

# Instituto Superior Tecnológico Sudamericano



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
**SUDAMERICANO**  
*Hacemos gente de talento!*



**TALENTO HUMANO**  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

## TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### TEMA:

“PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO  
2022”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### AUTORA

MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH

### DIRECTOR

ING. ARTURO JOSÉ BRAVO JIMÉNEZ, MGS.

Loja, Mayo 2022

**CERTIFICACIÓN**

Ing. Arturo José Bravo Jiménez

**DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN**

**CERTIFICA:**

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, **“PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO 2022”**; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, mayo 2022

f. \_\_\_\_\_

**Arturo José Bravo Jiménez**

**C.I: 1104047095**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, Mayo 2022

**Nombres:** Patricia Elizabeth

**Apellidos:** Macas Bartian

**Cédula de Identidad:** 19003909062

**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** octubre 2021 – marzo 2022

**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

“Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el Desempeño Laboral para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor para el año 2022”.

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....

MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH

C.I.: 1900390962

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A mi esposo por ser el apoyo incondicional en mi vida que con su amor y respaldo me ayuda alcanzar mis objetivos y que iluminan mi vida, que, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia me ayudo a concluir esta meta, gracias a mis 4 hijos por tenerme la paciencia de esperarme sabiendo que es por tener un futuro mejor. Y por supuesto a mi querido Instituto Tecnológico Sudamericano y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo y poder obtener mi título como Gestora del Talento Humano.

“Todo lo Puedo en Cristo que me Fortalece”

Patricia

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados gracias al Instituto Tecnológico Sudamericano y sus docentes que son excelentes capacitadores y formarme como profesional, a mi tutor Ing. Arturo Bravo gracias a sus conocimientos y asesoramiento del proyecto de titulación pude concluir con éxito, a mi esposo y mis hijos que estuvieron pendientes y apoyándome siempre.

“Todo lo Puedo en Cristo que me Fortalece”

Patricia

## ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; el Ing. Arturo José Bravo Jiménez en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH, en calidad de autor del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH, realizó la Investigación titulada: “PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO 2022”, para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Arturo José Bravo Jiménez.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Ing. Arturo José Bravo Jiménez, en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera y MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: “PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO 2022”, a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de mayo del año 2022.

Ing. Arturo José Bravo Jiménez.

**DIRECTOR**

C.I.: 1104047095

Patricia Elizabeth Macas Bartian

**AUTORA**

C.I.: 1900390962

## Índice de Contenido

CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	III
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIV
1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. PROBLEMATIZACIÓN.....	4
4. TEMA.....	7
5. JUSTIFICACIÓN.....	8
6. OBJETIVOS.....	10
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
7. MARCO TEÓRICO.....	11
7.1. MARCO INSTITUCIONAL.....	11
7.1.1. <i>Reseña Histórica</i> .....	12
7.1.2. <i>Filosofía empresarial.</i> .....	13
7.1.3. <i>Objetivos Institucionales</i> .....	15
7.1.4. <i>Políticas Institucionales</i> .....	15
7.1.5. <i>Estructura Organizacional.</i> .....	16
7.2. MARCO CONCEPTUAL.....	17
7.2.1. <i>Desempeño laboral</i> .....	17
7.2.2. <i>Capacitación</i> .....	20
7.2.3. <i>Plan de capacitación</i> .....	22
7.2.4. <i>Desarrollo Profesional</i> .....	25

