



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

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

TÍTULO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD.

AUTOR:

ING. HENRY GEOVANNY TOMALÁ VILLÓN

TUTOR:

ING. EMANUEL BOHORQUEZ ARMIJOS, MSc.

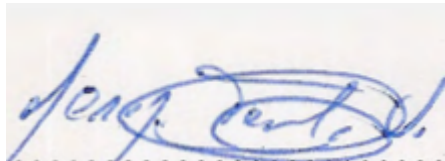
LA LIBERTAD, ECUADOR

2022

AUTORÍA DEL TRABAJO

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

Yo, Henry Geovanny Tomalá Villón con cédula de identidad número 091429971-4 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.



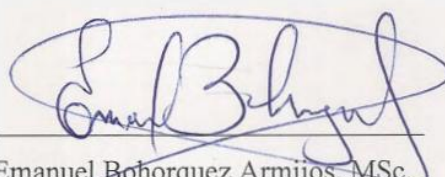
.....

Ing. Com. Henry Geovanny Tomalá Villón

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD”, elaborado por el señor Ing. Com. Henry Geovanny Tomalá Villón, del Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de 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,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Emanuel Bohorquez Armijos', written over a horizontal line.

Ing. Emanuel Bohorquez Armijos, MSc.

PROFESOR TUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo
está dedicado principalmente
a Dios por ser
el inspirador y
guía en este
proceso de obtener
uno de mis
anhelos más deseados.

A mis padres
Luis y María
por su amor,
trabajo y sacrificio
y haber sido
mi apoyo a
lo largo de
toda mi vida.

A todas las
personas especiales que
me acompañaron en
esta etapa, aportando
a mi formación tanto
profesional, como ser humano.

El autor

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a la Universidad
Península de Santa Elena.

A las autoridades y docentes del Instituto
de Postgrado de la Maestría de Gestión de
Talento Humano y en especial a mi tutor
Ing. Emanuel Bohorquez Mgt.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal del Cantón La Libertad por su
valioso aporte a esta investigación.

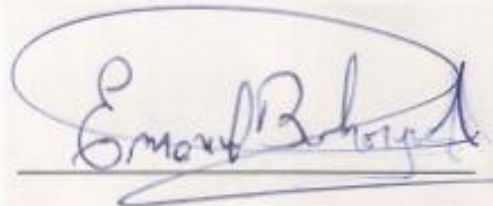
El autor

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



QF. Rolando Calero Merdoza, PhD

**DIRECTOR DEL INSTITUTO
DE POSTGRADOS**



Ing. Emanuel Bohorquez A. MSc.

DOCENTE TUTOR



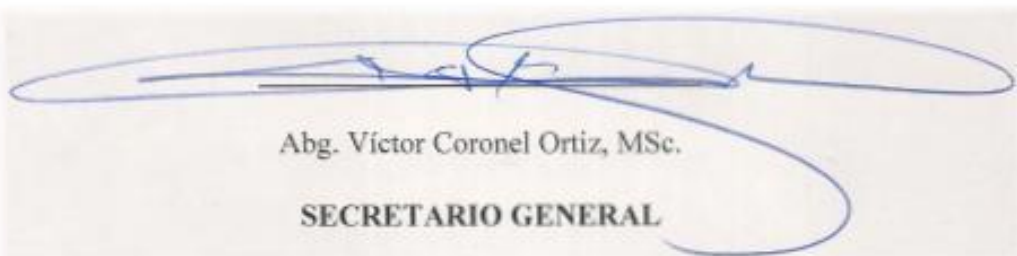
Ing. Andrés Padilla Gallegos, Mgt.

DOCENTE ESPECIALISTA



PhD. Myriam Sarabia Molina

COORDINADOR MAE



Abg. Víctor Coronel Ortiz, MSc.

SECRETARIO GENERAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD.

RESUMEN

En la actualidad se reconoce la importancia de la Gestión del Talento Humano y su influencia positiva en las capacidades laborales y organizaciones, la presente investigación tiene como propósito analizar la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad. Se utilizó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, un diseño no experimental y transversal, se aplicó una encuesta a 242 servidores públicos. Los resultados evidencian que la Dirección de Talento Humano no aplica adecuadamente los procesos de Gestión de Talento Humano, el análisis de resultados de la encuesta realizada demuestra que en el proceso de admisión de recursos humanos el 18% de la población considera que existen falencias en el proceso de selección y reclutamiento, en el proceso de desarrollo de recursos humanos el 64% de la población indicó que no son considerados en el plan de desarrollo institucional, en el proceso de evaluación el 85% de la población indicó que no se evalúa al personal municipal y están de acuerdo a que se realice la evaluación del desempeño. Por último, se establece una propuesta de plan de acción para la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

PALABRAS CLAVES: Gestión del Talento Humano, Admisión de Recursos Humanos, Desarrollo de Recursos Humanos.

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE GADM OF CANTON LA LIBERTAD.

ASBTRACT

At present, the importance of Human Talent Management and its positive influence on labor capacities and organizations is recognized, the purpose of this research is to analyze the management of human talent in the Autonomous Decentralized Municipal Government of La Libertad Canton. A quantitative approach with descriptive scope, a non-experimental and cross-sectional design was used, a survey was applied to 242 public servants. The results show that the Directorate of Human Talent does not adequately apply the processes of Human Talent Management, the analysis of the results of the survey carried out shows that in the process of admitting human resources, 18% of the population considers that there are shortcomings in the selection and recruitment process, in the human resources development process, 64% of the population indicated that they are not considered in the institutional development plan, in the evaluation process, 85% of the population indicated that personnel are not evaluated and they agree to the performance evaluation being carried out. Finally, a proposal for an action plan is established for the management of human talent in the Autonomous Decentralized Municipal Government of La Libertad Canton.

