



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Título de la Investigación:

“La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño
laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi
2020-2021.”


Autora:

Salazar Rosado Michelle Nicole

**Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera de Administración de Empresas**

Manta, 05 de agosto de 2022

Certificado del tutor

 ULEAM UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	CERTIFICADO DE TUTOR(A)	REVISIÓN: 2
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

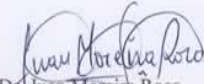
Haber dirigido y revisado el proyecto de investigación bajo la autoría de la estudiante Salazar Rosado Michelle Nicole, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-2023, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, Manta 01 de agosto de 2022.

Lo certifico,


Dr. Juan Moreira Roca
Docente Tutor(a)
Área: Administración

Certificado de similitudes de originalidad



Document Information

Analyzed document	tesis120urkund.docx (D142660619)
Submitted	2022-08-04 18:48:00
Submitted by	
Submitter email	e1316454725@live.uileam.edu.ec
Similarity	8%
Analysis address	juan.moreira.uileam@analysis.urlkund.com

Sources included in the report

SA	Tesis Marian Cedeño y Lisette Zapata.docx Document Tesis Marian Cedeño y Lisette Zapata.docx (D111896540)
SA	Paola PLAGIO.docx Document Paola PLAGIO.docx (D9244266)
SA	Taller+1+Protocolo.docx Document Taller+1+Protocolo.docx (D142383709)
SA	TESIS DIGNA BRIONES URKUND.docx Document TESIS DIGNA BRIONES URKUND.docx (D14861697)
SA	Tesis Alex Solorzano.docx Document Tesis Alex Solorzano.docx (D53985377)
SA	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 28 MAYO.docx Document PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 28 MAYO.docx (D39371196)
SA	Tesis_Amaguaya_Contreras_2013.docx Document Tesis_Amaguaya_Contreras_2013.docx (D9150303)
W	URL: http://www.geocities.ws/arelis_velazco/plan/t1/t1desarrollo.html Fetched: 2022-08-04 18:51:00
SA	PAOLA C. TESIS.docx Document PAOLA C. TESIS.docx (D9230391)
SA	INFORME GESTION POTENCIAL HUMANO MARIO COYLA ZELA.docx Document INFORME GESTION POTENCIAL HUMANO MARIO COYLA ZELA.docx (D110136000)
SA	TESIS IRVING PALACIOS GOMEZ MBA, para revision.docx Document TESIS IRVING PALACIOS GOMEZ MBA, para revision.docx (D101000804)
W	URL: https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1546/html Fetched: 2022-08-04 18:49:00
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28523/diaz_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y&Franklin Fetched: 2022-08-04 18:51:00
SA	TIC. LOZANO EDINSON -URKUND-.pdf Document TIC. LOZANO EDINSON -URKUND-.pdf (D130553696)

Aprobación del trabajo

Los registrados por el miembro del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación, el mismo que cumple con lo estipulados por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Presidente del tribunal

Miembro Opositor

Miembro Tutor

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico con mucho amor y respeto para mi mamá la Sra. Auxiliadora Rosado, mi hija Mileiny Michelle, quienes me han enseñado los valores y han sido fuente de inspiración en todo este proceso, a mis demás familiares en especial a mi madrina Sra. Maribel Zambrano, este logro es de ustedes por guiarme diariamente e impulsar el cumplimiento de mis metas. Aunque muchas veces el camino es un poco complicado me han motivado con sus consejos y aptitudes teniendo en cuenta que es un escalón de la escalera de la vida.

A mi esposo, por siempre estar en los momentos más difíciles y aun así seguir creyendo en mi y mis capacidades, por el apoyo y los recursos necesarios para seguir en pie y poder concluir mi carrera universitaria.

A mis amigos Bryan y Angie por estar presente inclusive en sus contratiempos y por acompañarme durante este camino y por todo lo que hemos compartido, el apoyo y cariño mutuo.

A mi tutor Dr. Juan por ser mi guía durante la realización de mi tesis impartiendo sus conocimientos, gracias por la paciencia y consejos.

Nicole Salazar Rosado

Reconocimiento

Agradecida con Dios por brindarme vida, salud y felicidad junto a mi familia y permitirme vivir lo que estoy viviendo. A mi mamá la Sra. Auxiliadora Rosado y mi hija Mileiny Michelle por ser mi lucha constante y enseñarme los caminos de la vida, por impulsarme a cumplir mis sueños y quienes estuvieron a mi lado en mis noches y días de estudios.

A mi esposo por su amor y cariño incondicional, por su paciencia y estar en cada paso importante de mi vida y motivarme a seguir adelante.

Agradezco mucho a la Uleam que me ha permitido formarme como profesional, a cada uno de mis docentes que me han ayudado a lo largo de mi camino, por sus enseñanzas, consejos y aprendizajes, a mis compañeros por el apoyo y las oportunidades brindadas.

Al Dr. Juan Moreira mi tutor, por la paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado, por sus consejos que fueron útiles y por las horas de apoyo.

A mis amigos que compartí toda esta aventura donde logramos juntos formarnos profesionalmente.

Nicole Salazar Rosado

Índice

Contenido

Certificado del tutor	II
Certificado de similitudes de originalidad	III
Aprobación del trabajo.....	IV
Dedicatoria.....	V
Reconocimiento	VI
Resumen.....	XI
Summary	XII
1. Introducción.....	1
1.1. Antecedentes	2
1.2. Diseño teórico	3
1.2.1. Planteamiento del problema	3
1.2.1.1. Delimitación del problema.....	6
1.2.1.5. Formulación del problema	7
1.2.1.6. Problemas específicos	7
1.2.2. Objeto y campo de acción	7
1.2.3. Objetivo	7
1.2.3.1. Objetivo general.....	8
1.2.3.2. Objetivos específicos	8
1.2.4. Hipótesis	8
1.2.4.1. Hipótesis específicas	9
1.2.4.2. Definición de variables.....	9
1.2.4.3. Operacionalización de las variables	9
1.3. Diseño metodológico.....	13

1.3.1.	Alcance	13
1.3.2.	Diseño.....	13
1.3.3.	Población y muestra.....	13
1.3.4.	Instrumento de medición y recolección de datos.....	14
1.3.4.1.	Instrumentos.....	14
✓	Verificación de información.....	14
1.3.4.2.	Recolección de datos.....	14
✓	Entrevista.....	14
✓	Encuesta	14
✓	Observación.....	14
2.	Marco teórico	15
2.1.	El Proceso de Administración del Talento Humano	17
2.2.	Proceso Administrativo	18
2.3.	Talento Humano	18
2.4.	Gestión de talento humano	19
2.4.1.	Inducción laboral	20
2.4.2.	Reclutamiento de personal.....	22
2.4.3.	Selección de Personal	23
2.4.4.	Capacitación al personal	24
2.4.5.	Administración de Personal	25
2.5.	Recursos Tecnológicos.....	26
2.6.	Administración Pública	27
2.6.1.	El sistema del talento humano en el sector público	27
2.6.2.	Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano	28
2.7.	Objetivos de la gestión del talento humano.....	28

2.8.	Desempeño laboral	29
2.8.1.	Evaluación de desempeño Laboral	30
2.8.2.	Definición Administrativa de Conjunto	30
2.8.3.	Responsabilidad.....	31
2.8.4.	Compromiso organizacional.....	31
2.8.5.	Empleados	32
2.8.6.	Definición de Ley	32
2.8.7.	Motivación.....	32
2.8.8.	Capacitación	33
2.8.8.1.	Objetivos de la capacitación.....	33
2.8.9.	Metas y Estrategias	34
2.8.9.1.	Metas	34
2.8.9.2.	Estrategias	34
2.8.10.	Planificación	34
2.8.11.	Ejecución.....	35
2.8.12.	Comunicación Interna y externa:	35
2.8.13.	Fundamentación legal	36
2.8.14.	Según la Ley Orgánica del Servidor Público – LOSEP	37
2.8.15.	Código de Trabajo.....	40
3.	Diagnostico	40
3.1.	Análisis e interpretación de resultados	40
3.1.1.	Análisis de los resultados.....	40
3.1.2.	Interpretación de datos	40
3.2.	Resultados encontrados	41
3.2.1.	Variable Gestión del Talento Humano.	41

3.2.2.	Variable desempeño laboral	54
3.2.3.	Comprobación de hipótesis	68
4.	Propuesta.....	69
4.1.	PROPUESTA DE MEJORAS DEL TALENTO HUMANO PARA FORTACELER EL DESEMPEÑO LABORAL.....	69
4.1.1.	Justificación de la propuesta.....	70
4.1.2.	Fundamentación de la propuesta	70
4.1.3.	Análisis de FODA	71
4.1.3.1.	Fortaleza	71
4.1.3.2.	Debilidades.....	71
4.1.3.3.	Oportunidades	71
4.1.3.4.	Amenazas	71
4.1.4.	Objetivo general de la propuesta	72
4.1.4.1.	Objetivos específicos de la propuesta	72
4.1.5.	Misión de la propuesta.....	72
4.1.6.	Visión de la propuesta	73
	Convertir esta propuesta en un modelo de gestión de alto riesgo y adquirir un mejor desempeño laboral mediante el talento humano, para que contribuya al logro de los objetivos del Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.	73
4.1.7.	Áreas de mejora	73
5.	Conclusión	76
6.	Recomendación.....	77
	Anexos	79

Resumen

El estudio de esta investigación tiene como objetivo promover y ejecutar el objetivo general de la gestión del talento humano y analizar su incidencia en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi. Para llevar a cabo esta investigación se inició con la búsqueda de información bibliográfica de autores que permitiera a los investigadores familiarizarse con el tema.

Por ello, debido a que en la investigación se empleó el mismo tipo investigación de archivos empleados para ayudar a localizar información a través de documentos que contienen datos muy significativos y otros datos muy relevantes, se aplicaron técnicas como la observación debido a las visitas realizadas y también se utilizó una encuesta, basada en las dos variables adaptadas hacia los trabajadores del subcentro.

Se utilizó la entrevista para dar a conocer el estado actual del proceso en cuestión a validar lo observado; por otra parte, se realizó una encuesta hacia una muestra de 12 trabajadores para conocer más sobre la gestión del talento humano de las personas que brindan sus servicios dentro de la institución. En varios casos, se observa que los trabajadores sufren de falta de capacitación y presupuestos, equipo técnico para realizar su trabajo, malas condiciones de trabajo en su ambiente y sobre todo problemas en la comunidad por el inadecuado perfil del responsable del subcentro, la cual indica que hay deficiencias en los procesos de gestión reflejando la necesidad de hacer sugerencias mediante una propuesta de mejoras, donde se va a potenciar la gestión del talento humano para fortalecer el desempeño laboral de los empleados y así buscar mejorar en cada proceso de trabajo de una manera eficiente y eficaz.

Summary

The study of this research aims to promote and execute the general objective of human talent management and analyze its impact on job performance at the Monseñor Leónidas Proaño subcenter in the Montecristi canton. To carry out this research, we began with the search for bibliographic information of authors that would allow researchers to become familiar with the subject.

For this reason, due to the fact that the same type of file research used to help locate information through documents that contain very significant data and other very relevant data was used in the investigation, techniques such as observation were applied due to the visits made and A survey was also used, based on the two variables adapted to the workers of the subcenter.

The interview was used to publicize the current state of the process in question to validate what was observed; On the other hand, a survey was carried out on a sample of 12 workers to learn more about the management of the human talent of the people who provide their services within the institution. In several cases, it is observed that the workers suffer from a lack of training and budgets, technical equipment to carry out their work, poor working conditions in their environment and, above all, problems in the community due to the inadequate profile of the person in charge of the subcenter, which indicates that there are deficiencies in the management processes reflecting the need to make suggestions through a proposal for improvements, where the management of human talent will be enhanced to strengthen the work performance of the employees and thus seek to improve each work process in a way Efficient and effective.

1. Introducción

En el siguiente proyecto a realizar se basará en la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021. Esta investigación será un modelo a seguir por las futuras empresas e instituciones, teniendo como finalidad impulsar una gestión moderna que permita al capital humano tener conocimiento sobre la gestión del talento humano de acuerdo con el perfil y la experiencia de los funcionarios y así mismo se les brindará soluciones para facilitar la administración.

El talento humano forma parte de un elemento principal dentro de los procesos gerenciales que esta sumergida en el área de recursos humanos y quien sufre más cambios dentro de las empresas e instituciones.

Hoy en día muchas empresas han suplantado el termino de gerencia de recursos humanos por gestión del talento humano, un modelo de gestión del talento humano conlleva de subsistemas de gestión que permitirá el fortalecimiento del desempeño de los trabajadores públicos del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi, es por ello que se implementará un modelo apoyándose en el talento humano, reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y desarrollo profesional y por último la evaluación de desempeño.

Esta investigación contiene marco referencial del problema y está compuesto de antecedentes, fundamentación de bases teóricas donde se detalla la teoría científica y sus respectivos autores y análisis, la conceptualización que hace referencia al subcentro, la metodología de la investigación muestra del objeto de estudio, procedimientos y procesos de la información. Para así llegar a los análisis e interpretación de resultados, comprobando la hipótesis. Luego se realizó las debidas conclusiones y recomendaciones de la investigación para que finalmente se presente la propuesta de mejoras y las referentes bibliográficas y anexos.

1.1. Antecedentes

En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de subcontratación (outsourcing). Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. (Chiavenato, 2008)

Al referirse Chavez (2016) menciona:

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (pág. 16)

ALVAREZ (2013), define a la gestión humana como:

Fase de la administración que se ocupa de la utilización de la energía humana, intelectual y física para lograr los propósitos de una empresa organizada, donde se permite llevar a cabo los procesos de vinculación, desarrollo, integración y motivación de las personas de una organización. (pág. 7)

La Gestión del Talento Humano o Administración del Recurso Humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los colaboradores. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección, capacitación y otras más. (pág. 9)

Abril (2018) expresa que la gestión de talento humano:

Desde sus inicios, la Gestión de Talento Humano ha atravesado un proceso de evolución principalmente desde la era de la industrialización clásica (1900 – 1950), época en la que la administración de personas surge como Relaciones Industriales que ponía énfasis en las normas y en controles rígidos. Posteriormente, la era de la Industrialización Moderna (1950–1990) concibe la clásica administración de recursos humanos cuyo énfasis hacía en los objetivos organizacionales para dirigir la empresa y finalmente en la era de la Información (1990 – actualidad), se empieza a hacer referencia a lo que actualmente se conoce como Gestión de Talento Humano que enfatiza la libertad y el compromiso para motivar. (pág. 23)

Montes (2021) considera que:

El desempeño de las organizaciones a través del tiempo se ha evaluado enfatizando en los resultados financieros o la rentabilidad, pero el término evaluación de desempeño debe hacer referencia también al comportamiento del talento humano participante en este proceso, sus aprendizajes, logros, errores, satisfacción, entre otros aspectos que hacen que una organización vaya adquiriendo mayor valor interno. (pàrr.16)

1.2. Diseño teórico

1.2.1. Planteamiento del problema

Desarrollarse, crecer y competir en el mercado, porque el talento humano es el único individuo con las habilidades, capacidades y destrezas para desarrollar las diversas actividades que contiene una organización es fundamental para cualquier organización. Gestión responsable y utilización de otros recursos económicos, materiales y financieros para la consecución de los objetivos marcados.

La mala gestión de los procesos relacionados con el capital humano conduce al desperdicio de conocimientos, habilidades y capacidades de los empleados, ya que no están estratégica y adecuadamente posicionados de acuerdo con las capacidades de los empleados, lo que conduce a la ineficiencia y conduce a una disminución de la productividad de la empresa.

Cedeño & Zapata (2021), indica que:

Sin un sistema para monitorear el talento humano, las organizaciones no pueden medir y administrar el desempeño de los empleados a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo para que los empleados puedan desarrollarse personalmente y lograr el éxito organizacional. La falta de reconocimiento de las habilidades requeridas para hacerlo amplía significativamente la brecha. Entre las habilidades que necesita una organización y la disposición del empleado a ser potencialmente ineficiente, se refleja en un bajo desempeño y logro de las metas organizacionales. (pág. 16)

Cedeño & Zapata (2021), menciona:

En Ecuador, algunas organizaciones no aplican un sistema de gestión del talento humano, omitiendo pasos y reteniendo personal no calificado, lo que refleja limitaciones en sus capacidades comerciales, y no logran prosperar en un entorno cada vez más competitivo. Trabajadores que no cumplen con los estándares de calidad que les permitan sobrevivir para que coincida con la estrategia de la empresa, incluidos los procesos, ya que se deben administrar los activos intangibles. (pág. 15)

El Ministerio de Salud Pública (MSP) ha implementado desarrollar hospitales, centro y subcentros de salud para que brinden este tipo de servicio, pero incluido al malestar de situaciones que atraviesa esta problemática, ya que muchos de estos subcentros tienen mucha deficiencia y es este que impide ofrecer a la comunidad una mejor atención médica cumpliendo las expectativas que desea cada ciudadano. Un entorno tan competitivo como el talento humano puede enfrentar una serie de retos y desafíos originados por el contexto socioeconómico donde se involucra; por aquello un profesional de la administración pública debe comprender esta problemática para afrontarlo con éxito.

El subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi se encuentra funcionando desde el año 2000, antes la comunidad no contaba con este servicio y se implementó en el periodo de alcaldía de Washington Arteaga 2000-2005, creando así un servicio de salud a la ciudadanía y del que hasta ahora solo es un pequeño subcentro que cuenta con el área de medicina general, familiar y odontología.

