

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar.

AUTORES:

Arreaga Crespo, Duval Emilio

Arias Quiñónez, Génesis Eugenia

Previo a la obtención del grado Académico de:

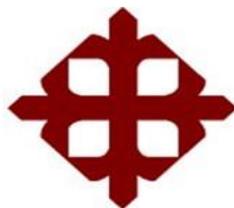
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TUTOR:

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina, PhD.

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la, **Psicóloga Génesis Arias Quiñonez** y el **Ingeniero Duval Arreaga Crespo**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina, PhD.

REVISOR

Ing. Camacho Villagómez, Freddy, PhD.

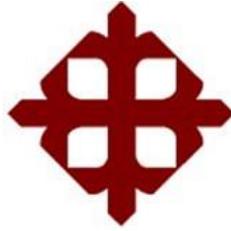
DIRECTORA DEL PROGRAMA



Firmado electrónicamente por:
**ZOILA ROSA
BUSTOS GOYA**

Ing. Bustos Goya, Zoila, Mgs.

Guayaquil, a los 18 del mes de julio del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

**Nosotros, Arreaga Crespo, Duval Emilio
Arias Quiñónez, Génesis Eugenia**

DECLARAMOS QUE:

La presente investigación, **Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del proyecto profesional del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 18 del mes de julio del año 2022

AUTORES

Arias Quiñónez, Génesis Eugenia

Arreaga Crespo, Duval Emilio



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Nosotros, Arreaga Crespo Duval Emilio
Arias Quiñónez Génesis Eugenia

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución el proyecto profesional del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano titulado: Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 18 del mes de julio del año 2022

AUTORES

Arias Quiñónez, Génesis Eugenia

Arreaga Crespo, Duval Emilio



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

Documento	TESIS FINAL_ARREAGA_ARIAS.doc (D135388348)
Presentado	2022-05-03 17:24 (-05:00)
Presentado por	freddy.camacho.villagomez@gmail.com
Recibido	freddy.camacho.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	TESIS [ARREAGA-ARIAS] Mostrar el mensaje completo

0% de estas 32 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes		Bloques
+		https://cier
+		https://ecu
+		https://ww
+		https://rep
+		http://repo
-		Fuentes alternativas
+		PROYECTO
+		PROYECTO

TEMA: Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar

MAESTRANTES: Arreaga Crespo, Duval Emilio
Arias Quiñónez, Génesis Eugenia

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina, PhD.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mi mamá por ser mis pilares fundamentales para el logro de esta meta

Psic. Génesis Arias Quiñonez

Agradezco a Dios, por haberme dado fuerza, inteligencia y sabiduría necesaria para lograr esta meta, a mis padres, hermanos y sobrinos por brindarme su constante apoyo.

Ing. Duval Emilio Arreaga Crespo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi mamá la MSc. María Eugenia Quiñónez, a mi tía la Dra. Juanita Quiñónez y a toda mi familia de quienes mantuve un apoyo constante en el logro de este sueño que hoy en día es una meta cumplida.

Psic. Génesis Arias Quiñonez

Dedico el presente trabajo padres, hermanos, sobrinos y a todas personas que de una u otra forma, me ayudaron a cumplir este sueño.

Ing. Duval Emilio Arreaga Crespo

Índice

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
Resumen	XII
Abstract.....	XIII
Capítulo I: Introducción	2
Antecedentes	3
Planteamientos de la Investigación.....	3
Planteamiento de problema	4
Formulación del problema.....	5
Justificación	5
Objetivos.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Hipótesis	7
Preguntas de Investigación.....	8
Capítulo II: Revisión Literatura	10
Marco Teórico.....	10
Gestión del talento humano.....	10
Gestión del Talento Humano en el sector público	11
Funciones de gestión de talento humano	12
Modelos de gestión de talento humano.	13
Modelo de Harper y Lynch	14
Modelo de Werther y Davis	14
Modelo de Zayas.....	14
Modelo DPC (Diagnostico, Proyección y Control)	15
Modelo de gestión de talento humano del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar.	15
Gestión por competencias	18
Desempeño.....	19
Definición de evaluación de desempeño	20
El GAD Municipal y la evaluación de desempeño	20
Como medir el desempeño en los empleados.	21
Sistema integrado de talento humano (SIITH)	21
Marco legal	22
Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP	22
Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP	23

Los efectos de la evaluación serán los siguientes:23

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado24

Reglamento a la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado24

Evaluación del Desempeño25

Marco Referencial.....25

Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Municipio de la Troncal26

La administración del talento humano en las empresas del sector público en Ecuador.26

Parámetros para la planeación estratégica del talento humano.27

Gestión del talento humano en el desempeño laboral.....27

Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño.....28

Capítulo III: Marco Metodológico29

Enfoque.....29

Enfoque cuantitativo29

Enfoque cualitativo30

Corte de tiempo transversal30

Alcance descriptivo y correlacional30

Diseño no experimental.....31

Población31

Muestra31

Tipo de muestreo Aleatoria33

Instrumento33

Validación del instrumento34

 Revisión de literatura, panel de expertos y prueba piloto (alfa de Cronbach).....34

 Panel de expertos.....34

Capítulo IV: Discusión de Resultados.....38

 Análisis de los Resultados.....38

 Hallazgos con respecto a las hipótesis.....44

 Análisis a las entrevistas45

Conclusiones.....48

Recomendaciones51

Referencia Bibliográfica52

Apéndice A: Encuesta.....56

Apéndice B: Solicitud de aceptación del uso del cuestionario por otro autor58

Apéndice C: Consentimiento Informado.....61

Apéndice D: entrevistas62

Índice Figuras

Figura 1. Modelo de Gestión de Talento Humano en el Sector Público.	16
Figura 2. Fórmula Tamaño de la Muestra, Tomado de Rivera (Rivera Reyes, 2019).	32
Figura 3. Aplicación de la Muestra.	32
Figura 4. Fórmula para Medir el Alfa de Cronbach.	36
Figura 5. Planificación.	38
Figura 6. Clasificación de Puestos.	39
Figura 7. Selección de Personal.	40
Figura 8. Evaluación del Desempeño.	41
Figura 9. Evaluación del Desempeño.	42
Figura 10. Formación y Capacitación	43

Índice Tablas

Tabla 1. Distribución de la Población y Muestra.	33
Tabla 2. Alfa de Cronbach.	36
Tabla 3. Técnica de Estudio	37
Tabla 4. Estadísticas de la Regresión.	44
Tabla 5. Análisis de Varianza.	44
Tabla 6. Probabilidad.	45

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo Analizar el modelo de gestión de Talento Humano y el desempeño del personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar, con el propósito de conocer cómo se utiliza el modelo y como se desarrollan sus etapas.

Se empleó una metodología mixta, en la que se recolectó la información requerida a través de encuestas y entrevistas, las cuales se basaron en la planificación, clasificación de puesto, selección de personal, formación, capacitación y desempeño, los cuales permitieron analizar el modelo de gestión de talento humano en el que se obtuvo como resultado que existe una planificación anual pero no se basa a las problemáticas que se viven día a día, lo cual repercute en un bajo desempeño y falta de capacitaciones acorde a la necesidad de los empleados.

Se concluyó que el modelo de gestión de talento humano que utiliza el GAD Municipal es muy amplio y se puede mantener una correcta evaluación del personal, pero el tiempo que se emplea es muy corto para abarcar las diferentes necesidades que demanda cada servidor.

Tal como se lo indica en párrafos anteriores, el modelo de gestión de talento humano que se utiliza en el GAD Municipal está basado en lo que establece las leyes que rigen al sector público, analizando cada uno de los componentes durante el tiempo y aplicación de cada uno de ellos, el mismo permitirá conocer y mejorar el desempeño de los servidores.

Palabras Claves: Modelo, gestión de talento humano, desempeño.

Abstract

The objective of this research is to analyze the Human Talent management model and the performance of the personnel who work in the Autonomous Decentralized Municipal Government of the Simón Bolívar canton, with the purpose of knowing how the model is used and how its stages are developed.

A mixed methodology was used, in which the required information was collected through surveys and interviews, which were based on planning, job classification, person selection, education and training and performance, which allowed analyzing the management model. management of human talent in which it was obtained as a result that there is an annual planning, but it is not based on the problems that are experienced every day, which has repercussions on low performance and lack of training according to the needs of the employees.

It was concluded that the human talent management model used by the Municipal GAD is very broad and a correct evaluation of the personnel can be maintained, but the time that is used is very short to cover the different needs that each server demands.

As indicated in previous paragraphs, the human talent management model used in the Municipal GAD is based on what is established by the laws that govern the public sector, analyzing each of the components during the time and application of each one of them, it will allow to know and improve the performance of the servers.

Keywords: Model, human talent management, performance

Capítulo I: Introducción

La gestión del talento se ha visto impactada por una serie de cambios drásticos a lo largo de las décadas de práctica profesional en las empresas. Un área de desempeño en donde inicialmente se realizaban funciones rígidas relacionadas con los incentivos salariales ahora ha expandido sus horizontes hacia el entendimiento y la consciencia sobre la importancia de contar con un personal capacitado para la realización de las metas organizacionales, permitiendo además desarrollar las habilidades personales de cada uno de sus colaboradores.

Ante esta realidad, el presente trabajo pretende, como objetivo principal, analizar el modelo de gestión de talento humano y el desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar. Este cantón tiene una historia relativamente reciente, ya que su creación data de los inicios de los 90 luego de separarse del cantón Yaguachi.

Al querer analizar el modelo de gestión de talento humano y el desempeño laboral, se toma como objeto de estudio a los 143 servidores que actualmente se encuentran en la nómina del GAD Municipal.

El interés sobre este tema nace ante la situación actual de la municipalidad con respecto a la evaluación del desempeño laboral de su personal, ya que, al no haber utilizado las herramientas brindadas por el Ministerio del Trabajo, esta no cuenta con un registro específico del impacto del modelo de gestión del talento humano sobre el desempeño laboral.

El objetivo principal previamente mencionado, busca analizar modelos y conceptos referentes a la gestión de talento humano para así poder determinar por medio de entrevistas realizadas a cada directivo, que modelo de gestión de talento humano permite conocer el desempeño del personal y así lograr describir cuales son las herramientas o normativas que no se

utilizan para su medición, finalizando con el análisis de un modelo de gestión de talento humano en el que se utilice la herramienta del SIITH y se logre medir el desempeño de los servidores que laboran en la institución.

Antecedentes

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's) son establecimientos que se benefician de una autonomía política, administrativa, financiera los cuales se basan en principios de solidaridad, equidad y participación de la ciudadanía, cuyo objetivo principal es organizar el territorio Ecuatoriano los cuales están regulados por la constitución de la República del Ecuador y el código orgánico de organización territorial, autonomías y descentralización que son quienes establecen la organización política y administrativa del estado Ecuatoriano, el cual se encuentra organizado de forma regional, provincial, cantonal y parroquial (Ramone, 2021).

La administración de los GAD's tiene la finalidad de organizar y encargarse de sus empleados y recursos materiales que se utilizan, el modelo de gestión de talento humano es el que se detalla en el estatuto orgánico de proceso ya que ahí se describen las principales funciones que se deben cumplir desde el diseño o reforma normativa del talento humano por procesos, la selección de su personal, convocar a los concursos de mérito y oposición, evaluaciones de desempeño de su personal y todo lo que incluya beneficios y control de cada uno de los empleados que laboran en los GAD's (GAD MUNICIPAL, 2020).

Planteamientos de la Investigación

La presente investigación tiene como objeto de estudio analizar como al modelo de gestión de talento humano que se utiliza en la gestión administrativa contribuye con la planificación, clasificación de puestos, selección, capacitación y desempeño de los colaboradores.

Planteamiento de problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar, es una institución pública con dependencia al estado ecuatoriano, la misma que de conformidad con lo establecido en su estatuto orgánico cuenta con nueve direcciones entre ellas la gestión administrativa de talento humano aquella que contribuye favorablemente a la organización permitiendo así mejorar el desempeño de sus empleados para así obtener una visión clara de cada una de las competencias que presentan los servidores, las cuales no pueden ser evaluadas debido a no utilizar la herramienta establecida por el Ministerio del Trabajo para medir el nivel de competencias y conocimientos de los cargos que se desempeñan dentro de la institución gubernamental, lo cual provoca que los servidores no estén preparados correctamente en el área para el cual fueron elegidos.

Como mencionó Flor (2020) un modelo de gestión de talento humano es la encargada de interactuar con cada uno de los servidores que laboran en la empresa, desde el inicio de su selección, evaluación y asignación, cual se puede realizar a través de herramientas que faciliten el proceso y establezcan un respaldo de las evaluaciones que se realizan en el interior de la organización, lo cual no se está realizando en el GAD Municipal ya que no se realizan las evaluaciones de desempeño a través de la plataforma ya asignada previamente por la institución.

En el año 2015 el Ministerio del Trabajo expidió el instructivo de registro de información en la plantilla de talento humano y plan de optimización y racionalización, el mismo que está dirigido a los GAD's Municipales, teniendo como objetivo principal detallar las actividades que deben desarrollar las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH

de las instituciones, entidades y organismos del Estado Ecuatoriano sujetos al ámbito del régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, para registrar la información en los instrumentos técnicos denominados “Plantilla de Talento Humano y plan de optimización y racionalización del Talento Humano”, según lo establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del talento humano y su procedimiento, tal como se menciona en sus artículos es absoluta responsabilidad de la unidad administrativa de talento humano mantener actualizado y aplicar de manera obligatoria el SIITH, en el que se pueden realizar distintos procesos de organización y evaluación del personal ya que al no utilizarlo se estaría faltando al uso obligatorio de dicho sistema (Zambrano, 2017).

La Gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar, no optimiza el uso de dichas herramientas debido a la falta de registro y datos ingresados de forma incorrecta en el que no se ha podido medir el nivel del desempeño de los servidores y servidoras cayendo en inobservancias ante la institución de control gubernamental como lo es la contraloría general del estado.

Formulación del problema

¿Cómo la falta de conocimiento sobre modelo de gestión de talento humano afecta en el desempeño de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar?

Justificación

La importancia del presente trabajo de investigación radica en describir el modelo de gestión de talento humano y analizar el desempeño de los servidores que laboran en las instituciones, ya que esto permite a los GAD's municipales a nivel nacional, asignar de forma equitativa los puestos de trabajo en base al nivel de competencias que poseen, ingresar

información, desvincular al personal, entre otros procesos , en el que se espera por medio de esta investigación ser una guía para que los GAD`s logren reducir el presupuesto institucional en el que se incluye las capacitaciones constantes a los empleados antes de iniciar su labor ya que su puesto de trabajo debe ser asignado en base a sus conocimientos y competencias lo que va a permitir minimizar un presupuesto en el que se logre actualizar el conocimiento del personal que ya cuenta con las competencias necesarias para su cargo.

La presente investigación permitirá que los GAD Municipales puedan analizar el modelo de gestión de talento humano que se utiliza en los municipios el cual permite desarrollar un modelo de gestión de talento humano de acuerdo a su formación académica y de esta manera brindar una capacitación que les permita actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño en cada una de sus labores, informando sobre los beneficios que obtendrán al utilizar la herramienta SIITH la cual les permitirá mejorar las evaluaciones de desempeño que se desarrolla al personal y a la vez se pretende con dicha información enriquecer sobre las importantes teorías del modelo de gestión de talento humano , estudios relacionados que permita conocer sobre un sistema que les facilite evaluar el desempeño de los servidores para que así otras instituciones logren guiarse y asignar a su personal en base a los conocimientos y habilidades que poseen.

Por medio de esta investigación aplicando una metodología mixta se quiere analizar el modelo de gestión de talento humano que utiliza la institución para realizar dichas evaluaciones al personal que labora en el GAD Municipal del cantón Simón Bolívar, la cual va a permitir analizar el desempeño de sus colaboradores.

Así mismo la evaluación de desempeño ayuda a implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño de los servidores y refuerza la toma de decisiones para

posibles ascensos o de ubicación, además permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y por último ayuda a observar si existen problemas personales que afecten al personal en el desempeño del cargo (Díaz, 2009).

Objetivos

Objetivo general

- ✓ Analizar el modelo de gestión de Talento Humano y el desempeño del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar mediante una investigación mixta con el fin de utilizar la herramienta de forma adecuada, mejorando los niveles de desempeño de los colaboradores.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar las principales teorías, marco referencial y marco legal referentes a la gestión de talento humano y desempeño de los servidores.
- ✓ Establecer el marco metodológico para definir el levantamiento idóneo de la información requerida.
- ✓ Analizar como el modelo de gestión de talento humano contribuye con la planificación, clasificación de puestos, selección, capacitación y desempeño de los colaboradores.

Hipótesis

Hipótesis 1: El modelo de gestión del talento humano a través de la planificación de la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar incide en la evaluación de desempeño.

Hipótesis 2: El modelo de gestión del talento humano mediante la clasificación de puestos de los servidores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar incide en la evaluación de desempeño.

Hipótesis 3: El modelo de gestión del talento humano en lo que refiere a la selección de personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar incide en la evaluación de desempeño.

Hipótesis 4: El modelo de gestión del talento humano a través de la variable de la formación y capacitación en los servidores de la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar incide en la evaluación de desempeño.

Hipótesis 5: El modelo gestión del talento humano influye en la evaluación de desempeño en los servidores de la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar.

Preguntas de Investigación

¿Qué marco teórico y referencial permiten conocer mejor acerca de los modelos de gestión de Talento Humano?

¿Cuál es la metodología idónea para la recopilación de la información?

¿Cómo el modelo de gestión del talento humano contribuye en la planificación de la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar?

¿Cómo el modelo de gestión del talento humano favorece la clasificación de puestos de los servidores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar?

¿De qué forma el modelo de gestión del talento humano permite la selección de personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar?

¿Cómo el modelo de gestión del talento humano fomenta la formación y capacitación en los servidores de la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar?

¿Cómo el modelo gestión del talento evalúa el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar?

Capítulo II: Revisión Literatura

La administración del talento humano surgió debido al incremento y complicada organización de las tareas, los cuales se presentaron a inicios del siglo XX a consecuencia del impacto de la revolución industrial, la era de industrialización tradicional se vio marcada por un modelo burocrático el cual estuvo apoyado y enfocado en las decisiones internas, los cuales permitían mantener control de la disciplina y enmarcar un modelo con el que se pueda evaluar el comportamiento de los empleados (Heredia, 2019).

Marco Teórico

Gestión del talento humano.

En la actualidad el desarrollo tecnológico ha producido cambios en la forma en cómo se busca conseguir la productividad y la mejora de calidad en las organizaciones. Ante estos cambios intensos, algo se ha mantenido como una constante, y es que las diferencias entre las empresas relacionadas con las ventajas competitivas se siguen definiendo por los grupos humanos que coexisten dentro de ellas. La tecnología solo genera desarrollo en las empresas gracias al accionar del ser humano, quien es el encargado de tomar las decisiones necesarias para dirigir y garantizar el crecimiento de las empresas. Ante la importancia constante de los trabajadores surge la necesidad de perfeccionar las acciones que permitan mejorar al capital humano, apareciendo la gestión del talento humano como una alternativa (Barreras, 2017).

Lobo (2017) definió la gestión del talento humano como aquella responsabilidad que se adquiere con la finalidad de potencializar el desarrollo del personal en función de sus competencias, idoneidad laboral y aptitudes. Enfocarse en la creación de diferentes estrategias y actividades orientadas al desarrollo de estas características generaría colaboradores competentes para realizar las actividades laborales asignadas a cada grupo de trabajo, quienes serían además íntegros y estarían comprometidos al desarrollo organizacional, por medio de las actividades de selección,

vinculación, inducción y formación, para asegurar las competencias con base en la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas de acuerdo al cargo.

Inicialmente, la gestión del talento humano estaba orientada a indicar procesos inalterables que reflejaban el desempeño del personal para cumplir con los objetivos de producción, pero el desarrollo de la investigación en GTH han producido un cambio de la visión de los trabajadores como talentos y no como recursos que se pueden usar indiscriminadamente, permitiendo así abrir las posibilidades de desarrollo, aporte y aplicabilidad (Ramírez et al., 2019).

Existe una gran responsabilidad para la gestión del talento humano debido a todo lo que implica el trabajo del desarrollo de las habilidades de los colaboradores para un crecimiento personal que permita a su vez un crecimiento empresarial.

En este sentido, Armas et al., (2017) mencionaron ciertos aspectos teóricos que conforman la gestión del talento humano, los cuales están relacionados con los principios de la teoría humanista que se integraron a inicios del siglo XIX en las industrias, el estudio del comportamiento organizacional sustentado por la dinámica interna de las relaciones interpersonales al interior de las empresas, la aparición de un enfoque sistémico que permitió la reorganización del modelo centralizado burocrático de las empresas y los estudios en psicología social relacionados con aspectos más profundos el ser humano como lo son las necesidades personales, la motivación, el rol que cumplen dentro de las organizaciones y como se conjuga esto con el desempeño laboral.

Gestión del Talento Humano en el sector público

La gestión del talento humano en el sector público es aquella que permite establecer, precisar, encaminar e inspeccionar a los servidores que colaboran con sus conocimientos,

habilidades, aptitudes a las diferentes necesidades que requiere la institución pública la cual se encarga de regular a la gestión de talento humano en sector público dentro del territorio ecuatoriano, es el Ministerio del Trabajo el cual se encarga de inspeccionar que los reglamentos y leyes se cumplan con normalidad, aunque los GAD Municipales también deben cumplir y guiarse por la normativa establecida en cada Gobierno autónomo (Chaca,2017).

Entre las principales actividades que se desarrollan dentro de los Gobiernos Autónomos son:

- ✓ Planificar, desarrollar, vigilar y asesorar tanto a los empleados como alcaldes sobre las principales actividades que están relacionadas con la administración de talento humano.
- ✓ Utilizar y actualizar el sistema de asignación de puestos y nivel de remuneración de la municipalidad en base a las leyes del reglamento vigente.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de las leyes tal como lo establece el reglamento
- ✓ Actualizar los registros, expedientes y estadísticas del personal de la municipalidad
- ✓ Supervisar el control de asistencia de los empleados (Municipio de Riobamba, 2018).

Funciones de gestión de talento humano

La función de la Gestión del Talento Humano “Tiene la misión de asignar e integrar el capital humano en los esquemas culturales de la división organizativa de la empresa” (Abril, 2018, p. 14).

En este sentido, el sistema de gestión de talento humano de las organizaciones necesita de prácticas, actividades y criterios de control de sus resultados que permitan el cumplimiento de

esta visión integradora.

La importancia de la implementación constante de nuevos procesos de gestión del talento humano conlleva a una serie de actividades y procesos que resultan determinantes para el beneficio recíproco entre los colaboradores de una organización y la organización por sí misma, por lo que Nieva (2018) propuso cuatro funciones principales en la gestión del talento humano, las cuales se detallan a continuación:

- Selección de talento: las competencias de los aspirantes a nuevos puestos dentro de la organización, realizando el análisis profundo de los conocimientos, capacidades y habilidades requeridas para una ejecución de una plaza laboral que permita el desarrollo funcional del trabajador.
- Formación empresarial: continúa a partir de la creación de programas de aprendizajes que permitan fortalecer las competencias de los empleados, forjando así conocimientos mientras se desarrolla el talento dentro de la empresa.
- Desarrollo Profesional: este proceso tiene mucha relación con el anterior ya que permite mejorar las habilidades de los empleados en base a sus competencias, generando así una evolución personal y responsabilidad con la institución.
- Evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa para verificar el desarrollo integral de las competencias del personal, identificando puntos fuertes del proceso para potencializar y debilidades que necesitan ser reforzadas para cumplir con los objetivos planteados inicialmente.

Modelos de gestión de talento humano.

La adquisición constante de información sobre el desarrollo de la gestión humana ha

generado una serie de modelos teóricos que permiten explicar de alguna u otra manera como esta actividad puede realizarse, interactuar, organizar y realizar las actividades dirigidas a cumplir con sus funciones de cada una de sus partes (Bernardo et al., 2020).

Modelo de Harper y Lynch

El modelo de Harper y Lynch realizaba preliminarmente un análisis de las interdependencias de aspectos relevantes del talento humano como la descripción de los puestos, la motivación, entre otros, para lograr conseguir una optimización de procesos del talento humano. Aunque este modelo logró describir procesos de la gestión del talento humano con detalle, tuvo complicaciones para su desarrollo en la práctica (Abril, 2018).

Modelo de Werther y Davis

El modelo de Werther y Davis fue pionero en la gestión del talento humano al ver a la organización como un sistema, estos autores planteaban una interdependencia entre las actividades claves en el talento humano relacionadas con objetivos sociales, organizativos, funcionales y personales que interactúan dentro del desarrollo de la organización. Aunque carezca de una condición estratégica, aporta un pilar fundamental en la gestión del talento humano al resaltar aspectos como la retroalimentación y la continuidad de operación de la GTH (Abril, 2018).

Modelo de Zayas

El modelo de Zayas por su parte mantiene una vista sistémica de la gestión del talento humano al plantear la interdependencia de diferentes elementos que se engloban en tres subsistemas: organización, desarrollo personal y el social. Estos subsistemas encierran diferentes aspectos del talento humano ya conocidos como la seguridad laboral, la capacitación y las

esferas cognitivas, afectivas y sociales del ser (Abril, 2018).

Modelo DPC (Diagnostico, Proyección y Control)

El modelo de gestión de talento humano de Diagnóstico, Proyección y Control de Cuenta refleja una perspectiva funcional de la gestión del talento humano, en donde la utilización de tecnología específica para cada actividad de la GTH es determinada con la finalidad de llevarla directamente a la praxis organizacional. El nombre de este modelo implica un desarrollo de la gestión basado en la aplicación implícita de herramientas relacionadas con la investigación-acción, en donde, a medida que se obtiene información sobre, por ejemplo, el desempeño laboral, se van identificando puntos fuertes y débiles para diagnosticar e interpretar los distintos escenarios que se presenten para así poder ejecutar algún tipo de intervención (Bernardo et al., 2020).

Modelo de gestión de talento humano del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar.

Las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH), de acuerdo con lo que determina la norma legal (LOSEP, Art. 54), se fundamentan en el sistema integrado de desarrollo del talento humano del sector público, el mismo que se encuentra conformado por los subsistemas de: **planificación** del talento humano; **clasificación de puestos**; reclutamiento y **selección de personal**; **formación, capacitación**, desarrollo profesional y evaluación **del desempeño**.

Tal y como se observa en la Figura 1, en la que se encuentra el modelo de gestión de talento humano del sector público.

Figura 1.

Modelo de Gestión de Talento Humano en el Sector Público



Fuente: Desarrollado a partir del modelo de Gestión de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar, 2021.

Tales componentes que conforman el modelo de gestión de talento humano se encuentran reglamentados en la; Ley Orgánica de Servicio Público, Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley orgánica de la contraloría general del estado y su reglamento, la Norma Técnica para la evaluación del desempeño y el uso del Sistema Informático Integrado de Talento Humano– SIITH.

