



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD DE LA PARROQUIA DE
CUBIJÍES**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en
Administración de Empresas**

Autor:

Milton Vinicio Centeno Centeno

Tutor:

Ing. Alexander Fernando Vinueza Jara, PhD.

Riobamba, Ecuador, 2023

DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Milton Vinicio Centeno Centeno**, con cédula de ciudadanía **0605553270**, autora del trabajo de investigación titulado: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD DE LA PARROQUIA DE CUBIJÍES**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 29 días del mes de junio del 2023.



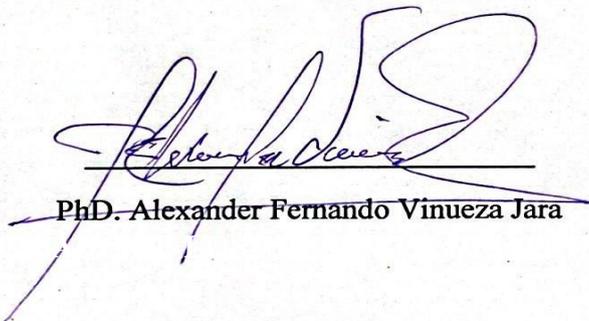
Milton Vinicio Centeno Centeno

C.I. 0605553270

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Ing. Alexander Fernando Vinueza Jara, PhD.** catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD DE LA PARROQUIA DE CUBIJÍES**, bajo la autoría de Centeno Centeno Milton Vinicio; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 06 días del mes de noviembre de 2023.



PhD. Alexander Fernando Vinueza Jara

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

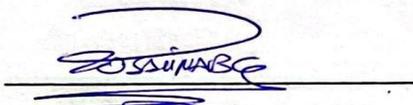
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD DE LA PARROQUIA DE CUBIJÍES**”, presentado por **Centeno Centeno Milton Vinicio**, con cédula de identidad número **0605553270**, bajo la tutoría de Ing. Alexander Fernando Vinuesa Jara, PhD.; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, el 6 de noviembre de 2023

Presidente del Tribunal de Grado PhD. René
Basantes



Miembro del Tribunal de Grado Mgs. Rosalina
Balanzategui



Miembro del Tribunal de Grado Mgs. Gilma
Uquillas



CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-08.17
VERSIÓN 01: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **Centeno Centeno Milton Vinicio** con CC: **060555327-0**, estudiante de la Carrera **Administración de Empresas**, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijies**", cumple con el **10%** de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 3 de agosto de 2023



ALEXANDER FERNANDO
VINUEZA JARA

PhD. Alexander Fernando Vinueza Jara,
TUTOR

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado, ante todo, a Dios por brindarme la vida, la constancia y la fuerza para superar los momentos difíciles que se han presentado en mi vida académica. A mis padres Teresa Centeno Y Octavio Centeno, a mis hermanos Wilson, Mariela, Lisandra. Quisiera hacer una mención especial a mis padres de crianza, María Moyota Y José Centeno, que me han formado como una persona de bien a través de sus valores, y gracias a todos los que me han ayudado a mi formación académica por brindarme sus conocimientos y su amistad.

Vinicio Centeno

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Chimborazo, a la carrera de Administración de Empresa, a los directivos y docentes que me han ayudado durante mi estancia en la querida institución.

Mi agradecimiento especial al Dr. Alexander Vinueza quien fue mi docente tutor de tesis. Así también extendo mi agradecimiento al GAD parroquial de Cubijés y su presidente, el Lic. Ángel Moyón por brindarme la información requerida para la realización de este trabajo de investigación.

Vinicio Centeno

ÍNDICE

DERECHOS DE AUTOR

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CETIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

SUMMARY

CAPÍTULO I	15
INTRODUCCIÓN	15
1. MARCO REFERENCIAL	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.1. General	18
1.3.2. Específicos	18
CAPÍTULO II.....	19
2.MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Generalidades de GAD parroquial de Cubijés.....	20
2.2.1. Reseña histórica de la parroquia de Cubijés	20
2.2.2. Misión y Visión (actual)	21
2.2.3. Valores institucionales.....	21
2.2.4. Objetivo general.....	22
2.2.5. Organigrama estructural del GAD parroquial de Cubijés	23
2.2.6. Ubicación geográfica	23
FUNDAMENTO TEÓRICO	24
2.3. Gestión del talento humano	24
2.3.1. Definición.....	24
2.3.2. Importancia de la gestión del talento humano.....	24

2.3.3. Objetivos del área de talento humano	25
2.3.5. Reclutamiento del personal	27
2.3.6. Selección del personal.....	29
2.3.7. Base legal de contratación y selección.....	30
2.3.8. Capacitación.....	34
2.3.9. Métodos para evaluar el desempeño laboral.....	35
2.4. Satisfacción laboral	35
2.4.1. Concepto.....	35
2.4.2. Factores para lograr la satisfacción laboral.....	36
2.4.3. Tipos de satisfacción laboral.....	37
2.4.4. Método de evaluación y tratamiento de satisfacción laboral.....	37
CAPÍTULO III	40
3. METODOLOGÍA.....	40
3.1. MÉTODO	40
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.2.1. Investigación descriptiva.....	41
3.2.2. Investigación de campo	41
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.5.1. Técnica.....	42
3.5.2. Instrumento.....	42
3.6. TÉCNICAS DE PROCESO DE LA INFORMACIÓN	42
3.7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43
CAPÍTULO IV.....	44
4.RESULTADO Y DISCUSION	44
4.1. Análisis e interpretación	44
4.2. Resultado de la entrevista	55
4.3. Hipótesis	57
4.3.1. Hipótesis Nula (H ₀):.....	57
4.3.2. Hipótesis Alternativa (H ₁):.....	57
4.4. Comprobación chi cuadrado	57
CAPÍTULO V	60
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1. Conclusiones.....	60

5.2. Recomendaciones	61
CAPÍTULO VI	62
6. PROPUESTA	62
6.1. Título de la propuesta	62
6.2.Introducción	62
6.3.Objetivo de la propuesta	62
6.4.Matriz FODA del GAD parroquial de Cubijés	63
6.5. Matriz FODA ponderada	63
6.6. Matriz FODA estratégico	65
6.7.Estrategias para mejorar la gestión del talento humano en el GAD Parroquial ...	66
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ventajas y Desventajas del reclutamiento interno.....	28
Tabla 2. Ventajas y desventajas del reclutamiento externo.....	29
Tabla 3. Población interna del GAD de la parroquia Cubijíes	42
Tabla 4. Tabulación pregunta 1	44
Tabla 5. tabulación pregunta 2.....	45
Tabla 6. tabulación pregunta 3.....	46
Tabla 7. tabulación pregunta 4.....	47
Tabla 8. tabulación pregunta 5.....	48
Tabla 9. tabulación pregunta 6.....	49
Tabla 10. tabulación pregunta 7.....	50
Tabla 11. tabulación pregunta 8.....	51
Tabla 12. tabulación pregunta 9.....	52
Tabla 13. tabulación pregunta 10.....	53
Tabla 14. tabulación pregunta 11.....	54
Tabla 15. chi cuadrado experimental.....	57
Tabla 16. tabla cruzada	58
Tabla 17. Cálculo del Chi cuadrado	58
Tabla 18. FODA del GAD parroquial Cubijíes	63
Tabla 19. Relación de la variable	63
Tabla 20. FODA ponderada.....	64
Tabla 21. FODA estratégico	65
Tabla 22. Estrategias para implementar en la gestión del talento humano del GAD parroquial.....	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Organigrama estructural de GAD parroquial de Cubijés	23
Gráfico 2. Ubicación geográfica Cubijés	23
Gráfico 3. Procesos de la gestión del talento humano	26
Gráfico 4. Pasos de selección del personal	30
Gráfico 5. Capacitación	34
Gráfico 6. Método para evolución laboral	35
Gráfico 7. Tipos de satisfacción laboral	37
Gráfico 8. Representación pregunta 1	44
Gráfico 9. Representación pregunta 2	45
Gráfico 10. Representación pregunta 3	46
Gráfico 11. Representación pregunta 4	47
Gráfico 12. Representación pregunta 5	48
Gráfico 13. Representación pregunta 6	49
Gráfico 14. Representación pregunta 7	50
Gráfico 15. Representación pregunta 8	51
Gráfico 16. Representación pregunta 9	52
Gráfico 17. Representación pregunta 10	53
Gráfico 18. Representación pregunta 11	54
Gráfico 19. Distribución del Chi cuadrado	59
Gráfico 20. Tabla de distribución del x^2	59

RESUMEN

En el presente trabajo de titulación sobre “La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes” tiene como finalidad mejorar el manejo del talento humano, con el objetivo de que la organización sea más eficiente y eficaz, lo cual permitirá que la satisfacción laboral de los funcionarios públicos sea alta. Esto no solo beneficia en los procesos de gestión que realiza el GAD parroquial sino en el ambiente laboral que será óptimo.

En este trabajo de titulación se abordará las problemáticas referentes al talento humano que normalmente afecta a instituciones publicas, como es caso del GAD parroquial de Cubijíes que sus sistemas de reclutamiento, sección y capacitación del personal es deficiente, esto incide en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos los cuales conlleva a que los objetivos institucionales no puedan ser cumplidos en los plazos estipulados por la institución.

En el apartado del estado del arte y el marco teórico se aborará información de distintos autores referente a las variables de investigación tanto de gestión del talento humano como la satisfacía laboral, las cuales me han servido de base fundamental para esta investigación. El método que se empleó es el hipotético-deductivo, ya que se inició observando el fenómeno para plantear una hipótesis que posteriormente fue comprobada, la investigación es de tipo descriptiva, no experimental, puesto que describe la situación que atraviesa el GAD parroquial.

Para la obtención de información más detallada del GAD parroquial se utilizó encuestas y una entrevista, los resultados que se obtuvieron se procesó a través de SPSS y Excel con tablas y gráficos donde se puede constatar la gestión del talento humano y como esta inciden en la satisfacción laboral, con el Chi cuadrado se procedió a realizar la comprobación de la hipótesis la cual menciona que la gestión del talento humano si incide en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes. Y finalmente se propuso estrategias de mejoramiento de la gestión del talento humano que mejoren la satisfacción de los funcionarios que laboran en el GAD parroquial.

Palabras Claves: Gestión, Talento Humano, Satisfacción laboral.

SUMMARY

In the present titling work on " The management of human talent and its impact on job satisfaction in the GAD of the parish of Cubijíes" aims to improve the management of human talent with the aim of making the organization more efficient and effective, which will allow the job satisfaction of public officials is high this not only benefits in the management processes carried out by the parish GAD but in the work environment that will be optimal.

This degree work will address the problems related to human talent that normally affects public institutions, as is the case of the GAD Cubijíes parish that their recruitment systems, section and training of staff is deficient, this affects the job satisfaction of public officials which leads to the institutional objectives can not be met within the deadlines stipulated by the institution.

In the section on the state of the art and the theoretical framework, information from different authors will be aborted regarding the research variables of both human talent management and job satisfaction, which have served as a fundamental basis for this research. The method used is the hypothetical-deductive, since it was started by observing the phenomenon to propose a hypothesis that was later verified, the research is descriptive, not experimental, since it describes the situation that the parish GAD is going through.

To obtain more detailed information from the parish GAD we used surveys and an interview, the results obtained were processed through SPSS and Excel with tables and graphs where the management of human talent can be verified and how this affects job satisfaction, with the Chicuadrado proceeded to perform the verification of the hypothesis which mentions that the management of human talent if it affects the job satisfaction in the GAD of the parish of Cubijíes . Finally, strategies to improve the management of human talent were proposed to improve the satisfaction of the officials working in the parish GAD.

Keywords: Management, Human Talent, Job satisfaction.

Reviewed by:

ALFONSO FABIAN
MARTÍNEZ CHÁVEZ

Revisto digitalmente por
EL COMITÉ DE CALIDAD
MARTÍNEZ CHÁVEZ
2024/02/20 10:51:43
0000

Professor. Alfonso Fabian Martínez Chávez. MsC

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0602778268

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones, la administración del talento humano tiene un rol importante en el desarrollo personal y colectivo, ya que se enfoca en la consecución de objetivos con la finalidad de optimizar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos que tienen la organización. Con los constantes cambios que se vienen dan gracias a la globalización, las instituciones buscan mejor sus niveles de competencia y productividad a través del uso de nuevas técnicas y herramientas que permitan un desempeño óptimo de los colaboradores, lo cual permitido un efecto positivo en el compromiso y el sentido de pertenencia hacia la institución. Para Chiavenato (2009) menciona que "Un individuo pasa la mayor parte de su tiempo dentro de una institución, por lo cual debería crear escenarios propicios para un desenvolvimiento acorde a las funciones establecidas previamente por el líder".

La presente investigación tiene un grado de importancia en el ámbito administrativo de la organización, ya que por medio de esta se tendrá un panorama más claro del manejo de los recursos humanos que tiene las instituciones públicas, como es el gobierno autónomo de la parroquia de Cubijíes, debido a que está constituido por el manejo de recurso que posee a su cargo. La gestión del talento humano siempre ha sido muy imprescindible dentro de una institución, ya que en su gran mayoría depende de aspectos como la cultura, la forma en la que está estructurado cada organización, además existen aspectos externos que no pueden ser controlados, como por ejemplo las políticas cambiantes que se dan en cada periodo gubernamental.

El proyecto de investigación seguirá una estructura metodológica que busca plantear la problemática que se dan con el manejo o gestión del recurso humano dentro de la institución a la que se va a intervenir. Cabe señalar que este documento tiene el objetivo de determinar la manera en la que es constituido la organización, tomando en cuenta la incidencia en la satisfacción laboral dentro de la institución, con el fin de generar propuestas orientadas a mejora el desarrollo institucional.

