



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE
INGENIERÍA COMERCIAL

TÍTULO

**La Gestión de la Administración del talento humano y la evaluación del desempeño
en la Coordinación Zonal del Ambiente, Agua y Transición Ecológica – NAPO**

***PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL***

AUTORA

Zuleyca Isabel Durán Gavilanes

TUTOR

Econ. Ximena Tapia.

RIOBAMBA - ECUADOR

2022



Calificación del Tribunal

Los miembros del tribunal revisan y aprueban el proyecto de investigación titulado “**La Gestión de la Administración del talento humano y la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal del Ambiente, Agua y Transición Ecológica – NAPO.**”, quienes han constado el cumplimiento de las observaciones realizadas.

Para constancia de lo expuesto firman:

	10	
Mgs. Ximena Tapia. TUTORA	Calificación	Firma
	9.0	
Mgs. Patricia Chiriboga. MIEMBRO 1	Calificación	Firma
	9.0	
Mgs. Lenin Fuentes. MIEMBRO 2	Calificación	Firma
Calificación: 9.33		

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios por guiarme en cada etapa de mi vida, a mis Padres Fernando y Lourdes a mis abuelitos Ángel, Rosa, Ramon y Edelina, ellos siempre han sido mi pilar fundamental para llegar a la meta alcanzada.

A mis Hermanos Gabriela, Josué, Miguel y Daniela. A quienes amo con mi vida mis Sobrinos Matias, Luka, Emiliano y Gabriel, son mi motivación más grande.

A toda mi familia se los dedico con todo el amor cariño y respeto.

Zuleyca

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la vida y sus infinitas bendiciones, por guiarme a lo largo de mi vida, siendo apoyo y fortaleza por no dejarme caer en momentos de debilidad.

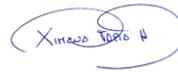
Gracias a mis Padres, Abuelitos, a mi familia, y a David gracias por ser protagonistas de la misma manera fomentando amor, valores y principios que hay dentro de mi sin la presencia y el apoyo de ustedes esto no sería posible.

Agradezco a mis docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional de Chimborazo, por compartir sus conocimientos a lo largo de mi formación académica, de manera especial a mi tutora Econ. Ximena Tapia tutora de mi proyecto quien me ha guiado. A la Coordinación zonal MAAE Napo por permitir realizar ahí mi trabajo de investigación. Con amor.

Zuleyca

INFORME DEL TUTOR

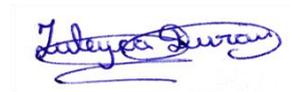
Yo, Ligia Ximena Tapia Hermida, en calidad de tutora y luego de haber revisado el desarrollo de la investigación elaborado por Zuleyka Isabel Durán Gavilanes tengo a bien informar que el trabajo indicado cumple con los requisitos exigidos para que pueda ser expuesto al público, luego de ser evaluado por el tribunal designado



C.I: 0602964611

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Zuleyca Isabel Durán Gavilanes, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

A handwritten signature in blue ink, reading "Zuleyca Duran", enclosed in a thin black rectangular border.

C.I: 0604624122

INDICE

Calificación del Tribunal

Dedicatoria

Agradecimiento

INFORME DEL TUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Índice de Ilustraciones

Índice de Tablas

Índice de Gráficos

Resumen

Abstract

1. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Problema	15
1.1.1 Planteamiento del Problema	15
1.1.2 Formulación del problema	16
1.1.3 Justificación	16
2 OBJETIVOS	17
2.1 General	17
2.2 Específicos	18
2.3 HIPOTESIS	18
3 ESTADO DEL ARTE	18
3.1 Antecedentes	18
3.2 Fundamentación Teórica	19
3.2.1 Unidad I Generalidades de la Empresa	25
3.2.2 Unidad II Gestión de la administración de los recursos humanos	29
3.2.3 Unidad III Evaluación del desempeño	36
4 METODOLOGÍA	40
4.1 Método	40
4.2 Tipo de Investigación	41
4.2.1 Investigación de Campo	41
4.2.2 Investigación Explicativa	41
4.3 Diseño	41
4.4 Población y Muestra	42
4.4.1 Población	42
4.4.2 Tamaño de Muestra	42
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
4.6 Técnicas de procesamiento de la información	43

4.7	Análisis y discusión de resultados.....	43
4.7.1	Análisis de resultados	43
4.7.2	Discusión de resultados	61
4.8	Hipótesis.....	62
4.8.1	Comprobación de la hipótesis.....	62
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1	Conclusiones	67
5.2	Recomendaciones	68
6	PROPUESTA	69
6.1	Título de la propuesta.....	69
6.2	Introducción	69
6.3	Objetivo.....	69
6.4	Importancia	69
6.5	Propuestas.....	70
7	BIBLIOGRAFÍA	72
8	ANEXOS	76

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Aspectos importantes para una buena evaluación del desempeño laboral dentro de una organización.....	31
Ilustración 2 Aspectos importantes para una buena evaluación del desempeño laboral dentro de una organización.....	31
Ilustración 3 Fases de la gestión de talento humano.....	35
Ilustración 4 Fases y pasos de la metodología para la evaluación del desempeño profesional.	38
Ilustración 5 Fases del proceso de evaluación del desempeño (Modalidad tradicional Mejorada.....	39
Ilustración 6 Prueba del Chi Cuadrado	64
Ilustración 7 Tabla de Probabilidad.....	65
Ilustración 8 Distribución del Chi Cuadrado	65

Índice de Tablas

Tabla 1 Momento de entrar a trabajar en la coordinación a usted le realizaron el proceso de inducción a la gestión del talento humano.....	43
Tabla 2 existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE Napo.....	45
Tabla 3 incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación Zonal MAAE Napo.....	46
Tabla 4 influye la gestión del talento humano dentro de la coordinación Zonal MAAE Napo	47
Tabla 5 sistema de reclutamiento de administración de talento humano de la Coordinación Zonal MAAE Napo debe ser reforzada con la finalidad de poder mejorar la evaluación del desempeño laboral	48
Tabla 6 proceso de selección de personal de la coordinación Zonal MAAE Napo.	50
Tabla 7 equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora dentro de la coordinación Zonal.	51
Tabla 8 dos últimos años en la coordinación se le realizo la evaluación del desempeño... ..	52
Tabla 9 número de cursos de capacitación que recibió de evaluación de desempeño por parte de la coordinación durante el periodo 2019 2020.	53
Tabla 10 correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral.....	55
Tabla 11 remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño.	56
Tabla 12 comunicación entre funcionarios directivos y personal de apoyo influye en la evaluación del desempeño	57
Tabla 13 trabaja por las sensaciones agradables y estabilidad laboral que brinda la coordinación zonal MAAE Napo.	58
Tabla 14 director del departamento de talento humano toma decisiones para la correcta evaluación de los funcionarios.	60
Tabla 15 tablas cruzadas.....	64

Índice de Gráficos

Gráfico No 1 Organigrama Estructural	28
Gráfico No 2 Localización	29
Gráfico No 3 Momento de entrar a trabajar en la coordinación a usted le realizaron el proceso de inducción a la agestión de talento humano.....	44
Gráfico No 4 existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación	45
Gráfico No 5 incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación Zonal MAAE Napo.....	46
Gráfico No 6 influye la gestión del talento humano dentro de la coordinación Zonal MAAE Napo.	48
Gráfico No 7 sistema de reclutamiento de administración de talento humano de la Coordinación Zonal MAAE Napo debe ser reforzada con la finalidad de poder mejorar la evaluación del desempeño laboral.....	49
Gráfico No 8 proceso de selección de personal de la coordinación Zonal MAAE Napo ...	50
Gráfico No 9 equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora dentro de la coordinación Zonal.....	51
Gráfico No 10 dos últimos años en la coordinación se le realizo la evaluación del desempeño.	53
Gráfico No 11 número de cursos de capacitación que recibió de evaluación de desempeño por parte de la coordinación durante el periodo 2019 2020.	54
Gráfico No 12 correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral.	55
Gráfico No 13 remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño.	56
Gráfico No 14 comunicación entre funcionarios directivos y personal de apoyo influye en la evaluación del desempeño.	58
Gráfico No 15 trabaja por las sensaciones agradables y estabilidad laboral que brinda la coordinación Zonal MAAE Napo.....	59
Gráfico No 16 director del departamento de talento humano toma decisiones para la correcta evaluación de los funcionarios.....	60

Resumen

Este presente trabajo realice con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión de la administración del talento humano y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la Coordinación Zonal MAAE- Napo. La población y muestra de estudio, estuvo conformada por 82 funcionarios que laboran en las diferentes áreas de trabajo.

La técnica que utilice para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que está conformada por un cuestionario de 14 ítems de las dos variables, diseñada con la utilización de preguntas nominales, ordinales y de escala. La variable Gestión de la administración del talento Humano estuvo conformada por siete preguntas, al igual que la variable Evaluación del desempeño.

En ambos casos con seis categorías e indicadores por cada una de ellas. El estudio del presente trabajo se apoyó en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La prueba del Chi cuadrado originó que existe asociación entre las variables con un resultado de 0,015 se concluye que la gestión de la administración del talento humano y la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Coordinación Zonal MAAE -Napo si incide, ya que es un proceso para estimular y/o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona recalando que se trata de una técnica imprescindible en la dirección de cada actividad administrativa.

Palabras claves: Gestión de la administración de talento humano, evaluación del desempeño.

Abstract

This present work was carried out with the objective of determining the incidence of the management of human talent administration and the evaluation of the work performance of the MAAE-Napo Zonal Coordination workers. The study population and sample consisted of 82 officials that work in the different work areas.

The technique used for data collection was the survey, which is made up of a 14-item questionnaire of the two variables, designed with the use of nominal, ordinal and scale questions. The Human Talent Administration Management variable was made up of seven questions, as was the Performance Evaluation variable.

In both cases with six categories and indicators for each of them. The study of this work is supported by the quantitative approach of non-experimental design. The Chi square test originated that there is an association between the variables with a result of 0.015, it is concluded that the administration management of human talent and the evaluation of the work performance of the officials of the MAAE-Napo Zonal coordination does affect, since it is a process to stimulate and/or judge the value, excellence and qualities of a person emphasizing that it is an essential technique in the direction of each administrative activity.

Keywords: Management of human talent administration, performance evaluation.

Reviewed by:



El texto electrónicamente por:
**ANDREA
CRISTINA
RIVERA PUGLLA**

Lic. Andrea Rivera
ENGLISH PROFESSOR
C.C 0604464008

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, es común observar un déficit en el desempeño laboral por tal razón es primordial la gestión administrativa del talento humano con el fin de crear una forma de liderazgo en los trabajadores. Es esencial que la gestión vaya encaminada hacia el personal para crear esfuerzos que favorezcan a la evaluación del desempeño en el MAAE.

La gestión del talento humano desde el ámbito de la gestión de los recursos humanos consideran un conjunto de políticas y prácticas necesarias para la dirección de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, los que incluye el reclutamiento, selección, capacitación, beneficios remuneración y evaluación del desempeño; así como, brindar un ambiente armonioso, seguro y equilibrado para el desempeño de los empleados; aspectos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo empresarial (Cuesta Santos et al., 2018).

Con el fin de cambiar el patrón de tal manera enfocándose en las fortalezas y destrezas del grupo de trabajo, en las se pueda mantener un potencial necesario para desarrollar las características, las mismas que son diversas en los integrantes buscando mejorar los resultados del desempeño de cada uno dado que juega un papel importante dentro de la organización.

Las organizaciones son consideradas entes vivos que se desarrollan con una marcada influencia en el entorno aquellas organizaciones que no se desarrollan mueren, son conformados por personas a quienes se debe todo su accionar, sus éxitos y fracasos en gran parte de deben a las personas, bien sean en la dirección o en la parte operativa; en la actualidad son diversos factores tanto internos como externos que contribuyen al desarrollo de las organizaciones. Estos constituyen de manera conjunta y sistémica un escenario dinámico, competitivo y de incertidumbre frente a los cambios constantes. “Peter Senge, investigador que defiende la idea de que, para tener éxito, las organizaciones deben lidiar con el cambio continuo y convertirse en organizaciones en aprendizaje” (Armas Ortega et al., 2017)

1.1 Problema

1.1.1 Planteamiento del Problema

Hace mucho tiempo no se daba la debida importancia al recurso humano ya que no existía, distribución de funciones es por ello que no se podía tener una evaluación de desempeño laboral.

En el transcurso de los años la gestión del talento humano fue evolucionando ya que uno de los principales referentes es el incremento y desarrollo de las funciones, actividades, y múltiples tareas que realizan la personas en las organizaciones o empresas también influye diferentes factores políticos, culturales, legales, tecnológicos y económicos de la sociedad.

El Ministerio de ambiente y agua fusionó con la secretaria del agua Senagua dando así el nombre de Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica. El MAAE dando prioridad a las autoridades ambientales del Ecuador, que ejerce en forma eficaz y eficiente la gestión ambiental, que permite garantizar un ambiente sano y ecológicamente equilibrado para hacer del país, una nación sustentablemente y conserve su biodiversidad; mejorar su calidad ambiental, promoviendo el desarrollo sustentable y la justicia social, reconociendo al agua, suelo y aire como recursos naturales estratégicos del Ecuador.

Luego de la problemática encontrada en la coordinación del MAAE Napo y la reestructuración del personal esto trajo como consecuencia el despido de funcionarios del área administrativa, contable, y en el departamento de talento humano existió rotación del personal con la finalidad de que esta fusión cumpla con los objetivos establecidos de la secretaria y el ministerio de ambiente.

En la Coordinación se realiza evaluación del desempeño cada año. En el año 2019 los 82 servidores públicos del MAAE Napo, realizaron la evaluación del desempeño laboral, de los cuales a 67 funcionarios fueron evaluados a 15 servidores no se les realizó la evaluación del desempeño. En el año 2020 por motivos de la pandemia no se pudo realizar una correcta evaluación del desempeño laboral ya que se trabajó por modalidad virtual dando así un total de 25 servidores evaluados a los 57 faltantes no se concretó la evaluación correspondiente a ese año.

