REPÚBLICA DEL ECUADOR

ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA.

Informe Final de Trabajo de Integración Curricular, presentado como requisito parcial para optar por el título de Tecnólogo Superior de en Administración.

AUTORA: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca
DIRECTORA: Mg. Roxana Elizabeth León Lara

Tena - Ecuador

2022

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA

Ing. Roxana Elizabeth León Lara., Mg.

DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

En calidad de Directora del Proyecto Integrador denominado: **ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA**, de autoría de la señorita **PRICILA YAJAIRA ALVARADO HUATATOCA,** con CC. 1500949928 estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, **CERTIFICO** que se ha realizado la revisión prolija del Trabajo antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instituciones.

Tena, 15 de abril de 2022

Firmado electrónicamente por:
ROXANA
ELIZABETH
LEON LARA

Mg. Roxana Elizabeth León Lara

DIRECTORA

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 8 de julio 2022

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Titulación denominado**: ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA**, presentado por **PRICILA YAJAIRA ALVARADO HUATATOCA**, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;

Firmado electrónicamente por:
JORGE IVAN BARAHONA BONIFAZ

Mg. Jorge Iván Barahona Bonifaz

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
NATALI MARIBEL

Ing. Natali Maribel Freire Tixe

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
YAJAIRA ELIZABETH ANDI LOZADA

Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, PRICILA YAJAIRA ALVARADO HUATATOCA, declaro ser la autora del presente Trabajo de Titulación denominado: **ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA,** y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación de mi trabajo de Titulación en el repositorio institucional- biblioteca Virtual.

AUTORA:

ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA
CÉDULA: 150094992-8

FECHA: Tena, 23 de mayo de 2022

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA AUTORA

Yo, PRICILA YAJAIRA ALAVARADO HUATATOCA, declaro ser la autora del Trabajo de Titulación titulado: ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA, como requisito para la obtención del Título de: TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constará en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio el Instituto. El Instituto Superior Tecnológico Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia del presente trabajo que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 23 de mayo de 2022, firma la autora.

AUTOR: PRICILA YAJAIRA ALVARADO HUATATOCA
FIRMA:
CÉDULA: 150094992-8
DIRECCIÓN: Cotundo
CORREO ELECTRÓNICO: pricila.alvarado@itstena.edu.ec
CELULAR: 0996701000

DATOS COMPLEMENTARIOS
DIRECTORA: Mg. Roxana Elizabeth León Lara
TRIBUNAL DEL GRADO:
Mg. Jorge Iván Barahona Bonifaz (presidente).
Ing. Natali Maribel Freire Tixe (Miembro).
Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada (Miembro).

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi hija Camila, por ser ese motivo más maravilloso de seguir adelante con mis sueños.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, Agradezco a Dios por todas las bendiciones, a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez quienes son el motor que me impulsa mis sueños y esperanzas.

También quiero agradecer al Instituto Superior Tecnológico Tena, a los docentes quienes con sus palabras sabias y conocimientos. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.

Mis amigos y compañeros de viaje, hoy culminan esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR iii
AUTORÍA iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA AUTORA v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL viii
ÍNDICE DE TABLAS xii
ÍNDICE DE FIGURAS xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS xiv
ÍNDICE DE ANEXOS xv
A. TÍTULO 1
RESUMEN 2
ABSTRACT 3
B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA 4
2.1 Necesidad (Contextualización macro) 4
2.2 Actualidad (Contextualización meso) 5
2.3 Importancia (Justificación Social e Institucional) 6
2.4 Presentación del problema de investigación a responder 7
2.5 Delimitación 8
2.5.1 Delimitación Espacial 8
2.5.2 Delimitación Temporal 8
2.6 Beneficiarios 8
2.6.1 Directos 8

2.6.2 Indirectos 8
C. OBJETIVOS 9
3.1 Objetivo General 9
3.2 Objetivos Específicos 9
D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS 10
E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA 11
5.1 Análisis FODA 11
5.1.1 Matriz FODA 13
5.1.1.1 Variables del análisis FODA 13
5.1.2 Comportamiento Organizacional (CO) 15
5.1.2.1 Características de Comportamiento Organizacional 15
5.1.3 Desarrollo Organizacional (DO) 17
5.1.3.1 Objetivos del desarrollo organizacional 18
5.2 Gestión de talento humano 18
5.2.1 Importancia de la gestión de Talento humano 19
5.2.2 Desarrollo de las competencias 20
5.2.3 Planificación de talento humano 21
5.2.3.1 Importancia de la planeación de recursos humanos 22
5.2.3.2 Objetivos de la planeación de los recursos humanos 23
5.2.3.3 El ciclo de la planificación 23
5.3 Marco Legal 25
5.4 Marco Conceptual 28
F. METODOLOGÍA 30
6.1 Materiales 30
6.2 Ubicación del Área de estudio 31
6.2.1 Población 32
6.2.2.2 Muestra 32

6.3 Tipo de investigación / estudio 33
6.3.1 Bibliográfica Documental 33
6.3.2 De Campo 34
6.3.3 Descriptiva 34
6.3.1 Diseño de la investigación 35
6.4 Metodología para cada objetivo 36
6.4.1 Metodología para el objetivo 1 36
6.4.2 Metodología para el objetivo 2 37
6.4.3 Metodología para el objetivo 3 37
G. RESULTADOS 38
7.1 Resultado del objetivo 1 38
7.1.1 Matriz FODA 39
7.1.2 Diagnostico del Análisis FODA 39
7.1.2.1 Amenazas en Oportunidades 39
7.1.2.2 Debilidades en Fortalezas 40
7.2 Resultado del objetivo 2 40
7.2.1 Interpretación de los resultados (gráficos y cuadros) 41
7.3 Resultado del objetivo 3 50
7.3.1 Desarrollo de la propuesta 50
7.3.1.1 Carátula 50
7.3.2 Título 51
7.3.2.1 Datos informativos 51
7.3.3 Antecedentes de la propuesta 51
7.3.4 Objetivos 52
7.3.4.1 Objetivo General 52
7.3.4.2 Objetivos específicos 52
7.3.5 Justificación 53

7.3.5.1 Formulación del problema 53
7.3.6 Metodología 54
7.3.7 Fundamentación Legal 55
7.3.8 Cronograma de ejecución 56
7.3.9 PRESUPUESTO 56
H. CONCLUSIONES 57
I. RECOMENDACIONES 58
J. BIBLIOGRAFÍA 59
K. ANEXOS 63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de asignaturas integradoras 10

Tabla 2. Aportaciones de varias ciencias del comportamiento 16

Tabla 3. Materiales utilizados 30

Tabla 4. Población 32

Tabla 5. Metodología para el objetivo 1 36

Tabla 6. Metodología objetico 2 37

Tabla 7. Metodología para el objetivo 3 37

Tabla 8. Área de trabajo adecuada 41

Tabla 9. Dotación de equipos y materiales de trabajo 42

Tabla 10. Conocimiento de la estructura organizativa 43

Tabla 11. Conocimiento del reglamento Interno de TH 44

Tabla 12. Diagnóstico de clima laboral 45

Tabla 13. Clima laboral optimo 46

Tabla 14. Procesos de evaluación del desempeño 47

Tabla 15. Puesto de trabajo le permite demostrar sus capacidades y habilidades 48

Tabla 16. Comunicado oportuno de los procedimientos políticos 49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquización de Variables.....11

Figura 2. Componentes de un análisis FODA.....12

Figura 3. Análisis FODA.....13

Figura 4. Ubicación del Gad Municipal de Archidona.....31

Figura 5. Análisis FODA.....38

Figura 6. Caratula de la propuesta.....50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Área de trabajo adecuada 41

Gráfico 2. Dotación de equipos y materiales de trabajo.....42

Gráfico 3. Conocimiento de la estructura organizativa 43

Gráfico 4. Conocimiento del reglamento interno de TH.....44

Gráfico 5. Diagnóstico de clima laboral.....45

Gráfico 6. Clima laboral optimo 46

Gráfico 7. Procesos de evaluación de desempeño.....47

Gráfico 8. Puesto de trabajo le permite demostrar sus capacidades y habilidades.48

Gráfico 9. Comunicado oportuno de los procedimientos políticos 49

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Solicitud de autorización para realizar el proyecto de integración curricular. 63

Anexo 2: Oficio de estructura y coherencia del perfil de TIC 64

Anexo 3: Solicitud de autorización a la institución. 66

Anexo 4: Carta de autorización de la institución 67

Anexo 5. Aceptación de la dirección 68

Anexo 6: Formulario de encuestas a aplicar 69

A. TÍTULO

“ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA”.

RESUMEN

El trabajo investigación tiende a la necesidad de realizar la Planificación de Talento Humano, en la Unidad del Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Archidona a través de un análisis FODA, donde se determinó ver la necesidad de la institución, con una planificación donde se detalle el perfil, atribuciones y responsabilidades de los servidores públicos. Para conocer la situación actual de la unidad de talento humano se empleó la investigación descriptiva, la investigación documental y la investigación de campo, con una población de campo de 357 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona, se extrajo una muestra de 185 encuestados, a fin de obtener un panorama completo y comprensivo a la realidad para determinar el desarrollo de dicha institución, es decir, el análisis institucional es un referente para la gestión pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona.

Palabras clave: Planificación de talento humano, Unidad de talento humano, Planificación.

ABSTRACT

The research work tends to the need to carry out the Human Talent Planning, in the Human Talent Unit of the Municipal GAD of the Archidona Canton through a SWOT analysis, where the need for the institution will be expanded, with a planning where detail the profile, powers and responsibilities of public servants. To know the current situation of the human talent unit, descriptive research, documentary research and field research were used, with a field population of 357 officials of the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Archidona Canton, a sample of 185 respondents was extracted. , in order to obtain a complete and comprehensive picture of reality to determine the development of said institution, that is, the institutional analysis is a reference for the public management of the Municipal Autonomous Decentralized Government of the Archidona Canton.

Keywords: Human Talent Planning, Human Talent Unit, Planning.

Reviewed by:

BEd. Yefferson Intriago Burgos
ID. 1313123976
Teacher of English Center of IST Tena.

B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

2.1 Necesidad (Contextualización macro)

(Ramirez, Espindola, & Ruiz, Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, 2019) en su artículo denominado. "Gestión de talento humano: desde el enfoque estratégico" mencionan. "La gestión de talento humano (GTH), en los primeros años, indicaban el estado alcanzado de actividades ejecutadas por el personal, permaneciendo inalterables a pesar que la gestión organizacional ha modificado su visión estratégica en estos últimos tiempos. Los enfoques de la gestión humana en el sector industrial están modificándose mundialmente, procede del entorno empresarial, transferencia de modelos y técnicas corporativas, lucrativo y sin ánimo de lucro, es una realidad del día tras día, experimentadas por las empresas carboníferas".

(Abril Freire, 2018, pág. 14) afirma, "la gestión de talento humano es una forma de tratar al capital humano de la organización y como tal, colabora para el desarrollo según las necesidades técnicas y sociales de cada empresa". Dicho de otra manera, la función de la Gestión del Talento Humano tiene la misión de asignar e integrar el capital humano en los esquemas culturales de la división organizativa de la empresa.

(Dolan, Valle Cabrera, Jackson, & Schuller, La gestion de recursos humanos, 2003, pág. 120). Aportan "La planificación de los recursos humanos ayuda a detectar conocimientos necesarios a medio plazo, en función de las estrategias planteadas por la organización, y satisfacer esta necesidad, permitiendo a la gerencia articular su preocupación por utilizar sus recursos humanos de la forma efectiva, en el momento presente y tomar decisiones para el futuro. La planificación de los recursos permite desarrollar comportamientos proactivos en el área de formación".

Como todos sabemos, las empresas y organizaciones más exitosas que alcanzan la excelencia, contribuyendo con capital intelectual, por encima de todo. El factor humano es uno de los factores más importantes en el contexto de la globalización empresarial, el fuerte impacto del cambio y desarrollo tecnológico, para la mayoría de las organizaciones.