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión del talento humano a nivel del mundo ha ido teniendo una evolución de forma constante en los últimos años debido a que las organizaciones ya no consideran como un gasto a los recursos humanos que tienen a su disposición, sino que en la actualidad es una inversión necesaria para las empresas tanto públicas como privadas. Por lo tanto, un manejo apropiado del recurso humano permite que exista un ambiente de trabajo propicio, esto permitirá que exista un nivel alto de eficiencia y eficacia en las labores que se les designe.

En las circunstancias actuales, abordar la temática de la gestión de talento humano es hablar de cómo las instituciones públicas ecuatorianas han sufrido constantes transformaciones tanto coyunturales como estructurales, por lo que dentro de las organizaciones la satisfacción laboral es uno de los factores que se han visto afecta de modo directo al buen funcionamiento de dichas instituciones.

La satisfacción laboral dentro de los gobiernos autónomos descentralizados de nuestro país ha ido disminuyendo en los últimos años debido a la corrupción, la inestabilidad económica y la aparición de la pandemia, lo cual ha conllevado, a que los servidores públicos no se enfoquen en cumplir con los objetivos planteados por las instituciones.

El GAD de la parroquia de Cubijíes, a lo largo de su vida institucional, se ha visto afectada por el mal manejo de talento humano por parte de los directivos de turno, ya que al ser una institución eminentemente política, los procesos son poco eficientes al momento de la selección del personal que va a ocupar un cargo en la institución, tomando en cuenta también que existe un escaso proceso de inducción y las capacitaciones que se efectúan al personal no son constantes, por el bajo presupuesto que manejan este tipo de la entidad.

Esto ha provocado que exista la insatisfacción por parte de los funcionarios públicos del GAD, lo cual puede llevar a que los objetivos planteados de la institución no se plasmen. Por lo que se afectara en la toma de decisiones y el manejo de los recursos designados por parte del gobierno central, por ende, se ha visto afectado de forma indirecta a los usuarios que requieren soluciones acordes a sus necesidades por parte del GAD.

Dentro de las problemáticas que han persistido en el GAD parroquial de Cubijíes, es que existe personal que no fueron seleccionados adecuadamente y no están designados de acuerdo con su perfil profesional, por lo cual están desempeñando un cargo que no es de su competencia ni conocimiento laboral, esta situación ha llevado a que exista conflicto de intereses entre los empleados. También se ha podido notar la falta de herramientas de formación y capacitación, ya que no se planifica tomando muy en cuenta los temas actuales, cargos y oficios que existe dentro de la organización, esto afecta de forma directa el ambiente laboral.

Cabe mencionar que dentro de esta institución es intermitente la comunicación entre el personal temporal u ocasional y el personal de nombramiento definitivo, por lo que carece de cohesión para el trabajo en equipo debido a que la gran mayoría de funcionarios tienen contratos ocasionales. Por lo que muchas veces el ambiente laboral se torna tenso, generando incertidumbres en el personal, ya que no saben qué pueda suceder en el transcurso del tiempo, estos factores se deben considerar claves para tener un desempeño y un clima organizacional excelente.

Por lo cual, la presente investigación busca proponer estrategias que ayuden al mejoramiento de la gestión del talento humano, esto permitiría que exista un nivel de satisfacción laboral muy alto dentro de la institución.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación busca determinar como la gestión de talento humano incide en la satisfacción laboral en el GAD parroquial de Cubijíes con el objetivo de optimizar tanto el desempeño, la productividad y el rendimiento de los funcionarios públicos que conforman la institución, los ejes claves bien definidos permite a la organización la correcta toma de decisiones.

Para (Chiavenato, 2011) los objetivos primordiales del área de Talento Humano deben consistir en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaz de promover el desempeño eficiente del personal, la organización constituye el medio que permite lograr los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Dentro de las organizaciones el área de talento humano debe buscar y retener personal que esté dispuesto a mejorar la organización.

Con la aplicación correcta de la gestión de talento humano se podrá obtener un panorama más amplio del ambiente laboral, lo que promovería a identificar las

necesidades y expectativas de cada individuo que conforma la institución, una buena gestión debe generar un ambiente laboral más propicio. El crecimiento del personal humano permitirá el fortalecimiento de las capacidades intelectuales, esto dará paso a una distribución de los puestos de trabajo acorde a los perfiles profesionales.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Determinar la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijés.

1.3.2. Específicos

- ❖ Diagnosticar la gestión de talento y como estas inciden en la satisfacción laboral dentro del GAD de la parroquia de Cubijés.
- ❖ Validar los factores que afectan a la gestión del talento humano, y como esto incide en el ambiente de trabajo del GAD parroquial.
- ❖ Proponer estrategias de manejo de la gestión de talento humano que permita una mayor satisfacción laboral de los empleados.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Jiménez, L (2014). En el trabajo de investigación titulado “Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del GAD de Urdaneta”, presentado ante la Universidad Regional Autónoma De Los Andes se propuso como objetivo diseñar un modelo de gestión de talento humano que permita mejorar el desempeño laboral en el GADM de Urdaneta. El autor de esta investigación enfatiza elementos diferenciadores de las organizaciones, los cuales los constituyen las personas que integran la organización es decir el capital humano el cual se convierte en el activo más valioso que posee una organización sugiere definir la creación de una herramienta administrativa por competencias capaz de facilitar y mejorar la gestión de las personas que trabajan en el GAD de Urdaneta, en este sentido este trabajo de investigación aplico una metodología cualitativa-cuantitativa, que genero información relevante y de valoración numérica permitiendo identificar los aspectos más preponderantes del trabajo. Cabe señalar que este estudio aplico la encuesta a 146 funcionarios, llegando a la conclusión de acuerdo con el trabajo de campo realizado se puede evidenciar como positivo la actitud de predisposición de los encuestados en la ejecución de planes y programas que estimulen la interacción con sus compañeros para mejorar las relaciones profesionales y reforzar el sentido de pertinencia institucional. Para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta el talento Humano debe ser considerado como el motor principal de la institución, gestor del conocimiento y ejecutor con eficiencia y eficacia de todos los procesos que se realizan en la misma, potenciándolo y brindándole las comodidades necesarias para que pueda cumplir con estos objetivos.

Arcos, G y González J (2015). En el trabajo de titulación llamado “La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral en la empresa Cartimex de la ciudad de guayaquil, 2014-2015”, este estudio está avalado por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil se plantea el objetivo de Establecer un Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Clima Laboral de la empresa Cartimex. Dentro de la investigación el autor menciona que las organizaciones tanto públicas como privas buscan implementar iniciativas que se ajusten a los grupos humanos para un desarrollar

óptimo de funciones y tareas con la finalidad de conseguir las metas, las organizaciones se considera como un sistema orgánico, conformados por seres humanos que piensan, sienten, tienen aspiraciones y sueños, que determinan su identidad e inciden en su acción; por tanto, se refleja y trasciende al ámbito laboral en el que se encuentran. En este apartado el investigador planteo la metodología descriptiva- correlacional, Para la presente investigación realizada en la empresa Cartimex, se ha considerado la aplicación de las encuestas a 130 trabajadores. La presente investigación hizo referencia el ámbito de la gestión del talento humano influye en el clima laboral y este a su vez influirá en la satisfacción del cliente externo, por lo que se diseñó estrategias para un manejo del talento humano dentro de Cartimex.

Oliva, Z (2018). El trabajo de investigación de posgrado titulado la “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018”, investigación presentada ante la Universidad César Vallejo. Esta investigación según el autor fue desarrollada con la finalidad de notar el nivel de influencia que se da entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores, el mismo que permitió conocer si existe un manejo idóneo del talento humano con el propósito de proveer servicios adecuados a la demanda del ciudadano en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia en San Martín. La metodología aplicada en la investigación fue no experimental, ya que la población y muestra estuvo comprendida por 48 trabajadores. Basándonos en estrategias enfocadas en las organizaciones, por lo que se deben gestionar de buena manera los activos intelectuales que tiene la entidad, con la finalidad de trabajar de manera articulada.

2.2. Generalidades de GAD parroquial de Cubijés

2.2.1. Reseña histórica de la parroquia de Cubijés

Cubijés es uno de los pueblos más antiguos de la provincia de Chimborazo, según revisión de los libros eclesiásticos parroquiales, manifiestan la existencia del pueblo desde tiempos remotos y como parroquia foránea existió ya unos 66 años después de la colonización española, esto es desde el año 1600, adjudicándose desde entonces como patrono de la población al Dr. De la Iglesia a San Jerónimo siendo cura párroco del lugar Fray Tomás de Herrera. (GAD parroquial de Cubijés, s.f.)

En el año de 1845 sus parcialidades les han sido anexadas a Guano, de quien ha dependido hasta la incorporación al cantón Riobamba, el 6 de noviembre de 1955, el presidente Dr. José María Velasco Ibarra firmó el decreto de incorporación a Riobamba. (GAD parroquial de Cubijés, s.f.)

El nombre autóctono de Cubijés viene de tres acepciones:

- ❖ Por estar ubicado en una especie de CUBO, esto es una Hondonada. (GAD parroquial de Cubijés, s.f.)
- ❖ Porque fue el lugar donde existían grandes Obrajes de los cuales los moradores del lugar fabricaban las cubixas (cobijas) mantas para el uso y servicio personal del Rey, de su corte y dinastía. (GAD parroquial de Cubijés, s.f.)

2.2.2. Misión y Visión (actual)

El GAD parroquial de Cubijés ha establecido la siguiente misión y visión;

Misión

Fortalecer la organización y desarrollar los proyectos planteados, entre las comunidades; Gobierno y las instituciones, aprovechando de manera eficiente los recursos naturales y humanos, para cumplir con las metas planteadas para el progreso de la Parroquia. (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Cubijés, s.f.)

Visión

En el año 2023, la Parroquia Cubijés será un referente de desarrollo comunitario territorial, con identidad cultural, basado en el respeto de los derechos humanos y la naturaleza, vinculado con actores públicos y privados que apoyan la integración social, para impulsar una economía sustentable de sus recursos agropecuarios, turísticos y culturales, fomentando el emprendimiento cooperativo en el territorio. (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Cubijés, s.f.)

2.2.3. Valores institucionales

- ❖ **Respeto:** El respeto mutuo entre los funcionarios públicos y la población. Es un valor primordial para un buen ambiente en la comunidad.
- ❖ **Transparencia:** el hablar con transparencia permitirá que nuestra parroquia este informada de los procesos con los parámetros establecidos por el estado.
- ❖ **Honestidad:** Este valor empieza dentro de cada persona que conforma la parroquia.

- ❖ **Comunicación:** Es primordial tener una comunicación fluida con la comunidad para saber las necesidades de la población.

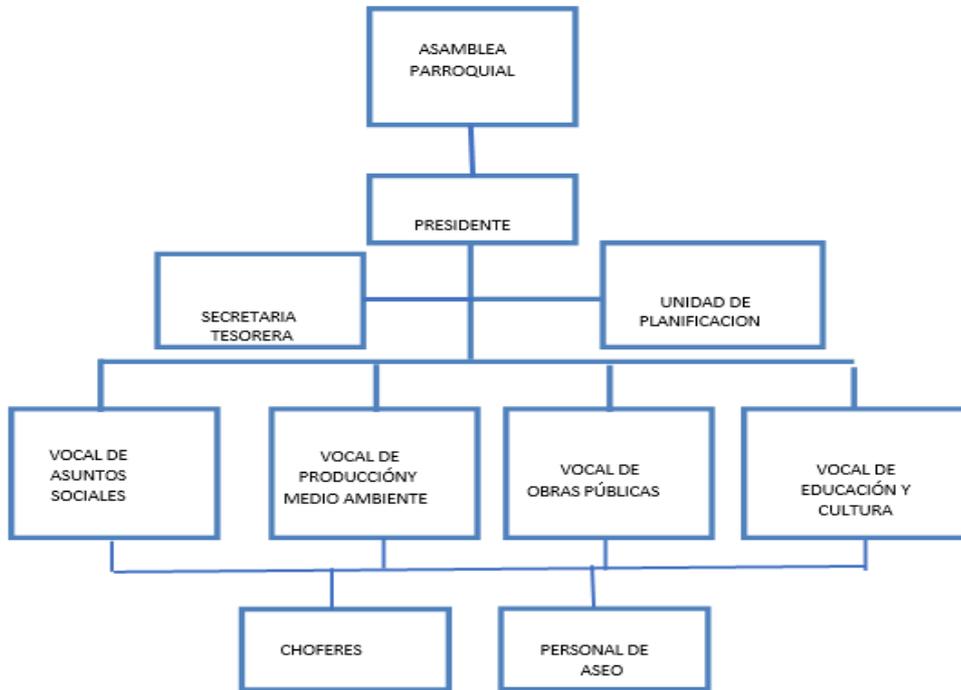
2.2.4. Objetivo general

Dentro de los objetivos que les otorga a los gobiernos autónomos parroquiales son los siguientes, según lo menciona la (Asamblea Nacional Del Ecuador, 2015):

- ❖ Promover y coordinar la colaboración de los moradores de la parroquia en mingas o cualquier otra formó de participación social para la realización de obras de interés comunitario. (Asamblea Nacional Del Ecuador, 2015)
- ❖ Emitir políticas que contribuyan al desarrollo de las culturas de la población de su circunscripción territorial, de acuerdo con las leyes sobre la materia. (Asamblea Nacional Del Ecuador, 2015)
- ❖ Conformar las comisiones permanentes y especiales que sean necesarias, con participación de la ciudadanía de la parroquia rural. (Asamblea Nacional Del Ecuador, 2015)
- ❖ Impulsar la conformación de organizaciones de la población parroquial, tendientes a promover el fomento de la producción, la seguridad ciudadana, el mejoramiento del nivel de vida y el fomento de la cultura y el deporte. (Asamblea Nacional Del Ecuador, 2015)

2.2.5. Organigrama estructural del GAD parroquial de Cubijés

Gráfico 1. Organigrama estructural de GAD parroquial de Cubijés



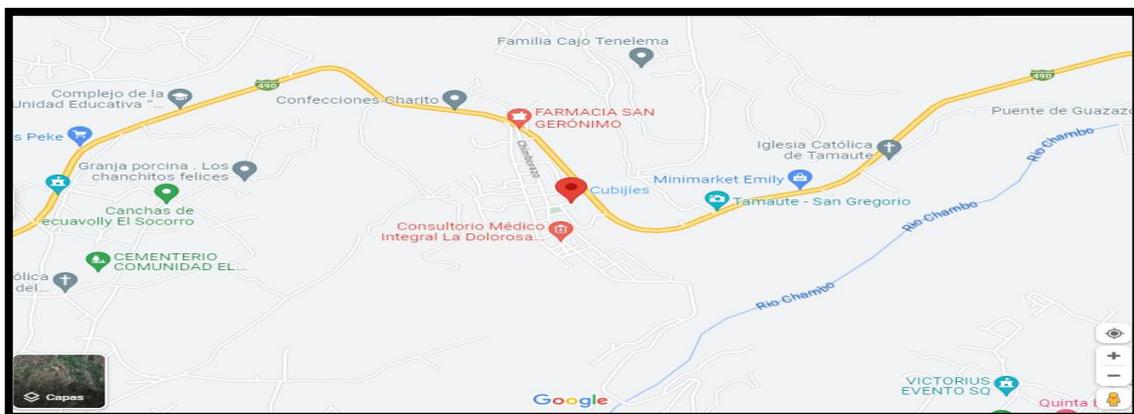
Fuente: (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Cubijés, s.f.)