La falta de programas y de capacitaciones especializadas a los colaboradores lo cual es restringida esto quiere decir que no a todos los empleados se los capacita en las funciones a desempeñarse para que puedan cumplir sus funciones como correspondan. En el año 2019 hubo 20 programas de capacitaciones donde está dividido 5 para administrativa, en 15 para los técnicos y el personal de apoyo. En el año 2020 hubo 5 capacitaciones para administrativos y seis para técnicos y personal de apoyo. Con respecto a presupuesto asignado para temas de capacitaciones, actualmente no cuenta la Coordinación Zonal con asignación presupuestaria para capacitaciones.

Al no disponer de recursos económicos suficientes se ha limitado, la adquisición de tecnología y actualización de programas existentes en el medio de última generación, para los diferentes departamentos; solo se ha dotado a ciertas áreas de la institución llevando con ello a no tener una buena administración en talento humano provocando déficit en el personal administrativo y así mismo una buena atención.

Al no existir los programas de capacitación que requieren los funcionarios para su mejor desempeño y o desenvolvimiento en los diferentes departamentos de la coordinación zonal MAAE – Napo, se vería opacado el desempeño y la evaluación de los servidores de dicha entidad. Pues esto tendrá su repercusión en la atención a los usuarios.

1.1.2 Formulación del problema

¿Cómo incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación zonal MAAE – Napo?

1.1.3 Justificación

Con la aprobación de la Constitución en el año 2008 en el país, la planificación toma fuerza preponderante en relación al desarrollo social y territorial. El Estado recoge como prioridad, la planificación y el desarrollo del país, para garantizar el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas; el Art. 276 inciso 6, establece que se debe: “Promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socio culturales, administrativas, económicas y de gestión, y que coadyuve a la unidad del Estado.”

Este trabajo que realice es con el fin de garantizar, la gestión administrativa va de la mano con talento humano y se reconozca la importancia en la organización del componente humano como un ser lleno de ideas, aspiraciones y expectativas; mas no que sea visto solo como un componente productivo, también es necesario reconocerlo como un gran poseedor de habilidades talento y capacidad, hay que tomar en cuenta que la evaluación del desempeño es uno de los temas más importantes, es un instrumento de gestión para analizar el rendimiento de una persona o un grupo de personas, hay que recordar que la evaluación del desempeño puede ocurrir tanto en la gestión de personas como en los análisis de resultados de una empresa u organización.

Las organizaciones de la era actual requieren innovación y cambios profundos para enfrentar las nuevas amenazas y oportunidades en un ambiente de intensa transformación, los procesos organizacionales se vuelven dinámicos contrarios a los escenarios estáticos actuales los cuales son transitorios; los cargos y funciones pasan a definirse y redefinirse en razón de los cambios que se producen en el ambiente y la tecnología; los productos y servicios se adaptan de manera continua a las necesidades y exigencias de los usuarios y clientes.

En organizaciones muy expuestas a cambios ambientales, la estructura organizacional abandono los órganos fijos estables para apoyarse en equipos multifuncionales de trabajo que realizan actividades transitorias orientadas a actividades específicas para el logro de objetivos definidos.

La organización virtual, aparece en esta era de la tecnología como nuevos espacios de hacer negocios, que funcionan sin límites especiales y temporales y usa de modo totalmente diferente el espacio físico. Las salas cerradas de las oficinas dan paso a sitios colectivos de trabajo en línea o virtual.

2 OBJETIVOS

2.1 General

- Determinar la incidencia de la gestión de la administración del talento humano y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la coordinación zonal “MAAE- NAPO”.

2.2 Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano en la Coordinación Zonal “MAAE - Napo”
- Identificar las causas y consecuencias que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Coordinación zonal “MAAE – Napo”.
- Diseñar estrategias que permitan el mejoramiento de la gestión del talento humano.

2.3 HIPOTESIS

La gestión de la Administración del Talento Humano incide en la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal del Ambiente Agua y Transición Ecológica-NAPO.

3 ESTADO DEL ARTE

3.1 Antecedentes

Al momento de realizar esta investigación se tomó en cuenta repositorios de varias universidades ecuatorianas, mismas que van a ayudar en el desarrollo de este estudio investigativo y así poder tener una guía para presentarla de una manera adecuada, en las cuales se han encontrado las siguientes tesis.

En la investigación realizada por Zurita Reinoso, (2011) en la Universidad Técnica de Ambato con el tema “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa talleres Multimarca Moscoso de la ciudad de Ambato” concluye, lo que ha originado dicha empresa es que no tenga fortalezas a nivel del talento humano. De la misma forma, se ha visualizado, en el área de producción, los empleados realizan sus funciones sin un apropiado equipo de seguridad industrial, provocando así un bajo nivel de responsabilidad con un riesgo de algún accidente.

Por otra parte Armijos Torres & Mejía Rojas, (2010) en la investigación realizada en la Universidad de Cuenca con el tema “Evaluación del desempeño del personal administrativo de la Ilustre Municipalidad del Cantón Huaquillas de la provincia de El Oro en el periodo 2008 – 2009” nos dice que la proporción de técnicas de evaluación del desempeño del personal ayuda a la toma de decisiones son necesarias para emprender programas de desarrollo, ya que la evaluación del desempeño les permite a los empleados del municipio ser reconocida su labor generando así motivación para mejorar su rendimiento en el desarrollo de actividades para brindar un buen servicio y de esa manera satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

En la investigación realizada por Redrobán, (2015) en la Universidad Central de Ecuador con el tema “La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad” determina que la evaluación del desempeño es parte de la gestión de Recursos Humanos, ya que es un instrumento que permite a las empresas volverse altamente competentes, a través de este se logran varios resultados claves para el éxito de toda empresa. Este tipo de evaluación constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global y específico de los empleados, retroalimentando a los mismos con esta información.

Por otra parte Paredes Molina, (2015) en la investigación realizada en la Universidad Nacional de Chimborazo con el tema “La Gestión del Talento Humano de la empresa, G4S SECURE SOLUTIONS ECUADOR CIA.LTDA. y su incidencia en el rendimiento del personal durante el periodo 2012 – 2013” llegó a la conclusión que los procesos actuales, surgen de medidas correctivas a desarrollar en la propuesta, mismas que benefician a la empresa. La correcta utilización que se da al proyecto con responsabilidad del departamento de talento humano depende el cumplimiento de sus metas.

3.2 Fundamentación Teórica

Con la finalidad de obtener información sobre la gestión de la administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño, se ha recurrido a fuentes bibliográficas, como libros y tesis mediante sus referencias podemos alcanzar conocimientos sobre los temas de abordaremos en la presente investigación.

Gestión de la administración del talento humano.

Antes de definir la gestión primero debemos de saber que es un sistema de gestión el cual se compone por un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa u organización de manera eficiente y eficaz.

El desarrollo de la gestión administrativa tiene sus inicios en 1900, en donde su mayor exponente Frederick Taylor, su teoría se basa en investigaciones en donde las conclusiones eran que no existe para la época un sistema efectivo de trabajo, no hay incentivos económicos que hagan a los trabajadores esforzarse más, las decisiones en la empresa se toman sin conocimiento científico y la incorporación de los trabajadores se realizaba sin tomar en cuenta sus aptitudes y habilidades, por lo que en 1911 publicó los principios de la administración científica en donde se sustituyen las reglas por preceptos científicos, búsqueda de la armonía en lugar de discordia, lograr un ambiente de cooperación y no de individualismo y seleccionar científicamente el desarrollo de los trabajadores. (Campos, 2017)

Las prácticas y políticas necesarias para manejar asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía Dessler & Varela Juárez,(2011)

Según Enciso & Jiménez, (2011) La visión del talento humano como fuente de competitividad ha sufrido a lo largo de la historia del desarrollo económico y de las tendencias administrativas, con grandes cambios con respecto a su concepción y valoración, partiendo de una visión operativa desde actividades básicas para la subsistencia en un entorno social hasta nuestros días, cuyo valor está representado desde la perspectiva de los intangibles, en el capital humano, que se traducirá en el capital organizacional de las empresas.

La gestión del talento humano es considerada como uno de los componentes de mayor importancia dentro de las organizaciones pues de las personas depende el éxito de esta, si bien es cierto el capital humano es uno de los grandes generadores de ingresos de las

instituciones, la gestión de talento humano es capaz de resaltar todas aquellas capacidades, cualidades, el rendimiento y las habilidades que posee cada individuo para desarrollar todas sus labores. También se encarga de generar ambientes laborales aptos para los empleados, personas capaces de trabajar en equipo y capacitarlos a medida que este mundo cambiante lo requiera, todo esto con el fin de contar dentro de la organización con personal motivado y comprometido. (M. T. Rojas, 2019)

Según (Dessler & Varela Juarez) La administración de recursos humanos se refiere a las practicas que manejan las relaciones personales estas prácticas y políticas incluyen, lo siguiente:

- Realizar los análisis de puestos esto permite determinar la naturaleza de las funciones de cada empleado
- Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto.
- Seleccionar a los candidatos para cada puesto aquí se aplica los programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores.
- Evaluación de desempeño esto nos permite administrar los sueldos y salarios (remuneración).
- Promocionar incentivos y prestaciones.
- Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar)
- Fomentar el compromiso de los colaboradores.

Un buen gerente debería saber y aplicar lo siguiente:

- La igualdad de oportunidades, las normas éticas y la acción afirmativa.
- La salud y la seguridad de los empleados, así como el trato justo.
- Las quejas y las relaciones laborales.

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño como la “apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”, añadiendo que se trata de una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. (Chiavenato, 2009)

Por otra parte Massiel, (2009) señala en su artículo científico que el desempeño laboral es importante para cualquier organización donde se conoce el resultado de trabajo de cada uno de sus empleados, pero esto nunca ha sido una tarea fácil y muchas veces la evaluación de ese desempeño deja mucho que desear en la práctica misma de la administración de las empresas. Es por eso que se han diseñado diferentes métodos para el rendimiento efectivo de los trabajadores esto permite a la empresa adapte nuevas alternativas.

Según (Dessler & Varela, 2011) nos dice que las prácticas y políticas necesarias para manejar asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

Para (Joan Cuenca, 2019) La evaluación a empleados permite analizar el desempeño de cada trabajador de forma objetiva y constante, identificando sus fortalezas y debilidades, ahondando en su conocimiento del puesto, sus relaciones con los compañeros y su capacidad de crecimiento.

Por lo tanto, la evaluación de desempeño es una herramienta que ofrece los datos necesarios para poder tomar las mejores decisiones; para la organización que busca motivar a los trabajadores.

La evaluación del desempeño es el rendimiento que se constituyen de diferentes factores fundamentales que se debe tomar en cuenta para la buena marcha de una organización empresarial.

El equipo de recursos humanos de una compañía u organización puede realizar un método factible que evalúe de manera seria y valida cual es el grado de cumplimiento de los objetivos que cada empleado debe cumplir esto es de manera individual y también de manera global por departamentos. (Regina, 2018)

La evaluación del personal para justificar un despido disciplinario

El despido por bajo rendimiento permite a la empresa prescindir del trabajador si este incumple gravemente y de forma voluntaria con las obligaciones laborales pactadas en el

contrato laboral. El convenio colectivo y en su defecto el Estatuto General de Trabajadores especifican las reglas.

En el caso de no cumplir con lo acordado, se procede a un despido por bajo rendimiento laboral. Además de una baja productividad son motivos de despido disciplinario situaciones como faltas de asistencia o puntualidad, desobediencia, faltas de respeto, acoso y el consumo de sustancias alcohólicas y estupefacientes durante la jornada laboral o previa a la mismas. (Bizneo, s.f)

Evaluación 90° o Evaluación realizada por los superiores

En la evaluación de 90° se combinan objetivos y competencias. Los cumplimientos de objetivos se relacionan con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo. (Torres J. , 2016)

Evaluación 180° o evaluación entre iguales

Se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador. (Torres J. , 2016)

Evaluación 270° o Evaluación realizada por subordinados.

La evaluación de 270° fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición que puede ser la evaluación de los subordinados si existen en su cargo de trabajo subordinados, o por los pares que son sus compañeros del equipo de trabajo o quienes se encuentran en el mismo nivel de responsabilidad. (Torres J. , 2016)

Evaluación 360°

La evaluación de 360° también es conocida como evaluación integral es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones más modernas. Como el nombre lo indica, la

evaluación de 360° pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc. Si bien en su inicio esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias y otras aplicaciones administrativas. (Torres J. , 2016)

La tecnología es una de las claves para transformar y mejorar la gestión de talento. Entra en acción tanto en fases como selección de personal, retención, desarrollo y formación en los colaboradores. Estas son algunas de las herramientas más importantes que las empresas utilizan en la actualidad:

➤ **Soluciones de rendimiento.** Las evaluaciones del personal no solo se basan en reuniones periódicas entre empleado y empleador. Cada meta debe ser rastreada y analizada durante todo el año por un profesional encargado. Es así que un software de rendimiento puede ofrecer módulos de revisión de rendimiento personalizado para cada colaborador. (Molina, 2019)

➤ **Human Resource Management System (HRMS).** Los gestores de personal tienen hoy demasiada información para almacenar y analizar. Por ello, esta herramienta permite gestionar todos los datos de los colaboradores de manera efectiva. Es un software que organiza información con categorías como perfiles de empleados, áreas, cumplimientos de proyectos y más. (Molina, 2019)

➤ **Servicios payroll.** La gestión también incluye aspectos financieros, contables, de planilla, entre otros, los cuales impactan directamente en la satisfacción de los empleados. Esta herramienta calcula automáticamente las deducciones, pagos, montos extras, bonos, etc. Es una tecnología que ayuda a los gestores con participación en las áreas contables de la empresa. (Molina, 2019)

➤ **Herramientas de engagement.** Con algunas como Colloquia o YouEaredlt es posible monitorear la cultura de la organización, ayudando a un director a saber qué es lo que realmente desean sus empleados o qué les incomoda. Estas herramientas permiten que los trabajadores colaboren con comentarios, reseñas, opiniones u otros aspectos que pueden ser recopilados (también de manera anónima) para analizar mejor la cultura o el clima laboral. (Molina, 2019)

➤ **Redes sociales corporativas.** Actualmente es una de las principales herramientas tecnológicas para una cultura horizontal de gestión. Tanto los directivos

como todos los empleados pueden participar en una red limitada para la compañía en donde expresan o participan en conversaciones integradoras o bien de proyectos digitales. (Molina, 2019)

Al igual que en otro tipo de sectores, la tecnología se convirtió en un aspecto casi indispensable para ahorrar recursos, mejorar el rendimiento del personal y obtener un desarrollo óptimo empresarial. Las habilidades directivas de los líderes deben orientarse a conocer, entender y manejar ciertas herramientas que los ayuden a gestionar una empresa de manera exitosa. (Molina, 2019)

3.2.1 Unidad I Generalidades de la Empresa

3.2.1.1 Reseña Histórica

El MAE es la autoridad ambiental del Ecuador, que ejerce en forma eficaz y eficiente el rol rector de la gestión ambiental, que permite garantizar un ambiente sano y ecológicamente equilibrado para hacer del país, una nación que conserva y usa sustentablemente su biodiversidad, mantiene y mejora la calidad ambiental, promoviendo el desarrollo sustentable y la justicia social, reconociendo al agua, suelo y aire como recursos naturales estratégicos. El Ministerio del Medio Ambiente del Ecuador, fue creado por el presidente Abdalá Bucarán, el 4 de octubre de 1996 mediante Decreto Ejecutivo No.195 publicado en el Suplemento Registro Oficial No.40 del 4 de Octubre de 1996.(Ministerio del Ambiente & Ecuador.)