El modelo de gestión de talento humano que se desarrolla en el interior del municipio se encuentra basado en cinco procesos como son:

Planificación: es un plan general, metodológicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud para obtener un objetivo determinado, el desarrollo armónico de una ciudad, el

desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc. (Vidal, 2020; Tenorio, 2020). Adicionalmente, Tenorio (2020) acotó a este concepto que la planificación permite mejorar las competencias del talento humano.

En este proceso se organiza la información y actividades a realizar de forma mensual o semanal, distribuyendo el tiempo necesario de duración a cada proceso en el que se organiza y establece el organigrama, para de esta manera asignar los puestos en base al manual de funciones a quienes se evalúa cada seis meses para establecer las diferentes problemáticas y ventajas competitivas de cada puesto.

Clasificación de puestos: Para Lucke (2006); Yasuri (2020) la clasificación de puesto se refiere a uno de los factores más importantes de la Administración de Recursos Humanos y consta de las etapas en las que se encuentra: la recolección de la información sobre tales puestos, el análisis de la información, la agrupación de los factores similares, la descripción de la tareas, las condiciones organizacionales y ambientales, las características personales, las consecuencias del error y requerimientos académicos de experiencia y legales .

Reclutamiento y Selección de personal: Para Arturo (2019) la etapa de selección del personal es un proceso que comprende tanto la recopilación de la información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse, en el que Rodríguez (2020) nos indica que el personal a elegirse debe contar con competencias acorde al perfil, que se está requiriendo lo cual va a permitir avanzar al ritmo en el que se maneja la empresa.

En el presente proceso se asignan las competencias necesarias que requiere cada puesto de trabajo para evaluar en base al desempeño de los aspirantes para determinar si sus competencias van acorde al puesto requerido.

Evaluación de desempeño: Es un concepto integrado del conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona, en cualquier actividad, laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (inteligencia por conocimientos aprendidos tanto a través de sus estudios formales como informales), la experiencia práctica y competencias Martha Alles (2019). Adicionalmente Sánchez (2012) indica que es una técnica de dirección indispensable en la toma de decisiones de la organización, no solo es encontrar falencias, sino también reflexionar sobre la retroalimentación estratégica y las acciones encaminadas a buscar la mejora continua.

Formación y capacitación: Según Aguilar (2006) la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio de los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Mientras que, para Calle (2018) las capacitaciones programadas en las organizaciones, previamente, sirven para evaluar los conocimientos y desempeño obtenidos. Así también asevera que una adecuada capacitación puede aumentar los índices en el clima laboral en sus diferentes factores de evaluación.

Gestión por competencias

Generalmente, cuando se habla de competencias se hace referencia a diferentes conocimientos, atributos, habilidades y capacidades con la que cuenta un ser humano.

Este modelo de gestión consigue integrar áreas, funciones y objetivos organizacionales para sintonizarlos, con la finalidad de poder alcanzar los niveles óptimos en relación con la eficiencia y eficacia para un desarrollo funcional en el desempeño laboral, para así lograr identificar

y desarrollar el conocimiento de las personas en relación con sus habilidades (Páez & Vera, 2020).

El modelo de gestión por competencias surge como respuesta a las exigencias de las empresas por adaptarse a los escenarios en constante cambio, y según Valdiviezo & Muñoz (2017) puede definirse como una “herramienta que permite transformar la organización y aumente el compromiso del capital humano de la empresa” (p. 23). Este autor además precisa en considerar este modelo como una ventaja para adaptarse a las exigencias ambientales gracias a que, con este modelo se pueden alcanzar logros a mediano y largo plazo, permitiendo mejoras y optimizando recursos sin restarle importancia al cuidado del personal, siempre y cuando los objetivos de la gestión del talento humano estén alineados con los objetivos organizacionales. Castañeda (2020) mencionó además que este modelo se enfoca en temas como la motivación, el trabajo cooperativo, la planificación institucional, y la promoción de resultados.

Desempeño.

“El desempeño está asociado con los logros individuales o colectivos al interior de una organización, y al alineamiento de la gestión con las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto, el desempeño es una magnitud de los logros de una organización” (Arriagada, 2002).

El desempeño laboral de la gestión administrativa de talento humano está relacionado con el comportamientos y resultados obtenidos, considerando también como una variable la motivación, la eficiencia de llevar a cabo las tareas encomendadas, que conlleva a la eficacia de realizar sus labores (Arriagada, 2002).

Así mismo, “El desempeño es producto de la habilidad multiplicada por la motivación, la habilidad, es el producto de la aptitud multiplicada por el entrenamiento y recursos, y la motivación es el producto del deseo y el compromiso” (David, 2004).

Se entiende que el desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas

o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización (Palmar et al. 2014).

Factores esenciales como; la eficiencia, calidad, productividad y las aptitudes forman parte del comportamiento, disciplina y cualidades personales que se requieren en el desempeño de las actividades de los servidores. (Palmar et al. 2014).

Definición de evaluación de desempeño

Según Díaz (2009) lo considero como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamiento y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en que medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su pendiente futuro, que permita implementar nuevas políticas de compensación, mejora del desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascenso o ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

El GAD Municipal y la evaluación de desempeño

La Gestión del Talento Humano, es caracterizada por ser un conjunto de elementos que interactúan y que tiene una participación directa dentro de las diversas actividades de una organización y por ende en el logro de los objetivos de esta. Encontrándose el Talento Humano en todos los procesos operativos como administrativos de la institución, un adecuado, eficiente y técnico manejo de esta, permitiendo dentro de la institución mejorar el desempeño de los servidores, siempre que este se encuentre en un adecuado clima laboral respetuoso y apegado a

las legislaciones laborales vigentes en el Ecuador.

Como medir el desempeño en los empleados.

Es posible afirmar que la medición es la acción de medir, y que medir es comparar dos o más magnitudes de la misma especie o naturaleza, utilizando a una de ellas como patrón. Aquí se puede notar que la medición siempre requiere un referente para observar la magnitud de la medida (Arriagada, 2002).

“Una evaluación de desempeño debe realizarse con relación al perfil del puesto. Solo se podrá decir que un apersona se desempeñó, en relación con el cumplimiento de sus funciones y al puesto que ocupa” (Alles, 2005, p.12).

La gestión del desempeño empieza con el establecimiento de unas metas. Las metas definen los resultados de que las personas deberían conseguir. Las metas son un punto que nos permiten evaluar la planificación, el reconocimiento de la labor, las recompensas y la mejora. Sin metas, el tiempo y la energía se perderían en actividades que contribuyen muy poco al existo empresarial (Essentials, 2007).

Para medir el desempeño de los servidores se puede realizar mediante la evaluación de desempeño la misma que recibe varias denominaciones, como evaluación de méritos y oposiciones, informes de eficiencia individual, entre otras. La evaluación de desempeño es un proceso mediante el cual el director de área evalúa a sus subalternos, es decir jefes departamentales para que ellos a su vez evalúen a su equipo de trabajo. Cabe mencionar que el nivel directivo de la institución o de nivel jerárquico superior es evaluado por la máxima autoridad.

Sistema integrado de talento humano (SIITH)

Es una herramienta informática de administración, gestión y desarrollo de talento humano que se encuentra bajo la rectoría del Ministerio de Relaciones Laborales.

En el año 2015 el ministerio del trabajo expide el instructivo de registro de información en la plantilla de talento humano y plan de optimización y racionalización, el mismo que está dirigido a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, teniendo como objetivo principal detallar las actividades que deben desarrollar las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH de las instituciones, entidades y organismos del Estado Ecuatoriano sujetos al ámbito del régimen de la LOSEP, según lo establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano y su procedimiento.

Una de las medidas por las que ha optado la gestión de administrativa de talento humano es la descripción de las actividades diarias mediante una matriz, la misma que es remitida a la dirección de talento humano, la cual permite que el director de cada área conozca que tan bien se desempeñan los servidores en las tareas encomendadas y conflictos a resolver, siendo este un factor a considerar para el momento de realizar las respectivas evaluaciones.

Marco legal

Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP

Subsistema De Evaluación del Desempeño

Conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos y transparentes que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con la misión, responsabilidades y perfiles del puesto.

Será aplicada entre el Ministerio de Trabajo y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, con el objetivo de estimular el rendimiento de los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. En el

proceso de evaluación de los servidores públicos deberá conocer los objetivos de la evaluación, en relación con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño deberán ser suscritos por el jefe inmediato o quien haga a su vez de funcionario evaluador y realizar sus observaciones por escrito. La evaluación del desempeño servirá de base para realizar ascenso, cesación o concesión de otros estímulos que contemple esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción (Losep, 2020).

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP

El subsistema de evaluación del desempeño lo realiza la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Trabajo, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por los servidores. Las escalas de evaluación de los resultados de la gestión y desempeño organizacional son las siguientes: Excelente es aquel que supera los objetivos y metas programadas, muy bueno es quien cumple con los objetivos y metas, satisfactorio mantiene un nivel mínimo de productividad, regular resultados menores al mínimo, insuficiente su productividad no cubre la necesidad del puesto. La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora previa a la notificación del servidor (Reglamento, 2021).

Los efectos de la evaluación serán los siguientes:

El servidor público que obtenga la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para la aplicación de políticas de promoción, reconocimiento, ascensos dentro de la carrera del servicio público y estímulos que contempla la LOSEP, este Reglamento General y la Norma que para el efecto se expida.

Así también, el servidor que obtenga la calificación de regular volverá a ser evaluado en

el plazo de tres meses, de obtener la misma calificación, será destituido de su puesto, previo el sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata.

Las UATH acorde con las normas institucionales, serán responsables de que la evaluación del período de prueba y su notificación se realicen antes de la culminación del período. En caso de incumplimiento, la Contraloría General del Estado establecerá las responsabilidades a quien hubiese lugar.

La autoridad nominadora a petición motivada del jefe inmediato de la o el servidor en período de prueba, podrá solicitar en cualquier momento la evaluación dentro de este período (Reglamento, 2021).

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

Incurrirán en responsabilidad administrativa culposa las autoridades, dignatarios, funcionarios o servidores de las instituciones del Estado que, se establecerá la base del análisis documento del grado de inobservancia relativas al asunto que se trate, y sobre todo al incumplimiento de las atribuciones, funciones, deberes y obligaciones que el competen por razón del cargo (Contraloría, 2002).

Reglamento a la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

La Entidad del sector público tendrá indicadores de gestión, que deberá preparar de acuerdo con su misión y visión conforme las herramientas de planificación como parte del proceso administrativo.

La elaboración de indicadores de gestión se sustentará en la información que guarde relación con el cumplimiento de los objetivos y las metas, en el que se mide el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos, a nivel de

eficiencia, efectividad, economía e impacto en la comunidad, de acuerdo con la misión, visión, objetivos y estrategias institucionales (Contraloría, 2003)

Evaluación del Desempeño

Estará a cargo de la máxima autoridad de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento humano, emitirán y difundirán las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución. Las políticas, procedimientos, así como la periodicidad del proceso de valoración de desempeño, se formularán tomando en consideración la normativa emitida por el órgano rector del sistema.

El trabajo de las servidoras y servidores será evaluado permanentemente, su rendimiento y productividad serán iguales o mayores a los niveles de eficiencia previamente establecidos para cada función, actividad o tarea. La evaluación de desempeño se efectuará bajo criterios técnicos (cantidad, calidad, complejidad y herramientas de trabajo) en función de las actividades establecidas para cada puesto de trabajo y de las asignadas en los planes operativos de la entidad. Los resultados de la evaluación de desempeño servirán de base para la identificación de las necesidades de capacitación o entrenamiento del personal o de promoción y reubicación, para mejorar su rendimiento y productividad.

Marco Referencial

En el presente capítulo se desarrolla el marco referencial que relaciona a la investigación en contexto nacional, referente a los modelos de gestión de talento humano y desempeño del personal que utilizan los GAD Municipal, en los últimos años varios autores han utilizado muchas líneas de investigación para identificar las variables o condiciones que conducen a proyectos exitosos.

En las siguientes descripciones, se hace hincapié en los estudios relacionados con los modelos de gestión de talento humano y el desempeño de su personal, la metodología que utilizaron y los resultados que obtuvieron con dichas herramientas. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es diseñar un modelo de gestión de talento humano que permita medir el desempeño de los servidores.

Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Municipio de la Troncal

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo evaluar el desempeño de los trabajadores en relación con el grado de motivación de los sujetos investigados, sobre el modelo de gestión actual del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal. La institución contaba con 339 empleados que laboran en ella, se utilizó la técnica de encuesta y la herramienta de cuestionario, tuvieron como muestra a 180 personas y se aplicó una encuesta cerrada a los funcionarios del GAD, incluyendo a directores y jefes superiores de cada área, entre ellas: Administración, Producción y de Inversión; cada área conformada por empleados y trabajadores. El resultado que arrojó la encuesta fue que el 61% de los empleados indica tener conocimiento de la motivación personal y su incidencia en el desempeño laboral, en relación a como se motiva al personal, el 23% conoce los mecanismos para que ese factor se lleve a cabo, el 64% de los servidores indican conocer los beneficios generados al estar motivados y que efectos producen tanto interno como externamente, finalmente, el 70% de las personas, tienen conocimiento del trabajo mancomunado, fortaleza que es importante dentro de una dirección laboral. Los principales motivos que influyen en la insatisfacción de los empleados son las dimensiones de: rendimiento y relaciones interpersonales (Carrillo, 2020).

La administración del talento humano en las empresas del sector público en Ecuador.

