



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

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

TÍTULO:

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UPSE, AÑO 2022**

AUTORA:

Ing. Gladys Silvania Acosta Macias

TUTOR:

Ing. Homero Rodríguez Isuasti, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

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

TÍTULO:

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UPSE, AÑO 2022.**

AUTORA:

Ing. Gladys Sylvania Acosta Macias

TUTOR:

Ing. Homero Rodríguez Isuasti, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

AUTORÍA DEL TRABAJO

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

Yo, **Gladys Silvania Acosta Macias** con cédula de identidad número 0908391626 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.



Ing. Gladys Silvania Acosta Macias

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de profesor tutor del trabajo de titulación **“DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UPSE, AÑO 2022”**, elaborado por la Ing. Gladys Silvania Acosta Macias, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo de titulación, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Ing. Homero Rodríguez Isuasti, Mgtr.
PROFESORA TUTOR

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente trabajo de investigación **“DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UPSE, AÑO 2022”**, elaborado por la Ing. Gladys Silvania Acosta Macías, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica, educativa, empresarial administrativa.

Transferencias de derechos

Que, una vez aprobado el tema de investigación por el Instituto de Postgrado, 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,



Ing. Gladys Silvania Acosta Macías

C.C.0908391626

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo plasmado que significa el esfuerzo y perseverancia por haber culminado un ciclo de estudio: Al ser supremo Dios por haber guiado mi pensamiento y protegido en todas las instancias de la vida, a la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), y autoridades, docentes, investigadores, por dirigir la enseñanza aprendizaje de estudio en esta ciencia.

A mi querida Señora Madre, Olivia Muñoz Vda. De Macias. Q.E.P.D., quién protegió, brindando amor y comprensión, mientras estuvo en la vida terrenal, y ahora recibiendo las bendiciones desde el Reino Celestial.

A la familia cómo factor fundamental de apoyo, para seguir en el cumplimiento de objetivos propuestos, hermanos (as), primos (as), sobrinos (as), que están apoyando en el desarrollo personal y profesional, en base a la enseñanza aprendizaje se brindará los conocimientos a la sociedad interna, y externa.

Ing. Gladys Silvania Acosta Macias

AGRADECIMIENTOS

Expreso mis sinceros agradecimientos a DIOS, a las autoridades de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), y a los señores docentes investigadores Lcdo. Eduardo Vinicio Pico Gutiérrez, Mgtr; Ing Emanuel Bohórquez Armijo Mgtr., por haber dedicado tiempo y capacidad intelectual, en impartir las sabias enseñanzas aprendizaje en el trabajo de investigación, de la Maestría de Gestión del Talento Humano, y al personal administrativo, que permitió realizar el proceso de la investigación en las encuestas, y a los exdirectores de Talento Humano, por participar en las entrevistas, mediante la cual dio la oportunidad de incorporarnos al servicio de la región y del mundo.

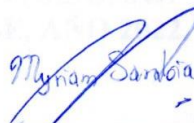
Exteriorizo gratitud, a los señores Docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y profesionales que durante este tiempo de estudios supieron proporcionar los conocimientos necesarios y culminar con éxito el objetivo propuesto, a los miembros del Tribunal de Grado. PhD. Rolando Calero Mendoza. Director del Instituto de Postgrado. PhD. Myriam Sarabia Molina, Coordinadora del Programa. Ing. Homero Rodríguez Isuasti, Mgtr. Tutor. Ing. José Palacios Meléndez, Mgtr. Especialista. Abg. Víctor Coronel Ortiz- Secretario General

Ing. Gladys Silvania Acosta Macias

TRIBUNAL DE GRADO



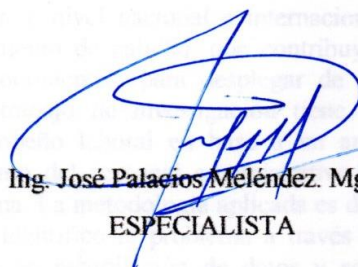
PhD. Rolando Calero Mendoza
DIRECTOR DEL INSTITUTO
DE POSTGRADO



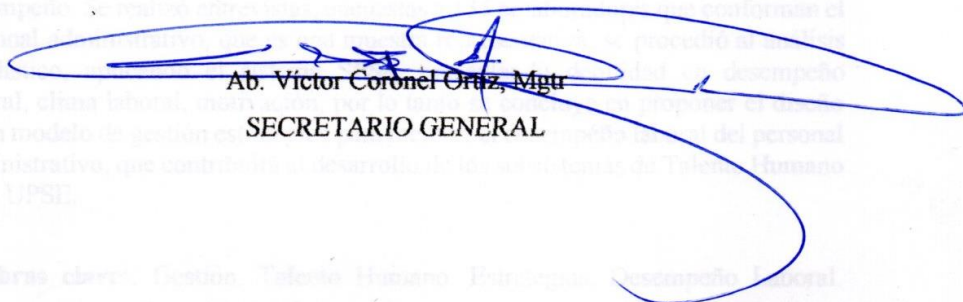
PhD. Myriam Sarabia Molina
COORDINADORA DEL PROGRAMA.



Ing. Homero Rodríguez Isuasti, Mgtr.
TUTOR



Ing. José Palacios Meléndez, Mgtr.
ESPECIALISTA



Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgtr
SECRETARIO GENERAL



TÍTULO DEL COMPONENTE PRÁCTICO

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UPSE, AÑO 2022.

Autora:

Ing. Gladys Silvania Acosta Macías

Tutora:

Ing. Homero Rodríguez Isuasti, Mgtr.

RESÚMEN

En las instituciones de educación superior, a nivel nacional e internacional se proyectan a realizar modelos de aseguramiento de calidad, que contribuyan al desempeño laboral, en habilidades y conocimientos, para desplegar de forma sistemática, procesos con eficiencia. El trabajo de investigación tiene como objetivo, determinar la gestión del desempeño laboral en base a un análisis situacional que contribuya al fortalecimiento del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La metodología aplicada es de tipo descriptivo, enfoque cualitativo donde se identificó el problema a través de la investigación de campo fundamentándose en recopilación de datos y soporte teórico, relacionado con la variable desempeño laboral, se focalizó en las tres dimensiones, clima laboral, comportamiento organizacional y evaluación de desempeño. Se realizó entrevistas, encuestas a 135 colaboradores que conforman el personal administrativo, que es una muestra representativa, se procedió al análisis estadístico, aplicando el sistema SPSS, presentando debilidad en desempeño laboral, clima laboral, motivación, por lo tanto se concluye en proponer el diseño de un modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, que contribuirá al desarrollo de los subsistemas de Talento Humano de la UPSE.

Palabras claves: Gestión. Talento Humano. Estrategias. Desempeño Laboral. Comportamiento Organizacional



TITLE OF THE PRACTICAL COMPONENT

JOB PERFORMANCE OF THE UPSE ADMINISTRATIVE PERSONNEL, YEAR 2022

Autora:

Ing. Gladys Silvania Acosta Macías

Tutora:

Ing. Homero Rodríguez Isuasti, Mgr.

ABSTRACT

In higher education institutions, nationally and internationally, they plan to carry out quality assurance models that contribute to job performance, skills and knowledge, to systematically deploy processes with efficiency. The objective of the research work is to determine the management of job performance based on a situational analysis that contributes to the strengthening of the administrative staff of the Santa Elena Peninsula State University. The applied methodology is descriptive, qualitative approach where the problem was identified through field research based on data collection and theoretical support, related to the job performance variable, focused on the three dimensions, work environment, organizational behavior and performance evaluation. Interviews and surveys were conducted with 135 collaborators that make up the administrative staff, which is a representative sample, statistical analysis was carried out, applying the SPSS system, presenting weakness in work performance, work environment, motivation, therefore it is concluded to propose the design of a strategic management model to improve the work performance of the administrative staff, which will contribute to the development of the Human Talent subsystems of the UPSE.