Con decreto Ejecutivo No.505, de enero 22 de 1999, publicado en el registro Oficial No.118 de 28 del mismo mes y año, se fusionan en una sola entidad el Ministerio de Medio Ambiente y el Instituto Ecuatoriano Forestal y de Áreas Naturales y vida silvestre -INEFAN, dando como entidad resultante el Ministerio de Medio Ambiente. Con Decreto Ejecutivo No.3 de enero 23 del 2000, publicado en el Registro Oficial No.3 de enero 26 de 2000, se reforma un Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, estableciéndose que en la organización de dicha Función consta el Ministerio de Turismo y Ambiente, entre otros.(Ministerio del Ambiente & Ecuador.)

Mediante decreto Ejecutivo No.26 de enero 28 de 2000, publicado en el Registro Oficial No. 11 de febrero 7 de 2000, se dispone que bajo denominación de Ministerio de Turismo y Ambiente se fusionen en una sola entidad la Subsecretaria de Turismo que pertenecía al Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Turismo y el Ministerio del Ambiente. En abril 2000 con Decreto Ejecutivo N.259 se deroga el Decreto N.26, separándose así turismo y ambiente, creándose con total independencia jurídica, financiera y administrativa, el Ministerio del Ambiente.(Ministerio del Ambiente & Ecuador.)

En la actualidad, el Ministerio del Ambiente gestiona su acción en base de varias leyes como: La Constitución Política de la República del Estado; la Ley Forestal y de Conservaciones de Áreas Naturales y Vida Silvestre, publicada en el Registro oficial No.64 de 24 de agosto de 1981; La ley de Gestión Ambiental, publicada en el Registro Oficial No. 245 de 30 julio de 1999; el Texto Unificado de Legislación Secundaria de Ministerio del Ambiente, expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 3399, publicado en el Registro Oficial No. 725 de 16 de diciembre de 2002; la Codificación de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Publico, Texto promulgado en el Registro Oficial No.16, de 12 de mayo de 2005; Control Interno de la ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, entre otras.(Ministerio del Ambiente & Ecuador.)

El 4 de marzo de 2020 bajo la presidencia de Lenin Moreno, mediante el decreto ejecutivo 1007, Moreno ordenó la fusión del Ministerio del Ambiente (MAE) y la Secretaría del Agua (Senagua) creando el Ministerio de Ambiente y Agua. Gustavo Manrique Miranda es el primer ministro de esta cartera de Estado. Este ministerio se subdivide en coordinaciones zonales es por ello que toman el nombre de Coordinación Zonal Del Ambiente Agua y Transición Ecológica Napo (Ministerio del Ambiente & Ecuador.)

3.2.1.2 Misión

Ejercer en forma eficaz y eficiente la rectoría de la gestión ambiental, garantizando una relación armónica entre los ejes económicos, social y ambiental que asegure el manejo sostenible de los recursos naturales estratégicos. (Ministerio del Ambiente & Ecuador.)

3.2.1.3 Visión

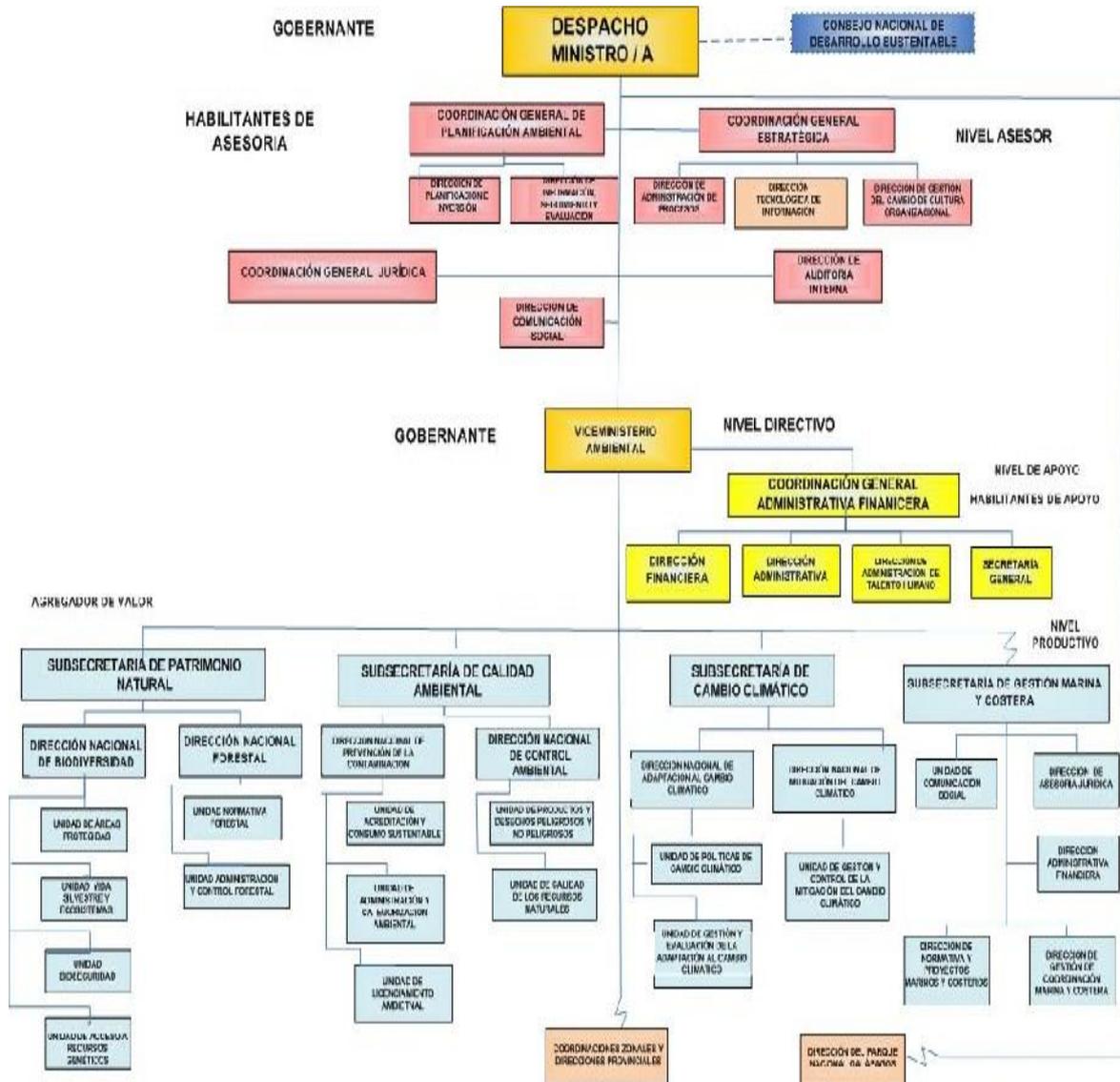
Lograr que el Ecuador use sustentablemente sus recursos naturales estratégicos para alcanzar el Buen vivir (Ministerio del Ambiente & Ecuador.)

3.2.1.4 Valores Institucionales

- Honradez
- Integridad
- Legalidad
- Sinceridad
- Rendición de Cuentas
- Calidad
- Respeto
- Solidaridad
- Honestidad
- Integridad

3.2.1.5 Organigrama Estructural

Gráfico No 1 Organigrama Estructural



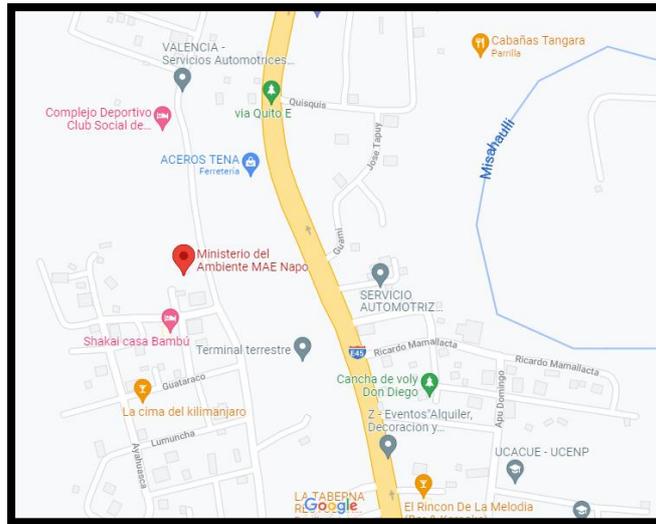
Fuente: MAAE

Autor: MAAE

3.2.1.6 Localización

La Coordinación MAAE Napo está ubicada en la ciudad del Tena en la provincia de Napo en las calles Av. Simón Bolívar y Amazonas barrio mercado central

Gráfico No 2 Localización



Fuente: Google (2021)

Elaborado por: Zuleyka Durán

3.2.2 Unidad II Gestión de la administración de los recursos humanos

3.2.2.1 Definición

La administración de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante de las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones debido a diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (Chiavenato, 2009)

(A.Vásquez. & A.Lara. 2009) Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de la jerarquía, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una variedad de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales el pago

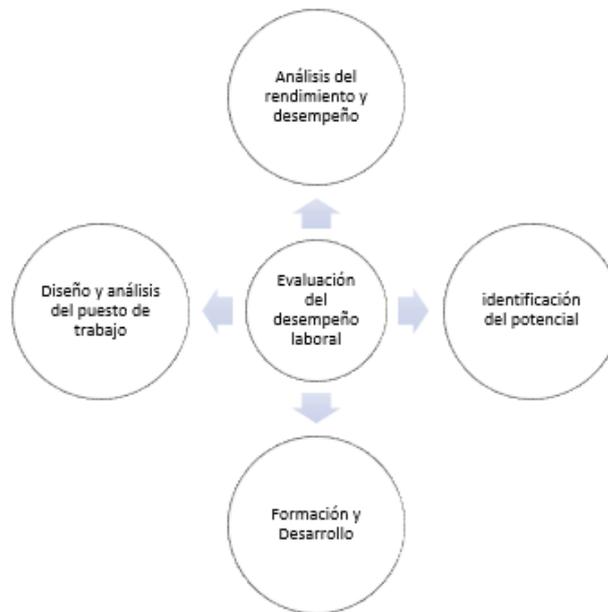
de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional adecuada.

El talento humano es el recurso más importante de una organización es la responsable del reclutamiento de una organización, aquí podemos hacer referencia a la capacidad productiva que tiene una empresa u organización en base a la calidad de formación de sus trabajadores y la experiencia de trabajo.

La gestión del talento humano depende, entre otros, de varios aspectos como son: la cultura de la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de estos escenarios la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma como se trata a las personas, sea como socios o como recursos. La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo.(Bejarano, 2013)

La gestión de la administración de talento humano tiene consigo aspectos muy importantes que permiten a los colaboradores de una empresa a tener una buena evaluación de desempeño laboral dentro de la organización.

Ilustración 1 Aspectos importantes para una buena evaluación del desempeño laboral dentro de una organización



Autor: Zuleyca Durán

Elaborado por: Zuleyca Durán

3.2.2.2 Importancia

Según (Muñoz & Sanchez, 2009) nos dice que la importancia del recurso humano para las empresas ha sido identificada desde los inicios de la humanidad y la gestión del mismo ha cobrado una gran fuerza ya que ven en dicho recurso un factor clave para impulsar la productividad y así poder generar ventajas competitivas a corto plazo en las organizaciones.

Muchos de los trabajadores están insatisfechos con sus empleos actuales o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. En las empresas, existen un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos. (Luz M. Vallejo Chávez, 2016).

(Oleas,2015) Sabemos que muchos servidores públicos están insatisfechos con su actual empleo actual o con el clima organizacional dominante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para los directivos de la institución, tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo. Es por esto que se destaca la importancia de la administración de Talento Humano para así lograr un compendio entre las personas y las organizaciones es importante la administración de los recursos humanos que se le considera la clave del éxito de una institución y su gestión hace parte de la esencia de los directivos gestionando así el talento humano una institución eficiente esto ayuda a mejorar la calidad de vida dentro del trabajo dando como resultado que sus empleados estén motivados a realizar sus distintas funciones y así reducir los costos de ausentismos y la fluctuación de la fuerza de trabajo

La gestión humana se ha convertido, en muchas organizaciones en un proceso de apoyo gerencial importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral. (Valencia, 2018)

Para una buena gestión del talento humano se aportan muchas ventajas a la organización entre ellas:

- ✓ Reducción drástica de la brecha competencial de la organización
- ✓ Aumento importante de la eficacia y eficiencia de la empresa.
- ✓ Mejora del rendimiento de cada colaborador, como individuo y como parte de un equipo de trabajo.
- ✓ Fomentar una cultura de logros de objetivos.
- ✓ Mejoramiento del clima laboral optimo en el que el desarrollo personal y profesional es excelente.
- ✓ Creación de un ambiente de satisfacción en el colaborador.
- ✓ Motivación y la retención del talento.
- ✓ Disminución de la rotación del personal y temporalidad.
- ✓ Mejor comunicación a todos los niveles organizacionales de la empresa.(Valencia, 2018)

3.2.2.3 Características de la Gestión de la administración del talento Humano

La Administración de los Recursos humanos (ARH) está vinculada al rendimiento y funcionamiento de las organizaciones como el proceso de contratación y desarrollo de los empleados esto quiere decir que se debe de conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo rendimiento en sus labores encomendadas. Con una actitud positiva, para alcanzar los objetivos de la organización es decir que se definen como el total de conocimientos, habilidades creativas, talentos y aptitudes de la fuerza de trabajo de una organización, así como valores, aptitudes, enfoques, creencias.