2.2 Actualidad (Contextualización meso)

En América del Sur, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han implementado la gestión de talento humano en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al personal, compensación y políticas de retención; generando un efecto positivo hacia la consecución de objetivo. Esto patentiza que la puesta en marcha de elementos estratégicos organizacionales considerando un enfoque estratégico para la gestión de talento humano con los rasgos y tendencias actuales son determinantes para la efectividad empresarial. En Venezuela, Colombia y Chile, la gestión de talento humano está adaptándose a las condiciones específicas de cada empresa, aplicable al momento histórico, sistema socio-cultural del país. En el Estado Zulia - Venezuela, la Costa Atlántica de Colombia y Santiago de Chile, parte de las organizaciones se encuentran a las expectativas de gestionar el talento humano con un enfoque estratégico, utilizada para definir con precisión los objetivos que conducirán al desarrollo de la organización adaptándose a las necesidades del entorno, viéndose inmersos en este proceso de gestión gerencial, por tal motivo, se asesoran con especialistas para iniciar sus procesos de implementación para la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico. (Ramirez, Espindola, & Ruiz, Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, 2019)

"La planeación incluye seleccionar misiones y objetivos y las acciones para alcanzarlos; requiere tomar decisiones: es decir, seleccionar entre diversos cursos de acción futuros." (Ramos, 2014, pág. 31)

La gestión del talento tiene como objetivo principal el éxito financiero, social y administrativo dentro de una organización por ende dar cumplimiento a los objetivos institucionales enmarcados en las normas y políticas de las organizaciones.

2.3 Importancia (Justificación Social e Institucional)

En el país, la gestión de Talento Humano ha venido fortaleciendo el rol de asesor para el negocio en la toma de decisiones.

Actualmente la gestión humana está enfocada en su sostenibilidad asegurando la transferencia de conocimiento de la organización a través de diferentes procesos de gestión e innovación, como elementos diferenciadores que agreguen valor. Esta evolución de la administración de personal y relaciones industriales, hacia la gestión estratégica de capital humano se determina por el nivel de alineamiento con los resultados del negocio y conocimiento del mismo, transformándola en una función que busca atender en forma equilibrada sus diferentes frentes de acción, donde sus actividades se enfocan en apoyar al negocio, siendo su socio estratégico, sin perder de vista la administración de compensaciones, relaciones laborales y beneficios, con apoyo de las nuevas tecnologías y servicios especializados. (Ekos, 2013)

El profundo impacto de los cambios sociales, económicos, científicos y políticos vividos en las últimas décadas, hacen necesario repensar desde la perspectiva de la gestión de talento humano, las nuevas tendencias de las Instituciones públicas las cuales deben promover el alto desempeño de los servidores públicos que ayuden a fortalecer los proyectos de política pública enriqueciendo los procesos con el fin de responder a las necesidades que integran en un solo que hacer para solucionar problemas de la sociedad que el país necesita. En las instituciones públicas se destaca cada vez más la importancia de la gestión del talento humano y su relación entre satisfacción y desempeño, ligados a la reputación, como la calidad o la atención al cliente. La gestión del talento aporta valor añadido a las organizaciones públicas. El desafío es atender las necesidades

del Plan Nacional para el Desarrollo del Buen Vivir (una propuesta innovadora y un importante desafío para el Ecuador, basado en lograr un ambiente sano y ecológicamente equilibrado) economía, asegurando un buen vivir con integración social y aspectos económicos). (Bell Heredias & Espín Olea , 2015)

2.4 Presentación del problema de investigación a responder

La Gestión de Talento Humano, ofrece un valor agregado a las instituciones públicas, en un marco actualmente exigente de los clientes internos y externos, es necesario generar un cambio a través del ejemplo, la confianza, comprometiéndose a abandonar esquemas rígidos y complejos en las entidades públicas. (Bell Heredia & Espín Olea , 2015)

A través de la observación directa realizada a la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Archidona, encontramos que no cuentan con información clara y precisa sobre la asignación de personal o requerimientos de puestos en cada unidad administrativa.

El fin que se requiere es dar a conocer las actividades, a través de una propuesta de planificación de trabajo para cada una de las unidades administrativas.

Campo: Administración
Área: Unidad de Talento Humano
Aspecto: Planificación de talento humano
Sector: Público

2.5 Delimitación

2.5.1 Delimitación Espacial

Provincia: Napo
Cantón: Archidona
Institución: GAD Municipal del Cantón Archidona.

2.5.2 Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se desarrollará en el ciclo académico noviembre 2021 – abril 2022.

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos

Consideran como beneficiarios directos de este proyecto a los directivos, ejecutivos, funcionarios, empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón Archidona.

2.6.2 Indirectos

- Ciudadanía del Cantón Archidona y otros Cantones de la provincia de Napo.

C. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- Elaborar la Planificación de Talento Humano, en el GAD Municipal del Cantón Archidona.

3.2 Objetivos Específicos

- Ejecutar un análisis situacional mediante la herramienta FODA a la unidad de talento humano del GAD Municipal del Cantón Archidona.

- Diagnosticar la situación actual de la unidad de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Archidona.

- Realizar la Planificación de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Archidona.

D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

Para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular se ha considerado apoyarse en la siguiente metodología de estudios que contemplan en la malla curricular de la Carrera de, Tecnología Superior en Administración.

Tabla 1. Matriz de asignaturas integradoras

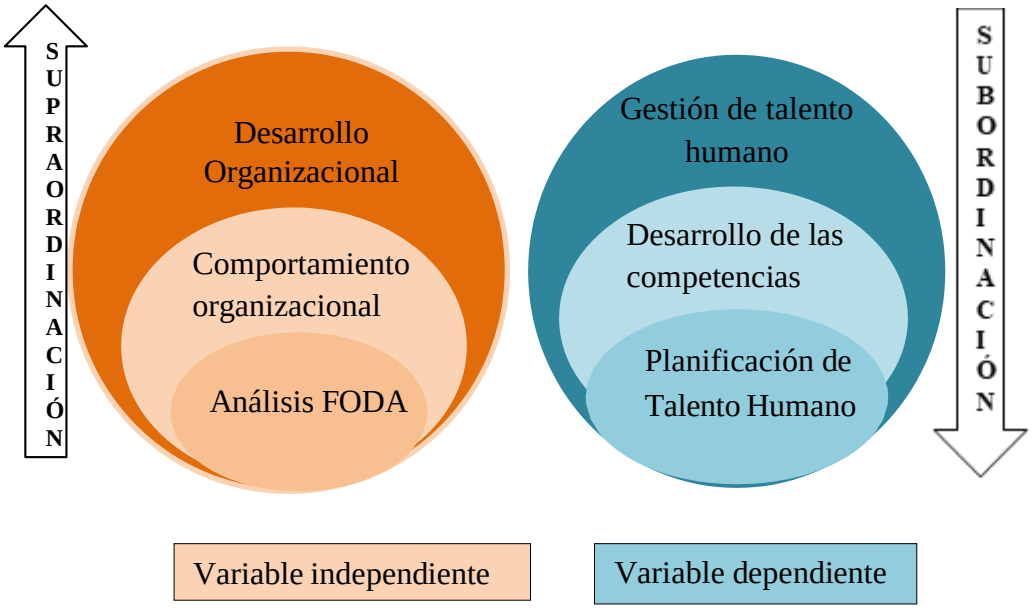
Asignaturas	Aplicación Directa	Aplicación Indirecta	Resultados De Aprendizaje
Metodología de Investigación	x		Formular la solución de problemas de índole administrativo aplicando metodologías y técnicas de investigación
Gestión de Talento Humano	**x**		Describir el campo de la Gestión de Recursos Humanos y comprender su importancia para los directivos y empleados de la organización.
Sistemas de Organización Empresarial	**x**		Establecer los elementos básicos de la administración tomando cuenta las relaciones que existen entre producción, costo, productividad, eficiencia, utilidad y rentabilidad para un adecuado tratamiento en las diferentes organizaciones.
Planificación Estratégica	**x**		Diseñar la estructura de la organización mediante un análisis de los factores del entorno empresarial que influyen en la formulación de estrategias.

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca, 2022
Fuente: (Silabo de la carrera TSA 2021-I)

E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El desarrollo de la fundamentación teórica, se ejecuta de acuerdo a la jerarquización de variables que se presenta, en la Figura 1.

Figura 1 Jerarquización de Variables



Elabrado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

5.1 Análisis FODA

Proviene del acrónimo en inglés SWOT, en español las siglas son FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que se puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. Thompson y Strikland (1998) establece que el análisis

FODA estima el efecto que una estrategia tiene para lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación externa, esto es, las oportunidades y amenazas. (Ponce Talancón, 2007)

(Kiziryan, 2020) en su artículo denominado. "análisis FODA" menciona. "Se trata de una herramienta muy importante antes de realizar cualquiera estrategia comercial. En este sentido, para que una empresa lleve a cabo con éxito dicha estrategia, primeramente, deberá conocer la situación presente de su empresa".

(Mantilla González D. , 2015) en su trabajo investigativo aporta. El FODA, permitirá contar con información valiosa proveniente de las personas involucradas con la administración y que pueden aportar ideas inestimables para el futuro organizacional.

La técnica del FODA utiliza una serie de matrices que permite una mejor organización de la información e indudablemente se produce un análisis técnico, de tal manera que los datos alcanzados son fidedignos y de mucha utilidad al momento de la toma de decisiones administrativas.

Figura 2. Componentes de un análisis FODA

	Positivo	**Negativo**
Interno	Fortalezas	Debilidades
Externo	Oportunidades	Amenazas

Fuente: (García López & Cano Flores, 2013)
Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

5.1.1 Matriz FODA

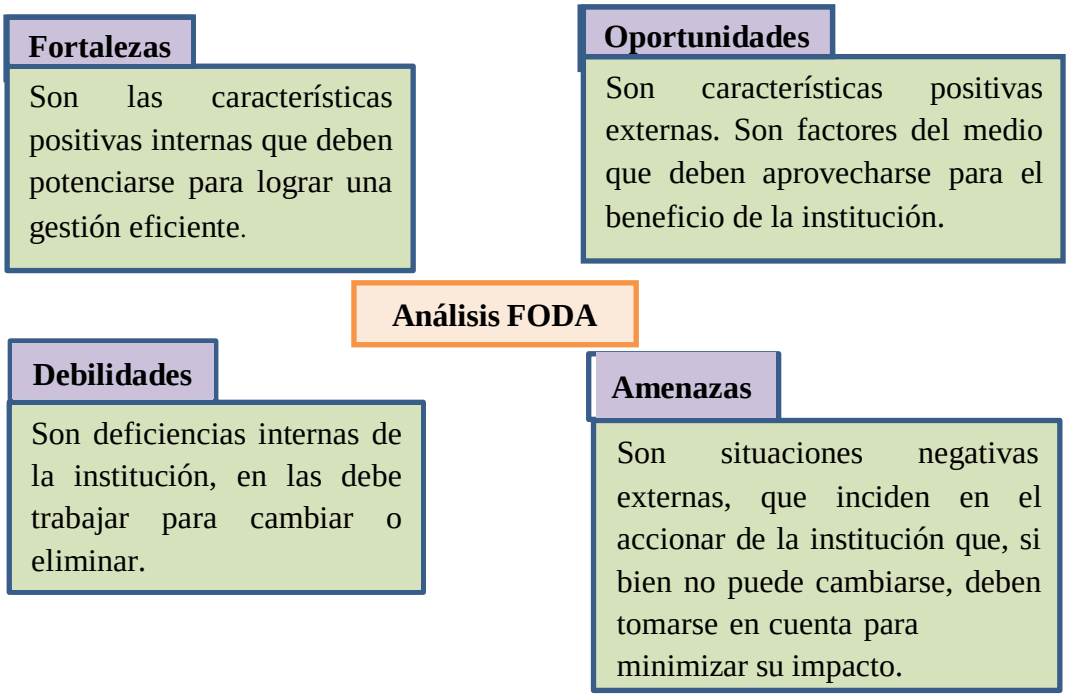
La matriz FODA permite el análisis estratégico, tanto de los factores externos como internos que afectan a la organización, y su impacto en la organización, dependiendo si estos factores son positivos o no.

El análisis de la combinación de estas variables ayuda a establecer estrategias y tomar acciones en torno a la realidad de la organización, con el objetivo de mejorar su desempeño. (Mantilla González D. A., 2015).

5.1.1.1 Variables del análisis FODA

Es necesario establecer los conceptos de las variables básicas utilizadas, que son: Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas. Se inicia con los conceptos de variables internas y luego variables externas.

Figura 3. Análisis FODA



Fuente: (Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo , 2012, pág. 21)
Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca, (2022)

Fortaleza. Las fortalezas pueden asumir diversas formas como: recursos humanos maduros, capaces y experimentados, habilidades y destrezas importantes para hacer algo, activos físicos valiosos, finanzas sanas, sistemas de trabajo eficientes, costos bajos, productos y servicios competitivos, imagen institucional reconocida, convenios y asociaciones estratégicas con otras empresas, etc.