2.2.6. Ubicación geográfica

La parroquia rural de Cubijés está ubicada en el cantón de Riobamba de la provincia de Chimborazo en Ecuador.

Esta parroquia está limitada al norte con el cantón Guano, al sur con la ciudad de Riobamba y el cantón Chambo, al oeste con Quimiag.

Gráfico 2. Ubicación geográfica Cubijés



Fuente: Google maps

FUNDAMENTO TEÓRICO

2.3. Gestión del talento humano

2.3.1. Definición

Para (Chavenato, 2009), define a la gestión de talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

El talento humano es una de las áreas más afectadas por los recientes cambios del mundo moderno. Precisamente para proporcionar esa nueva visión de las personas, ya no como meros trabajadores que son remunerados en función del tiempo que destinan a la organización, sino más bien como asociados y colaboradores del negocio de la empresa, es que hoy en día ya no se habla de recursos humanos, sino de gestión del talento humano. (Chiavenato, 2011)

La buena gestión del talento humano dentro de las instituciones tanto públicas como privadas buscan obtener resultados más eficientes y eficaces en los procesos que brinda dichas organizaciones. Cabe mencionar que una institución debe buscar potenciar los recursos que tiene a su disposición con el objetivo de obtener resultados positivos, permitiendo que cada trabajador se sienta cómodo y a gusto en el puesto designado por institución.

La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. (Prieto, 2013)

2.3.2. Importancia de la gestión del talento humano

El talento humano es la base fundamental en el desarrollo de las organizaciones, las cuales se enfocan en el perfeccionamiento del capital humano que mejore el tiempo de respuesta a los procesos que demande la organización, tomando en cuenta la eficiencia y eficacia de esta. Una de las metas principales de la gestión del talento es estructurar grupo de trabajo homogéneo.

(Pérez, 2021) menciona que existen muchas ventajas para las organizaciones que administran el talento de sus empleados, entre las que se encuentran:

- ❖ Una disminución considerable, las competencias que se requiere la empresa y la capacidad que brinda el empleado.
- ❖ Una mejora significativa de los procesos para una mayor eficiencia y eficacia.
- ❖ Promover la consecución de objetivos de la organización.
- ❖ Un nivel adecuado de la satisfacción laboral para un mejor desenvolvimiento de los empleados
- ❖ Transmitir a cada trabajador el sentido de pertenencia hacia la organización.
- ❖ Reducción del movimiento o rotación de los trabajadores con el objetivo de retener talento humano adecuado.

Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades. La gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. (Pérez, 2021)

2.3.3. Objetivos del área de talento humano

Para (Chavenato, 2009) Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados. Para alcanzar los objetivos de la administración de recursos humanos es necesario tratarlas como elementos básicos para la eficacia de la organización.

Los objetivos primordiales que plantea (Chavenato, 2009) en la gestión de los recursos humanos, que contribuiría a la eficiencia de la organización son los siguientes:

- ❖ Mejorar atreves de la consolidación de los objetivos y la realización de la misión que se ha propuesto la organización.
- ❖ Brindar un modelo competitivo a la organización.
- ❖ Adjuntar personal con un nivel de entrenamiento y motivación adecuado para un buen funcionamiento de la organización.
- ❖ Mejorar el nivel de satisfacción de cada departamento que conforma la organización.

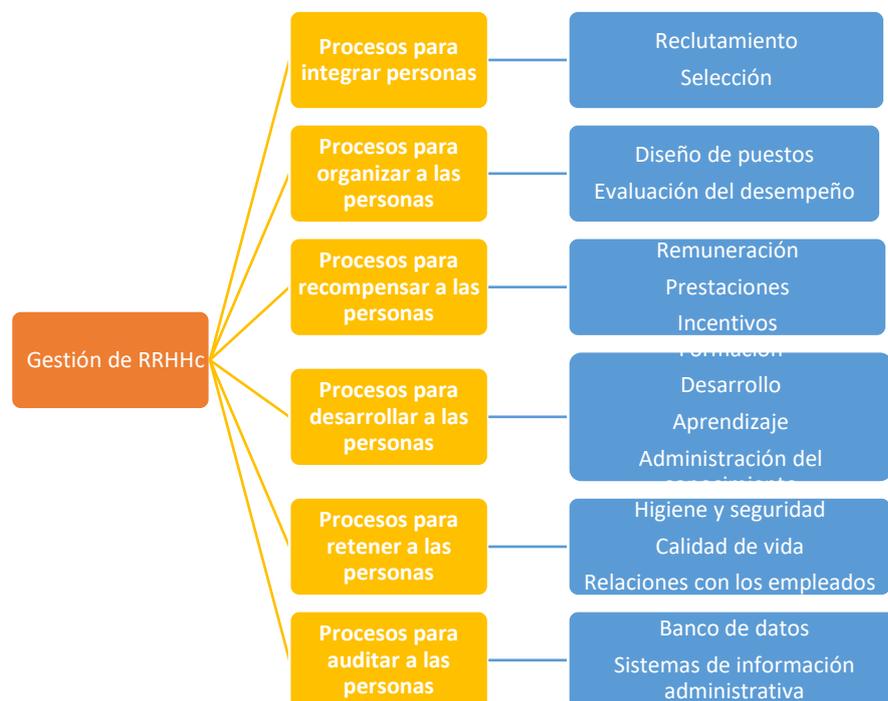
- ❖ Implementar cambios que permiten un buen funcionamiento de cada departamento que conforma la organización
- ❖ Establecer políticas y normas de convivencia dentro de la organización.

2.3.4. Procesos de la gestión del talento humano

Los procesos dentro de la gestión del talento humano tienen un impacto muy notable en el perfeccionamiento tanto de los procesos como de los individuos que pertenecen a la organización. Dichos procesos buscan el mejoramiento, ya que si existe fallas en los procesos no solo puede afectar a un sector de la organización sino a toda la estructura que lo conforma.

Son procesos de gestión de recursos humanos destinados a la formación y mejora del desarrollo profesional y personal de los empleados, incluyendo la formación, el desarrollo, la gestión de conocimientos y habilidades, el aprendizaje, los programas de cambio y el desarrollo de carrera. (Saucedo, 2021)

Gráfico 3. Procesos de la gestión del talento humano



Fuente: (Chavenato, 2009)

Elaborado por: Vinicio Centeno

- ❖ **Procesos para integrar personas.** Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas.

Incluyen el reclutamiento y la selección de personal. (Villadiego Sánchez & Calics Salcedo, 2022)

- ❖ **Procesos para organizar a las personas.** Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de estos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño. (Villadiego Sánchez & Calics Salcedo, 2022)
- ❖ **Procesos para recompensar a las personas.** Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales. (Villadiego Sánchez & Calics Salcedo, 2022)
- ❖ **Procesos para desarrollar a las personas.** Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional, esto implica la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras. (Villadiego Sánchez & Calics Salcedo, 2022)
- ❖ **Procesos para retener a las personas.** Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales. (Villadiego Sánchez & Calics Salcedo, 2022)
- ❖ **Procesos para auditar a las personas.** Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa. (Villadiego Sánchez & Calics Salcedo, 2022)

2.3.5. Reclutamiento del personal

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos que implementa las empresas para el proceso de convocatoria para cubrir los puestos que requiera la organización. El objetivo del reclutamiento es encontrar al talento humano más capacitado e idóneo para las vacantes disponibles dentro la empresa.

Tipos De Reclutamiento

Reclutamiento interno

Todo proceso de selección en el que se contemple la promoción o movimiento de talentos propios organizacionales para cubrir una vacante institucional es considerado un reclutamiento interno. Es decir, siempre que las potencialidades del personal de una organización sean los óptimos para las diferentes opciones de promoción o movimiento de personal, la organización puede tomar la decisión de hacer uso de su personal para cubrir las diferentes vacantes a partir del denominado reclutamiento interno. (Armas Ortega, Llanos Encalda, & Traverso Holguín, 2017)

Ventajas y desventajas del reclutamiento interno

Tabla 1. Ventajas y Desventajas del reclutamiento interno

Ventajas	Desventajas
Aprovechar el potencial humano interno de la organización.	Puede bloquear la entrada de nuevas ideas, experiencias y expectativas.
Ideal para situaciones estables y de poco cambio en el contexto	Funciona como un sistema cerrado de reciclaje continuo.
Incentiva la permanencia de los trabajadores y su fidelidad a la organización.	Mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual de la organización.
Motiva y fomenta el desarrollo profesional de sus trabajadores actuales.	Mantiene y conserva la cultura organizacional existente.
Costos financieros menores al reclutamiento externo.	Existe la posibilidad de bloquear ideas nuevas, o personas más idóneas.

Fuente: (Armas Ortega, Llanos Encalda, & Traverso Holguín, 2017, pág. 74)

Elaborado por: Vinicio Centeno

Reclutamiento externo

El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide en candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones. (Chiavenato, 2011)

Ventajas y desventajas del reclutamiento externo

Tabla 2. Ventajas y desventajas del reclutamiento externo

Ventajas	Desventajas
Introduce gente nueva a la organización: talentos, habilidades y expectativas.	Afecta negativamente la motivación de los trabajadores actuales de la organización.
Renueva la cultura organizacional y la enriquece con nuevas aspiraciones.	Reduce la fidelidad de los trabajadores porque ofrece oportunidades a extraños.
Incentiva la interacción de la organización con el mercado de candidatos.	Requiere aplicar técnicas de selección para elegir a los candidatos externos y eso significa costos de operación.
Es apropiado para enriquecer el capital intelectual de forma más intensa y rápida	Exige esquemas de socialización organizacional para los nuevos trabajadores
Enriquece el patrimonio humano, debido a la aportación de nuevos talentos y habilidades.	Es más costoso, excesivo, demorado e inseguro que el reclutamiento interno.

Fuente: (Chiavenato, 2011)

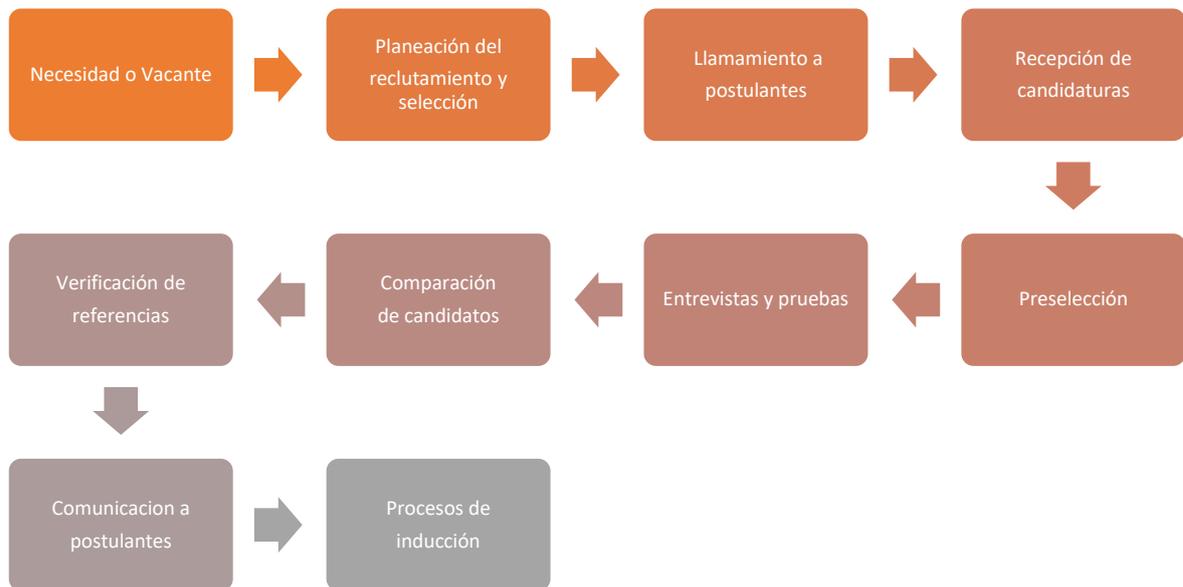
Elaborado por: Vinicio Centeno

2.3.6. Selección del personal

Todo proceso de selección inicia con algo fundamental “una necesidad”, y a partir de la misma se derivan una serie de pasos lógicos encaminados a obtener las postulaciones más idóneas para un cargo. Pese a que cada organización definirá el proceso de selección particular a aplicarse en su contexto, así como el orden que llevará el mismo; en líneas generales, un proceso de selección de talentos puede diagramarse de la siguiente manera: (Armas Ortega, Llanos Encalda, & Traverso Holguín, 2017)

Pasos de selección del personal

Gráfico 4. Pasos de selección del personal



Fuente: (Armas Ortega, Llanos Encalda, & Traverso Holguín, 2017, pág. 75)

Elaborado por: Vinicio Centeno

2.3.7. Base legal de contratación y selección Contratación de funcionarios públicos

La base legal de contratación de talento humano para el sector público en el país se rige a la ley orgánico de servicio público ya que esta establece todos los procedimientos y sanciones al momento de reclutar y seleccionar personal.