➤ Selección y reclutar el personal

El reclutamiento es una base fundamental a la hora de seleccionar el personal, el éxito de el mismo dependerá siempre de la cantidad de vacantes y aspirantes para cada perfil, teniendo en cuenta que cada uno de ellos llegue a cumplir con las características de la selección, por ejemplo: tener los estudios, capacitaciones o cursos obligatorios, la experiencia laboral, tener los certificados al día y a qué hora de verificar todos estos datos sean verídicos y sin falsedad. Este proceso centra su importancia a la hora de verificar a los candidatos seleccionados si cumplen con la calidad que se requiere para la prestación de servicios en la organización, que se adapte fácilmente a los cambios, se adapte a la organización y no está al individuo, este debe tener presente que se encuentra en un mundo cambiante donde se requiere de colaboradores capaces de innovar, debe conocer claramente hacia dónde va o al menos un enfoque del empleo al cual estará aspirando. De eso se trata el reclutamiento y selección del personal, de brindarle a la organización el personal indicado para así determinar el cumplimiento de sus objetivos. (M. T. Rojas, 2019)

➤ Eficacia

Del latín eficiencia acción, fuerza, virtud de producir criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir al máximo resultado con el mismo recurso, energía y

tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados. (Rojas, 2018)

➤ **Promueve el desarrollo y liderazgo**

Un buen líder se caracteriza por cuidar su gente, el se asegura que su grupo de trabajo crezca, ayudándolos a explotar al máximo sus capacidades. Es un coach amable pero estricto, acompaña y enseña a su equipo con paciencia, integridad y exigencia. También se caracteriza por el respeto, la libertad de sus colaboradores trabaja apoyando en su gente, es un motivador para su gente es quien apoya y motiva.(Bustos, 2013)

➤ **Enfoque en los resultados**

La gestión y los procesos necesarios para la entrega de los bienes y servicios que son entregados si bien es importante que en su conjunto tenga una lógica, es fundamental que ella se observe la problemática que se va a resolver aquí se refiere a la claridad con la cual el objetivo principal es el propósito de la organización en donde se identifica a la población que quiere atender y las problemáticas que se pretenden solucionar. (Elizalde, 2016)

➤ **Clima Organizacional**

Llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. (Bejarano, 2013)

➤ **Provisión del Personal**

Esta característica hace énfasis a la entrevista muchas veces lo realiza el gerente de la empresa u organización o el jefe inmediato aquí se realizan pruebas técnicas o psicotécnicas, las entrevistas en general son muy informales y van orientadas a constatar la información suministrada en la hoja de vida, conocer aspectos de la vida familiar, y sobre todo el lado del compromiso de confidencialidad (Calderón Hernández & Álvarez G., 2006)

3.2.2.4 Niveles o Fases de la Gestión de la administración del talento humano

La gestión de talento humano se considera, la principal inquietud de los Gerentes, directores generales y responsables de los recursos humanos de las organizaciones. esta gestión es fundamental en un mercado competitivo y globalizado, donde las organizaciones tienden a diferenciarse, cada vez más, por su capital humano.(Gestión & Talento.)

La gestión del talento se desarrolla en fases y toda organización debe de ser consciente de que es un proceso complejo el proceso se compone de las siguientes fases.

Ilustración 3 Fases de la gestión de talento humano.



Elaborado por: Zuleyca Durán

➤ **Reclutamiento y selección**

Son las actividades dirigidas a cubrir las necesidades de personal y afrontar la carga productiva en la organización. Aquí se realiza un análisis previo de la plantilla, actividad básica que se realiza en todos los departamentos de recursos humanos, aunque no conscientemente, como parte de la gestión del talento.(Gestión & Talento.)

➤ **Evaluación del desempeño**

Se realiza a través de la medición del grado de cumplimiento de los objetivos y la generación de valor de los empleados. A pesar de que muchas empresas incluyen sistemas de seguimiento del desempeño, pocas trabajan en la evaluación del potencial y menos aún la integran con la evaluación del desempeño para identificar y medir el talento. (Gestión & Talento.)

➤ **Desarrollo de personas**

Son aquellos esfuerzos que realiza la empresa para desarrollar profesionalmente a sus empleados y favorecer su movilidad, dentro de la misma área o entre departamentos. Estas iniciativas han cobrado protagonismo en los últimos años en las empresas que más apuestan por la gestión del talento.(Gestión & Talento.)

➤ **Retención del talento**

Se trata de desarrollar una buena política salarial y otras iniciativas relacionadas con la generación de compromiso y motivación, contribuyendo a una relación sólida entre empresa y empleado.(Gestión & Talento.)

Podemos decir que no todas las empresas cumplen con estas fases no terminan en su totalidad se saltan el proceso.

3.2.3 Unidad III Evaluación del desempeño

3.2.3.1 La evaluación del desempeño Definición

La evaluación a empleados permite analizar el desempeño de cada trabajador de forma objetiva y constante, identificando sus fortalezas y debilidades, ahondando en sus conocimientos del puesto, sus relaciones con los compañeros y su capacidad de crecimiento. (Matilla, 2020)

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. En definitiva, es una herramienta que ofrece los datos necesarios para tomar las mejores decisiones; pero con el matriz de que desde la organización se busca motivar y facilitar la capacidad de actuación del trabajador, no de castigarle o presionarle. (Chiavenato, 2009)

Si bien es cierto la importancia de la evaluación del desempeño laboral tiene múltiples usos uno de los más importantes y comunes es relacionar el desempeño con la retribución y la valoración de puestos de trabajo, para así facilitar la toma de decisiones.

Es así como la evaluación del desempeño es, y se considera un instrumento o herramienta y su objetivo primordial es la obtención de resultados y a través de esto las mejoras en el comportamiento de los miembros de una organización.

3.2.3.2 Fases de la evaluación del desempeño

✓ La identificación

Consiste en determinar las áreas de trabajo que deben considerarse y cuáles serán los estándares para medir el rendimiento, por lo que es conveniente que el evaluador y el trabajador estén de acuerdo en lo que espera que se realice. Con la identificación se trata de responder a la pregunta ¿Qué espero que haga esta persona? Y es necesaria porque, a pesar de existir análisis del puesto, la descripción del puesto generalmente no es suficiente para conocer con exactitud que se espera que haga el individuo. (Mejía, 2012)

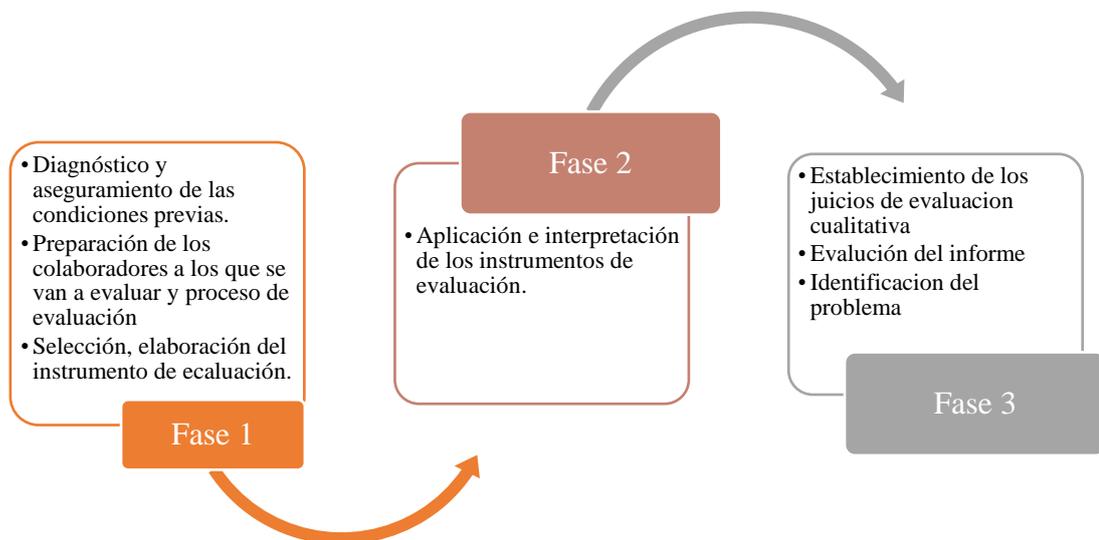
✓ La medición

Este es el elemento principal de la evaluación, consiste en medir el desempeño de los individuos, para lo que se ha de comparar con el rendimiento real del trabajador con los estándares previamente establecidos, por lo que es necesario tener en cuenta ciertas condiciones para la correcta medición del rendimiento, como es que se apliquen los mismos criterios de evaluación en toda la organización, a fin de que las valoraciones obtenidas sean comparables.(Mejía, 2012)

✓ La gestión

Es el objetivo fundamental en todo sistema de evaluación, consiste en orientar la evaluación al futuro, por lo que debe ser mucho más que una actividad que, mira al pasado y que aprueba o desaprueba el desempeño de los trabajadores en el periodo o etapa anterior. Debe servir para orientar a los trabajadores a desarrollar su máximo potencial dentro de una empresa y con ello alcanzar mayores niveles de rendimiento, para lo cual es necesario que evaluadores y supervisores proporcionen retroalimentación al trabajador sobre su progreso y desempeño y se elaboren planes para su desarrollo.

Ilustración 4 Fases y pasos de la metodología para la evaluación del desempeño profesional.



Fuente: Elaboración Propia

Autor: Zuleyca Durán

3.2.3.3 Importancia

(Chiavenato, 2009) Indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar, si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar

errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existe problemas personales que afectan a la persona en el desempeño del cargo.

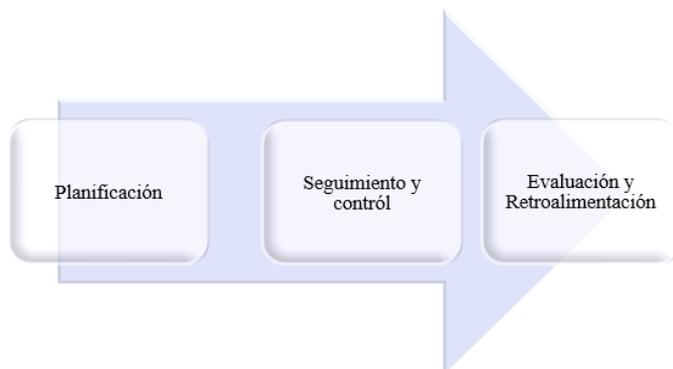
Es por esta razón que una buena evaluación del desempeño laboral trae beneficios tanto como para el evaluador y el evaluado. Uno de los beneficios es las condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta, define y aporta cada empleado, así también puede identificar a aquellas personas que necesitan perfeccionar su desempeño y aquellas personas que deben ser promovidas según su desempeño en las labores encomendadas. Lo más importante, es que se mejora las relaciones humanas en el trabajo estimulando la productividad de cada colaborador dentro de una empresa.

3.2.3.4 Procesos de la evaluación del desempeño

Para (Araújo F., 2013) Existen tres pasos claves para la evaluación de desempeño:

- 1. Definición del puesto**, para aquello, el jefe y el subordinado deben estar de acuerdo en las responsabilidades que el mismo conlleva y que realmente conozca lo que comprende el puesto.
- 2.** Una vez que se haya definido el puesto, se debe evaluar al colaborador, en función de ese puesto, considerando las competencias, como es lógico.
- 3.** Proporcionar la retroalimentación al colaborador, es de vital importancia, como lo mencionare más adelante. Dentro del proceso se sostiene una etapa inicial se deben fijar los objetivos relacionados, desde luego, con los requerimientos principales del puesto. Además, se considera que durante el año se deben realizar reuniones con los involucrados, con la finalidad de realizar una revisión de los avances de los objetivos. Por último, la retroalimentación.

Ilustración 5 Fases del proceso de evaluación del desempeño (Modalidad tradicional Mejorada.



Elaborado por: Zuleyca Durán

4 METODOLOGÍA

4.1 Método

El método según, (Fay, 1967) entendido como un constructo lógico que tiene un sentido completo y unívoco en el marco de un campo científico o de una teoría determinada, se conforma desde abstracciones que constituyen la base del pensamiento humano.

El método que se utilizó es el método hipotético deductivo que tiene varios pasos esenciales como:

La observación del fenómeno a estudiar, la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias. Es un proceso que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que serán analizados.

De esta manera se une la reflexión racional, con la observación de la realidad, así se sabrá si la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal MAAE-Napo, son factores que afecta o inciden significativamente en el crecimiento de la coordinación zonal.

Se lo realizó de forma directa en la Coordinación Zonal MAAE – Napo donde se analizó la problemática existente, presentado en esta investigación

4.2 Tipo de Investigación

El desarrollo del presente proyecto de investigación se caracteriza con los siguientes tipos de investigación:

4.2.1 Investigación de Campo.

La investigación de campo es la organización de los elementos obtenidos durante el trabajo realizado mediante: fichas de observación, cuestionarios, revistas, memorias, libros, periódicos, registros. (Cajal, 2014)

La recopilación de la información de las variables se ejecutó en las instalaciones de la coordinación zonal.

4.2.2 Investigación Explicativa

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a encontrar las causas de los eventos sucesos y fenómenos físicos o sociales. Responderían entonces a la pregunta ¿Cuáles son las causas del fenómeno estudiado? Intentan establecer una relación causa/efecto. (Restrepo, 2002)

Se indagó de forma directa en la Coordinación Zonal MAAE- Napo, obteniendo información por parte del personal para generar un criterio acerca de la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño y de esta manera se dará alternativas para la solución de la problemática presentada.

4.3 Diseño

Por la naturaleza y complejidad del problema que se va a investigar, es experimental, ya que en el proceso no existió manipulación intencional de las variables, es decir el problema a indagar será estudiado tal como se da en su contexto.

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población

El total de la población son 82 servidores públicos que a su vez se divide en 15 administrativos, 50 técnicos y 17 asistentes o personal de apoyo y están bajo la modalidad LOSEP y Código de trabajo.