Debilidad. Significa una deficiencia o carencia, algo en lo que la organización tiene bajos niveles de desempeño y por tanto es vulnerable, denota una desventaja ante la competencia, con posibilidades pesimistas o poco atractivas para el futuro. Constituye un obstáculo para la consecución de los objetivos, aun cuando está bajo el control de la organización. Al igual que las fortalezas éstas pueden manifestarse a través de sus recursos, habilidades, tecnología, organización, productos, imagen, etc.

Oportunidades. Son aquellas circunstancias del entorno que son potencialmente favorables para la organización y pueden ser cambios o tendencias que se detectan y que pueden ser utilizados ventajosamente para alcanzar o superar los objetivos. Las oportunidades pueden presentarse en cualquier ámbito, como el político, económico, social, tecnológico, etc., dependiendo de la naturaleza de la organización, pero en general, se relacionan principalmente con el aspecto mercado de una empresa.

Amenazas. Son factores del entorno que resultan en circunstancias adversas que ponen en riesgo el alcanzar los objetivos establecidos, pueden ser cambios o tendencias que se presentan repentinamente o de manera paulatina, las cuales crean una condición de incertidumbre e inestabilidad en donde la empresa tiene muy poca o nula influencia, las amenazas también, pueden aparecer en cualquier sector como en la tecnología, competencia agresiva, productos nuevos más baratos, restricciones gubernamentales, impuestos, inflación, etc.

5.1.2 Comportamiento Organizacional (CO)

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y grupos que operan dentro de una organización. Se trata de la influencia que todos ellos tienen sobre la organización y la influencia que la organización tiene sobre ellos. (Chiavento, 2009, pág. 6)

5.1.2.1 Características de Comportamiento Organizacional

Según, Chiavenato manifiesta. El comportamiento organizacional tiene características distintivas. Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Las principales características del CO son las siguientes.

- El comportamiento organizacional es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito.

- El CO se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable éxito.

- El CO utiliza, métodos científicos, fórmulas, hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico.

- El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.

- El comportamiento organizacional se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:

Tabla 2. Aportaciones de varias ciencias del comportamiento

Ciencias del comportamiento	
Ciencias Políticas	Retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional.
Antropología	Analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
Psicología	Ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera
Psicología Social	Analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.
Sociología	Referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.
Sociología Organizacional	Referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

Fuente: (Chiavento, 2009, pág. 8)
Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

5.1.3 Desarrollo Organizacional (DO)

La teoría administrativa denominada: Desarrollo Organizacional, en sus principios teóricos aporta un conjunto de ideas acerca del hombre, la organización y el ambiente; orientadas a propiciar el desarrollo y crecimiento de sus potencialidades representadas en: competencias, habilidades y destrezas.

El DO busca perpetuarse en el pensamiento administrativo al presentar desde sus orígenes, un concepto dinámico de las organizaciones, de la cultura organizacional y el cambio organizacional. (Sanchez Ambriz, 2009)

El desarrollo organizacional es una mezcla de ciencia y arte, lo cual lo convierte en una disciplina apasionante. (Guízar Montúfar, 2013, pág. 6)

El autor cita a, varios autores que dan diferentes definiciones de desarrollo organizacional.

Reuben T. Harris

Hay una tendencia a, mejorar las relaciones interpersonales para sacar adelante a la empresa.

Warnen G. Benis

Es una respuesta al cambio, una estrategia educativa que tiene como objetivo cambiar las creencias, los valores y las estructuras actuales de una organización para que pueda adaptarse bien a las nuevas tecnologías y desafíos a un ritmo rápido de cambio.

Richard Beckhard

Este es un esfuerzo propuesto para involucrar a toda la organización administrativa y utilizar el conocimiento de las ciencias del comportamiento, para mejorar la eficiencia y la salud a través de intervenciones propuestas en los procesos organizacionales.

5.1.3.1 Objetivos del desarrollo organizacional

- Aumentar el apoyo y la confianza entre los miembros de una empresa.
- Fomentar la colaboración entre los miembros de la compañía para generar trabajo en equipo.
- Proporcionar entusiasmo y satisfacción en la empresa.
- Proponer soluciones creativas a los problemas de la organización.
- Mejorar los procesos de comunicación e información.
- Lograr que las metas sean compatibles y optimistas. (Enciclopedia Economica, 2018)

5.2 Gestión de talento humano

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2002, pág. 42)

La gestión de talento humano busca resaltar el gran potencial que hay en un ser humano, que muchas veces puede estar oculto y no se dan cuenta y así estar desaprovechando oportunidades laborales. La gestión de talento humano es más que garantizar las competencias de los empleados dentro de la organización. (Cunalata Villar, 2019)

(Bermeo Rodriguez, 2016) en su trabajo investigativo en Ambato menciona, “La Gestión de Talento Humano, es circunstancial y dependiente de aspectos diversos y dominantes, que se encuentra en diferentes organizaciones son susceptibles de cambio dependiendo de la psicología y la ideología aquellos que son dirigidos y se han establecido en la organización.

5.2.1 Importancia de la gestión de Talento humano

La gestión debe transcender en varias componentes tanto individuales como colectivos, este grupo de profesionales encargados de este departamento debe ser sensible no solo a los intereses de la institución, sino a las expectativas, capacidades, intereses de las personas internas y externas de la empresa. (Navarro, 2019)

Partimos de la premisa que sin capital humano no hay empresa. Así de simple. Sin seres que hagan posible la producción, que brinden servicios y realicen las actividades para lograr la misión de la organización, no existiría nada. Si bien muchos estudiosos aún afirman que la maquinaria está reemplazando a la mano de obra y que es mejor depositar la confianza en una máquina que está producida por el ser humano, eso es completamente falso, la tecnología jamás podrá remplazar a la persona, puede facilitar muchos procesos es verdad, pero nunca será más importante, es por eso que la Gestión del Talento Humano constituye un área interdisciplinaria formada por numerosas dinámicas que alimentan y enriquecen a la organización; así como aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, también de tecnología del aprendizaje, de servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y gastos sociales, ocio, incentivos, disciplina y actitudes, interpretación de las normas laborales, eficiencia y eficacia, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoria y otros asuntos diversos. (Miranda Hoyes, 2016)

Esta área se convirtió en muchas empresas en un proceso de apoyo gerencial clave para el desarrollo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la clima organizacional, en la promoción de una buena cultura laboral, es el ente desarrollador de las aptitudes de los funcionarios, generador de calidad de vida dentro del trabajo, utilizando el factor humano como ventaja competitiva de la empresa y armonizando los objetivos empresariales con objetivos individuales de esta forma poder potenciar de gran manera a nuestros socios internos que ellos lleven a la empresa su cúspide.

5.2.2 Desarrollo de las competencias

El desarrollo de competencias es definido por (Alles, 2007) como: "Acciones encaminadas a alcanzar el nivel de madurez o sofisticación deseado con base en el trabajo que la persona está realizando actualmente o podrá realizar en el futuro."

El desarrollo humano es el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus miembros a través, de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno social en el que respeten los derechos humanos de todos ellos. También se considera como la cantidad de opciones que tiene un ser humano en su propio medio, para ser o hacer y produzca un beneficio para su comunidad. El desarrollo humano podría definirse también como una forma de medir la calidad de vida del ser humano en el medio en que se desenvuelve. (wikipedia, 2020)

- **Desarrollo de personas**

(Bermeo Rodríguez, 2016) en su trabajo de investigación denominado, "El entrenamiento y el desempeño laboral en el área administrativa del gobierno autónomo descentralizado provincial de Cotopaxi" aporta. Para que una empresa cumpla con su misión y visión, debe desarrollar de manera conjunta su talento humano, trabajando en conjunto con las competencias de la organización, a través de una serie de procesos gestionados por el recurso humano, algunos de los cuales son descripciones de puestos por competencias, planes de carrera. de acuerdo con las necesidades de los diferentes funcionarios y, en última instancia, una evaluación del desempeño centrada en las habilidades.

El desarrollo personal es un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades. El objetivo es vivir de forma equilibrada y que haya consonancia entre cuerpo y mente. (Peiro, 2021)

El desarrollo Personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de

pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. (Coach Nabor, 2021)

Es un tipo de influencia, ya que los individuos crean un ambiente social durante su permanencia en una organización o instituciones, para que se adapten a los valores sociales y normas establecidas de dicha organización. Las personas reciben influencia, modifican su comportamiento y cambian, de manera similar, todos sus principios para acomodarlos a los de la organización.

5.2.3 Planificación de talento humano

La Planificación de Recursos Humanos: Es un proceso que identifica necesidades actuales y futuras de recursos humanos para que la organización alcance sus objetivos. La planificación de los recursos humanos debe servir como un enlace entre la gestión de los recursos humanos y el plan estratégico general de una organización. El envejecimiento de la población de los trabajadores en la mayoría de los países occidentales y la creciente demanda de trabajadores cualificados en las economías en desarrollo han resaltado la importancia de una planificación de recursos humanos efectiva. (Jhagdeo, 2018)

La planificación de los recursos humanos, es uno de los procesos básicos para la gestión de los recursos humanos y el desarrollo eficaz de toda la organización. En general, esto consiste en predecir las necesidades de personal de su organización durante los próximos años y determinar los pasos necesarios para satisfacer esas necesidades.

Es una técnica para determinar en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que tendrá una organización. Al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesarios, el departamento de personal puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras más. (Gutiérrez Andrade, 2007)

La planificación de los recursos humanos trata de determinar, por una parte, las necesidades, tanto cuantitativas como cualitativas, del personal partiendo de los objetivos y la estrategia que tiene establecida la organización para un determinado horizonte temporal y, por otra, conocer si las disponibilidades de los recursos humanos se ajustan, en cada momento, a dichas necesidades. (Dolan, Valle Cabrera, Jackson, & Randall S , Gestion de los recursos humanos, 2007, pág. 5)

5.2.3.1 Importancia de la planeación de recursos humanos

La planificación de recursos humanos es una parte esencial que encierra la gestión de empresas, debido a que se encarga de proyectar a futuro los planes que se llevarán a cabo con respecto a las actividades y los fines que deberán ser desarrolladas mediante la utilización de los recursos humanos.

1. Se lleva a cabo con el fin de lograr una mayor participación por parte del gerente que debe aplicar las decisiones más importantes, situándolo de esta forma en una posición estratégica para la empresa, los cuales deben ser responsables, profesionales, altamente calificados utilizando todas las herramientas modernas para el éxito en el análisis correspondiente del sector de recursos humanos en una empresa.
2. Ayuda a constituir un parámetro determinante en cuanto a la eficiencia en la gestión y la administración de la empresa.
3. La planificación es el camino más directo al cumplimiento de los objetivos de la empresa.
4. Es fundamental debido a que permite diseñar un sistema que facilite la realización de dicha planificación; el cual es capaz de direccionar todas aquellas actividades que estén relacionadas al departamento de recursos humanos.
5. Logra un enfoque sistemático como resultado de la planificación en coordinación con todos los parámetros influyentes en el hecho de garantizar una eficiente planificación de los recursos humanos. (SCRIBD, 2018)

5.2.3.2 Objetivos de la planeación de los recursos humanos

Objetivo de rentabilidad. Es reducir el impacto de los costes laborales en la cuenta de resultados de la empresa y dotar a la organización de la mano de obra idónea para alcanzar sus objetivos. Para lograr este objetivo, es necesario coordinar convenientemente el flujo de personal entre la organización y su entorno, así como los movimientos internos. Por lo tanto, se evitan situaciones en las que la plantilla es demasiado grande o demasiado pequeña.

Objetivo de competitividad. El coste laboral no sólo repercute en la cuenta de resultados; también es determinante del precio de venta y, por tanto, de la situación competitiva de una firma en el sector.

Objetivo de coordinación interna. Busca la congruencia de las acciones desarrolladas por el departamento de recursos humanos con los planes de las restantes unidades operativas. Piénsese, por ejemplo, en los procesos de reclutamiento, formación o gestión de carreras.

Objetivo de eficacia. incide positivamente en el desempeño de los cargos, los divide en grupos vocacionales, los promueve con el perfil profesional adecuado y evita largas vacantes.

Objetivo de comportamiento organizativo. El desarrollo de recursos humanos será una poderosa herramienta para motivar a los empleados a través, de planes de carrera personalizados que persigan la integración y consistencia del desarrollo organizacional y el progreso personal (Ibarra, 2002, págs. 14,15)**.**

5.2.3.3 El ciclo de la planificación

El ciclo de la planificación comprende tres fases: La formulación, la implementación y el seguimiento y evaluación. (Almache Chango, 2013)

Formulación del plan

Este proceso contempla el diagnóstico y análisis de la realidad en la que opera la entidad y la propuesta de acciones orientadas a modificar el entorno y solucionar los problemas y necesidades identificados.