Art. 3.- **Ámbito.** - Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, la cuales se ha considerado las siguientes (OAS, 2016):

- Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales. (OAS, 2016)
- Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos. (OAS, 2016)

Subsistema reclutamiento y selección de personal del sector público

Los siguientes artículos de la presente normativa son aplicados de forma obligatoria en todas las instituciones estatales y descentralizadas que conforma el estado que están determinadas en el artículo 3 de la ley orgánica del servicio público (LOSEP)

Art. 3.- De los parámetros de la Selección de Personal. - La selección de personal deberá cumplir con los siguientes parámetros (OAS, 2013):

- Las convocatorias a los concursos de méritos y oposición tendrán carácter público y procurarán la participación de la mayor cantidad de personas con los perfiles requeridos para cada puesto sometido a concurso, mediante acciones de difusión que faciliten la información y mejoren las oportunidades de acceso laboral. (OAS, 2013)
- Los procesos de selección para el ingreso, así como el ascenso y la carrera del servicio público, constituyen instrumentos de gestión destinados a lograr que el personal seleccionado para el puesto cumpla con las características y requisitos determinados en el manual de puestos institucional y en el manual de puestos genéricos. (OAS, 2013)
- Los concursos de méritos y oposición permiten a las y los postulantes acceder a un puesto en el servicio público sin discriminación alguna para todas y todos los participantes con independencia de su etnia, edad, condición socio-económica, orientación sexual, género, religión, estado de salud, discapacidad, si fuere del caso, o cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, en igualdad de oportunidades, acciones afirmativas que permitan que esta igualdad de oportunidades se materialice. (OAS, 2013)
- Los procesos de reclutamiento y selección del personal que vayan a ingresar o ascender en el servicio público serán imparciales y objetivos conforme lo establece la Ley. Los responsables de estos procesos velarán por la transparencia, el cumplimiento y aplicación de estos parámetros y en ningún caso las autoridades nominadoras, sus delegados, dignidades institucionales o los miembros de los tribunales de méritos y oposición y de apelaciones podrán interferir en los mismos, hacer uso de mecanismos discrecionales o ceder a presiones internas y/o externas de cualquier tipo o de grupos de interés. (OAS, 2013)

Art. 4.- Del Reclutamiento y Selección de Personal. - Todo proceso de reclutamiento y selección se da a través de concursos de méritos y oposición, utilizando

la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección. (OAS, 2013)

La autoridad nominadora, para escoger los ocupantes de los puestos de libre nombramiento y remoción, con contrato de servicios ocasionales o a período fijo podrán realizarse procesos de reclutamiento y selección aplicando la presente norma, pero sin la aplicación de la plataforma tecnológica. (OAS, 2013) Este proceso está conformado por:

- ✚ Estructuración de un proceso de reclutamiento.
- ✚ Convocatoria.
- ✚ Selección y evolución, dicha etapa es el desarrollo del concurso de méritos y oposición
- ✚ Nombramiento provisional
- ✚ Inducciones

Art. 5.- Del concurso.- El concurso de méritos y oposición para la selección de personal será ABIERTO y consistirá en el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público, conforme lo determina la LOSEP y su Reglamento General, y que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en los procesos de reclutamiento y selección a que haya lugar en; las instituciones del Estado. (OAS, 2013)

Conformación de la junta parroquial

Dentro de las estructuras organizacionales de los gobiernos autónomos rurales está regido por el código orgánico de organizaciones territoriales, autónomas y descentralizadas (COOTAD) los cuales nos mencionan los siguientes artículos de esta:

Art. 66.- La junta parroquial rural es el órgano de gobierno de la parroquia rural. Estará integrado por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más votado lo presidirá, con voto dirimente, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia electoral. El segundo vocal más votado será el vicepresidente de la junta parroquial rural. (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)

Art. 70.- Atribuciones del presidente o presidenta de la junta parroquial rural. - Le corresponde al presidente o presidenta de la junta parroquial rural: (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)

1. Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial. (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)
2. Designar a sus representantes institucionales en entidades, empresas u organismos. (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)
3. Designar a los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, mediante procesos de selección por méritos y oposición Para el cargo de secretario y tesorero, la designación la realizará sin necesidad de dichos procesos de selección. (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)

Art. 107.- Recursos. - La transferencia de las competencias irá acompañada de los talentos humanos y recursos financieros, materiales y tecnológicos correspondientes, los cuales, en ningún caso, podrán ser inferiores a los que destina el gobierno central para el ejercicio de dichas competencias. La movilidad de los talentos humanos se realizará conforme a la ley, lo que incluirá los recursos financieros correspondientes para cumplir las obligaciones laborales legalmente adquiridas por el Estado. (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)

Art. 359.- Servidores de libre nombramiento y remoción. - El procurador síndico, el tesorero, los asesores y los directores de los gobiernos regional, provincial, metropolitano y municipal, son funcionarios de libre nombramiento y remoción designados por la máxima autoridad ejecutiva del respectivo nivel de gobierno. Estos funcionarios serán designados previa comprobación o demostración de sus capacidades en las áreas en que vayan a asesorar o a dirigir. (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)

Art. 360.- Administración. - La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales. (Consejo de participación ciudadana y control social, 2019)

2.3.8. Capacitación

Según (Chavenato, 2009) define que la capacitación es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo. La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa.

La capacitación no solo ayuda a los empleados a aprender nuevas habilidades y conocimientos, sino que también los ayuda a mantenerse comprometidos y motivados. Además, aumenta la productividad, mejora el servicio al cliente y aumenta las ganancias de la empresa. Por lo tanto, las empresas deben mejorar continuamente sus productos y servicios. Una de las formas más importantes de lograr esto es a través de la capacitación de los empleados. (Reyes, 2022)

La capacitación de los trabajadores permite mejorar sus destrezas y habilidades con el fin de que desempeñen de mejor manera sus responsabilidades que se les ha encomendado la organización.



Fuente: (Chavenato, 2009)

Elaborado por: Vinicio Centeno

Técnicas de capacitación

Dentro de las técnicas de capacitaciones son herramientas que permite al talento humano potenciar su conocimiento con el fin de mejorar los procesos que brinda la organización. Para (Chávez, 2015) considera que existe varias técnicas de capacitación, las cuales son:

- ❖ A través de la lectura.
- ❖ Capacitación a través de un capacitador en cada área
- ❖ La capacitación a través de la utilización de herramientas tecnológicas.
- ❖ La utilización de web based training

2.3.9. Métodos para evaluar el desempeño laboral

Para (Morales, 2020) menciona que “los métodos de evaluación del desempeño laboral son basados en el desempeño a futuro, los que se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado, o el establecimiento de objetivos dentro de los que encontramos:

Gráfico 6. Método para evolución laboral

Escalas de puntuación	Listas de verificación	Método de selección obligatoria	Escalas de calificación conductual	Método de verificación de campo
Es de uso común en la evaluación del desempeño laboral, mide el desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto.	Este método requiere que la persona que otorga la calificación describa el desempeño del empleado y sus características, el evaluador suele ser el supervisor inmediato.	Este obliga al evaluador a describir el desempeño del empleado, con frecuencia ambas expresiones son de carácter negativo o positivo.	Estas utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos.	En este método un representante del departamento de personal participa en las puntuaciones que realizan los supervisores a los empleados.

Fuente: (Morales, 2020)

Elaborado por: Vinicio Centeno

2.4. Satisfacción laboral

2.4.1. Concepto

La satisfacción en el trabajo es una percepción estudiada especialmente por tres disciplinas: la psicología, recursos humanos y la economía. El enfoque acogido en la psicología hasta la actualidad ha intentado de revelar la razón de tener diferentes niveles de satisfacción entre los empleados que ejecutan la misma labor, la cuestión principal es saber lo que los empleados piensan sobre su empleo. (Salazar, 2019)

Dentro de las organizaciones, la satisfacción laboral es uno de los factores que influyen en la conformidad de cada empleado con respecto al entorno laboral y las condiciones de trabajo que brinda la organización. De acuerdo con el nivel de conformidad del talento humano, el clima laboral puede variar entre bueno, regular o malo, por lo que las organizaciones deben cumplir con las demandas en función de las normas de la empresa.

La satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización, esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todo ello desemboca en la manera de actuar del individuo, habría que cuestionarse hacia qué va dirigida dicha experiencia, tal percepción y esa carga emotiva. (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009)

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar, en que esta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. (Hannoun, 2011)

2.4.2. Factores para lograr la satisfacción laboral

Para (Ortega, 2015) menciona que los factores más importantes que se deben tomar en cuenta para lograr que exista un alto grado de satisfacción del talento humano dentro de las empresas:

El liderazgo: Sin duda, el encargado del personal es una de las razones principales por las que una persona se mantiene o dejen su trabajo, si un buen líder debe genere confianza, que practique la política de puertas abiertas, así los empleados. (Ortega, 2015)

Recompensas: El programa de recompensas que ofrece la empresa es de suma importancia, ya que los empleados necesitan sentirse valorados, ser reconocidos por cumplir una meta. (Ortega, 2015)

Equipo: Si los empleados se sienten a gusto y confían en sus compañeros, la satisfacción laboral será mayor, se deben tener en cuenta cuáles son sus preocupaciones, sus gustos, lo que está bloqueando su desempeño laboral y mejora su situación dentro de la organización. (Ortega, 2015)

Flexibilidad: Si los empleados no tienen la flexibilidad en el horario de trabajo, puede que no se sientan contentos en su espacio laboral, debe existir apertura a los cambios de ambas partes para lograr la satisfacción en el trabajo. (Ortega, 2015)

Estructura y reglas: Las reglas siempre son importantes, por eso se debe asegurar que estén bien definidas y que sean por todos conocidas. Una buena idea es pedirles algunas

ideas a los empleados, esto puede ayudar a estructurar tanto el reglamento y las normas institucionales. (Ortega, 2015)

Emociones: Las emociones es otra de las características importantes para lograr la satisfacción en el trabajo, por ello debes brindar todo el apoyo a tus empleados en el momento en que lo necesiten. Busca la empatía para que obtengas la confianza de las personas que trabajan contigo. (Ortega, 2015)

2.4.3. Tipos de satisfacción laboral

Para (Cofide, 2019) existe otro tipo de satisfacciones que se producen en el trabajador. Para entenderlas, los expertos las han ordenado de la siguiente manera:

Gráfico 7. Tipos de satisfacción laboral

Satisfacción progresiva:	•Es cuando el nivel de satisfacción aumenta con el nivel de aspiraciones del trabajador.
Satisfacción estabilizada	•Así se le conoce a la satisfacción que mantiene el nivel de aspiraciones del trabajador.
Satisfacción resignada	•Este término se refiere al nivel de satisfacción que reduce las aspiraciones que tiene una persona.
Satisfacción constructiva	•Hace referencia al nivel de satisfacción que mejora progresivamente debido a la iniciativa para mejorar la situación de insatisfacción.
Satisfacción fija	•Es el nivel de satisfacción que se mantiene en el tiempo, ya que no se cumplen las aspiraciones del empleado y no se hace nada para cambiar la situación.

Fuente: (Cofide, 2019)

Elaborado por: Vinicio Centeno

2.4.4. Método de evaluación y tratamiento de satisfacción laboral

Para mejorar tanto los procesos se de aplicar evaluaciones que permitan medir los parámetros del bienestar de los trabajadores y su entorno en el que se maneja. La (Gobierno de Navarra, 2009) menciona que las guías para medir la satisfacción respecto a los servicios prestados existen métodos directos e indirectos que se mencionaran a continuación:

- **Entrevista individual semiestructurada**

Son entrevistas guiadas con escasas preguntas abiertas donde se recoge la opinión respecto al tema tratado. Con esta metodología se profundiza mucho en la información, pero requiere de un elevado tiempo de dedicación con cada persona. La ejecución de entrevistas semiestructuradas solicita habitualmente de la experiencia y capacitación de un profesional. (Gobierno de Navarra, 2009)

- **Grupos de trabajo**

Consiste en reunir a un grupo de personas beneficiarias que, bajo la orientación de una persona, plantean sus opiniones y perspectivas en relación con los elementos y factores del servicio que se les va presentando a lo largo de la sesión. Es muy útil para buscar los puntos comunes y opiniones generalizadas. Habitualmente se utilizan para conocer e identificar las expectativas respecto a los servicios. (Gobierno de Navarra, 2009)

- **Panel de personas usuarias**

Consiste en tomar una muestra característica del total de las personas, para entrevistarles periódicamente, de manera que se puedan recoger sus opiniones y valoraciones respecto a su satisfacción. Esta metodología se utiliza para recoger la evolución de las expectativas de las personas respecto a los diferentes elementos de la empresa. (Gobierno de Navarra, 2009)

- **Encuestas periódicas**

Se trata de la aplicación de cuestionarios de opinión a través de los cuales se recoge la valoración, que de los diferentes factores o elementos que pueden influir en su satisfacción. La recogida periódica y sistemática de estas opiniones y valoraciones nos da una perspectiva de la calidad del servicio que ofrecemos y cómo ésta va evolucionando. Cuando estas encuestas o cuestionarios son sencillos, son fáciles de desarrollar y de analizar, por tanto, podemos llevar a cabo internamente, tanto su desarrollo y aplicación como la explotación de los resultados obtenidos. (Gobierno de Navarra, 2009)

- **Guía práctica**

Siendo encuestas concretas y breves, la dedicación de tiempo para su investigación no superará los cinco minutos, por lo que no es necesario dedicar mucho tiempo para su aplicación. Puede ser aplicado a gran cantidad de usuarios, facilitando la participación de una gran cantidad de opiniones. (Gobierno de Navarra, 2009)

Método indirecto

En cuanto a este método, es la recopilación de información o percepción de las acciones de forma indirecta o que no pertenece a la organización. Menciona en su documento que el método de estudio está diseñado concretamente para medir la satisfacción de las personas, también existen otras fuentes de información indirectas, que están al alcance de cualquier empresa para su investigación. (Gobierno de Navarra, 2009)

Estos son los más habituales:

- **Sistemas de quejas y sugerencias**

Cada vez es más habitual disponer de estos sistemas de recogida de opiniones de los trabajadores. Aunque no sean puramente representativos, son 33 fuentes de información complementaria que se debe tener en cuenta para la mejora del ambiente laboral. En cualquier caso, esta información puede emplearse para el esquema y complemento de cualquier estudio de almacenamiento de opiniones. (Gobierno de Navarra, 2009)

- **Indicadores objetivos de la gestión de la actividad**

Aunque no son indicadores directos del grado de satisfacción, se trata de información existente que está directamente relacionada con el éxito en la percepción de los colaboradores. Tienen valor, sobre todo, como complemento de la información obtenida por las mediciones directas de la satisfacción y que pueden vincularse a la efectividad en el cumplimiento de las actividades diarias, funciones y desempeño en general. (Gobierno de Navarra, 2009)

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO

Para abordar la presente investigación se empleará el método hipotético-deductivo, ya que se determinará la gestión de talento humano y la incidencia de la satisfacción laboral dentro del GAD, por lo que dicha metodología abarca aspectos primordiales del proceso de investigativo, dicho método se ajusta al ámbito de investigación que se realizó. Para (Bernal, 2010) menciona que la metodología es el conjunto de aspectos operativos indispensables en la realización de un estudio.