4.4.2 Tamaño de Muestra

En esta investigación no se calculó la muestra ya que se trabajará con el total de la misma que corresponde a los 82 servidores públicos.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Entrevista:

Se aplicó la entrevista de forma directa con el coordinador zonal y a los empleados para obtener una información de primera mano.

Encuesta:

Se aplicó la encuesta de forma directa con el coordinador zonal y a los empleados para obtener una información de primera mano sobre aspectos relacionados con las variables de estudio.

Instrumentos

- ✓ Guía de entrevista.
- ✓ Cuestionario

4.6 Técnicas de procesamiento de la información

Para el procesamiento de los datos recolectados se utilizó cuadros y gráficos estadísticos. Mediante el uso de Microsoft Office Excel. /SPSS

4.7 Análisis y discusión de resultados

Los resultados obtenidos mediante los datos que fueron ingresados en el software SPSS ya que por medio de este se pudo tomar decisiones con los resultados obtenidos y a si se puede llegar a las conclusiones y recomendaciones necesarias para la Coordinación Zonal MAAE – Napo y así que pueda mejor la evaluación del desempeño laboral.

4.7.1 Análisis de resultados

1. ¿Al momento de entrar a trabajar en la coordinación a usted le realizaron el proceso de inducción a la gestión del talento humano?

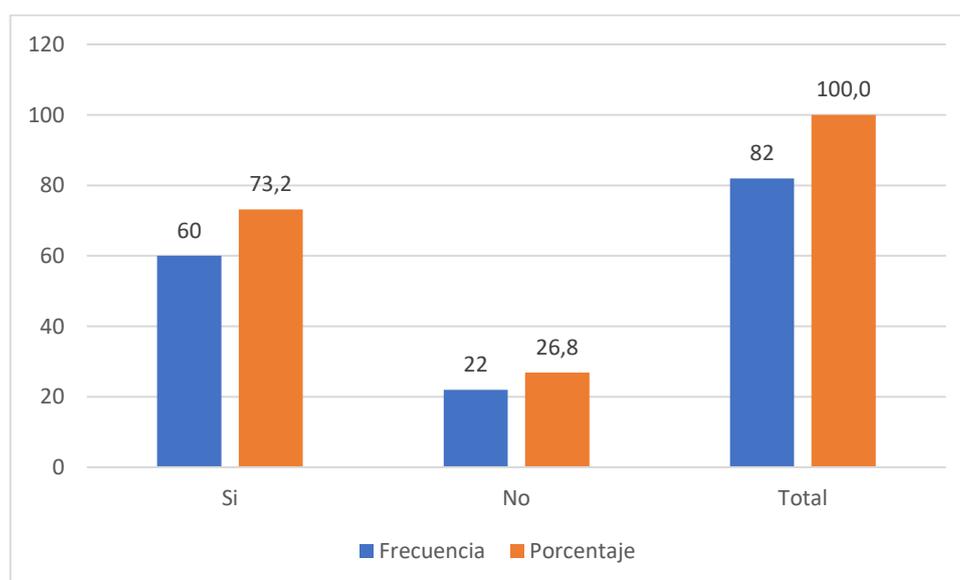
Tabla 1 Momento de entrar a trabajar en la coordinación a usted le realizaron el proceso de inducción a la gestión del talento humano.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	73,2
No	22	26,8
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 3 Momento de entrar a trabajar en la coordinación a usted le realizaron el proceso de inducción a la gestión de talento humano.



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

Del total de los 82 encuestados el cual abarca el 100%, a 60 funcionarios que es el 73,2% si le realizaron el proceso tuvo inducción a la gestión del talento humano por otro lado a los 22 restantes con un porcentaje de 26,8% no se le realizo dicho proceso.

Esto quiere decir que la coordinación no cumple en su totalidad con el proceso de inducción a los funcionarios.

2. ¿Conoce usted si existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE Napo?

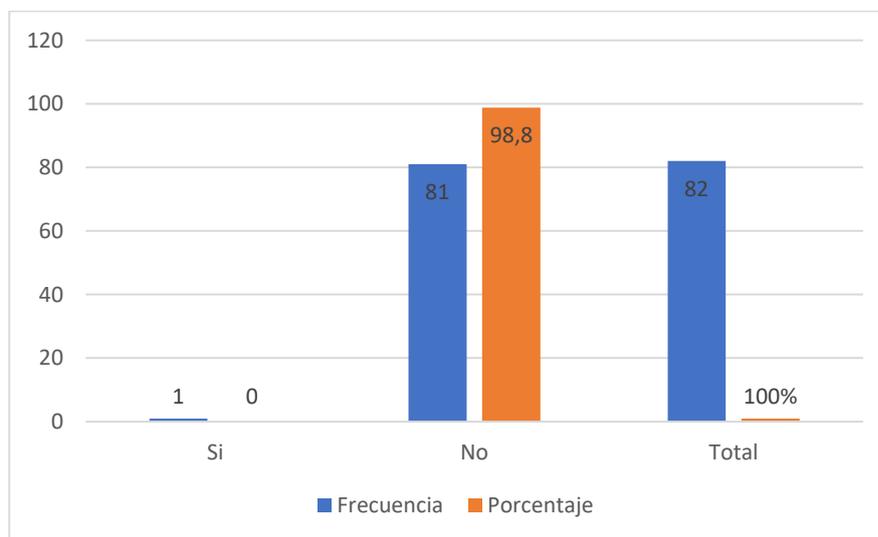
Tabla 2 existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE Napo

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	1,2
No	81	98,8
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 4 existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

El 1,2% de los encuestados sabe que existe asignación de presupuesto para las capacitaciones con una frecuencia igual a 1. Por otro lado el 98,8% no tiene idea si existe o no asignación de dicho presupuesto obteniendo así una frecuencia igual a 81.

3. ¿Cree usted que incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación Zonal MAAE Napo?

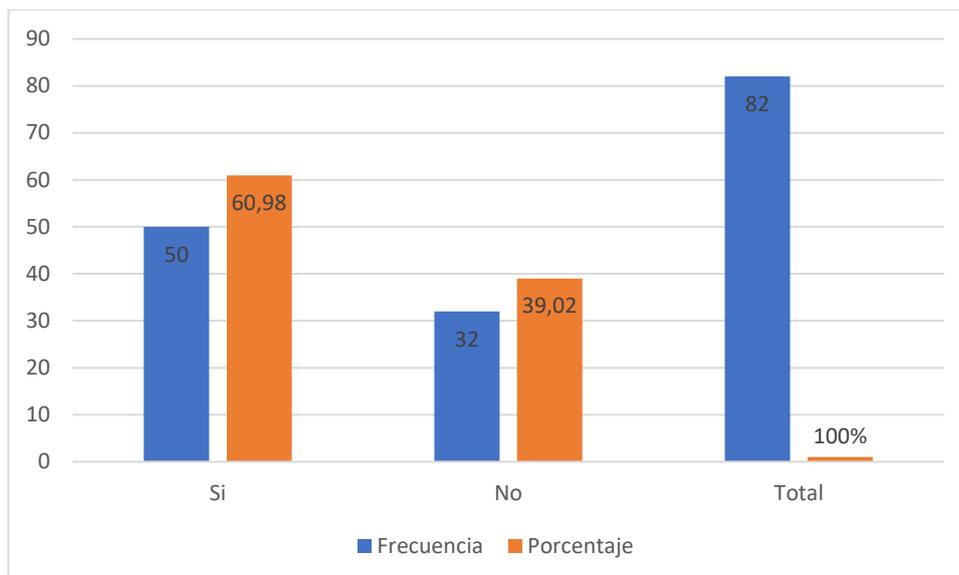
Tabla 3 incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación Zonal MAAE Napo

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	60,98
No	32	39,02
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 5 incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación Zonal MAAE Napo



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos en la pregunta tres nos dice que el 60,98% si cree que incide la gestión de la a administración del talento humano mientras tanto el 39,02% de los encuestados no cree que incida la gestión de la evaluación del desempeño en la coordinación Zonal.

4. ¿Cree usted que influye la gestión del talento humano dentro de la coordinación Zonal MAAE Napo?

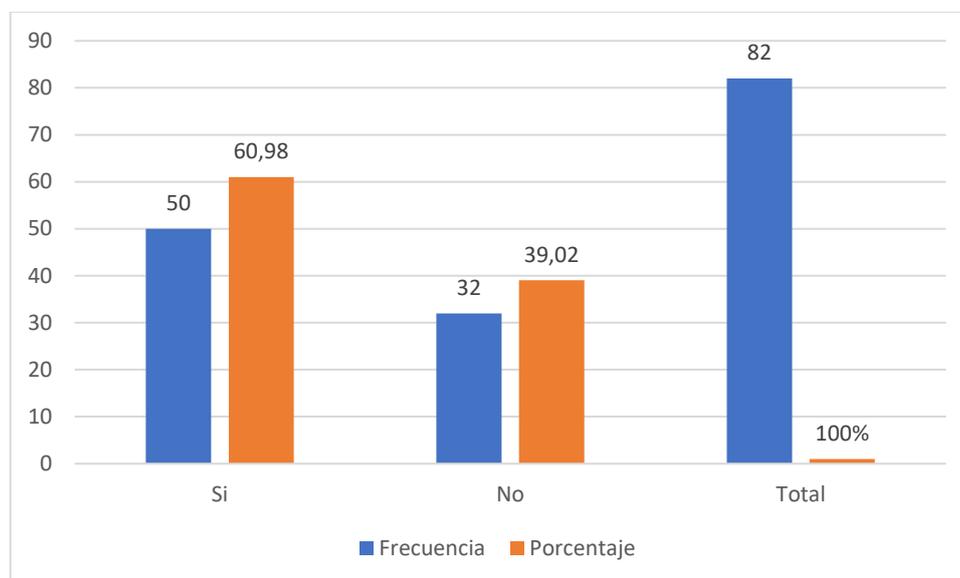
Tabla 4 *influye la gestión del talento humano dentro de la coordinación Zonal MAAE Napo*

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	60,98
No	32	39,02
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 6 influye la gestión del talento humano dentro de la coordinación Zonal MAAE Napo.



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

El 60,98% si cree que influye la gestión del talento humano, por otro lado, el 39,02% de la población respondió que no influye la gestión de la administración dentro de la coordinación Zonal MAAE Napo.

5. ¿Cree usted que el sistema de reclutamiento de administración de talento humano de la Coordinación Zonal MAAE Napo debe ser reforzada con la finalidad de poder mejorar la evaluación del desempeño laboral?

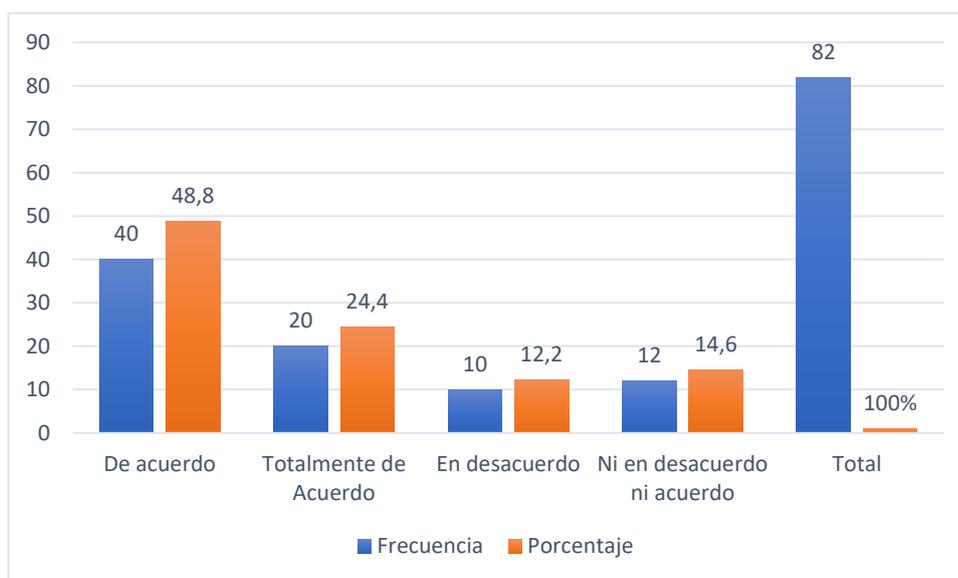
Tabla 5 sistema de reclutamiento de administración de talento humano de la Coordinación Zonal MAAE Napo debe ser reforzada con la finalidad de poder mejorar la evaluación del desempeño laboral

Validación	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	40	48,8
Totalmente de Acuerdo	20	24,4
En desacuerdo	10	12,2
Ni en desacuerdo ni acuerdo	12	14,6
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 7 sistema de reclutamiento de administración de talento humano de la Coordinación Zonal MAAE Napo debe ser reforzada con la finalidad de poder mejorar la evaluación del desempeño laboral



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE (Napo base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

El 48,8% del total de encuestados está de acuerdo con el sistema de reclutamiento, por otro lado, un 24,4% está totalmente de acuerdo, en desacuerdo tenemos el 12,2%, mientras que el 14,6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta pregunta.

6. ¿Cómo considera usted que se sigue el proceso de selección de personal de la coordinación Zonal MAAE Napo?

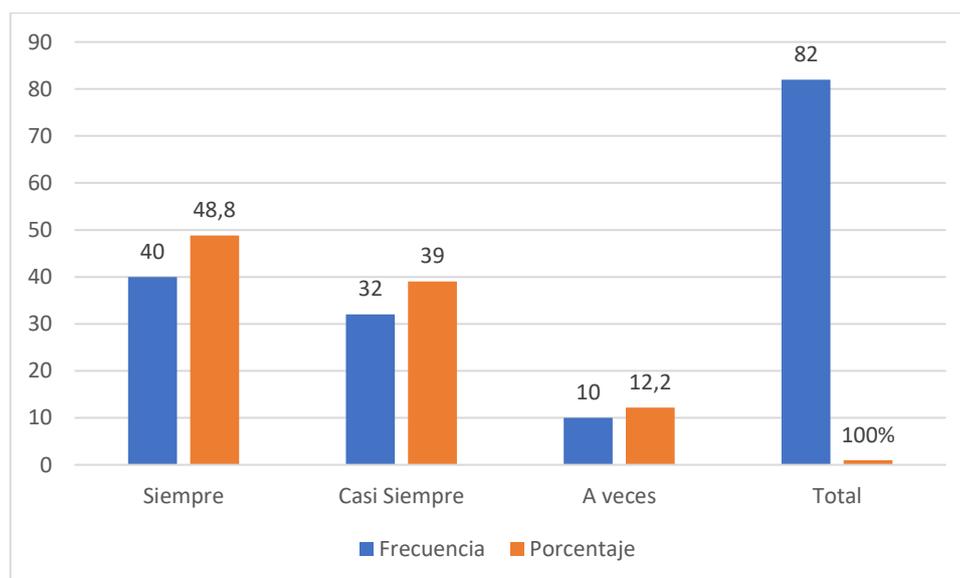
Tabla 6 proceso de selección de personal de la coordinación Zonal MAAE Napo.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	48,8
Casi Siempre	32	39,0
A veces	10	12,2
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 8 proceso de selección de personal de la coordinación Zonal MAAE Napo



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

El 48,8% de los funcionarios considera que siempre se cumple con el proceso de selección, el 39,0%, y el 12,2% respondieron que a veces se sigue con el proceso de selección del personal.