KEY WORD: Human Talent Management, Human Resources Admission, Human Resources Development.

.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
JUSTIFICACIÓN	15
JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	15
JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
OBJETIVOS.....	15
OBJETIVO GENERAL.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
IDEA A DEFENDER.....	16
MARCO CONCEPTUAL.....	17
GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	17
SUBSISTEMA DE ADMISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	18
RECLUTAMIENTO.....	18
SELECCIÓN.....	19
SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	19
CAPACITACIÓN	19
DESARROLLO PROFESIONAL	19
SUBSISTEMA DE ORGANIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS.....	20
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	20
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	20
METODOLOGIA	21
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	21
POBLACIÓN.....	22
MUESTRA.....	22
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
PROCESAMIENTO DE DATOS.....	23
ANÁLISIS DE RESULTADOS	25
ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO	30
TÍTULO: PLAN DE ACCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD.....	30
DIAGNÓSTICO	30
OBJETIVOS Y PRONÓSTICO	31

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
INTRODUCCIÓN O FUNDAMENTACIÓN	32
DESARROLLO O CUERPO DEL TEXTO	33
CONCLUSIÓN	36
RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	43

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. POBLACIÓN	22
TABLA 2. SIMBOLOGÍA	23
TABLA 3. DIMENSIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	25
TABLA 4. DIMENSIÓN DE CAPACITACIÓN	26
TABLA 5. DIMENSIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	27
TABLA 6. DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN AL PERSONAL	28
TABLA 7. NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL & SALUD OCUPACIONAL	29
TABLA 8. ANÁLISIS FODA.....	30
TABLA 9. ACCIONES PARA LA DIMENSIÓN DE ADMISIÓN DE RECURSOS HUMANO.....	33
TABLA 10. ACCIONES PARA LA DIMENSIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	34
TABLA 11. ACCIONES PARA LA DIMENSIÓN DE ORGANIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS.....	35

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz Operacionalización de la Variable	43
Anexo 2. Encuesta	44
Anexo 3 Cronograma.....	45

INTRODUCCIÓN

Los retos que demanda la globalización y las transformaciones que se dan en el transcurso del tiempo en busca de nuevos horizontes como el avance tecnológico, la migración de la fuerza laboral, los cambios culturales, sociales, políticos y demográficos; son factores que actúan en forma conjunta y sistemática generando modificaciones que implica que las organizaciones pongan más énfasis en la gestión del talento humano para ser más productivas y competitiva, estos cambios hacen que se desarrolle y se fomente una profunda orientación al trabajo productivo, hacer bien las cosas desde la primera vez.

De acuerdo con lo expuesto Chiavenato (2017), hace referencia a las transformaciones y modificaciones que sufren las empresas en sus procesos para hacerse más productivas, que implica la importancia de la gestión del talento humano, para Castro y Delgado (2020), la importancia de aplicar un modelo de gestión del talento humano en todas las organizaciones a nivel global asegura una probabilidad mayor de éxito. Ocampo et al., concuerda que la buena aplicación de los procesos en la gestión de talento humano es un factor importantísimo para el desarrollo de toda organización, y para finalizar Navas (2022), indica que los cambios y las transformaciones en los procesos en las organizaciones hacen que la gestión de talento humano se oriente a valorar significativamente a sus colaboradores.

El presente estudio se lo realizara al GADM del cantón La Libertad que nace jurídicamente mediante Ley de Creación No.- 23 un 14 de abril de 1993, se crea la Corporación Edilicia, ubicado en el barrio 28 de mayo, de acuerdo a la información proporcionada por la Dirección de Talento Humano, la institución cuenta con 653 servidores aproximadamente al iniciar el estudio, donde la problemática se centra más al momento de admitir, desarrollar y organizar a los recursos humanos de la institución.

Planteamiento Del Problema

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en el transcurso del tiempo han heredado deficiencias en cuanto a la administración del talento humano para cumplir con las actividades o funciones que se desarrollan diariamente dentro de la institución, esta inadecuada administración de los procesos de la gestión del talento humano deja una perspectiva de bajo nivel de rendimiento y desempeño, limitando el aprovechamiento de la productividad del talento humano.

De esta manera, algunos objetivos no son siempre cumplidos, debido a retrasos en los procesos internos de los diferentes departamentos, las constantes quejas de la ciudadanía que explican que sus trámites no son atendidos en el tiempo propuesto o son olvidados, la falta de una buena atención al usuario son malestares constantes que tiene la comunidad y es el punto de partida para analizar y profundizar el problema.

La Institución Municipal para reducir los diferentes problemas que afronta cotidianamente, deberá mejorar sus líneas estrategias para que el talento humano cumpla con su papel fundamental de cumplir con sus funciones y aportar con dedicación y esmero en dar servicios de calidad y calidez a los clientes internos y externos, es razón, para la institución forme un equipo de trabajo solido que propicie un buen clima laboral y por ende aplicar procesos técnicos administrativos que mejoren su rendimiento y desempeño, fomentando la integración que permita el desarrollo y crecimiento completo de todas y todos los servidores municipales.

Formulación del Problema

¿Qué acciones se deben considerar para fortalecer la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad?

