



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER  
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO:

GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD,  
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021

AUTOR:

ING. FANNY ANDRADE ANDRADE

TUTOR:

ING. DIVAR CASTRO LOOR, MSc.

LA LIBERTAD, ECUADOR

ABRIL DE 2022

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

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

Yo, Fanny Andrade Andrade con cédula de identidad número 091929940-4 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



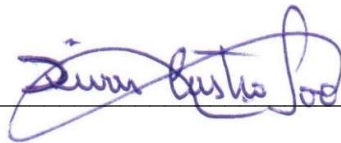
---

Fanny Andrade A.

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021”, elaborado por la señorita Fanny Andrade Andrade del Programa de Maestría en Administración de Empresas, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Ing. Divar Castro Loor, MSc.

**DOCENTE TUTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada etapa, por fortalecer e iluminar mi corazón, por estar presente siempre y acompañarme. Él me ha guiado en el camino del esfuerzo y la perseverancia.

A quien me dio la vida a mi madre Fanny, por amarme mucho, creer en mí y apoyarme siempre. Gracias a mi papá Ramón, por darle una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ustedes.

FANNY ANDRADE ANDRADE

## **AGRADECIMIENTO**

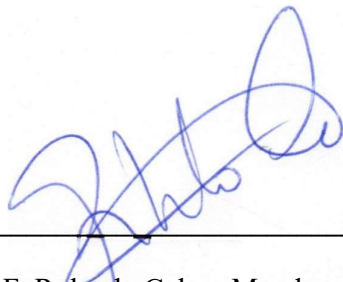
Gracias a Dios por guiarme por el camino correcto, dándome la sabiduría y el intelecto para triunfar en toda etapa de mi vida, sirviendo a la sociedad con mis conocimientos para el progreso del país.

A las personas que cooperaron indirectamente con mi trabajo de investigación, y que han contribuido en gran medida a completar mi viaje de aprendizaje.

Especialmente mis tutores por su paciencia y enseñanza que han permitido adquirir nuevos conocimientos.

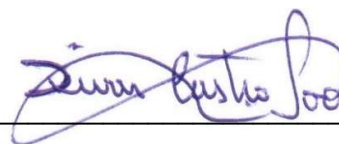
FANNY ANDRADE ANDRADE

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



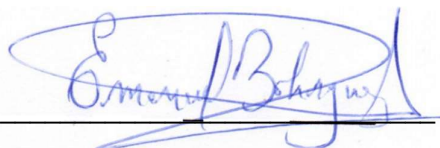
QF. Rolando Calero Mendoza, PhD.

**DIRECTOR DE POSTGRADO**



Ing. Divar Castro Loor, MSc.

**DOCENTE TUTOR**



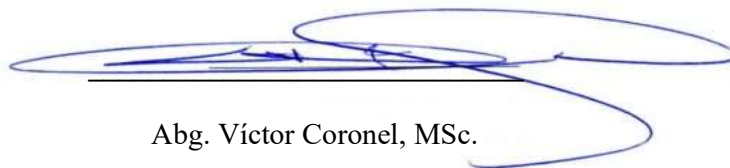
Ing. Emanuel Bohórquez, MBA.

**DOCENTE ESPECIALISTA**



Lic. Myrian Sarabia Molina, PhD.

**COORDINADOR MAE**



Abg. Víctor Coronel, MSc.

**SECRETARIO GENERAL**

## INDICE GENERAL

Contenido	Pág.
<b>Preliminares</b>	
<b>Contraportada</b> .....	<b>I</b>
<b>Autoría del Trabajo</b> .....	<b>II</b>
<b>Aprobación del Profesor Tutor</b> .....	<b>III</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>IV</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>V</b>
<b>Tribunal de Sustentación</b> .....	<b>VI</b>
<b>Indice General</b> .....	<b>7</b>
<b>Indice de Cuadros</b> .....	<b>8</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>9</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>10</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>11</b>
Definición o Planteamiento del Problema.....	12
Formulación del problema .....	13
Justificación.....	13
Objetivos de la Investigación .....	14
Objetivo General .....	14
Objetivos Específicos.....	14
Planteamiento de la idea a defender.....	15
<b>Capítulo I</b>	
Marco Conceptual	
Antecedentes de la investigación .....	<b>16</b>
1.2. Bases teóricas .....	<b>17</b>
<b>Capítulo II</b>	
<b>Marco Metodológico</b>	
2.1. Contexto territorial .....	<b>20</b>
2.2. Tipo y diseño de investigación.....	<b>20</b>
2.3. Población de estudio .....	<b>21</b>
2.4. Tamaño de muestra .....	<b>21</b>
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	<b>22</b>

### **Capítulo III**

#### **Resultado y discusión**

3.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	23
--	----

### **Capítulo IV**

#### **Propuesta**

Estudio o análisis de caso.....	28
Título .....	28
Diagnóstico .....	28
Objetivos .....	29
General .....	29
Específicos .....	29
Pronóstico.....	29
Fundamentación .....	30
Desarrollo o Cuerpo del Texto.....	31
Conclusiones y Recomendaciones .....	39
Certificado Antiplagio.....	57

### **INDICE DE CUADROS**

Contenido	Pág.
Tabla 1 Población y Muestra .....	22
Tabla 2 Cronograma .....	32
Tabla 3 Plan de capacitación.....	37
Tabla 4 Cronograma Plan de capacitación.....	38





**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA  
FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO  
2021**

**AUTOR:**

**Ing. Fanny Andrade Andrade**

**TUTOR:**

**Ing. Divar Castro Loor, MSc.**

**RESUMEN**

El presente trabajo estuvo dirigido a analizar cómo influye la gestión organizacional en el desempeño laboral de la Fundación Amor y Verdad de la Provincia de Santa Elena año 2021, cuyo objetivo principal está direccionado a identificar la influencia de la Gestión Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad. Se realizaron estudios de campo directamente a la Fundación en donde se encontraron diferentes falencias en la administración de los recursos humanos estas posiblemente afectan al desempeño laboral de sus colaboradores, se contó con el uso de una metodología descriptiva cuyo enfoque es de tipo cualitativo, utilizando como instrumento de medición la encuesta y la entrevista, para el análisis de los datos se realizó análisis de las mismas (método analítico sintético), a través de la metodología inductivo deductivo que permitió ofrecer las debidas conclusiones entre ellas el proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento organizacional de la fundación, recomendando diagnosticar de manera continua la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que actualmente la fundación amor y verdad no cuenta con un plan de capacitación que cumpla de manera eficaz cumplir con las metas y objetivos organizacionales, necesitando mejorar su gestión organizacional.

**Palabras claves:** Gestión organizacional, Desempeño laboral, Plan de capacitación



**ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AND WORK PERFORMANCE OF  
THE AMOR Y VERDAD FOUNDATION, PROVINCE OF SANTA ELENA,  
YEAR 2021**

**AUTHOR:**

**Ing. Fanny Andrade Andrade**

**TUTOR:**

**Ing. Divar Castro Loor, MSc.**

**ABSTRACT**

The present work was aimed at analyzing how organizational management influences the work performance of the Amor y Verdad Foundation of the Province of Santa Elena in 2022, whose main objective is aimed at identifying the influence of Organizational Management on the Work Performance of the employees. collaborators of the Love and Truth Foundation. Field studies were carried out directly to the Foundation where different shortcomings were found in the administration of human resources, these possibly affect the work performance of its collaborators, a descriptive methodology was used whose approach is qualitative, using as instrument of measurement the survey, for the analysis of the data they were carried out an analysis of the same (synthetic analytical method), through the inductive-deductive methodology that allowed to offer the due conclusions among them the proposal of a training plan for the organizational strengthening of the foundation, recommending continuously diagnosing organizational management in the work performance of workers, since currently the love and truth foundation does not have a training plan that effectively meets organizational goals and objectives, needing to improve its organizational management.

**Keywords:** Organizational management, Work performance, Training plan.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda temas relevantes de gestión organizacional y de cómo este incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad, es conocido que las grandes empresas practican sistemas de planificación estratégica como parte de su gestión organizacional, sin embargo, las pequeñas y medianas empresas, no siempre cuentan con estas herramientas basando sus enfoques en sistemas tradicionales lo cual converge a dificultades en el desempeño laboral.

La realidad de la administración se ha convertido en una constante dentro de la gestión organizacional de las empresas para garantizar los altos niveles de rentabilidad y ganancia, el desempeño laboral se visualiza como parte del cambio humano siendo este un ingrediente estratégico en las organizaciones, estudios recientes han demostrado que el enfoque fundamental de la rentabilidad de las empresas descansa en la gestión organizacional como un encuadre estratégico, mostrando el camino, atendiendo con responsabilidad y eficacia un trabajo bien organizado que garantice el interés de las metas y objetivos trazados.

En la Fundación Amor y Verdad, los problemas de desempeño de los empleados están influenciados por diversos factores en la gestión organizacional, tales como la debilidad en la selección, contratación e integración del personal, así como la asignación de los recursos laborales y de talento humano, que comprometen el logro de las metas establecidas

La elaboración y diseño de la presente investigación se debe a las posibles debilidades organizativas de la Fundación Amor y Verdad, ya que la realización del trabajo depende en gran parte de la motivación del cliente interno, comprometidos con el desempeño de sus funciones lo cual permite a los administradores llevar procesos relacionados con el talento de manera efectiva y transparente que permitan cumplir las metas y objetivos institucionales.

## **Definición o Planteamiento del Problema**

El comportamiento competitivo empresarial global conduce a condiciones de mercado social y cultural cada vez más estrictos, las organizaciones necesitan implementar modelos de gestión organizacional efectivos con la capacidad de satisfacer las demandas del entorno.