7. ¿Cuenta usted con los equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora dentro de la coordinación Zonal?

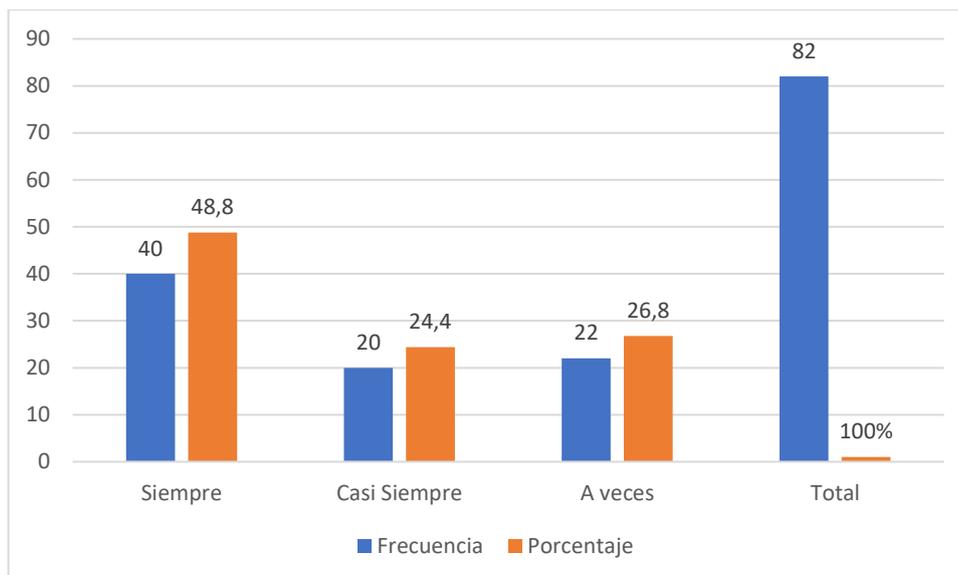
Tabla 7 equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora dentro de la coordinación Zonal.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	48,8
Casi Siempre	20	24,4
A veces	22	26,8
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 9 equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora dentro de la coordinación Zonal



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

El 48,8% de los funcionarios cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus funciones, el 24,4% casi siempre cuenta con las herramientas y el 26,8% a veces tiene los equipos necesarios para laborar en su departamento dentro de la Coordinación.

8. ¿Durante los dos últimos años en la coordinación se le realizó la evaluación del desempeño?

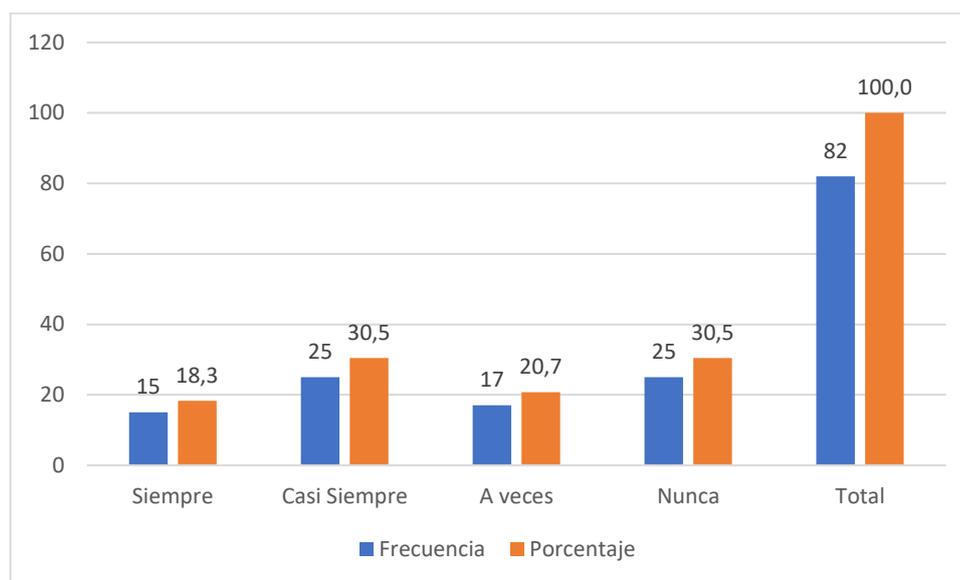
Tabla 8 dos últimos años en la coordinación se le realizó la evaluación del desempeño.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	18,3
Casi Siempre	25	30,5
A veces	17	20,7
Nunca	25	30,5
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 10 dos últimos años en la coordinación se le realizó la evaluación del desempeño.



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

En los dos últimos años en la coordinación se realizó una evaluación de desempeño en el cual al 18,3% de encuestados siempre se les aplicó dicha evaluación, al 30,5% casi siempre, por otro lado, el 20,7% respondió a veces, mientras que al 30,5% de funcionarios que nunca se les realizó la evaluación.

9. ¿Cuál es el número de cursos de capacitación que recibió de evaluación de desempeño por parte de la coordinación durante el periodo 2019 2020?

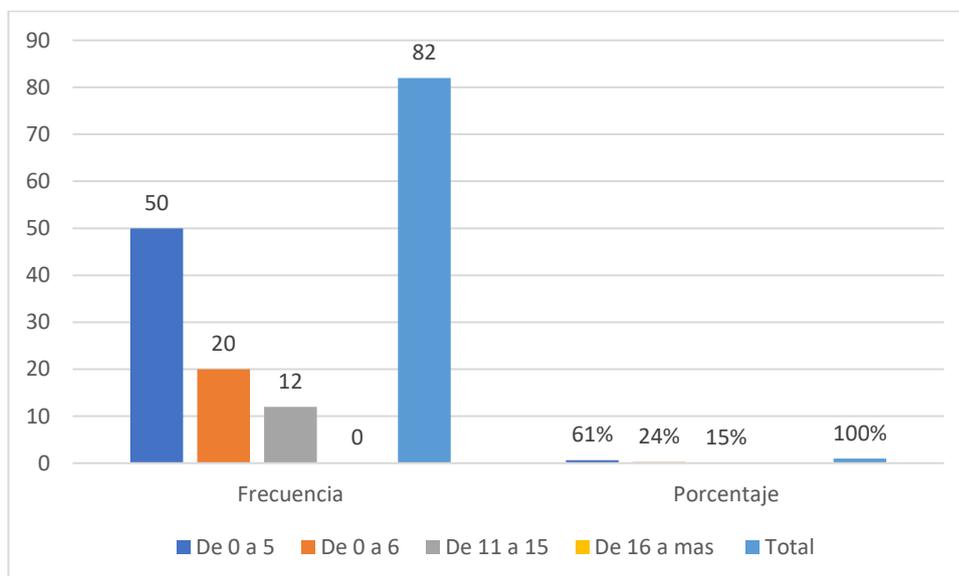
Tabla 9 número de cursos de capacitación que recibió de evaluación de desempeño por parte de la coordinación durante el periodo 2019 2020.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 5	50	61%
De 0 a 6	20	24%
De 11 a 15	12	15%
De 16 a mas	0	
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 11 número de cursos de capacitación que recibió de evaluación de desempeño por parte de la coordinación durante el periodo 2019 2020.



Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

De acuerdo con el número de capacitaciones de 0 a 5 obtuvimos los siguientes resultados con una frecuencia de 50 y su porcentaje que es el 61%, de 6 a 10 cursos de capacitación recibieron con una frecuencia de 20 y de porcentaje 24%, de 11 a 15

comprende una frecuencia de 12 que es el equivalente al 15% de los funcionarios encuestados.

10. ¿Considera usted que una correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral?

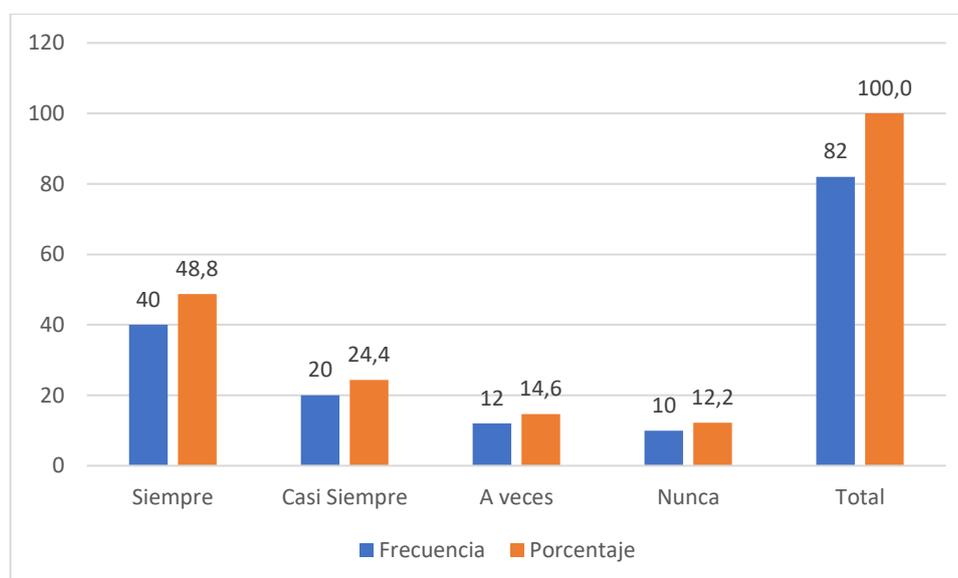
Tabla 10 correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	48,8
Casi Siempre	20	24,4
A veces	12	14,6
Nunca	10	12,2
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta realizada en la Coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 12 correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral.



Fuente: Encuesta realizada en la coordinación zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

Los resultados en esta pregunta nos dicen que siempre tiene una frecuencia de 40 y su porcentaje es 48,8%, casi siempre considera una frecuencia de 20 acompañada de su porcentaje de 24,4%, por otro lado, a veces donde el valor de la frecuencia es 12 que es igual al 14,6% de los funcionarios encuestados, mientras que existen encuestados que consideran que nunca se estimula un buen desempeño laboral tiene una frecuencia de 10 y su porcentaje es igual a 12,2%.

11. ¿La coordinación remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño?

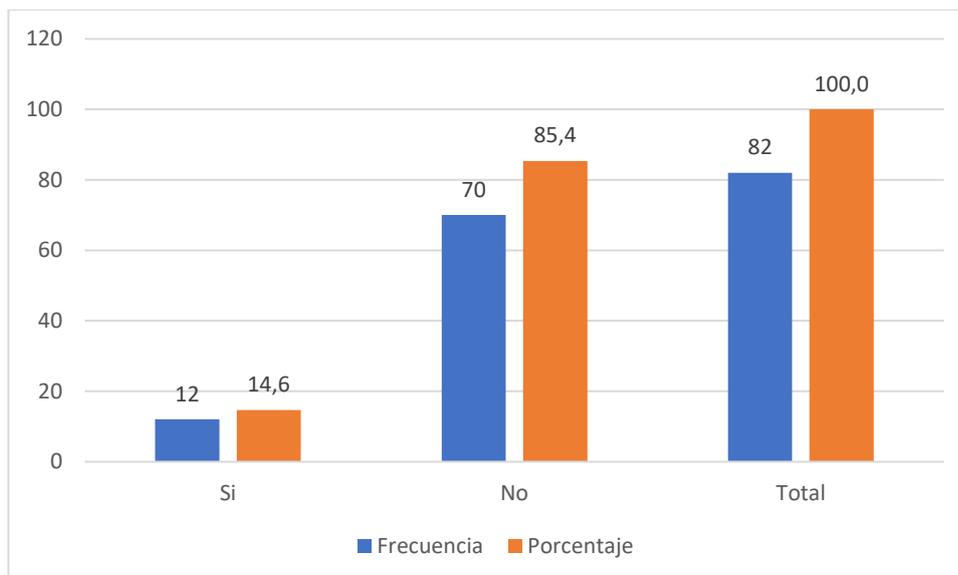
Tabla 11 remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	14,6
No	70	85,4
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 13 remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño.



Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

En la coordinación vemos que no existe una buena remuneración al trabajador es por ellos que califican si con frecuencia 12 que es igual al 14,6% y no están remunerados correctamente de acuerdo con sus funciones el 85,4%, que es igual a 70 de frecuencia.

12. ¿Cree usted que la comunicación entre funcionarios directivos y personal de apoyo influye en la evaluación del desempeño?