Justificación

Justificación Teórica

La presente investigación se basa en conceptos, teorías, enfoques, tesis y experiencias de expertos en el campo de la Administración del Talento Humano, transformándose en una valiosa guía y orientación para desarrollar y proponer un sistema de mejoramiento continuo de la gestión del talento humano.

Justificación Práctica

La Institución Municipal podrá implementar y mejorar constantemente su propia normativa para evaluar eficientemente las capacidades del talento humano, reflejándose en indicadores del desempeño, midiendo los altos y bajos en la productividad, mejoras en los procesos de admisión de recursos humanos, su plan de capacitación, plan de formación, evaluación, en el ambiente laboral, entre otras, normas que podrán ser implantadas en otros GAD municipales de acuerdo con sus necesidades.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.
- Proponer un plan de acción para la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Idea a Defender

El diseño de un plan de acción para la gestión del talento humano permitirá la mejora del desempeño laboral en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

MARCO CONCEPTUAL

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Ramírez (2019), toma como referencia estudios internacionales sobre los cambios en el entorno y las modificaciones del enfoque estratégico en la aplicación de los procesos de la Gestión de Talento Humano, basado en la admisión de recursos humanos, compensación, desarrollo profesional, retención y el control, pero siempre focalizado en el mejoramiento del rendimiento laboral. Así también Cadena (2016), manifiesta que con la globalización ha existido una significativa polémica sobre los procesos de la Gestión del Talento Humano, pero gracias al cambio de la mentalidad del hombre y a la evolución e inclusión de nuevas teorías y disciplinas hace que la Dirección de Talento Humano potencie los procesos en la administración de recursos humanos, fortaleciendo las competencias de las personas haciéndolas más productivas.

Con los cambios que genera la globalización se crean nuevos enfoques, teorías en el campo de la administración de personas Abril (2018), se refiere al enfoque estratégica de la Gestión del Talento Humano, donde destaca a la admisión, retención, formación y desarrollo, cuya característica principal son las personas que se convierten en el principal activo y factor clave para el éxito de las organizaciones. También Abril (2013), refuerza lo anterior diciendo que en la gestión del talento humano las personas son parte fundamental para el óptimo funcionamiento de las organizaciones y la base para el logro de las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Ortiz (2021) menciona que las personas poseen características únicas, que se demuestran en sus atributos, de acuerdo a las perspectivas de la teoría de la gestión del talento humano, se convierte en una ventaja competitiva de la organización para el cumplimiento de la misión, visión y los objetivos.

Para Bonilla (2015), en la gestión del talento humano los administradores de personas deben tener conocimiento de cómo administrar el sistema de talento humano

y sus subsistemas, técnicas, herramientas, reglamentos, normas, que al ser aplicadas de manera óptima, estas dan una orientación clara que permitan mejorar el desempeño y productividad en el trabajo, logrando que sea más eficiente y eficaz.

Igualmente, para Sánchez (2018), quien complementa que administrar recursos humanos dentro de una organización, hay que mencionar que es ahí donde se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella, esto incluye desde el reclutamiento, selección, contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, nominas, contratos y despidos.

Chiavenato (2009), hace referencia que en las organizaciones existe una estrecha relación entre las dimensiones y los procesos en la Administración de recursos Humanos como la admisión, formación, desarrollo e higiene y la seguridad en el trabajo, que bien planificados van a reflejar en las personas comportamientos y actitudes positivas, motivándolos para mejorar su desempeño de manera eficiente y eficaz en la organización.

Subsistema de Admisión de Recursos Humanos

Reclutamiento

Para Sejuro (2018), uno de los principales objetivos de la gestión de talento humano es la atracción de recursos humanos, esta permite captar a candidatos más idóneos o con la capacidad de adquirir las competencias necesarias para el puesto que va a desempeñar ya que de lo contrario se dificulta el logro los objetivos trazados. En contraste a las empresas privadas Moyota (2021), indica que el proceso de reclutamiento y selección en los GADM es una problemática que se heredan de gobiernos anteriores, ya que se contrata personal por cupos políticos, por personas recomendadas, esto provoca muchos inconveniente debido a que los nuevos servidores públicos no tienen los conocimientos requeridos, no cumplen con el perfil del cargo lo cual influye negativamente a la planificación estratégica y el logro de los objetivos institucional.

Selección

En cuanto a la admisión de personas López (2010), indica que el primer paso del proceso es la revisión de la información del aspirante al puesto de trabajo (currículum vitae), instrumento con el cual postula sus cualidades personales y profesionales ante un empleador para determinar si cumple con los requisitos requeridos para ocupar un puesto de trabajo. La selección de personal es un proceso importante en la gestión del talento humano sin embargo Almero (2019), aclara que en la actualidad la formación, la experiencia, los conocimientos o las habilidades profesionales son factores necesarios, pero no suficientes para ser seleccionados, las organizaciones buscan actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones, competencias, que hacen la diferencia entre profesionales aceptables y profesionales de éxito.

Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos

Capacitación

La capacitación es un proceso para refrescar, actualizar o adquirir nuevos conocimientos de manera continua, la capacitación deberá estar acorde a las funciones y responsabilidades que desempeñe en su puesto de trabajo, así lo indica (Coronel, 2010) . Asimismo, Naula (2022), señala que la capacitación es un proceso a corto plazo y una inversión a largo plazo, los planes de capacitación bien ejecutados aumentan el conocimiento, sus competencias y su desempeño laboral permitiendo elevar la calidad de los procesos de productividad de la organización.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional para Romero (2019), es un proceso que proporciona a una organización personal calificado, satisfechos con su puesto de trabajo y fieles a la organización, esto se logra mediante un buen plan de desarrollo, que implica que cada empleado se identifique y se comprometa con la organización. Incorporando el enfoque de desarrollo profesional. El desarrollo profesional hace referencia a la parte educativa que es recibida por una persona, con el fin de crecer intelectual y

profesionalmente para mejorar la efectividad en el cargo que desempeña y para obtener más posibilidad de aspirar y escalar al siguiente nivel, así lo indica (Suárez, 2018).

Subsistema de Organización y Mantenimiento de Recursos Humanos

Evaluación del desempeño

Para Sandoval (2016), la evaluación se fundamenta en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los objetivos de la organización, el desarrollo y el mejoramiento continuo de las personas así también como la calidad del servicio. Adicionando a la teoría de la evaluación Guale (2017), detalla se realiza bajo parámetros objetivos acordes a las funciones, responsabilidades, mediante un instrumento que facilite su análisis e interpretación, además de mejorar el desempeño de los colaboradores.

Higiene y seguridad en el trabajo

La administración de recursos humanos debe darle más importancia al proceso de salud ocupacional & seguridad laboral según De La Cruz et al. (2022), determina que este proceso consiste en establecer lineamientos e identificar los diferentes peligros para crear las condiciones que garanticen al trabajador su seguridad y protección evitando lesiones o enfermedades laborales. El seguimiento y control continuo en la aplicación de las normas de Seguridad Industrial & Seguridad Ocupacional a las personas dentro de un espacio físico necesario, los equipos tecnológicos, muebles de oficina ergonómicamente adecuados, equipos de seguridad para el cumplimiento de sus funciones, esto ayudaría al servidor público a mejorar su desempeño y rendimiento en su puesto de trabajo así lo manifiesta (Panduro, 2022).

METODOLOGIA

Tipo de investigación.

En la presente investigación se emplea un enfoque cuantitativo considerando que se utilizó la encuesta como un instrumento de recolección de datos, la información obtenida es de fuentes primarias, con las mismas se pudieron clasificar y realizar el respectivo análisis de los procesos de la Gestión del Talento Humano en el GADM del Cantón La Libertad.

Con relación al alcance de la presente investigación y conforme a los objetivos institucionales se empleó la investigación descriptiva, donde se observó el análisis e interpretación de los diferentes indicadores, evidenciando la situación actual y la problemática de la gestión de talento humano de la institución municipal.

El método que se utilizara en el proceso de investigación es el método deductivo ya que nos va a permitir analizar la realidad mediante la percepción de los hechos, por lo que importante considerar que se la podrá utilizar como una guía de trabajo, además de garantizar que los resultados obtenidos en el proceso deben ser transparentes, precisa y objetiva, proporcionando completa confiabilidad en el registro de la información.

El tipo de diseño que se utilizara en la investigación no experimental transversal ya que esta se basa en conceptos, variables o contextos, no se altera el objeto de investigación, en la investigación no se manipula la variable comprobada, con el fin de escribir de qué modo se da la administración de recursos humanos, para establecer los cambios o desarrollar nuevas estrategias en el sistema interno de gestión de talento humano de la institución municipal.

Población

La población que se considera en la presente investigación, es el conjunto total de los servidores públicos que laboran en el GADM del Cantón La Libertad, donde se consultó en la Dirección de Talento Humano la población laboral total de 653 servidores públicos, información necesaria e importante para continuar el proceso de recolección y procesamiento de la información.

Tabla 1. Población

ELEMENTOS	CANTIDAD
Alcalde	1
Concejales	7
Jefes	56
Personal con nombramiento	9
Empleados	2
Contratos indefinidos	264
Contratos eventuales	254
TOTAL	653

Fuente: GADM del Cantón La Libertad

Elaborado por: Ing. Henry Geovanny Tomalá Villón

Muestra.

La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población total al utilizar, esta importante herramienta del muestreo en la presente investigación nos ha permitido obtener información segura y confiable en cada uno de los procesos que se ha realizado durante este proceso de investigación. Se utilizará la fórmula de población finita, que se la detalla a continuación:

$$\text{FORMULA} \quad n = \frac{N * Z^2 * S^2}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * S^2} =$$

$$n = \frac{653 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 652 + 0.96} = 242 \text{ personas}$$

Tabla 2. Simbología

SIMBOLO	SIGNIFICADO	VALOR
n	Tamaño de muestra buscado	
N	Tamaño de la población o universo	653
Z	Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza	1.96
S ²	Varianza de la población de estudio	0.05
p	probabilidad de que ocurra el evento estudiado	0.5
q= (1-p)	Probabilidad de no ocurra el evento estudiado	0.5
d	Nivel de precisión absoluta.	0.05

Fuente: Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones- (Aguilar, 2005)

Elaborado por: Ing. Henry Geovanny Tomalá Villón

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de información, dirigida a 242 servidores públicos del GADM del Cantón La Libertad, se compone de 2 secciones, la primera corresponde a 3 preguntas de carácter sociodemográfico con respuestas dicotómicas y politómicas, y la segunda a 8 preguntas relacionadas con la variable Gestión del Talento Humano con opciones de respuestas valoradas con la escala de Likert.