Keywords: Management. Human talent. Strategies. Job performance. Organizational behavior.

ÍNDICE GENERAL

	Págs.
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
1. CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	2
1.1. Planteamiento del Problema:.....	2
1.2. Justificación.....	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Idea a defender	4
CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL	5
2.2. Bases teóricas	5
2.2.1. Desempeño laboral.....	5
2.2.2. Clima laboral	5
2.2.3. Liderazgo.....	5
2.2.4. Satisfacción Laboral.....	6
2.2.5. Comportamiento organizacional	6
2.2.6. Ausentismo.....	6
2.2.7. Evaluación del desempeño.....	6
2.2.8. Motivación	7
2.2.9. Planes de incentivos	7
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	8
3.1. Contexto de la investigación	8
3.1.1. Tipo y Diseño de la investigación	8
CAPÍTULO IV. ESTUDIO DE CASO.....	10
4.1. Diagnóstico de la propuesta	10
4.2. Objetivos	10
4.3. Pronóstico.....	11
4.4. Fundamentación	12
4.5. Desarrollo.....	13
4.5.1. Gestión estratégica	13
4.6. Modelo de Gestión Estratégica por Competencia para UPSE	15

4.6.2. Resultado de encuestas al personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE)	17
REFERENCIAS	25
ANEXOS.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Págs.

Tabla 1. *Distribución de la población de empleados administrativos* **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 2. *¿Existe motivación al personal administrativo para elevar la autoestima?* 16

Tabla 3. *¿Cree usted que el desempeño de sus labores depende de algún modelo de Gestión de Talento Humano (GTH)?* 16

Tabla 4. *¿Cree usted necesario realizar la reestructuración del área de Talento Humano en base al mejoramiento del desempeño laboral en la UPSE?* 17

Tabla 5. *¿Conoce algún plan de realimentación con su equipo de trabajo con el ánimo de construir relaciones de confianza?* 17

Tabla 6. *¿Conoce los parámetros para selección y reclutamiento de personal en la UPSE?* 17

Tabla 7. *¿Aplica la UPSE plan de incentivos y ascensos para el personal administrativo?* 18

Tabla 8. *¿Tiene confianza con sus superiores para poder hablar sobre problemas personales?* 18

Tabla 9. *¿Ha recibido algún tipo de motivación como consecuencia de su desempeño?* 19

Tabla 10. *¿Las funciones que usted desempeña están relacionadas a su formación profesional?* 19

Tabla 11. *¿Está satisfecho de los resultados de su evaluación de desempeño? ..* 19

INTRODUCCIÓN

La investigación aborda el desempeño laboral, en efecto Alles (2010) afirma, que los enfoques para relacionar el desempeño con estrategias, por una parte, los objetivos organizacionales se enlazan con los objetivos de las diferentes áreas, las mismas coadyuban a lograr el desarrollo Institucional, por consiguiente el desempeño laboral es trascendental a nivel mundial, en el que las tendencias y las perspectivas proyectan optimizar los factores del desempeño laboral.

Por tal motivo la investigación aborda el desempeño laboral del personal administrativo del sector público a nivel nacional, se realizan procesos de selección y reclutamiento de personal, para cubrir vacantes mediante, contrato de servicios ocasionales o concurso de méritos y oposición, establecido por el MRL. LOSEP y su reglamento, con responsabilidad de la UATH.

La presente investigación, se fundamenta en determinar el desempeño laboral en base al análisis situacional que contribuye al fortalecimiento del personal administrativo de la UPSE, en el cual se aborda las dimensiones del estudio, clima laboral, comportamiento organizacional, y evaluación de desempeño, planteamiento y formulación del problema, justificación, objetivos, matriz de operacionalización. Los antecedentes del desempeño laboral, marco teórico, en el cual se incluye la variable del desempeño laboral, por cuanto se hace énfasis en la metodología del estudio, tipo y diseño de la investigación, elaboración de los instrumentos, entrevistas, encuestas, el tamaño de la muestra, los sujetos de estudio, el método de análisis, resultados, donde se incluye el método descriptivo mediante el SPSS, las conclusiones y recomendaciones. Por tanto, se propone un modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, que contribuirá al desarrollo de los subsistemas de talento humano.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema:

El desempeño laboral es trascendental a nivel mundial, en el que las tendencias se proyectan optimizar el clima laboral, en efecto, (Pashanasi A, 2021) hace relación con el estudio en el desempeño laboral en las instituciones de educación superior, en Latinoamérica dentro de los resultados se determina que la motivación y la satisfacción laboral impactan en el desempeño laboral. A nivel nacional la evaluación del desempeño laboral es un instrumento para lograr la optimización en la gestión estratégica en recursos humanos.

En la UPSE, se ha determinado mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, la que se analiza a través de los puntos críticos, considerados como causa que afecta al desempeño laboral. La inexistencia del plan estratégico y operativo de la UATH, ocasiona que el personal desconozca del direccionamiento y metas que desea lograr en la organización, para lo cual el trabajador debe aportar, lo que ocasiona que las jornadas sean rutinarias y se evidencie una cultura débil; con respecto a la desactualización del manual de funciones de la UATH, causa que el individuo no conozca la descripción y perfil del puesto, con relación a la selección y reclutamiento del personal, se evidencia la inexistencia de la etapa de inducción a los nuevos empleados, sobre los cuales se va a ser evaluado y cuando se realiza el proceso, sea un trámite, en consecuencia, la falta de informes estadísticos de evaluación del grado de desempeño y rotación, ocasiona quebrantamiento de la medición del rendimiento laboral, la debilidad en la ejecución del plan de capacitación y de incentivos motivacionales, ocasiona el bajo porcentaje del presupuesto que se otorga a la UATH, se ha evidenciado en 2017 se utilizó 0.13%; 2018 el 0,03% (JP-2019), en efecto la inexistencia de estrategias aplicadas en los programas de fortalecimiento, influyen en el clima laboral.

¿Formulación del Problema? ¿Cómo influye el desempeño laboral en el desarrollo del personal administrativo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena?

1.2. Justificación

La universidad como otras de este siglo, se encuentra en constante cambio, lo que trasciende el camino a la excelencia, basados en el mejoramiento de la academia y en el apoyo a la investigación científica. La propuesta del Modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, que contribuirá al desarrollo de los subsistemas de talento humano, haciendo uso de la creatividad y habilidades que pertenecen a las personas, en efecto, asevera Cuesta (2010), se debe asumir el control de gestión estratégica del talento humano, reflejando, la necesidad de utilizar la tecnología, conocimiento y competencias, cuyos mecanismos son: dirección y planeación estratégica, que proveen eficazmente los recursos, para optimizar el desempeño laboral.

Con la justificación práctica se desprende la importancia para mejorar el desempeño laboral que permita el desarrollo de la gestión estratégica, y obtener resultados para poder tomar las decisiones que encaminen al éxito de las instituciones. El presente trabajo de investigación conduce al análisis de la situación actual de la Unidad Administrativa del Talento Humano de UPSE, se proyecta a conocer los factores que afectan al desempeño laboral del personal administrativo. Por tal motivo se abordará las dimensiones, clima laboral, comportamiento organizacional, y evaluación de desempeño, en los antecedentes investigativos, existiendo la necesidad de mejorar el desempeño laboral.