La calidad de los servicios prestados que tiene el subcentro de salud y que hemos observado mediante nuestro estudio es la manera inadecuada de su funcionamiento, el cual se busca un perfeccionamiento en las áreas de talento humano. El personal que satisface el servicio de salud que brinda esta institución son por medio de; médicos rurales, personal contratado para programas EBAS, personal municipal.

Dentro de su planificación no existen campañas, carpas, entrega de trípticos o información para concientizar a la población de ciertas enfermedades, es por ello por lo que no se brinda una suficiente atención a los pacientes y público en general debida a la escasa información que tiene el personal que labora en la institución.

En el contexto de la problemática se centra en la deficiencia de la gestión del talento humano y la cual incide en el desempeño laboral prestado por el subcentro de salud monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi, motivado por:

- ✓ Un sistema de información poco eficiente que existe en el subcentro Monseñor, y la cual genera pacientes insatisfechos concurrente día a día.
- ✓ Poca formación del talento humano y la desactualización que se refleja mediante la atención e información requerida.
- ✓ Escasos conocimientos de las políticas institucionales por parte del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi y que incurre claramente en el desarrollo de los procesos administrativos.
- ✓ Programas y presupuestos de capacitación no adecuados
- ✓ Desmotivación por remuneración y mal ambiente de trabajo

Son estos los argumentos fundamentales por aquello es imprescindible efectuar un análisis de estudio sobre la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021, con la finalidad de llevar a cabo un modelo de gestión que permita orientar a sus trabajadores a realizar el cumplimiento de los objetivos.

1.2.1.1.Delimitación del problema

1.2.1.2.Delimitación geográfica:

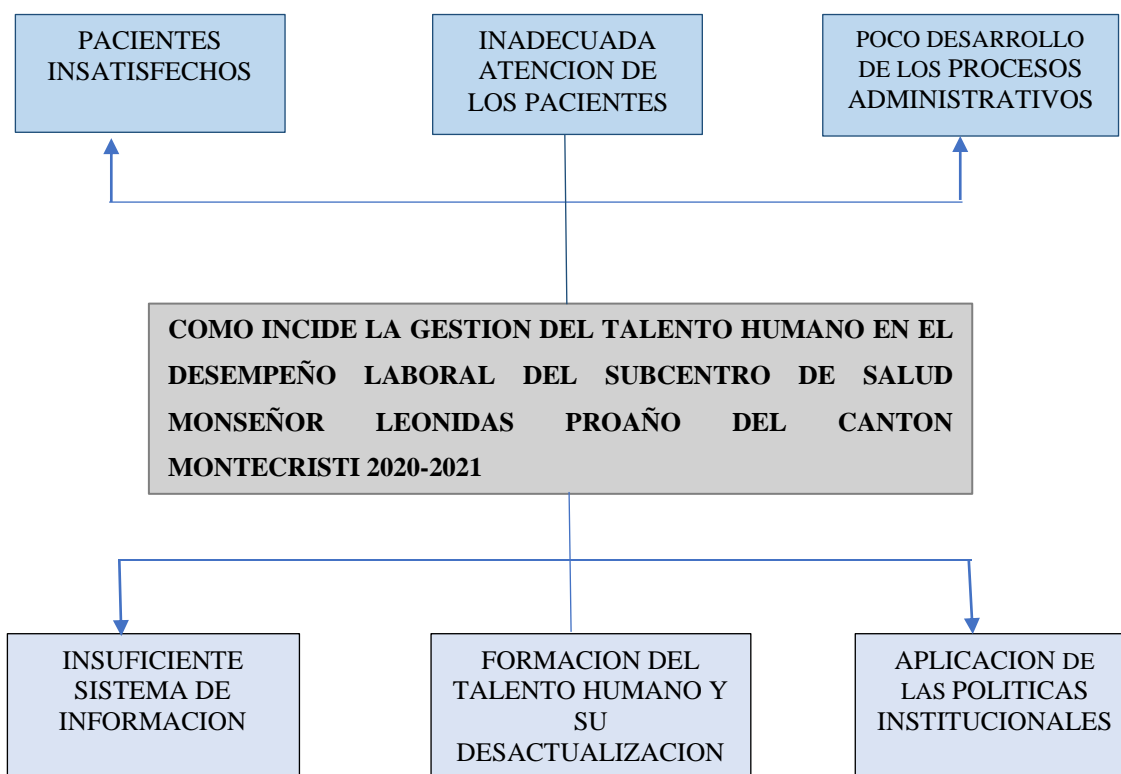
Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi de la provincia de Manabí.

1.2.1.3.Delimitación temporal:

Periodo 2020-2021

1.2.1.4.Causas y consecuencias del problema

Gráfico N°1. Causas y consecuencias del problema



Fuente: Datos investigativos

Elaborado por: Nicole Salazar

1.2.1.5. Formulación del problema

¿Cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?

1.2.1.6. Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo incide el proceso de selección en el área de talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?
- ✓ ¿De qué manera incide la gestión del talento humano y su capacitación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?
- ✓ ¿Cómo incide el sistema de información en la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?
- ✓ ¿De qué manera influye la realización de la evaluación de desempeño en las áreas del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?
- ✓ ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?
- ✓ ¿De qué manera las metas y estrategias inciden en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 20-2021?

1.2.2. Objeto y campo de acción

Utilizar las herramientas necesarias de investigación que permitan cumplir con los objetivos de la misma, mediante el campo de información solicitada dentro del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.

1.2.3. Objetivo

1.2.3.1.Objetivo general

Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.

1.2.3.2.Objetivos específicos

- ✓ Determinar la incidencia del proceso de selección en el área de talento humano en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.
- ✓ Establecer de qué manera incide la gestión del talento humano y su capacitación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.
- ✓ Evaluar la incidencia del sistema de información en la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.
- Determinar de qué manera influye la realización de la evaluación de desempeño en las áreas de talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.
- Identificar como influye la motivación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.
- Determinar de qué manera las metas y estrategias inciden en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.

1.2.4. Hipótesis

La adecuada gestión del talento humano optimizará el desempeño laboral de los trabajadores del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.

1.2.4.1.Hipótesis específicas

- ✓ El proceso de selección en el área de talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es óptimo.
- ✓ La gestión del talento humano y su capacitación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es óptima.
- ✓ El sistema de información en la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es malo.
- La realización de la evaluación de desempeño en las áreas del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es mala.
- La motivación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es óptima.
- Las metas y estrategias en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es mala.

1.2.4.2.Definición de variables

1.2.4.2.1. Variable Independiente

Gestión del talento humano

1.2.4.2.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

1.2.4.3.Operacionalización de las variables

Las variables son las características que tienen sin duda cierta particularidades y son capaces de analizar y establecerse, las variables expresan una apariencia importante en la

manifestación del estudio y que está vinculada directamente con el planteamiento del problema. Tomando en cuenta aquello se eligen las técnicas e instrumentos de información para la elaboración del problema de estudio.

El tema del proyecto de investigación es el siguiente:

“La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021”.

Tabla N°1. Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PROCESO DE SELECCIÓN	¿Cómo incide el proceso de selección en el área de talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?	Determinar la incidencia del proceso de selección en el área de talento humano en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.	El proceso de selección en el área de talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es óptimo.
	CAPACITACIÓN.	¿De qué manera incide la gestión del talento humano y su capacitación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?	Establecer de qué manera incide la gestión del talento humano y su capacitación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.	La gestión del talento humano y su capacitación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es óptimo.
	SISTEMA DE INFORMACIÓN	¿Cómo incide el sistema de información en la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?	Evaluar la incidencia del sistema de información en la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.	El sistema de información en la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es malo.

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Nicole Salazar

Tabla N°2. Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS
DESEMPEÑO LABORAL	EVALUACION DE DESEMPEÑO	¿De qué manera influye la realización de la evaluación de desempeño en las áreas del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?	Determinar de qué manera influye la realización de la evaluación de desempeño en las áreas de talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.	La realización de la evaluación de desempeño en las áreas del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es mala.
	MOTIVACION	¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021?	Identificar como influye la motivación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.	La motivación en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es óptima.
	METAS Y ESTRATEGIAS	¿De qué manera las metas y estrategias inciden en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 20-2021?	Determinar de qué manera las metas y estrategias inciden en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.	Las metas y estrategias en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021 es mala.

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Nicole Salazar

1.3. Diseño metodológico

1.3.1. Alcance

Se procedió a realizar un análisis sobre la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi, en el cual se llevó a cabo mediante las actividades de los objetivos específicos de la variable dependiente para determinar la incidencia del proceso de selección en el área de talento humano en el desempeño laboral, y establecer de qué manera incide la gestión del talento humano y su capacitación en el desempeño laboral y por último evaluar la incidencia del sistema de información en la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.

La segunda variable que trata el desempeño laboral, mediante sus objetivos específicos nos dicen lo siguiente; determinar de qué manera influye la realización de la evaluación de desempeño en las áreas de talento humano, Identificar como influye la motivación en el desempeño laboral y por último determinar de qué manera las metas y estrategias inciden en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.

1.3.2. Diseño

La siguiente investigación contiene un diseño no experimental, ya que no existe manipulación de las variables por ende se han obtenido mediante la investigación involucrando al personal del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi con información e instrumentos para el desarrollo, así mismo indagar en el transcurso del trabajo de investigación para saber el tiempo, lugar y herramientas con el fin de obtener buenos resultados.

1.3.3. Población y muestra

Para evaluar el estudio de la investigación se utilizó al personal laboral, el cual permitirá

hacer el diagnóstico con la estructura general que trabaja en el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi, el cual se explica en el siguiente cuadro.

TABLA N°3 Población

Población	N.º
Médico general	1
Médico familiar	2
Médico cirujano	1
Enfermeras	2
Odontología	1
Auxiliar en farmacia	1
Auxiliar de servicios varios	1
Estadística	1
Técnico de atención primaria de salud	1
Guardia	1
TOTAL	12

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Nicole Salazar

Según Tamayo M. (1997). Afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. Debido a la pequeña población que tiene el subcentro de salud, no se utilizará cálculos estadísticos para establecer la muestra.

1.3.4. Instrumento de medición y recolección de datos

1.3.4.1. Instrumentos

- ✓ Verificación de información

1.3.4.2. Recolección de datos

- ✓ Entrevista
- ✓ Encuesta
- ✓ Observación

2. Marco teórico

De tal forma Cadena (2016), menciona que:

La gestión de talento humano es la piedra angular de toda organización sea pública o privada, pues tiene la capacidad de afectar a todo el andamiaje administrativo y la toma de decisiones, y con ello sumado a las nuevas condiciones que la globalización impone, hace que sea urgente estudiar las diferentes formas de administrar, así como proponer y establecer estrategias de gestión humana que mejoren el desempeño de los servidores públicos en el Ecuador. (pág. 457)

Al ser la gestión del talento humano un factor clave para el éxito de toda organización, resulta importante definir y aplicar un control del sistema de gestión humano permanente que permita verificar que se cumplan los reglamentos, normativas y estatutos vinculados a la administración del recurso humano.

“Que un buen control permite detectar las desviaciones producidas respecto a los objetivos planteados, ello con el propósito de evaluar y eliminar aquellas desviaciones de manera progresiva” Montoya & Boyero (2016) ,(párr. 17).

Además, se resalta que toda empresa está en la obligación de preparar a su personal de colaboradores tanto para la calidad como para el mejoramiento continuo, puesto que éstas deben tener sensibilidad, formación, fijación y control de los objetivos corporativo.

Por otro lado, Ramirez, Esponila, Ruiz, & Hugueth 2019)

La GTH está orientada a las actividades operativas - administrativas, dotando a la empresa de colaboradores con competencias genéricas y técnicas transversales. Garantizar la ventaja derivada del factor humano se hace inimitable por la ambigüedad causal y complejidad social inherente a la integración de las mismas provocando en la competencia dificultades al replicar las transferencias de esas habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que se desarrollan (párr. 9)

La gestión del talento humano desde el punto estratégico, forma parte del enfoque de la gerencia de recursos humanos, teóricamente se arraiga en el proceso histórico del desarrollo de la teoría de la organización, encaminada por su propia naturaleza y manera de dirigir estratégicamente el capital humano, mejorando el desempeño organizacional, mostrado en términos de eficiencia, eficacia en la administración de recursos, contribuyendo a la mejora de la productividad y rentabilidad de las organizaciones.

(Ramirez, Esponila, Ruiz, & Hugueth) define:

La estrategia organizacional es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización, alcanzando objetivos a largo plazo, para ello deben socializarse las actividades, y que el personal participe en la creación de dichas estrategias. Especifica la misión, visión y objetivos de la empresa, permiten el desarrollo de políticas y planes de acción relacionados a los proyectos y programas creados para lograrlos; asignando recursos para implementarlos. (párr. 15)

La Gestión del Talento Humano es el área donde se aplican estándares o lineamientos para gestionar, preparar y desarrollar dentro de una organización antes de que ocurra un cambio dentro de la organización.

Lo mismo que nos ayudó a mantener el control de nuestro recurso humano en relación a la gestión, y nos ayudó a identificar las falencias que existían en este departamento, pero esta conciencia nos permitió aumentar la eficiencia a través de acciones correctivas, es cierto que se ha hecho posible mejorar la eficacia, asegurar los recursos financieros y administrativos de los recursos humanos de las organizaciones establecidas.

Según Abril (2018) determina:

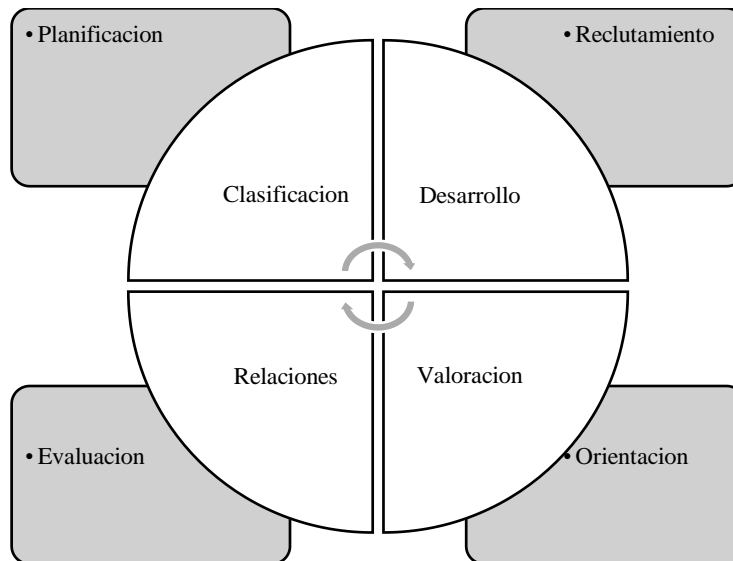
Es la dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades de la organización, que consisten en admitir, aplicar, compensar, mantener y monitorear la fuerza de trabajo con la finalidad de que los objetivos e intereses establecidos se obtengan tan efectiva y económicamente como sea posible, y a la vez que los objetivos e intereses de la fuerza de trabajo, sean servidos al más alto grado. (pág. 25)

2.1. El Proceso de Administración del Talento Humano

El departamento de talento humano es el único encargado de la administración y es quien lleva a cabo el proceso de la administración de manera correcta, esta alcanza a abastecer a la organización con trabajadores competentes y de alto rendimiento, siendo así capaces de lograr un mejor trabajo a través de su desempeño a largo plazo. Los procesos de la administración se adaptan para el alcanzar los objetivos planteados mediante la planificación, teniendo en cuenta las estrategias elaboradas para que se ejecute cada meta alcanzada para el bien de los empleados y la organización.

En el siguiente grafico se muestra los principales componentes del proceso administrativo de los recursos humanos.

GRAFICO N°2 Proceso de administración de los recursos humanos



Fuente: Idalberto Chiavenato
Elaborado por: Nicole Salazar

Estos son los primeros cuatros pasos que identifica la planificación de recursos humanos, la cual se encarga de reunir al personal por medio del reclutamiento y selección, sabiendo identificar las capacidades y competencia de cada empleado.

Después de seleccionar al personal, es preciso mostrarles los objetivos y las metas a las que la organización quiere llegar es por ello por lo que deben adaptarse mediante su trabajo, desarrollando sus capacidades y poniendo en práctica sus conocimientos para así lograr un gran desarrollo profesional y que este sea reconocido mediante la remuneración.

Todos los pasos son importantes, pero la evaluación de desempeño es quien nos va a identificar aquellas falencias o problemas que se tiene mediante el desempeño y que estamos haciendo mal para así corregirlas a tiempo y poder tener mayor logro en nuestras metas planteadas.

2.2. Proceso Administrativo

Para Rios & Iza (2004) el proceso administrativo es:

Es necesario indicar que, por esos mismos años de finales del siglo antepasado y principios del pasado, un ingeniero de minas francés de nombre Henri Fayol, propuso con bases en su propia experiencia laboral los que hoy todavía son reconocidos, con algunas variantes, como los componentes básicos del proceso administrativo: (pág. 231)

- Planeación
- Organización
- Dirección, y
- control (Rios & Iza, 2004)

Los procedimientos administrativos permiten a las empresas realizar sus negocios correctamente las actividades a través de la planificación, organización, dirección y control, incluyendo el buen desempeño de los administradores. También en qué medida los gerentes están cumpliendo con su rol, y hacen su trabajo correctamente.

2.3.Talento Humano

El talento es un elemento dinámico y un pilar fundamental de una organización, por lo que requiere un cuidado y manejo especial, los gerentes deben potenciar las habilidades, destrezas y conocimientos identificados en cada persona a través de la observación, con esta técnica se puede conocer su desempeño en el trabajo. a través de resultados o juicios individuales, se debe enfatizar que el talento humano debe estar en constante formación y preparación para elevar su nivel mental y físico, lo que en sí mismo constituye parte de la mejora continua de la empresa y su éxito en el mercado futuro.