La presente investigación se centra en la importancia que tiene la inversión en la

capacitación y educación de los empleados con la finalidad de potenciar el talento humano, la presente investigación dará a conocer cuán importante es llevar a cabo una correcta gestión de Talento Humano en el sector público con la finalidad de ofrecer un valor para la entidad y generar en la misma un cambio positivo en la confianza de manera que las entidades públicas se comprometan a cambiar los esquemas rígidos y complejos. Para ello es necesario que se lleve a cabo un modelo, planes y programas que garantice el logro de los objetivos organizacionales mediante la evaluación del desenvolvimiento de los trabajos que se ejecutan en los diferentes equipos y grupos de trabajo (Cadena, 2016).

Parámetros para la planeación estratégica del talento humano.

La planeación de los recursos humanos en el sector público es uno de los procesos en los que se asegura que las instituciones cuenten con el número suficiente de personal y así poder cumplir con el objetivo principal de la gestión de talento humano la cual es optimizar su estructura humana. Este documento se estructura en tres secciones, en primera instancia se explica el por qué es necesario que se lleva a cabo una planeación estratégica en la gestión de talento humano dentro del sector público, además se establece el contexto que se requiere para dicha planeación y, por último, se indica la metodología que se debe seguir para la realización de la planeación estratégica siendo de tal forma un aporte sólido a la presente redacción (Jiménez et al., 2020).

Gestión del talento humano en el desempeño laboral.

A nivel general, el personal es considerado como factor fundamental dentro de las instituciones públicas y privadas, para la obtención de buenos resultados se busca reclutar personal dispuesto, para que se encarguen de cada lugar de trabajo, por lo tanto, el área de personal tiende procesos de selección de una forma oportuna y delicada para que puedan perfeccionar el desempeño dentro de las entidades (Bardales, 2020).

Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño.

En la actualidad hablar de gestión talento humano y del desempeño laboral, es hablar de la columna vertebral de las organizaciones, siendo estas variables los principales elementos responsables del crecimiento y desarrollo de estas. Por lo general, un servidor con un alto desempeño laboral es el más requerido debido al nivel de competencias que posee para la ejecución de la contratación, ese es uno de los motivos por los cuales las empresas son el principal medio del crecimiento profesional y perfeccionamiento del colaborador (Checa et al., 2020).

Capítulo III: Marco Metodológico

En el presente capítulo se procede a detallar sobre las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de información sobre el modelo de gestión de talento humano y el desempeño del GAD Municipal, junto a ello se procede a delimitar el tipo de enfoque al que pertenece, el corte de tiempo, alcance, diseño, tipo de muestra que se va a elegir y la población con la que se trabajó y se examinaron los resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal.

Enfoque

La presente investigación cuenta con un enfoque mixto el cual es un proceso que recoge, analiza, y enlaza los datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación, el cual permite responder a la formulación del problema o sus preguntas de investigación y describe los resultados obtenidos en cada una de las encuestas del personal (Bobadilla, 2016).

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos de forma secuencial y probatoria ya que inicia de una idea y continúa detallándose, luego que se delimita la idea principal, se derivan los objetivos de las preguntas de investigación, se establecen hipótesis en función de las variables, las que deberán ser aprobadas en un contexto determinado. Se realizan las mediciones y su análisis utilizando métodos estadísticos con el fin de obtener conclusiones con respecto a las hipótesis previamente planteadas (Fernández, 2016). En base a esta premisa se planteó como hipótesis del estudio establecer si hay relación entre las variables de gestión de talento humano y desempeño.

Enfoque cualitativo

La investigación cualitativa, tiene como origen en las ciencias sociales y enfatiza el aspecto individual, descriptivo, completo y dinámico de la experiencia humana y trata de entender la comprensión del todo atribuyéndole características de forma subjetiva (Vivar, 2010). En la parte cualitativa se va a describir y contrastar los resultados obtenidos en las entrevistas lo que permitirá corroborar la información proporcionada en las encuestas. Por esta combinación de encuestas y entrevistas es que se hace referencia a un enfoque mixto.

Corte de tiempo transversal

El corte de tiempo transversal se define como el modelo de investigación observacional, particular, que permite medir una o más variables en un tiempo establecido (Sánchez, 2019). En el presente trabajo de investigación se observa y analizan los datos de las variables establecidas en un periodo de tiempo único.

Alcance descriptivo y correlacional

El alcance descriptivo, su objetivo es describir la realidad de las situaciones, personas, o grupos que están relacionadas con la investigación. El análisis descriptivo es aquel que permite descubrir nuevos hechos y significados de la investigación, por otra parte, el correlacional permite establecer la relación entre dos o más variables de estudio (Aguilar, 2018).

En el presente trabajo de investigación se recolectó la información de los servidores que laboran en el GAD Municipal para describir el modelo de Gestión de Talento Humano y analizar la correlación entre dicho modelo y el desempeño del personal del GAD antes mencionado.

Diseño no experimental

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Ruiz, 2008).

Población

Según Centeno (2019) define a la población como el conjunto de mediciones de una variable evaluada en cada uno de los “individuos” que componen el universo.

Para el análisis cuantitativo, es decir el levantamiento de las encuestas, se considera como la población objeto de estudio a todos aquellos servidores administrativos que laboran en el GAD Municipal del cantón Simón Bolívar bajo el régimen de la LOSEP, este grupo está compuesto en diversos departamentos cuya distribución se presentará con detalle en el apartado de la muestra. Por otra parte, para el análisis cualitativo es decir para las entrevistas la población es considerada en función del nivel directivo.

Muestra

Así mismo, según Centeno (2019) menciona que por muestra se entiende un subconjunto representativo de la población, entendiendo que las características de la muestra deberían referir lo que acontece en la población.

La muestra sujeta a análisis constituye una porción representativa de la población, por lo que para poder determinar el tamaño de la muestra se consideró la siguiente fórmula:

Figura 2.

Fórmula Tamaño de la Muestra, Tomado de Rivera (Rivera Reyes, 2019).

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{Ne^2 + Z^2 * p * q}$$

n= Tamaño de la muestra

e: 10% = 0.10

Z: coeficiente de confianza= 1.96 (95% de confianza y 10% de error)

p: Proporción poblacional de éxito=0.05

q: Probabilidad de ocurrencia sin éxito = 0.05

N: Tamaño de la población = 143 servidores.

Reemplazando la siguiente fórmula, se obtiene una muestra de 57 servidores

Figura 3.

Aplicación de la Muestra.

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,50) * (0,50) * (143)}{(143) * (0,10)^2 + (1,96)^2 * (0,50) * (0,50)}$$

$$n = \frac{137.3372}{2.3904}$$

$$n = 57$$

A continuación, en la Tabla 1 se observa la distribución de la muestra en proporción con los servidores que colaboran cada departamento del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar.

Tabla 1*Distribución de la Población y Muestra.*

Departamento	# empleados (población)	# empleados (muestra)	%
Alcaldía	14	6	10%
Consejo cantonal de protección de derechos	5	2	3%
Gestión desarrollo económico social	28	11	20%
Gestión administrativa	12	5	8%
Gestión administrativa de talento humano	5	2	3%
Gestión de obras civiles y servicios públicos	15	6	10%
Bomberos	3	1	2%
Registro de la propiedad y mercantil	4	2	3%
Gestión de planificación y ordenamiento territorial	8	3	6%
Gestión de procuraduría sindical	28	11	20%
Gestión de secretaria general	10	4	7%
Gestión financiera	11	4	8%
Total	143	57	100%

Nota: La población y la muestra fue elegida entre los 12 departamentos a los que pertenecen los servidores municipales.

Tipo de muestreo Aleatoria

Para aplicar esta técnica se deben conocer todos los elementos que conforman la población; a cada uno de los sujetos se le asigna un número correlativo y luego a través de cualquier método del azar se va seleccionando cada individuo hasta completar la muestra requerida. Para la selección se pueden utilizar diferentes técnicas, que van desde una tabla números aleatorios impresa o producidos por opciones informatizadas como una calculadora u hoja de cálculo. Este método que se caracteriza por su simpleza tiene poca utilidad práctica cuando la población es muy grande (Hernández, 2019).

Instrumento

Para realizar la encuesta se utilizó el instrumento que se puede observar en el Anexo A, el mismo que está conformado por 14 preguntas también, medidas bajo la escala de Likert, donde 1

es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

Las preguntas están clasificadas de acuerdo con las siguientes variables:

Planificación cuenta con 3 preguntas

Clasificación del puesto 2 preguntas

Selección del personal 3 preguntas

Evaluación de desempeño 3 preguntas

Formación y capacitación 3 preguntas

Validación del instrumento

Se consideró la validez del instrumento a través de investigación y análisis de autores y teorías que complementan el presente trabajo, obteniendo como resultado la elección de las preguntas necesarias de las que se había obtenido en investigaciones anteriores una confiabilidad por medio del alfa de Cronbach no menor a 0.70, brindando la seguridad de cada instrumento, los cuales van a permitir obtener una puntuación favorable en la investigación.

Revisión de literatura, panel de expertos y prueba piloto (alfa de Cronbach).

Los autores que facilitaron la elaboración del instrumento hacían mención en sus teorías sobre las diferentes variables que se describen a continuación:

Panel de expertos

Se socializó la encuesta con cuatro profesionales para validar el contenido del instrumento, ya que son expertos en el área, pero de diferentes instituciones, los cuales están familiarizados con el tema de los modelos de gestión de talento humano y desempeño del personal los cuales hicieron comentario en relación con el instrumento que se utiliza con los servidores del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar.

Experto 1, mencionó que le pareció una excelente idea que se haya categorizado cada pregunta en base a la variable a la que pertenece pero que cree que sería conveniente agregar más

preguntas en relación con el desempeño ya que son las dos variables base con las que se está trabajando en la presente investigación.

Experto 2, indicó que utilizar un solo instrumento para ambas variables es favorable ya que existe la facilidad de que los trabajadores respondan las preguntas y no se ocupe mucho tiempo para el desarrollo de sus obligaciones, por lo que con las encuestas van a permitir que se profundice las entrevistas que se realicen.

Experto 3, el Modelo de Gestión de Talento Humano es el método en que la unidad administrativa es la responsable de la interrelación del personal, es la forma de comunicarse con las partes involucrada, la organización ejecuta estas responsabilidades, conforma una mejor labor y progreso de un sistema sustentado en la equivalencia de justicia, oportunidades y la no exclusión, tiene como objetivo propender al desarrollo profesional, técnico del personal encaminadas a satisfacer los requerimientos establecidos de cada persona jurídica de derecho privado y público.

Experto 4, con la correcta aplicación del modelo de gestión de talento humano y los instrumentos que conforman, hará que el recurso humano sea utilizado de forma más eficiente, y permite mejorar los procesos de que conlleva el área de talento humano, alcanzando las metas y objetivos institucionales propuestos. Este modelo es el que todas las instituciones públicas deben ejecutar, el mismo que hace referencia al conjunto de procesos que una organización pública debe tener a través de su departamento de recursos humanos. Además, pone en marcha el proceso para atraer e incorporar nuevos servidores, al igual para quienes ya forman parte de la institución.

Antes de elaborar las encuestas a la muestra obtenida, se efectuó una prueba piloto a fin de demostrar las conveniencias entre las preguntas y la facilidad de razón de los encuestados con respecto al cuestionario, así también el tiempo en que los servidores tardaron en contestarlo. Para

efecto de aquello, se realiza la prueba piloto a 15 servidores del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar, es decir el 26% de la muestra.

Figura 4

Fórmula para Medir el Alfa de Cronbach

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Tal como se puede observar y aplicando la formula se obtuvo un resultado que el alfa de Cronbach es de 0.92, lo cual indica que existe un buen nivel de confianza en su evaluación, ya que se encuentra entre el 0.8 y el 1.0 que indica la tabla de ponderación, ya que mientras más se aproxime a 1 mayor será el nivel de fiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Alfa de Cronbach.

a (Alfa) =	0.920059
k (Número de Ítems) =	14
Vi (Varianza de cada Ítems) =	17.2711111
Vt (Varianza Total) =	122.248889

Nota: Por lo que es un índice utilizado para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de la escala, en la cual se evalúa la magnitud en que los ítems de la escala están correlacionados

Tabla 3*Técnica de Estudio.*

Población	Población 143 servidores
Alcance	Cantón Simón Bolívar Prov. Guayas - Ecuador
Muestra	57
Nivel de confianza muestra	95%
Técnica de recolección	Encuestas
Procedimiento	Aleatorio
Fecha	Entre el 24 al 28 de enero de 2022.

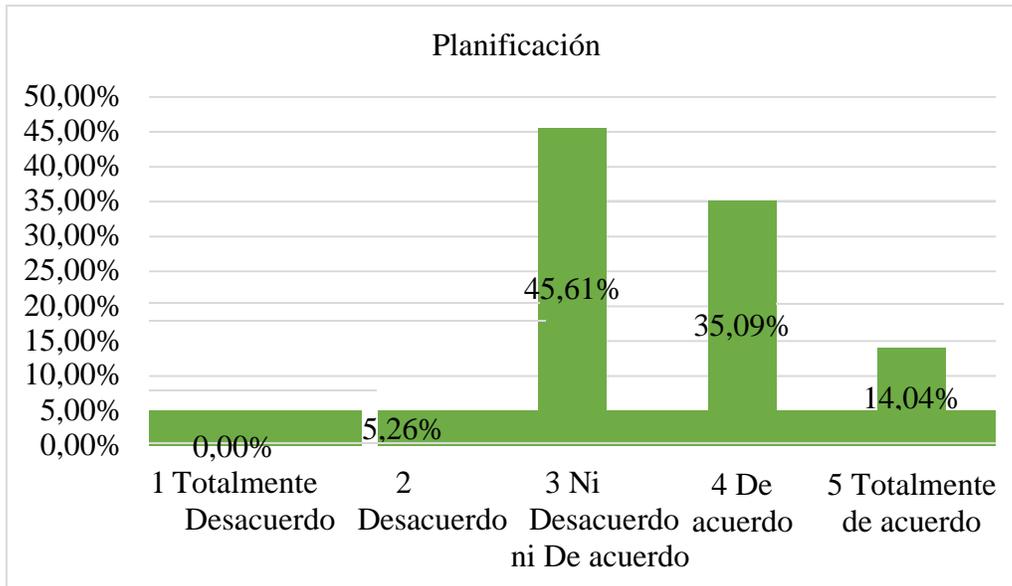
Nota: La población elegida fue de 143 servidores, en el que al agregarla formula de la muestra obtuvo un resultado de 57 personas, donde su nivel de confianza es del 95%, el cual se va a aplicar a través de encuestas aleatorias las cuales serán realizadas durante 4 días.