Implementación del plan

Es la ejecución de las acciones propuestas en el plan conforme a la programación plurianual y anual elaboradas.

Seguimiento y evaluación

Consiste en la verificación oportuna del cumplimiento de las acciones programadas y el análisis de los resultados obtenidos a fin de conocer si el plan, los objetivos y los resultados se corresponden con las necesidades identificadas en la fase de diagnóstico y con la misión de la institución.

5.3 Marco Legal

La presente investigación se basa con Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

Octava Sesión
Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Título I: Del Servicio Público. Capítulo Único: Principios, Ámbito y Disposiciones Fundamentales.

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

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

Título V: De La Administración Técnica Del Talento Humano
Capitulo 1: Sistema Integrado De Desarrollo Del Talento Humano Del Sector Público

Art. 54.- De su estructuración. - El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

Capítulo 2: Del Subsistema De Planificación Del Talento Humano

Art. 55.- Indica del que el subsistema de la planificación de talento humano." Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente".

Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano. -Las Unidades de Administración de Talento Humano estructuran, elaboran y presentaran la, planificación del talento humano, en función de los planes, programadas, proyectadas y procesos a ser ejecutados.

Reglamento De Administración Del Talento Humano Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Archidona.
Capítulo I Del Subsistema De Planificación De Talento

Art.5.- Del subsistema de planificación de talento humano. – El subsistema de planificación e talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo organizacional que requieren los procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Archidona, en función de la situación histórica actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares que se elaboren para el efecto; los planes, programas, procesos y proyectos a ser ejecutados por el GAD Municipal de Archidona.

Art.6.- De la planificación institucional de talento humano. - Estará a cargo el comité de gestión de calidad y desarrollo organizacional, integrado conforme lo estipulado en el art. 138 del Reglamento General de la LOSEP, y tendrá la responsabilidad de proponer, monitorear y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional, en función de los planes, proyectos y procesos a ser ejecutados que se hallan definidos y aprobados por la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Archidona.

La planificación se sujetará a las necesidades de trabajos que requieran la entidad que requieran la entidad para cumplir eficientemente su misión, objetivos y responsabilidades, sobre la situación histórica, actual y proyectada del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, considerando el portafolio de productos y servicios, requerimientos de las direcciones o procesos, y de acuerdo con los planes, programas y proyectos definidos.

Art.7.- De los componentes de la planificación del talento humano. – El proceso de la planificación del talento humano estará integrado por los siguientes componentes:

a) Diagnostico institucional del talento humano;
b) Determinación de la plantilla de talento humano; y,
c) Optimización y racionalización de talento humano.

5.4 Marco Conceptual

Administración. - Este es el proceso de planificar, organizar, ejecutar y controlar los recursos para usarlos de manera más eficiente para lograr las metas de su institución.

Administración de recursos humanos: Desarrollar el potencial de los trabajadores para lograr la máxima satisfacción laboral, dar lo mejor de sí a la organización y alcanzar los objetivos administrativos de la forma más eficiente y eficaz.

Análisis: Acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible; reconocer la naturaleza de las partes y las relaciones entre estas, y obtener las conclusiones objetivas del todo.

Conocimiento: Acción de conocer. Conocimiento específico de una materia, una disciplina o un campo de actividad, que se requiere para el desempeño eficiente de un puesto.

Coordinación: El proceso de analizar diferentes actividades y combinarlas para que se realicen en momentos específicos en relación con otras actividades para lograr la meta con la mayor eficiencia y eficacia posible.

Competencia (organización). - Conjunto de conocimientos, habilidades, valores, motivaciones, rasgos de personalidad y aptitudes propias de cada persona.

Eficacia: Indicador del mayor logro de objetivos o metas, por unidad de tiempo, respecto de lo planeado y del efecto deseado.

Eficiencia: Indicador de menor costo de un resultado por unidad de factor empleado y unidad de tiempo. Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto del costo de producir esos resultados.

Gestión. -Es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.

Habilidad. - Capacidad que tiene una persona para realizar una determinada tarea o actividad de forma correcta y sencilla. Así, es una forma de aptitud específica para una determinada actividad, ya sea física, mental o socialmente.

Investigar: Estudio a fondo de una determinada materia, por medio de la realización de indagaciones para descubrir algo que se desconoce.

Organización. - Es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.

Planificación. -Es la estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos.

Recursos: medios que se emplean para realizar las actividades. Se clasifican en seis clases: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo.

Talento. - Es la capacidad que existe para desempeñar una determinada actividad o tarea con habilidad, y eficacia.

Usuario: persona que recibe y utiliza los productos o servicios generados en un proceso.

F. METODOLOGÍA

6.1 Materiales

Los materiales y equipos necesarios para el trabajo de investigación y elaboración del Trabajo de Titulación son los siguientes:

Tabla 3. Materiales utilizados

Equipos	Detalles
Laptop DELL Inspiron 15 3000	Utilizado para el trabajo de investigación.
Impresora Epson L3150	Empleado, para impresiones, copias, escaneos, solicitudes, oficios, encuestas entre otras.
Celular IPhone S5	Dispuesto para usos, de fotografías, llamadas, mensajes en el ámbito investigativo.

Instrumentos	Detalles
Internet	Destinado para consultas, revisión de correos, durante el trayecto investigativo.

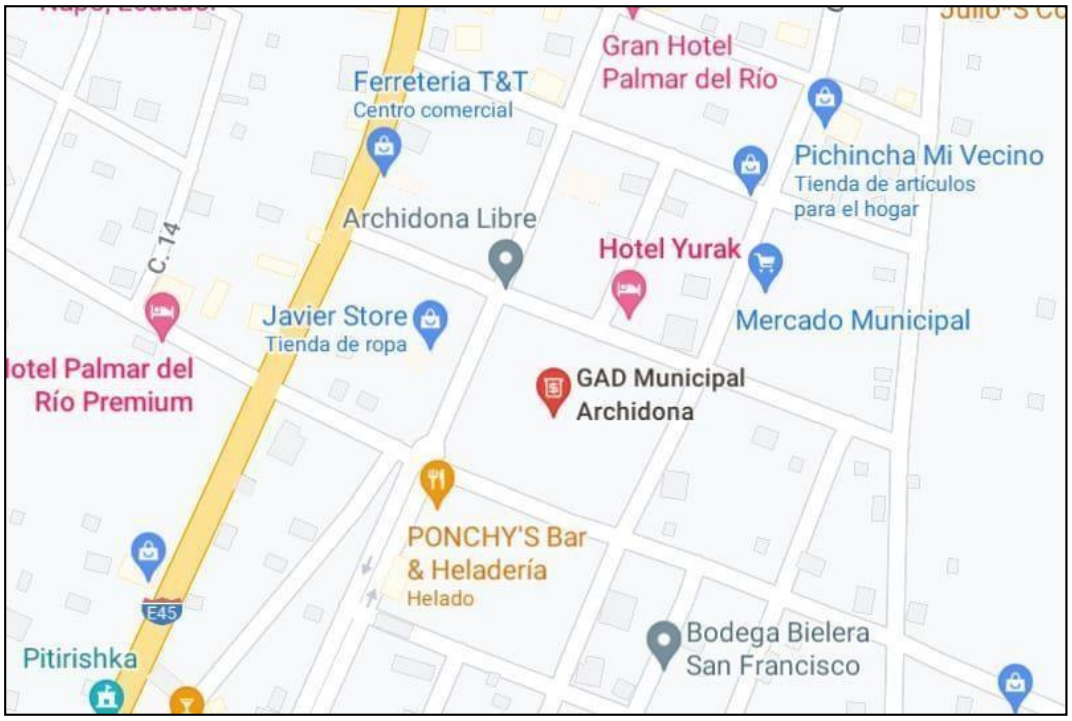
Materiales	Detalles
Papel bond	Utilizado 2 resmas, copias encuestas solicitudes, etc.
Esferos	Aplicado, 3 colores azules las cuales fueron destinados, firmas, apuntes, etc.
Carpeta	Ocupado, 1 carpeta color azul donde se pudo llevar, documentos, oficios, solicitudes y encuestas.

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

6.2 Ubicación del Área de estudio

Archidona está ubicada al nororiente del Ecuador, en la provincia de Napo. Sus límites son: Norte, el cantón Quijos; Sur, Cantón Tena; Este, provincia de Orellana; y, Oeste, las provincias de Pichincha y Cotopaxi. Tiene cuatro parroquias Archidona (cabecera cantonal), Cotundo, San Pablo de Uzhpayacu y Hatun Sumaku. La superficie es de 3039.2 Km², con rangos altitudinales que van desde los 613 (mínima)hasta los 4.294(Cordillera Real de Los Andes), tiene una temperatura promedio de 24°C. y una presión atmosférica de 712 mm hg. Archidona se encuentra a 150 Km. de distancia de Quito, y a 8 Km. de la ciudad de Tena, esta comunicada por las vías Tena – Baeza - Quito, Tena – Loreto –Coca y, además, se puede acceder por la vía Ambato – Baños – Puyo – Tena. (Gobierno Municipal Decentralizado de Archidona, 2019)

Figura 4. Ubicación del GAD Municipal de Archidona.



Adaptado de Google Maps (2022).

6.2.1 Población

El primer paso en toda investigación estadística consiste en fijar el conjunto de elementos que queremos estudiar, que llamaremos población o universo. Cada elemento de la población se denomina individuo o unidad de análisis. (Trejo Mallqui, 2018)

En el caso de la investigación se trabajó con el universo de estudio de 357, determinado por los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón Archidona que se describen a continuación:

Tabla 4. Población

Población	frecuencia
Alcalde y concejales	6
Directores y Coordinadores departamentales	21
Empleados	188
Trabajadores	142
Total	**357**

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

6.2.2.2 Muestra

Para el cálculo de la muestra se emplea la siguiente fórmula:

$$\boldsymbol{n = \frac{Z^2(p.q)N}{((N-1)e^2) + (Z^2(p.q))}}$$

Donde:

N= Universo o población = 357

P= Probabilidad de ocurrencia = 0,5

Q= Probabilidad de no ocurrencia (5%**)** (1-P) = 0,5

E= Error muestral (5%) = 0,05

Z= Nivel de confianza (95%) = 1,96

n= Tamaño de la muestra (x) =185

$$= \frac{\boldsymbol{Z^2(p.q)N}}{((\boldsymbol{N-1})\boldsymbol{e^2}) + (\mathbf{Z^2}(\boldsymbol{p.q}))}$$

$$\boldsymbol{n} = \frac{\mathbf{1.96^2 * 0.5^2 * 357}}{\mathbf{0.05^2(357-1) + 1.96^2 * 0.5^2}}$$

$$\boldsymbol{n} = \frac{\mathbf{342.8628}}{\mathbf{1.8504}} = \mathbf{185.2911803}$$

n = 185

6.3 Tipo de investigación / estudio

La investigación asumió el diseño no experimental, en razón que busca la asociación o relación entre las dos variables, de la investigación en una muestra conformada por 185 servidores del GAD Municipal del Cantón Archidona.

En el trabajo de investigativo se utilizó métodos, técnicas e instrumentos que permitan realizar una adecuada recopilación de información y datos fundamentales para el desarrollo adecuado de la investigación, y mediante esta información se podrá llegar a establecer conclusiones para aplicar una solución.

6.3.1 Bibliográfica Documental

Tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores, sobre las variables basándose en documentos de fuentes primarias como revistas, libros, internet, periódicos y otras publicaciones como fuentes secundarias. (Huatatoca Alvarado, 2015)

Esta investigación se basó en la utilización de fuentes primarias, en el caso de documentos concernientes a la planificación de talento humano; y, secundarias como son los libros, revistas, internet y todos aquellos que tenga relevante información para el estudio de investigación, que permitió sustentar y aportar a la elaboración de la planificación de talento humano.

6.3.2 De Campo

La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (metodologiaucv, 2015)

Este tipo de investigación de campo, se basó generalmente en las encuestas a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona, que nos permitió recoger los datos en forma directa de la realidad que se presenta la institución para así desarrollar la respectiva elaboración de planificación de talento humano.

6.3.3 Descriptiva

Según el autor (Arias, 2012), define: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

El estudio busco especificar las características y los perfiles importantes de todos los involucrados, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona. Esto permitió medir la información recolectada para luego

describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado.