Por lo tanto, se debe ejecutar la planificación estratégica en la Unidad Administrativa de Talento Humano, que conlleve a los planes de formación y capacitación, planes de incentivos, contemplados en la CRE. LOSEP, y su reglamento, por tal motivo es necesario el desarrollo de la gestión estratégica para el cumplimiento de objetivos propuestos, y mejorar el desempeño laboral

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la gestión del desempeño laboral en base a un análisis situacional que contribuya al fortalecimiento del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la gestión del desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE
- Caracterizar la gestión del desempeño laboral del personal administrativo a través de la identificación de criterios técnicos.
- Diseñar la gestión estratégica para mejoramiento del desempeño laboral. del personal administrativo de la UPSE.

1.4. Idea a defender

La gestión del desempeño laboral contribuirá en el fortalecimiento del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desempeño laboral

Chiavenato (2017) en efecto, se determina que el desempeño laboral, es una medida métrica que valora en relación a los indicadores planteados mediante metas y objetivos, considerando parámetros de bajo, medio, alto, es la forma de ejecutar las diversas actividades que realizan las personas, para alcanzar los objetivos y resultados de la organizacionales.

2.2.2. Clima laboral

En efecto, Gan & Triginé (2012) enfatizan la cultura organizacional, como las características de las instituciones, enlazan el pasado, el presente, acoplados al entorno y tensiones internas de acciones políticas, que se denomina clima organizacional, la cultura se fundamenta en el comportamiento de las personas, enlazado a la percepción que se tiene de la institución, en relación a sus valores y costumbres. El clima organizacional, surge de la motivación, es significativa la relación entre la institución y los trabajadores, siendo necesario el proceso perenne de adaptación en las diversas actividades proporcionando equilibrio personal.

2.2.3. Liderazgo

Newstrom, Brito, Carrión, & Quiñones (2011) definen el liderazgo como el proceso de influir a otras personas para que trabajen con entusiasmo con el fin de alcanzar los objetivos, los líderes combinan las habilidades técnicas, humanas y conceptuales que aplican en diferentes medidas en los distintos niveles de la organización, el liderazgo es la medida que transforma el potencial, que ayuda a los empleados en el logro de sus objetivos en base a la motivación.

2.2.4. Satisfacción Laboral.

En consecuencia, Chiavenato (2017) asevera que la organización es un sistema social que tiene que prestar atención a los beneficios otorgados a sus grupos de interés, empleados, clientes, por lo que se refiere que el personal satisfecho se convierta en pilar principal para la institución, sin embargo, depende de cómo se manejan las emociones del ser humano, que conlleva a las expectativas del clima laboral, referente al entorno y condiciones de trabajo.

2.2.5. Comportamiento organizacional

Alles, M, (2008) en consecuencia el comportamiento organizacional, es la disciplina que se relaciona con otras temáticas de talento humano, por lo tanto, concierne a la cultura organizacional con el comportamiento, que estudia la aplicación de los conocimientos de personas, y cómo trasciende la conducta en el desempeño laboral.

2.2.6. Ausentismo

Chiavenato (2017) afirma que el ausentismo consigna la ausencia de empleados en el puesto de trabajo, disminuyendo la productividad y es la suma del tiempo en que los empleados se encuentran ausentes del área de trabajo, debido a faltas en horas laborables, producida por enfermedades diagnosticadas.

2.2.7. Evaluación del desempeño

Alles (2010) en consecuencia se determina que la evaluación de competencia, se realiza en base a la fijación de objetivos, evaluación 360 grados en ocasiones a personas externas, superiores, se aporta diferentes alternativas sobre el evaluado, se incluye la propia del individuo (autoevaluación) pares y subordinados. La evaluación de desempeño, provee información sobre el grado de capacidad de

las personas, de acuerdo a la descripción del puesto que ocupan, según sus actividades que desempeña, estipulados en la descripción y perfil del puesto del manual de funciones.

2.2.8. Motivación

Rodríguez E. (2014) asevera que la motivación es el conjunto de las razones que explican los actos de las personas, la motivación a través del tiempo ha evolucionado a base de esfuerzo por sistematizarla, se caracteriza por las actuaciones del ser humano, las necesidades, y propósitos, por cuanto el individuo aspira estar automotivado para realizar las actividades con alta productividad, en base a la ecuanimidad o justicia, e impugna la supresión y amenazas que atentan a la salud y la autoestima.

2.2.9. Planes de incentivos

Chiavenato (2017) en efecto, los incentivos organizacionales a los empleados, son las oportunidades de crecimiento, beneficios, a cambio de las contribuciones de trabajo, ofreciendo al empleado estímulos que sean útiles, adecuados para el crecimiento profesional, en base a los planes de incentivos han adquirido mayor importancia en la equidad para los empleados que conlleva al éxito en el equilibrio organizacional.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Contexto de la investigación

3.1.1. Tipo y Diseño de la investigación

La investigación descriptiva contribuye a desarrollar un diagnóstico global de la institución, para descubrir en qué nos vamos a centrar en el desarrollo del tema Análisis del desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE, por cuanto este método permite la obtención de la información.

Población y muestra

El presente proyecto de investigación de la población a investigar 135 empleados administrativos titulares y contratados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Tamaño de la muestra. Cálculo de la muestra:

Tabla 1. *Distribución de la población de empleados administrativos*

Elementos	Ni
Empleados titulares	120
Empleados contratados	15
Total	135

Fuente: Personal administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

Aplicación de la fórmula: El tamaño de la población del personal administrativo es de 101, se presentará la formula con la que se obtuvo la muestra.

Formula:

N Tamaño de la muestra

e error de estimación

n 101

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

$$n = \frac{135}{0.05^2(135 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{135}{0.0025 (134) + 1}$$

$$n = \frac{135}{0.34 + 1}$$

$$n = \frac{135}{1.34}$$

$$n = 101$$

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente tema de investigación se utilizó las correspondientes técnicas e instrumentos, recursos necesarios del investigador para acercarse a los fenómenos y extraer la información necesaria, mediante elemento de recolección de datos y procesar mediante sistema SPSS, a continuación, el detalle:

Encuesta. - Se fundamentó en un cuestionario o conjunto de preguntas que se realizó al personal administrativo con el propósito de obtener información, mediante esta técnica aplicada se obtuvieron resultados que nos permiten tomar decisiones para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE.

CAPÍTULO IV. ESTUDIO DE CASO

Modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral del personal administrativos, que contribuirá al desarrollo de los subsistemas de la UATH.

4.1. Diagnóstico de la propuesta

La Unidad Administrativa de Talento Humano, no cuenta con un Modelo de Gestión de Talento Humano, en consecuencia, es necesario la ejecución de los subsistemas, para regular el ingreso y las reubicaciones del personal administrativo, en efecto aplicar el descriptivo y perfil del puesto, para evitar que el encargado del departamento designe y suspenda actividades, por tanto, afecten las normas estipuladas y atenta el clima laboral, incluyendo la actualización del manual de funciones, por cuanto no existe informe de años anteriores de estadísticas de evaluación de desempeño del personal administrativo, reflejando debilidad en la aplicación del desarrollo de programa de capacitación puesto que los procesos generan costos para su implementación y la declinación de cada año del presupuesto, no permite el desarrollo en la UATH.

4.2. Objetivos

Objetivo General

- Desarrollar un modelo de gestión estratégica para mejoramiento del desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE.

Objetivos Específicos

- Fundamentar el modelo de gestión estratégica para el mejoramiento del desempeño laboral de los administrativos en la UPSE.
- Diseñar modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral

del personal administrativos, que contribuirá al desarrollo de los subsistemas de Talento Humano de la UPSE

4.3. Pronóstico

La presente propuesta es viable, considerando la correcta aplicación de un modelo de gestión estratégica; razón fundamental para optimizar el desempeño laboral de los empleados administrativos y el normal desarrollo institucional en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, generará impacto desde el análisis y descripción de puestos, la selección de personal, procesos de evaluación, programación en las capacitaciones que formará a las personas con las capacidades y conocimientos necesarios para fortalecer las debilidades presentadas.