Capítulo IV: Discusión de Resultados

Análisis de los Resultados

Figura 5

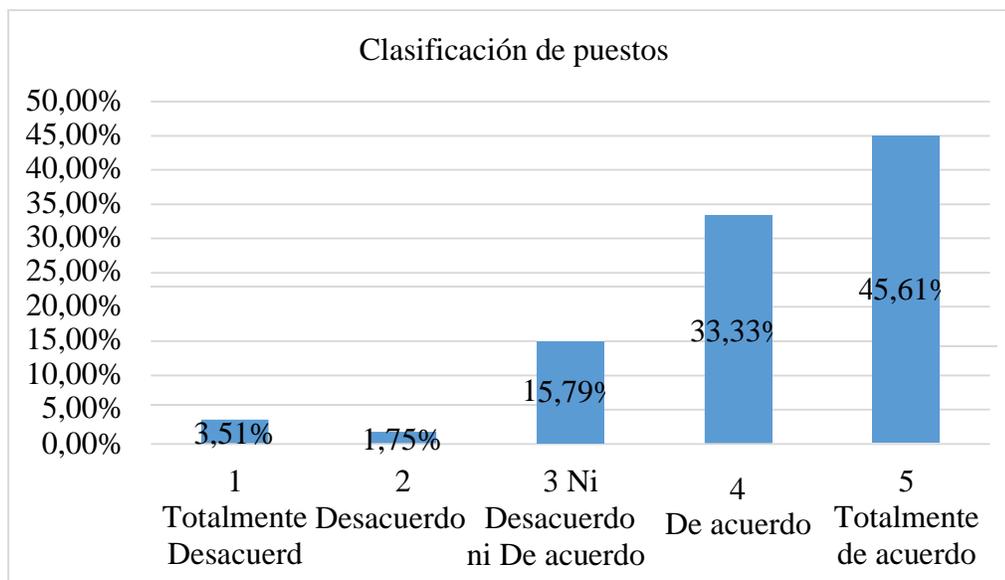
Planificación



Acorde con la Figura 5 se puede observar que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Simón Bolívar, se considera que la **planificación** si contribuye en el modelo de gestión de talento humano. Esto también se evidencia, dado que el 45.61% de los colaboradores contestaron en que están ni, de acuerdo ni en desacuerdo en que se cumplan con la planificación adecuada dentro de la institución ya que el 35,09% está de acuerdo con su planificación, 14.04% está totalmente de acuerdo en que se cumple su planificación y el 5.26% está en desacuerdo, por lo que existe una opinión dividida entre los servidores que laboran en el GAD Municipal en base al primer componente.

Figura 6

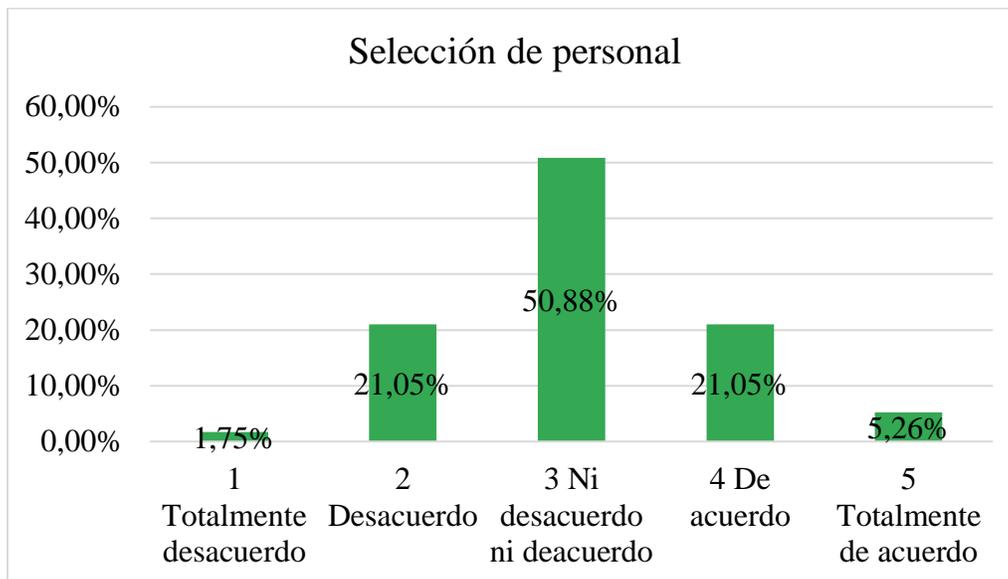
Clasificación de Puestos



Acorde con la Figura 6 se puede observar que el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Simón Bolívar considera que la **clasificación de puesto** si incide en la evaluación del desempeño. Esto también se evidencia, dado que el 45.61% de los colaboradores contestaron en que están totalmente de acuerdo, en que se cumple con la clasificación de puesto dentro de la institución ya que el 33,33% está de acuerdo, el 15.79% indico no estar ni desacuerdo ni de acuerdo, el 3.51% está totalmente desacuerdo en que se cumple con la clasificación del puesto y el 1.75% está en desacuerdo, por lo que existe una opinión dividida entre los servidores que laboran en el GAD Municipal en base al segundo componente que conforma el modelo de gestión de talento humano del GAD Municipal.

Figura 7

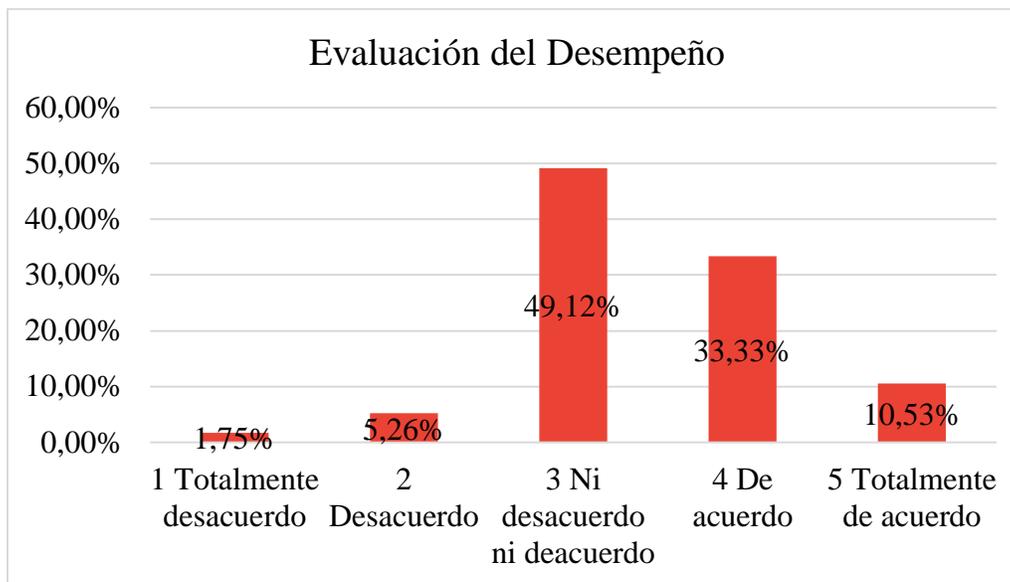
Selección de Personal



Acorde con la Figura 7 se puede observar que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Simón Bolívar, considera que el modelo de gestión de talento humano si incide en la selección de personal .Esto también se evidencia, dado que el 50.88% de los colaboradores contestaron en que están ni desacuerdo ni de acuerdo, en que se cumple con la selección del personal dentro de la institución, así también existen opiniones divididas ya que el 21.05% está de acuerdo, el 20.05% está desacuerdo en que se cumple con la selección del personal y el 1.75% está totalmente desacuerdo, por lo que existe una opinión fragmentada entre los servidores que laboran en el GAD Municipal en base al tercer componente que conforma el modelo de gestión de talento humano del Gad Municipal.

Figura 8

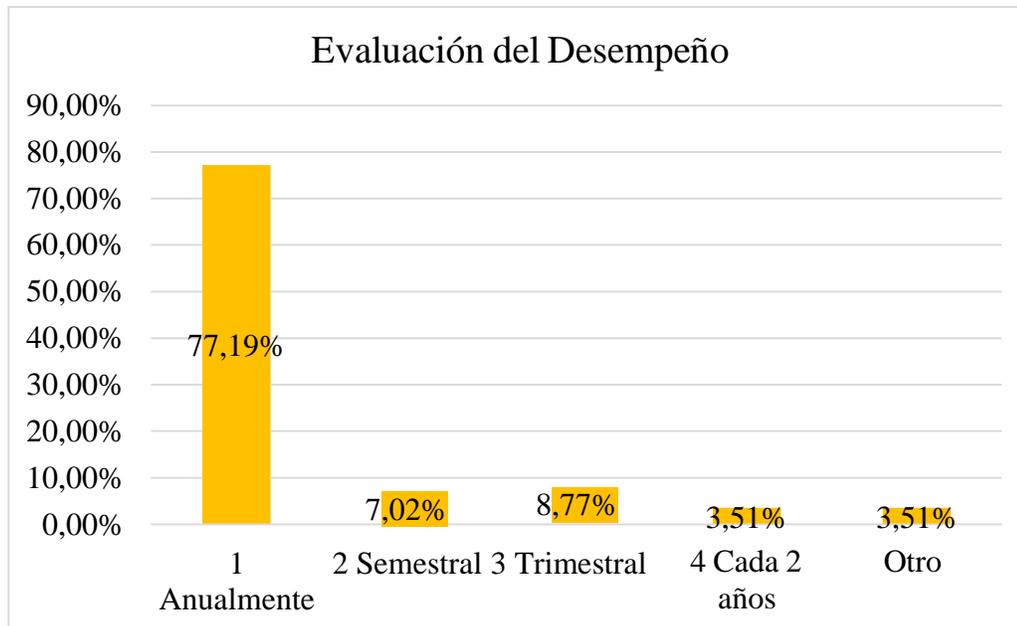
Evaluación del Desempeño



Acorde con la Figura 8 se puede observar que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Simón Bolívar, considera el modelo de gestión de talento humano si influye en la evaluación de desempeño ya que se establece evaluar al personal una vez al año. Esto también se evidencia, dado que el 49.12% de los colaboradores contestaron en que están ni desacuerdo ni de acuerdo, en que se cumple con la evaluación del desempeño dentro de la institución, así también 33.33% está de acuerdo, el 10.53% está totalmente de acuerdo en que se cumple con la evaluación del desempeño, el 5.26% indica estar en desacuerdo y el 1.75% está totalmente desacuerdo, por lo que existe varias opiniones entre los servidores que laboran en el GAD Municipal en base al cuarto componente que conforma el modelo de gestión de talento .

Figura 9

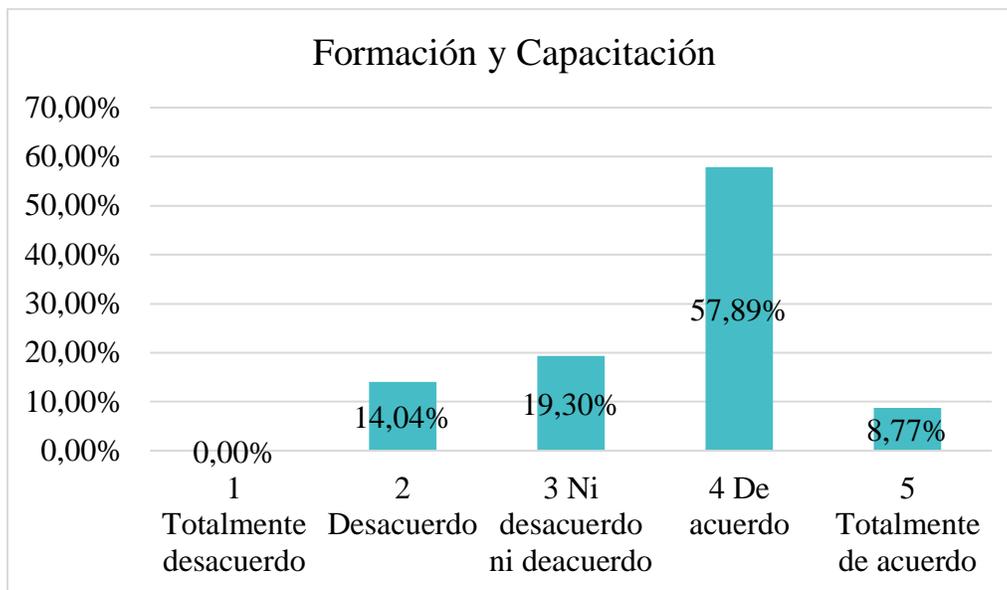
Evaluación del Desempeño



Acorde con la Figura 9 se puede observar que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Simón Bolívar, considera la **que la evaluación del desempeño** se realiza de forma anual tal como lo establecen las leyes que rigen al sector público. Esto también se evidencia, dado que el 77.19% de los colaboradores contestaron que la evaluación del desempeño se la realiza de forma anual, así también 8.77% indica que se la debe realizar de forma trimestral, el 7.02% de forma semestral y el 3.51% indica que se debe realizar cada dos años y el 3.51% mantienen otros criterios, por lo que existe varias opiniones entre los servidores que laboran en el GAD Municipal en base al cuarto componente que conforma el modelo de gestión de talento humano .