En América Latina, la gestión organizacional no solo se basa en evaluar funciones simples para hacer una contribución significativa al desarrollo del trabajo como parte de viejos esquemas estructurales, dentro de los cambios modernos los esquemas de gestión tratan de convertirse en una herramienta sólida de planificación y de administración estratégica que brinde información relevante considerada como un modelo de trabajo previsto que busca un ajuste exitoso en el comportamiento productivo de una organización. (Mattar & Cuervo, 2017).

De acuerdo con Pedraza, 2017, destaca que el desempeño laboral es fundamental para el éxito empresarial debido a esto, los líderes empresariales están interesados en mejorar el estado laboral de sus empleados. En este sentido, se basa el comportamiento o acciones observables realizadas por los colaboradores, medibles de acuerdo con sus capacidades o aportes a la empresa.

En Ecuador los métodos de comunicación de las empresas se distribuyen en forma piramidal, el poder de alto nivel es valioso y es difícil para los líderes autocráticos mantener una comunicación efectiva dentro de la organización, lo que limita la participación de los empleados en las actividades de mejora organizacional.

Para Krugman, 2018 los factores determinantes para el desempeño laboral son internos y no externos por lo que es necesario mejorar los modelos de gestión indicando que; Las organizaciones son las que deben aumentar la eficiencia de sus empleados, de sus equipos y herramientas mediante la implementación de nuevos modelos de gestión, de esto depende la productividad de las empresas en el mercado.

En Santa Elena en los últimos años se ha detonado un crecimiento importante tanto de empresas públicas como privadas de enfoque nacional e internacional, por ello es importante mejorar la gestión organizacional de estas para que se vea reflejado en el desempeño laboral como algo vital para optimizar la calidad del servicio que se ofrece.

La Fundación Amor y Verdad sirve a la comunidad a través de diferentes panoramas de ayuda social, dentro de sus procesos administrativos debe evidenciar un modelo de gestión organizacional basado en un plan de capacitación que le permita realizar los procedimientos de forma efectiva y lograr que los colaboradores mejoren su desempeño laboral sintiéndose en un ambiente motivador.

### **Formulación del problema**

¿Cómo influye la gestión organizacional en el desempeño laboral de la Fundación Amor y Verdad de la Provincia de Santa Elena año 2021?

Variable Independiente: Gestión organizacional

Variable Dependiente: Desempeño laboral

### **Justificación**

La presente investigación realiza un estudio para determinar la influencia de la gestión organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad. La sociedad actualmente se enfrenta a nuevos desafíos todos los días, afectando a las organizaciones, impidiendo que los resultados sean más efectivos y productivos. Por tal razón, el principal reto de los gestores organizacionales es buscar una mejora a través de su recurso humano para que puedan contribuir a generar un impacto positivo dentro del rendimiento empresarial.

En la actualidad las exigencias requieren que la gestión organizacional tenga una visión estratégica, haciendo que las actividades tradicionales como el diseño de cargos, selección, gestión del desempeño, administración y desarrollo, entre otras, dejen de mirarse de manera independiente o de forma aislada a los principios corporativos de las organizaciones, concibiéndolas como un sistema que interactúan con todos los demás subsistemas de estas, constituyéndose en apoyo.

Desde el punto de vista teórico, la investigación pretende mediante el estudio de teorías relacionadas con la gestión organizacional y el desempeño laboral, ampliar los referentes conceptuales, describiéndolos de manera concreta mediante sus dimensiones e indicadores.

El aporte práctico obedece al análisis de la gestión organizacional enfocado en el fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad, por tanto, la información recabada servirá para orientar sobre los retos que impone el manejo del desarrollo organizacional, reconociendo las facultades y experiencias de los actores intervinientes en estos espacios de gestión, compartidas en un común colectivo, proponiendo un plan de capacitación para alcanzar los objetivos y metas establecidas en conjunto con la mejora del desempeño laboral.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **➤ Objetivo General**

Analizar la Gestión Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad ubicada en la Provincia de Santa Elena.

### **➤ Objetivos Específicos**

- ✓ Diagnosticar la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fundación Amor y Verdad.

- ✓ Proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento organizativo y responder a la necesidad de establecer mejoras en el Desempeño Laboral.

### **Planteamiento de la idea a defender**

La Gestión Organizacional como instrumento contribuirá en el Desempeño Laboral de la Fundación Amor y Verdad de la Provincia de Santa Elena mediante el diseño de un Plan de Capacitación.

## **Capítulo I**

### **Marco Conceptual**

#### **Antecedentes de la investigación**

La sistematización de los procesos de la administración de la gestión organizacional facilita y da soluciones a las organizaciones mediante un análisis y verificación detallada de la información. La importancia en un proceso es planear, organizar, dirigir, y controlar actividades, ya que cumple con la secuencia y los principios organizacionales en la elaboración de estas.

Para (Faya, 2017), en su tesis para la obtención del título de magister en talento humano, titulada “gestión organizacional y calidad de servicio” menciona que las empresas buscan constantemente en tener a sus clientes satisfechos que incumplen en seguir adecuadamente los modelos de gestión organizacional por lo que el desarrollo en las labores de sus empleados decae en la búsqueda de metas profesionales tratando de cumplir solo con los objetivos empresariales.

Por su parte (García K. , 2017), en su tesis previa a la obtención de maestría en gestión pública y administración de talento humano, titulada “Gestión organizacional y satisfacción laboral”, menciona; el recurso humano forma parte del éxito de las instituciones y mejora la competitividad de las mismas siempre y cuando la gestión organizacional busque entre sus objetivos la satisfacción laboral de sus empleados, así como la de sus clientes.

A criterio de Garbanzo, (2016), la estructura organizacional se refiere a acciones gerenciales y administrativas vistas y entendidas como una organización que consta de elementos como cultura organizacional, organización, proceso de trabajo, estándares, entre otros. Se supone que todas las diferencias en cada uno de estos componentes, en general, toman diferentes comportamientos como interacciones con los puntos finales recomendados.



## **1.2. Bases teóricas**

### **Gestión Organizacional**

Para Jara *et. al.*, (2018), la gestión organizacional, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, de esta manera se puede decir que su objetivo es lograr un alto nivel de valor para la organización, a través de la práctica mediante un conjunto de acciones dirigidas que permitan un constante conocimiento, habilidades y capacidades logrando los resultados necesarios para el desarrollo competitivo en el entorno actual y futuro.

Por su parte Montoya y Boyero, (2016), indican que; la gestión organizacional se constituye en un conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área repercutiendo directamente en el comportamientos, actitud y aptitud del trabajador dentro del proceso de planeación, de esta manera podría decirse que, la dirección de la organización debe centrar sus esfuerzos en el logro de los objetivos y metas propuestas dentro del tiempo determinado, de forma conjunta y en consonancia con el personal.

### **Condiciones Personales**

Las condiciones personales dentro de la jornada laboral necesitan abarcar una amplia gama de temas, que van desde los horarios, sobretiempos, permisos, vacaciones, honorarios, etc., Mora, (2017), resalta que la gestión organizacional es una herramienta estratégica, necesaria para afrontar los nuevos desafíos que exige el medio.

En concordancia con el autor podemos concluir que se debe impulsar la excelencia y las competencias personales de acuerdo a las circunstancias operativas del colaborador donde se garantice el control y desarrollo de sus capacidades en “de lo que saben hacer” o pueden hacer.

## **Características de Trabajo**

El trabajo incluye todos estos aspectos de la producción o colaboración de manera organizada y guiada para cumplir un objetivo común a través de aportes, conocimiento individual y el propósito de compartir el adquirido en conjunto los esfuerzos de tener mejores resultados por parte de los trabajadores dan sus frutos rápidamente para alcanzar los objetivos personales y empresariales, para (Guevara Sánchez, 2016), las condiciones de trabajo deben aportar al empleado el desarrollo de sus jornadas de manera placentera logrando que estas se ajusten a su desempeño laboral, las acciones de gestión organizacional deben permitir que estas condiciones se brinden a cada uno de los colaboradores.

## **Relaciones Interpersonales**

Vásquez y Jara, (2017), afirman que la gestión organizacional es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Se puede señalar la importancia de una participación de los empleados donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores hacia la empresa con los objetivos empresariales reforzando las condiciones interpersonales. En función del desempeño laboral y la productividad de cada trabajador recibiendo un trato justo a éstos y una formación profesional.

## **Desempeño Laboral**

Según Sánchez, (2016), el desempeño laboral es el conjunto de características individuales habilidades, destrezas, necesidades y actitudes, entre otras, que interactúan con la naturaleza del trabajo en la búsqueda de metas establecidas; podemos decir desde este apartado que el desempeño laboral va más allá de encontrar vínculos para los objetivos establecidos y las características individuales de los trabajadores, en el que podemos indicar, que permite desarrollar cualidades interpersonales y de desarrollo profesional en el logro los resultados deseados.

### **Condiciones Laborales**

El ambiente de trabajo se considera que debe de estar asociado con la ubicación del lugar de trabajo, por lo tanto, las condiciones de trabajo en referencia a la calidad, seguridad y limpieza del equipo, entre otras cosas que inciden en el bienestar y la salud del empleado. (INEC, 2018)

### **Desarrollo Humano**

El desarrollo del talento humano es una estrategia a largo plazo que arranca en el momento mismo de la contratación y se mantiene durante toda la trayectoria del trabajador en la empresa. La formación continua debe de ser pilar básico del desarrollo del talento humano, pero también debe incluir las medidas para mejorar la satisfacción laboral.

Para implementar programas de desarrollo personal en las empresas con éxito resulta indispensable establecer las dimensiones en las cuales se centrará el plan propiamente dicho. Se trata de un conjunto de ítems que incluye tanto aspectos profesionales como personales. (Abril, 2018)

### **Desarrollo de Competencias**

Para (Ochoa Rivera, 2018), permite relacionar las habilidades profesionales con el conocimiento de los recursos, métodos y estrategias laborales, además del uso eficiente de los equipos, incluidos los conocimientos, actitudes el liderazgo y habilidades del trabajador. Se puede decir que; el desarrollo de competencias permite al empleado exponer sus destrezas y conocimiento ante su situación de trabajo, la resolución de problemas y las acciones que en camina en el bien colectivo e individual, la obtención de metas y de desarrollo profesional que le permita alcanzar grades logros.