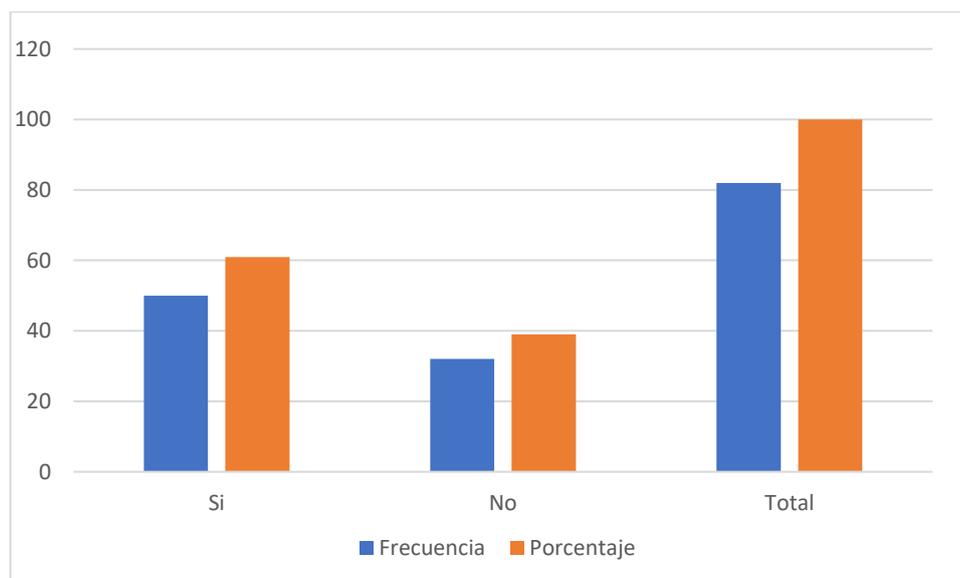
Tabla 12 *comunicación entre funcionarios directivos y personal de apoyo influye en la evaluación del desempeño*

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	61,0
No	32	39,0
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado: Zuleyca Durán

Gráfico No 14 comunicación entre funcionarios directivos y personal de apoyo influye en la evaluación del desempeño.



Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

El 61% de los funcionarios si cree que debe de existir una buena comunicación entre los directivos y el personal de apoyo esto es igual a una frecuencia de 50, mientras tanto el 39% no está de acuerdo teniendo así una frecuencia de 39.

13. ¿Usted trabaja por las sensaciones agradables y estabilidad laboral que brinda la coordinación zonal MAAE Napo?

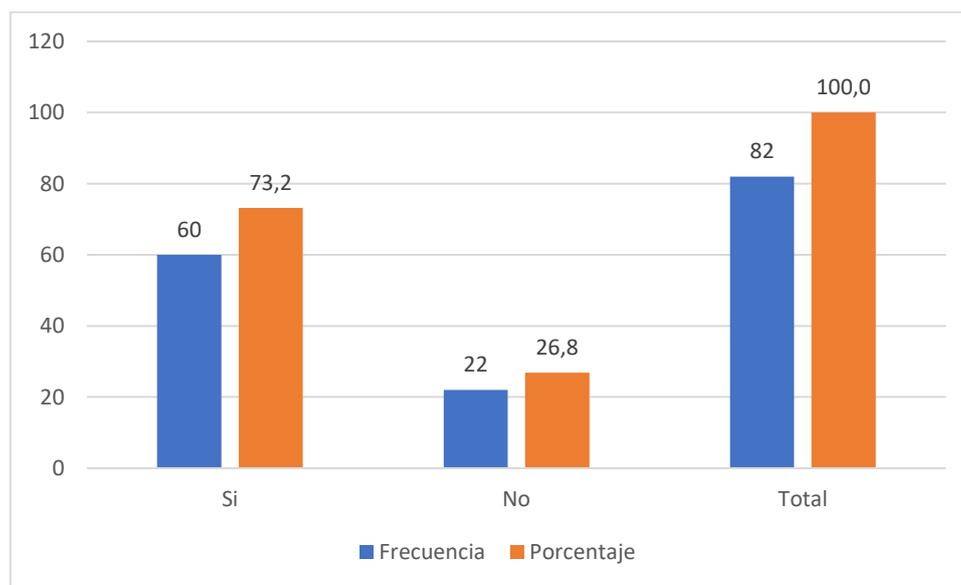
Tabla 13 trabaja por las sensaciones agradables y estabilidad laboral que brinda la coordinación zonal MAAE Napo.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	73,2
No	22	26,8
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 15 trabaja por las sensaciones agradables y estabilidad laboral que brinda la coordinación Zonal MAAE Napo.



Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán.

Análisis e Interpretación

En esta pregunta muchos de los funcionarios sí trabajan por las sensaciones agradables que le brinda la coordinación obteniendo así una frecuencia de 60 que es igual al 73,2%, por otro lado, respondieron que no el 26,8% que es igual a una frecuencia de 22.

14. ¿El director del departamento de talento humano toma decisiones para la correcta evaluación de los funcionarios?

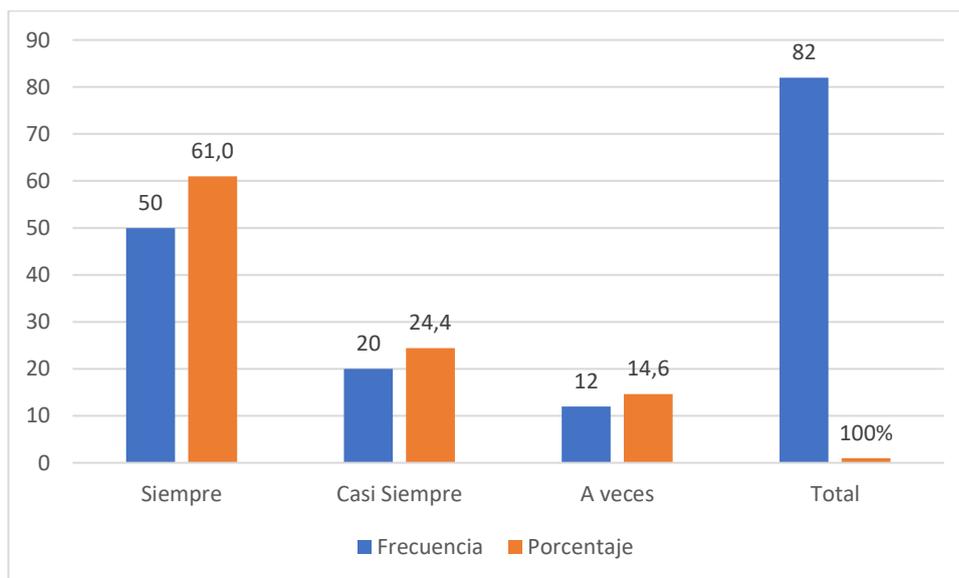
Tabla 14 director del departamento de talento humano toma decisiones para la correcta evaluación de los funcionarios.

Validación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	61,0
Casi Siempre	20	24,4
A veces	12	14,6
Total	82	100%

Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Gráfico No 16 director del departamento de talento humano toma decisiones para la correcta evaluación de los funcionarios.



Fuente: Encuesta realizada en la coordinación Zonal MAAE Napo (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Análisis e Interpretación

El 61,0% de funcionarios de la coordinación manifiesta que siempre el director del departamento de recursos humanos toma decisiones, el 24,4% que casi siempre el director toma decisiones y el 14,6% restante considera que a veces.

4.7.2 Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas se pudo evidenciar que existen falencias dentro de la coordinación Zonal MAAE – Napo, estas dificultades se vieron reflejadas en todas las áreas de dicha dependencia, por lo tanto, esto perjudica al cumplimiento de los objetivos establecidos, causando inconvenientes para poder tener buenos resultados.

Además, se comprobó que no existe presupuesto necesario para las capacitaciones anuales para los funcionarios muchos de ellos revelaron que uno de los principales motivos por lo cual la coordinación no cumplen con sus objetivos es porque no cuentan con un programa de capacitación permanentes declaran que esto debería ser fundamental ya que incrementaría la habilidad y capacidad de los mismos, por otro lado, no cuentan todos con las herramientas necesarias para realizar sus funciones dentro de los departamentos que laboran. No existe una buena evaluación del desempeño por problemas de pandemia ya que muchos de ellos todavía trabajan bajo la modalidad de teletrabajo, pues dentro de la coordinación en los dos últimos años no a todos los funcionarios se les logro realizar una evaluación de desempeño.

El desempeño laboral debe estimular a los funcionarios de esta dependencia para rendir correctamente sus funciones, por otro lado, no a todos se les remunera su trabajo de manera correcta, es importante que los directivos y personal de apoyo influya en la evaluación de desempeño.

Planteamiento de la Hipótesis

Chi Cuadrado

Según (Quevedo Ricardi, 2011) es la probabilidad del mismo nombre, sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencia. Esto quiere decir en términos generales que esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula. Es chi o Ji Cuadrado es la asociación entre dos variables utilizando una situación hipotética y datos simulados. Y así podemos describir el uso para evaluar cuan buena puede resultar una distribución teórica, cuando pretende representar la distribución real de los datos de una muestra determinada.

4.8 Hipótesis

H0: La Gestión de la Administración del talento humano no incide en la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal del Ambiente Agua y Transición Ecológica – Napo.

H1: La Gestión de la Administración del talento humano si incide en la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal del Ambiente Agua y Transición Ecológica – Napo

Variables

Independiente: Gestión Administración del talento humano.

Dependiente: Evaluación del desempeño.

4.8.1 Comprobación de la hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba de Chi-cuadrado que permite determinar la correlación entre dos variables, se aplicó la fórmula:

$$x^2 = \left(\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe} \right)$$

Dónde:

x²= Chi Cuadrado

Fo= Frecuencias observadas

Fe= Frecuencias esperadas

Planteamiento de la regla de aceptación

Acepta: H1, si la significancia p es mayor a 0,05.

Rechaza: H0, si la significancia p es menor o igual que 0,05.

Preguntas utilizadas en la comprobación de la hipótesis

Las preguntas utilizadas para la comprobación de la hipótesis son las siguientes:

Variable dependiente: 10. ¿Considera usted que una correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral?

Variable independiente: 2. ¿Conoce usted si existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE Napo?

Tablas Cruzadas

(IBM, 2017) Las tablas cruzadas y las medidas de asociación solo se calculan para las tablas bidimensional. Se especifica una fila, una columna y un factor de capa (variable de control), el procedimiento tablas cruzadas crea un panel de medidas y estadísticos asociados para cada valor del factor de capa (o una combinación de valores para dos o más variables de control). Se utilizará un nivel de confianza del 95% de probabilidad con un margen de error del 5%, es decir 0.05.

Tabla 15 tablas cruzadas

Tabla cruzada ¿Conoce usted si existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE NAPO?* ¿La coordinación remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño?

		¿La coordinación remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño?				Total	
		Si		No		N	%
		N	%	N	%	N	%
¿Conoce usted si existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE NAPO?	Si	1	8,3%	0	0,0%	1	1,2%
	No	11	91,7%	70	100,0%	81	98,8%
Total		12	100,0%	70	100,0%	82	100,0%

Fuente: (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Ilustración 6 Prueba del Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,905 ^a	1	,015		
Corrección de continuidad ^b	1,014	1	,314		
Razón de verosimilitud	3,917	1	,048		
Prueba exacta de Fisher				,146	,146
Asociación lineal por lineal	5,833	1	,016		
N de casos válidos	82				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: (base de datos SPSS)

Elaborado por: Zuleyca Durán

Después de haber obtenido el valor de Chi-Cuadrado se procede al cálculo de los grados de libertad.

$$Gl = (Filas - 1)(Columnas - 1)$$

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

$$Gl = (1)(1)$$

$$Gl = 1$$

Obtenido los grados de libertad y sabiendo que el nivel de significancia es 0.05, en la tabla de frecuencias del Chi-Cuadrado se verifica el valor de cruce de los resultados calculados.

Ilustración 7 Tabla de Probabilidad.

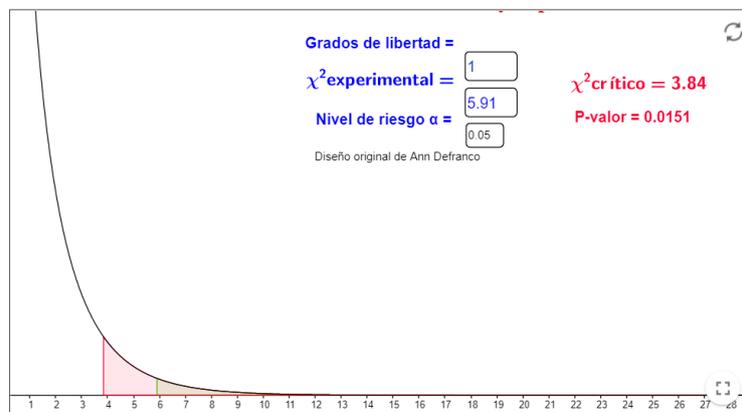
P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

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

Fuente: http://labrad.fisica.edu.uy/docs/tabla_chi_cuadrado.pdf

Se puede evidenciar que el Chi-Cuadrado determinado es 3,8415 y el calculada es 0,015.

Ilustración 8 Distribución del Chi Cuadrado



Fuente: <https://www.geogebra.org/m/YQCfcR2J>

Elaborado por: Zuleyca Durán.

Conclusión: se utilizó un nivel de confianza del 95% por lo que el nivel de significancia es del 5% (0,05); la significación asintótica bilateral es del 0,015 menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa afirmando que la gestión de la administración del talento humano incide en la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal de Ambiente agua y transición ecológica – Napo.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La gestión de la administración del talento humano y la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la coordinación zonal MAAE Napo si incide, ya que es un proceso para estimular y/o juzgar el valor, la excelencia, y las cualidades de una persona, recalando que se trata de una técnica imprescindible en la dirección de cada actividad administrativa.
- La situación actual en la gestión del talento humano de la Coordinación Zonal MAAE – Napo, si influye en la administración, se identificó que no existe una adecuada planificación para llevar a cabo programas de capacitación lo cual se ha visto reflejado en la asignación del presupuesto, ya que cada año se reduce un porcentaje significativo.
- Se pudo evidenciar la falta de presupuesto para las capacitaciones lo que ocasionando que los funcionarios y personal de apoyo, no desarrollen de manera adecuada sus capacidades laborales, y esto se ve afectado en el desempeño laboral del mismo.
- Se diseño estrategias que permitirán el mejoramiento de la gestión del talento humano dentro de la Coordinación Zonal MAAE – Napo.

5.2 Recomendaciones

- Se debe mejorar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios ya que incide en los procesos para estimular las cualidades y la capacidad de una persona ya que esto permitirá la correcta administración.
- Sugerir una adecuada planificación para llevar a cabo el objetivo principal de la gestión de talento humano que es reclutar, evaluar, capacitar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los funcionarios.
- Gestionar mediante el departamento de talento humano las capacitaciones que permitan a los funcionarios y personal de apoyo desarrollar sus habilidades e intelectos, para así obtener resultados eficientes.
- Fomentar a los funcionarios el interés y la práctica de las nuevas estrategias que permitirán el mejoramiento de la gestión del talento humano, para manejar asuntos con las relaciones humanas y el trabajo administrativa

6 PROPUESTA

6.1 Título de la propuesta

Proponer estrategias para la mejora la gestión de la administración del talento humano y la evaluación del desempeño de los funcionarios en la Coordinación Zonal MAAE- Napo.