Para (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagomez, 2014) Comprende cuatro pasos: observación o descubrimiento de un problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencias contrastables (observables y medibles) de la hipótesis; y observación, verificación o experimentación.

3.1.1. Observación del problema

Dentro de la institución que se está realizando la investigación se ha podido observar que la gestión del talento humano carece de mecanismos tanto en el reclutamiento, capacitación y control del personal, lo que probablemente podría incidir en la satisfacción laboral de los empleados de GAD parroquial.

3.1.2. Formulación de hipótesis

Para el desarrollo de la hipótesis se realiza de acuerdo con los planteamientos de los factores de la gestión del talento humano y como incide en la satisfacción laboral a través de la observación de estas variables dependiente e independiente.

3.1.3. Deducción de consecuencias o posiciones

En cuanto a este punto, la correcta gestión del talento humano influirá de forma proporcional en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos del GAD parroquial. Se desarrollará por medio de la comprobación de la veracidad de los deductivos planteados y comparándolos con la experiencia obtenida durante la investigación.

3.1.4. Observación o verificación

Esto permitirá tener un punto de vista más clara de la problemática que afecta el normal funcionamiento del GAD a través de la obtención de datos que se haya obtenido. Se desarrollará por medio de la comprobación de veracidad de la información obtenida, comparándolos con la experiencia observada.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se empleará dos tipos de investigación, las cuales son la investigación descriptiva no experimental, ya que se ha considerado que nos ayudaran a obtener una información veraz para el proyecto de investigación que se está realizando.

3.2.1. Investigación descriptiva

Para (Ramírez, 2010) manifiesta que la investigación descriptiva “permite la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos”, por tal motivo la presente investigación es de tipo descriptiva, ya que permite observar el comportamiento o estado de cada una de las variables a estudiar, con el fin de conocer la realidad del problema.

3.2.2. Investigación de campo

Para (Fidias, 2012) la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para (Salinas, 2010) menciona que “La investigación no experimental se caracteriza porque no hay manipulación de la variable independiente, no se asignan al azar los grupos, solo se observan los cambios que ocurren”. El caso de la investigación planteada no tuvo ningún cambio tanto la variable dependiente como independiente, ya que se limitará a observar las problemáticas que ocurren dentro de la institución.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población total de la presente investigación del GAD de la parroquia de Cubijés fue de 15 personas con los directivos, trabajadores y colaboradores, aunque la población es muy reducida, por lo cual no se puede determinar una muestra de esta. Por

lo que se trabajó con el universo completo del GAD parroquial, ya que sí se puede obtener información cuantitativa que nos servirá en la investigación que se ha propuesto.

Tabla 3. Población interna del GAD de la parroquia Cubijés

CARGO	CANTIDAD
Directivo	5
Trabajadores	7
Colaboradores	3

Fuente: GAD de la parroquia Cubijés

Elaborado por: Vinicio Centeno

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recabar la información concerniente al problema que se investigó, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

3.5.1. Técnica

Guía de Encuesta: Se aplicará encuestas a los funcionarios públicos que labran dentro del GAD parroquial con el propósito de obtener información acerca de la gestión del talento humano y como esta incide en la satisfacción laboral.

Guía de entrevista: la entrevista se realizará a los funcionarios públicos del área de administración de recursos humanos con el objetivo de conocer los aspectos más relevantes de la gestión del talento humano con el que cuenta el GAD parroquial.

3.5.2. Instrumento

Dentro de los instrumentos que se ha considerado para la recolección de datos en esta investigación son:

- Cuestionario
- Entrevista

3.6. TÉCNICAS DE PROCESO DE LA INFORMACIÓN

En el procesamiento y análisis de los datos cuantitativos que se obtuvo en la presente investigación se utilizó cuadros y gráficos, mediante la aplicación de las herramientas digitales como Microsoft Excel y el sistema SPSS 25.

3.7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al obtenido los resultados de las encuestas se procedió a realizar el análisis y la discusión de los resultados mediante la interpretación de la información recopilada y procesada, esto permitió establecer las comparaciones e interpretaciones que explique el objetivo de la investigación planteada.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADO Y DISCUSION

Obtenido los resultados de la encuesta aplicada a los dirigentes y empleados del GAD parroquial de Cubijés se procederá a ordenar, codificar y tabular los datos obtenidos, esto permitirá tener una gráfica resumida que nos permitirá obtener una información más fidedigna.

Por consiguiente, se procedió a analizar los resultados obtenidos a través de los porcentajes, en base a los valores obtenidos en cada pregunta que se aplicó a los funcionarios públicos a los que se les encuestó.

4.1. Análisis e interpretación

1 ¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del GAD parroquial es el óptimo?

Tabla 4.Tabulación pregunta 1

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	27%
No	11	73%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

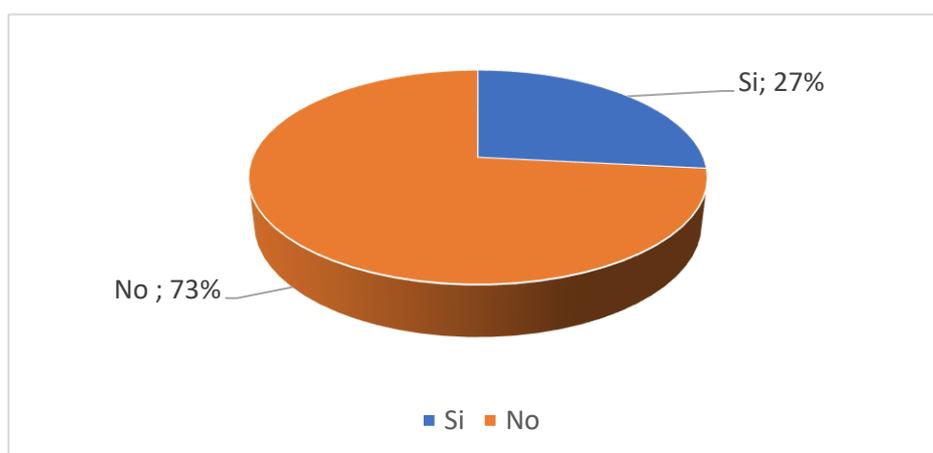


Gráfico 8.Representación pregunta 1

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

La población encuestada, el 73% señalaron que, no es óptimo la gestión del talento humano con la que se maneja el GAD parroquial, mientras que el 27% manifiestan que sí es óptimo o adecuado el modelo de gestión de talento humo.

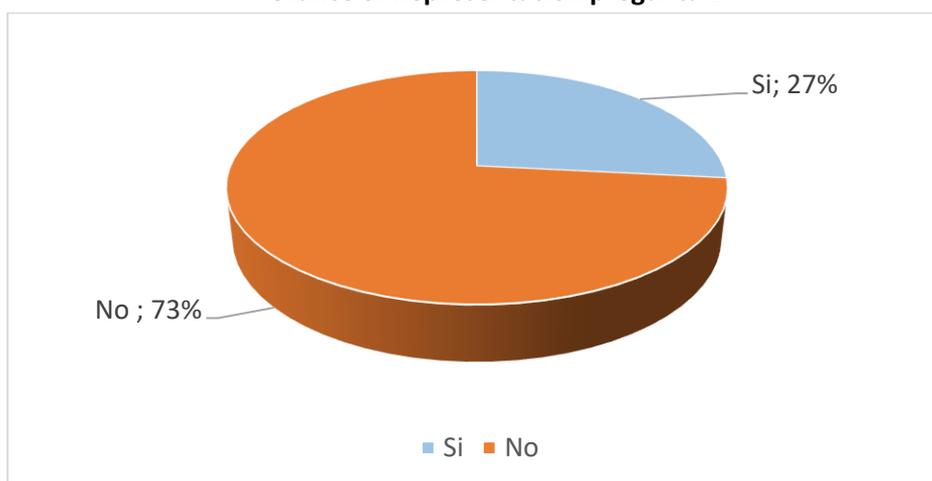
2. ¿Conoce y participa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del GAD parroquial?

Tabla 5. Tabulación pregunta 2

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	27%
No	11	73%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 9. Representación pregunta 2



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

La población encuestada, el 73% de encuestados manifestaron que, no tiene conocimiento de los objetivos institucionales, mientras que el 27% mencionaron que sí conocen los objetivos del GAD parroquial.

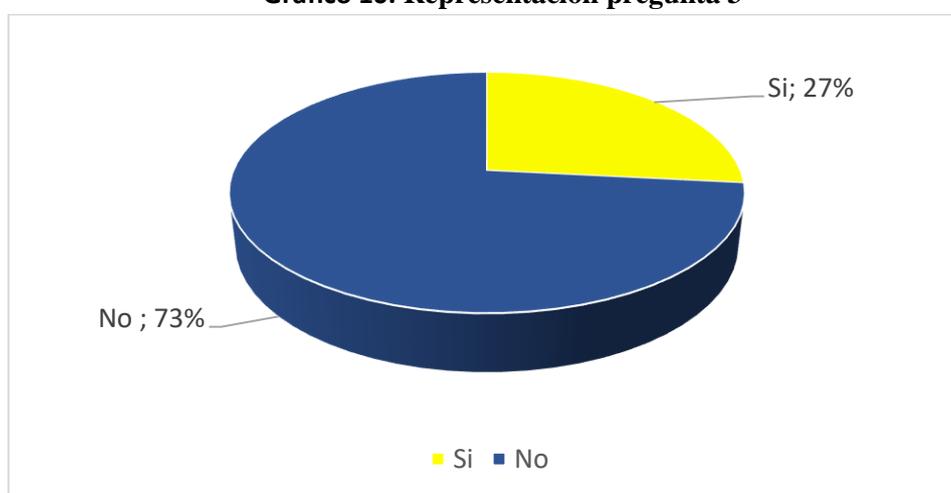
3. ¿En los subsistemas de contratación y selección en el GAD parroquial se toma en cuenta la formación académica?

Tabla 6. Tabulación pregunta 3

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	27%
No	11	73%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 10. Representación pregunta 3



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

Del total de los encuestados, el 73% de los empleados señalaron que no se toma en cuenta la formación académica y práctica para cubrir las vacantes, mientras que el 27% manifiesta que sí se tomó en cuenta la formación tanto práctica como académica.

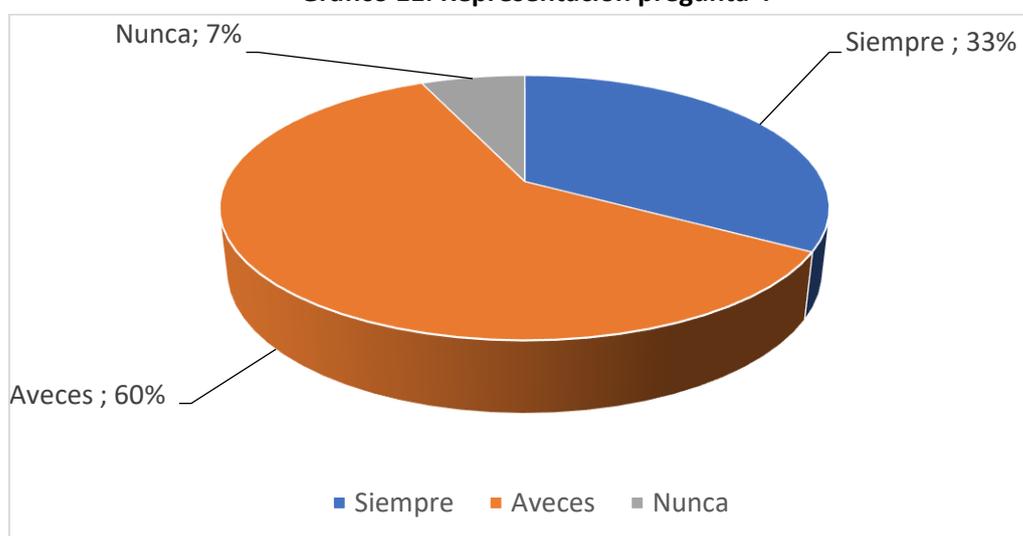
4. ¿Ha recibido capacitaciones en el tiempo que lleva laborando en el GAD parroquial?