Procesamiento de datos

La información se procesó en función de los instrumentos y técnicas utilizadas en la investigación de las dimensiones de selección y reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo profesional, higiene y seguridad en el trabajo. En lo que se refiere a la tabulación, frecuencias y porcentajes se utilizó el programa

estadístico EXCEL que facilito los resultados del trabajo de investigación y se la realizo de la siguiente manera:

- 1.- Elaboración del instrumento para recolectar información.
- 2.- Ensayo del instrumento para recolectar información.
- 3.- Recolección de datos a través del instrumento de recolección de información.
- 4.- Agrupar las respuestas de acuerdo al campo de acción.
- 5.- Analizar los datos en términos descriptivos.
- 6.- Interpretar los resultados de la investigación.
- 7.- Se emite las conclusiones y recomendaciones para formular la propuesta.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Variable de estudio: Gestión del talento humano

Dimensión 1: Subsistema de admisión de recursos humanos

Pregunta 1. ¿Considera usted, que existe un proceso de reclutamiento y selección eficiente de personal?

Tabla 3. Dimensión de Reclutamiento y Selección

	Reclutamiento y selección	
	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	62	25.62%
Medianamente eficiente	134	55.37%
Poco eficiente	32	13.22%
Nada eficiente	14	5.79%
TOTAL	242	100%

Fuente: GADM del Cantón La Libertad

Elaborado por: Ing. Henry Geovanny Tomalá Villón

El análisis de la tabla 3 de la dimensión de reclutamiento y selección se observa que de toda la población encuestada el 25%, porcentaje bajo de personas que consideran que el proceso de reclutamiento y selección es **eficiente**, el 55% porcentaje más alto que indican que los servidores públicos consideran que el proceso es **medianamente eficiente**, el 13% porcentaje bajo de servidores que consideran que el proceso es **poco eficiente** y el 5% porcentaje que indica que la selección de personal es para **nada eficiente**. Estos indicadores reflejan que existen fallas al aplicar el subsistema de reclutamiento y selección del personal, problemática que es tema de nuestro estudio para que sean mejoradas y aplicados eficientemente.

Dimensión 2: Subsistema de desarrollo de recursos humanos

Pregunta 2.- ¿Considera usted, que la Dirección de Talento Humano elabora el Plan Anual de Capacitación acorde al perfil del puesto?

Tabla 4. Dimensión de capacitación

	Capacitación	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	21.49%
Casi siempre	46	19.01%
A veces	104	42.97%
Nunca	40	16.53%
TOTAL	242	100%

Fuente: GADM del Cantón La Libertad

Elaborado por: Ing. Henry Geovanny Tomalá Villón

En la tabla 4 se observa que el 21% de los servidores encuestados respondió que el plan anual de capacitación se cumple y que la capacitación está acorde al perfil del cargo, el 19% porcentaje bajo de servidores públicos que respondieron que el plan de capacitación **Casi siempre** se cumple, el 42% porcentaje más alto de servidores respondió que **A veces** está acorde del perfil del cargo y el 16% respondió que **Nunca** reciben capacitación de acuerdo al perfil del cargo, con los resultados del grafico que indica que no se aplica el plan anual de capacitación y donde los servidores municipales perciben que no siempre reciben la capacitación de acuerdo al perfil del cargo que ocupan en la institución municipal, por lo que es necesario implementar un plan de formación.

Pregunta 3.- ¿Considera usted, que la institución municipal le ofrece oportunidades desarrollarse profesionalmente?

Tabla 5. Dimensión de desarrollo profesional

	Desarrollo Profesional	
	Frecuencia	porcentaje
Siempre	34	14.05%
Casi siempre	52	21.49%
A veces	102	42.15%
Nunca	54	22.31%
TOTAL	242	100%

Fuente: GADM del Cantón La Libertad

Elaborado por: Ing. Henry Geovanny Tomalá Villón

La tabla 5 refleja que el 14% porcentaje bajo de los servidores municipales han recibido un ascenso y un aumento en la remuneración, el 21% indica que **Casi siempre** hay oportunidad de ascenso y crecimiento económico, mientras que un 42% indica que **A veces** existe la oportunidades de ascenso y desarrollo profesional y el 22% indica que **Nunca** hay oportunidades de ascenso, crecimiento económico y desarrollo profesional, lo cual representa el 64% de los servidores públicos encuestado que no son considerados para un ascenso, aumento del sueldo o salario y menos desarrollarse profesionalmente, por lo que no se cuenta con programa de desarrollo.

Dimensión 3: Subsistema de organización y mantenimiento de recursos humanos

Pregunta 4.- ¿Considera usted, que la Dirección de Talento Humano debe realizar periódicamente la evaluación del desempeño al personal municipal?

Tabla 6. Dimensión de evaluación al personal

	Evaluación del desempeño	
	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	168	69.42%
Medianamente eficiente	40	16.53%
Poco Eficiente	26	10.74%
Nada eficiente	8	3.31%
TOTAL	248	100%

Fuente: GADM del Cantón La Libertad

Elaborado por: Ing. Henry Geovanny Tomalá Villón

En cuanto a esta interrogante de la tabla 6 se observa que el 69% de las personas que participaron en la encuesta respondieron que **Siempre**, consideran que la Dirección de Talento Humano debe elaborar un plan de evaluación del desempeño a todo el personal municipal, el 16% respondió que **Casi siempre** e indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 10% respondió que **A veces** e indicaron que es no relevante la evaluación del desempeño y el 3% de las personas encuestadas consideran que no es importante la evaluación del desempeño y respondieron que **Nunca**. El 85% de las personas encuestadas consideran que si se debe planificar e implementar un plan de evaluación del desempeño, donde los elementos cualitativos y cuantitativos que se obtienen de la evaluación se relacionan para proporcionar capacitación o retroalimentación, problemática que es tema de estudio para que sean mejoradas y aplicados eficientemente.