Majad (2016) menciona que:

El talento humano es visto como el componente principal, porque utiliza recursos intelectuales, físicos o de interrelación con base a habilidades y características fundamentales, para el crecimiento de una empresa”, es por ello que son valorados por sus conocimientos, sus aportes intelectuales y talento en la consecución de las metas de las organizaciones. (pág. 149)

2.4.Gestión de talento humano

Según, Alonso, Garcia, Lopez, & Amador (2018) la gestion de talento humano se define:

La gestión adecuada del talento humano cobra especial importancia en el sector de la salud, dado que para ofrecer servicios de calidad no solo basta con la preparación académica, sino que es necesario que los conocimientos se empleen adecuadamente, sobre la base de valores sólidamente formados

Para Majad (2016)

El principal problema del cual se enfrenta una organización es la productividad y en ello el personal es parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, tienen un gran impacto en la productividad y el desempeño. (pág. 151)

“Esto implica que, aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados o el talento humano tienen una importancia considerable”. Majad (2016) (pág. 151)

Así, en el campo de la gestión organizacional, se toma como punto de partida la importancia fundamental del hombre como persona, con sus ideales, sueños y aspiraciones, actitudes y valores. Porque las personas tienen un conjunto de necesidades y para progresar es fundamental mejorar su nivel de vida, esto se traduce en sueños que deben ser cuantificados en metas para poder avanzar; El progreso se define como el progreso hacia una

meta.

Cedeño & Zapata (2021) Determina que:

La gestión de talento humano trabaja en beneficio del personal, se caracteriza por ser el recurso fundamental para cualquier entidad u organización, la gestión en sí, consiste en aprovechar al máximo a cada uno de los integrantes, ubicar a cada persona en un puesto acorde a sus conocimientos y habilidades, para ello es esencial estudiar, evaluar y analizar continuamente al talento humano, para determinar cuáles son sus falencias, debilidades y tomar acciones correctivas, así de esta manera poner estrategias para que trabajen de manera eficiente y eficaz. La gestión del talento humano abarca 3 subprocesos o etapas como son: (pág. 35)

- Inducción laboral
- Reclutamiento de personal,
- Selección de Personal, y
- Capacitación al personal
- Administración de Personal.

2.4.1. Inducción laboral

La inducción es considerada parte del proceso fundamental, ya que es la entrada al nuevo colaborador de la organización, es decir aquí se comprenden cuáles son los objetivos, la visión, misión, valores o en que va encaminada la institución, cabe indicar que el colaborador debe conocer también los antecedentes, ya que transmite e incrementa el deseo de cumplir con lo deseado.

Aguilar (2018), manifiesta:

La inserción al campo laboral genera necesidades al trabajador en cuanto a ajustarse a su rol, y a la institución en la cual se va a desempeñar; requiriendo un tiempo para adaptarse a su nueva condición y alcanzar las destrezas que el puesto requiere, lo cual es conocido como proceso de inducción. Este se refiere al conjunto de actividades que se realizan dentro de la administración de personal con el objeto de guiar, orientar e integrar al elemento nuevo al

ambiente de trabajo. (párr. 1)

La inducción es considerada parte del proceso fundamental, ya que es la entrada al nuevo colaborador de la organización, es decir aquí se comprenden cuáles son los objetivos, la visión, misión, valores o en que va encaminada la institución, cabe indicar que el colaborador debe conocer también los antecedentes, ya que transmite e incrementa el deseo de cumplir con lo deseado.

“El desconocimiento de las actividades a realizarse en el puesto de trabajo es producto de una deficiente capacitación e ineficiente inducción al puesto de trabajo por parte del personal calificado y encargado de dicha actividad”. (Bonilla, Macero, & Mora, 2018, párr. 1)

La inducción en algunos casos también es conocida como capacitación ya que este es un proceso para el fortalecimiento de los conocimientos en habilidades y destrezas para un mejor desempeño de los trabajadores tanto para quienes van a ocupar puesto de trabajos internamente, como para un nuevo trabajador.

“La inducción de personal es un proceso que permite que los nuevos colaboradores obtengan una visión global de lo que representa la organización a la que ingresan.” (Lopez, 2020, pág. 3)

La inducción detalla el manejo integral del período inicial permitiendo una comunicación fluida respecto a la empresa y de forma superficial las formas cómo se realizan las actividades en las áreas departamentales a las cuales se pretende ingresar entrenamiento inicial, de modo que la persona que recién llega se sienta en un ambiente apropiado para desarrollar sus potencialidades y contribuir con su capacidad al éxito de la institución.

Cuando ingresa un nuevo colaborador la organización es la delegada para brindar los insumos necesarios para desarrollar con normalidad el proceso de inducción, la organización es la encargada de invertir recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus

hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

(Lopez, 2020)

Expresa que la inducción de personal generalmente se da en el primer día que la nueva persona ingresa a trabajar en la empresa, donde es de gran utilidad que esta nueva persona inicie un periodo de adaptación al puesto de trabajo y en efecto este proceso se convierte necesario para facilitar y brindar esta etapa de acoplamiento, debido que comúnmente existe temor al desconocer el ambiente de trabajo y además aún no genera sentido de pertenencia pues no conoce todo lo relacionado con la empresa esto puede generar. (pág. 4)

2.4.2. Reclutamiento de personal

Chiavenato I. (2009) identifica :

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, la función del reclutamiento es suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento. (pág. 1)

El reclutamiento de recursos humanos en sí mismo son las técnicas y los procesos que utilizan las empresas para atraer o reunir grupos de candidatos para las vacantes dentro de sus organizaciones. Cabe señalar que este proceso lo lleva a cabo Recursos Humanos. Esto también se aplica a poder seleccionarlos. Cabe señalar que existen varios tipos de reclutamiento, incluidos los internos donde se lleva a cabo el proceso. Realizado con los mismos trabajadores para cubrir puestos que requieren mucha experiencia y externos si quieren cubrir puestos de acuerdo con el perfil que buscan

“Es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada, de invitación; la selección es una actividad de comparación, confrontación, de elección, de

opción y absorción, de filtro de entrada, de clasificación” (Martinez & Vargas, 2019, párr. 3)

El reclutamiento se trata de involucrar a las personas en la selección de nuevos talentos para una empresa, teniendo en cuenta que la persona debe pasar por un proceso de evaluación para ser seleccionada, para que las personas puedan cubrir los puestos y puestos de trabajo. El reclutamiento también se conoce como una técnica utilizada para atraer nuevos talentos para una organización, pero eso ha cambiado hoy en día debido a los avances tecnológicos.

“El reclutamiento y la selección de personal evolucionan constantemente, sus estrategias y las herramientas utilizadas han ido sufriendo cambios paulatinos que se han visto incrementados en los últimos años con la revolución de las nuevas tecnologías e internet”. (Romero, 2016, pág. 1)

2.4.3. Selección de Personal

Veintimilla & Velasquez (2017), considera lo siguiente:

La selección del personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de GRH derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecúe a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral de una empresa concreta o específica. (pág. 174)

La selección al personal es parte del proceso administrativo que es muy fundamental porque en este se aplican diversas herramientas para obtención de información de las personas reclutadas, en este caso se procede a evaluar al personal para seleccionar a la persona correcta que tenga el perfil para el puesto o la vacante existente de la organización, cabe indicar que este proceso se lo realiza internamente o externamente es decir de acuerdo a lo que se esté buscando, (Chicaiza, 2018) explicaron que “el proceso de selección del personal se lo realiza con el fin de optimizar recursos económicos debido a que este permite seleccionar un personal idóneo con habilidades y destrezas preparados para cumplir con las tareas encomendadas” (p 1).

La selección del personal es un proceso en el cual esta encargado el departamento de talento humano de la organización con el fin de tener un personal calificado con conocimientos y habilidades nuevas para un mejor desempeño de la organización, por otro lado, esta selección se la hace en base a la aplicación de técnicas y herramientas de evaluación, (Bute, 2018) explica que dentro de “los procesos de selección apropiados permitirán que las organizaciones logren sus objetivos y provean servicios de calidad a sus clientes o usuarios logrando con ello el crecimiento de la organización” (p 5).

2.4.4. Capacitación al personal

La capacitación es un proceso educativo que incluye habilidades para resolver problemas, habilidades de comunicación, integración y liderazgo. Adopte la filosofía de obtener un servicio de calidad, brindar un excelente servicio al cliente y un excelente servicio (Honores, 2020) explicaron que “la capacitación es la fuente principal en las organizaciones para cumplir con los objetivos planteados de la organización, además es la base de la gestión de calidad en las organizaciones que permite tener mejores resultados” (p 1).

La capacitación del personal comienza con la misma evaluación, identificando las carencias que tienen los trabajadores para realizar el trabajo que se les encomienda y, finalmente, ayudar al personal a mejorar su desempeño, cumpliendo así con los requisitos institucionales como es el objetivo (Bonilla, Macero, & Mora, 2018) manifestaron que “la formación del trabajador contribuye a que éste realice sus actividades de forma más eficiente, por lo que el conocimiento institucionalizado (educación formal) y el conocimiento certificado por instancias profesionalizantes o de capacitación contribuye a incrementar la productividad laboral” (p 1).

Toda capacitación ayuda a mejorar el desempeño de los empleados en una organización. Ya que como parte del proceso de formación se deben actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades, aplicar nuevas tecnologías a las actividades organizacionales, prevenir riesgos y preparar a los empleados para nuevos puestos de trabajo. (Ponce, 2017) señalaron que “todas las empresas de la muestra efectiva capacitan a sus empleados debido a que se adquieren nuevos conocimientos como son habilidades y destrezas que ayudan a

cumplir con lo que requiere la empresa para dar cumplimiento a sus objetivos” (p 1).

2.4.5. Administración de Personal

El departamento de recursos humanos toma un rol protagónico dentro de toda organización, pues es el encargado de gestionar el capital humano necesario para la obtención de las metas corporativas. De hecho, la correcta administración de personal reporta beneficios concretos para las empresas, como es tener a disposición talento calificado teniendo la certeza sobre la disponibilidad del capital humano para la ejecución de las labores diarias, además se tiene la capacidad para dar respuestas rápidas en el caso de necesitar determinados perfiles para desempeñarse en puestos críticos, generando planes estratégicos que permitan aprovechar al máximo las capacidades de sus colaboradores, permitiendo elevar el rendimiento y la productividad (Ordóñez, 2018).

Dentro de la planeación estratégica se liga siempre al departamento de recursos humanos debido a que los colaboradores hacen que cumplan el mismo, por ello el personal deben de tener una buena administración del recurso humanos, mediante acciones, estrategias, continuos cambios, para tener un crecimiento organizacional y expansión de las mismas, cabe indicar que para esto se debe tener claro los objetivos o fines, es decir hacia dónde va la empresa, (Montoya & Boyero, 2016) expresaron que “una buena administración basada en la planificación y el sistema de gestión del recurso humano como mecanismos que potencian el desempeño organizacional y resultan determinantes en la gestión de la calidad” (p 4).

Por otra parte, se conoce a la administración del personal como la gestión del talento humano donde hoy en día este es el nombre que se le ha colado a el departamento en las organizaciones, departamento que se encarga de dirigir, controlar, planear y organizar todo aquel recurso humano para el bien común de la organización, de tal manera que pueda esta cumplir con los objetivos empresariales o institucionales, (Simancas, 2018) mencionaron que “ la administración del recurso humano o el personal de la empresa se basa en un proceso que se debe seguir tanto para la comodidad y satisfacción del trabajador como para el beneficio de la organización “ (p 382).

(Bravo, 2020) expresan que estudios recientes refleja que las organizaciones presentan debilidades, porque carecen de la implementación de estrategias de negocio, por tener salarios bajos, altos índices de desempleo, incremento en las demandas laborales, niveles bajo de los empleados, entre otros. por todo lo indicado, es de gran necesidad e importancia desarrollar esquemas de operación administrativa, para el ámbito de la gestión del talento humano, siendo un gran desafío y un problema de responsabilidad social de la empresa en su contexto de negocio.

La gestión de recursos humanos es la amplia gama de actividades realizadas por los gerentes para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar al personal cuyas funciones proporcionan habilidades y dan competitividad a una empresa u organización. Se refiere a la agrupación, cuando se habla de gestión de recursos humanos, se entiende como la gestión de personas que trabajan en una organización desempeñando roles específicos.

Las organizaciones necesitan identificar, evaluar, medir, gestionar y controlar el talento de sus empleados, y gestionando adecuadamente las habilidades que poseen y que desarrollan, podrán encontrar formas de actuar, aprender, renunciar y reaprender su formación y preparación en el saber. La Mejora de vida cotidiana de sus empleados enfatizando sus habilidades y creatividad en las relaciones que construyen con los clientes.

La administración de recursos humanos depende en gran medida de la cultura que predomina y existe en cada organización, al igual que la estructura que se ha adoptado. Así mismo, depende de las situaciones ambientales y sus características, de sus funciones, de sus procesos y de múltiples variables de importancia que existen en las organizaciones empresariales (Bravo, 2020).

2.5. Recursos Tecnológicos

La tecnología está basada en una agrupación de conocimientos técnicos, que están orientados científicamente para diseñar, crear y facilitar ciertos servicios a sus usuarios mediante su aplicación con el medio ambiente.

Estos recursos tecnológicos son bienes que ayudan a la rapidez en el trabajo ya sea de manera tangibles o intangibles, es un recurso primordial dentro de la organización ya que nos permite evaluar, actualizar e innovar. La tecnología con el pasar el tiempo va avanzando y es más sofisticada y es por ello por lo que hay que sacarle mayor provecho.

2.6.Administración Pública

Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. 28 de septiembre 2008, de la administración pública. Boletín Oficial del Estado, en su artículo N.º 227 indica: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, transparencia y evaluación”. (Constitucion Republica del Ecuador, 2008, pág. 79)

La administración pública forma parte del sector gubernamental, en el cual las organizaciones pertenecen al estado para que estas sirvan a la ciudadanía bajo un régimen de principios que brinda seguridad, protección y equidad.

2.6.1. El sistema del talento humano en el sector público

Ecuador. Ley Orgánica del Servicio Público 06/ octubre 2010, capítulo 2, del subsistema de planificación del talento humano. Boletín Oficial del Estado, en su artículo N.º 55 determina que:

“Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.” (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010, pág. 40)

El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está

conformado por los subsistemas de inducción laboral, reclutamiento de personal, selección de personal, capacitación al personal y administración de personal.

Estas agrupaciones son parte de la administración del talento humano y son quienes se encargan de la estructura y elaboración de la planificación de acuerdo con los planes, programas y proyectos a realizarse.

2.6.2. Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano

Ecuador. Ley Orgánica del Servicio Público 06 octubre/2010, del sistema integrado de desarrollo del talento humano. Boletín Oficial del Estado, en su artículo N.º 53. Ley Organica de Servicio Publico, Losep (2010) determina que:

Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley. (pág. 40)

Toda organización debe cumplir con políticas y normas a lo que sus empleados deben de acatar, creando así métodos para que se puedan llegar a los objetivos mediante procedimientos que los trabajadores deben de desempeñar, todo esto se hace con el fin de que ellos se sientan motivados alcanzar sus metas teniendo como respaldo este artículo.

2.7.Objetivos de la gestión del talento humano

“Su objetivo es definir cuáles son las necesidades de la empresa, para el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, tomando en consideración el potencial existente en los puestos de la organización” (Armijos, Bermudez, & Mora, 2019, pág. 168).

Es un factor importante en el proceso de gestión empresarial, su puesto es construir un capital humano de calidad. Entre sus objetivos podemos decir que se encuentran:

- Alentar y promover la gama de metas establecidas por la organización.
- Asegurar la eficiencia y el máximo desarrollo de los recursos humanos.
- Cubrir las necesidades identificadas entre la plantilla de empleados de la organización.
- Equilibrar las metas personales y organizacionales y hacer que se sientan comprometidos con ellas.
- Reclutar empleados competentes y motivados cuyos conocimientos, habilidades y capacidades contribuyan al crecimiento de la organización.
- Crear una cultura colaborativa en el lugar de trabajo priorizando el trabajo en equipo

2.8.Desempeño laboral

Para Peña & Duran (2015) Determina que:

El desempeño no es el resultado hacia el cual se dirige la acción. Una cosa es entonces la acción y otra es el resultado. Sin embargo, lo que se denomina desempeño no es cualquier tipo de acción humana sino aquella dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, es acción con un propósito consciente; y el resultado es el efecto o consecuencia de dicha acción, pero en él también intervienen otros agentes con la capacidad de facilitar o entorpecer esta asociación entre comportamiento y resultado. (pág. 205)

Por lo tanto, las prácticas, políticas, normas y procedimientos organizacionales pueden asumirse como parte de estos agentes. Comprender con precisión el rendimiento posible si se toma en cuenta las condiciones o circunstancias de la acción.

Mientras que para Castagnola, Castagnola, Castagnola, & Carlos (2020) el desempeño laboral es:

En cuanto al desempeño laboral, se dice que es el desempeño de las tareas encomendadas. Nos menciona que el desempeño laboral es la calidad y cantidad de los trabajos realizados por un trabajador. El desempeño, es el balance de las personas en la institución o centro laboral. Es lo más importante en la productividad y contribuye a lograr las metas y objetivos

de una organización. (Pàrr.7)

El desempeño laboral es parte del proceso en el cual se establece y se evalúa los criterios de los que desempeña el personal, para así tomar decisiones objetivas sobre ellos y poder proporcionar una documentación que sirva como respaldo en las decisiones donde se explican los objetivos entre sí.