4.4. Fundamentación

La presente investigación se fundamenta en la información de la tesis consultada cuyo tema propuesto es: Guevara S., (2016) en efecto los factores que determinan el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, desde el punto de vista de tolerancia, no es tan importante para los empleados aceptar, ni comprender los errores de los demás, pues presentan un clima de individualismo, por cuanto tomar medidas enfocadas a mejorar el trato que dan los jefes a los individuos, por no haber rotación del puesto.

Se sustenta también el artículo de Pedraza, (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, que constituye un elemento fundamental para el funcionamiento organizacional, por lo que debe hacer énfasis dentro del proceso de la UATH, la evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores garantizando el alcance de los objetivos institucionales, pero se determina la insatisfacción por parte de los empleados en base al resultado obtenidos.

Además, se fortalece el argumento con el artículo científico de Pashanasi A., Beto (2021) Desempeño laboral en instituciones de educación superior, analizando los temas fundamentales se estudia el desempeño laboral en Latinoamérica, dentro de los resultados se determina que la motivación y la satisfacción laboral impactan en el desempeño, por cuanto las universidades contribuyen la formación de profesionales con perfiles que potencien el talento humano, y que aportan a la adaptación de los cambios actuales.

4.5. Desarrollo

Gestión estratégica

Alles (2016) propone Modelo de gestión estratégica de recursos humanos permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias, el modelo de competencias parte desde la estrategia institucional, misión y visión, siendo necesario que los administrativos y directivos conozcan la aplicación de la metodología de este proceso, para realizar un desempeño laboral exitoso, el empleado se ajustará a la descripción y perfil del puesto.

4.6 Modelo de competencias en los subsistemas de recursos humanos

Chiavenato (2017) se determina que la administración de recursos humanos, enfatiza en los subsistemas de talento humano, provisión, reclutamiento, organización, retención, desarrollo y evaluación, las instituciones se ajustan a sus políticas, en función de sus objetivos, la gestión de recursos humanos tiene la potestad de transmitir el conocimiento necesario para que puedan utilizar eficazmente las herramientas en todas las áreas de la organización.

Alles (2016) en efecto un modelo de competencia, permite, seleccionar, evaluar, y desarrollo del talento humano, en relación con las competencias y estrategias organizacionales, de acuerdo a los subsistemas de talento humano, como lo determina el modelo de competencias, requiriendo el normal ingreso de individuos a las instituciones, aquellos que posean las competencias necesarias, para el puesto a ocupar, se evaluará el desempeño profesional.

Cuesta (2010) en efecto la gestión por competencia es significativo, se basa en la construcción de un conocimiento, basado en la acción, quehacer y desempeño,

siendo un complejo comportamiento del ser humano en su entorno, para lograr resultados eficientes y eficaces, la gestión por competencia laboral se expresa en los perfiles de cargo, enfatizando el análisis, descripción y perfil del puesto asignado, para optimizar el desempeño laboral.

Modelo de Gestión Funcional

Los modelos de GTH: Chiavenato (2017), Alles (2012), Cuesta (2010) considerados históricos, integrando a los procesos y competencia, estrategias con énfasis en los subsistemas integrados que se relacionan entre sí, de esta forma se les designa los modelos de gestión de talento humano, en búsquedas de nuevas perspectivas y criterios de calidad.

Enfoque de comparación

La UATH se proyecta implementar un modelo que servirá para mejorar el desempeño laboral, por tanto, se aplicará el desarrollo de los subsistemas de gestión del talento humanos, estipulado en el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, para el análisis y validación del modelo por competencia es factible comparar los resultados de varios autores.

Enfoque comparativo del modelo de gestión del Talento Humano.

AUTOR	MODELO
Chiavenato, 2017	Con diversos enfoques <ul style="list-style-type: none"> • Sistémico • Proactivo • Multidisciplinario
Alles M, 2016	Modelo por Competencia <ul style="list-style-type: none"> • Cardinales • Específicas • Sistemático – Estratégico • Interpersonales
Cuesta A, 2010	Enfoques: <ul style="list-style-type: none"> • Sistémico – participativo • Interdisciplinario, • competencias laborales

Fuente: Enfoque de varios autores

Elaborado por: Gladys Acosta Macías

Al analizar varias propuestas de autores con diversos enfoques, se considera adecuado el modelo de gestión por competencia según Marta Alles, puesto que se adapta a los subsistemas, análisis y descripción de puestos; reclutamiento y selección de personas; desarrollo de formación del capital humano; evaluación de desempeño; remuneraciones, mediante el análisis y diagnóstico de la situación.

4.6.1 Modelo de Gestión Estratégica por Competencia para UPSE

Modelo que servirá para la reestructuración de la UATH, con la finalidad de superar las debilidades en los subsistemas de recursos humanos, por cuanto es la base fundamental para todas las organizaciones y un referente a las universidades del país.

4.6.1.1 Análisis y descripción de puestos

Alles (2016) en consecuencia el análisis y descripción de los puestos, es uno de los subsistemas de talento humano, se refiere a las etapas de planificación y estructuración, en el que es necesario analizar de acuerdo a las exigencias los cargos, descripción y perfiles de cada uno de los puestos, para evitar repeticiones de las actividades y se fijen las bases de los subsistemas, con la finalidad de llevar el normal funcionamiento, del ingreso de personal en la institución.

4.6.1.2. Atracción, selección e incorporación

Alles (2010) determina que el subsistema de la atracción, comprende el posicionamiento del prestigio interno y externo que ha obtenido a través del tiempo se publica la convocatoria, para lograr postulaciones relacionada con el perfil requerido del puesto, en la primera selección se deja fuera del proceso a los postulantes que no cumplen la descripción y perfil del cargo requerido, continuando con el proceso en el perfil de búsqueda se evalúa las competencias, conocimientos

y continua con el reclutamiento del candidato potencial, por tanto, en la selección, se relaciona con el perfil de búsqueda, y las entrevistas.

4.6.1.3. Formación, desarrollo y planes de sucesión

Alles (2016) en efecto el subsistema permite el desarrollo de los recursos humanos, análisis de las necesidades de los trabajadores, implementar programas estratégicos de formación profesional interno y externo, programa de capacitaciones generales y especializadas, se basa en aplicación de métodos basado en el autodesarrollo, planes de carrera de sucesión, programa de motivación, que permitirá contar con personal capacitado para adaptarse a los cambios actuales.

4.6.1.4. Evaluación de desempeño

Alles (2016) menciona que el subsistema de evaluación de desempeño, se considera la descripción y perfil del puesto que la persona evaluada ocupa, en efecto es necesario aplicar esquemas de competencia para evaluar en función de ella, es inevitable que el comportamiento sea de acuerdo a un diccionario como herramienta de aplicación, evaluación 360 grados se puntualiza las características del individuo en el desarrollo profesional.

4.6.1.5. Remuneraciones y beneficios

Alles (2016) en efecto se determina que el estudio y el análisis de las remuneraciones en el área de la gestión del talento humano se considera la revisión de salarios para el aseguramiento del pago equitativo, en las Instituciones públicas, considerando la autonomía en las universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, se rigen por escala de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores bajo régimen de la LOSEP, y su reglamento general, según acuerdo ministerial MDT-2015-0226, en resolución 2016 y reformado No. R-UATH-2017-026, adaptó las escalas y remuneración, sueldos y salarios.

Desarrollo

4.7 Resultado de encuestas al personal administrativo de la UPSE

Tabla 2. ¿Existe motivación a los administrativos para elevar la autoestima?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	55	54,46	54,46	54,46
	A veces	28	27,72	27,72	82,18
	Casi siempre	16	15,84	15,84	98,02
	Siempre	2	1,98	1,98	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

En la tabla se observa que, en la mayoría de los encuestados, manifestaron que no reciben talleres motivacionales para mejorar la autoestima, como resultado es necesario desarrollar programas de motivación para alcanzar la fidelidad.