6.2 Introducción

Dentro de la coordinación Zonal es necesario mantener un clima laboral para el adecuado desempeño de los funcionarios, ya que esto permite el desenvolvimiento de los mismos en sus áreas establecidas, permitiendo que el espacio de trabajo sea adecuado y posibilite el desarrollo normal de sus actividades diarias.

6.3 Objetivo

- Permitir el correcto desempeño laboral, mediante un programa de capacitación con acceso permanente para todos los funcionarios

6.4 Importancia

Se proponen estrategias para mejorar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Coordinación Zonal MAAE – Napo, a través de un programa de capacitación constante ya que de esta manera podrán desenvolverse de mejor manera dentro del ambiente laboral

6.5 Propuestas

PROPUESTAS	OBJETIVOS
Participar en talleres de gestión de la administración del talento humano.	Mantener actualizados sus conocimientos, ya que así se evitará inconvenientes dentro del ambiente laboral.
Taller de manejo de conflictos laborales.	Evitar que existan conflictos laborales.
Planificación de los recursos humanos.	Organizar, desarrollar, proyectar propuestas que permitan la correcta planificación de dichos recursos.
Gestión de seguridad y salud mental (bienestar emocional, psicológico y social de una persona) en el trabajo	Prevenir las lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones en el trabajo.
Manejo de la comunicación para un correcto el desarrollo en su área laboral.	Utilización adecuada de la comunicación dentro del ambiente laboral.
Inducción a los procesos de evaluación del desempeño laboral.	Dar a conocer los procesos para una correcta evaluación.
Gestión Social y vinculación con la comunidad.	Gestión responsable.
Gestión del talento humano y la comunicación.	Conformación de los equipos de trabajo, la eficiencia y eficacia dentro de la coordinación.
Selección del personal a fin a su área de trabajo mediante convocatorias por parte de la dirección de talento humano.	Correcta selección adecuada del personal a fin a su área de trabajo.

7 BIBLIOGRAFÍA

- Abel Vásquez., & José Lara. (2009). *Gestión de Talento Humano*.
<http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- Araújo F. (2013). *APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS 180°, EN EL ÁREA DE CONTRATOS DE LA GERENCIA DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE EPPETROECUADOR FANNY*.
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. del P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. In *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*.
<https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Armijos Torres, L., & Mejía Rojas, D. (2010). *Evaluación del desempeño del personal administrativo de la Ilustre Municipalidad del cantón Huaquillas de la provincia de El Oro en el período 2008-2009* [Univerdidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/1165>
- Bejarano, P. G. P. (2013). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL. *SSRN Electronic Journal*, 1(2), 117-99 شماره 8; ص 99-117.
<http://www.eldis.org/vfile/upload/1/document/0708/DOC23587.pdf%0Ahttp://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/michels/polipart.pdf%0Ahttps://www.theatlantic.com/magazine/archive/1994/02/the-coming-anarchy/304670/%0Ahttps://scholar.google.it/scholar?>
- Bustos, N. (2013). Liderazgo y la importancia del Talento Humano para el exito de una organizacion. *Universidad Militar Nueva Granada*.
- Cajal, A. (2014). *Investigación de campo: características, tipos y etapas*. 13.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/mendez_r_jj/capitulo4.pdf
- Calderón Hernández, G., & Álvarez G., C. M. (2006). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Revista Universidad EAFIT*, 42(142), 26–45.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cuesta Santos, A., Fleitas Triana, S., Garcia Frenton, V., Hernández Darías, I.,

Anchundia Loor, A., & Mateus Mateus, L. (2018). GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/*, XXXIV(0), 24–35.

Dessler, G., & Varela Juarez, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos* (PEARSON EDUCACIÓN (ed.); Quinta).
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Elizalde, M. del R. C., Cáceres, F. A. C., & Latapí, A. E. (2016). *Guía EdR para construcción objetivos indicadores resultados programas sociales la de de*.

Enciso, C. E. P., & Jiménez, J. A. P. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión & Sociedad*, 4(2), 167–183.
<http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/280>

Fay, D. L. (1967). Manual de Terminos de Investigacion científica tecnológica y humanísticas. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Gestión, L. A., & Talento, D. E. L. (n.d.). *La gestión del talento*. 1–3.

IBM. (2017). *IBM SPSS Statistics Base Academic*.

Luz M. Vallejo Chávez. (2016). *Gestión del Talento Humano*. ESPOCH.
[http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

Massiel, P., Diaz, R., Laboral, D., & Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. 0(0), 7. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625619047&Signature=KxHjWIB6wTQHntk~0Cg0ZuMA50ZDsFdAVY4xmpkELqYndkbSITvxd7XcxWokqOqp9aOfIphBqVPrhf8~mRnTxyEQIcbr8FTY2sHGbbjeB2yX9YQvsroksEKTpP3jY8C0HVSMUZkQVea7snH0or3g>

Matilla, K. (2020). Comunicación Interna Total, Estrategias, prácticas y casos. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 10(19), 247–250.
<http://revistarelacionespublicas.uma.es/index.php/revrrpp/article/view/637>

Mejia, Y. (2012). “ *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. 107. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

Ministerio del Ambiente, A. y T. E., & Ecuador, G. de la R. del. (n.d.). *Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica*. Quito.

Muñoz, S. Y. A., & Sanchez, E. M. M. (2009). *ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA CARGOS CRÍTICOS CASO GRUPO HONOR &*

LAUREL: METODOLOGÍA PROPUESTA PARA EMPRESAS DE SERVICIOS DE SEGURIDAD SONIA YANETH ARAGÓN MUÑOZ ERCILIA MARIA MONROY SANCHEZ.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1634/AragonMunoz-Sonia-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oleas, M., Cujano, J., Moya, E., & Erazo, L. (2015). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ORIENTADO AL ALTO DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 2015–08.

Paredes Molina, D. O. (2015). *ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DE CHUNCHI Y SU INCIDENCIA EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES. PERÍODO 2014.* [Universidad Nacional De Chimborazo]. file:///C:/Users/User - TecSoft/Downloads/UNACH-EC-ING-COM-2016-0008.pdf

Quevedo Ricardi, F. (2011). The chi-square. *Medwave*, 11(12), e5266–e5266. <https://doi.org/10.5867/medwave.2011.12.5266>

Redrobán, M. (2015). "La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. 80.

Restrepo, B. (2002). Conceptos y aplicaciones de la investigación formativa, y criterios para evaluar la investigación científica en sentido estricto. *Documento CNA.*([Http//Www. Cna. Gov. Co](http://www.Cna.Gov.Co)), 19.

<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Conceptos+y+Aplicaciones+de+la+Investigaci+n+Formativa+,+y+Criterios+para+Evaluar+la+Investigaci+n+cient?fica+en+sensido+estricto+.#0%5Cnhttp://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=in>

Rojas, M. et. al. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(06). *Espacios*, 39(6), 1–15.

Rojas, M. T. (2019). Reclutamiento Y Seleccin Del Personal Como Elemento De Trabajo Del Talento Humano. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17192>

Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito.* 83.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>

Zurita Reinoso, M. R. (2011). *Universidad Técnica de Ambato con el tema "Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa talleres Multimarca Moscoso de la ciudad de Ambato"* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1294>

8 ANEXOS

ANEXO N°1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿Cómo incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación zonal MAAE – Napo?	➤ Determinar la incidencia de la gestión de la administración del talento humano y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la coordinación zonal “MAAE - NAPO”.	➤ La gestión de la Administración del Talento Humano incide en la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal del Ambiente, Agua y -NAPO.
PROBLEMAS DERIVADOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Como ayudaría el sistema de capacitación dentro de la empresa • De qué manera mejoraría la evaluación del desempeño. • Cómo influye la gestión del talento humano dentro de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar el desempeño del personal de la coordinación zonal “MAAE - Napo” • Identificar las causas y consecuencias que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la coordinación zonal “MAAE – Napo”. • Diseñar estrategias que permitan mejorar la gestión del talento humano y por ende beneficie la evaluación del desempeño de los trabajadores de la coordinación. 	

ANEXO N°2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Gestión de la administración del talento humano

Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas Instrumentos ^e
Las prácticas y políticas necesarias para manejar asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (Dessler & Varela Juarez, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Capacitación • Remuneración 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de servidores que pasaron por un proceso de reclutamiento • Numero de convocatorias realizadas • Número de servidores capacitados • Numero de programas de capacitación • Número de servidores que perciben remuneración acorde a sus funciones. 	<p>Técnicas</p> <p>Entrevista Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Guía de Entrevista Cuestionario</p>

Elaborado por: Zuleyca Durán

Variable dependiente: Evaluación del desempeño

Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
<p>La evaluación del desempeño como la “apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular el desempeño o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”, añadiendo que se trata de una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. (Chiavenato, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Potencial • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de servidores evaluados • Número de servidores con el potencial y la habilidad necesaria. • Número de servidores con buena evaluación acorde a sus funciones. 	<p>Técnicas</p> <p>Entrevista Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Guía de Entrevista Cuestionario</p>

Elaborado por: Zuleyca Durán



	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Nérico	8	0	¿Al momento de entrar a trabajar en la coordinación a usted le realizaron el procesode inducción a la gestion del t...	{1, Si}...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
2	Nérico	8	0	¿Conoce usted si existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE NAPO?	{1, Si}...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
3	Nérico	8	0	¿Cree usted que incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño labor...	{1, Si}...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
4	Nérico	8	0	¿Cree usted que influye la gestión del talento humano dentro de la coordinación Zonal MAAE Napo?	{1, Si}...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
5	Nérico	8	0	¿Cree usted que el sistema de reclutamiento de administración de talento humano de la CoordinaciónZonal MAA...	{1, De acue...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	Nérico	8	0	¿Cómo considera usted que se sigue el proceso de selección de personal de la coordinación Zonal MAAE Napo?	{1, Siempre...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	Nérico	8	0	¿Cuenta usted con los equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que lab...	{1, Siempre...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	Nérico	8	0	¿Durante los dos ultimos años en la coordinación se le realizo la evaluación del desempeño?	{1, Siempre...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	Nérico	8	0	¿Cuál es el número de cursos de capacitación que recibió de evaluación del desempeño por parte de la coordina...	{1, De 0 a 5...	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
10	Nérico	8	0	¿Considera usted que una correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral?	{1, Siempre...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	Nérico	8	0	¿La cordinación remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo co...	{1, Si}...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
12	Nérico	8	0	¿Cree usted que la comunicación entre funcionarios directivos y personal de apoyo influye en la evaluación del de...	{1, Si}...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
13	Nérico	8	0	¿Usted trabaja por las sensaciones agradables y estabilidad laboral que brinda la coordinación zonal MAAE Napo?	{1, Si}...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
14	Nérico	8	0	¿El director del departamento de talento humano toma decisiones para la correcta evaluación de los funcionarios?	{1, Siempre...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										

*Sin título4 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

19 : Selección 3 Visible: 14 de 14 variables

	Proceso	Presupuesto	Incidente	Talento	Sistema	Selección	Herramientas	Evaluación	Cursos	Desempeño	Remuneración	Comunicación	Sensaciones	Departamento	var	var	var	var	var
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
5	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
7	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
8	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
9	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
10	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
11	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1					
14	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1					
15	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1					
16	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1					
17	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1					
18	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1					
19	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1					
20	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1					
21	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1					
22	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1					
23	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1					
24	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Carrera de Ingeniería Comercial

El presente cuestionario está dirigido a los servidores públicos de la coordinación zonal MAAE Napo, cuyo objetivo es determinar la incidencia de la gestión de la administración del talento humano y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la coordinación zonal “MAAE- NAPO”, para el año 2021. Lea detenidamente y seleccione la respuesta con una X. De antemano gracias por su colaboración.

- 1. ¿Al momento de entrar a trabajar en la coordinación a usted le realizaron el proceso de inducción a la gestión del talento humano?**

Si ()

No ()

- 2. ¿Conoce usted si existe asignación de presupuesto para las capacitaciones en la coordinación MAAE – Napo?**

Si ()

No ()

- 3. ¿Cree usted que incide la gestión de la administración del talento humano en la evaluación del desempeño laboral de la Coordinación zonal MAAE – Napo?**

Si ()

No ()

- 4. ¿Cree usted que influye la gestión del talento humano dentro de la coordinación Zonal MAAE - Napo?**

Si ()

No ()

5. ¿Cree usted que el sistema de reclutamiento de administración de talento humano de la Coordinación Zonal MAAE Napo debe ser reforzada con la finalidad de poder mejorar la evaluación del desempeño laboral?

- De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni en desacuerdo ni acuerdo ()

6. ¿Cómo considera usted que se sigue el proceso de selección de personal de la coordinación Zonal MAAE – Napo?

- Siempre ()
Casi siempre ()
A veces ()
Nunca ()

7. ¿ Cuenta usted con los quipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora dentro de la coordinación Zonal?

- Siempre ()
Casi siempre ()
A veces ()
Nunca ()

8. ¿Durante los dos últimos años en la coordinación se le realizo la evaluación del desempeño?

- Siempre ()
Casi siempre ()
A veces ()
Nunca ()

9. ¿Cuál el número de cursos de capacitación que recibió de evaluación del desempeño por parte de la coordinación durante el periodo 2019 2020 ?

- De 0 a 5 ()
De 6 a 10 ()
De 11 a 15 ()
De 16 a mas ()

10. ¿Considera usted que una correcta evaluación estimula un buen desempeño laboral?

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- A veces ()
- Nunca ()

11. ¿La coordinación remunera al trabajador según las calificaciones que posee para ejecutar determinado trabajo con un nivel superior de evaluación de desempeño?

- Si ()
- No ()

12. ¿Cree usted que la comunicación entre funcionarios directivos y personal de apoyo influye en la evaluación del desempeño?

- Si ()
- No ()

13. ¿Usted trabaja por las sensaciones agradables y estabilidad laboral que brinda la coordinación zonal MAAE Napo?

- Si ()
- No ()

14. ¿El director del departamento de talento humano toma decisiones para la correcta evaluación de los funcionarios?

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- A veces ()
- Nunca ()