Pregunta 5.- ¿Considera usted, que se cumplen las normas de Seguridad industrial & Salud Ocupacional?

Tabla 7. Normas de Seguridad Industrial & Salud Ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	18.18%
Casi siempre	104	42.98%
A veces	78	32.23%
Nunca	16	6.61%
TOTAL	242	100%

Fuente: GADM del Cantón La Libertad

Elaborado por: Ing. Henry Geovanny Tomalá Villón

A través de la tabla 7 podemos apreciar cómo perciben los servidores públicos encuestados en forma porcentual que las Normas de Seguridad Industrial & Salud Ocupacional, se cumplen con un 18% porcentaje bajo con respuesta de **Siempre**; el 42% indica que se cumple **Casi siempre** se cumple con las normas de seguridad; el 32% responde que **A veces** y el 6% refleja que **Nunca** se cumplen las normas de seguridad, mayormente son el personal operativo que incumplen con las normas de seguridad debido a la falta de supervisión.

ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO

Título: Plan de acción para la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Diagnóstico

Tabla 8. Análisis FODA

	POSITIVO	NEGATIVO
ANÁLISIS INTERNO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Sueldos y salarios por encima del básico más los beneficios sociales de Ley	Falta de capacitación de acuerdo al perfil del cargo
	Personal alineado con los objetivos institucionales.	Falta de programas de desarrollo
	Buen ambiente de trabajo.	Falta de programas de evaluación del desempeño
ANÁLISIS EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	Desarrollo profesional.	Perdida de empleados valiosos que encuentran un mejor cargo y sueldo.
	Capacidad para coordinar con instituciones públicas y privadas capacitaciones especializadas al personal.	Falta de asignaciones del Estado por la inestabilidad política y económica.
	Implementación de nuevos sistemas y procesos.	Insensibilidad ante la problemática de los empleados.

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Henry Tomalá Villón

Objetivos y pronóstico

Objetivos General

Proponer un plan de acción para la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad

Objetivos Específicos

- Plantear acciones para el subsistema de Admisión de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.
- Establecer acciones para el subsistema de desarrollo de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.
- Describir acciones para el subsistema de Organización y Mantenimiento de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Introducción o Fundamentación

La Gestión del Talento Humano en el GADM del Cantón La Libertad la ejecuta la Dirección de Talento Humano y se centra en la administración de las personas, con el transcurso del tiempo se han incorporado nuevas competencias haciendo necesario incluirla en la normativa interna a fin de actualizar la gestión estratégica del área para su aplicación y cumplimiento. La gestión estratégica del talento humano es la que se encarga de estimar la demanda futura el capital humano y que permite obtener la máxima eficiencia en productividad, competitividad y creación de valor de la imagen pública de la institución municipal, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades del talento humano en la obtención de resultados.

En este contexto se realizó un estudio que involucro al personal directivo, administrativo y obreros para determinar los procesos de más bajo rendimiento, buscando la manera óptima de influenciar positivamente la gestión del talento humano para mejorar el desempeño del personal a fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales, el estudio determinó como resultado que es necesaria la implementación de una propuesta, siendo una guía conceptualizada como un instrumento de aplicación y consulta que contiene herramientas técnicas que motiven al mejoramiento de los subsistemas de admisión de personal, capacitación, evaluación y desarrollo profesional, fortaleciendo la administración integral del talento humano.

Con esta nueva vista de mejorar la Gestión de Talento Humano y de los procesos para ser competitivos, cambiando esa perspectiva de la ciudadanía en general al apreciar un nuevo valor institucional, que permita posesionarse en la mente de la ciudadanía como una institución encaminada al progreso del cantón La Libertad y al beneficio de su personal.

Desarrollo o Cuerpo del Texto

Tabla 9. Acciones para la dimensión de Admisión de Recursos Humanos

Actividades	Fecha	Costo	Responsable
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar un instructivo interno para el proceso de reclutamiento de recursos humanos.	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none">• Realizar un manual interno para el proceso de selección de recursos humanos.	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none">• Establecer políticas de promoción para el personal que labora en el GADM de La Libertad.	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano

Elaborado: Ing. Henry Tomalá Villón

Tabla 10. Acciones para la dimensión de Desarrollo del Talento Humano

Objetivo Especifico 2: Establecer acciones para el subsistema de desarrollo de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.				
Actividades	Fecha	Costo	Responsable	
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un instructivo interno de capacitaciones para el GADM de La Libertad 	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano	
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un programa interno de desarrollo profesional para el GADM de La Libertad 	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano	
<ul style="list-style-type: none"> Establecer incentivos para el desempeño laboral del personal del GADM de La Libertad 	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano	
<ul style="list-style-type: none"> Establecer alianzas con otras instituciones públicas para actualizar conocimientos, mejorando sus capacidades y permitiéndoles desarrollar un plan de carrera. 	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 800	Dirección de Talento Humano	

Elaborado: Ing. Henry Tomalá Villón

Tabla 11. Acciones para la dimensión de Organización y Mantenimiento de Recursos Humanos

Actividades	Fecha	Costo	Responsable
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una normativa interna para la evaluación del desempeño con sus instrumentos y herramientas tecnológicas para detectar las necesidades de formación y desarrollo. 	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un instructivo interno de normas de higiene y seguridad en el trabajo, para identificar los riesgos potenciales de un accidente laboral 	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 200	Dirección de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> • Adquirir equipos de protección necesarios para el personal y disminuir el riesgo de un posible accidente laboral. 	1/08/2022 al 30/12/2022	\$ 6000	Dirección de Talento Humano

Elaborado: Ing. Henry Tomalá Villón

CONCLUSIÓN

En la presente investigación realizada en el GADM del Cantón La Libertad, se determinaron algunas problemáticas en lo que respecta a la variable Gestión de Talento Humano en cuanto a los procesos de reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo profesional y evaluación del desempeño e higiene y seguridad en el trabajo.