6.3.1 Diseño de la investigación

El trabajo de investigación se realizó mediante un enfoque de los tipos de investigación cuantitativa, cualitativa, bibliográfica documental, de campo, descriptiva, con el cual se busca obtener resultados que corroboren la hipótesis planteada y los cuales ayuden a la toma de decisiones en el GAD Municipal de Archidona.

- **Enfoque cuantitativo**

(Hernadez Sampieri, Fernandes Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 4) "afirman que el Enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías".

La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados visibles a una población mayor. (Neill & Cortez, 2018, pág. 69)

Enfoque cuantitativo de la investigación, realizó mediante la aplicación de encuestas, con las cuales se recolectó datos que permitieron obtener las perceptivas y puntos de vistas de los participantes para aprobar la hipótesis planteada, estas encuestas se aplicaron a los funcionarios y empleados del GAD Municipal del Cantón Archidona.

- **Enfoque cualitativo**

La metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. (Quecedo Lecanda & Castaño Garrido, 2022)

6.4 Metodología para cada objetivo

6.4.1 Metodología para el objetivo 1

- Ejecutar un análisis situacional mediante la herramienta FODA a la Unidad de Talento Humano.

Tabla 5. Metodología para el objetivo 1

Metodología de la investigación	Tipos de investigación	Técnicas de investigación
Método descriptivo: necesaria para captar la realidad a través de la observación de elementos de estudio.	Cualitativo Bibliográfica campo	Documental (ver capítulo 7.1)

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

6.4.2 Metodología para el objetivo 2

- Diagnosticar la situación actual de la unidad de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Archidona.

Tabla 6. Metodología objetivo 2

Metodología de la investigación	Tipos de investigación	Técnicas de investigación
Método analítico y estadístico: permite analizar y procesar la información y obtener resultados.	Cuantitativo Bibliográfica campo	Encuesta **(anexo 6)**

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

6.4.3 Metodología para el objetivo 3

- Realizar la Planificación de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Archidona.

Tabla 7. Metodología para el objetivo 3

Metodología de la investigación	Tipos de investigación	Técnicas de investigación
Método analítico y estadístico: permite analizar y procesar la información y obtener resultados.	Cuantitativo cualitativa Bibliográfica campo	Estudio técnico propuesta **(ver cap.7.1.3)**

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

G. RESULTADOS

7.1 Resultado del objetivo 1

- Ejecutar un análisis situacional mediante la herramienta FODA a la unidad de talento humano.

Realizado mediante la técnica del FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) permitió conocer el estado actual en que se encuentra, para ello fue necesario la participación de los empleados y trabajadores que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Archidona.

Figura 5. Análisis FODA

Fortalezas (internas)	**Oportunidades(externas)**
F1. Personal suficiente en las áreas para desarrollo de actividades. **F2**. Cuenta con una estructura administrativa. **F3.** Equipo multidisciplinario y preparado. **F4**. Experiencia en las áreas.	**O1.** Nuevas tecnologías. **O2.** Convenios interinstitucionales con empresas públicas. **O3.** Apoyo del gobierno provincial. **O4**. Asignación de nuevos recursos por parte del gobierno.
Debilidades	**Amenazas**
D1. Débil coordinación entre áreas y el personal para desarrollo de actividades. **D2.** Parte del recurso humano se maneja por el aspecto político. **D3.** Falta de colaboración por parte de los servidores. **D4.** Equipo de oficina en mal estado o inexistente.	**A1.** Inestabilidad política. **A2.** Variación de presupuestos asignados. **A3.** Sistema de información debilitado. **A4.** Percepción de inseguridad de los ciudadanos.

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

7.1.1 Matriz FODA

El principal objetivo de la matriz FODA es proporcionar información verídica y detallada de la institución, ya que su principal función es ayudar a tomar, la mejor decisión a la empresa.

7.1.2 Diagnostico del Análisis FODA

Como primer punto se realizó la observación para poder diferenciar los factores internos y externos que radican en la institución.

7.1.2.1 Amenazas en Oportunidades

A1. El capital económico, suficiente dará estabilidad a la política que posee la institución.

A2. Dar cumplimiento a los proyectos establecidos a través de una comunicación por ende canalizará los requerimientos estipulados.

A3. Con la implementación de un plan de seguridad mejorará el sistema información debilitado, facilitará a los funcionarios y a la misma ciudadanía a tener servicios eficientes.

A4. La falta de control inferirá a la institución, a tener estabilidad y mejorar cambios necesarios. Para ello debe encaminar tener acciones de compromiso, respeto así llegar a tener un ambiente acogedor.

7.1.2.2 Debilidades en Fortalezas

D1. La falta de coordinación en actividades induce a la desconfianza de los empleados y trabajadores, a desarrollar funciones. Para lo cual es necesario realizar de una socialización a los diferentes temas o actividades en la institución.

D2. El capital humano es esencial en las instituciones, dónde se encamina buscar la confianza y tranquilidad en los puestos de trabajo, generando seguridad a los conocimientos obtenidos y así buscar la correcta ubicación de personal, en el área que poseen más destrezas y habilidades.

D3. Emplear trabajos en equipos, donde se pude participar con diferentes opiniones y dar solución a las actividades planteadas de una manejar más eficiente y responsabilidad.

D4. La contratación de tecnología de primera, fortalece el servicio y agilidad de actividades durante la jornada de trabajo.

7.2 Resultado del objetivo 2

- Diagnosticar la situación actual de la unidad de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Archidona.

A continuación, se presenta el resultado generado de la aplicación de las encuestas, cuyas preguntas fueron cerradas las cuales estuvieron establecidos, con 9 interrogantes a los funcionarios del Gobierno Municipal del Cantón Archidona, cada pregunta tuvo cinco opciones de respuesta, y fueron de selección simple.
Para tabular y graficar los datos se utilizó la hoja de cálculo, con el fin de llegar a obtener un mejor análisis, de las encuestas aplicadas.

7.2.1 Interpretación de los resultados (gráficos y cuadros)

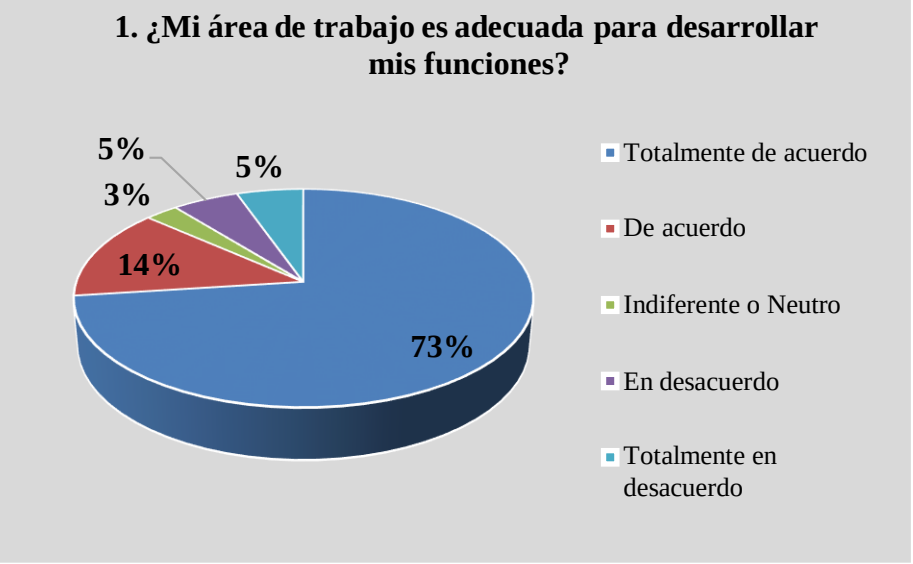
Pregunta 1.- ¿Mi área de trabajo es adecuada para desarrollar mis funciones?

Tabla 8. Área de trabajo adecuada

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	135	73	73
De acuerdo	25	14	87
Indiferente o Neutro	5	3	90
En desacuerdo	10	5	95
Totalmente en desacuerdo	10	5	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 1. Área de trabajo adecuada



Fuente: encuesta aplicada
Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Interpretación: Los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona con más del 80% los indican que su área de trabajo es adecuada para desarrollar sus funciones, lo cual les permite estar seguros.

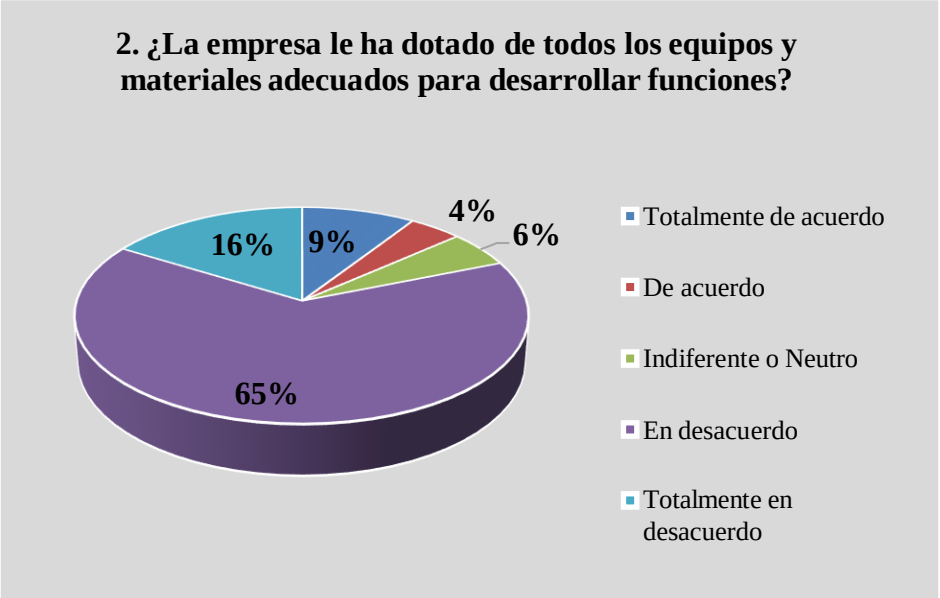
Pregunta 2.- ¿La empresa le ha dotado de todos los equipos y materiales adecuados para desarrollar funciones?

Tabla 9. Dotación de equipos y materiales de trabajo

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	17	9	9
De acuerdo	8	4	13
Indiferente o Neutro	10	6	19
En desacuerdo	120	65	84
Totalmente en desacuerdo	30	16	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 2. Dotación de equipos y materiales de trabajo



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Interpretación: Respecto a si la Institución dota los equipos y materiales para desarrollar las funciones más del 81% mencionan que no tienen equipos y materiales, para realizar las actividades mientras que el 19% ratifican su satisfacción.

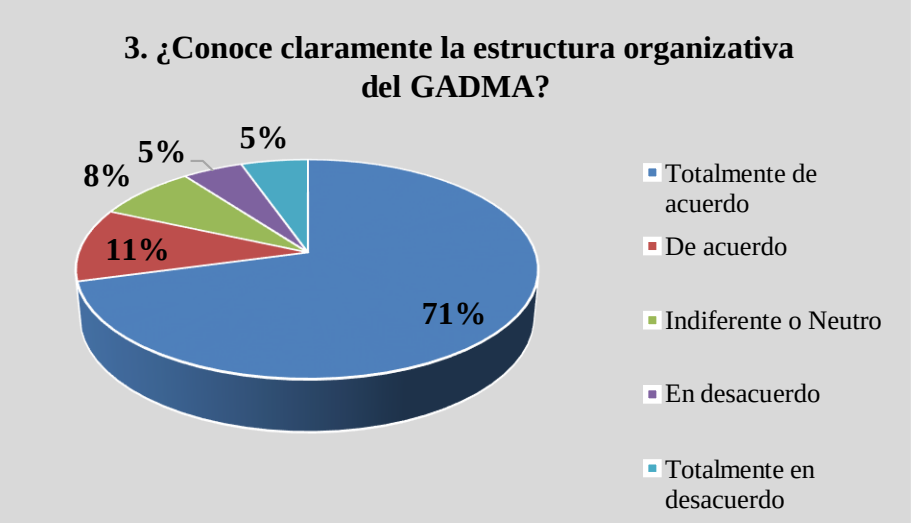
Pregunta 3.- ¿Conoce claramente la estructura organizativa del GADMA?

Tabla 10. Conocimiento de la estructura organizativa

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	131	71	71
De acuerdo	20	11	82
Indiferente o Neutro	15	8	90
En desacuerdo	9	5	95
Totalmente en desacuerdo	10	5	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 3. Conocimiento de la estructura organizativa



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Interpretación: Se determina que el 82% de los servidores afirma conocer la estructura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Archidona, mientras el 8% se muestra indiferente y el 10% desconoce, por lo que se necesita de una socialización.