Tabla 7.Tabulación pregunta 4

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	33%
A veces	1	7%
Nunca	9	60%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 11. Representación pregunta 4



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

Del total de encuestados que conforman el GAD parroquial de Cubijés, el 60 % de los encuestados respondieron que nunca recibieron capacitación por parte de la organización, mientras que el 33% de los encuestados restantes respondieron que siempre están recibiendo capacitaciones y el porcentaje restante del 7% señalaron que a veces recibe capacitaciones por parte de la organización.

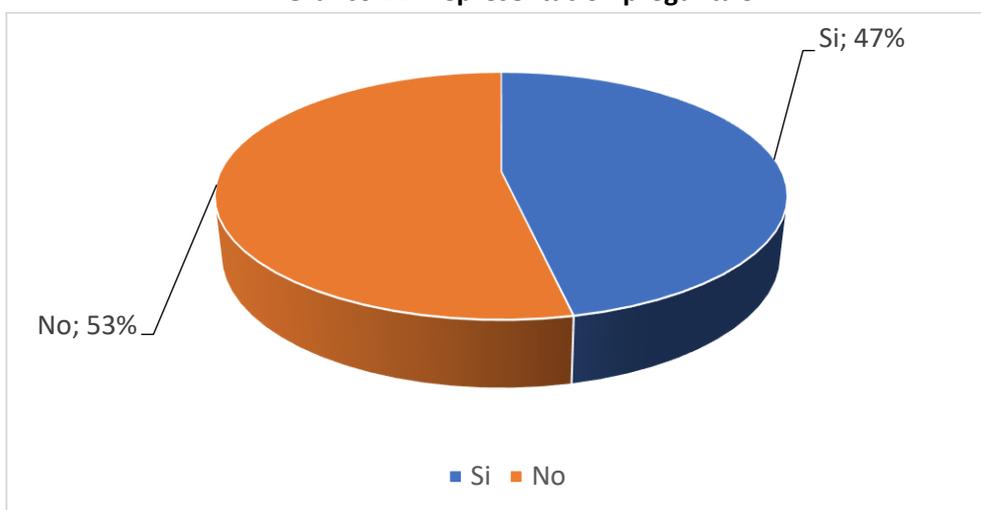
5. ¿Usted considera que el ambiente laboral en el que desempeña sus funciones es el óptimo?

Tabla 8. Tabulación pregunta 5

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	47%
No	8	53%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 12. Representación pregunta 5



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

Del total de los encuestados, el 53% de los empleados señalaron que no se realiza evaluaciones periódicas por parte del GAD, mientras que el 47% de los encuestados restantes señalaron que la institución sí realiza evaluaciones periódicas a los funcionarios públicos.

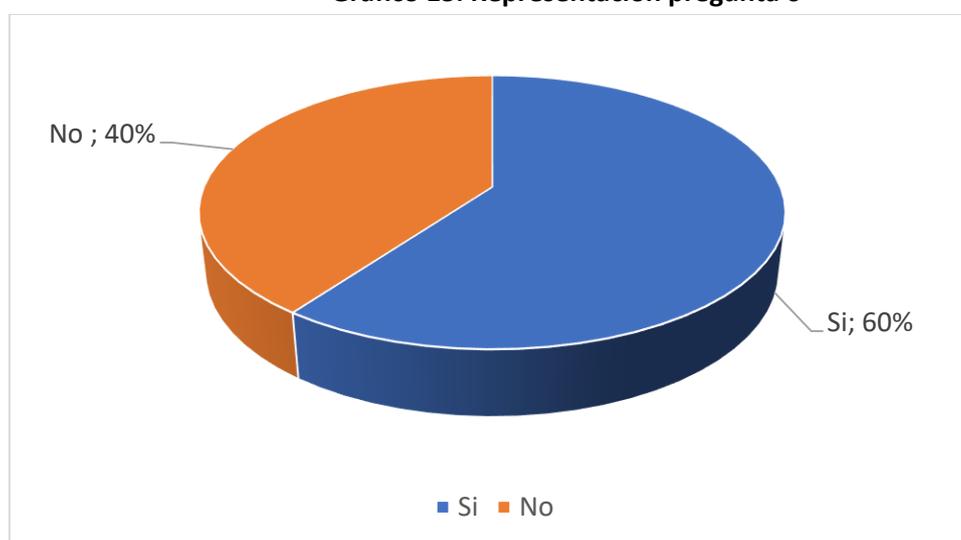
6. ¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta el GAD parroquial de Cubijés incide en su satisfacción laboral?

Tabla 9. Tabulación pregunta 6

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	60%
No	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 13. Representación pregunta 6



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

El 60% de la población encuestada señala que, si depende del tipo de modelo de gestión de los recursos humanos que implemente el GAD parroquial, por lo que esto incide en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos, mientras que el 40% manifiesta que no depende del modelo que se aplique.

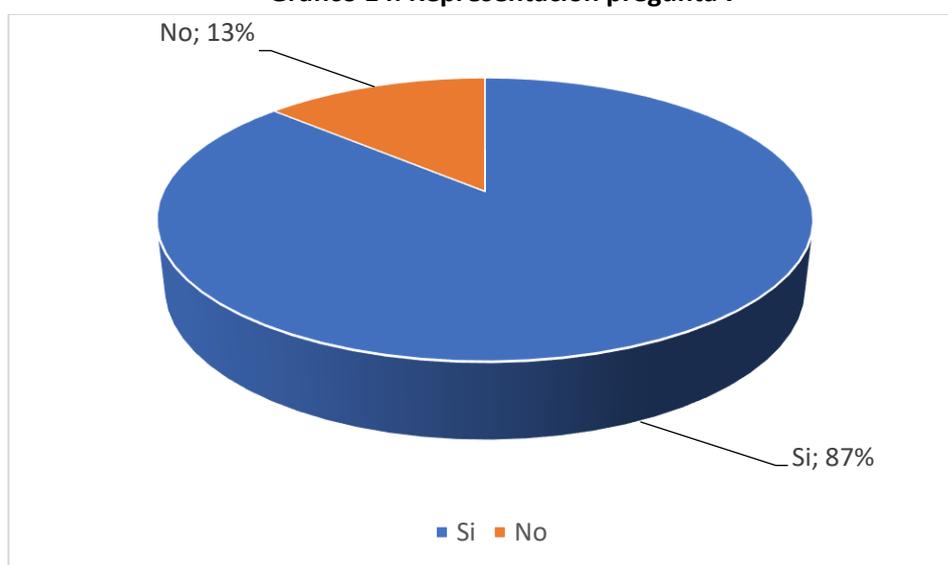
7. ¿Cree usted que una buena remuneración salarial incide en su satisfacción laboral y por ende un buen rendimiento en sus obligaciones laborales?

Tabla 10. Tabulación pregunta 7

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	87%
No	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 14. Representación pregunta 7



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

El 87% de los encuestados señalaron que, si es bueno la remuneración salarial que perciben, por ende, se cumplen con sus obligaciones laborales, mientras que lo restante que es el 13% menciona que no es bueno la remuneración económica que perciben por parte del GAD parroquial.

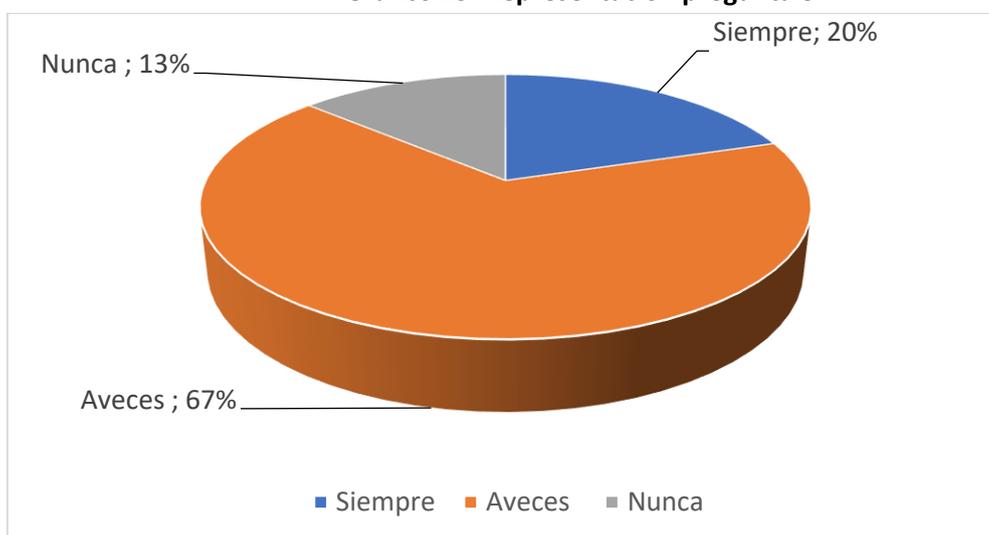
8. ¿Siente usted que existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas de trabajo que existen en el GAD parroquial?

Tabla 11. Tabulación pregunta 8

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	20%
A veces	2	13%
Nunca	10	67%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 15. Representación pregunta 8



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

Del total de encuestados, que son 15 trabajadores que conforman el GAD parroquial, el 67% de los encuestados respondieron que nunca existe integración y cooperación entre los distintos departamentos que conforman la organización, mientras que el 20% de los encuestados restantes respondieron que a siempre y con un porcentaje menor con el 13% señalaron que a veces ha existido integración y cooperación.

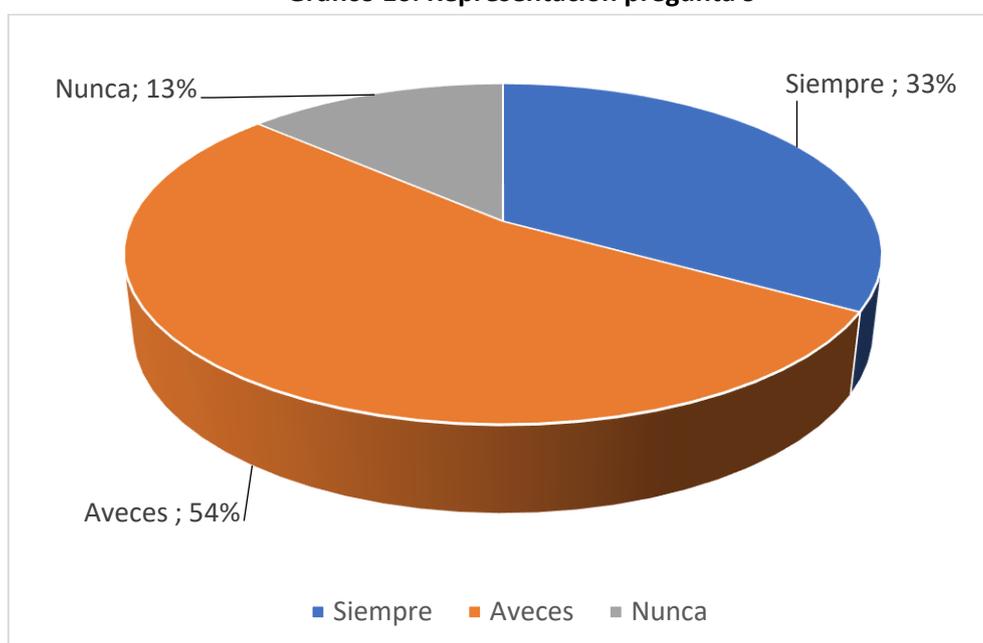
9. ¿Usted se siente conforme con las tareas y funciones que tiene que desarrollar en su trabajo diario?

Tabla 12. tabulación pregunta 9

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	33%
A veces	8	53%
Nunca	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 16. Representación pregunta 9



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

El 54% de los encuestados señalaron que, a veces, está claro las tareas y funciones que deben desempeñar dentro del GAD parroquial de Cubijés. Mientras que el 33% de los empleados encuestados manifiestan que siempre tiene una tarea o función definida dentro de la organización. En un porcentaje minoritario del 13% nunca han tenido una función o tarea definida.

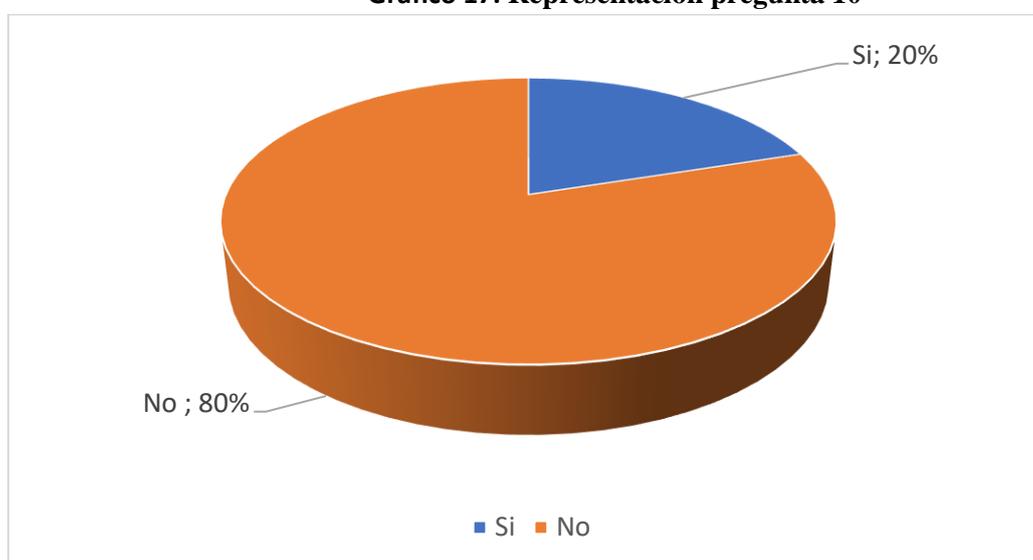
10. ¿Cree usted que El GAD parroquial le ofrece la oportunidad de crecimiento personal y profesional?