En relación al diagnóstico efectuado a los procesos de Gestión de Talento Humano en el GADM de La Libertad, en el proceso de reclutamiento y la selección se hace de manera empírica por desconocimiento del subsistema u otros factores que influyen; en el proceso de capacitación se cumple parcialmente, existiendo la necesidad de brindar capacitaciones de acuerdo al perfil del puesto; finalmente en el proceso de evaluación al personal no se ha aplicado adecuadamente.

Se determina la necesidad de una propuesta de plan de acción para la Gestión del Talento Humano, constituyéndose en una guía para la aplicación de los subsistemas de talento humano que permitan sistematizar los procesos, donde el flujo de actividades permita visualizar de manera clara y sencilla en busca de mejorar las capacidades del servidor y por ende su satisfacción personal y su mejor desempeño.

RECOMENDACIONES

Se recomienda analizar anualmente los procesos de la Gestión del Talento Humano en el GADM de La Libertad, de esta manera establecer estrategias en cuanto a los procesos de reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo profesional y evaluación del desempeño e higiene y seguridad en el trabajo.

Se recomienda diagnosticar anualmente los procesos de Gestión del Talento Humano en el GADM de La Libertad, que permitan obtener datos para su análisis y toma de decisiones en favor de un adecuado desempeño laboral.

Se recomienda implementar la propuesta de plan de acción para la Gestión del Talento Humano en el GADM de La Libertad, cuya finalidad será por un lado mejorar los procesos aplicados relacionados al talento humano y por otra parte el rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. (2013). *Desarrollo de un Sistema Integrado de Gestión de Talento Humano en MOVILAB SERVICIOS MÉDICOS COMPLEMENTARIOS S.A. de la Ciudad de Ambato*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Abril, M. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión de Talento Humano*. Concejo Editorial Universitario UTA.
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>
- Almerco, C. (2019). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Bonilla, A. (2015). *Desarrollo de un Sistema Integrado de Talento Humano para Mejorar la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Cadena, J. (2016). La Administración del Talento Humano en las Empresas del Sector Público. Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 448-460.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones*. Mc Graw Hill.
- Coronel, A. (2010). Capacitación del Capital Humano como una Inversión para Desarrollo. *Eureka*, 7(2), 71-76.
- De La Cruz, H., Arias, S., Acosta, P., & Reyna, A. (2022). Importancia de la Seguridad, Salud Ocupacional y Vigilancia Epidemiológica en Empresas Ecuatorianas Incidencia en la Satisfacción Laboral. *PENTACIENCIAS*, 4(1), 98-112. doi:<https://orcid.org/0000-0002-1547-6169>.

- Guale, J. (2017). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Gobernación Provincia de Santa Elena, Año 2017*.
- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*(26), 129-152.
doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>
- Moyota, F. (2021). *Gestión Administrativa en el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alfredo baquerizo Moreno*. Universidad técnica de Babahoyo.
- Naula, K. (2022). *Retención del talento y la importancia del área del talento humano para el desarrollo y satisfacción de nuestros stakeholders*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Navas, M. (2022). *Diseño de subsistemas de gestión de talento humano para los centros que brindan servicios a la comunidad de La Pucesa*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Ortiz, G. (2021). Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. *Enfoques - Revista en Investigación en Ciencias de la Admiistración*, 5(17), 32-39.
- Panduro, E. (2022). Gestión de Riesgo para la Seguridad Sostenible en Edificaciones Públicas: Revision Sistemática. *Revista Científica Universitaria*, 11(1), 50-73.
doi:<https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*, 30(6), 167-176.
- Romero, G. (2019). *Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores del Gobierno Regional Piura, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Sanchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio de Maracaibo. *UNIVERSIDAD Rafael Belloso Chacín, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 95-107.

Sandoval, L. (2016). Evaluación del Desempeño del Talento Humano Docente de la Facultad de Ciencias Economicas y Sociales. Universidad de Carabobo. *Revista Ciencias de la Educación*, 26(48), 162-177.

Sejuro, B. (2018). *Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de selección de personal de la Municipalidad distrital Ciudad Nueva- Tacna, 2018*. Universidad César Vallejo.

Suárez, V. (2018). *La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral en los Empleados de la Empresa Municipal EMASA EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena*. Universidad Península de Santa Elena.

Abril, M. (2013). *Desarrollo de un Sistema Integrado de Gestión de Talento Humano en MOVILAB SERVICIOS MÉDICOS COMPLEMENTARIOS S.A. de la Ciudad de Ambato*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Abril, M. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión de Talento Humano*. Concejo Editorial Universitario UTA.

Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>

Almerco, C. (2019). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2019*. Universidad César Vallejo.