2.8.1. Evaluación de desempeño Laboral

Ley Orgánica del Servicio Público 10/2010 de 6 de octubre, del subsistema de evaluación del desempeño. Boletín Oficial del Estado, 6 de octubre de 2010 en su artículo N.º 76 determina que: (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010)

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley. (pág. 47)

Se establece a la evaluación del desempeño como el objeto de valoración que atribuye hacia la conducta, comportamiento y rendimiento de los trabajadores en su debido puesto de trabajo y en cierto periodo de tiempo. En si integra cada proceso detallado sobre la valoración del trabajador.

2.8.2. Definición Administrativa de Conjunto

Del libro de Organización de empresas de (Franklin, 2004) se extrae:

“Conjunto de conocimientos ordenados y sistematizados, de validez universal, fundamentados en una teoría referente a verdades generales”. Además, es: “un conjunto de conocimientos referentes a las organizaciones integradas por nociones atinentes a la explicación científica de su comportamiento, y nociones atinentes a su tecnología de conducción” (Pág.36)

Mediante el sostenimiento de la serie de conocimientos sistemáticos, se apoya en su adaptación organizacional basadas en sus teorías científicas para así aplicarlas.

2.8.3. Responsabilidad

Según la política del talento humano aplicada a la organización, la responsabilidad de la evaluación de desempeño de los trabajadores recae en gerente, así mismo al trabajador, encargado de área o incluso al departamento de talento humano, inclusive a la misma delegación que es la encargada de evaluar el desempeño laboral de una organización.

2.8.4. Compromiso organizacional

Peralta, Santofimio, & Viviana (2007) Determina que :

El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo. (pág. 89)

El compromiso es la parte que accede al empleado para que sienta que ya es integrante de la organización, y así el trabajador este arriesgado a obedecer y cumplir con sus responsabilidades en las tareas y funciones designadas para que así tenga una orientación sobre el cumplimiento de los objetivos de la institución.

“El compromiso es una fuerza de relación e identificación que tiene un individuo con la organización. Cada trabajador puede desarrollar uno de los tres diferentes tipos de compromiso que existen, independientes entre sí, los cuales son afectivo, calculado y normativo”. (Hernandez, Ruiz, Ramirez, Sandoval, & Mendez, 2018, párr.21)

Forma parte de nuestro elevado compromiso del trabajo en la organización ya que

representa la identificación con el puesto de trabajo de cada uno, y esta hace que sientan mayor compromiso organizacional manteniendo su significado de pertenencia en la organización.

Se puede referir a que el trabajador acceda a formar parte de la organización, teniendo en cuenta la importancia de su colaboración dentro de sus funciones y así pueda cumplir con la realización de sus objetivos y estos tengan éxitos.

2.8.5. Empleados

“Es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio”. Además, obrero: “es un trabajador manual asalariado, conocido también como operario”. (Cevallos, pág. 60)

Nos indica el autor que el empleado es aquella persona que brinda sus servicios laborales a una organización ya sea pública o privada.

2.8.6. Definición de Ley

Dentro del marco legal, la ley es la directriz de la autoridad competente y es apta para ser cumplida mediante parámetros, limitaciones, derechos, obligaciones, prohibiciones y todo lo que constituya el interés común.

2.8.7. Motivación

Según Harold, Heinz, & Mark (2014) indica:

La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada. (pág. 388)

Se fundamenta que la motivación es el instrumento que tienen los administradores para

atribuir de un forma hacia sus empleados, el cual este estimula una mejor reacción o desempeño dentro de su trabajo, ya que este satisface las necesidades de cada individuo mejorando su desempeño laboral y así permite que el trabajador se desenvuelva dentro de la institución creando mayor expectativas a sus superiores, orientado hacia los objetivos de la empresa y de esa manera el empleado se hace más productivo, responsable, competitivo y más aún agradecido teniendo un sentido de pertenencia hacia su trabajo.

2.8.8. Capacitación

Según el libro Chiavenato, Idalberto (2007) considera:

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

La transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (pág. 386)

Se refiere que la capacitación es la educación profesional que recibe un empleado para adaptarse al puesto de trabajo y así buscar mejores desempeños en su puesto, desarrollando sus conocimientos y actitudes frente a la organización, para después ser evaluada.

2.8.8.1. Objetivos de la capacitación

Los principales objetivos de la capacitación son:

1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración. (Chiavenato, Idalberto, 2007).

2.8.9. Metas y Estrategias

2.8.9.1. Metas

“La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se ha logrado los objetivos propuestos con antelación.” (Díaz & Zoraida, 2018, pág. 49)

Una meta tiene como finalidad cumplir con los logros y objetivos propuestos, ya sea de manera individual o en equipos con el propósito de alcanzarlos. Si son metas personales ayudan a tener una mejor vida cotidiana planteándose hacia donde quiere ir, adquirir o lograr como persona, en cambio las metas de trabajo van direccionadas hacia el área profesional cumpliendo los parámetros de cada tarea para obtener resultados favorables no solo para el trabajador sino también para la empresa.

Esta es una herramienta que nos ayuda a perseguir un proceso, en el cual se debe tener conocimiento y sobre todo cumplimiento de metas, que pueden ser a largo y corto plazo y estas se verán reflejadas a través de la evaluación.

2.8.9.2. Estrategias

“La estrategia se percibe, ante todo, como un proceso de elección de la empresa; orientador de su evolución durante un plazo de tiempo, siguiendo un método relativamente estructurado que pasa por dos fases indisolublemente unidas: la elaboración y la aplicación”. (Contreras, 2013, pág. 166)

Algunos de los autores describen que la estrategia es el arte y ciencia que se aplica dentro de la organización para alcanzar los objetivos planteados, mientras que otros consideran que es un sistema de inteligencia la cual se desarrolla para después ser evaluada y tomar acciones que son planificadas y se diseñan con la finalidad de cumplir las metas y objetivos.

2.8.10. Planificación

“La planificación, como un proceso de preparación de un conjunto de decisiones respecto a la actividad en el futuro, basándose en investigación, reflexión y pensamientos sistemáticos”. (Velasco, s/f, pág. pàrr.5)

Para Lopez, Mata, & Francisco (2018) la planificación es:

Es un proceso que difiere tanto de la necesidad y decisión de planificar, como del plan, documento que se elabora, aprueba y modifica, como resultados del proceso de planificación. Por tanto, es indispensable la existencia de una institución donde se lleve a cabo el proceso, personas que se encarguen de ejecutarlo y la determinación de tiempo y medio necesarios.

Dentro del proceso administrativo es el elemento principal, ya que por medio de la planificación se definen, se analizan y se hacen los respectivos planes mediante un programa siguiendo los objetivos y metas. Por otra parte, ayuda a innovarse y a elaborar una mejor estructura organizacional.

2.8.11. Ejecución

“El proceso en el cual se ejecuta lo establecido en la planificación partiendo de los resultados obtenidos en la investigación, se pretende alcanzar los objetivos propuestos”. (Cevallos, pág. 44)

La ejecución es la práctica de todo lo que se ha planificado para así ir efectuando el cumplimiento de las estrategias, teniendo en cuenta sus objetivos como institución, ya que todo proceso debe de pasar por la ejecución para así poder aplicarlos de una mejor manera y que estos tengan mejores resultados.

2.8.12. Comunicación Interna y externa:

“Las personas no viven aisladas y tampoco son autosuficientes, sino que se relacionan continuamente con otras personas o con su ambiente por medio de la comunicación. Es la transferencia de información o de significado de una persona a otra.”. (Chiavenato, Idalberto, 2007, pág. 23)

Dias (2009) considera;

La comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales entorno a objetivos comunes. Todo proceso

organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolle a través de la comunicación, por lo tanto, la comunicación, es determinante en la dirección y el futuro de la organización. (pág. 80)

La comunicación siempre va a hacer fundamental dentro de toda empresa, ya que es una herramienta organizacional que se encarga de describir los procesos, cumplimientos y objetivos. Este tipo de comunicación permite que todas las áreas se integren dentro de la organización, permitiendo un mejor desempeño y trabajo para que cada uno de los empleados conozcan las estrategias que se deben cumplir.

2.8.13. Fundamentación legal

Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. 07/2008 de 28 de septiembre, de la administración pública. Boletín Oficial del Estado, 20 de octubre de 2008 en sus artículos indica: (Constitucion Republica del Ecuador, 2008)

“Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley”: (Constitucion Republica del Ecuador, 2008)

1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.

8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción.

11. Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley.

Art. 225 de la Constitución que establece: “Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado”. (Constitucion Republica del Ecuador, 2008)

Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución. (Constitucion Republica del Ecuador, 2008)

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. (Constitucion Republica del Ecuador, 2008)

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”. (Constitucion Republica del Ecuador, 2008)

Como todos sabemos, la constitución de la Republica del Ecuador destaca los deberes y obligaciones que sujeta cada ciudadano, en este caso hablamos de los servidores públicos, que son personas que brindan sus servicios a la comunidad basándose y teniendo en cuenta las normas con las que se rige las instituciones del Estado.

2.8.14. Según la Ley Orgánica del Servidor Público – LOSEP

Ley Orgánica del Servicio Público 10/2010 de 6 de octubre. Boletín Oficial del Estado, 6 de octubre de 2010 determina que: (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010)

Define la LOSEP como dignatario a la persona elegida por votación popular, por un período fijo para ejercer las funciones y atribuciones establecidas en la Ley. Docente al

servidor legalmente nombrado o contratado para prestar servicios exclusivamente de docencia en universidades, escuelas politécnicas, centros educativos, mientras que funcionario al servidor que ejerce un puesto, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo.

Ley Orgánica del Servicio Público 10/2010 de 6 de octubre, Estructura orgánica de la Ley de Servicio Público. Boletín Oficial del Estado, 6 de octubre de 2010 en sus artículos determina que: (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010)

Art. 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación. (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010)

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación. (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010)

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo. (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010)

Art. 5.- “Requisitos para el ingreso. - Para ingresar al servicio público se requiere:

a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la

Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;

b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en de estado insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;

c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;

d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;

e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;

f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;

g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:

g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;

g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,

g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.

h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,

i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley”. (Ley Organica de Servicio Publico, Losep, 2010)

La Ley Orgánica de Servicio Público se sostiene bajo régimen las cuales nos afianzan una mejor comodidad para que los servidores públicos garanticen su bienestar, ya que su principal función es incrementar un desarrollo profesional para que los empleados se sientan más capaces y se puedan adaptar mediante un sistema como lo es la gestión de talento humano, que por medio de sus subsistemas permite un mejor desenvolvimiento dentro de la organización.

2.8.15. Código de Trabajo

En el código de trabajo se manifiesta lo siguiente:

En el Art. 1.- “Ámbito del Código expresa que: Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”. (Codigo de trabajo, 2012)

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (Codigo de trabajo, 2012)

El código de trabajo es un formato basado en reglas y normas que tiene relación con el empleador y sus trabajadores, es el medio por el cual se fundamenta los lineamientos que se basa en un contrato y que tienen que cumplir hasta su debida finalización.

3. Diagnostico

3.1. Análisis e interpretación de resultados

3.1.1. Análisis de los resultados

Como parte del análisis de los resultados, se obtienen los datos derivados de la información solicitada y se presentan a través de gráficos y tablas que ilustran los resultados que fueron obtenidos mediante las preguntas planteadas, con el fin de contrastar las hipótesis dados los recuentos de seguimiento deseados.

3.1.2. Interpretación de datos

Una vez recopilados los datos y de obtener la información ya tabuladas las preguntas, se procederá a un análisis e interpretación de los resultados obtenidos previamente en la encuesta.

3.2.Resultados encontrados

3.2.1. Variable Gestión del Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos que fueron encontrados mediante las preguntas encuestadas hacia la primera variable:

1. **¿De acuerdo con su criterio el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi cuenta con un con personal administrativo altamente capacitado?**

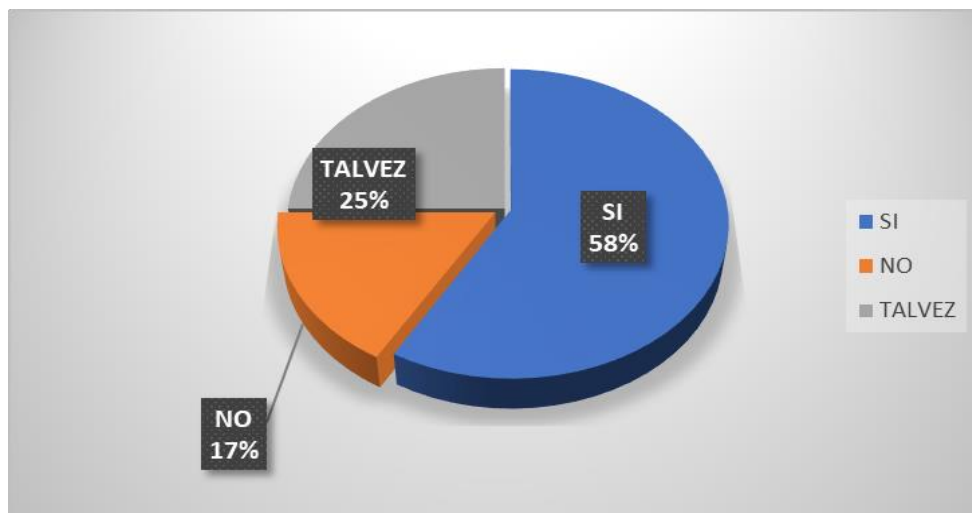
Tabla 4. Personal administrativo capacitado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	7	58	58	58
NO	2	17	17	75
TALVEZ	3	25	25	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 3 Personal administrativo capacitado



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 3, que pertenece a la primera pregunta trata sobre si el personal administrativo está altamente capacitado, los 100% de los encuestados se manifestaron de la siguiente manera; 7 personas que pertenece el 58% SI, mientras que 2 personas que representa el 25% TALVEZ y 2 personas que representa el 17% NO. Es importante que el subcentro cuente con un personal administrativo capacitado, para tener una mejor administración en sus funciones.

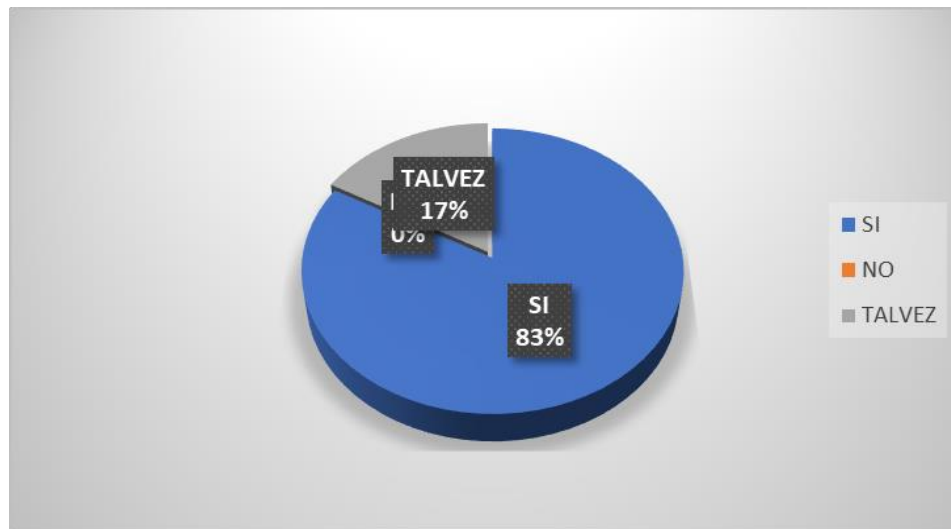
2. ¿Está usted de acuerdo que el ingreso a la institución debe ser mediante un debido proceso de selección?

Tabla 5. Proceso de selección

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	10	83	83	83
NO	0	0	0	17
TALVEZ	2	17	17	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 4 Proceso de selección

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 4 de la segunda pregunta trata sobre el ingreso a la institución por medio de un proceso de selección, donde los 100% de los empleados se manifestaron de la siguiente manera; 10 empleados que representan el 83% dijo SI, mientras que 2 empleados que representa en 17% dijo TALVEZ, dejando nula la alternativa NO. Es necesario que toda institución tenga un proceso de selección donde haya candidatos que estén acorde al perfil, para así escoger a la persona que esté más ocionada al puesto de trabajo.

3. ¿Cree usted que de acuerdo con los datos del curriculum vitae se puede seleccionar a un trabajador?

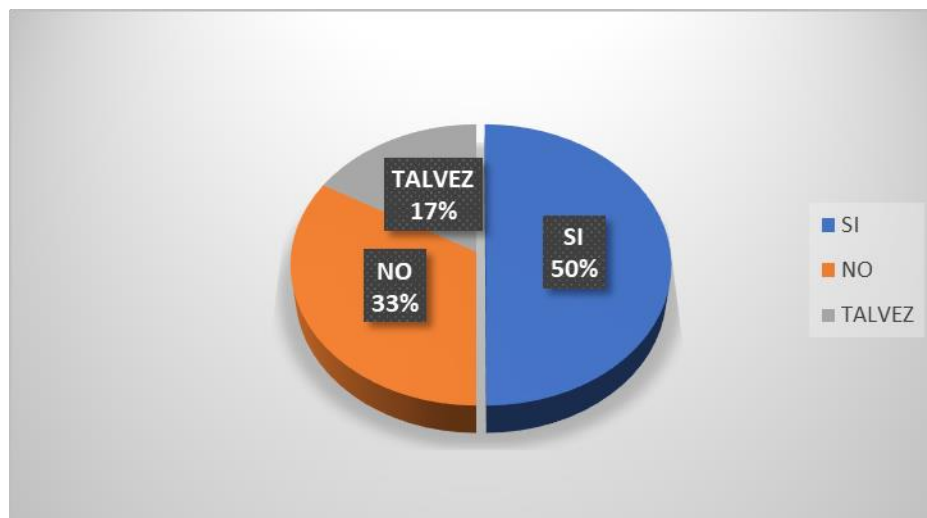
Tabla 6. Curriculum vitae

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	6	50	50	50
NO	4	33	33	83
TALVEZ	2	17	17	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 5 Curriculum vitae



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N°5 de la tercera pregunta que trata sobre, si por medio del curriculum vitae se puede seleccionar un trabajador, de los 100% encuestados se tienen los siguientes resultados obtenidos; 6 empleados que representa el 50% dijo que SI, mientras que 4 empleados que representa el 33% dijo que NO y por último 2 personas que representa el 17% dijo TALVEZ. El curriculum es parte principal dentro del proceso de selección, donde se detalla la experiencia laboral, título profesional, entre otras cosas que son esenciales para un puesto de trabajo.