Tabla 31. ¿Cree usted que el desempeño de sus labores depende de algún modelo de Gestión de Talento Humano?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	60	59,00	59,00	59,00
	No	41	41,00	41,00	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

Según los datos obtenidos, se refleja que los encuestados, no conocen modelo de Gestión de Talento Humano, por consiguiente, existe debilidad desde el inicio de la organización, por lo tanto, es necesario mejorar el desempeño laboral.

Tabla 4. ¿Cree usted necesario realizar la reestructuración del área de Talento Humano en base a un modelo gestión de Talento Humano en la UPSE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	78	77,2	77,2	77,2
	No	23	22,8	22,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

Según los resultados existe un alto porcentaje de encuestados, manifestaron que se debe realizar la reestructuración del área de talento humano en base a un modelo de gestión, para optimizar el desempeño laboral.

Tabla 5. *¿Conoce algún plan de realimentación con su equipo de trabajo con el ánimo de construir relaciones de confianza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	14	13,9	13,9	13,9
	No	87	86,1	86,1	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

Los resultados obtenidos, en su mayoría de los encuestados manifestaron que no realizan plan de realimentación, con el ánimo de construir relaciones de confianza, en consecuencia, se refleja debilidad, por cuanto es necesario aplicar plan de realimentación con equipos de trabajo, para mejorar el clima laboral.

Tabla 6. *¿Conoce los parámetros para selección y reclutamiento de personal en la UPSE?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	13	12,9	12,9	12,9
	No	88	87,1	87,1	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

De acuerdo con los datos la gran mayoría de los encuestados no conoce cuales son los parámetros para la selección y reclutamiento de personal, y como resultado refleja debilidad, por tanto, es necesario socializar los procesos de los subsistemas de recursos humano.

Tabla 7. *¿Aplica la UPSE plan de incentivos y ascensos para el personal administrativo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	8	7,9	7,9	7,9
	No	93	92,1	92,1	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

La mayor parte de los encuestados manifestaron que no se aplica, plan de incentivos y ascensos para el personal administrativo, el resultado refleja debilidad, por tanto, es imprescindible optimizar el clima laboral.

Tabla 8. *¿Tiene confianza con sus superiores para poder hablar sobre problemas personales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	34	33,7	33,7	33,7
	No	67	66,3	66,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

Los encuestados en su gran mayoría manifestaron que no tiene confianza con sus superiores para poder hablar sobre problemas personales, demostrando los resultados debilidad, en consecuencia, es necesario mejorar la empatía permitiendo lograr afinidad, para mejorar el clima laboral.

Tabla 9. *¿Ha recibido algún tipo de motivación como consecuencia de su desempeño?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	8	7,9	7,9	7,9
	No	93	92,1	92,1	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macias

Existe un alto porcentaje de los encuestados, opinaron que no ha recibido motivación por su desempeño laboral, el resultado presenta debilidad, por cuanto es indispensable un plan de gestión estratégica y optimizar el clima laboral.

Tabla 102. *¿Las funciones que usted desempeña están relacionadas a su formación profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	55	54,0	54,0	54,0
	No	46	46,0	46,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macías

Según resultados se refleja debilidad en las funciones del desempeño laboral, con relación a la formación profesional, en ciertos casos no corresponden al perfil profesional, realizar análisis del manual de funciones de acuerdo a la descripción del perfil del puesto, en caso de ingreso y reubicación del personal.

Tabla 113. *¿Está satisfecho de los resultados de su evaluación de desempeño?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	19	18,8	18,8	18,8
	No	82	81,2	81,2	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Administrativo

Elaborado por: Gladys Acosta Macías

Análisis de los resultados

La mayoría de los encuestados manifestaron que no están satisfecho con los resultados de su evaluación de desempeño laboral, reflejando debilidad en el proceso, es imprescindible incorporar a un equipo de especialista de talento humano, para verificar las evaluaciones del personal administrativo de forma imparcial, cabe indicar que en ciertos casos los encargados de los departamentos no dan a conocer la calificación, entregando resultados tardíos al personal administrativo, aplicando políticas no adecuadas, lo cual no es ético por consiguiente afecta el clima laboral en la institución.

En efecto la motivación, es consecuencia del desempeño laboral, por lo que es indispensable elevar la autoestima, y la empatía, mediante incentivos y ascensos al personal administrativos, siendo uno de los principales factores que afectan el clima laboral.

Es imprescindible la reestructuración de la UATH, por cuanto existe debilidad, en los subsistemas de recursos humanos, en ciertos casos el personal no corresponde a la descripción y perfil del puesto, por consiguiente, se presenta insatisfacción en los resultados de la evaluación de desempeño.

Análisis de entrevista

En la UATH, en la actualidad no se aplica Modelo de Gestión del Talento Humano, en efecto no hay resultados del grado de evaluación de desempeño, por consiguiente no cuenta con estadística de evaluación del personal administrativo, solo existe expediente de cada empleado en el cual se adjunta la evaluación anual; en consecuencia no se aplica, plan de capacitación desde el 2016; en cuanto a la

relación del comportamiento organizacional, funciona políticamente, por lo tanto el proceso de reclutamiento y selección de personal, se realiza mediante la LOSEP y su reglamento, en efecto el manual de funciones no se realiza la actualización desde el 2017; por lo tanto, es necesario estimular el capital humano, para mejorar el desempeño y clima laboral.

Aspectos que se deben optimizar en la Unidad Administrativa de Talento Humano: Plan de motivación, proceso de capacitación; reclutamiento y selección de personal, actualización del manual de funciones, mejorar el liderazgo en toma de decisiones, fortalecer los procesos, en el caso de ingreso o reubicación de puestos al personal administrativo, según descripción y perfil del puesto, evitar situaciones políticas en el ingreso de personal a un puesto de trabajo, en consecuencia, causa debilidad en los procesos.

CONCLUSIONES

El diagnóstico de la gestión del desempeño laboral del personal administrativo, se basa en la metodología aplicada a enfoques cualitativos, el problema: la inexistencia de un modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral, a través de la investigación de campo fundamentándose en la recopilación de datos, de información existente, presentando debilidad en motivación y satisfacción laboral, incentivos y ascenso, que conllevan al desempeño laboral.

La caracterización del desempeño laboral en la organización, es el objeto de estudio entre el análisis de la investigación y sus aportes para la identificación del diseño de un modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral, que contribuirá al desarrollo de los subsistemas de la UATH, posteriormente enlazarla en el enfoque sistemático de procesos, en el sistemas informático integrado de talento humano, SIITH-MRL y optimizar el sistema informático recursos humanos-interno, el 100%.

El Diseño de Gestión Estratégica, será una herramienta para desplegar el desarrollo en los subsistemas y fortalecer el desempeño laboral, que conlleva a optimizar el clima organizacional; en base a la motivación y satisfacción laboral al personal administrativo.

RECOMENDACIONES

Realizar proceso de capacitación, implementar planes de carrera, plan motivacional, al personal administrativo, en base a sus destrezas y habilidades enlazando la motivación y satisfacción laboral, en consecuencia, del clima organizacional, para optimizar el desempeño laboral

Fortalecer los procesos, en reclutamiento y selección de personal, realizar cambio de denominación y reubicar al personal de acuerdo a la descripción y perfil del puesto, implementar la formación en plan de carrera, plan motivacional, debiendo actualizar el manual de funciones: descripción valoración y clasificación de puestos, que comprende el cumplimiento de los objetivos organizacionales, garantizando la eficacia, y eficiencia del capital humano.