## Capítulo II

### Marco Metodológico

#### 2.1. Contexto territorial

La fundación Amor y Verdad se encuentra ubicada en la provincia de Santa Elena, entre la avenida 15ava y calle 23 del cantón la Libertad.

#### 2.2. Tipo y diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se hizo uso del método exploratorio - descriptivo de tipo no experimental con enfoque cualitativo, por que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir, permitió describir las características de la gestión organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad, las etapas de este método son:

- a. **Identificación y delimitación del problema.** Se identificó la influencia de la gestión organizacional en del desempeño laboral se decidió lo que se va a investigar y el tipo de preguntas correspondiente a las variables para concretar el problema.
- b. **Elaboración y construcción de los instrumentos.** Posteriormente a la investigación se seleccionaron los instrumentos para la recolección de datos que en este caso es el cuestionario de la encuesta, para esta fase del proceso se realizó de manera telefónica y correo electrónico, con cierta anticipación para asegurarse de que los instrumentos fueron recibidos y poder obtener la información deseada.

- c. **Observación y registro de datos.** Se formuló lo que a través de la observación se indaga meticulosamente, es decir la realidad observada para poder tomar nota de la mayor cantidad de detalles posible y realizar una comparación con los registros.
  
- d. **Decodificación y categorización de la información.** Se aplicó las herramientas estadísticas para interpretar los datos que fueron recolectados en la investigación, a través de la herramienta estadística excel.
  
- e. **Análisis.** Se analizaron los resultados que se obtuvieron después de la interpretación. Para establecer las causas de la investigación y formular un criterio.

### **2.3. Población de estudio**

Para este estudio, la población que se consideró de la Fundación Amor y Verdad ubicada en la Provincia de Santa Elena, corresponde a un total de 100 personas que prestan sus servicios directamente en la institución. La población de este estudio es pequeña ya que pertenece a un universo finito de 100 integrantes, divididos en personal administrativo (9), directoras de CDN (8), tutores implementadores (8) y tutores de niños (75), por lo que se trabajó con la totalidad del universo de la población para la aplicación de entrevistas y encuestas respectivamente.

### **2.4. Tamaño de muestra**

Para esta investigación se aplicó el tipo de muestra no probabilística, porque el investigador consideró que las persona que prestan sus servicios en la Fundación Amor y Verdad tienen la misma posibilidad de ser escogidos, pero a la vez cumplen con características específicas que se requiere para obtener una información más efectiva que sirva para la comprobación de la teoría planteada.

**Tabla 1 Población y Muestra**

Participantes	Frecuencia	Entrevista	Encuesta
Personal administrativo	9	1	8
Directoras de CDN	8	1	7
Tutores implementadores	8	1	7
Tutores de niños	75	5	70
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>92</b>

Elaborado por: Ing. Fanny Andrade

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Encuesta:** La encuesta se desarrolló a través de un cuestionario de 10 preguntas, las cuales corresponden directamente a las variables estructuradas de acuerdo a sus dimensiones. La encuesta estaba compuesta de tres partes: Primero; información general, segundo; instrucciones y tercero; preguntas relacionadas a la gestión de talento humano y el desarrollo organizacional, se aplicó a las personas que prestan sus servicios directo en la Fundación Amor y Verdad, con el propósito de identificar el modelo de gestión organizacional y posteriormente definir estrategias y actividades que la empresa deberá implementar para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

**Entrevista:** La entrevista por su parte se desarrolló mediante un cuestionario de entrevista conformado de 5 preguntas abiertas en donde los participantes lograron expresar sus opiniones de manera abierta sobre el modelo de gestión organizacional actual, dicha entrevista se realizó de manera telefónica y presencial de acuerdo con la disponibilidad de tiempo del trabajador y tuvo una duración de por lo menos 5 minutos por participante

## **Capítulo III**

### **Resultado y discusión**

#### **3.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados**

Después de obtener la información con el uso de las fuentes primarias de las encuestas se procedió al tratamiento de la información, y se realizó un informe de investigación de campo en donde se puede llegar al siguiente análisis.

Se han podido conocer datos referente al personal mediante información otorgada durante la entrevista en la cual se planteó la siguiente pregunta ¿es importante para el desarrollo de la gestión organizacional, hablando del proceso de reclutamiento y selección, que los postulantes deban de tener experiencia en cargos similares sin contar con la formación adecuada? participantes indican que durante el proceso de selección se debe de buscar el nivel de instrucción adecuada al cargo que se va a desempeñar, a pesar que los años de servicio demuestran que existe niveles altos de satisfacción laborar se necesita capacitar continuamente para reforzar las funciones, ya que; puede que cierto grupo de trabajadores desempeñen funciones ajenas a su preparación y el enfoque de los cargos no se direcciona de manera adecuada.

Los empleados entrevistados en relación a las actividades administrativas durante la pregunta ¿las actividades de administración de la gestión organizacional dentro de la Fundación Amor y Verdad cumplen con informar o dar a conocer al personal las estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales? Se expone lo siguiente el desarrollo de dichas actividades o estrategias en cumplimiento con los procesos, se indica que quizás las actividades administrativas no son las adecuadas ya que el personal puede desconocer ciertas estrategias que puede llegar a realizar la fundación por eso es importante que la gestión de talento humano determine cuáles son sus funciones administrativas y las haga conocer al personal que labora dentro y fuera de ella para cumplir con las metas y objetivos de la organización.

De este modo, se ve reflejado que, en las políticas administrativas, conforme los resultados obtenidos el personal encuestado indica que se aplica de manera eficiente dentro de la Fundación. Las políticas administrativas deben de ser las adecuadas para que se cumpla con el desarrollo organizacional y deben de establecerse de manera urgente.

Por su parte los resultados obtenidos durante la entrevista en cuanto a los procesos que se aplican en el reclutamiento y selección del personal ¿El proceso de gestión de Talento Humano es el adecuado para el proceso de reclutamiento y selección del personal? Se menciona que en su mayor parte son las óptimas; sin embargo, no todos los colaboradores están totalmente de acuerdo ya que piensan que se siguen viejas formas no correctas de reclutamiento y selección de personal que terminan con ocasionar descontentos entre los colaboradores que buscan escalar u obtener un ascenso ente los puestos de trabajo disponibles.

Durante la entrevista en el desarrollo de la misma interrogante se expresó que; los procesos de reclutamiento y selección que se practican en la fundación como parte de la función del talento humano deben fortalecer y cumplir con la misión y visión, siendo necesario diseñar una óptima gestión que direcciona correctamente dichas estrategias.

De los resultados obtenidos durante la entrevista ¿la Fundación aplica procesos de promoción del personal de acuerdo al logro de metas y objetivos?, se menciona que; la gestión organizacional debe de establecer las políticas adecuadas de promoción del personal y estas deben de ser claras y concretas para que el personal elegido sea el idóneo para ocupar las plazas de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y destrezas; la base de esta investigación es direccionar una gestión adecuada.

¿Cómo se realiza la asignación de funciones dentro de la Fundación Amor y Verdad? Dentro de la asignación de funciones esta debe de realizarse de acuerdo con las competencias de cada trabajador, aún existen falencias administrativas y de organización que se desean mejorar, se puede constatar que el personal necesita de



programas de capacitación y evaluación continuos ya que la asignación de funciones también se debe de ofrecer de acuerdo con los recursos académicos si el puesto lo requiere como se ha expuesto anteriormente.

La Fundación Amor y Verdad considera aspectos de gestión por competencia como parte del modelo de desarrollo organizacional, ya que; también presentan falencias por lo cual, los puestos y la asignación de tareas no están totalmente definidos de acuerdo con el servicio que prestan en donde ciertos colaboradores de diferentes asignaciones pueden desempeñar las mismas funciones sin tener el mismo nivel de experiencia. La Fundación Amor y Verdad necesita nuevos procesos destinados a mejorar los modelos de desarrollo organizacional que partan de la gestión de competencias laborales.

Por su parte la Fundación menciona que aplica procesos de evaluación para determinar el contenido de las capacitaciones de los planes de formación; en la pregunta planteada durante la encuesta ¿El desarrollo de una Gestión organizacional debe de considerar urgente la aplicación de evaluaciones de desempeño? de los cuales se puede constatar que en su mayoría el personal encuestado indica que siempre se debe de aplicar este tipo de procesos de manera continua así el trabajador que más destaque puede ver reflejado su esfuerzo con el cumplimiento de metas y brindar mayor motivación. La gestión organizacional debe tener protocolos de evaluación al desempeño laboral o administrativo de forma continua ya que el diseño adecuado de este permite conocer cuáles son las destrezas y aptitudes del personal.

De esta manera la capacitación impartida cumpliría con las necesidades para ser eficientes en cuanto a los procesos que se dan dentro de la jornada laboral en la fundación, se puede constatar que el personal de la institución necesita de nuevos modelos de gestión que solucionen o den respuestas más acertadas a los procesos de capacitación que se llevan dentro de la organización.

Por su parte la Fundación aplica periódicamente diversos tipos de evaluación de desempeño al personal, en los que se manifiesta que siempre están abiertos a este tipo de evaluaciones. Las evaluaciones de desempeño permiten encontrar y corregir las falencias existentes en los procesos laborales de cada empleado en base a los modelos de gestión, ellos indican que se necesita de evaluaciones constantes.

Los programas de compensación por el cumplimiento de metas es una de las constantes de los colaboradores, realizan sus mejores esfuerzos para cumplir con las metas institucionales. Ante la siguiente pregunta planteada en la encuesta ¿Los sistemas de administración de la Fundación Amor y Verdad necesitan de programas de compensación? La fundacion Amor y Verdad necesita cristalizar sus procesos de compezacon y de ascensos de cargos o puestos laborales ya que un gran porcentaje de empleados sienten un descontento en funcion a este proceso.