4. ¿Considera usted que el presupuesto destinado para la capacitación del personal es la correcta?

Tabla 7. Presupuesto de capacitación

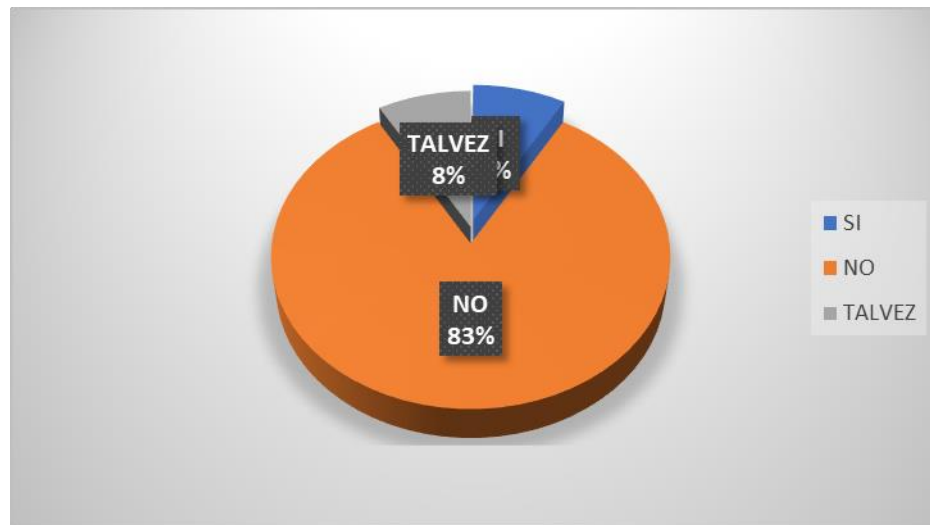
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	1	8	8	8
NO	10	83	83	92

TALVEZ	1	8	8	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 6 Presupuesto de capacitacion



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el siguiente gráfico correspondiente a la pregunta 4, trata sobre el presupuesto que está destinado a las capacitaciones que recibe el personal que labora en el subcentro, donde del 100% de las encuestas un 83% que equivale a 10 empleados dijeron que NO, mientras que un 8% que equivale a 1 empleado dijo SI y por último otro 8% que equivale a 1 empleado dijo TALVEZ. Las capacitaciones ayudan a ampliar el conocimiento y habilidades del personal, con el fin de aumentar su capacidad individual para que contribuya con el desarrollo de la institución, cumpliendo con los objetivos y metas en su puesto de trabajo.

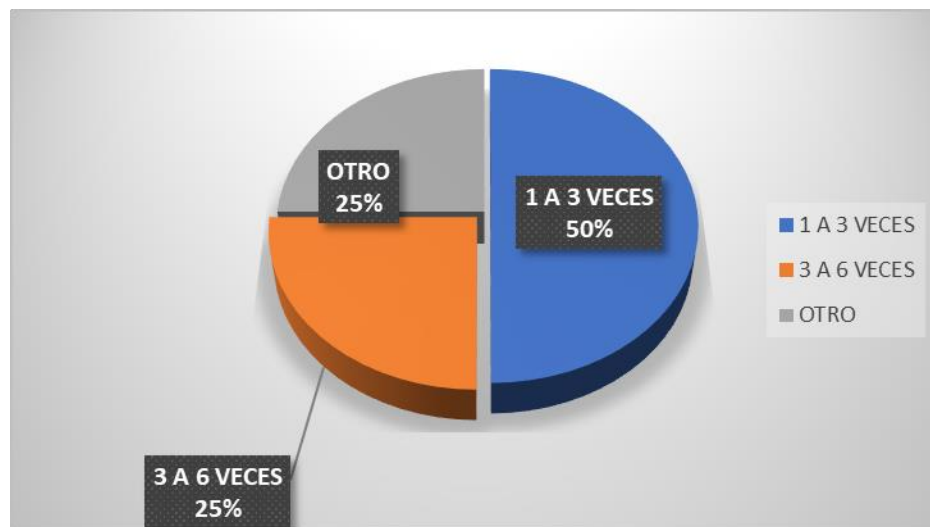
5. ¿Con que frecuencia recibe usted los programas de capacitación durante el año?

Tabla 8. Programas de capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
1 A 3 VECES	6	50	50	50
3 A 6 VECES	3	25	25	75
OTRO	3	25	25	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 7 Programas de capacitación

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 7 que trata con qué frecuencia reciben los programas de capacitación durante el año, de los 100% de los encuestados se tienen los siguientes resultados obtenidos; donde 6 empleados que representa un 50% dijo que recibe cada 1 A 3 VECES, mientras que 3 empleados que representa un 25% dijo que recibe cada 3 A 6 VECES y por último 3 empleados que representa un 25% dijo que OTRO. Es necesario que los empleados reciban varias capacitaciones en el año, ya que eso ayuda al incremento

de conocimientos y así poder dar una mejor prestación de servicios a la ciudadanía.

6. ¿El proceso de selección mediante la entrevista, ayuda a calificar el conocimiento y comportamiento del personal?

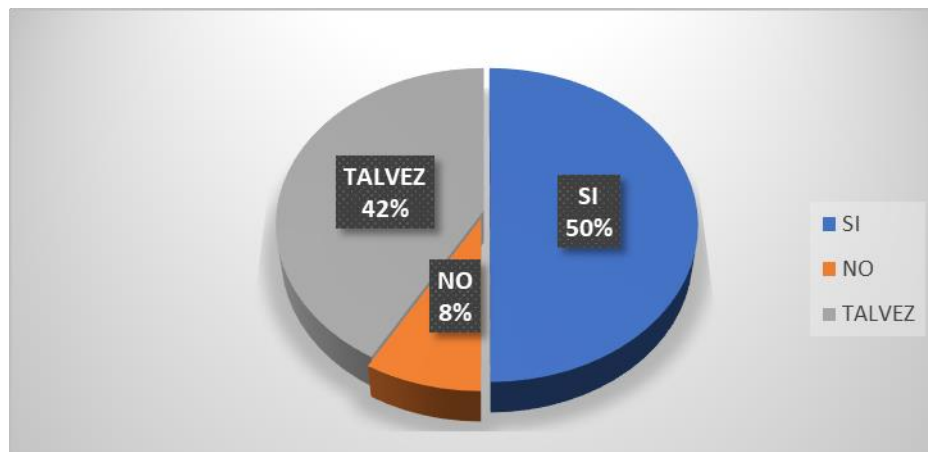
Tabla 9. Entrevista

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	6	50	50	50
NO	1	8	8	58
TALVEZ	5	42	42	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 8 Programas de capacitación



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el siguiente gráfico N°8 respecto a la pregunta si la entrevista ayuda a calificar el conocimiento y comportamiento del personal, donde del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 6 empleados que representa un 50% dijo SI, mientras que otros 3 empleados que representa un 42% dijo TALVEZ y por último 1 empleado que representa un 8% dijo NO. Dentro del proceso de selección la

entrevista es principal ya que, al tener una conversación fluida con la persona, ayuda a ver sus destrezas al momento de expresarse, actitudes, etc.

7. ¿La institución cuenta con internet para enviar o recibir información sobre las citas de sus pacientes?

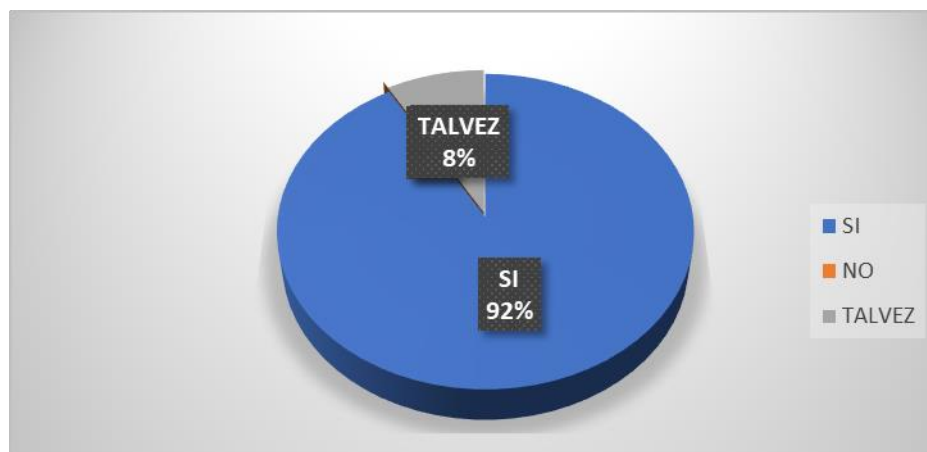
Tabla 10. Internet

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	11	92	92	92
NO	0	0	0	92
TALVEZ	1	8	8	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 9 Internet



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el siguiente gráfico N.º 9, su pregunta trata sobre el internet al momento de enviar y recibir información, donde del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 11 empleados que representa un 92% dijo SI, mientras que 1 empleado dijo TALVEZ, dejando la opción NO en cero. Hoy en día contar con internet

para el trabajo ayuda mucho a las comunicaciones y sobre todo al momento de enviar y recibir información sobre los pacientes.

8. ¿Las funciones y responsabilidades del funcionario encargado están acorde al perfil?

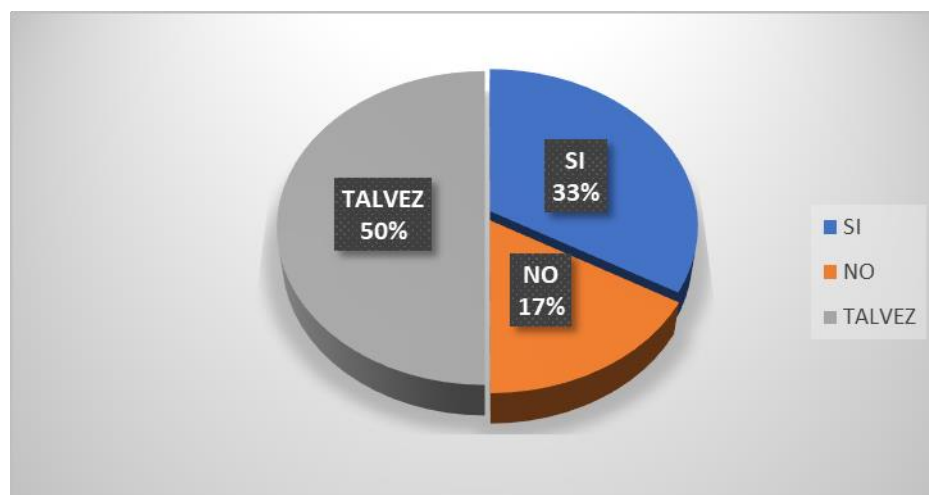
Tabla 11. Responsabilidades del funcionario

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	4	33	33	33
NO	2	17	17	50
TALVEZ	6	50	50	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 10 Responsabilidades del funcionario



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 10 que nos indica sobre la pregunta 8 que trata sobre el funcionario encargado y su perfil, donde del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 6 empleados que representa un 50% dijo TALVEZ,

mientras que 4 empleados que representa un 33% dijo SI y por último 2 empleados que representa un 17% dijo NO. Es importante que la persona encargada de la institución tenga conocimientos de sus funciones y del cargo que va a llevar para guiar a los demás empleados, teniendo una buena administración para que el personal pueda desarrollar su trabajo que después se va a ver reflejado en la evaluación de desempeño.

9. ¿Existe el uso de software o aplicaciones que ayuden en los procesos administrativos?

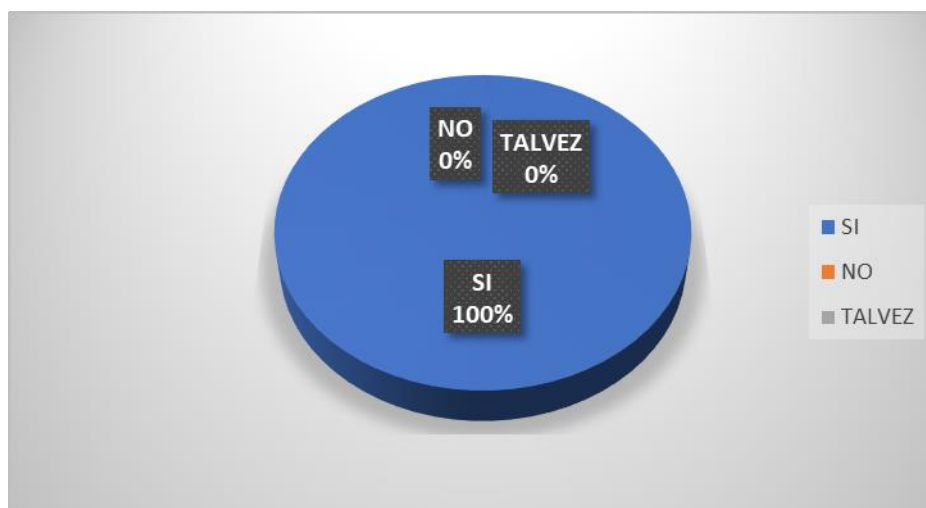
Tabla 12. Procesos administrativos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	12	100	100	100
NO	0	0	0	100
TALVEZ	0	0	0	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 11 Procesos administrativos



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 11 que indica la pregunta 9 sobre el uso de

software o aplicaciones para los procesos administrativos, del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 12 empleados que representa un 100% dijo SI, teniendo esta alternativa la totalidad de los votos y dejando a las otras sin ninguno. El tener un software o sistema que ayude a los procesos administrativos sirve de mucho, ya que por este medio se queda almacenada la información de todas las áreas facilitando así el trabajo a la hora de necesitar alguna información requerida ya sea por el personal de trabajo o hacia los pacientes.

10. ¿Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para la realización de su trabajo?

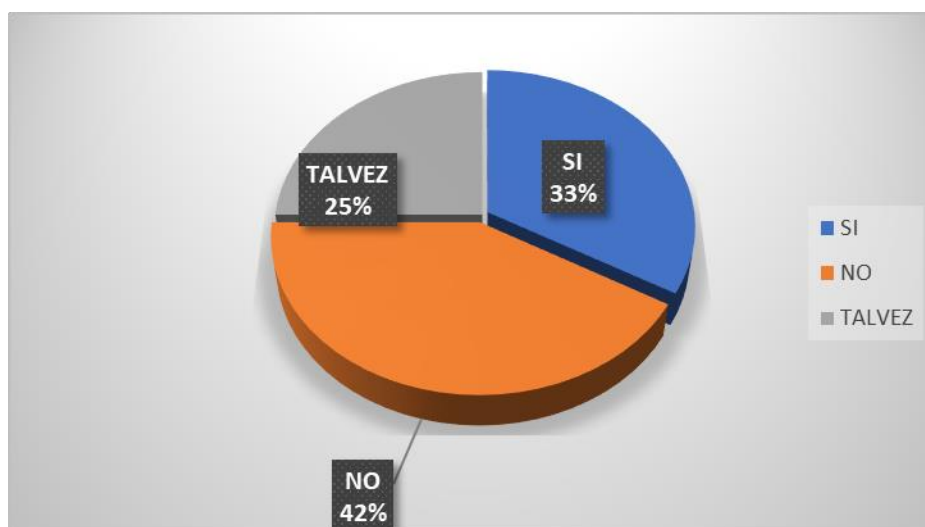
Tabla 13. Equipos tecnológicos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	4	33	33	33
NO	5	42	42	75
TALVEZ	3	25	25	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 12 Equipos tecnologicos



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 12 que corresponde a la pregunta 10 sobre los equipos tecnológicos durante su trabajo, del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 5 empleados que representa un 42% dijeron NO, mientras 4 empleados que representa un 33% dijeron SI y por último 3 empleados dijeron TALVEZ. Dentro de todo departamento y sobre todo en el área de salud, es fundamental contar con equipos tecnológicos que ayuden al momento de su trabajo, ya que así se puede brindar una mejor atención a la ciudadanía teniendo los recursos necesarios para cualquier imprevisto.

11. ¿De acuerdo con su experiencia, considera necesaria la inducción para el mejor desempeño del cargo?