Tabla 13. Tabulación pregunta 10

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	20%
No	12	80%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 17. Representación pregunta 10



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

El 20% de los encuestados del GAD parroquial Cubijés consideran que, si ven una oportunidad de crecimiento personal y profesional, mientras que un porcentaje menor que es del 80% señalan que no ven una oportunidad de crecimiento tanto personal ni profesional.

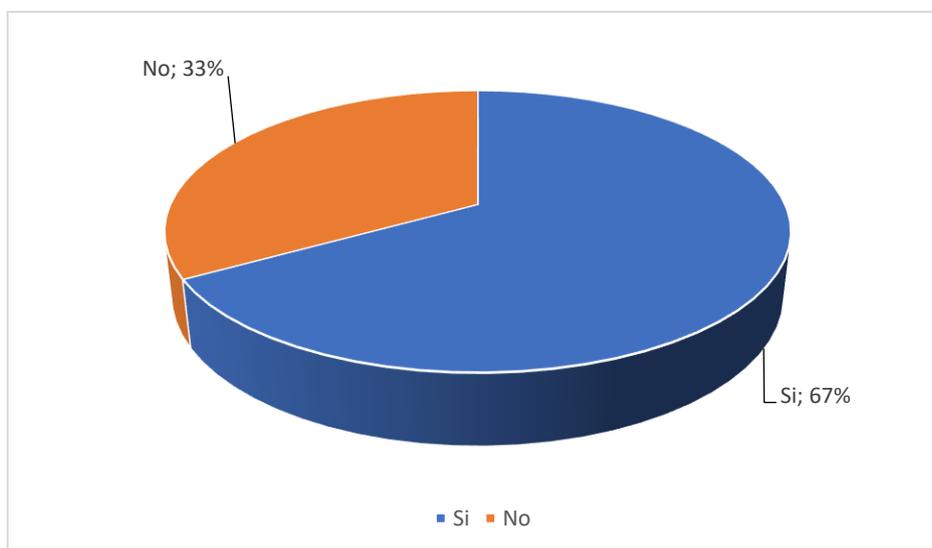
11. ¿Considera usted que el GAD parroquial cuenta con los equipos tecnológicos y espacios físicos necesarios para un desenvolvimiento óptimo?

Tabla 14. Tabulación pregunta 11

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	67%
No	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Gráfico 18. Representación pregunta 11



Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

El 67% de los encuestados señalan que, si existe los equipos tecnológicos y espacios físicos para un desenvolvimiento óptimo de los funcionarios del GAD parroquial, mientras que el 33% de los encuestados señalan, no existe los espacios físicos adecuados y menos equipos tecnológicos que permita un funcionamiento del GAD parroquial.

4.2. Resultado de la entrevista

Para aplicar la entrevista se creó a través de una guía de entrevista, la misma que se lo realizo al presidente del GAD, parroquial de Cubijíes, la respuesta obtenida se expone a continuación.

1. ¿De qué manera califica usted el modelo de gestión de talento humano que aplica el GAD parroquial?

R// Bueno

2. ¿Considera usted que la gestión de los recursos humanos puede incidir en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos?

R// Sí, por supuesto, ya que con un buen manejo de los recursos humanos podremos garantizar que los funcionarios públicos se sientan satisfechos en el lugar que estén laborando.

3. ¿Usted está de acuerdo con los instrumentos y políticas de reclutamiento y selección de personal en el GAD parroquial?

R// Sí, por que se sigue los lineamientos que están establecidos en la ley tanto para el reclutamiento y la selección.

4. ¿El GAD parroquial de Cubijíes cuenta con espacios físicos e instrumentos tecnológicos óptimos para realizar sus actividades laborales?

R// Sí, pero considero que se debería ir modernizando tanto los espacios físicos como tecnológicos para optimizar los procesos.

5. ¿Usted considera que los programas de capacitación que utiliza el GAD parroquial ayudan a mejorar el nivel de competencia de los empleados?

R// Sí, pero siempre se debe tratar mejorar los programas de capacitación, ya que se busca una mejora continua dentro de la institución

6. ¿Considera usted que los beneficios económicos que brinda el GAD parroquial satisfacen las necesidades básicas de los empleados?

R// Sí, por el hecho de que los beneficios económicos que perciben los funcionarios públicos están basados en la ley de contratación pública.

7. ¿Usted como encargado del manejo del recurso humano dentro del GAD parroquial evalúa el desempeño de cada servidor público?

R// Sí, ya que esto me permite tener un panorama más claro de las fortalezas y debilidades de cada miembro que conforma el GAD parroquial.

8. ¿El GAD parroquial tiene los recursos humanos adecuados para llevar a cabo la misión institucional?

R// Sí, puesto que se consideró que el recurso humano con el que se cuenta en la actualidad dentro GAD parroquial es muy adecuado.

9. ¿Dentro del GAD parroquial se toma en cuenta el desarrollo profesional de los trabajadores y sus respectivos ascensos?

R// Sí, pero con respecto a los ascensos normalmente no se dan, ya que muchos de los funcionarios públicos tienen contratos por un lapso determinados.

10. ¿Considera usted que la carencia de habilidades y conocimientos profesionales de los funcionarios públicos pueden significar el retraso y problemas en los respectivos procesos?

R// Sí, por qué se debe tener en cuenta que, si existe este tipo de carencias tanto en habilidades como en conocimientos, lo que ha llevado a que la institución sea ineficiente.

4.3. Hipótesis

4.3.1. Hipótesis Nula (HO): La gestión del talento humano no incide en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes.

4.3.2. Hipótesis Alternativa (Hi): La gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes.

4.4. Comprobación chi cuadrado

El chi cuadrado es una prueba estadística no paramétrica que se utiliza para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables, esta se simboliza con una X^2 , comprueba hipótesis correlacionales con variables de tipo nominal u ordinal. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Formula de chi cuadrado

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

F_o = Recuento observada

F_e = Recuento esperada

Método estadístico

Tabla 15. Chi cuadrado experimental

F_o	F_e	$F_o - F_e$	$(F_o - F_e)^2$	$(F_o - F_e)^2 / F_e$
0	2.4	-2.4	5.76	2.4
9	6.6	2.4	5.76	0.87
4	1.6	2.4	5.76	3.6
2	4.4	-2.4	5.76	1.3
Determinación del chi cuadrado experimental				8.18

Fuente: Encuesta realizada por el autor

Elaborado por: Vinicio Centeno

Tabla cruzada

Se procedió a utilizar los indicadores más relevantes, y estos son procesos de gestión del talento humano, satisfacción laboral. Las preguntas que se tomaron en consideración serán aquella que se presenten con respuestas (si - no) por lo tanto, la contratación de las dos variables.

Tabla 16. Tabla cruzada

Tabla cruzada ¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del GAD parroquial es el óptimo? *¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta el GAD parroquial de Cubijés incide en su satisfacción laboral?				
Recuento		¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta el GAD parroquial de Cubijés incide en su satisfacción laboral?		
		Si	No	Total
¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del GAD parroquial es el óptimo?	Si	0	4	4
	No	9	2	11
Total		9	6	15

Fuente: SPSS 25

Elaborado por: Vinicio Centeno

Prueba del Chi cuadrado

Tabla 17. Cálculo del Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,182 ^a	1	,004		
Corrección de continuidad ^b	5,128	1	,024		
Razón de verosimilitud	9,759	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,011	,011
Asociación lineal por lineal	7,636	1	,006		
N de casos válidos	15				

a. 3 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.60.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: SPSS 25

Elaborado por: Milton Centeno

Distribución de Chi cuadrado

Tras la obtención del chi-cuadrado se procedió a obtener el grado de libertad. Donde:

$$Gl = (N^{\circ} \text{ de columnas} - 1) * (N^{\circ} \text{ de filas} - 1)$$

$$Gl = (2-1) * (2-1)$$

$$Gl = 1$$

Gráfico 19. Distribución del Chi cuadrado



Fuente: GeoGebra

Elaborado por: Milton Centeno

Gráfica 20: Tabla de distribución del χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014

Fuente: (Mediana, 2017)

Conclusión de la prueba chi-cuadrado

Con él valore que se obtuvo X^2 calculado fue de 8,18, ya que esta es mayor que X^2 tabla que fue de 3,84, con estos datos obtenidos se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que menciona que la gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijés.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El trabajo de investigación que se realizó me permitió establecer los diferentes factores que han intervenido en el funcionamiento del GAD parroquial de Cubijíes me he basado en distintas bases teóricas sobre la gestión del talento humano y su influencia en la satisfacción laboral en los servidores públicos.
- Se evidenció elementos que han intervenido en la gestión del talento humano dentro del GAD parroquial, lo que ha conllevado que exista una mínima comunicación entre los distintos departamentos que conforman la organización, también el reclutamiento y la selección del personal es muy deficiente, lo que provoca que los funcionarios públicos no cumplan eficientemente las funciones que se le han designado.
- La estructuración de estrategias de mejoramiento de la gestión del talento humano es de suma importancia para el fortalecimiento y el monitoreo de la satisfacción laboral de los trabajadores del GAD parroquial de Cubijíes, con la finalidad de darle una herramienta que permita ambiente laboral óptimo, para alcanzar los objetivos y metas institucionales que se ha planteado la organización.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere que se debe realizarse un análisis de los procesos tanto de reclutamiento como de selección con la finalidad que sea más acorde a la necesidad del GAD parroquial se debe planificar capacitaciones con el fin de que los funcionarios públicos puedan desenvolverse de mejor manera.
- Se recomienda tanto al presidente como a los vocales de la junta parroquial el analista y el ajuste del modelo de gestión del talento humano con la finalidad de crear un ambiente laboral óptimo, se debe también mejorando la comunicación, clima laboral, trabajo en equipo, para contar con un personal satisfecho tanto en su vida profesional como laboral.
- Se recomienda la aplicación de evaluaciones más constantes de los distintos procesos institucionales del GAD parroquial, por ende, se debe basar en a los puestos de trabajo de cada funcionario público, lo que permitirá obtener resultados más eficientes y eficaces que permitirá un mayor grado de satisfacción laboral de los trabajadores.
- Tras el análisis tanto de la encuesta como de la entrevista, se recomienda mejorar el modelo de gestión con estrategias que se proponen en este trabajo de investigación, para fomentar el trabajo en equipo en donde se destaquen las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores, para el fortalecimiento de la satisfacción laboral tanto del empleado como del usuario.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1. Título de la propuesta

Estrategias de manejo de la gestión de talento humano con el fin de mejorar la satisfacción laboral de los funcionarios públicos del GAD parroquial de Cubijíes.

6.2. Introducción

Las organizaciones, tanto públicas como privadas, tienen un amplio margen de perfeccionamiento en los procesos de gestión del talento, con el objetivo de potenciar el desenvolvimiento de cada uno de los miembros que lo conforman la organización, esto llevara a que exista un ambiente laboral óptimo, que permita optimizar tanto los recursos económicos, humanos y tecnológicos que de emplear la organización para su desenvolvimiento de acuerdo con el área y competencias que este a su cargo.

Las estrategias que se sugiere están enfocadas en el mejoramiento de modelo de gestión de talento humano que tiene el GAD parroquial de Cubijíes con el fin de que los funcionarios se sientan satisfechos y comprometidos con la organización, lo que llevaría a brindar un mejor servicio a la parroquia de Cubijíes.

6.3. Objetivo de la propuesta

- Establecer estrategias de mejoramiento de la gestión del talento humano con el propósito de que los trabajadores se sientan satisfechos en sus labores.
- Mejorará apropiadamente la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes.

6.4. Matriz FODA del GAD parroquial de Cubijés

Tabla 18. FODA del GAD parroquial Cubijés

<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La infraestructura con la que cuenta el GAD parroquial es propia. • Cuenta con valores y principios institucionales bien definidos. • Contar con talento humano motivado y dispuesto a cumplir con los objetivos establecidos por el GAD. 	<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores cuentan con la oportunidad de crecimiento profesional. • Buena relación con los distintos estamentos del estado. • Brindar de forma eficiente servicios sociales a la comunidad.
<p>Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia en la planificación institución. • Falta de espacios físicos y herramientas tecnológicas. • Las capacitaciones no son constantes ni planificadas. 	<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La inestabilidad sociopolítica del país. • Las partidas presupuestarias muy bajas. • Corrupción generalizada

Elaborado por: Milton Centeno

6.5. Matriz FODA ponderada

Este tipo de matriz FODA ponderado permite estructurar una evolución cuantitativamente el peso de los factores interno y externos que interviene en la organización, esto me permitirá planear estrategias más adecuadas que permitan la optimización de los recursos que tiene a su disposición el GAD parroquial de Cubijés con el fin de mejorar la gestión del talento humano y esta pueda incidir en una mayor satisfacción laboral.

La puntuación se determinó de acuerdo con el nivel en la que relaciona las dos variables que se planteó en la investigación.