La existencia de políticas de incentivos financieros y no financieros incrementa la eficiencia de todo el personal, la fundación requiere un diseño de gestión organizacional basado en las competencias de cada empleado en donde se recompense el esfuerzo y buena labor que este ejerza y represente su desempeño laboral, aptitudes, destrezas, etc.

Por su parte en la pregunta de la encuesta ¿La fundación Amor y Verdad requiere del diseño de un modelo de gestión para su desarrollo organizacional? Se señala que; la Fundación Amor y Verdad requiere reestructurar su modelo de administración que cumpla con el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores ya que existe un bajo nivel del rendimiento de los mismos, se busca brindar mejores espacios bajar la carga laborar y que los procesos sean más ágiles, beneficiar al empleado e incentivar las buenas acciones con remuneraciones justas, con la implementación o reestructuración del modelo de administración se logran mejorar los procesos de gestión organizacional.

El desarrollo organizacional de la Fundación se da bajo escenarios de eficiencia administrativa el personal debe de promover en conjunto el desarrollo organizacional de la fundación cumpliendo con las expectativas y políticas de las mismas de esta manera se logrará la eficiencia administrativa que cumpla con la misión y visión institucional en el alcance de las metas y objetivos que se desean lograr.

Los sistemas de administración y dirección de la Fundación Amor y Verdad requieren de revisión continua para poder observar cuales son los puntos relevantes que necesitan mayor control administrativo. Las auditorias permiten encontrar y corregir falencias existentes en los procesos y políticas empresariales en base a los modelos de gestión los empleados indica que se necesita de auditorías constantes.

El diseño de un Plan de Capacitación para alcanzar los objetivos y metas establecidas en conjunto con la mejora del desempeño laboral se puede concluir que la Fundación Amor y Verdad está dispuesta a acoplarse a un diseño de gestión más oportuna y apropiada que ayude a cumplir las metas institucionales mejorando el rendimiento de los empleados y su desempeño laboral.

## **Capítulo IV**

### **Propuesta**

#### **Estudio o análisis de caso**

#### **PLAN DE CAPACITACIÓN**

##### **Título**

Plan de capacitación para el fortalecimiento organizativo

##### **Diagnóstico**

La Fundación Amor y Verdad reconoce que el desempeño laboral es un factor clave para garantizar un servicio de calidad que necesita satisfacer las necesidades de sus usuarios y de sus colaboradores para garantizar un ambiente de trabajo satisfactorio y una organización óptima.

La Fundación Amor y Verdad se ha visto afectada por el manejo poco eficiente en la gestión organizacional que lleva y que durante años no ha permitido cumplir con las metas y objetivos organizacionales entre ellos brindar y proteger al sector vulnerable de la provincia de Santa Elena y en especial del cantón La Libertad mediante diferentes tipos de ayuda social que presta.

El desempeño laboral de sus colaboradores en los últimos años ha decaído debido a los nuevos cambios ocasionado por la crisis sanitaria mundial que ha modificado las formas y modelos de trabajo para lo que se debe tomar en cuenta el desarrollo de modernos modelos de gestión organizacional mediante la instalación de planes de capacitación.

Este plan de capacitación en el fortalecimiento organizativo dentro de la cultura de trabajo y comunicación de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad a

través del establecimiento de valores esenciales, el desarrollo de líderes y la garantía de una calidad de vida segura y saludable, con el objetivo de establecer cómo crear un entorno de desarrollo.

El cumplimiento responsable de los contenidos establecidos en el plan de capacitación contribuirá directamente a mejorar el desarrollo organizacional de la institución y por tanto directamente a los servicios que presta la fundación.

## **Objetivos**

### **General**

Proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento organizativo respondiendo a las necesidades establecidas para mejoras en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad.

### **Específicos**

- Orientar al personal en busca del perfeccionamiento del desempeño laboral y el crecimiento personal de los colaboradores de la fundación amor y verdad
- Establecer herramientas que afecten positivamente el nivel de satisfacción laboral.
- Garantizar la preparación del personal calificado, acorde a los planes, objetivos y requerimientos de la empresa

### **Pronóstico**

La Fundación Amor y Verdad consta de una estructura organizacional con procesos normativos y de contenido, incluyendo procesos de administración, coordinación, educación, salud entre otros. Sin embargo, esta estructura no se describe en detalle de manera que incluya el nivel de gestión requerido para desempeñar

adecuadamente las funciones de gestión y operativas que permitan satisfacer correctamente las necesidades de cada área.

Al proponer un plan de capacitación para la Fundación Amor y Verdad, la organización puede mejorar el desempeño laboral de su personal en todos sus departamentos y no solo en el área administrativa, esto permitirá guiar a los empleados en la interacción con ellos y los procesos de gestión organizacional dentro de la fundación, fomentando un ambiente positivo, satisfactorio y motivador.

La capacitación facilitara el proceso de gestión y el alcance de los objetivos a través del fortalecimiento organizativo, contiene diferentes secciones en base a los procesos de reclutamiento, selección y compensación el cual ayudara a promover el desempeño laboral de los empleados en base en los antecedentes profesionales y las responsabilidades que se les encomiendan.

### **Fundamentación**

La Fundación Amor y Verdad respeta las leyes y reglamentos de derecho ecuatoriano y los establecidos en los tratados internacionales ratificados y aplicados en relación con la cultura organizacional o sus componentes de manera responsable y organizada, donde también garantiza el control interno sobre el cumplimiento de la legislación y las disposiciones del plan de capacitación.

El desarrollo del plan de capacitación se fundamenta en primer lugar en las bases legales existentes en la Constitución de la República del Ecuador (2008), dentro de los Artículo 32, 33, 55: numeral 17, Artículo 326: numeral 5 además de los artículos suscritos en el Código de Trabajo (2005), Artículo 138: numeral 4, Artículo 139 y 425.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (Presidencia de la República, 2003), establece las formas de organización, control, y sanción en torno a la seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador. para la Gestión del Personal de las

Instituciones Públicas, y en el artículo 2 se establece que se deben definir estructuras especiales según complejidad, riesgos laborales, funciones, etc.

Convenio de Higiene Comercial y de Oficina, (1969), establece lineamientos para establecimientos comerciales, servicios administrativos públicos o privados y otros establecimientos donde las actividades se basan principalmente en la ley de oficina, externa o nacional. El Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo establece las normas nacionales que los países deben considerar en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo.

Su fundamentación práctica se basa en los beneficios que el plan de capacitación puede otorgar a la Fundación además al desarrollo profesional de sus empleados, así como al aporte social que brinda a la comunidad peninsular.

### **Desarrollo o Cuerpo del Texto**

El plan de capacitación tiene que ser fundamental e imprescindible para los trabajadores, directivos y empleados que presten sus servicios o desempeñen cargos en la Fundación Amor y Verdad.

La capacitación permite la adquisición y desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del puesto de trabajo, cambia las actitudes de los empleados hacia los aspectos organizativos y se aplica de forma sistemática y organizada ya que la Fundación actualmente no está activa en formación para crear complementos estratégicos de planificación en todas las áreas.

Como parte del proceso de desarrollo de la gestión organizacional, determinará continuamente las condiciones y etapas de desarrollo personal y profesional de los empleados. En este sentido, la Fundación Amor y Verdad busca la eficiencia y la productividad desarrollando nuevos proyectos, ya que, se necesita capacitar a sus colaboradores. Por su parte, en la plataforma de capacitación se dotará de un

conjunto de medios y métodos técnicos para la realización de acciones específicas para su normal desarrollo.

El plan de capacitación abarca a los empleados que forman la base del trabajo de la organización, agrupándolos según las áreas de actividad en las que se desempeñan, ya que los planes de formación previstos en la organización no permiten una segregación por área de trabajo que solo incluye una parte del empleado a través de las asignaciones.

Además, para recopilar las recomendaciones propias del empleado, que se especifican en la hoja de trabajo, también es necesario planificar un presupuesto que se forma durante el proceso de capacitación. Las actividades formativas previstas permitirán la consecución de los objetivos marcados dentro de la Fundación Amor y Verdad.

Para la Fundación Amor y Verdad, su recurso más importante es quienes participan conscientemente y brindan calidez en el servicio social en el desarrollo de sus actividades profesionales. Esto es especialmente importante para los proveedores de asistencia y servicios sociales como parte de la organización.

La dirección y gestión estratégica de la organización requiere de colaboradores motivados, pues son pilares fundamentales del éxito de la fundación, juegan un papel vital en el logro de resultados y consecución de metas. Este aspecto forma parte importante de la base del nuevo enfoque de la gestión organizacional, además de los importantes factores internos para lograr un alto nivel de eficiencia.

La capacitación brindada tiene como objetivo contribuir al objetivo común de mejorar el desempeño de la organización, elevando los niveles de desempeño de sus colaboradores, mejorando así no solo la productividad y el desempeño de la organización, sino también las interacciones entre los empleados, despertando así el interés por asegurar la calidad del servicio y el futuro de la organización.



Especialmente para los trabajadores que tienden a ver los salarios según lo estipulado en la plataforma, se deben tomar medidas positivas en forma de compensación indirecta, mejora del entorno laboral, productividad y calidad. Sólo entonces podrán participar en futuros programas de formación y educación. La Fundación Amor y Verdad debe incorporar nuevas estrategias a su plan de formación.

En el plan de formación se tendrá en cuenta el manual de descripción de puestos que ya existe en el actual modelo de gestión organizacional desarrollado en la plataforma para que todos los empleados conozcan claramente las responsabilidades y alcances de la gestión organizacional. Además de mejorar las habilidades y proyecciones sobre ascensos y planificación de relevos de los empleados de la organización.