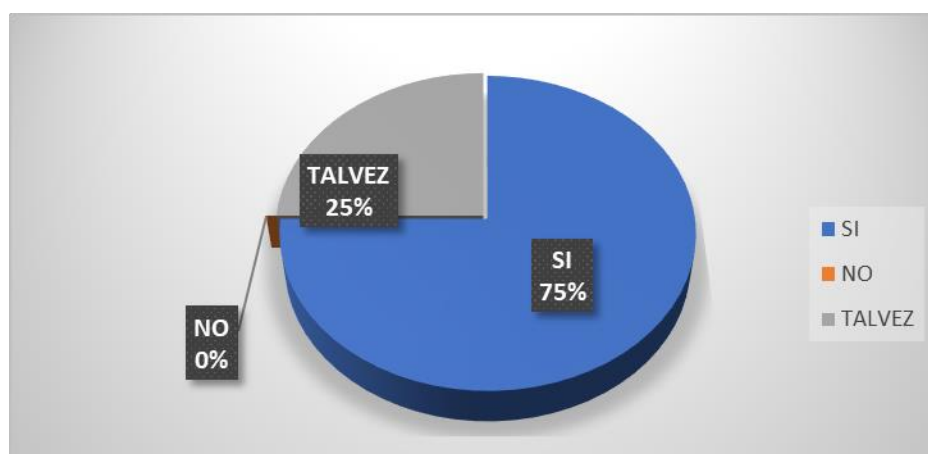
Tabla 14. Inducción

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	9	75	75	75
NO	0	0	0	75
TALVEZ	3	25	25	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Gráfico N° 13 Inducción



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 13 correspondiente a la pregunta 11 sobre la inducción para un mejor desempeño, del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 9 empleados que representa un 75% dijo SI, mientras 3 empleados que representa un 25% dijo TALVEZ, dejando a la alternativa NO en cero. Es importante para la gestión del talento humano tener una inducción al momento que ingresa a la institución, ya que mediante esta conoce mejor sobre sus funciones y así poder tener un buen desempeño.

12. ¿Cree usted que la institución está utilizando los debidos sistemas para controlar el registro de asistencias de sus pacientes?

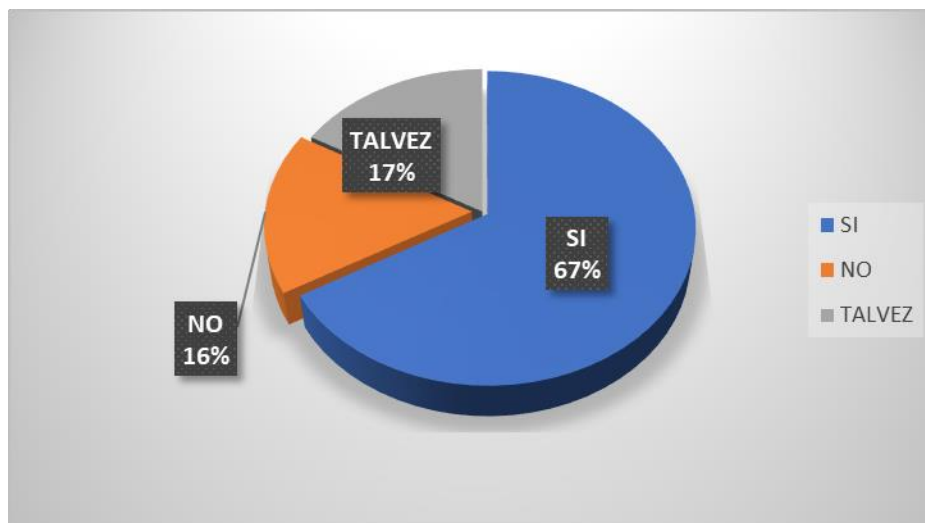
Tabla 15. Control de asistencias

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	8	67	67	67
NO	2	17	17	84
TALVEZ	2	17	17	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Gráfico N° 14 Control de asistencias



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 14 correspondiente a la pregunta 12 trata sobre el control de las asistencias de los pacientes. Del 100% de las encuestas se obtuvieron los siguientes resultados; 8 empleados que representa un 67% dijeron SI, mientras 2 empleados que representa un 17% dijeron NO y por último 2 empleados que representa un 16% dijeron TALVEZ. Dentro de la administración llevar el control de asistencias es fundamental, no solo para sus pacientes sino también hacia sus empleados. Ayudan mucho al momento de las estadísticas para saber cuántos pacientes se pueden atender al día y cuantos quedan por atender.

3.2.2. Variable desempeño laboral

13. ¿En el control de evaluación del personal se considera la formación profesional, pruebas psicotécnicas y de conocimiento y entrevistas?

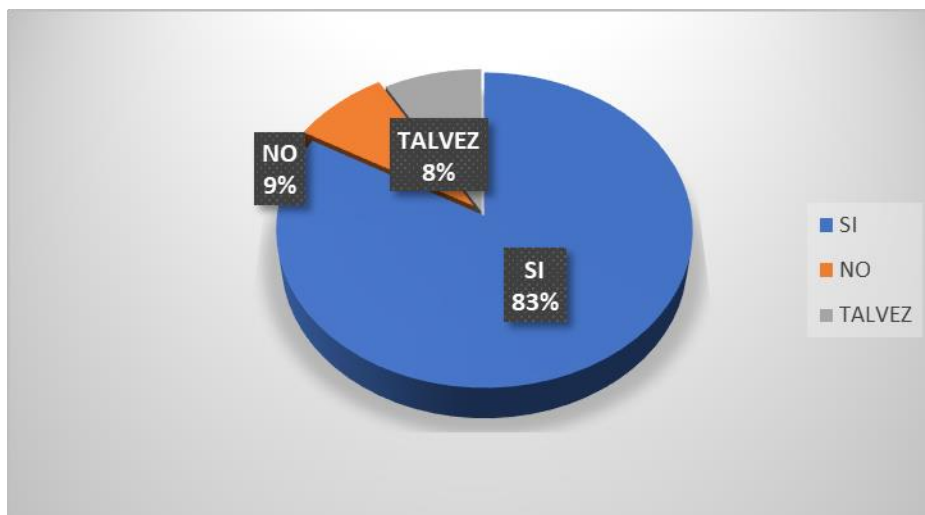
Tabla 16. Control de evaluación del personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	10	83	83	83
NO	1	8	8	92
TALVEZ	1	8	8	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Gráfico N° 15 Control de evaluación del personal



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 15 que corresponde a la pregunta 13 que trata sobre la profesión, pruebas y entrevistas para la evaluación de desempeño. Del 100% de las encuestas se obtuvieron los siguientes resultados; 10 empleados que representa un 83% dijeron SI, mientras 1 empleado que representa un 9% dijeron NO y por último 1 empleado que representa un 8% dijeron TALVEZ. Es necesario que las instituciones tengan este tipo de control de evaluación ya que ayuda a un mejor desempeño laboral y profesional.

14. ¿Conoce Ud. cada uno de los parámetros del proceso de evaluación del desempeño laboral?

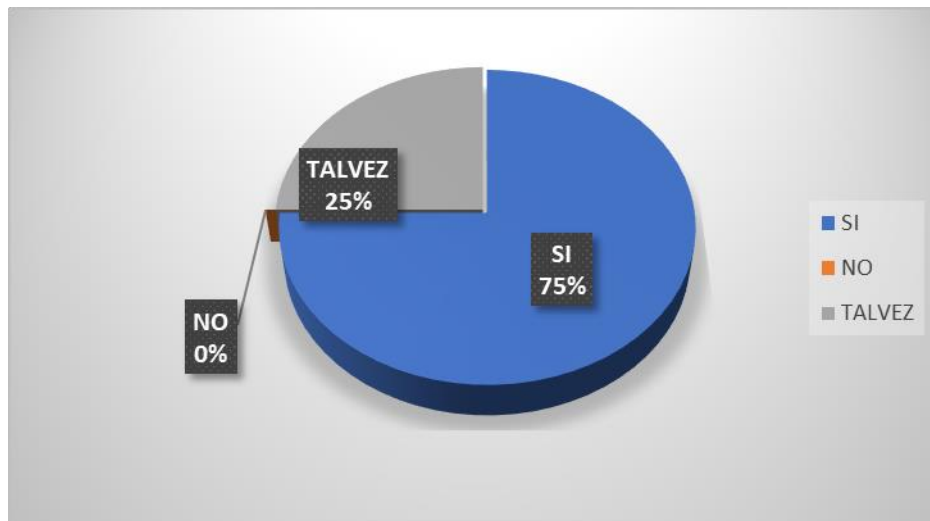
Tabla 17. Proceso de evaluación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	9	75	75	75
NO	0	0	0	75
TALVEZ	3	25	25	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 16 Proceso de evaluacion



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el grafico N.º 16 correspondiente a la pregunta 14 que trata sobre parámetros del proceso de evaluación. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 9 empleados que representa un 75% dijeron SI, mientras que 3 empleados dijeron TALVEZ, dejando a la alternativa NO en cero. Es importante que cada trabajador conozca los detalles y el procedimiento que tiene la evaluación de desempeño ya que ayuda mucho al momento de evaluar y sobre todo cada uno sabe cómo y cuándo lo que tiene que hacer.

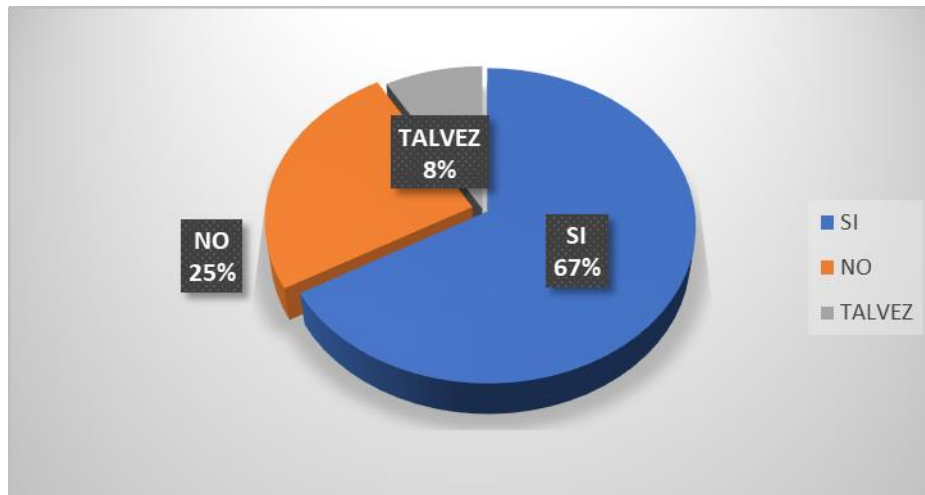
15. ¿De acuerdo con el tiempo que lleva laborando en la institución Ud. ha recibido su remuneración en el tiempo establecido?

Tabla 18. Remuneración

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	8	67	67	67
NO	3	25	25	92
TALVEZ	1	8	8	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 17 Remuneracion

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 17 correspondiente a la pregunta 15 del cual trata sobre el pago de remuneración en el tiempo establecido. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 8 empleados que representa un 67% dijeron SI, mientras 3 empleados que representa un 25% dijeron NO y por último 1 empleado que representa un 8% dijeron TALVEZ. El tener el pago de remuneración por sus servicios brindado a tiempo ayuda mucho en la motivación y el empeño del empleado hacia su trabajo, ya que por medio de éste se puede notar el compromiso que la institución tiene sobre el trabajador.

16. ¿Se siente satisfecho con el salario que recibió de acuerdo con las tareas asignadas por su profesión?

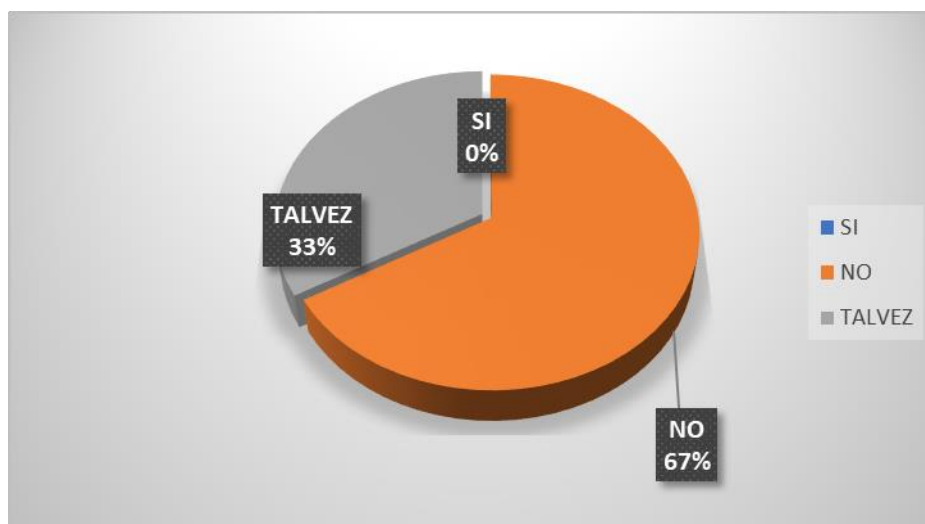
Tabla 19. Profesión de acuerdo con el perfil

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	0	0	0	0
NO	8	67	67	67
TALVEZ	4	33	33	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 18 Profesion de acuerdo con el perfil



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 18 que corresponde a la pregunta 16 se trata sobre su profesión conforme a su sueldo. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 8 empleados que representa un 67% dijeron NO, mientras 4 empleados que representa un 33% dijeron TALVEZ, dejando la alternativa SI en cero. Hay muchos profesionales que brindan sus servicios y no son remunerados de una buena manera, y esto

implica falta de motivación hacia ellos.

17. ¿Considera que las diferentes áreas del subcentro de salud monseñor Leónidas Proaño de Montecristi cuentan con un ambiente sano y confortable?

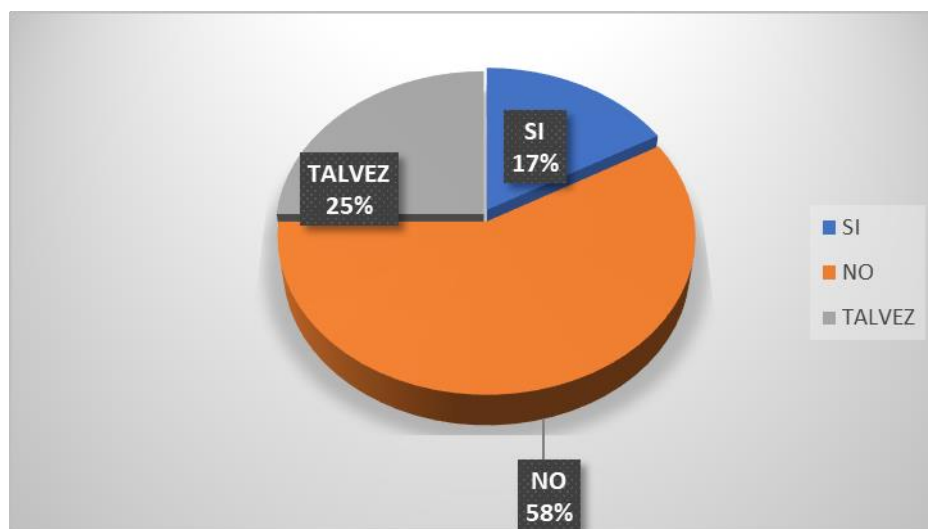
Tabla 20. Ambiente sano y confortable

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	2	17	17	17
NO	7	58	58	75
TALVEZ	3	25	25	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 19 Ambiente sano y confortable



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 19 que corresponde a la pregunta 17 la cual trata sobre un ambiente sano dentro del subcentro. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 7 empleados que representa un 58% dijeron NO,

mientras 3 empleados que representa un 25% dijeron TALVEZ y por último 2 empleados que representa un 17% dijeron SI. Dentro de cada institución es favorable conservar un ambiente sano y agradable para todos, ya que al momento de realizar su trabajo lo hacen de una buena manera y sobre todo aquí se involucra el trabajo en equipo.

18. ¿Considera que el área de talento humano debe implementar políticas adecuadas al servicio público?

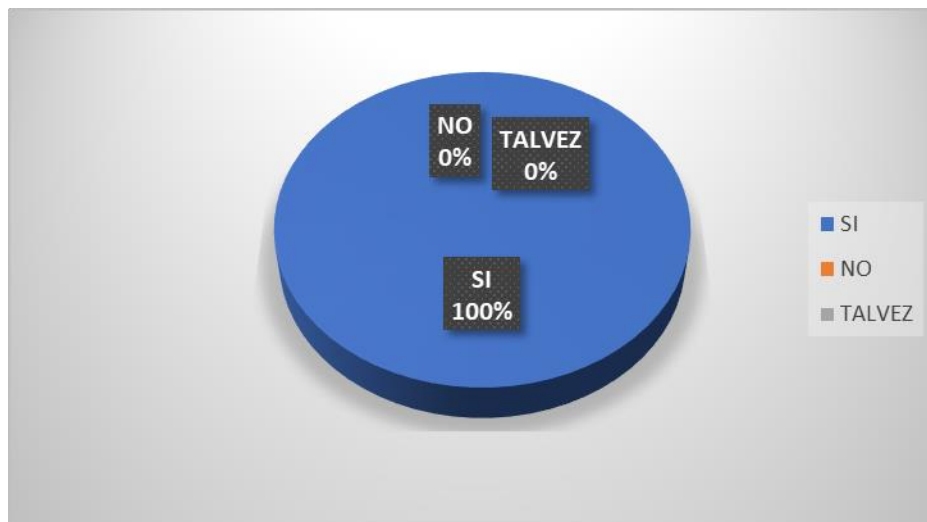
Tabla 21. Políticas adecuadas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	12	100	100	100
NO	0	0	0	100
TALVEZ	0	0	0	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 20 Politicas adecuadas



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 20 correspondiente a la pregunta 18 la cual trata sobre la implementación de políticas para el servicio público. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 12 empleados que representa el 100% dijeron SI, dejando a las otras alternativas en cero. Dentro de cada sector laboral es necesario que se implementen políticas que ayuden a mejorar el desempeño de cada sector y esto corresponde a sus trabajadores, ya que son ellos quienes tienen que considerar aquellas políticas y ponerlas en práctica.