Bonilla, A. (2015). *Desarrollo de un Sistema Integrado de Talento Humano para Mejorar la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Cadena, J. (2016). La Administración del Talento Humano en las Empresas del Sector Público. Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 448-460.

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones*. Mc Graw Hill.
- Coronel, A. (2010). Capacitación del Capital Humano como una Inversión para Desarrollo. *Eureka*, 7(2), 71-76.
- De La Cruz, H., Arias, S., Acosta, P., & Reyna, A. (2022). Importancia de la Seguridad, Salud Ocupacional y Vigilancia Epidemiológica en Empresas Ecuatorianas Incidencia en la Satisfacción Laboral. *PENTACIENCIAS*, 4(1), 98-112. doi:<https://orcid.org/0000-0002-1547-6169>.
- Guale, J. (2017). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Gobernación Provincia de Santa Elena, Año 2017*.
- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*(26), 129-152.
doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>
- Moyota, F. (2021). *Gestión Administrativa en el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alfredo Baquerizo Moreno*. Universidad técnica de Babahoyo.
- Naula, K. (2022). *Retención del talento y la importancia del área del talento humano para el desarrollo y satisfacción de nuestros stakeholders*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Navas, M. (2022). *Diseño de subsistemas de gestión de talento humano para los centros que brindan servicios a la comunidad de La Pucosa*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Ortiz, G. (2021). Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. *Enfoques - Revista en Investigación en Ciencias de la Administración*, 5(17), 32-39.
- Panduro, E. (2022). Gestión de Riesgo para la Seguridad Sostenible en Edificaciones Públicas: Revisión Sistemática. *Revista Científica Universitaria*, 11(1), 50-73.
doi:<https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros>



- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*, 30(6), 167-176.
- Romero, G. (2019). *Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores del Gobierno Regional Piura, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Sanchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio de Maracaibo. *UNIVERSIDAD Rafael Belloso Chacín, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 95-107.
- Sandoval, L. (2016). Evaluación del Desempeño del Talento Humano Docente de la Facultad de Ciencias Economicas y Sociales. Universidad de Carabobo. *Revista Ciencias de la Educación*, 26(48), 162-177.
- Sejuro, B. (2018). *Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de selección de personal de la Municipalidad distrital Ciudad Nueva- Tacna, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Suárez, V. (2018). *La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral en los Empleados de la Empresa Municipal EMASA EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena*. Universidad Peninsula de Santa Elena.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz Operacionalización de la Variable

PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS
<p>¿Qué acciones se deben considerar para fortalecer la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón La Libertad?</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Analizar la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.</p> <p style="text-align: center;">ESPECIFICOS</p> <p>Diagnosticar la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.</p> <p>Proponer un plan de acción para la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.</p>	<p>El diseño de un plan de acción para la gestión del Talento Humano, permitirá la mejora del desempeño laboral en el personal del GADM del Cantón La Libertad.</p>	<p>Gestión del talento humano</p>	<p>Subsistema de Admisión de Recursos Humanos</p>	<p>Reclutamiento</p> <hr/> <p>Selección</p>	<p>- Enfoque cuantitativo</p> <p>- Alcance descriptivo</p> <p>- Encuesta</p> <p>- Muestra de 242 servidores públicos</p>
				<p>Subsistema de desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>Capacitación</p> <hr/> <p>Desarrollo profesional</p>	
				<p>Subsistema de Organización y Mantenimiento de Recursos Humanos</p>	<p>Evaluación del desempeño</p> <hr/> <p>Higiene y Seguridad en el Trabajo</p>	

Anexo 2. Encuesta

	<h3 style="margin: 0;">UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA</h3>	
ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL, PARA DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD		
OBJETIVO: Determinar un sistema para el fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón La Libertad		
GENERO MASCULINO... <input type="checkbox"/> FEMENINO <input type="checkbox"/> CARGO:	RELACION CONTRACTUAL NOMBRAMIENTOS <input type="checkbox"/> EMPLEADOS <input type="checkbox"/> CONTRATO INDEFINIDO <input type="checkbox"/> SERVICIOS OCASIONALES <input type="checkbox"/>	NIVEL DE ESTUDIOS PRIMARIA <input type="checkbox"/> SECUNDARIA <input type="checkbox"/> TERCER NIVEL <input type="checkbox"/> CUARTO NIVEL <input type="checkbox"/>
1.- ¿Considera usted, que existe un proceso de reclutamiento y selección eficiente de personal? <input type="radio"/> Eficiente <input type="radio"/> Moderadamente eficiente. <input type="radio"/> Poco eficiente <input type="radio"/> Nada eficiente	5.- ¿Considera usted, que la institución municipal le ofrece oportunidades de desarrollarse profesionalmente? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Casi siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	
2.- ¿Considera usted, que en el proceso de selección se analizó profesionalmente su perfil con el perfil del cargo a ocupar? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Casi siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunc	6.- ¿Considera usted, que la Dirección de talento Humano debe realizar periódicamente la evaluación del desempeño al personal municipal? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Casi siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	
3.- ¿Considera usted, que la Dirección de Talento Humano elabora el Plan Anual de Capacitaciones acorde al perfil del puesto? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Casi siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	7.- ¿Considera usted, que se cumplen con las normas de seguridad Industrial & Salud Ocupacional? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Casi siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	
4.- ¿Considera usted, que se replica los nuevos conocimientos adquiridos en las capacitaciones? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Casi siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	8.- ¿Considera usted, que le han brindado charlas sobre prevención de accidentes laborales? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Casi siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	