Para el plan de capacitación, la organización regularmente envía a los gerentes y administrativos, ya que, son considerados como ejes principales para su desarrollo, esta capacitación puede realizarse en el exterior o en diferentes ciudades con el fin de formarse en el área correspondiente. Durante esta etapa, es muy importante que la gestión de talento humano lleve un registro del desempeño y progreso de los trabajadores, y les brinde las facilidades necesarias para continuar preparándose e identificar los desafíos potenciales y los mejores elementos a incluir en la capacitación.

Se realizará una evaluación de desempeño con el fin de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de la Fundación Amor y Verdad, lo que permitirá visualizar el desempeño incremental y la relación de las metas individuales con objetivos personales con los de la organización.

El plan de capacitación se implementará a través de un modelo organizacional para la gestión de recursos humanos y enfatizará el involucramiento de sus colaboradores en el ámbito social, y la participación en el desarrollo del sentido de pertenencia de la organización. A través del modelo de gestión de recursos humanos

se desarrollará una cultura de comunicación entre los colaboradores para que se entiendan y sobre todo la base para: Definir el trabajo como gratificante por el buen desempeño, se darán incentivos emocionales y se entregarán premios o membresías por metas cumplidas o por trabajos realizados.

Además, se abrirán oportunidades laborales, se facilitarán programas de formación para desarrollar su potencial, competencia y habilidades profesionales, y se creará flexibilidad en los horarios laborales para que puedan cursar estudios superiores. La planificación, selección y formación del personal es el núcleo de la gestión del talento, y debe existir una base de datos para cada puesto de trabajo requerido, además de los requisitos para la futura contratación de talento, y los datos sus datos facilitarán la entrada de nuevos empleados, y estos son medidas importantes en el proceso de gestión.

La Fundación Amor y Verdad debe contar con un equipo de auditoría de gestión para monitorear y medir el talento humano, las características de la fuerza laboral, la estrategia organizacional, administrar la filosofía, el trabajo, la tecnología, las leyes y los valores de la organización.

El cronograma de actividades es muy importante para controlar las tareas y actividades que deben realizarse, completarse y rastrearse dentro de un marco de tiempo determinado como parte del plan de capacitación. Para ello, se diseña un cronograma de actividades en dos etapas. La primera etapa incluye los procesos involucrados en la presentación y aceptación del proyecto. La segunda etapa consiste en el desarrollo del modelo de organización de la gestión.

**Presentación del modelo de gestión organizacional:** El propósito de este paso es informar a los gerentes y personal administrativo que el plan de gestión de la organización ha sido diseñado para la empresa. Procederemos a pedir al público con los directores que les informen del proyecto que se ha puesto en marcha.

**Inducción del modelo de gestión organizacional:** Una vez captada la audiencia y presentado el modelo de gestión organizacional a los directivos, estos serán conscientes de los beneficios que se obtendrán tanto para los empleados como para la organización al implementar adecuadamente el plan de capacitación.

**Exposición de los objetivos:** Una vez finalizada la implantación de los administradores y colaboradores de la Fundación Amor y Verdad, se fijarán los objetivos a alcanzar aplicando el modelo de gestión a los empleados, de forma que se fijen todos los parámetros incluidos en el plan de capacitación a respetar.

**Designación del equipo de trabajo:** El objetivo de este proceso es seleccionar a quienes estarán involucrados en la implementación del modelo de gestión. El personal directivo será la cabeza del proyecto, ya que son la autoridad y responsable de la dirección de la obra en todas las reuniones y toma de decisiones, tendrán la aceptación de todos los trabajadores. De común acuerdo con los gerentes, administradores o responsables de talento humano, también se designarán coordinadores de gestión y representantes de los trabajadores para formar parte de este grupo, porque a través de referencias saben lo que quieren lograr.

**Sensibilización de los participantes:** El objetivo de este enfoque es concienciar a los participantes sobre la importancia del desarrollo de los empleados en la gestión del talento a través de un plan de capacitación. En este paso, los participantes deben darse cuenta de la importancia de una adecuada gestión del talento, por lo tanto, deben familiarizarse con los principios e indicadores de cada proceso para el modelo propuesto, ya que serán considerados expertos en este campo. Son designados de tal manera que las actividades se lleven a cabo a tiempo y alcancen los resultados deseados.

**Capacitación del personal involucrado:** Actividades como seminarios, audio, video, folletos, etc. Este proceso debe ser considerado. Proporcionar los conocimientos necesarios a los empleados asignados en cada área de la gestión del

talento, para que desarrollen competencias y habilidades que faciliten el desempeño del trabajo que les corresponde.

**Tabla 2 Cronograma**

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

Elaborado por: Ing. Fanny Andrade

Tabla 3 Plan de capacitación

<b>Problema principal:</b> ¿Cómo influye la gestión organizacional en el desempeño laboral de la Fundación Amor y Verdad de la Provincia de Santa Elena año 2022?			
<b>Fin de la propuesta:</b> Proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento organizativo y responder a la necesidad de establecer mejoras en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad.			<b>Indicadores:</b> Perfil profesional de los empleados de la Fundación
<b>Propósito:</b> Promover un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Fundación Amor y Verdad, considerando los principales procesos de la gestión del Talento Humano, el Reglamento Interno, la Planificación Estratégica así como también Constitución de la República, Código de Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores			
<b>Coordinadora:</b> ING. FANNY ANDRADE ANDRADE			
Objetivos	Indicadores	Estrategias	Actividades
Orientar al personal en busca del perfeccionamiento del desempeño laboral y el crecimiento personal de los colaboradores de la fundación amor y verdad	Estudio del clima laboral	Aplicación adecuada del reglamento interno. MISION-VISION y objetivos organizacionales	Sociabilización del modelo de gestión y planes de capacitación
Establecer herramientas que afecten positivamente el nivel de satisfacción laboral.	Porcentaje de aplicación de estrategias (FODA)	<b>Estrategias FO</b>	Socialización Charlas Capacitación Evaluación
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar proceso de selección y contratación del talento humano.</li> <li>Conocer las políticas y procedimientos establecidos por la institución educativa</li> <li>Incentivar la competencia laboral.</li> <li>Implementar de nuevos procesos y sistemas de selección y contratación</li> </ul>	
		<b>Estrategias FA</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover mejoras en la motivación del talento humano.</li> <li>Obtener relaciones positivas con el personal</li> <li>Conseguir información correcta de parte de los aspirantes.</li> <li>Mejorar los niveles de motivación del personal</li> </ul>	
		<b>Estrategias DO</b>	Socialización del plan de capacitación difusión por los diferentes medios de comunicación interna
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponer de un sistema de Auditoria para el control de selección y contratación del nuevo talento humano.</li> <li>Aplicar programas de desarrollo y capacitación profesional</li> <li>Actualizar las políticas de gestión de recursos humanos de la institución</li> <li>Alcanzar condiciones de trabajo favorables para los empleados de la fundación</li> </ul>	
		<b>Estrategias DA</b>	Socialización Reuniones de Trabajo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de programas de desarrollo y capacitación</li> <li>Contratación de personal calificado</li> </ul>	
Garantizar la preparación del personal calificado, acorde a los planes, objetivos y requerimientos de la empresa	Porcentaje de talento humano	Realización de evaluaciones de desempeño periódicas como determina la ley	Evaluación de desempeño

**Tabla 4**  
**CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN**  
**RECOMENDADO PARA LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD**

Actividades a desarrollar	Meses						
	1	2	3	4	5	6	7
Seminario: Planeamiento Estratégico							
Conferencia: Cultura Organizacional							
Taller: Relaciones Humanas							
Curso: Administración y organización							
Seminario: Estrategias para la motivación							
Conferencia: Mejorando el Clima Laboral							
Curso: Gestión del cambio							

Elaborado por: Ing. Fanny Andrade

- Las fechas estarán bajo consideración de los directivos

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Se analizó los factores que intervienen en el desempeño laboral y de qué manera inciden en la gestión organizacional de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad ya que el rendimiento laboral está bajando, pudiendo existir índices de insatisfacción en los colaboradores de la fundación.

Se diagnostico que la deficiente gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fundación Amor y Verdad eleva los índices de descontento entre los trabajadores ya que las estrategias de selección y reclutamiento del personal no son las adecuadas y es necesaria de planes de capacitación y evaluación de desempeño continuos

Se propone un plan de capacitación que se ejecute al cabo de un año para que la Fundación Amor y Verdad fortalezca su gestión organizacional y responder a la necesidad de establecer mejores condiciones personales y laborales, características de trabajo, relaciones interpersonales, desarrollo humano y desarrollo de las competencias de sus colaboradores.

## **Recomendaciones**

Dejar constancia del análisis de la gestión organizacional y del desempeño laboral, de manera escrita con el fin que en futuros trabajos de investigación puedan proponer nuevos modelos de gestión que cumplan con los objetivos y metas organizacionales de la Fundación Amor y Verdad ubicada en la Provincia de Santa Elena.

Diagnosticar de manera continua la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fundación Amor y Verdad a fin de cambiar sus estrategias de selección y reclutamiento del personal e integrar planes de capacitación y evaluación de desempeño.

Poner en marcha el plan de capacitación para el fortalecimiento organizativo de la Fundación Amor y Verdad, con el fin de establecer mejores condiciones personales y laborales, características de trabajo, relaciones interpersonales, desarrollo humano y desarrollo de las competencias de sus colaboradores.



## REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Castillo, A. (2019). *Estrategias de desarrollo organizacional para la sostenibilidad empresarial de Glamour S.A.* . Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. Colombia: McGrawhill.
- Collaguazo. (2016). *Ambiente organizacional y desempeño laboral*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Congreso Nacional del Ecuador . (1969). *Convenio de Higiene (Comercial y de Oficina)*. Quito.
- Congreso Nacional del Ecuador . (2005). *Codigo de trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Quito: Congreso Nacional.
- Cruz, R. (2016). *Cultura Institucional: aspectos y estrategias a trabajar*. Montevideo: Universidad ORT Montevideo.
- Faya, M. y. (2017). *Gestion organizacional y calidad de servicio*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo .
- Fontalvo, T. (2011). *La comunicación organizacional como agente dinamizador de la mejora continua en los sistemas de gestión.* . Bogotá: ENCUEENTROS ISSN 1692-5858.
- French, W., & Bell. (2013). *Desarrollo Organizacional* . . Washington: University of Washington: HISPANOAMERICANA, S.A.
- Garbanzo, G. (2016). *Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Educación.

- García, D. (2018). *Estrategias de gestión del talento humano en mipymes sector diseño y su incidencia en la competitividad*. Bogotá D. C.: Fundación Universidad de América.
- García, K. (2017). *Gestión organizacional y satisfacción laboral*. Huaras - Perú: Universidad Cesar Vallejo .
- Global Business. (2016). *Modelos de Intervención para el Desarrollo Organizacional* . Global Business.
- Guevara Sánchez, P. (2016). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. México D.F.: 4e.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* . Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional*. México: Pearson Educación.
- Human Resource Management Guide. (22 de Noviembre de 2017). *Human Resource Management Guide*. Obtenido de [http://www.hrmguide.co.uk/introduction\\_to\\_hrm/harvard-map.htm](http://www.hrmguide.co.uk/introduction_to_hrm/harvard-map.htm)
- Ibarra, L. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotación de personal en una institución bancaria*. . Ambato : Pontificia Universidad Católica .
- INEC. (2018). *Plan para el fortalecimiento de estadísticas del trabajo 2018-2021*. Quito: INEC.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Perú: Revista Venezolana de Gerencia.

- Jiménez Espinoza, E. I. (2014). Desarrollo Personal y Profesional: Aportes de la Orientación . *Investigativas en Educación*, 4-5.
- Leyva del Toro, C. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización . . *Ingeniería Industrial/ISSN*, 1815-5936/Vol. XXXVII/No. 2.
- Mattar, J., & Cuervo, L. M. (2017). *Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe* . Santiago: CEPAL.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Argentina: Universidad Nacional de Misiones.
- Mora, C. (10 de 20 de 2017). *Gestión de Talento Humano*. Obtenido de Issuu: [https://issuu.com/jennifer083/docs/revista\\_digital\\_gesti\\_n\\_del\\_talent](https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti_n_del_talent)
- Münch, L. (2010). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México : PEARSON EDUCACIÓN.
- Nardulli, J. G.-J. (2015). *GESTIÓN ORGANIZACIONAL*. Ituzaingó: 5 Editorial Maipue.
- Ochoa Rivera, D. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización* . Bogotá D.C.- Colombia : Universidad Militar Nueva Granada .
- Ortega, N. (05 de Agosto de 2017). *Gestión del talento humano*. Obtenido de Gestión del talento humano: [http://www.hucaribe.gov.co/publicaciones/temas\\_interes/GESTION\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\(Nirva\\_Cabarcas\)\(23-oct-2006\)/GESTION\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\(Nirva\\_Cabarcas\)\(23-oct-2006\)](http://www.hucaribe.gov.co/publicaciones/temas_interes/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO(Nirva_Cabarcas)(23-oct-2006)/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO(Nirva_Cabarcas)(23-oct-2006))
- Pedraza, E. A. (2017). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*.

- Presidencia de la República . (2003). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo* . Quito: Decreto Ejecutivo 2393.
- Reátegui, A. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado No. 0176 Ricardo Palma*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Salawi, I. ( Noviembre de Noviembre de 2017 ). *HUMAN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION*. Obtenido de RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION:  
<http://nouedu.net/sites/default/files/2017-05/MAIN%20EDA%20721.pdf>
- Stoner, F. G. (1996). *Administración*. México : Edit. Pearson.
- Vásquez, A., & Jara, J. (20 de 10 de 2017). *Gestión de Talento Humano* . Obtenido de over-blog: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

# ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de las Variables

PROBLEMA	OBJETIVO	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo influye la gestión organizacional en el desempeño laboral de la Fundación Amor y Verdad de la Provincia de Santa Elena año 2022?	<b>General</b>	La Gestión Organizacional como instrumento contribuirá en el Desempeño Laboral de la Fundación Amor y Verdad de la Provincia de Santa Elena mediante el diseño de un Plan de Capacitación.	Gestión organizacional	<b>Condiciones personales</b>	Liderazgo Condiciones de trabajo
	Identificar la influencia de la Gestión Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad ubicada en la Provincia de Santa Elena			<b>Características de trabajo</b>	Eficacia del trabajo Autonomía
	Diagnosticar la influencia que tiene la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fundación Amor y Verdad.			<b>Condiciones interpersonales</b>	Relación empleada / jefe Planificación en la participación
	Identificar los factores de Desempeño Laboral que influyen en la Gestión Organizacional de los trabajadores de la Fundación Amor y Verdad.			<b>Condiciones laborales</b>	
	Proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento organizativo y responder a la necesidad de establecer mejoras en el Desempeño Laboral			<b>Desarrollo humano</b>	Diseño del puesto Producción en equipos Experiencias
			<b>DEPENDIENTE</b> Desempeño laboral	<b>Desarrollo por competencias</b>	Desarrollo Social Desarrollo Emocional Desarrollo cognitivo – intelectual  Resolución de problemas Razonamiento Comunicación
Elaborado por: Fanny Andrade Fuente: Datos de la Investigación					

## **Anexo 2**

### **Fundamentación legal**

El desarrollo del plan de capacitación se fundamenta en primer lugar en las bases legales existentes en la Constitución de la República del Ecuador (2008), dentro de los Artículo 32, 33, 55: numeral 17, Artículo 326: numeral 5 además de los artículos suscritos en el Código de Trabajo (2005), Artículo 138: numeral 4, Artículo 139 y 425.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (Presidencia de la República, 2003), establece las formas de organización, control, y sanción en torno a la seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador. para la Gestión del Personal de las Instituciones Públicas, y en el artículo 2 se establece que se deben definir estructuras especiales según complejidad, riesgos laborales, funciones, etc.

Convenio de Higiene Comercial y de Oficina, (1969), establece lineamientos para establecimientos comerciales, servicios administrativos públicos o privados y otros establecimientos donde las actividades se basan principalmente en la ley de oficina, externa o nacional. El Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo establece las normas nacionales que los países deben considerar en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo.

### Anexo 3



**UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
ENCUESTA**

**PARTE I ASPECTOS DEMOGRAFICOS**

SEXO	MASCULINO	
	FEMENINO	

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

**PARTE II ASPECTOS DE LA ENCUESTA**

Nº	PREGUNTA	INDICADOR	CÓDIGO
1	¿Las actividades operativas en cuanto a la selección de beneficiarios son las adecuadas?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
2	¿Los procesos administrativos vigentes cumplen con el desarrollo de la gestión organizacional?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
3	¿Las estrategias de gestión organizacional actual fortalecen la misión y visión de la Fundación Amor y Verdad?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
4	¿El proceso de gestión de Talento Humano es el adecuado para el proceso de reclutamiento y selección del personal?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
5	¿La Fundación aplica procesos de promoción del personal de acuerdo al logro de metas y objetivos?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
6	¿El desarrollo de una Gestión organizacional debe de considerar urgente la aplicación de evaluaciones de desempeño?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
7	¿La dirección de los cargos se realiza de acuerdo a las competencias de cada trabajador?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
8	¿La Fundación Amor y Verdad considera aspectos de desempeño laboral como parte del modelo de gestión organizacional?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
9	¿Los sistemas de administración de la Fundación Amor y Verdad necesitan de programas de compensación?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
10	¿La fundación Amor y Verdad requiere del diseño de pan de capacitación para su desarrollo organizacional?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5





**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**ENTREVISTA**

**PARTE I ASPECTOS DEMOGRAFICOS**

SEXO	MASCULINO	
	FEMENINO	

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

**PARTE II DESARROLLO DE LA ENTREVISTA**

1.- ¿ES IMPORTANTE PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL, ¿HABLANDO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, QUE LOS POSTULANTES DEBAN DE TENER EXPERIENCIA EN CARGOS SIMILARES SIN CONTAR CON LA FORMACIÓN ADECUADA?

2.- ¿LAS ACTIVIDADES DE ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD CUMPLE CON INFORMAR O DAR A CONOCER AL PERSONAL LAS ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES?

3.- ¿EL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO ES EL ADECUADO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL?

4.- ¿CÓMO SE REALIZA LA ASIGNACIÓN DE FUNCIONES DENTRO DE LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD?

5.- ¿LA FUNDACIÓN APLICA PROCESOS DE PROMOCIÓN DEL PERSONAL DE ACUERDO AL LOGRO DE METAS Y OBJETIVOS?