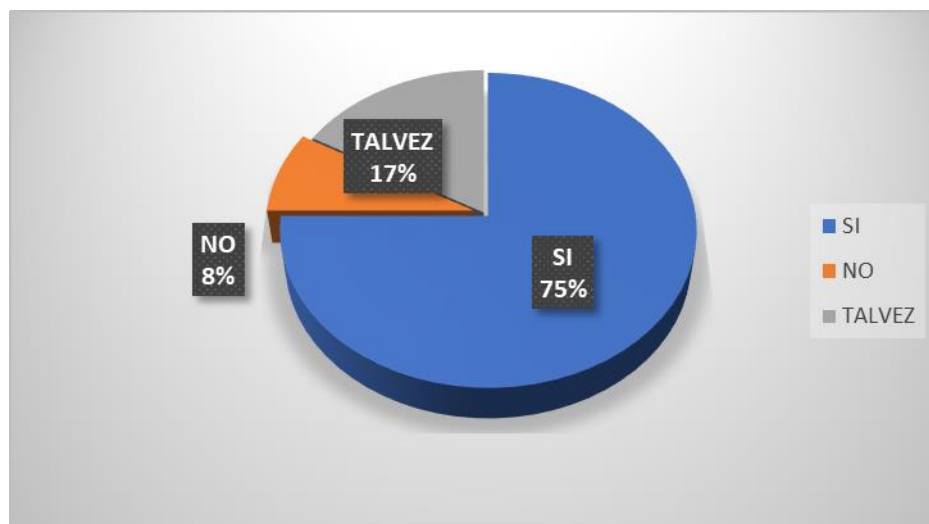
19. ¿Cree usted que el departamento de talento humano debe realizar periódicamente una evaluación al personal?

Tabla 22. Evaluación periódica

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	9	75	75	75
NO	1	8	8	83
TALVEZ	2	17	17	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado: Nicole Salazar

Gráfico N° 21 Evaluación periódica



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 21 correspondiente a la pregunta 19 la cual se trata sobre la realización periódica de la evaluación del personal. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 9 empleados que representa un 75% dijeron SI, mientras 2 empleados que representa un 17% dijeron TALVEZ y por último 1 empleado que representa el 8% dijeron NO. Las evaluaciones al personal son requisitos necesarios dentro del talento humano ya que así se conoce los problemas que tiene el personal en sus funciones y ayudan a descubrir otras habilidades.

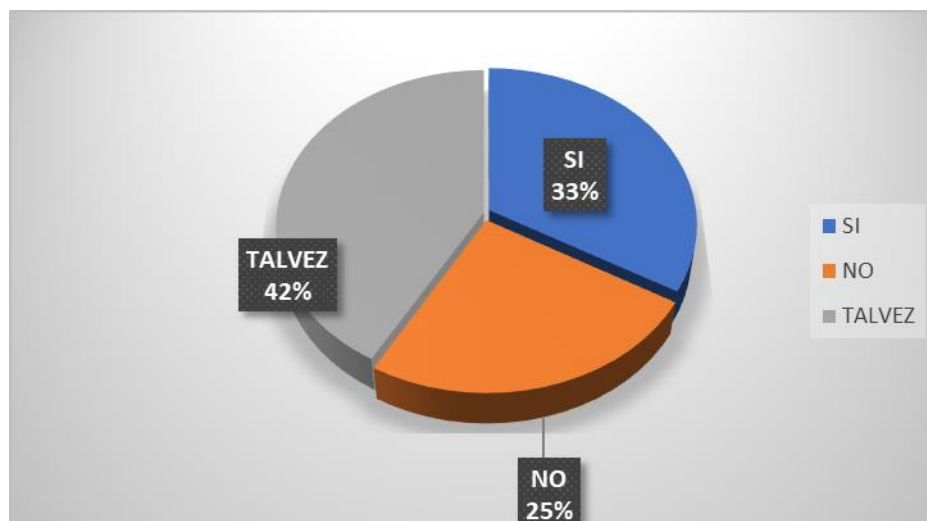
20. ¿Cree usted que mediante la evaluación de desempeño han mejorado las falencias de la institución?

Tabla 23. Evaluación de desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	4	33	33	33
NO	3	25	25	58
TALVEZ	5	42	42	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 22 Evaluacion de desempeño

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el grafico N.º 22 que corresponde a la pregunta 20 la cual se trata sobre las mejoras de las falencias mediante la evaluación de desempeño. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 5 empleados que representa un 42% dijeron TALVEZ, mientras 4 empleados que representa un 33% dijeron SI y por último 3 empleados que representa un 25% dijeron NO. Dentro de la gestión del talento humano se encuentra la evaluación de desempeño que también es parte del desempeño laboral, ya que por este medio se pueden encontrar los problemas y las falencias que está teniendo el personal y la empresa, para así buscar soluciones.

21. ¿Considera importante conocer los objetivos y metas que tiene el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi?

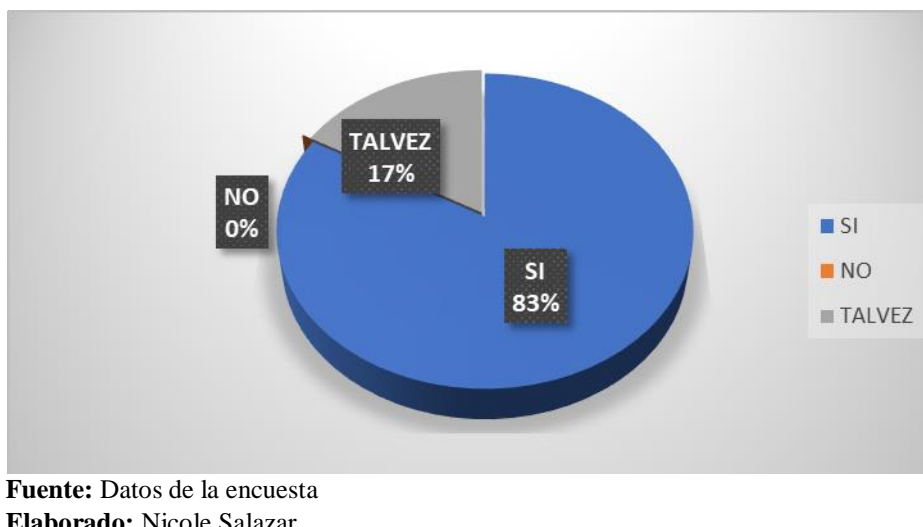
Tabla 24. Objetivos y metas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	10	83	83	83
NO	0	0	0	83

TALVEZ	2	17	17	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 23 Objetivos y metas



Análisis e interpretación: En siguiente grafico N.º 23 correspondiente a la pregunta 21 la cual trata sobre el conocimiento de las metas y objetivos. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 10 empleados que representa un 83% dijeron SI, mientras 3 empleados que representa un 17% dijeron TALVEZ, dejando a la alternativa NO en cero. Desde mi punto de vista considero que todo trabajador debe conocer los objetivos que tiene la empresa y las metas a la que quiere llegar, y este el motivo por el cual ellos deben de poner su mayor esfuerzo en su trabajo y poder conseguirlas conjuntamente.

22. ¿Cree usted que la sobrecarga laboral perjudica alcanzar las metas propuestas por el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi?

Tabla 25. Sobrecarga laboral

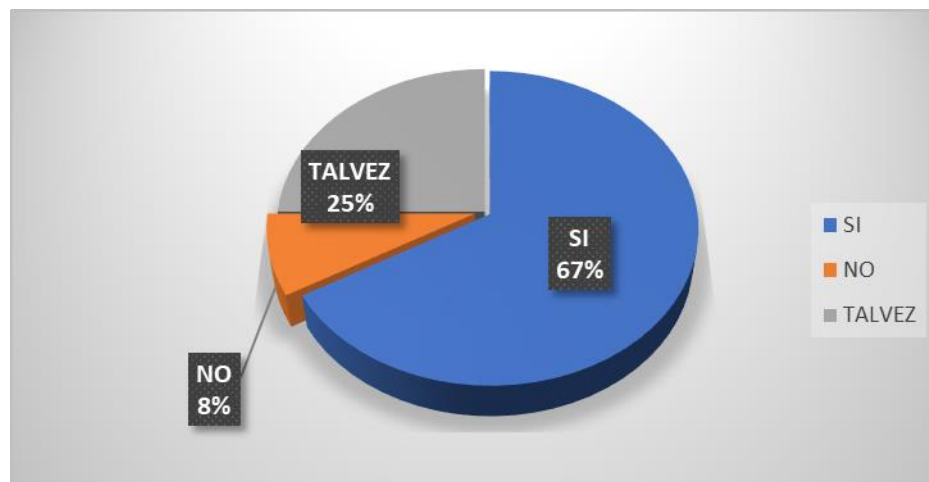
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	8	67	67	67

NO	1	8	8	75
TALVEZ	3	25	25	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 24 Sobrecarga laboral



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el siguiente gráfico N.º 24 que corresponde a la pregunta 22 la cual trata sobre la carga laboral y si perjudicarían hacia el alcance de las metas. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 8 empleados que representa un 67% dijeron SI, mientras 3 empleados que representa un 25% dijeron TALVEZ y por último 1 empleado que representa un 8% dijeron NO. En las instituciones es primordial tener un orden en lo cual se va a trabajar en el día y por ende cumpliendo cada objetivo o meta diaria para que así no se acumule el trabajo y no tener problemas a futuro.

23. ¿Cree usted que los servidores públicos están comprometidos con los objetivos de la institución?

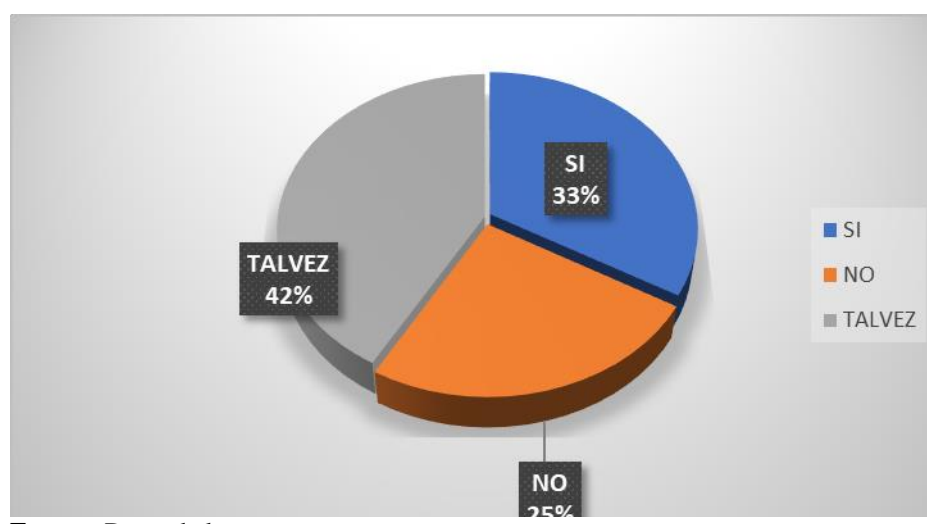
Tabla 26. Compromiso de objetivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	4	33	33	33
NO	3	25	25	58
TALVEZ	5	42	42	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 25 Compromiso de objetivos



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el gráfico N.º 25 que corresponde a la pregunta 23 la cual se trata sobre el compromiso de objetivos que tienen los servidores públicos. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 5 empleados que representa un 42% dijeron TALVEZ, mientras 4 empleados que representa un 33% dijeron SI y por último 3 empleados que representa un 25% dijeron NO. Los trabajadores deben tener compromiso a cumplir los objetivos establecidos, ya que eso no solo ayuda a ellos en sus funciones, sino que también a la institución, llevando un mejor prestigio. La falta de compromiso de la mayoría viene por no pagar a tiempo la remuneración o por no recibir el sueldo que merece por su profesión e incluso tiene mucho que ver el encargado de la institución y su ambiente laboral.

24. ¿Considera importante realizar estímulos para el mejor desempeño en sus funciones?

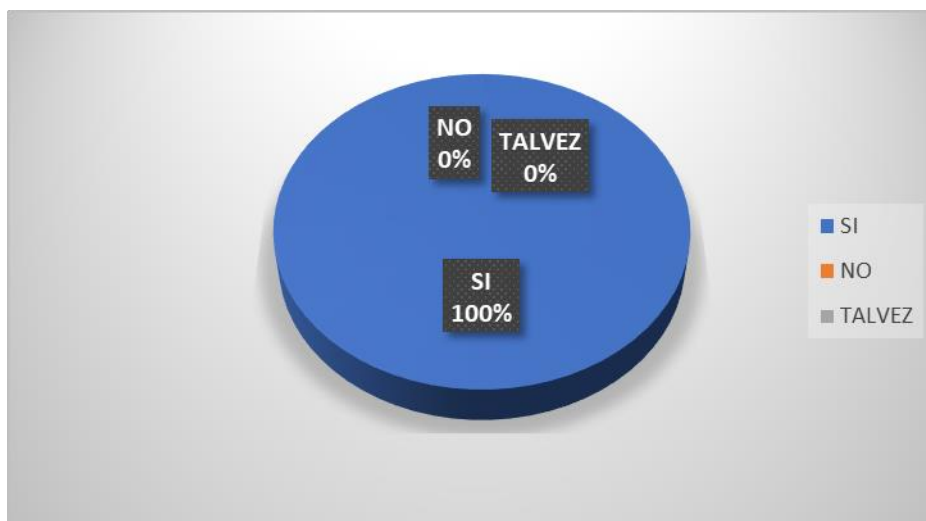
Tabla 27. Realizar estímulos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	12	100	100	100
NO	0	0	0	100
TALVEZ	0	0	0	100
TOTAL	12	100	100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Grafico N° 26 Realizar estimulos



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: Nicole Salazar

Análisis e interpretación: En el grafico N.º 26 correspondiente a la pregunta 24 la cual trata sobre los estímulos para un mejor desempeño. Del 100% de los encuestados se obtuvieron los siguientes resultados; 12 empleados que representa un 100% dijeron SI,

dejando a las otras alternativas en cero. Dentro de las instituciones es necesario tener incentivos en su trabajo, al igual que días de integración en las que puedan compartir todos y sentirse a gusto.

3.2.3. Comprobación de hipótesis

En la presente investigación se formuló la siguiente hipótesis: La adecuada gestión del talento humano optimizará el desempeño laboral de los trabajadores del subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021.

Para la comprobación de esta hipótesis se planteó una encuesta basada en la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

El estudio de la investigación fue útil ya que permitió conseguir datos e información relevantes, la cual fue una guía para dar a conocer la adaptación que tiene una dirección hacia la gestión del talento humano y como optimizará el desempeño laboral dentro del subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.

Dentro de la investigación se estudiaron dos variables adecuándose entre sí.

La primera variable es “La Gestión del Talento Humano” que presenta 3 indicadores y a cada uno se le realizó 4 preguntas.

- ✓ Proceso de selección
- ✓ Capacitación
- ✓ Sistema de información

Esta variable estudio la necesidad para una guía sobre la Gestión del Talento Humano para el subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi, donde se comprobó que;

- ✓ Sí tienen un proceso de selección, pero no está del todo bien adecuado.
- ✓ Sus capacitaciones no son continuas y tampoco hay un buen presupuesto para el

mejoramiento de estas.

- ✓ Su constan de un sistema de información.

En lo que representa la siguiente variable es sobre “Desempeño Laboral”, aquí se definieron 3 indicadores y así mismo cada uno se le realizó 4 preguntas.

- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Motivación
- ✓ Metas y estrategias

Estos indicadores exploraron el impacto que tiene la variable dependiente sobre la independiente, donde se comprobó lo siguiente:

- ✓ Si realizan las evaluaciones de desempeño, pero estas no son suficientes para mejorar las falencias de la institución.
- ✓ El personal se encuentra desmotivado, debido al mal ambiente laboral y la mala remuneración que no esta acorde a sus perfiles.
- ✓ La mayoría desconoce de los objetivos y estrategias de la institución y consideran que deben implementar más políticas para el servicio del sector público.

4. Propuesta

4.1.PROPUESTA DE MEJORAS DEL TALENTO HUMANO PARA FORTACELER EL DESEMPEÑO LABORAL.

Con base a los resultados obtenidos, para potenciar el desempeño laboral y gestionar mejor el talento humano y todos los recursos que maneja esta dependencia dentro del instituto de investigación como Subcentro Monseñor Leónidas Proaño en la provincia de Manabí del cantón Montecristi se proponen sugerencias de mejora dirigidas al talento humano.

Para que se tenga en cuenta que esta propuesta también tiene como objetivo contar con personal eficiente y eficaz que siga cada actividad y brinde un buen servicio a la ciudadanía

en su conjunto y esté contento con la gestión administrada de esta institución.

4.1.1. Justificación de la propuesta

La propuesta se basa en una encuesta de talento humano realizada en el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi. Esto minimiza los riesgos económicos, financieros y operativos que enfrentan los servidores públicos y viabiliza las actividades planteadas al personal, al tiempo que hace cumplir las normas y leyes implementadas en el marco de los servidores públicos. Cabe señalar que ayuda a cumplir las actividades y procesos que se desarrollan en una empresa.

En base a los resultados obtenidos en relación con las deficiencias y riesgos identificados, se realizó una propuesta de mejora que permita buscar una gestión más eficiente para mejorar el desempeño, en base a las deficiencias claves identificadas. Esto incluye aspectos tales como objetivos generales y específicos, estrategias, responsabilidades y actividades. Gracias a lo dicho anteriormente se puede mejorar algunas actividades que en general venían funcionando bien, pero que tienen deficiencias y se busca mejorar día a día en el ámbito de la gestión del talento humano y así aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores mediante estrategias que desempeñe el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.