Fortalecer el desarrollo de los subsistemas de recursos humanos, enlazando el Diseños de Gestión Estratégico de la UATH, para mejorar el desempeño laboral, y mantener un buen nivel de autoestima, que contribuye a optimizar la cultura organizacional.

REFERENCIAS

- Aldana, R. M. (2019). Las herramientas tecnológicas y su contribución en los procesos de selección del talento humano. *European Journal of Social Psychology*, 49(5), 1055–1069. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>
- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. Ediciones Granica.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA30&dq=Alles,+M.+A.+\(2010\).+Desempeño+por+competencias:+Evaluación+de+360°.+&ots=GdxW7vMtXX&sig=TIB36i4whF1jixlNjalPWIFvBJ4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA30&dq=Alles,+M.+A.+(2010).+Desempeño+por+competencias:+Evaluación+de+360°.+&ots=GdxW7vMtXX&sig=TIB36i4whF1jixlNjalPWIFvBJ4#v=onepage&q&f=false)
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de RR.HH. Vol I - (3a ed.), Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FuMRCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Alles,+M.+A.+\(2015\).+Diccionario+de+preguntas:+Las+preguntas+para+evaluar+las+competencias+más+utilizadas+en+gestión+por+competencias.+la+trilogía.&ots=kWMmatMCaQ&sig=Cof2S9Y2Q-o7Hj](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FuMRCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Alles,+M.+A.+(2015).+Diccionario+de+preguntas:+Las+preguntas+para+evaluar+las+competencias+más+utilizadas+en+gestión+por+competencias.+la+trilogía.&ots=kWMmatMCaQ&sig=Cof2S9Y2Q-o7Hj)
- Alles, Martha. (2009). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Ediciones Granica*.
https://books.google.com.ec/books?id=FYxjjgmXVaIC&printsec=frontcover&dq=Desarrollo+del+talento+humano:+Basado+en+competencias.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj3g_T5rbvnAhUrzlkKHYO_DIYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=%2C%20es%20un%20conjunto%20de%20dotes%20intelectuales&f=false
- Alles, Martha. (2013). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4ZdfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Alles,+M.+A.+\(2008\).+Comportamiento+organizacional:+cómo+lograr+un+cambio+cultural+a+través+de+gestión+por+competencias.+&ots=tL4m5ivGDn&sig=Puffux56PfROszd-8s5GCSLAA70#v=onepage&q&](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4ZdfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Alles,+M.+A.+(2008).+Comportamiento+organizacional:+cómo+lograr+un+cambio+cultural+a+través+de+gestión+por+competencias.+&ots=tL4m5ivGDn&sig=Puffux56PfROszd-8s5GCSLAA70#v=onepage&q&)

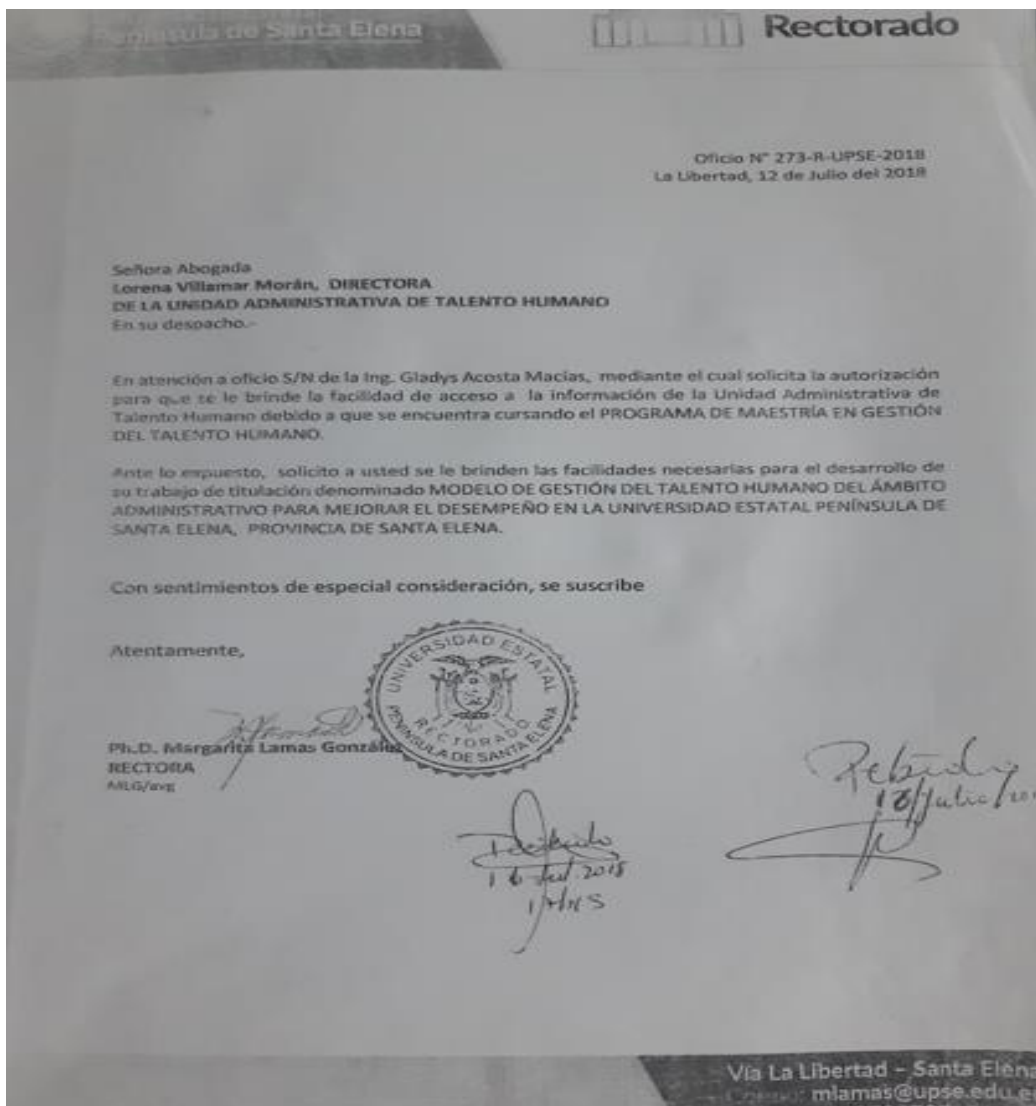
- Alles, Martha. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos*. (p. 457). Ediciones Granica.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jozhbqMukZsC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Alles,+M.+A.+\(2012\).+Dirección+estratégica+de+recursos+humanos.+vol.+2+:+Casos+\(4a.+ed.\).+&ots=z_UZrj4cq1&sig=SYDKcUFP3QDjMgSm4dYdxqhODoo#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jozhbqMukZsC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Alles,+M.+A.+(2012).+Dirección+estratégica+de+recursos+humanos.+vol.+2+:+Casos+(4a.+ed.).+&ots=z_UZrj4cq1&sig=SYDKcUFP3QDjMgSm4dYdxqhODoo#v=onepage&q&f=false)
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. *Incluye Reformas*, 1–136. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la Investigación. *Bogotá: Pearson Educación de Colombia S.A.S.*
- Chiavenato, I. (2017). Gestión del Talento Humano. *Bogotá: McGraw-Hill.*
- Cuesta, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. ECOE.
<https://books.google.com.ec/books?id=-trDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Gestión+del+talento+humano+y+del+conocimiento.+Cuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjigN7ptLvnAhXNuVkkHa7oDnoQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Gestión+del+talento+humano+y+del+conocimiento.+Cuesta&f=false>
- Dessler, G. & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humano*. Parson Educación. <https://librosgeniales.com/ebooks/administracion-de-recursos-humanos-enfoque-latinoamericano-5ta-edicion-gary-dessler-y-ricardo-varela/>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima laboral. *Ediciones Díaz de Santos. España*, 276.
- Gómez, L. (2016). Gestion de Recursos Humanos. In *Pearson-Prentice Hall* (Vol. 948). Prentice Hall.
- Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contraración e inducción del personal*. El Manual Moderno.
https://www.academia.edu/35964283/reclutamiento_seleccion_contratacion_e_induccion_del_personal_jaime_a_grados
- LOSEP. (2017). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. *Ecuador*, 1–58.