Anexo 4

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
Ficha del informe de opinión de expertos
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Castro Loor Divar Sebastián
1.2. Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
1.3. Título de la investigación: Gestión organizacional y desempeño laboral de la Fundación Amor y Verdad, Provincia de Santa Elena. Año 2021.
1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario.
1.5. Autor del instrumento: Fanny Andrade Andrade
1.6. Alumno de: Maestría en Gestión del Talento Humano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Table with 7 columns: INDICADORES, CRITERIOS, Deficiente 00-20%, Regular 21-40%, Buena 41-60%, Muy buena 61-80%, Excelente 81-100%. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and PERTINENCIA.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha:
3 DE JUNIO DEL 2022

Handwritten signature of Divar Castro Loor

Ing. Divar Castro Loor, MSc.
Firma del Experto Informante
C.I. 0914004486 Telf. 0993016745



**VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO**  
**Ficha del informe de opinión de expertos**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**V. DATOS GENERALES:**

- 1.7. Apellidos y nombres del informante:** Valencia Adrián  
**1.8. Institución educativa:** Universidad Estatal Península de Santa Elena.  
**1.9. Título de la investigación:** Gestión organizacional y desempeño laboral de la Fundación Amor y Verdad, Provincia de Santa Elena. Año 2021.  
**1.10. Nombre del instrumento:** Cuestionario.  
**1.11. Autor del instrumento:** Fanny Andrade Andrade  
**1.12. Alumno de:** Maestría en Gestión del Talento Humano

**VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
20. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

**VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

**VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100

Lugar y fecha:  
3 DE JUNIO DEL 2022

Ing. Adrián Valencia, MBA  
Firma del Experto Informante  
C.I. 1306128537 Telf. 0986758966

## Anexo 5

### Cronograma

ACTIVIDADES	MES 1		MES 2			MES 3			MES 4			MES 5			MES 6				
13. Presentación del modelo de gestión	x	x																	
14. Inducción del modelo			x	x	x														
15. Exposición de los objetivos					x	x													
16. Designación del equipo de trabajo						x	x	x											
17. Auditoria de departamentos									x	x	x	x	x	x					
18. Lineamientos de desarrollo laboral														x	x				
19. Planeación															x	x			
20. Organización															x	x			
21. Control gerencial																x			
22. Capacitación y desarrollo																x	x	x	x
23. Evaluación																		x	
24. Presentación informes																		x	

Elaborado por: Ing. Fanny Andrade

## Anexo 6

### Plan de capacitación

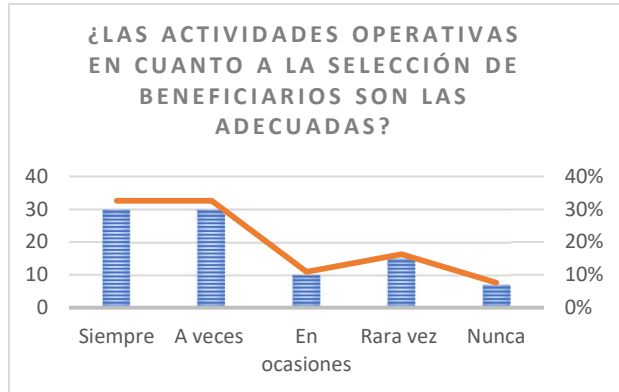
<b>Problema principal:</b> ¿Cómo influye la gestión organizacional en el desempeño laboral de la Fundación Amor y Verdad de la Provincia de Santa Elena año 2022?			
<b>Fin de la propuesta:</b> Proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento organizativo y responder a la necesidad de establecer mejoras en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Fundación Amor y Verdad.			<b>Indicadores:</b> Perfil profesional de los empleados de la Fundación
<b>Propósito:</b> Promover un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Fundación Amor y Verdad, considerando los principales procesos de la gestión del Talento Humano, el Reglamento Interno, la Planificación Estratégica así como también Constitución de la República, Código de Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores			
<b>Coordinadora:</b> ING. FANNY ANDRADE ANDRADE			
Objetivos	Indicadores	Estrategias	Actividades
Orientar al personal en busca del perfeccionamiento del desempeño laboral y el crecimiento personal de los colaboradores de la fundación amor y verdad	Estudio del clima laboral	Aplicación adecuada del reglamento interno. MISION-VISION y objetivos organizacionales	Sociabilización del modelo de gestión y planes de capacitación
Establecer herramientas que afecten positivamente el nivel de satisfacción laboral.  Garantizar la preparación del personal calificado, acorde a los planes, objetivos y requerimientos de la empresa	Porcentaje de aplicación de estrategias (FODA)	<b>Estrategias FO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar proceso de selección y contratación del talento humano.</li> <li>Conocer las políticas y procedimientos establecidos por la institución educativa</li> <li>Incentivar la competencia laboral.</li> <li>Implementar de nuevos procesos y sistemas de selección y contratación</li> </ul>	Socialización Charlas Capacitación Evaluación
		<b>Estrategias FA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promover mejoras en la motivación del talento humano.</li> <li>Obtener relaciones positivas con el personal</li> <li>Conseguir información correcta de parte de los aspirantes.</li> <li>Mejorar los niveles de motivación del personal</li> </ul>	Sociabilización Capacitación Comunicación Reuniones de trabajo
		<b>Estrategias DO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disponer de un sistema de Auditoria para el control de selección y contratación del nuevo talento humano.</li> <li>Aplicar programas de desarrollo y capacitación profesional</li> <li>Actualizar las políticas de gestión de recursos humanos de la institución</li> <li>Alcanzar condiciones de trabajo favorables para los empleados de la fundación</li> </ul>	Socialización del plan de capacitación difusión por los diferentes medios de comunicación interna
		<b>Estrategias DA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de programas de desarrollo y capacitación</li> <li>Contratación de personal calificado</li> </ul>	Socialización Reuniones de Trabajo
Aplicar el plan de capacitación dirigido al personal de la fundación amor y verdad con la finalidad de mejorar las falencias detectadas en el proceso.	Porcentaje de talento humano	Realización de evaluaciones de desempeño periódicas como determina la ley	Evaluación de desempeño

ANEXO 7

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

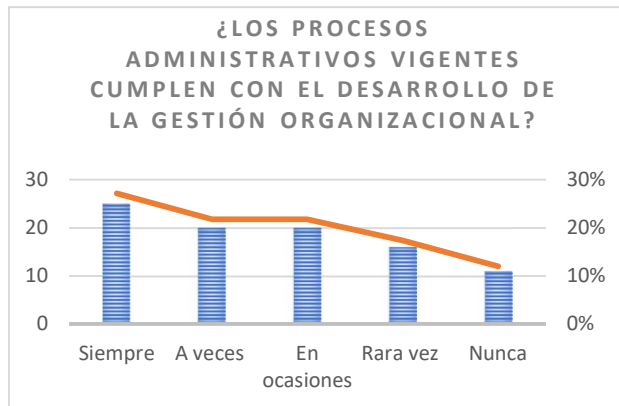
PREGUNTA 1

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	30	33%
2	A veces	30	33%
3	En ocasiones	10	11%
4	Rara vez	15	16%
5	Nunca	7	8%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>



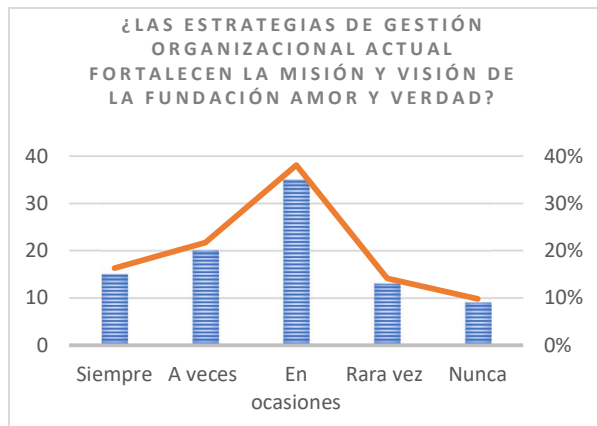
PREGUNTA 2

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	25	17%
2	A veces	20	12%
3	En ocasiones	20	22%
4	Rara vez	16	27%
5	Nunca	11	22%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>



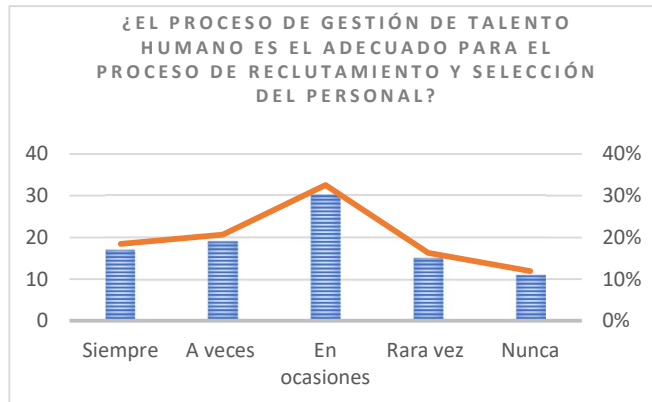
PREGUNTA 3

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	15	16%
2	A veces	20	22%
3	En ocasiones	35	38%
4	Rara vez	13	14%
5	Nunca	9	10%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>



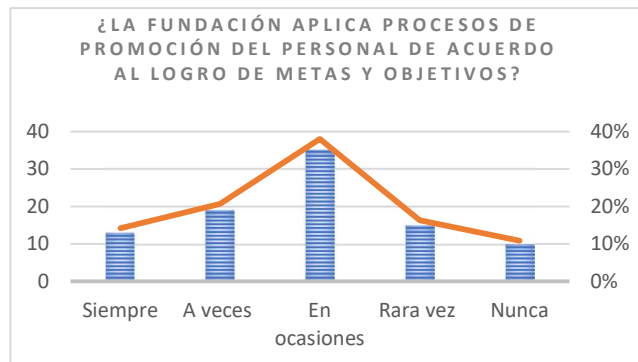
PREGUNTA 4

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	17	18%
2	A veces	19	21%
3	En ocasiones	30	33%
4	Rara vez	15	16%
5	Nunca	11	12%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>



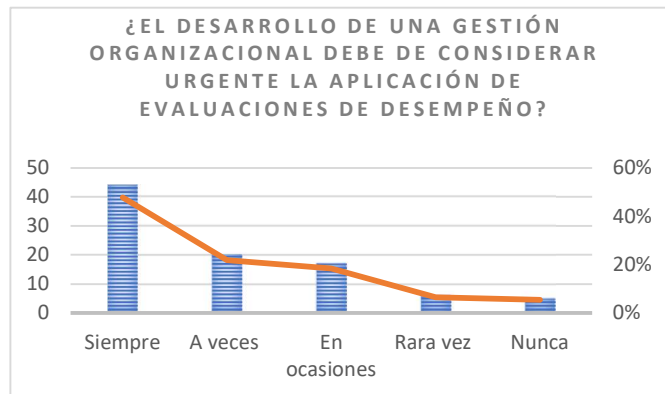
PREGUNTA 5

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	13	14%
2	A veces	19	21%
3	En ocasiones	35	38%
4	Rara vez	15	16%
5	Nunca	10	11%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>