Figura 10

Formación y Capacitación



Acorde con la Figura 10 se puede observar que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Simón Bolívar, considera que la **formación y capacitación** si incide con el modelo de gestión de talento humano. Esto también se evidencia, dado que el 57.89% de los colaboradores contestaron en que están de acuerdo que se cumple con la formación y capacitación dentro de la institución, así también 19.30% no está ni desacuerdo ni de acuerdo, el 14.04% está en desacuerdo en que se cumple con la formación y capacitación, el 8.77% indica estar en totalmente de acuerdo y el 1% está totalmente desacuerdo, por lo que existe varias opiniones entre los servidores que laboran en el GAD Municipal en base al quinto componente que conforma el modelo de gestión de talento humano.

Luego de las encuestas realizadas, se presentan los resultados obtenidos a los funcionarios del Gad Municipal del cantón Simón Bolívar.

De los resultados alcanzados, todos reúnen los criterios con las respuestas coligadas de los funcionarios, los cuales contienen aspectos como el nivel de satisfacción absoluta, nivel de satisfacción máxima, nivel de satisfacción relativa y escala promedio.

Hallazgos con respecto a las hipótesis

Tabla 4

Estadísticas de la Regresión.

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación	
múltiple	0.821658481
Coeficiente de determinación	
R ²	0.675122659
R ² ajustado	0.650132095
Error típico	0.460493692
Observaciones	57

Nota: La planificación, clasificación, selección y formación inciden en la evaluación de desempeño en un 67.5 %, existe una correlación entre las variables de un 82%, en el que la evaluación explica al desempeño.

Tabla 5

Análisis de Varianza.

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	4	22.91468956	5.72867239	27.0151022	3.74217E-12
Residuos	52	11.02683091	0.212054441		
Total	56	33.94152047			

El análisis de la varianza acepta la hipótesis

Tabla 6*Probabilidad.*

	<i>Probabilidad</i>	Nivel de significancia del 5%	Relación	Hipótesis alternativa
Planificación	0.035469783	0.05	Significativo	Accept. H.1
Clasificación de puestos	0.043549505	0.05	Significativo	Accept. H.2
Selección de personal	0.00023553	0.05	Significativo	Accept. H.3
Formación y Capacitación	0.021893068	0.05	Significativo	Accept. H.4
Modelo de Evaluación de Desempeño explica	0.000000000	0.05	Significativo	Accept. H.5

Nota: La relación es significativa ya que se elige el 5% de nivel significancia en la que los niveles del modelo de gestión de talento humano son menores al porcentaje estimado y es lo que nos permite aceptar la hipótesis alternativa, en la que tanto la planificación, clasificación de puestos, selección de personal, formación y capacitación si inciden en el modelo de gestión de talento humano.

Análisis a las entrevistas

Una vez realizada la encuesta en las que se obtuvo como resultado que la planificación, clasificación de puesto, selección de personal, evaluación de desempeño si inciden sobre los modelos de gestión de talento humano, la cual fue realizada a directores, jefes y analista del GAD Municipal, la misma que conto con un tiempo aproximado de ocho a diez minutos.

Durante la entrevista al personal, se inició formulando preguntas en base a la planificación ya que se identificó que en las encuestas la mayoría tenía una respuesta neutral en las que no estaban de acuerdo ni desacuerdo, pero durante la entrevista existieron respuestas que coincidían en las que mencionaron que la planificación de las actividades se las realiza de forma anual la misma que es aprobada por la máxima autoridad del municipio, mientras que uno

de los entrevistados nos da a indicar que en el caso de la planificación del talento humano, se la realiza cada año, la misma que permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, es decir, muestra la situación real y las proyecciones de lo que se va a realizar.

A lo que se respecta a clasificación de puesto, los encuestados estaban totalmente de acuerdo con la manera en la que se clasifica los puestos dentro de la institución y durante la entrevista varios participantes indicaron que es necesario establecer perfiles que estén de acuerdo con el área de requerimiento. Así también mencionaron que la experiencia para el cargo es fundamental a la hora de dar soluciones de forma rápida y oportuna a las situaciones que se puedan presentar.

En el proceso de selección de personal, la mayoría de los encuestados no estaban de acuerdo ni en desacuerdo por lo que se procedió a profundizar un poquito sobre el proceso de selección y algunos de los entrevistados mencionaron que dicho proceso tiene una duración entre 30 y 60 días, mientras que otros indicaron que dicho proceso tiene una duración entre 30 a 45 días.

Para el proceso de formación y capacitación, en la encuesta se indicó que si inciden con el modelo de gestión de talento humano y durante la entrevista varios servidores hicieron hincapié en que la formación y capacitación se encuentra dentro del proceso de planificación anual, ya que son capacitaciones que solicita las direcciones y jefaturas de áreas, pero indicaron que si podía ser modificado por nuevas capacitaciones.

La evaluación del desempeño, los encuestados respondieron que se realiza de forma anual la cual nos generaba intriga por qué se hacía una sola vez al año, lo que durante la entrevista se obtuvo como respuesta que es ejecutada a través de la normativa legal vigente en la que se

menciona que debe ser realizada una vez al año, pero la gran mayoría de los entrevistados hacía hincapié en que se la debe realizar de forma más seguida para conocer la productividad, atención y resultados favorables al momento de realizar sus actividades, ya que el desempeño es considerado el punto central para la asignación del cargo.

Conclusiones

La presente investigación enfocó su atención en las variables de modelos de gestión de talento humano y desempeño del personal que labora en el GAD Municipal del cantón Simón Bolívar, por lo cual se inició con la revisión teórica, la cual permitió evidenciar la conexión que existen entre las variables, los fundamentos teóricos de la variable modelo de gestión de talento humano son aquellos que permite conocer como está estructurado el modelo y cuál es el principal beneficio que cumplen cada uno de ellos dentro de la institución, mientras que en la variable de desempeños la que permite saber si los resultados obtenidos van acorde a los objetivos establecidos por la institución.

En el capítulo de marco referencial se eligieron investigaciones que contaban con información de modelos de gestión de talento humano y el desempeño del personal que labora dentro de instituciones municipales y gubernamentales a nivel nacional , en el que se logró identificar que existe un modelo ya establecido para el desarrollo de actividades referentes al área, pero debe existir modificaciones en base a la institución en la que se labora, mientras que el desempeño del personal es la parte principal del trabajador ya que constantemente se buscan empleados que tengan excelente cumplimientos con sus funciones y resultados satisfactorios , por lo que es necesario conocer el desempeño de los servidores y las capacitaciones que requieren para mejorarlo.

Para conocer un poco más de las variables y recolectar la información requerida se aplicó una escala de Likert, con 18 preguntas validadas, en el que los resultados permitieron analizar que tanto la planificación, clasificación de puesto, selección de personal, evaluación de desempeño, formación y capacitación si contribuyen al modelo de gestión de talento humano, pero el desempeño de los servidores no es evaluado al través del sistema SIITH.

La encuesta aplicada a los servidores permitió identificar que el modelo de gestión de

talento humano si incide en la planificación, clasificación de puesto, selección de personal, capacitación y evaluación de desempeño, lo cual se logró profundizar a través de las entrevistas que se le realizo, en la que se corrobora que las planificaciones se realizan cada año, la clasificación de puesto y selección de personal va acorde a cada departamento ya que son quienes evalúan y detallan los requisitos para la selección del personal adecuado para el puesto, las capacitaciones se realizan anualmente de acuerdo a la planificación establecida pero un grupo de encuestados indico que sería necesario hacerlo en base a las problemáticas que se presente en los colaboradores y no solo se realice una vez, si no por más ocasiones abarcando las áreas que presentan dificultad en los servidores, y finalmente en la evaluación de desempeño concluyeron que a pasar de estar normado a realizar cada año, esta se debe realizar de forma interna cada cierto tiempo y de esa forma evaluar la capacidad que tienen los servidores a fin de proporcionar estrategias y dar soluciones de forma oportuna a los diferentes acontecimientos presentados en la institución.

Así también, permite concluir que, una correcta aplicación de la evaluación de desempeño nos permite dirigir y controlar a los servidores de manera más justa, comprobando la eficiencia y productividad de cada uno de ellos al momento de realizar los procesos de selección.

El modelo de Gestión del Talento Humano fue estimado y corroborado por cuatro expertos, familiarizados en gestión del talento humano y desempeño laboral, quienes sustentaron la eficacia y conformidad con el modelo de gestión.

Se concluye que las variables planificación, clasificación de puestos, selección de personal, formación y capacitación; influyen de forma significativa en la evaluación de desempeño con un nivel de significancia del 5% siendo la de mayor peso la variable selección del personal por lo que se sugiere darle mayor relevancia al momento de ejecutarla. Además, se concluye que es importante considerar aquellas variables donde hubo un alto porcentaje de no estar de acuerdo con la forma en que se llevan los procesos para que estos puedan ser corregidos.

Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar, conocer las razones principales por las que no se utiliza la herramienta SIITH, dentro del modelo de gestión de talento humano con que el que trabajan los servidores.

Establecer reuniones previas a la planificación con los directivos de cada departamento, lo cual facilite abarcar y conocer el manejo de cada departamento y las necesidades que se requieren para el desarrollo de sus actividades.

Implementar nuevos programas de formación o capacitación a los empleados, los cuales no sean solo los planificados al iniciar el año, si no que estén relacionados bajo las problemáticas que se presenten en cada departamento, permitiendo así mejor el desempeño de los trabajadores en base a las actividades y funciones que desempeñan.

Mediante una planificación organizada, se deben asignar metas a los servidores de cada área a cumplir en corto plazo, realizando un constante monitoreo de los avances de manera cuatrimestral y llegar a cumplir con las metas propuestas.

Hacer evaluaciones de desempeño a los colaboradores de forma más permanente, y que el modelo de gestión de talento humano del GAD municipal, llegue a su máximo nivel.

Referencia Bibliográfica

- Abril, M. (2018). Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Aguilar, A. (2006). Capacitación y desarrollo del personal . Mexico: LIMUSA.
- Al Aguilar, A. (2018). *Question pro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/>
- Ales, M. (2019). Desempeño por competencias . Mexico: GRANICA.
- Alles, M. (2005). Desempeño por Competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Antonio Duran. (2016). Modelo de Gestión de Talento Humano . *Revista Ciencia Unemi*. Obtenido de www.gobiernosimonbolivar.gob.ec/images/ordenanzas2017/ORDENANZA-001-2017.pdf
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal* . España : Elearning SL.
- Barreras, I. Z. (2017). EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA INNOVACIÓN COMO ENTE PRINCIPAL DE COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROPECUARIO EN EL MUNICIPIO DE ANGOSTURA, SINALOA. *Redalyc*, 3.
- Bolívar, E. O. (2020). Obtenido de <https://participacioncantonal.org/listing/simon-bolivar/>
- Bobadilla, D. (16 de Mayo de 2016). *Scrib*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/55500384/Enfoque-Mixto>
- Cadena, J. W. (Octubre de 2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Revista de Ciencias Económicas y Empresariales*, 2(4), 448-460. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/268/319>

- Carrillo, B. (mayo de 2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un.*
Obtenido de repositorio unemi:
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5155>
- Chaca, G. (s.f.). *Universidad de Cuenca* . Obtenido de
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26164/1/Tesis.pdf>
- Competencias, D. p. (2019). *Martha Alicia Alles*. Argentina: Ediciones Granica SA.
- Cosme, J. C. (2006). Planificación y gestión del tiempo. En *Planificación y gestión del tiempo*.
España: Elearning S.L.
- Ecuador, C. d. (25 de Enero de 2021). *lexis.com*. Obtenido de lexis.com:
<file:///C:/Users/TALENTO%20HUMANO/Downloads/CONSTIT%20DE%20LA%20REPUBLICA%20DEL%20ECUADOR.pdf>
- Estado, C. G. (s.f.). *Normas de control*. Guayaquil, Ecuador .
- Estado, L. O. (12 de 06 de 2002). *contraloria.gob.ec*. Obtenido de contraloria.gob.ec:
<https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>
- Estado, N. d. (13 de Mayo de 2019). *lexis.com*. Obtenido de lexis.com:
http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=PUBLICO-NORMAS_DE_CONTROL_INTERNO_DE_LA_CONTRALORIA_GENERAL_DEL_ESTADO
- Estado, R. d. (17 de Julio de 2003). *lexis.com*. Obtenido de lexis.com:
http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=PUBLICO-REGLAMENTO_DE_LA_LEY_ORGANICA_DE_LA_CONTRALORIA_GENERAL
- Fernandez, J. (Junio de 2016). Obtenido de <https://jorgelfdez.wordpress.com/2016/07/12/el-enfoque-cuantitativo/>

- Flor, D. S. (2020). *guia capital humano* . Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/el-modelo-de-gestion-de-talento-humano-sus-caracteristicas-y-cualidades/>
- General, R. d. (07 de Julio de 2003). *lexis.com*. Obtenido de lexis.com: http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=PUBLICO-REGLAMENTO_DE_LA_LEY_ORGANICA_DE_LA_CONTRALORIA_GENERAL
- Heredia, R. B. (2019). *Ecociencia*. Obtenido de <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/articulo?ida=34>
- Jiménez, D., Escobar, J. A., Guachetá, J. C., & Acuña, L. F. (2020). *Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano*. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c?t=1595866100756#:~:text=Introducci%C3%B3n,La%20planeaci%C3%B3n%20estra>
- Losep, L. O. (09 de 12 de 2020). *lexis.com*. Obtenido de lexis.com: <file:///C:/Users/TALENTO%20HUMANO/Downloads/LOSEP%202020.pdf>
- Lucke, j. Z. (2006). *Clasificación de puestos* . Costa Rica: EUNED.
- Lucke, J. Z. (2006). *Clasificación de puestos* . Costa Rica : Universidad Estatal a Distancia de San Jose de Costa Rica.
- Maria E., J. S. (2015). Contribuciones a las Ciencias Sociales. *Gestion de Talento Humano Orientado al Alto Desempeño de los Servidores Publicos, 9*.
- MUNICIPAL, G. (2020). *Municipio de Simon Bolivar*. Obtenido de <https://www.gobiernosimonbolivar.gob.ec/>
- Municipio de Riobamba. (2018). *GADmriobamba*. Obtenido de <https://www.gadmriobamba.gob.ec/index.php/alcaldia/265-direccion-de-talento-humano>

Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (2013). Espacios Públicos. *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*, 9.