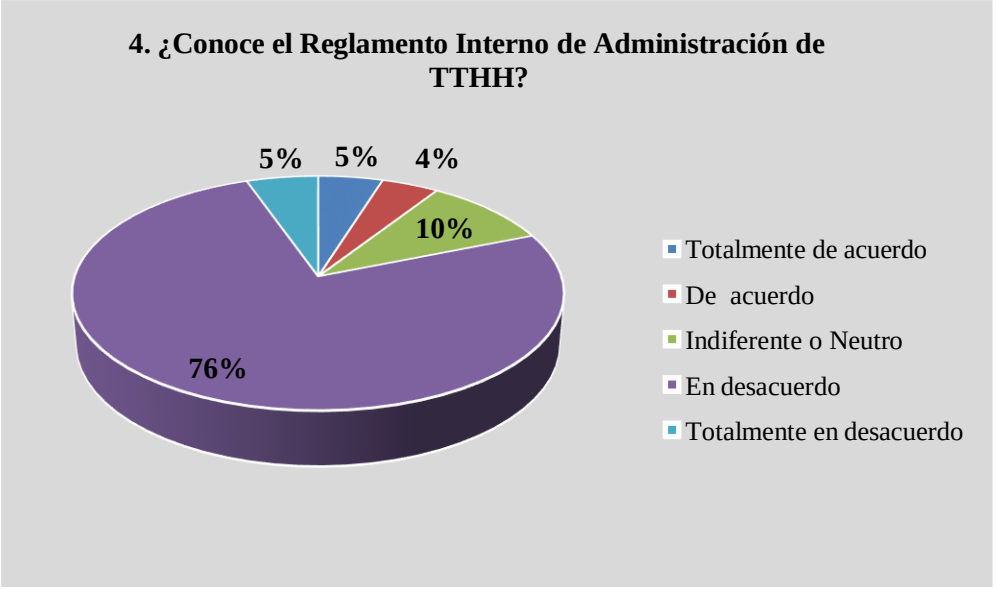
Pregunta 4.- ¿Conoce el Reglamento Interno de Administración de TTHH?

Tabla 11. Conocimiento del reglamento Interno de TH.

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	9	5	5
De acuerdo	8	4	9
Indiferente o Neutro	18	10	19
En desacuerdo	140	76	95
Totalmente en desacuerdo	10	5	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 4. Conocimiento del reglamento interno de TH.



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Interpretación: El 76% del Personal Administrativo expresó no haber conocido el reglamento interno de TT. HH, mientras que el 24% conoce, por lo que se concluye que no hubo una socialización de ello.

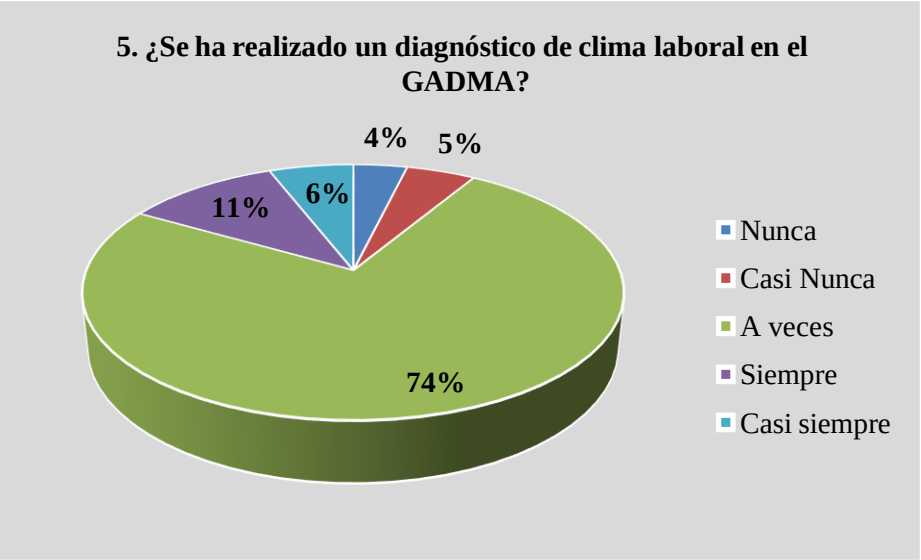
Pregunta 5.- ¿Se ha realizado un diagnóstico de clima laboral en el GADMA?

Tabla 12. Diagnóstico de clima laboral

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4	4
Casi Nunca	9	5	9
A veces	138	74	83
Siempre	20	11	94
Casi siempre	11	6	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 5. Diagnóstico de clima laboral



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Interpretación: Con los resultados obtenidos el 74% indica que lo han hecho a veces, se concluye que no han sido incluidos en ningún proceso de evaluación diagnóstica para determinar ni su nivel de satisfacción en su trabajo, ni el clima laboral, por lo se busca la necesidad, de que se realice el diagnóstico para determinar sus necesidades.

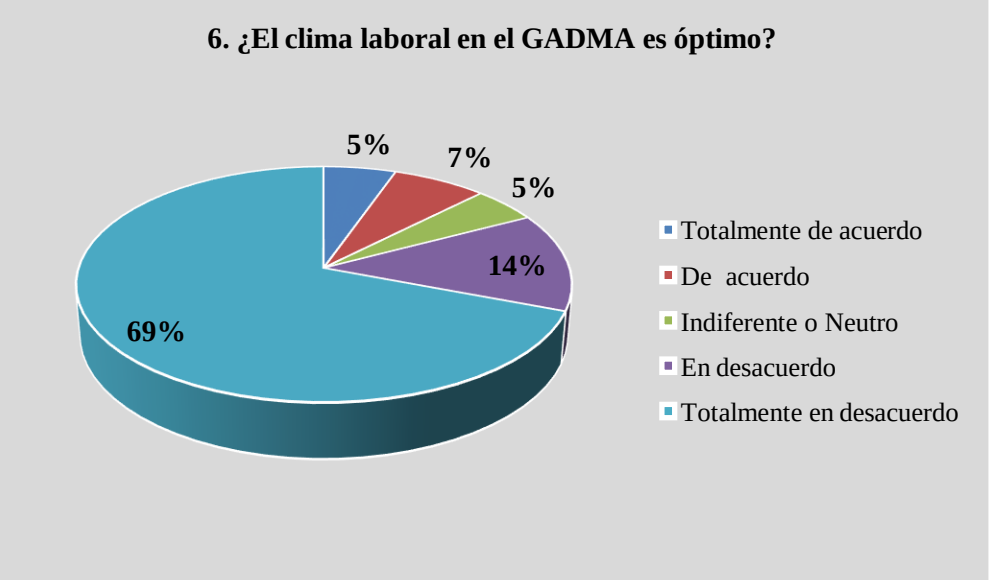
Pregunta 6.- ¿El clima Laboral en el GADMA es óptimo?

Tabla 13. Clima laboral óptimo

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	5	5
De acuerdo	13	7	12
Indiferente o Neutro	9	5	|17
En desacuerdo	25	14	31
Totalmente en desacuerdo	128	69	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 6. Clima laboral óptimo



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Interpretación: Se determina que la mayoría de servidores en un 83%, indican que no es óptimo el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona, por lo que incide al personal mostrar una mejora en la calidad de servicio y desarrollar personalmente y profesionalmente en sus puestos de trabajo, mientras que 17% manifiestan reconocer un adecuado clima laboral en su lugar de trabajo.

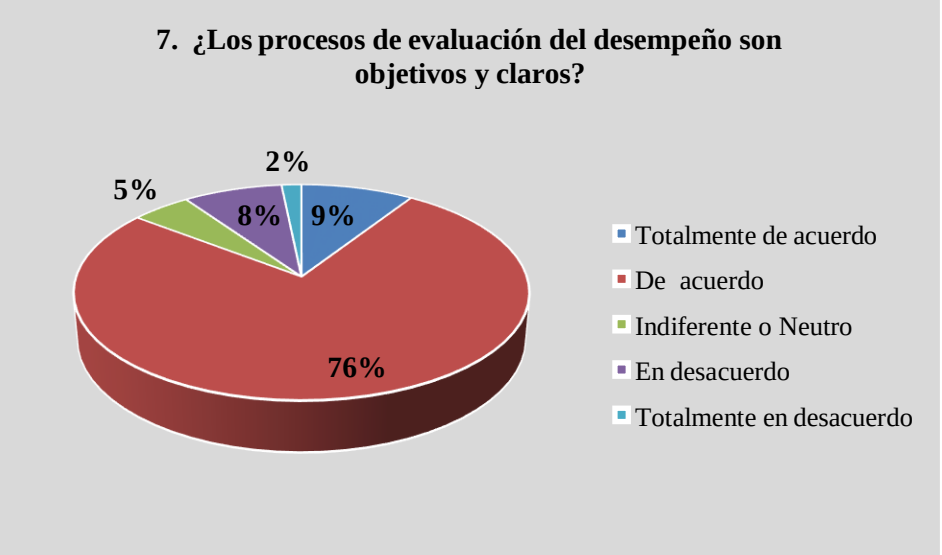
Pregunta 7.- ¿Los procesos de evaluación del desempeño son objetivos y claros?

Tabla 14. Procesos de evaluación del desempeño

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	17	9	9
De acuerdo	141	76	85
Indiferente o Neutro	9	5	90
En desacuerdo	15	8	98
Totalmente en desacuerdo	3	2	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 7. Procesos de evaluación de desempeño



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Interpretación: Se aprecia que el 85% de los Servidores manifiesta que los procesos de evaluación, son objetivos y claros ya que se les ha hecho una socialización antes de cualquier proceso, mientras que el 15% necesita de una socialización.

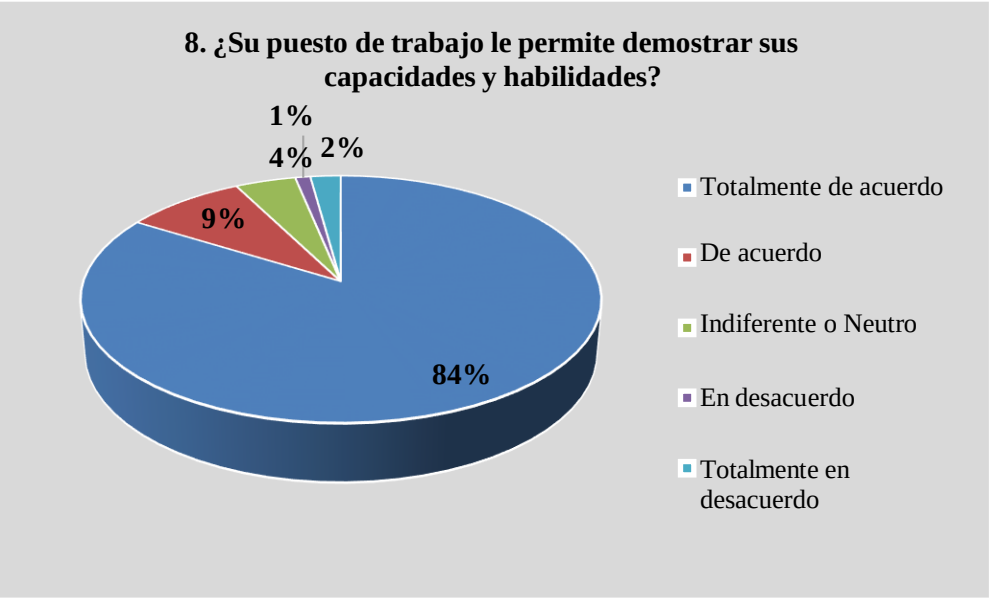
Pregunta 8.- ¿Su puesto de trabajo le permite demostrar sus capacidades y habilidades?

Tabla 15. Puesto de trabajo le permite demostrar sus capacidades y habilidades

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	155	84	84
De acuerdo	16	9	93
Indiferente o Neutro	8	4	97
En desacuerdo	2	1	98
Totalmente en desacuerdo	4	2	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 8. Puesto de trabajo le permite demostrar sus capacidades y habilidades.



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022

Interpretación: Existe un alto porcentaje que están de acuerdo que sus puestos de trabajo les permiten mostrar sus habilidades para prestar el servicio, esto incide prestar una buena calidad del servicio a la Institución.