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf

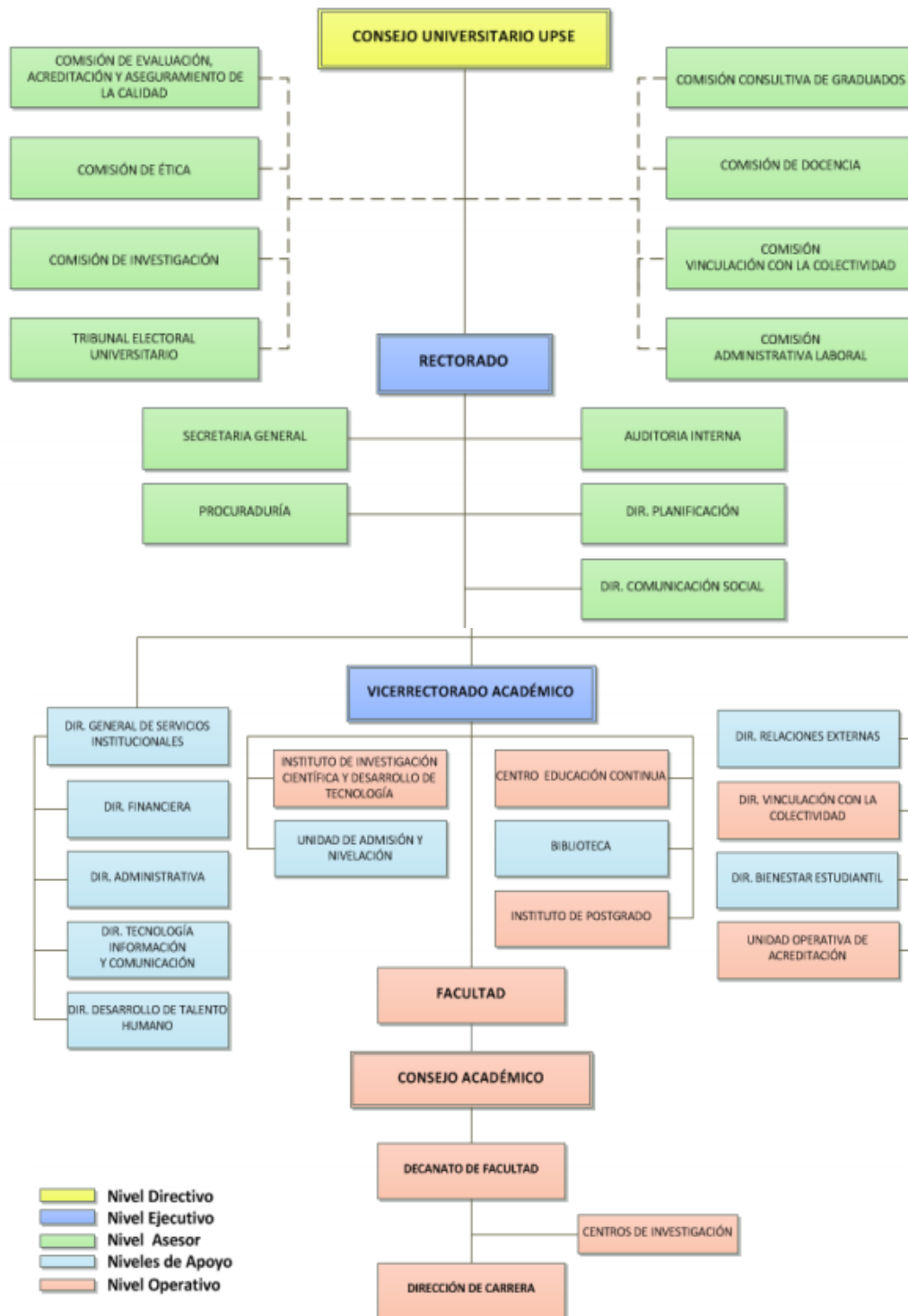
- Newstrom, J. W., Brito, M. P. G., Carrión, M. A. S., & Quiñones, A. D. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Riascos, S., & Aguilera, A. (2010). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Colombia: Universidad Del Valle*, 36.
- Ríos, G. (2016). El talento humano en los sistemas de gestión. *Bogotá: INCOTEC*.
- Rodríguez Estrada, M. (2014). Motivación al trabajo (2a. ed.). Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/ereader/upse/39617?page=19>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Torres, J. L., & Jaramillo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo : herramienta para la gestión del talento humano*. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Gr6QCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Torres,+L.+J.+L.,+%26+Jaramillo,+N.+O.+L.+\(2014\).+Diseño+y+análisis+del+puesto+de+trabajo:+herramienta+para+la+gestión+del+talento+humano.&ots=7B-QJXvF9Y&sig=eLuza7dTzL2rExljsAhaCPdI](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Gr6QCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Torres,+L.+J.+L.,+%26+Jaramillo,+N.+O.+L.+(2014).+Diseño+y+análisis+del+puesto+de+trabajo:+herramienta+para+la+gestión+del+talento+humano.&ots=7B-QJXvF9Y&sig=eLuza7dTzL2rExljsAhaCPdI)
- Valencia, P. (2014). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. *Lima-Perú: Gestión En El Tercer Milenio*, 17(34), 61–71.

ANEXOS

Anexo No. 1
Carta aval



Anexo No. 2
Estructura organizacional-UPSE



Anexo No. 3
Matriz de Operacionalización
Variable dependiente: Desempeño Laboral

PROBLEMA	OBJETIVO	IDEA A DEFENDER	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA	
¿Cómo influye el desempeño laboral en el desarrollo del personal administrativo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena?	Objetivo General	La gestión del desempeño laboral contribuirá en el fortalecimiento del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena	Desempeño Laboral	Clima laboral	Liderazgo	¿Tiene confianza con sus superiores para poder hablar sobre problemas personales?	Métodos Descriptivo Cualitativo Encuesta- Entrevista	
	Determinar la gestión del desempeño laboral en base a un análisis situacional que contribuya al fortalecimiento del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.				Satisfacción laboral. Programas de entrenamientos	¿Conoce algún plan de realimentación con su equipo de trabajo con el ánimo de construir relaciones de confianza?		
					Comportamiento organizacional	Nivel de ausentismo del personal		
				Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño: informe de resultado anual			¿Cree usted necesario realizar la reestructuración del área de Talento Humano en base al mejoramiento del desempeño laboral-en la UPSE?
								¿Ha recibido algún tipo de motivación por su desempeño?
								¿Cree usted que el desempeño de sus labores depende de algún modelo de gestión del talento humano?
								¿Las funciones que usted desempeña están relacionadas a su formación profesional?
								¿Conoce los parámetros para selección y reclutamiento de personal en la UPSE?
								¿Estás satisfecho de los resultados de su evaluación de desempeño?
								Motivación. Planes de incentivos
		¿Aplica la UPSE, plan de incentivos y ascensos al personal administrativo?						

Anexo No. 4 Certificado Urkund

**Document Information**

Analyzed document	COMPONENTE 2.docx (D:140868378)
Submitted	6/20/2022 9:28:00 PM
Submitted by	Homero Ulises Rodriguez Insuasti
Submitter email	hrodriguez@upse.edu.ec
Similarity	1%
Analysis address	hrodriguezupse@analysisurkund.com

Anexo No. 6 Entrevistas

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Me permito saludar a usted (s) y comunicar que la entrevista es parte de una investigación
conducente al tema de trabajo de titulación



Entrevistas dirigidas a exdirectores de la UATH.