Publico, L. O. (2021). *Le Organica de Servicio Publico*. Ecuador.

Publico, R. G. (20 de Noviembre de 2020). *www.lexis.com*. Obtenido de *www.lexis.com*:
file:///C:/Users/TALENTO%20HUMANO/Downloads/REGLAMENTO%20GENERAL
%20A%20LA%20LEY%20ORGÁNICA%20DEL%20SERV%20PUBLICO%20LOSEP
.p

PÚBLICOS, G. D. (s.f.). 9.

Ramone, C. (10 de Abril de 2021). *ALEP*. Obtenido de <https://aleph.org.mx/cuantos-gad-regionales-hay-en-ecuador>

Vidal, J. C. (2020). *Gestion y planificacion de tiempo* . En J. C. Vidal. España: Elearning.

Vidal, J. C. (2020). *Planeacion y gestion del tiempo*. España : Elearning SL.

Vivar, C. (2010). *Scielo*. Obtenido de
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011

Zambrano, F. (Abril de 2017). *Administracion de Recursos Humanos* . Obtenido de
<https://1library.co/document/qvlondry-disenar-informacion-integrado-informacion-optimizar-recursos-carcelen-metropolitano.html>

Apéndice A: Encuesta

Variable	Instrumento	Autor
	¿El Gad Municipal del cantón Simón Bolívar, contó con la asignación presupuestaria pertinente para el cumplimiento del plan operativo anual, POA?	
Planificación	¿Las actividades planificadas en el plan operativo anual se han cumplido en su totalidad, en el departamento de talento humano?	Tenorio, 2018
	¿Cree usted que los objetivos planteados en el plan operativo anual están acordes a las actividades del departamento de talento humano?	
Clasificación	¿Considera usted que cumple con todos los requisitos del perfil del puesto en el que labora en el GAD Municipal del Cantón Simón Bolívar?	Oropeza, 2020
	¿Considera usted que su título profesional está acorde al puesto donde labora?	
	¿Participó en algún proceso de selección para ingresar al área en la cual usted trabaja?	
Selección de personal	¿Son claras las funciones y el perfil del empleo ofertado?	Córdova, 2020
	¿Tenía Usted conocimiento de la cantidad de aspirantes convocados para el cargo al que se postuló?	
	¿En la selección de personal del Gad Municipal del cantón Simón Bolívar, se considera la experiencia en la especialidad para acceder a un puesto de trabajo?	
Evaluación de desempeño	¿Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	Calle, 2018
	¿Se tienen definidos los instrumentos para medir el desempeño?	
	¿El Gad Municipal del cantón Simón Bolívar, cuenta con un plan de capacitación basado en el fortalecimiento de sus actividades?	Tenorio, 2021

Formación
y
capacitación

¿El Gad Municipal del cantón Simón Bolívar aplica el plan de capacitación de la entidad en el tiempo y fecha programada?

¿Participo de programas de capacitación en la _____ entidad?

Apéndice B: Solicitud de aceptación del uso del cuestionario por otro autor

The image displays two screenshots of an Outlook email client interface, showing an email exchange regarding the authorization of a questionnaire.

Top Screenshot: Authorization Request

From: Duval Emilio Arreaga Crespo
Para: demnico59@hotmail.com
CC: YANINA SHEGIA BALAJA VILLAGOMEZ; Genesis Eugenia Arias Quiñonez
Fecha: Mar 17/05/2022 21:52

Asunto: Autorización

Estimado autor

Reciba un cordial saludo. Me es muy grato dirigirme a usted y saber si mi petición antes mencionada en los correos que anteceden es acogida por usted y hacer uso del instrumento "Gestión del talento humano y rotación del personal del Banco Interbank, distrito de Miraflores", en el artículo "Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar".

Esperando tener una respuesta favorable, me suscribo de usted no sin antes expresar mi más sincero agradecimiento.

Sin otro particular que indicar.

Atentamente,

Duval Emilio Arreaga Crespo
Ingeniero
Maestrante
Maestría en Gestión del Talento Humano
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Teléfono: 0992941997
Email: duval.arreaga@cu.ucsg.edu.ec
Guayaquil - Ecuador

Bottom Screenshot: Authorization Response

From: demnico59@hotmail.com
Para: Duval Emilio Arreaga Crespo
CC: YANINA SHEGIA BALAJA VILLAGOMEZ; Genesis Eugenia Arias Quiñonez
Fecha: Mié 18/05/2022 8:19

Asunto: Buenos días

Me da mucho gusto saber que mi trabajo puede ser de mucha ayuda para ustedes, autorizo la utilización de este instrumento en su artículo.

¡Suerte y bendiciones!

[Mi gracias] [Muchas gracias] [Muchísimas gracias]

¿Las sugerencias anteriores son útiles? Sí No

[Responder] [Responder a todos] [Reenviar]

Outlook interface showing an email titled "Autorización" from "Yasunioropeza4@outlook.com" to "Duval Emilio Arreaga Crespo". The email content includes a cordial greeting and a request for authorization to use a specific instrument. The sender's contact information is provided below the text.

Autorización
 Para: Yasunioropeza4@outlook.com
 Fecha: Lun 16/05/2022 14:53

Estimado autor

Reciba un cordial saludo. Me es muy grato dirigirme a usted y saber si mi petición antes mencionada en los correos que anteceden es acogida por usted y hacer uso del instrumento "Diseño de Puestos y Selección de Personal en la Municipalidad Distrital de Independencia de la ciudad de Huaraz - 2020", en el artículo "Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar".

Esperando tener una respuesta favorable, me suscribo de usted no sin antes expresar mi más sincero agradecimiento.

Sin otro particular que indicar.

Atentamente,

Duval Emilio Arreaga Crespo
 Ingeniero
 Maestrante
 Maestría en Gestión del Talento Humano
 Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
 Teléfono: 0992941997
 Email: duval.arreaga@cu.ucsg.edu.ec
 Guayaquil - Ecuador

Outlook interface showing a reply email titled "Autorización" from "Yasunioropeza4@outlook.com" to "Duval Emilio Arreaga Crespo". The email content expresses appreciation for the instrument and wishes for a good day. It includes a "Gracias" button and a checkbox for feedback.

Autorización
 Para: Yasunioropeza4@outlook.com
 CC: VANINA SHEGIA SALAZAR VILLAGOMEZ; Gneisis Eugenia Arias Quiroz
 Fecha: Mar 17/05/2022 22:04

Estimado Duval

Realmente es muy alentador ver como un trabajo muy significativo sea ejemplo para usted , no tengo ningún inconveniente en que utilicen el instrumento aplicado en mi trabajo, espero y les sea de mucha utilidad.

Que tengan un buen día

Saludos

Muchas gracias. Gracias. ¡Mil gracias!

¿Las sugerencias anteriores son útiles? Sí No

Página principal de Microsoft Ofi x Correo: Genesis Arias - Outlook x Autorización de instrumento - ge x +

mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfgzGpFzssDnpKRmWjXQFvjGWJdM?compose=CllgCKHTxqbQQWbTkLvSvPlsjNDNkgWzcZKJWzTRHHqfzfdtdnrBDJdss...

Gmail Buscar en el correo electrónico

Redactar

Recibidos 515

Destacados
 Pospuestos
 Enviados
Borradores 34
 Notes

Meet
 Nueva reunión
 Unirte a una reunión

Hangouts
 genesis +
 Yadira Suqui JAMIGAAAA
 Sheila Porras TÚ: Q subio a wdmmodo

Autorización de instrumento Recibidos x

Duval Emilio Arreaga Crespo mié, 18 may, 12:48 (hace 1 día) ☆
 Estimado autor Msc. Yadira Tenorio Bone. Reciba un cordial saludo de parte del Ing. Duval Arreaga y la Psic. Génesis Arias. Por medio del presente solicito a us

genesis Arias mié, 18 may, 14:51 (hace 1 día) ☆
 Psic:Génesis Arias -Ing. Duval Arreaga

yadira tenorio para mí 09:23 (hace 6 horas) ☆ ↶ ⋮

Estimados buenos días.

En atención a lo solicitado se autoriza el uso del cuestionario del instrumento "Análisis de la Planificación Estratégica en Función del Talento Humano del Hospital General Esmeraldas sur Delfina Torres de Concha".

De antemano desearles suerte en su proyecto.

Atentamente,
 Mgs. Yadira Tenorio Bone
 0993008355

Mensaje nuevo

ES 15:50 19/05/2022

Página principal de Microsoft Ofi x Correo: Genesis Arias - Outlook x aprobación de instrumento - ge x +

mail.google.com/mail/u/0/#inbox/KtbxLzfhcFqrWjmQNjmhZNLKnPPfwBRRg

Gmail Buscar en el correo electrónico

Redactar

Recibidos 513

Destacados
 Pospuestos
 Enviados
Borradores 33
 Notes

Meet
 Nueva reunión
 Unirte a una reunión

Hangouts
 genesis +
 Yadira Suqui JAMIGAAAA
 Sheila Porras TÚ: Q subio a wdmmodo

aprobación de instrumento Recibidos x

genesis Arias dom, 15 may, 16:06 (hace 4 días) ☆
 Estimado autor Reciba un cordial saludo de parte del Ing. Duval y Psic Génesis Arias Por medio del presente solicito a usted a la autorización para el uso del cu

genesis Arias lun, 16 may, 21:09 (hace 3 días) ☆
 ----- Forwarded message ----- De: genesis Arias <genesisarias474@gmail.com> Date: dom, 15 may 2022 a la(s) 16:06 Subject: aprobación de instrumento To:

INGRID AGUDELO para mí 08:48 (hace 7 horas) ☆ ↶ ⋮

Buenos días

Estimados

En vista de su insistencia y la explicación detallada de sus correos, autorizó que el instrumento sea utilizado con fines académicos

Buen día .
 ...

RECIBIDO. OK. Buenos días.

ES 15:49 19/05/2022

Apéndice C: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente autorizo a, Génesis Arias Quiñónez y Duval Arreaga estudiantes de la Maestría de Gestión del Talento humano a receptor y recolectar información con fines netamente academicos para el proceso de Titulación regidos por la metodologia de articulo científico en base al GAD Municipal del Canton Simon Bolivar .

Título: Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar.

Objetivo: Analizar el modelo de gestión de Talento Humano y el desempeño del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar mediante una investigación mixta con el fin de utilizar la herramienta de forma adecuada, mejorando los niveles de desempeño de los colaboradores.

Participantes: Director y servidores del GAD Municipal del cantón Simón Bolívar

Procedimiento para utilizar: Encuestas y entrevista

Acuerdos:

- Las encuestas y entrevistas no serán realizadas durante horas laborales
- Los empleados de institución participarán de forma libre y voluntaria. Así mismo, pueden retirarse en cualquier fase de este estudio.
- La información recolectada en el presente trabajo será publicada en el repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil



Firmado electrónicamente por:
JORGE MODESTO
VERA ZAVALA

Ing. Jorge Vera Zavala

**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN SIMÓN BOLÍVAR.**

Apéndice D: entrevistas

Variable	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
Planificación	Todas las actividades van relacionadas con los objetivos institucionales, ya que todo el personal administrativo debe contar con la suficiente formación académica para no solo realizar actividades, sino también para asesor en los procesos que así lo requieran. Las actividades son anuales a través	Las actividades ya varían entre cada dirección del GAD Municipal. Actividades propias del departamento es llevar a cabo los procesos de Compras. Realizarlas de manera eficaz, eficiente y efectiva, y con ello la calidad, productividad de los servicios públicos, optimizando y	Todas las actividades están de acuerdo con la dirección o jefatura, todas las actividades van relacionadas con los objetivos institucionales como lo son el trabajo con eficacia y Eficiencia. Es adecuado planificarlas de forma anual ya que se puede	Las actividades son de carácter netamente Administrativo. Podemos mencionar la atención a los usuarios, la misma que se debe realizar de forma clara y precisa para que ellos pueden obtener la atención necesaria y resolver sus Necesidades. Todas las actividades se	Todas están relacionadas con la parte administrativa, por ejemplo, área de tesorería es la encargada de realizar el control previo antes de hacer los pagos, recaudación diaria, custodio de garantías, ejecución de coactiva, ordenes supra entre otras actividades que son competencias propias de esta jefatura establecida en el estatuto Orgánico del GAD. En este caso, la	Estas se relacionan directamente con las actividades de Cada dirección. En el caso de la dirección financiera contabilidad se encarga del registro de las provisiones de las facturas, análisis de cuentas, registros de pagos y las revelaciones Diarias. En si todas las actividades van relacionadas con los objetivos institucionales, en	Están van de acuerdo a cada área, por ejemplo, la dirección de desarrollo económico y social es la encargada de la elaboración de proyecto para la comunidad, así como dar a conocer los atractivos turísticos con que cuenta el cantón, potenciar estos sitios e incrementar la economía del cantón. Estas son planificadas de forma anual, indicando los tiempos en que se va	Las actividades fluctúan en llevar un correcto proceso de adquisiciones de bienes y servicios que se realizan el en GAD, así también los mantenimientos del parque automotor del mismo. Todas estas actividades se realiza con la finalidad de conservar en buen uso de los mismo optimizando el recurso humano y económico mediante una Planificación anual.