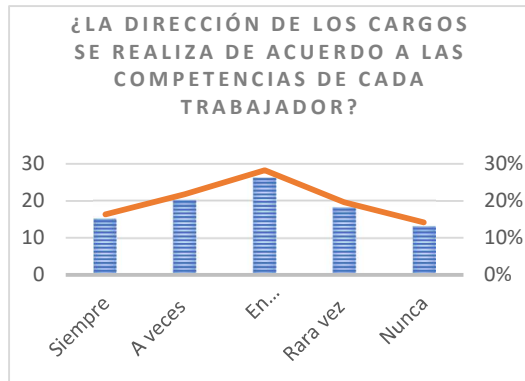
PREGUNTA 6

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	44	48%
2	A veces	20	22%
3	En ocasiones	17	18%
4	Rara vez	6	7%
5	Nunca	5	5%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>



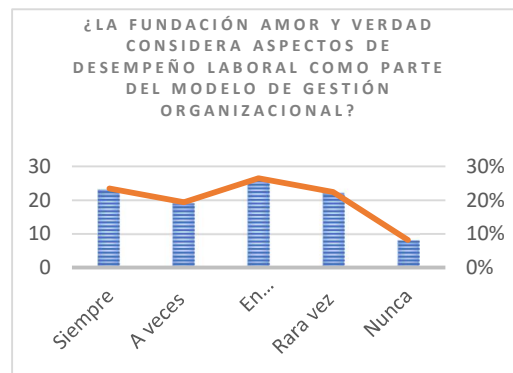
PREGUNTA 7

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	15	16%
2	A veces	20	22%
3	En ocasiones	26	28%
4	Rara vez	18	20%
5	Nunca	13	14%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>



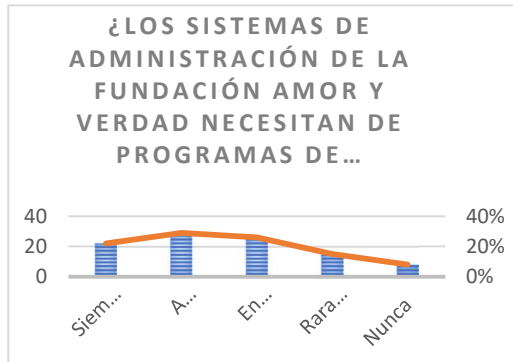
PREGUNTA 8

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	23	23%
2	A veces	19	19%
3	En ocasiones	26	27%
4	Rara vez	22	22%
5	Nunca	8	8%
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>



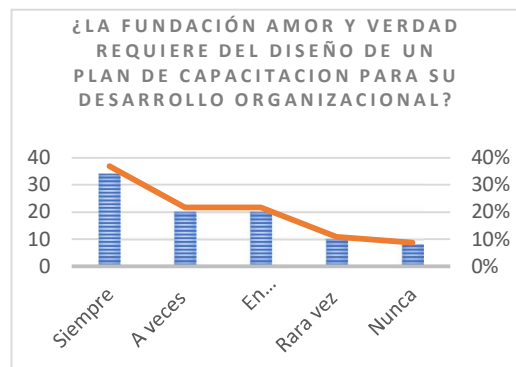
PREGUNTA 9

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	22	22%
2	A veces	29	29%
3	En ocasiones	26	26%
4	Rara vez	15	15%
5	Nunca	8	8%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>



PREGUNTA 10

ítem	ítem	ítem	ítem
1	Siempre	34	37%
2	A veces	20	22%
3	En ocasiones	20	22%
4	Rara vez	10	11%
5	Nunca	8	9%
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>







Anexo 8

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**BIBLIOTECA**  
**Formato No. BIB-009**

**CERTIFICADO ANTIPLAGIO**

La Libertad, 15 de Junio del 2022

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado “GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021”, elaborado por la estudiante **Fanny Maribel Andrade Andrade**, egresada del Programa de Maestría en **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**, TERCERA COHORTE, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**, me permito declarar que una vez analizado en el sistema anti plagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con **1%** de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,

---

ING. DIVAR CASTRO LOOR  
CI. 0914004486  
DOCENTE TUTOR

Inicio - OURIGINAL x D140329404 - FANNY ANDRADE x +

secure.urkund.com/account/#661603/0/0

Noticias FACULTAD DE CIEN... Traducir Gmail YouTube Maps Microsoft Word - 2... Lienzo Lean Canvas... Discusión - ADMINI... Administracion

Ouriginal by Turnitin Help Subir documentos Divar Castro Looor

Dirección de análisis: dcastro.upse@analysis.urkund.com

dcastro.upse@analysis.urkund.com (1749) Nueva carpeta Configuración

✓	✗	📧	📄	📊	📁	📄	📄	📄	📄	📄	📄	📄
✓	✓	✗	📄	📊	1%	D140329404	FANNY ANDRADE ANDRADE C.I. 091929940-4.docx	Fanny Andrade 3Co Talento Humano	47 KB	5528 palabras	fmandrade@hotmail.es	14/06/2022
✓	✓	✗	📄	📊	99%	D140328131	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO... EXAMEN COMPLEXIVO LIDERAZGO TRANSFORM...	61 KB	4731 palabras	sonnialexis@hotmail.com	14/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	37%	D139104759	MODELOS DE TIEMPO.pptx	11 MB	594 palabras	marluxi.reyesflores@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	51%	D139104737	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279 palabras	kimberly.dominguezorrala@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	55%	D139102146	empresas familiares .pdf	190 KB	817 palabras	fanny.cordovavillaprado@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	51%	D139101969	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279 palabras	sharo.encaledatumbaco@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	15%	D139101968	Actividad asincrónica #10- GRUPO 1.pdf	437 KB	1231 palabras	ruth.aldassalcedo@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	9%	D139101602	Actividad asincrónica #10- GRUPO 1.docx	324 KB	1233 palabras	ruth.aldassalcedo@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	19%	D139101486	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279 palabras	maria.mirandaquimis@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	9%	D139101261	Actividad asincrónica10.docx	324 KB	1233 palabras	maria.floresdelacruz@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	1%	D139101240	MODELO DE EXPERIENCIA EN LAS EMPRESAS F...	127 KB	2086 palabras	kenneth.reyessuarez@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	31%	D139101238	Actividad Asincrónica #10 Trabajo grupal.docx	1 MB	1251 palabras	michael.cocheasalinas@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	6%	D139101236	MODELO DE EXPERIENCIA EN LAS EMPRESAS F...	127 KB	2086 palabras	yadiria.alfonzoorrala@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	9%	D139101234	MODELO DE EXPERIENCIA EN LAS EMPRESAS F...	127 KB	2086 palabras	christian.gonzalezvillao@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	55%	D139100632	MODELOS DE TIEMPO.pptx	10 MB	596 palabras	diana.avelinoromero@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	19%	D139100611	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279 palabras	alexis.suarezpanchana@upse.edu.ec	03/06/2022	
✓	✓	✗	📄	📊	100%	D13909670	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	876 KB	2370 palabras	adana.caldesmanzano@upse.edu.ec	03/06/2022	

23°C Lluvia ligera

Inicio - OURIGINAL x D140329404 - FANNY ANDRADE x +

secure.urkund.com/old/view/133941268-493210-305689?q1bKLVayjibQMvYrVUSrOTM/LTMtMTxLTIWYmTAzMLAwNDUyNrQ0MzUzNzExMtatBQA=

Noticias FACULTAD DE CIEN... Traducir Gmail YouTube Maps Microsoft Word - 2... Lienzo Lean Canvas... Discusión - ADMINI... Administracion

URKUND Lista de fuentes Bloques Divar Castro Looor (dcastro)

Documento **FANNY ANDRADE ANDRADE C.I. 091929940-4.docx** (D140329404)

Presentado 2022-06-14 10:17 (-05:00)

Presentado por fmandrade@hotmail.es

Recibido dcastro.upse@analysis.urkund.com

1% de estas 10 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
📄	<a href="https://www.researchgate.net/profile/Jorge_Restrepo-Morales/publication/333658641/Gestion...">https://www.researchgate.net/profile/Jorge_Restrepo-Morales/publication/333658641/Gestion...</a>
📄	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO / (null)
Fuentes alternativas	
📄	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO / (null)
Fuentes no usadas	

0 Advertencias Reiniciar Compartir

Capítulo I

Marco Conceptual

Antecedentes de la investigación

La sistematización de los procesos de la administración de la gestión organizacional facilita y da soluciones a las organizaciones mediante un análisis y verificación detallada de la información. La importancia en un proceso, es planear, organizar, dirigir, y controlar actividades, ya que cumple con la secuencia y los principios organizacionales en la elaboración de las mismas.

Para CITATION Fay \| 12298 (Faya, 2017), en su tesis para la obtención del título de magister en talento humano, titulada "gestión organizacional y calidad de servicio" menciona que las empresas buscan constantemente en tener a sus clientes satisfechos que incumplen en seguir adecuadamente los modelos de gestión organizacional por lo que el desarrollo en las labores de sus empleados decae en la búsqueda de metas profesionales tratando de cumplir solo con los objetivos empresariales.

Por su parte CITATION Gar17 \| 12298 (García K., 2017), en su tesis previa a la obtención de maestría en gestión pública y administración de talento humano, titulada "Gestión organizacional y satisfacción laboral", menciona, el recurso humano forma parte del éxito de las instituciones y mejora la competitividad de las mismas siempre y cuando la gestión organizacional busque entre sus objetivos la satisfacción laboral de sus

23°C Lluvia ligera