Tabla 19. Relación de la variable

Nivel de relación	Valoración
Nula	1
Baja	2
Media	3
Alta	4
Muy alta	5

Elaborado por: Milton Centeno

Tabla 20.FODA ponderada

Matriz FODA Ponderado		OPORTUNIDADES			AMENAZAS		
		Los trabajadores cuentan con la oportunidad de crecimiento profesional.	Buena relación con los distintos estamentos del estado.	Brindar de forma eficiente servicios sociales a la comunidad.	La inestabilidad sociopolítica del país.	Las partidas presupuestarias muy bajas.	Decaimiento de la imagen institucional a causa de la corrupción.
		O1	O2	O3	A1	A2	A3
Fortaleza							
La infraestructura con la que cuenta el GAD parroquial es propia.	F1	1	1	4	2	4	2
Cuenta con valores y principios institucionales bien definidos.	F2	3	4	2	3	4	1
Contar con talento humano motivado y dispuesto a cumplir con los objetivos establecidos por el GAD.	F3	2	1	4	1	1	3
Debilidad							
Carencia en la planificación institución.	D1	3	1	2	3	2	4
Falta de espacios físicos y herramientas tecnológicas.	D2	2	2	3	4	2	1
Las capacitaciones no son constantes ni planificadas.	D3	3	3	3	2	1	1

Elaborado por: Milton Centeno

6.6. Matriz FODA estratégico

Tabla 21. FODA estratégico

Matriz FODA Ponderado		Fortaleza			Debilidad		
		La infraestructura con la que cuenta el GAD parroquial es propia.	Cuenta con valores y principios institucionales bien definidos.	Contar con talento humano motivado y dispuesto a cumplir con los objetivos establecidos por el GAD.	Carencia en la planificación institución.	Falta de espacios físicos y herramientas tecnológicas.	Las capacitaciones no son constantes ni planificadas
		O1	O2	O3	A1	A2	A3
Oportunidad		Estrategia FO			Estrategia DO		
Los trabajados cuentan con la oportunidad de crecimiento profesional.	F1	El fortalecimiento de los sistemas tanto internos como externos a través de cuadros de mando para la toma de decisiones			Generación de un listado de las necesidades y requerimientos de los funcionarios públicos para un desenvolvimiento óptimo en sus actividades		
Buena relación con los distintos estamentos del estado.	F2						
Brindar de forma eficiente servicios sociales a la comunidad.	F3						
Amenaza		Estrategia FA			Estrategia DA		
La inestabilidad sociopolítica del país	D1	Estructuración de planes de capacitación al personal a través de plataformas virtuales con la finalidad de mejorar el ambiente laboral.			Promover un estado de pertenencia por parte de los funcionarios públicos a través de incentivos y reconocimientos de acuerdo con los méritos u objetivos obtenidos durante un periodo determinado.		
Las partidas presupuestarias muy bajas.	D2						
Decaimiento de la imagen institucional a causa de la corrupción.	D3						

Elaborado por: Milton Centeno

6.7. Estrategias para mejorar la gestión del talento humano en el GAD Parroquial

En este aspecto, lo que se busca con estas estrategias es el fortalecimiento tanto de la estructura como de la imagen institucional del GAD parroquial de Cubijíes con el fin de mejorar el ambiente laboral.

Tabla 22. Estrategias para implementar en la gestión del talento humano del GAD parroquial

Objetivo	Estrategia	Responsable
El reclutamiento y la selección, de acuerdo con las necesidades de la organización	Concurso de méritos y oposición con el fin de reclutar y seleccionar el mejor talento humano que contribuya alcanzar los objetivos institucionales propuestos,	Presidente del GAD parroquial de Cubijíes
Mejorará los procesos de capacitación y evaluación por parte de la institucional.	Adecuar un espacio físico donde los funcionarios públicos puedan capacitarse y ser evaluados constantemente de acuerdo con el área de trabajo que desempeñen, con el propósito de fortalecer los procesos organizacionales del GAD parroquial.	Presidente del GAD parroquial de Cubijíes
Motivar el sentido de pertenencia de los trabajadores del GAD parroquial.	Al ser una institución pública debe brindar una garantía económica que cubra las necesidades de los funcionarios públicos, pero se estimulará a través de premios o reconocimientos que sientan los trabajadores que son importantes para la organización	Presidente del GAD parroquial de Cubijíes
Controlar los procesos, actividades y tareas con el fin de tener una mejora continua.	La implementación de nuevas herramientas tecnológicas permitirá llevar un control más exhaustivo de los procesos y actividades que lleva a cabo cada departamento, esto permitirá tener una respuesta inmediata a las problemáticas que se dan en el GAD parroquial	Presidente del GAD parroquial de Cubijíes
Ejecutar acciones de comunicación más eficiente de entre los diferentes departamentos	Mejorar el modelo de comunicación a través de la implementación de plataformas tecnológicas que permitan tanto a los funcionarios públicos y los usuarios tengan acceso a la información de forma rápida y confiable.	Presidente del GAD parroquial de Cubijíes

Elaborado por: Milton Centeno

BIBLIOGRAFÍA

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M., & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa*. Mexico: rbulle@uv. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M. P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevo escenarios laborales*. Obtenido de Universidad ECOTEC: <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Asamblea Nacional Del Ecuador. (2010). *Código orgánico organización territorial autonomía descentralización*. Obtenido de Lexis: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson.
- Canossa, H. (2019). *Humanos en la empresa: Gestión de talento humano, más que recursos en la organización*. Costa Rica. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/337185835>
- Castillo, A. (15 de Septiembre de 2015). *Qué es la evaluación del desempeño*.
- Chavenato, i. (2009). *Gestion del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba : Escuela Superior Politécnica de Chimborazo .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw-Hill.
- Cofide. (2019). *Satisfacción laboral*. Obtenido de [cofide.mx](https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla): <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Consejo de participación ciudadana y control social. (31 de Diciembre de 2019). *Codigo organico de organización territorial*. Obtenido de [cpcs](https://www.cpcs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf) : <https://www.cpcs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Conza, E., Mora , M., & Cordova, P. (2015). *“La Contratación Pública: inclusión, innovación y transparencia”*. Quito: El telegrafo ep.
- COOTAD. (2019). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización de Ecuador*. Quito: cpcs.
- Fidias, A. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme. Obtenido de https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- GAD parroquial de Cubijíes. (s.f.). *Breve Historia De La Parroquia Cubijíes*. Obtenido de cubijies.gob.ec: <https://cubijies.gob.ec/la-parroquia/historia.html>
- Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Cubijíes. (s.f.). *Pricipios y valores*. Obtenido de <https://cubijies.gob.ec/>: <https://cubijies.gob.ec/gobierno->

parroquial/principios-y-valores.html#:~:text=Mejorar%20la%20calidad%20de%20vida,basura%20y%20los%20derrames%20petroleros.

- Gobierno de Navarra. (2009). *Guía para medir la satisfacción respecto a los servicios prestados*. Obtenido de Navarra.es: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5A006CFC-7EBC-4A3F-9FA5-4574ADA817D8/0/GuiaPARAMEDIRLASATISFACCION2012.pdf>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de bdigital.uncu.edu.ar: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.
- Jimenez, L. (14 de Agosto de 2014). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del GAD de Urdaneta*. Obtenido de Uniandes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1964/1/TUBADM033-2014.pdf>
- Ley organca del sistema nacional de contratación pública. (2016). *Ley organca del sistema nacional de contratación pública*. Quito: losncp.
- Mediana. (Abril de 10 de 2017). *Calculo del chi cuadrado, tabla mediana*.
- Morales, G. E. (2020). *Evaluación del desempeño laboral: qué es, métodos y sus características*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/tecnicas-evaluacion-desempeno-laboral/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Obtenido de librodigital.sangregorio.edu.ec: <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- OAS. (31 de Julio de 2013). *Subsistema reclutamiento y seleccion de personal del sector publico*. Obtenido de oas.org: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_subs.pdf
- OAS. (28 de Marzo de 2016). *Ley organica de servicio publico*. Obtenido de oas.org: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Ortega, C. (2015). *Satisfacción en el trabajo*. Obtenido de Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>
- Palacios, P. (18 de Marzo de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?*
- Pérez, O. (13 de Julio de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

- Prieto, P. G. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Obtenido de repository.udem.edu.co:
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Quiroa, M. (1 de Diciembre de 2020). *Gestión de recursos humanos*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-de-recursos-humanos.html>
- Ramírez, T. (2010). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas : Panapo.
- Reyes, E. (14 de Abril de 2022). *Recurso Humano*.
- Salazar, M. L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Obtenido de Repository.upb.edu.co:
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas, P. J. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Obtenido de Saber.ula.ve:
http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=6FAA0A3D9CCB60FED9F82A0821F49A40?sequence=1
- Saucedo, S. (25 de Abril de 2021). *Conoce los procesos de la gestión del talento humano más importantes*.
- StarMeUp. (24 de Septiembre de 2018). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de blog.starmeup: <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola.
- Villadiego Sánchez, L., & Calics Salcedo, L. (2022). *La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales*. Obtenido de Amelica.org: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/326/3263545009/html/>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General
<p>¿De qué manera se determina la gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes. 	<p>La gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes</p>
Problemas derivados	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas
<p>¿Cómo se identifica las técnicas de gestión de talento y como estas inciden en la satisfacción laboral dentro del GAD de la parroquia de Cubijíes?</p> <p>¿De qué manera se realizaría un diagnóstico de la gestión del talento humano y el grado de satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes?</p> <p>¿Cómo proponer un modelo de gestión de talento humano que permita una mayor satisfacción laboral de los empleados?</p>	<ol style="list-style-type: none"> Identificar los procesos de la gestión del talento que tiene el GAD de la parroquia de Cubijíes, y como esto ha influido en la satisfacción laboral del personal. Validar los factores que afectan a la gestión del talento humano, y como esto incide en el ambiente de trabajo del GAD parroquial. Proponer estrategias que permita que la gestión de talento humano tenga un nivel de incidencia alto en la satisfacción laboral de los empleados. 	

ANEXO 2. Operacionalización variable independiente

Definición	Categorías	Indicadores-Ámbitos	Técnicas e instrumentos
Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida.	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección del personal</p> <p>Capacitación</p> <p>Evaluación del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de contrato • Porcentaje de candidatos cualificados • Grado de experiencia • Procesos para la selección del personal • Número de vacantes • Periodo de prueba • Porcentaje de capacitaciones recibidas • Nivel de cumplimiento de los programas • Capacitación promedio por trabajador • Métodos de evaluación de actividades • Nivel de desempeño grupal • Grado de cumplimiento de los objetivos 	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de Encuestas • Guía de Entrevista <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Entrevista

ANEXO 3. Operacionalización variable dependiente

Definición	Categorías	Indicadores-Ámbitos	Técnicas e instrumentos
<p>“la satisfacción y el desempeño de un grupo depende, en la medida, de los recursos que cada uno de sus integrantes aporte al conjunto en su planificación. Entre dichos recursos están las competencias, y el conocimiento, las habilidades, las aptitudes y las características personales, y todos ellos determinan lo que pueden hacer los integrantes del grupo y el nivel de eficiencia con que se desempeñaran. Las habilidades Interpersonales (en particular las que tienen que ver con el manejo y resolución de conflictos, con la solución cooperativa de problemas y con la comunicación) suelen citarse entre las más importantes para el alto desempeño de los grupos de trabajo.” (Robbins & Coulter ,2014)</p>	<p>Desempeño</p> <p>Conocimiento</p> <p>Competencias</p> <p>Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades realizadas en equipo • Nivel de rendimiento laboral • Nivel rotación del personal • Porcentaje de talento humano capacitado • Nivel de conocimiento de la estructura organizacional. • Manejo de la información • Índice de formación profesional • Nivel de productividad • Nivel de Crecimiento profesional • Porcentaje de recursos utilizados para un proceso • Grado de productividad de los empleados • Tiempo empleado en los procesos 	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de encuestas • Guía de entrevista <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Entrevista

Anexo 4. Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

Objetivo: Determinar la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijies.

La presente encuesta tiene por objetivo determinar la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia Cubijies. Los resultados obtenidos servirán para el desarrollo del proyecto de investigación titulado “La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia cubijies”.

1. **¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del GAD parroquial es el óptimo?**

Si No

2. **¿Es de su conocimiento los objetivos institucionales del GAD parroquial?**

Si No

3. **¿Para su contratación el GAD parroquial se toma en cuenta su formación académica y practica?**

Si No

4. **¿Ha recibido capacitaciones en el tiempo que lleva laborando en el GAD parroquial?**

Siempre

A veces

Nunca

5. **¿Usted considera que el ambiente laboral en el que desempeña sus funciones es el óptimo?**

Si No

6. ¿Usted cree que el modelo de gestión del talento humano que tiene el GAD parroquial incide en su satisfacción laboral?

Si No

7. ¿Cree usted que una buena remuneración salarial incide en su satisfacción laboral y por ende un buen rendimiento en sus obligaciones laborales?

Si No

8. ¿Siente usted que existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas de trabajo que existen en el GAD parroquial?

Siempre

A veces

Nunca

9. ¿Usted se siente conforme con las tareas y funciones que tiene que desarrollar en su trabajo diario?

Si No

10. ¿Cree usted que El GAD parroquial le ofrece la oportunidad de crecimiento personal y profesional?

Si No

11. ¿Considera usted que el GAD parroquial cuenta con los equipos tecnológicos y espacios físicos necesarios para un desenvolvimiento óptimo?

Si No

Gracias por su colaboración

Anexo 5. Entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Entrevista dirigida al presidente del GAD parroquial de Cubijies

1. ¿De qué manera califica usted el modelo de gestión de talento humano que aplica el GAD parroquial?

1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy buena

Considero que el modelo de gestión del talento humano

2. ¿Usted está de acuerdo con los instrumentos y políticas de reclutamiento y selección de personal en el GAD parroquial?

Si No

Porque : _____

3. ¿El GAD parroquial de Cubijies cuenta con espacios físicos e instrumentos tecnológicos óptimos para realizar sus actividades laborales?

Si No

Porque : _____

4. ¿Usted considera que los programas de capacitación que utiliza el GAD parroquial ayudan a mejorar el nivel de competencia de los empleados?

Si No

Porque : _____

5. ¿Considera usted que los beneficios económicos que brinda el GAD parroquial satisfacen las necesidades básicas de los empleados?

Si No

Porque : _____

6. ¿Usted como encargado del manejo del recurso humano dentro del GAD parroquial evalúa el desempeño de cada servidor público?

Si No

Porque : _____

7. ¿El GAD parroquial tiene los recursos humanos adecuados para llevar a cabo la misión institucional?

Si No

Porque : _____

8. ¿Dentro del GAD parroquial se toma en cuenta el desarrollo profesional de los trabajadores y sus respectivos ascensos?

Si No

Porque : _____

9. ¿Se mantiene una comunicación eficaz con los distintos departamentos que conforman el GAD parroquial?

Si No

Porque : _____

10. ¿Cree usted que la falta de habilidades y conocimientos profesionales de los funcionarios públicos pueden significar el retraso y problemas en los respectivos procesos?

Si No

Porque : _____