Objetivo: Desempeño laboral de los administrativos

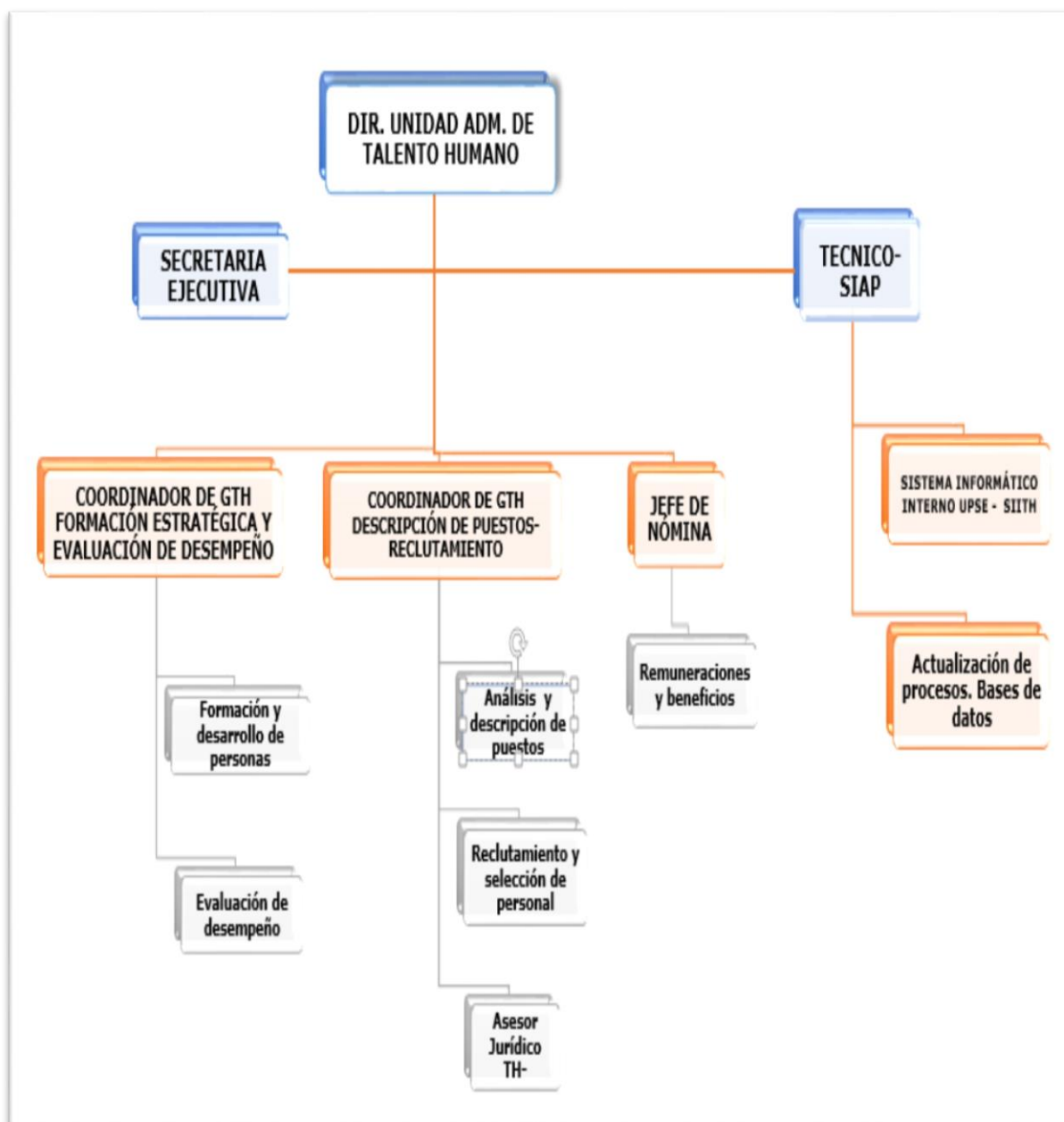
No.	DETALLE
1	¿Cuál es el modelo de gestión del talento humano que aplica la institución?
2	Cuál es el grado de evaluación de desempeño del personal administrativo.
3	¿Cómo usted aplica el plan de motivación laboral para los empleados administrativos en la institución?
4	¿Cuál es el plan de capacitación del personal administrativo, para mejorar su desempeño laboral, según el perfil del puesto?
5	¿Cómo relacionaría el comportamiento organizacional de la administración de talento humano en la institución?
6	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal en la institución?
7	¿Cuál es el programa enfocado a elevar el desempeño laboral de los administrativos?
8	¿Cuáles son las herramientas para mejorar las relaciones interpersonales y estimular el capital humano en la institución?
9	¿Cuáles cree que son las habilidades que más necesitan las autoridades para liderar la institución?

Fuente: Procedimiento para recolección de la información

Elaborado por: Gladys Acosta Macías.

Anexo No. 7

Organigrama de la Unidad Administrativa de Talento Humano –UPSE



Fuente: Para UPSE

Elaborado por: Gladys Acosta Macías.

Anexo No. 8**Modelo de Gestión Estratégica por Competencia para UPSE.**

Fuente: Adaptado por Martha Alles
Elaborado por: Gladys Acosta Macías.

Cuadro: 1ª Cronograma de actividades

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
INSTITUTO DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
CRONOGRAMA

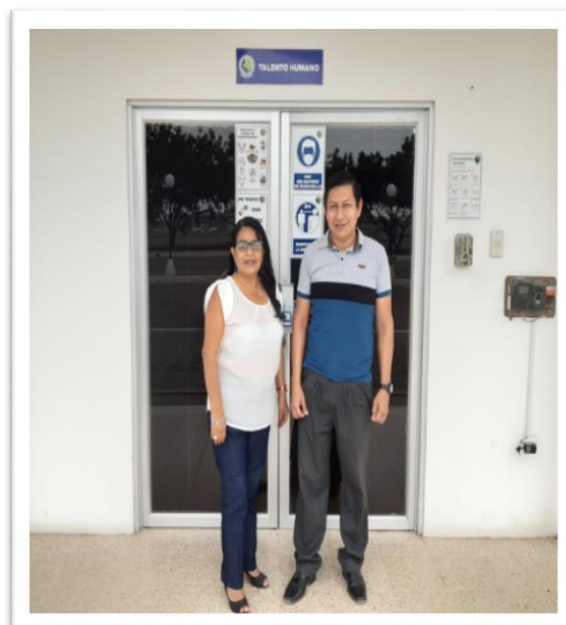
TWMA: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UPSE, AÑO 2022.													
Nombre: Gladys Silvania Acosta Macías													
ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO					JUNIO			
	2022				2022					2022			
	Semanas				Semanas					Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
INTRODUCCIÓN													
Determina el objeto de estudio		2											
Plantea los Objetivos			1										
Describe la justificación			1										
Define la línea de investigación						1							
Describe la metodología						1							
DESARROLLO													
Analiza los resultados							2						
Desarrolla el Informe académico							2	2					
Formula pronósticos y soluciones									2				
CONCLUSIONES											1		
RECOMENDACIONES											1		
Referencias y Anexos												1	
Entrega del Componente práctico												1	1
Total, horas	0	2	2	0	2	2	4	2	2	2	1	1	20

Fuente: Autor

Elaborado por: Gladys Acosta Macías.

Anexo No. 10

Campus universitario- Unidad Administrativa de Talento Humano- UPSE



Anexo No. 11

Personal administrativo, realiza encuesta