4.1.2. Fundamentación de la propuesta

Las organizaciones buscan seguir siendo competitivos y brindar servicios seguros y oportunos que satisfagan las necesidades y preferencias de sus ciudadanos, todas las organizaciones deben mejorar continuamente, adoptar nuevas estrategias, innovar y satisfacer las demandas del mercado en constante cambio. haciéndolo. En este caso, no solo se aplicó la observación de recolección de información, sino que se utilizaron encuestas y entrevistas para recopilar información sobre la gestión del talento humano y su desempeño laboral.

Los servidores públicos son la parte más importante dentro del subcentro Monseñor Leónidas Proaño. Los resultados para la mayoría de las variables investigadas se aplicaron

de acuerdo con lo establecido en el Reglamento, sin embargo, existen ciertas áreas que necesitan mejorar como es; la remuneración profesional, ambiente confortable, lineamientos de implementación, perfil del funcionario encargado, equipo técnico, carga de trabajo, presupuesto de capacitación, programas de capacitación y evaluaciones de desempeño.

Esto también está respaldado por los resultados de la encuesta, en lo que considera el porcentaje de cada caso descrito anteriormente.

4.1.3. Análisis de FODA

4.1.3.1.Fortaleza

- Servicio de farmacia y consultas gratuitas
- Personal de salud profesional contratado
- Servicio ambulatorio de médicos
- Médicos con especialidades

4.1.3.2.Debilidades

- Falta de equipos modernos
- Mala infraestructura y espacios muy reducidos
- Falta de ambulancia
- No tiene servicio hospitalario
- Mal ambiente laboral

4.1.3.3.Oportunidades

- No existen más centros de salud en el sector
- La emergencia por la distancia hace necesaria la asistencia medica
- Crecimiento poblacional del sector es continuo.
- Apoyo del ministerio de salud pública.

4.1.3.4.Amenazas

- Falta de presupuesto en capacitación

- Desabastecimiento de materiales.
- Falta de organización por parte del equipo de salud.
- No existe colaboración de parte de los usuarios.
- Irregularidad de ciertos pacientes para sus controles.

4.1.4. Objetivo general de la propuesta

Elaborar un plan de estrategias para el fortalecimiento del desempeño laboral mediante la gestión del talento humano del subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.

4.1.4.1. Objetivos específicos de la propuesta

- ✓ Implementar herramientas tecnológicas para una mejor atención de los usuarios del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.
- ✓ Socializar el código de ética y conducta en cada uno de los trabajadores de la institución.
- ✓ Desarrollar un buen perfil profesional en temas relevantes para ofrecer un mejor servicio en el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.
- ✓ Realizar un mejor proceso de evaluación en un tiempo adecuado para evitar problemas dentro del subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.
- ✓ Identificar los indicadores claves e implementar políticas para la gestión del talento humano de la institución.
- ✓ Implementar un sistema de selección acorde al perfil solicitado para las funciones de la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.
- ✓ Establecer la remuneración de acuerdo con la profesión y de las actividades encargados dentro de las áreas del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.

4.1.5. Misión de la propuesta

Esta es la propuesta del Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi que tiene aporte al talento humano que posee la provincia de Manabí, brindando transparencia a

cualquier actividad, proceso u operación que se desarrolle en la institución.

4.1.6. Visión de la propuesta

Convertir esta propuesta en un modelo de gestión de alto riesgo y adquirir un mejor desempeño laboral mediante el talento humano, para que contribuya al logro de los objetivos del Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.

4.1.7. Áreas de mejora

En esta parte se van a presentar varios procesos y las actividades que se implementaran en base a estrategias para el mejoramiento de la gestión del talento humano y así fortalecer el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi:

- Equipos tecnológicos
- Ambiente laboral
- Formación capacitación y desarrollo profesional
- Evaluación de desempeño laboral
- Actividades de control
- Selección del personal
- Remuneración

A continuación se mostrará un cuadro de la propuesta de mejoras que consta de estrategias que se utilizarán para resolver las falencias o discrepancias identificadas, dándole así solución a lo siguiente: equipos tecnológicos, ambiente laboral, formación capacitación y desarrollo profesional, evaluación de desempeño laboral, actividades de control, selección del personal, y por último la remuneración, como bien sabemos estas son identificadas y revelan ciertas carencias que pueden ser mejoradas mediante una mejor gestión del talento humano de acorde a las estrategias implementadas hacia la institución.

Mientras tanto, se seleccionaron metas y objetivos específicos para el desarrollo e implementación de la propuesta de mejoras y los responsables para su ejecución.

Tabla N.º 28 Propuesta

OBJETIVOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
Elaborar un plan de estrategias para el fortalecimiento del desempeño laboral mediante la gestión del talento humano del subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.	Implementar herramientas tecnológicas para una mejor atención a los usuarios.	Mejorar el servicio mediante las falencias que son detectadas a través de los pacientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de servicio • Observación 	Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.
	Socializar el código de ética y conducta en cada uno de los trabajadores de la institución.	Realizar seguimiento para el cumplimiento de cada una de las actividades para fortalecer un ambiente laboral adecuado.	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas • Socialización • Reuniones de trabajo 	Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.
	Desarrollar un buen perfil profesional en temas relevantes para ofrecer un mejor servicio en el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.	Ejecutar un mejor presupuesto para las capacitaciones mediante un diagnóstico para conocer en que se debe capacitar al personal, seleccionar los temas y evaluar los conocimientos después de cada capacitación. Y que sean recibidas en un periodo trimestral o bimensual.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Evaluación • Gestión del talento humano 	Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.
	Realizar un mejor proceso de evaluación en un tiempo adecuado para evitar problemas dentro del subcentro monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.	Establecer herramientas necesarias para la evaluación de desempeño y así determinar el rendimiento de los trabajadores, revisando de manera participativa los resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • Llenar formularios de evaluación • Análisis de resultados 	Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.

	<p>Identificar los indicadores claves e implementar políticas para la gestión del talento humano de la institución.</p>	<p>Llevar seguimiento a cada indicador propuesto para mejorar la eficiencia y eficacia, conociendo la situación actual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de políticas, objetivos y metas. • control de actividades 	<p>Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.</p>
	<p>Implementar un sistema de selección acorde al perfil solicitado para las funciones de la gestión del talento humano del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.</p>	<p>Seleccionar al personal de acuerdo con sus conocimientos y el cargo que va a desempeñar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Pruebas de evaluación de conocimientos. 	<p>Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.</p>
	<p>Establecer la remuneración de acuerdo con la profesión y de las actividades encargados dentro de las áreas del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.</p>	<p>Ubicación del personal de acuerdo con su profesión y a la tabla de remuneraciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de beneficios • contrato 	<p>Subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi.</p>

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado: Nicole Salazar

5. Conclusión

En conclusión, a la investigación de la Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi 2020-2021, después de estudiar los resultados obtenidos mediante el diagnóstico, se logró llegar a las siguientes conclusiones;

- se estableció que es importante el ingreso de una vacante a través del proceso de selección del personal, calificando su formación mediante pruebas psicométricas, de conocimientos y entrevistas.
- Se concluye que el funcionario encargado debe tener y obedecer a los conocimientos adecuados al perfil para un mejor desempeño de los trabajadores.
- Se determinó que el personal no tiene conocimiento sobre las políticas del servicio público y así mismo los objetivos y estrategias del subcentro.
- Se consideró que las capacitaciones al personal no son óptimas ya que no cuentan con un buen presupuesto y van acorde al desarrollo profesional.
- Existe falta de equipamiento tecnológico para la realización del trabajo y eso afecta a cumplir las metas establecidas, ya que no se puede brindar del todo un buen servicio.
- Se determinó que el personal que labora en la institución está desmotivado, por el cual su remuneración no es la adecuada al perfil profesional y aparte porque existe un mal ambiente de trabajo.

6. Recomendación

Las recomendaciones dadas a continuación son sugerencias que se realizan con el propósito que la institución las implemente, pudiendo mejorar el área administrativa y el desempeño laboral de sus trabajadores, es por eso que en relación a las conclusiones se llegaron a las siguientes recomendaciones.

- Se sugiere que el ingreso del personal se lo realice mediante el proceso de selección, cumpliendo cada uno de los parámetros para que así halla transparencia en las contrataciones.
- Es de suma importancia que aquellos encargados ya sea el funcionario o de cualquier otra área, cuente con el perfil acorde a los que se pide para tener un mejor desempeño.
- Es fundamental que la institución haga reuniones o realice la inducción al momento de ingresar, para que así cada trabajador tenga conocimiento de su función, objetivos, estrategias y metas que deben ser alcanzadas sobre todo para el buen desenvolvimiento de su trabajo.
- Es necesario tener y hacer un buen presupuesto de las capacitaciones de acuerdo a las necesidades que tenga cada trabajador, ya que eso va a ayudar al mejor desempeño del personal, estas deben de ir acorde al perfil profesional, es recomendable hacer cronogramas para que todos tengan conocimiento de lo que se va a aplicar y sobre todo ampliar conocimientos ya sean teóricos y prácticos.
- Es recomendable buscar opciones para mejorar el servicio médico, es por ello por lo que se deben aplicar proyectos donde se tengan en cuenta estos equipos médicos para que sean otorgados y así brindar una mejor atención, así mismo hacer escritos o recolección de firmas para hacer llegar al MSP y puedan ser atendidos.

- Implementar procedimientos evaluativos que ayuden a fijar la remuneración de acorde a su profesión y de igual manera hacer estímulos, eventos o reuniones que ayuden a tener una mejor relación laboral, intercambiando pensamientos, opiniones, gustos y preferencias.

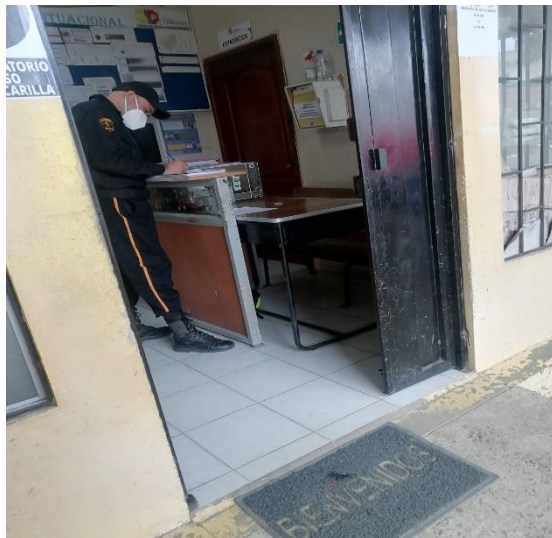
Anexos



Este es el subcentro Monseñor Leónidas Proaño del cantón Montecristi. esta parte corresponde a la sala de espera.



Esta parte es de recepción, donde se toman los turnos y la asistencia de los pacientes.



Aquí se estaban realizando las encuestas al personal que labora.



Esta es el área de vacunación



El consultorio pertenece a medicina general, aquí el doctor está en una consulta con una paciente



Área de farmacia

BIBLIOGRAFIA

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestion del talento humano*. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Aguilar, c. &. (2018). *diagnostico sobre los procesos de induccion al personal de enfermeria en un hospital de costa rica*. Obtenido de horizonte sanitario17,(2),1: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200141
- Alonso, L., Garcia, A., Lopez, P., & Amador, A. (2018). *Caracterizacion de la gestion del talento humano en el centro nacional coordinador de ensayo clinicos de cuba* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4578/457868589009/457868589009.pdf>
- ALVAREZ, D. M. (mayo de 2013). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. Obtenido de "PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Poc-Delmy.pdf>
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (septiembre de 2019). *Gestion de administracion de los recursos humanos* . Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bittel, L. (2000). *Administracion de personal*. Traducción Jose Real Gutierrez.
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). *La importancia de la capacitacion en el rendimiento del personal administrativo de la universidad tecnica de Ambato*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268
- Bravo, E. Z. (2020). *control interno en la administracion del talento humano en los gobiernos autonomos descentralizados municipales de la provincia de Manabi*. Obtenido de ciencias sociales y politicas, 6(4),6.: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1546/html>
- Bute, R. (2018). *¿seleccion o azar? aproximacion cualitativa a los procesos de seleccion de profesionales en organizaciones solidarias*. Obtenido de sociologia Mexico 33(95),5.: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300189

- Cadena, J. (2016). *la administracion del talento humano en las empresas del sector publico. Ecuador, ciencias economicas y empresariales*. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., & Carlos, c. (2020). *La capacitacion y su relacion con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Peru*. Mexico. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/573667939005.pdf>
- Cedeño, M., & Zapata, L. (2021). *SISTEMA DEL CONTROL INTERNO A LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO , BOLIVAR , PERIODO 2019-2020*. Portoviejo .
- Cevallos, Y. (2013). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013*. Recuperado el 2022, de <https://1library.co/document/z3d5eney-gestion-talento-incidencia-desempeno-laboral-direccion-provincial-agropecuaria.html>
- chavez, L. M. (2016). *Gestion del talento humano*. Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Mexico: 3°.
- Chiavenato, I. (2009). *Reclutamiento del personal*. Obtenido de <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/09/RESUMEN-UNIDAD-5-CHIAVENATO.pdf>
- Chiavenato, Idalberto. (2007). *administracion de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* . Mexico. Recuperado el 2022, de <https://brosgroup.es/wp-content/uploads/2020/04/6.-Administraci%C3%B3n-de-RRHH-Idalberto-Chiavenato.pdf>
- Chicaiza, B. B. (2018). *politicas de seleccion del personal y satisfaccion del cliente en hospitales publicos del Ecuador*. Obtenido de Cubana de investigacion: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012
- Codigo de trabajo. (26 de septiembre de 2012). *codigo de trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Constitucion Republica del Ecuador. (2008). *De la administracion publica* . Quito. Recuperado el 2022, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Contreras, E. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeacion estrategica*. Colombia. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Dias, R. (2009). *comunicacion organizacional: inminentes conexiones para la transicion*. Quito. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16057452013>
- Diaz, M., & Zoraida, B. (2018). *talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del hospital "Jose Soto Cadenilla-chota"*. peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28523/diaz_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franklin, B. (2004). *Organizacion de empresas 2da edicion*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Ghiselli. (1998). *Administracion del personal*. traduccion Jose Real Gutierrez.
- Harold, K., Heinz, W., & Mark, C. (2014). *Administracion: una perspectiva global y empresarial*. Mexico: 14°. Obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Hernandez, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S., & Mendez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. pàrr. 21, Mexico. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4981/498159332035/498159332035.pdf>
- Honores, N. V. (2020). *importancia y capacitacion personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras*. Obtenido de 593. digital publisher CEIT- catalogo latindex 2.0,5 (6-1),1: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/436
- Ley Organica de Servicio Publico, Losep. (2010). *de la administracion tecnica del talento humano*. Quito, Ecuador. Recuperado el 2022, de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Ley Organica de Servicio Publico, Losep. (2010). *Del subsistema de evaluacion de desempeño*. Quito. Recuperado el 2022, de

- https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Ley Organica de Servicio Publico, Losep. (2010). *El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público*. Quito. Recuperado el 2022, de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Ley Organica de Servicio Publico, Losep. (2010). *Ley Organica de Servicio Publico, Losep*. Quito. Recuperado el 2022, de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Lopez, G., Mata, M., & Francisco, B. (2018). *Planificacion de empresas*. Cuba: universo sur. Obtenido de <https://isbn.cloud/9789592575219/planificacion-de-empresas/>
- Lopez, H. &. (2020). *induccion virtual, una herramienta para, intercambio saberes, 10(5),4*. Obtenido de <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2662>
- Majad, M. (2016). *Gestion del talento humano en organizaciones educativas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martinez, O., & Vargas, T. (2019). *procedimiento para la gestion del proceso de reclutamiento y seleccion del personal en funcion de desarrollo social*. Obtenido de cooperativismo y desarrollo 7(2),1: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225
- Montes, H. (2021). *Gestion de proyectos como estrategias para la evaluacion de desempeño del talento humano en las empresas*. Argentina. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706007/511667706007.pdf>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). *el recurso humano como elemento fundamental para la gestion de calidad y la comptetividad organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Ordóñez, M. (2018). doi:<https://blog.kellyservices.com.mx/recursos-humanos-la-importancia-de-la-administracion-de-personal>
- Peña, M., & Duran, N. (2015). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. Bogota. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392012/497857392012.pdf>

- Peralta, M., Santofimio, A., & Viviana, S. (2007). *Compromiso laboral: discurso en organizacion*. Barranquilla. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301905>
- Ponce, G. E. (2017). *capacidades organizacionales generadoras de valor: analisis del sector industrial*. Obtenido de ciencias de la administracion y economia, 7(13),1: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182017000100271
- Ramirez, R., Esponila, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). *Gestion del talento humano: analisis desde el enfoque estrategico*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Rios, L., & Iza, Y. (2004). *Origen de los actuales procesos administrativos*. Pereira. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84912053038>
- Romero, J. (2016). *nuevas tendencias en reclutamiento y seleccion del personal*. Obtenido de <http://193.147.134.18/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Simancas, R. S. (2018). *administracion de recursos humanos: factor estrategico de productividad empresarial en pymes de barranquilla*. Obtenido de venezolana de gerencia, 23(82),382.: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Vega, T., & Villalta, T. (septiembre de 2016). *propuesta control interno para optimizar la gestion de talento humano en DISINAGRO*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/14674/1/TESIS%20Cpa%20156%20-%20Propuesta%20control%20interno%20para%20optimizar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20-%20TANYA%20Y%20TATIANA.pdf>
- Veintimilla, J., & Velasquez, P. (2017). *MODELOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL ÁREA COMERCIAL DE INSTITUCIONES FINANCIERAS*. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217/214>
- Velasco, A. (s/f). *La planificacion*. Recuperado el 2022, de http://www.geocities.ws/arelis_velazco/plan/t1/t1desarrollo.html