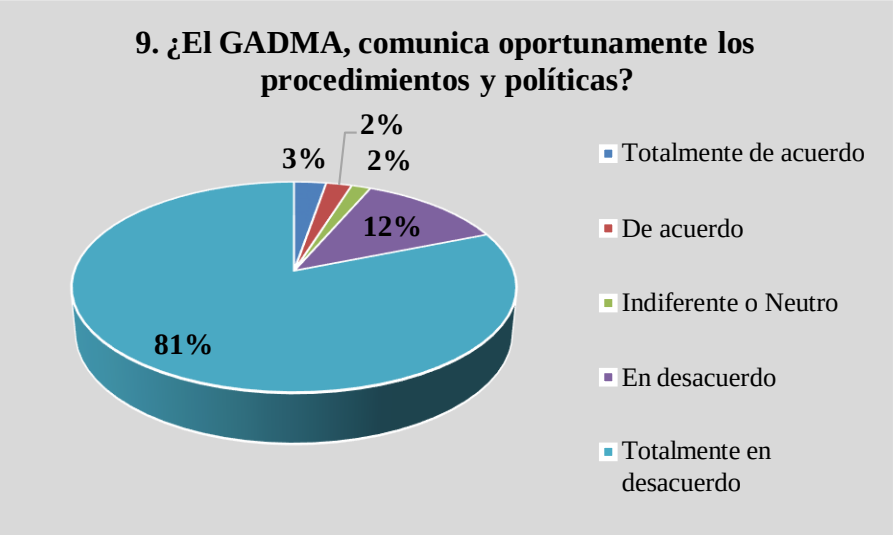
Pregunta 9.- ¿El GADMA, comunica oportunamente los procedimientos y políticas?

Tabla 16. Comunicado oportuno de los procedimientos políticos

Alternativas	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	3	3
De acuerdo	4	2	5
Indiferente o Neutro	3	2	7
En desacuerdo	23	12	19
Totalmente en desacuerdo	150	81	**100**
Total	**185**	**100**	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

Gráfico 9. Comunicado oportuno de los procedimientos políticos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022

Interpretación: El 93% que son la mayoría afirman que no son partícipes de los cambios que realiza la institución, por tanto, el personal necesita ser tomado en cuenta ya que son los principales autores en ofrecer una buena calidad de servicios.

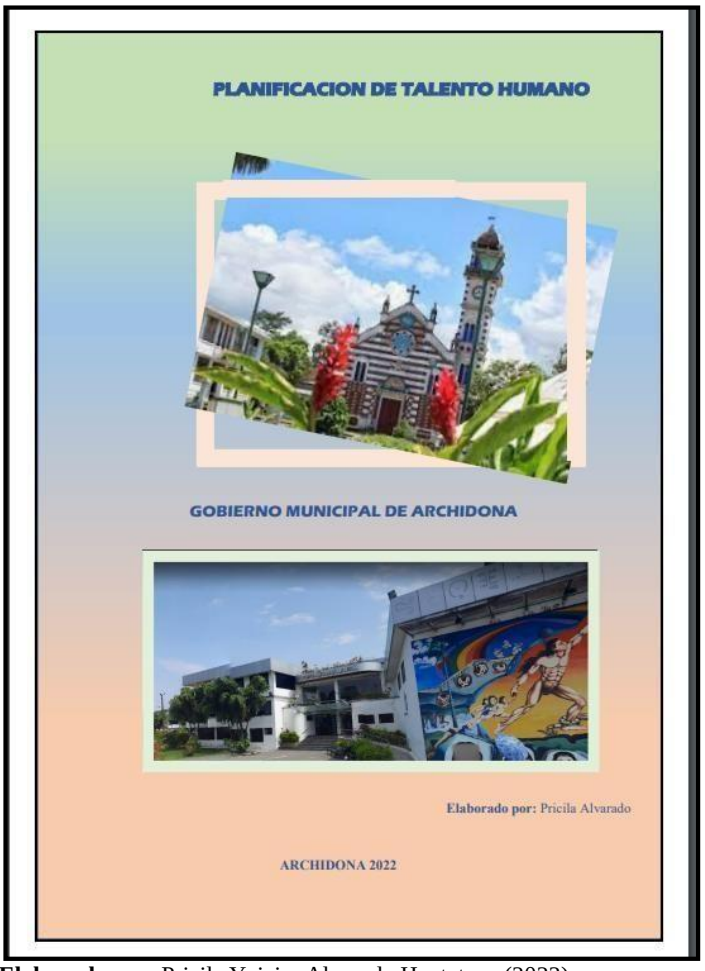
7.3 Resultado del objetivo 3

- Realizar la Planificación de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Archidona.

7.3.1 Desarrollo de la propuesta

7.3.1.1 Carátula

Figura 6. Carátula de la propuesta



Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

7.3.2 Título

PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA.

7.3.2.1 Datos informativos

Institución:	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona.
Dirección:	Barrio 13 de abril
Beneficiarios:	Empleados y Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Archidona.
Responsables:	Coordinador de Talento Humano, Estudiante.
Temporal:	noviembre 2021 a abril 2022

7.3.3 Antecedentes de la propuesta

La Elaboración de la Planificación de Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Archidona, es un instrumento integral diseñado para que la institución desempeñe su rol de una manera efectiva y eficiente, estableciendo mecanismos y procesos orientados al cumplimiento de los objetivos de corto, mediano, largo plazo y en función de sus competencias y atribuciones.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán basarse en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano. (MDT.-2015-0086. Norma Tecnica Subsistema PlanificacionDe Talento Humano, 2016)

Archidona está ubicada al nororiente del Ecuador, en la provincia de Napo. Sus límites son: Norte, el cantón Quijos; Sur, Cantón Tena; Este, provincia de Orellana; y, Oeste, las provincias de Pichincha y Cotopaxi. Tiene cuatro parroquias Archidona (cabecera cantonal), Cotundo, San Pablo de Uzhpayacu y Hatun Sumaku. 1563: Fue fundada por Bartolomé Marín, conforme a estudios de Federico González Suárez, y otros investigadores, al norte de Cotundo en el sector de CURIYACU, donde se encontraban las minas de oro.

1981: Archidona es declarado como cantón el 21 de abril. Su creación se da mediante Decreto Legislativo N.º 61 del 21 de abril de 1981 y publicado en el Registro Oficial N.º 427 el 27 del mismo mes y año. (Gobierno municipal de Archidona, 2022)

Su diagnóstico ha determinado que la institución desarrolla sus actividades con un equipo de personas con mano de obra calificada pero no en su totalidad, los mismos que no forman parte de las decisiones del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Archidona, en el aspecto de mejoramiento en el desarrollo laboral y personal, su comunicación es ineficiente, dificultando el desarrollo de una proyección de imagen institucional, basada en la identidad de la institución.

7.3.4 Objetivos

7.3.4.1 Objetivo General

Elaboración de la Planificación de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Archidona.

7.3.4.2 Objetivos específicos

- Ejecutar los requerimientos proyectados del talento humano a corto, mediano y largo plazo.

- Determinar la plantilla de talento humano.
- Diseñar la Planificación de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Archidona.

7.3.5 Justificación

La presente propuesta se justifica a través de un análisis situacional realizada, al personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona, donde se ve la necesidad de realizar la planificación de talento humano permitirá conocer, metas y objetivos de acuerdo a una adecuada planeación.

Los beneficios que obtendrá el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona al aplicar las plantillas de talento humano serán, mantener a su recurso humano motivado y por tanto se involucren más en la organización, proporcionar una mejor satisfacción al realizar sus actividades, visualizar una mejor solución a los conflictos laborales, se incrementa el deseo de cambiar en todos los aspectos de la organización. Con la planificación se busca impulsar al talento humano para que aporte su máxima eficiencia a la institución, se incentivará con beneficios que premien su esfuerzo y así se estimulará ciertos tipos de comportamiento que se detecta, con esto se busca tener un clima laboral.

7.3.5.1 Formulación del problema

En la investigación de campo, se verificó que:

- Falta equipos y materiales de trabajos.
- Desconocen del reglamento interno de TH.
- No existe una comunicación oportuna de los cambios.
- Clima laboral del personal muy bajo.

7.3.6 Metodología

Para el trabajo de investigación del proyecto fue ejecutada con un diagnóstico inicial que permitió determinar la situación actual, posteriormente utilizando los enfoques cuantitativos y cualitativos aplicando las encuestas a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del Cantón Archidona, información que se ejecutó en el desarrollo de la propuesta.

La planificación del talento humano, es el proceso mediante el cual las entidades en función de los objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal, y definen los planes y programas de gestión del talento humano con el fin de integrar las políticas y prácticas del personal con las prioridades de la entidad.

Planificación del Talento Humano: Conjunto de normas, técnicas, y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano de una institución pública, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este talento, en función de la estructura institucional y posicional. (Norma Técnica del Subsistema Planeación de Talento Humano, 2015)

Plantilla de Talento Humano: Es una matriz Excel, en la cual se puede determinar las cargas de trabajo por cada unidad, proceso o proyecto, para lo cual se debe identificar y establecer las variables de frecuencia, volumen y tiempo de las actividades secuenciales para el logro de productos o servicios finales; así como el dimensionamiento de los responsables de su ejecución en función de roles.

Diagnóstico institucional del talento humano: Identifica la situación actual referente a los datos demográficos del talento humano de la institución.

7.3.7 Fundamentación Legal

La realización de la propuesta se fundamenta legalmente ley orgánica de servicio público, LOSEP.

CAPÍTULO 2

Del subsistema de planificación del talento humano.

Art. 55.- Del subsistema de planificación del talento humano. - Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.

Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.

7.3.8 Cronograma de ejecución

N°	Actividades	Mayo					Junio				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Ingresar y/o actualizar el distributivo de información del talento humano										
2	Levantar la plantilla de talento humano.										
3	Elaborar la matriz de planificación del talento humano por niveles territoriales										
4	Elaborar las listas de asignaciones de: traslados, traspasos, comisiones, contratos de servicios ocasionales, habilitaciones de partidas, creaciones y supresiones de puestos, y desvinculaciones de personal.										
5	Validar técnicamente la consistencia de la plantilla de talento humano.										

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

7.3.9 PRESUPUESTO

Rubro	unidad	Valor unitario	Subtotal
Computadora portátil	1	700.00	700.00
CD	2	1.50	3.00
Impresiones (hojas)	100	0.05	5.00
		subtotal	**708.00**
		Imprevistos 10%	**70.8**
		Total	**778.8**

Elaborado por: Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca (2022)

H. CONCLUSIONES

- Un análisis FODA realizado en la Unidad de Talento Humano del GAD Municipal de Archidona confirmó, la importancia de la gestión del talento humano dentro de la organización lo cual ayuda a mejorar la calidad de los procesos, servicios y personas. El fundamento básico del desarrollo institucional.

- A través de la encuesta realizada a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Archidona. Se verificó que no son partícipes de los diferentes cambios en los procesos y reglamentos de la institución.

- Mediante el desarrollo de la investigación se pudo concluir ejecutar la Planificación de Talento humano que permitirá conocer metas y objetivos donde pueden integrar a las políticas y prácticas del personal con las prioridades de la entidad.

I. RECOMENDACIONES

- Los funcionarios del Gobierno Municipal del Cantón Archidona, deben participar en el análisis interno y externo para la elaboración de la planificación institucional. Así como ser partícipes en la socialización del Reglamento de Talento Humano y cambios de los procesos.

- Modernizar los procesos, técnicas y herramientas para la comunicación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Archidona, con el cual todos tengan derecho a opinar y ser partícipes, esto hará que se incremente la "Excelente" relación en su lugar de trabajo.

- Definidos los problemas que afectan el desempeño en el Gobierno Municipal del Cantón Archidona objeto de estudio, se propone ejecutar la propuesta, que tiene como actividad principal plantear los objetivos y metas que puedan promover un avance en el desempeño de los empleados y trabajadores del Gobierno Municipal del cantón de Archidona.

J. BIBLIOGRAFÍA

Almache Chango, I. E. (2013). *"Análisis situacional para la gestión pública del gobierno autónomo decentarlizado municipal del cantón La Libertad.* La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

García López , T., & Cano Flores, M. (2013). El FODA: una tecnica para el análisisde problema en el contextode la planeacion en las organizaciones. *IIESCA*, 1-15.

Kiziryan, M. (18 de junio de 2020). *economipedia*. Obtenido de economipedia: https://economipedia.com/definiciones/analisis-dafo.html

Mantilla González, D. A. (2015). *Diseño de un Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para una Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura.* Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano:la clave del exit de una empresa. *scielo*, vol.9. no.13.

Abril Freire, M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestion de talento humano.* Ambato: UTA(Universisdad de Ambato).

Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en las competencias.* Mexico: Granica.

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigacion.* Caracas , Venuela: editorial Episdeme.