del POA	precautelando los recursos públicos, en el que su planificación es elaborada de forma anual.	cumplir con las leyes que rigen en las instituciones gubernamentales como lo son los GAD	encuentran dirigidas a cumplir los objetivos institucionales que el trabajo con Lealtad y respeto. Cada año. Si embargo la planificación puede estar sujeta a algún cambio, lo mismo que conlleva a una	planificación de talento humano se realiza cada año, la cual permite determinar la cantidad de puestos que requieren los procesos y áreas administrativas de las instituciones del sector público, a cargo de la situación pasada, presente y futura, estimando el incremento de la	este caso presentar los estados financieros de forma transparente para la toma de decisiones.	a dar inicio a los procesos y proyectos Planificados. Puede existir la necesidad que surja una necesidad dentro de la ejecución de los proyectos, la misma que propone a la máxima autoridad para su respectiva aprobación y reforma	Se planifican cada año, las mismas que van de acuerdo a las necesidades tanto institucionales como de la Comunidad. Si es correcto, ya que de esta forma se estarán fondeando recursos para ejecutarlas.
---------	--	--	---	---	---	--	--

			actualización o reforma del POA y PAC.	masa salarial relacionada con el crecimiento económico y la sostenibilidad gubernamental, de reglas y modelos técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y Posicional. Mientras que la planificación total de la institución se la realizar a través del POA, y ambas son aprobadas por la Máxima autoridad.			
El perfil es netamente administrativo, contable y financiero. Si, aparte de la formación que	El perfil es de tercer nivel administrativo, con experiencia en el sector público y conocimientos	El perfil es administrativo, contable, financiero y con conocimiento legal, sería	El perfil es de ingeniero civil o a fines. Que se incorpore un numero establecido de años de	Ingenieros comerciales, CPA, médico y trabajador social. Si, en recomendable ajustar un perfil relacionado con la	Que sean CPA, economía o ingenieros Comerciales. Por la complejidad de los procesos este perfil es difícil ajustes,	Se necesita de ingenieros agrónomos, licenciados en turismo, que tengan conocimiento y experiencia en la	Se necita de perfiles administrativos o áreas a fines, con conocimientos en la ejecución de procesos, bodega y De tecnologías. Se

Selección de personal	El proceso de selección tiene una duración de fijado entre 30 a 45 días, ya que son los tiempos establecidos y permitidos por el ministerio	El proceso tiene una duración entre 30 a 60 días. Los que van en función a la aprobación del cronograma de se envíe al ministerio del trabajo para su	Tiene una duración entre 30 a 45 días ya que es lo que establece el ministerio de trabajo	entidad demandada que no se pueden cambiar. En el caso de los asistentes, auxiliares puede ser más accesible y negociable y pueden estar sujetos a un cambio de área.	De un perfil específico que no lo podemos cambiar con ninguno y más aún al tratarse de un cargo de director o jefe de área. Podemos ajustar el perfil con una carrera fin, siempre que este cuente con la experiencia necesaria y que sea comprobada dentro de la misma área para desempeñar dicha función.	Formación académica y la Experiencia es un factor muy importante, por ende, esto si fuerabueno considerar al momento que surja la necesidad.	Siempre deben contar con una profesión a fin al área y cargo a desempeñar. Se puede considerar la experiencia para tener una rápida respuesta antes cualquier inconveniente y dar solución de forma rápida y oportuna.	Requieren de un perfil establecido que no se puede cambiar. Se puede considerar la experiencia y los años de servicios o lo que establezca el perfil en los puestos de nivel jerárquico superior.
	El proceso de selección tiene una duración de fijado entre 30 a 45 días, ya que son los tiempos establecidos y permitidos por el ministerio	El proceso tiene una duración entre 30 a 60 días. Los que van en función a la aprobación del cronograma de se envíe al ministerio del trabajo para su	Tiene una duración entre 30 a 45 días ya que es lo que establece el ministerio de trabajo	El proceso dura entre 30 a 60 días. Es un tiempo considerable, el mismo que se ajusta a la planificación del GAD y se cumple ante el ministerio	Este proceso dura entre 30 a 45 días. Es un tiempo prudencial para cumplir con los parámetros que establece el ministerio de trabajo para llevar a cabo los procesos de	Este proceso dura entre 30 a 45 días. Considero que es un tiempo totalmente prudente para llevarlo a cabo, siendo estos los tiempos fijados por el ministerio	Este dura entre 30 a 60 días. Si, el tiempo es suficiente ya que son los plazos establecidos para realizar este tipo de procesos.	Este proceso lleva un tiempo de 30 a 60 días o el tiempo fijado por la dirección administrativa de talento humano. Es un tiempo considerable, ya que a nivel público el tiempo

Formación y capacitación	<p>El volumen de las capacitaciones dependerá de las capacitaciones solicitadas en la planificación a la dirección de talento humano, ya que para la formación y capacitación también existe una planificación que se la maneja de forma anual. Así mismo, el cualquier momento del año se pueden incorporar capacitaciones, con el fin de reforzar y</p>	<p>Las capacitaciones asignadas son aquellas que se tienen entre entidades públicas, ya sean aquellas capacitaciones que ofrece la contraloría general, la asociación de municipalidades ecuatorianas AME, entre otros. Siempre hay otras entidades que ofertan este tipo de capacitaciones, sin embargo, estas se ejecutan siempre y cuando estas se hayan planificado y</p>	<p>Depende mucho de las funciones que se realicen en cada área, las cuales van en función de lo planificado que se realiza de forma anual</p>	<p>Estas están relacionadas directamente con las actividades que desempeña cada dirección o jefatura. No es recomendable disminuir, pero tampoco mantener solo en capacitaciones personales. Lo mejor sería cumplir con el cronograma establecido.</p>	<p>Están directamente relacionadas con las actividades que realizan en cada dirección. Por aquello la unidad administradora de talento solicita a cada unidad el detalle de las capacitaciones de su interés, así como el periodo a ejecutar. Si, en efecto se pueden incorporar más, ya que pueden existir actualizaciones o nuevas aplicaciones, procesos en las leyes que rigen a las entidades gubernamentales.</p>	<p>La asignación de las capacitaciones nace de cada dirección, las mismas que son solicitadas a talento humano, siendo ellos encargados de la asignación con la institución a capacitar en los tiempos predeterminados. En este caso, si fuera bueno incluir capacitaciones cada vez que hay alguna nueva disposición por parte del gobierno central ya sea en lo tributario, contable y financiero.</p>	<p>Estas van de acuerdo a lo solicitado por cada dirección. Que el personal se encuentre actualizado es un buen factor para el desarrollo de las actividades diarias, así como para la elaboración de proyectos en bienestar de la comunidad Simoneña. Lo correcto no es la cantidad de capacitaciones, sino el provecho que le saquemos a las mismas, y más que todo, la forma de poner en práctica lo aprendido.</p>	<p>Son aquellas relacionadas con la administración pública. La asignación de las capacitaciones pienso que debe ir de acuerdo al resultado y el rendimiento de los colaboradores al momento de realizarlos procesos. En base a esto se podría aumentar o mantener las capacitaciones.</p>
--------------------------	---	---	---	--	---	--	--	---

Evaluación de desempeño	<p>El perfil es netamente administrativo, contable y financiero. Si, aparte de la formación que yacuentan creoy todos debemos estar preparados y capacitados para asumir retos. El perfil de jefe de contabilidad no se puede cambiar, ya que es un perfil establecido por talento humano y aprobado por la máxima autoridad.</p>	<p>Sería recomendable que la realice mediante un sistema que garantice los resultados y se conviertan en un histórico del proceso de evaluación de los servidores, obtener datos estadísticos y tomar decisiones en cuanto a las actividades y procesos a realizar.</p>	<p>Depende mucho de las funciones que se realicen en cada área, las cuales van en función de lo planificado que se realiza de forma anual. En la actualidad se evalúa en matrices determinadas por el ministerio del trabajo.</p>	<p>El sector público realizan las evaluaciones del desempeño por medio del sistema SIITH, sin embargo, este proceso se encuentra aún en implementación. Se lo evalúa conforme a procesos y actividades por realizar, esto conlleva la capacidad y habilidades que tiene el servidor para dar solución a algún inconveniente o de tal forma que los trabajadores puedan seguir algún cambio en bien y para mejora a la ciudadanía. La normativa vigente establece que se la debe realizar una</p>	<p>El Ministerio del Trabajo y las Unidades de Administración del Talento Humano, de forma conjunta planearán y guiarán un sistema habitual para ejecutar la valoración del desempeño de los servidores, siendo esta la herramienta del sistema SIITH, la mismas que tiene como punto central conocer las capacidades, el rendimiento de los servidores públicos, tal como lo establece el reglamento que se utilizara. Para tal efecto, la planificación y administración que deberá ser descentralizada, deberá amparar a los principios reglamentarios oportunos. La evaluación se realiza cada año, pero aquellos servidores que</p>	<p>Se lo evalúa forma anual, sin embargo, de forma interna se realizan matrices de actividades diarias, detallando las actividades realizadas, la complejidad para resolver los problemas, el tiempo y la forma de dar solución, de esta forma evaluamos a los subalternos. Que se la realice de forma más seguida, solo de esta forma conoceremos la calidad del servicio que brindamos y el tiempo que tardan los procesos en resolverse. De forma institucional cada año; igual de forma interna, ya sea en direcciones o jefaturas se realizan planificación ya</p>	<p>A pesar de que existe una herramienta para realizar estas evaluaciones, esta sigue en proceso de implementación, sin embargo, se la realice en un formato, matriz que proporcional el ministerio del trabajo. Que se la realice de forma más seguida, que se incluya más parámetros para ser evaluados y así conocer la eficiencia, agilidad con que cuentan de los servidores al momento de realizar los procesos a la atención a la ciudadanía.</p>	<p>Se lo evalúa mediante las destrezas que tiene cada servidor al momento de realizarsus actividades, si bien es cierto existe una herramienta informática para realizar este proceso, está aún se encuentra en proceso de adaptación en el Gad. Que se agreguen más parámetros a evaluar en servidores, y que esta se la realice de forma más seguida afin de conocer la capacidad de análisis que tienen los servidores al momento de realizarsus actividades.</p>
-------------------------	---	---	---	--	--	---	--	--

vez al año, no obstante, si fuera recomendable que se la realice por lo menos dos veces al año

obtengan la calificación de

sea semanal o mensual con cronogramas establecidos para realizar las actividades y

a fin de
conocerlas
habilidades
que tiene el
personal al
momento de
realzar sus
actividades
diarias

regular serán
evaluados por
una segunda
ocasión como lo
indica el Artículo
80 de la LOSEP.
Que se la realice
por lo menos dos
veces al año, de
esta forma
sabremos si el
personal se
mantiene en su
nivel de
productividad y
los que
obtuvieron bajo
puntaje saber si
Lo van mejorando.

alcanzar
los
objetivos
planteados

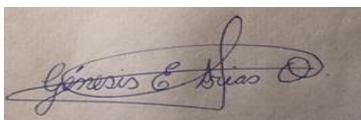
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Genesis Eugenia Arias Quiñónez y Duval Emilio Arreaga Crespo con CC.: número 0930524624, 1206221754, autores del trabajo de titulación: Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro/amos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo/amos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 18 de julio de 2022.



Genesis Eugenia Arias Quiñónez

C.C: 0930524624



Duval Emilio Arreaga Crespo

C.C: 1206221754



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar.		
AUTORES	Arias Quiñónez, Génesis Eugenia Arreaga Crespo, Duval Emilio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Camacho Villagómez, Freddy		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de julio 2022	No. DE PÁGINAS:	81
ÁREAS TEMÁTICAS:	Modelo, gestión de talento humano, desempeño		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Modelo, gestión de talento humano, desempeño		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>La presente investigación tiene como objetivo Analizar el modelo de gestión de Talento Humano y el desempeño del personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar, con el propósito de conocer cómo se utiliza el modelo y como se desarrollan sus etapas.</p> <p>Se empleó una metodología mixta, en la que se recolecto lo información requerida a través de encuestas y entrevistas, las cuales se basaron en la planificación, clasificación de puesto, selección de persona, formación y capacitación y desempeño, los cuales permitieron analizar el modelo de gestión de talento humano en el que se obtuvo como resultado que existe una planificación anual pero no se basa a la problemáticas que se viven día a día lo cual repercute en un bajo desempeño y falta de capacitaciones acorde a la necesidad de los empleados.</p> <p>Se concluyó que el modelo de gestión de talento humano que utiliza el GAD Municipal es muy amplio y se puede mantener una correcta evaluación del personal, pero el tiempo que se empleo es muy corto para abarcar las diferentes necesidades que demanda cada servidor.</p> <p>Tal como se lo indica en párrafos anteriores, el modelo de gestión de talento humano que se utiliza en el GAD Municipal está basado en lo que establece las leyes que rigen al sector público, analizando cada uno de los compontes durante el tiempo y aplicación de cada uno de ellos, el mismo permitirá conocer y mejorar el desempeño de los servidores.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0962741441- 0992941997	E-mail: genesisarias474@gmail.com duvalarreagac@hotmail.com	
	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Teléfono: +593-9-92410481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		