Bell Heredias , R. E., & Espín Olea , M. E. (2015). Tendencias de gestión de talento humano en el sector público . *Ecociencia*, 1-14.

Bermeo Rodríguez, T. C. (2016). *El entretenimiento y el desempeño laboral en el área administrativo del gobierno autónomo descentralizado El entretenimiento y el desempeño laboral en el área provincial de Cotopaxi* . Ambato: UTA.

Chiavenato, I. (2002). *Gestion de Talento Humano.* Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavento, I. (2009). *Comportamiento organizacional.* Mexico: Mc Graw Hill.

Coach Nabor, J. (26 de noviembre de 2021). *blog*. Obtenido de blog: https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Decreto Legislativo.

Cunalata Villar, A. B. (2019). *la gestion de talento humanoy sus efectos laboral en la empresa de Boho Ambato* . Riobamba: Universidad Tecnica Del Chimborazo.

Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Randall S , S. (2007). *Gestion de los recursos humanos.* España: Mc Graw Hil.

Ekos. (2013). Gestión del talento humano en Ecuador. *Ekos*.

Enciclopedia Economica. (24 de Enero de 2018). Obtenido de Enciclopedia Economica: https://enciclopediaeconomica.com/desarrollo-organizacional/

Gobierno municipal de Archidona. (2022). Obtenido de https://www.archidona.gob.ec/

Gobierno Municipal Decentralizado de Archidona. (2019). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial.* Obtenido de https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2019/04/PDOT-CANTON-ARCHIDONA-2014-2019.pdf

Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo organizacional.* Mexico: Mc Graw Hill.

Gutiérrez Andrade, O. W. (2007). Importancia de la planificacion de los recursos umanos en la empresa. *Redalyc.org*, 7-28. Obtenido de Redalic.org.

Hernadez Sampieri, R., Fernandes Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico: McGraw-Hill.

Huatatoca Alvarado, R. I. (2015). *Desarrollo de un plan de mejora del clima laboral ddel gobierno autónomo descentralizado del canton Archidona. provincia de Napo.* Riobamba: Escuela Superior Politecnica del Chimborazo.

Ibarra, H. (2002). *academia.edu.* Obtenido de academia.edu: https://www.academia.edu/31098110/Planificaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos

Jhagdeo, S. (14 de junio de 2018). *SCRIBD.* Obtenido de SCRID: https://es.scribd.com/doc/298801277/Planificacion-de-Recursos-Humanos-PDF

MDT.-2015-0086. Norma Tecnica Subsistema PlanificacionDe Talento Humano. (25 de Enero de 2016). Ministerio de trabajo. Quito, Ecuador. Obtenido de Ministerio de trabajo.

metodologiaucv. (28 de Abril de 2015). *Blogger*. Obtenido de Blogger: http://aprendometodologia.blogspot.com/2015/04/tema-10-diseno-de-la-investigacion_28.html

Navarro, A. (6 de Febrero de 2019). *APTHAPI*. Obtenido de APTHAPI: http://apthapi.org/2019/02/06/talento-humano/

Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos Fundamentos de la Investigacion Cientifica.* Machala: UTMACH.

(2015). *Norma Técnica del Subsistema Planeación DE talento Humano.* Quito: Ministerio del trabajo.

Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo. (21 de marzo de 2022). Obtenido de Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo: https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizados-de-ecuador

Peiro, R. (4 de Abril de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html

Ponce Talancón, H. (2007). La matriz FODA: alternativa de diagnostico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones. *Redalyc*, 113_130.

Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2022). Introducción a la metodología de la investigacion cualitativa. *Redalyc*, 5-36.

Ramírez Rojas, J. L. (2009). *Academia*. Obtenido de Academia: https://www.academia.edu/29810785/Procedimiento_para_la_elaboraci%C3%B3n_de_un_an%C3%A1lisis_FODA_como_una_herramienta_de_planeaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_en_las_empresas

Ramirez, R. I., Espindola, C. A., & Ruiz, G. i. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*, vol.30.no.6.

Ramos, A. (2014). *La gestion del talento humano Y EL desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y creditos de educadores de Pastaza*. Puyo: UNIANDES.

Sanchez Ambriz, G. (2009). El desarrollo organizacional: una esytrategia de cambio para las instituciones documentales. *Redalyc*, 235-254.

SCRIBD. (14 de JUNIO de 2018). Obtenido de SCRIBD: https://www.academia.edu/31098110/Planificaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos

Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo . (2012). En *Guia de Planificacion Institucional* (págs. 5-48). Quito: SENPLADES.

Trejo Mallqui, M. J. (2018). *Planificacion estrategica y gestion de talento humano II.EE "Flor de Maria"y "Macnamara*. Perú: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.

wikipedia. (23 de Mayo de 2020). Obtenido de wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Discusi%C3%B3n:Desarrollo_humano

K. ANEXOS

Anexo 1: Solicitud de autorización para realizar el proyecto de integración curricular.

Tena, 22 de diciembre 2021

Magister
Jorge Iván Barahona Bonifaz
COORDINADOR DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA
Ciudad.-

De mi consideración:

Yo, **ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA,** portador de la cédula de ciudadanía N° 150094992-8, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior Administración del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA, remito a usted el Perfil del Trabajo de Integración Curricular, denominado: **PROCEDIMIENTOS ESTRUCTURADOS QUE GUÍE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO..**, a fin de que se digne disponer a quien corresponda se emita el informe sobre la estructura y coherencia del documento que se presenta.

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,

ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA
CC. 150094992-8

Adjunto: Perfil del Trabajo de Integración Curricular

Anexo 2: Oficio de estructura y coherencia del perfil de TIC

Tena, 13 de enero 2022

Magister
Jorge Iván Barahona Bonifaz
COORDINADOR DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR TENA
Ciudad.

De mi consideración;

Al acusar recibo de Oficio N° ISTT-CC-2022-001-OF-ADM, de fecha 04 de enero 2022, mediante el cual se me solicita "emitir el informe sobre de estructura y coherencia" Perfil del Trabajo de Integración Curricular denominado: **ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA**., propuesto por el estudiante: ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA, estudiante de la Carrera Tecnología Superior en Administración, me permito hacer conocer a usted lo siguiente:

1. Se ha procedido a estudiar y analizar detenidamente el contenido del trabajo de titulación antes referido.
2. El estudio realizado permite formular las consideraciones que se mencionan a continuación:

- En cuanto a la estructura, se encuentra que la proponente del Trabajo de Integración Curricular ha tomado en consideración los aspectos fundamentales propuestos por el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA, para los procesos de graduación contemplados en el Art. 32 del Reglamento de Régimen Académico del CES, aprobado el 21 de marzo del 2019.
- En lo que respecta a la coherencia, el estudio realizado devela que el objeto de investigación que se propone investigar, es coherente con la formación proporcionada a los estudiante en la Carrera y que tienen que ver con el ejercicio de un Tecnólogo Superior en Administración ya que se encuentra Integrando **asignaturas básicas**, las mismas que introduce al estudiante en el aprendiza de las ciencias y disciplinas que sustentan la carrera; sus metodología e instrumentos así como en la contextualización de los estudios profesionales., y **asignaturas del área profesional**, con las cuales desarrolla competencias específicas de la profesión, diseñando, aplicando y evaluando teorías, metodologías e instrumentos para el desempeño profesional específico, y **con la integración curricular**, valida las competencias profesionales para el abordaje de situaciones, necesidades, problemas, dilemas o desafíos de la profesión y los contextos; desde un enfoque reflexivo, investigativo, experimental, e innovador.

3. Luego de los ajustes realizados al trabajo de titulación, el tema de la investigación o de desarrollo se formula en los siguientes términos: **ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA** con los siguientes objetivos:

   Objetivo general:

   Elaborar la planificación de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Archidona.

   Objetivos específicos:

   - Ejecutar un análisis situacional mediante la herramienta FODA a la unidad de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Archidona.
   - Diagnosticar la situación actual de la unidad de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Archidona.
   - Realizar la Planificación de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Archidona.

4. Por lo anteriormente expuesto, considero que, el proyecto es pertinente y las estudiantes pueden continuar con los trámites legales que corresponda.

Particular que me permito hacer conocer, esperando haber cubierto las expectativas académicas.

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
SERGIO IVAN
RUIZ GAIBOR

Ing. Sergio Iván Ruiz Gaibor
DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR TENA

Adjunto: Proyecto de investigación analizado con las respectivas observaciones

Anexo 3: Solicitud de autorización a la institución.

Archidona, 21 de diciembre de 2021

Ingeniera
Erika Lucia Apunte Luna
COORDINADORA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE ARCHIDONA

De mi consideración:

Yo, **ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA,** portador de la cédula de ciudadanía N° 150094992-8, estudiante del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA, me permito solicitar se autorice la realización a la investigación con el tema denominado: **PROCEDIMIENTOS ESTRUCTURADOS QUE GUÍE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO**. Trabajo que será elaborado para obtener el título de Tecnólogo Superior en Administración.

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,

ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA
CC. 150094992-8

GAD MUNICIPAL DE ARCHIDONA
RECIBIDO
23 DIC 2021
Al: 2620
Firma: Hora: 15:31

Anexo 4: Carta de autorización de la institución.

GAD MUNICIPAL ARCHIDONA
ADMINISTRACIÓN 2019-2023

Oficio Nro. GADMA-CTH-2021-0044-O

Archidona, 27 de diciembre de 2021

Asunto: : Autorización para la investigación del Trabajo de Titulación - ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA.

Señorita
Pricila Yajaira Alvarado Huatatoca
En su Despacho

De mi consideración:

En atención al oficio S/N con ingreso GADMA-DYA-2021-2620-E, se concede la autorización para que realice la investigación del trabajo de titulación en la Coordinación de Talento Humano del GAD Municipal de Archidona con el tema denominado.

"PROCEDIMIENTOS ESTRUCTURADOS QUE GUIE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO".

Trabajo que será investigado para obtener su Titulo de Tecnólogo Superior en Administración.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
ERIKA LUCIA APUNTE LUNA

Ing. Erika Lucìa Apunte Luna
COORDINADORA DE TALENTO HUMANO

Referencias:
- GADMA-DYA-2021-2620-E

Anexos:
- ID595.pdf

Anexo 5. Aceptación de la dirección

ACEPTACIÓN DE DIRECCIÓN

Tena, 18 de enero 2022

Magister
Jorge Iván Barahona Bonifaz
COORDINADOR DE CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN
Presente.

De mi consideración:

Reciba un fraterno y cordial saludo, en respuesta al Oficio N° ISTT-CC-2022-002-OF-ADM, emitido por usted el 14 de enero del 2022, debo responder que acepto ser Director del Trabajo de Titulación del tema: **ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA,** presentado por la señorita**: ALVARADO HUATATOCA PRICILA YAJAIRA**, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración, es importante señalar que tomaré en cuenta todas las exigencias, parámetros, normas y actividades establecidas por el Reglamento de Titulación del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA, para la realización del trabajo asignado.

Particular que comunico a usted, para los fines pertinentes.

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
ROXANA
ELIZABETH
LEON LARA

Ing. Roxana Elizabeth León Lara; Mg.
DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

c.c.: 1500949928

Anexo 6: Formulario de encuestas a aplicar

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

ADMINISTRACIÓN

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

Objetivo: Analizar los instrumentos que utiliza el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Archidona, mediante un diagnóstico situacional de la institución.

Instructivo: El documento tiene fines estrictamente académicos y esta encuesta es completamente anónima.

1. **¿Mi área de trabajo es adecuada para desarrollar mis funciones?**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

2. **¿La empresa le ha dotado de todos los equipos y materiales adecuados para desarrollar funciones?**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

3. **¿Conoce claramente la estructura organizativa del GADMA?**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

4. **¿Conoce el Reglamento Interno de Administración de TH?**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

5. **¿Se ha realizado un diagnóstico del clima laboral en el GADMA?**

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre

6. **¿ El clima laboral en el GADMA es óptimo?**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

7. ¿Los procesos de evaluación del desempeño son objetivos y claros?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

8. ¿Su puesto de trabajo le permite demostrar sus capacidades y habilidades?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

9. ¿El GADMA, comunica oportunamente los procedimientos y políticas?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente o Neutro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Validado por:

Firmado electrónicamente por:
ROXANA ELIZABETH LEON LARA

Directora: Roxana Elizabeth León Lara

Firmado electrónicamente por:
BETTY ALEXANDRA JARAMILLO TITUAÑA

Docente TIC: Ing. Betty Jaramillo Mg.

Anexo 7: Fotografías de aplicación de encuesta.

Anexo 8: Fotografía de acceso de información de documentos en la Unidad de Talento Humano.