8. METODOLOGÍA.....	28
8.1. MÉTODO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	28
8.1.1. Método fenomenológico .....	28
8.1.2. Método hermenéutico .....	28
8.1.3. Método práctico proyectual .....	29
8.2. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN .....	30
8.2.1. Tipos De Técnicas .....	30
8.3. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y MUESTRA DE ESTUDIO .....	32
8.3.1. Universo de Estudio .....	32
8.3.2. Muestra.....	32
9. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	34
9.1. OBSERVACION DIRECTA .....	34
9.2. ENTREVISTA.....	34
9.2.1. Entrevistados.....	34
9.2.2. Resumen de las Entrevistas .....	35
9.3. ENCUESTA.....	38
10. PROPUESTA DE ACCIÓN.....	54
10.1. INTRODUCCIÓN .....	54
10.2. PRESENTACIÓN.....	54
10.3. BENEFICIARIOS.....	55
10.4. ESTRUCTURA .....	56
10.5. DOCUMENTO PRESENTADO .....	56
INDICE DE CONTENIDOS .....	59
PRESENTACION DE LA EMPRESA .....	60
GLOSARIO TERMINOS .....	61
MARCO LEGAL.....	64
DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA.....	65

PROPUESTA DE ACCIÓN.....	66
MATRIZ DE ESTRATEGIAS .....	67
DESARROLLO DE ESTRATEGIAS .....	69
<i>Evaluación del desempeño (EED)</i> .....	69
<i>Estrategia de Motivación al personal (EMP)</i> .....	69
<i>Plan de recompensas (EPR)</i> .....	70
<i>Estrategia de Capacitación del personal (ECP)</i> .....	70
<i>Desarrollo del personal y profesional (DPP)</i> .....	71
ANÁLISIS DE SITUACIÓN.....	71
CRONOGRAMA .....	72
PRESUPUESTO.....	74
RESULTADOS ESPERADOS .....	75
10.6. MEDIO DE SOCIALIZACION.....	76
10.7 MATERIAL VISUAL UTILIZADO .....	76
10.8 ENTREGA DE RESULTADOS .....	77
11. CONCLUSIONES.....	78
12. RECOMENDACIONES .....	79
13. BIBLIOGRAFÍA .....	80
14. ANEXOS .....	84
14.1. PRESUPUESTO .....	84
<i>14.1.1. Recursos Humanos</i> .....	84
<i>14.2. Recursos Materiales</i> .....	84
<i>14.3. Recursos Financieros</i> .....	84
14.2. CERTIFICADO DE APROBACION - VICERRECTORADO .....	86
14.3. CERTIFICACION DE EJECUCION DEL PROYECTO.....	87
14.4. CERTIFICADO DE IMPLEMENTACION DEL PROYECTO.....	88
14.5. ENCUESTA APLICADA.....	89
14.6. ENTREVISTA APLICADA .....	92
14.7. PLAN DE SOCIALIZACION .....	95

14.8. CERTIFICADO DE ABSTRACT .....	96
14.9. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO .....	97

## Índice de Figuras

Figura 1 “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Centinela del Cóndor” (2022)	11
Figura 2 Logotipo de la institución	11
Figura 3 Organigrama Estructural	16
Figura 4 Evaluación del Desempeño Laboral	18
Figura 5 Proceso o ciclo de la capacitación	21
Figura 6 Plan de capacitación	23
Figura 7 Distribucion de resultados Genero	38
Figura 8 Distribucion resultados Edad	39
Figura 9 Distribución resultados de años de trabajo dentro del GAD Municipal del cantón	40
Figura 10 Distribución Resultados Pregunta 4. Colaboración Compañeros de área	41
Figura 11 Distribución Resultados Pregunta 5. Jefes socializan resultados evaluaciones de desempeño	42
Figura 12 Distribución Resultados Pregunta 6. Los jefes promueven las buenas relaciones humanas.	43
Figura 13 Distribución Resultados Pregunta 7. Compromiso con el trabajo	44
Figura 14 Resultados Pregunta 8. Facilidad para presentar ideas nuevas	45
Figura 15 Resultados Pregunta 9. Oportunidades de desarrollar destrezas y habilidades personales.	46
Figura 16 Distribución Resultados Pregunta 10. Criticas	47
Figura 17 Distribución Resultados Pregunta 11. Trabajo desorganizado y sin planificación	48
Figura 18 Distribución Resultados Pregunta 12. Funciones claras debido a explicación oportuna	49
Figura 19 Distribución Resultados Pregunta 13. Auto calificación del desempeño Laboral	50
Figura 20 Distribución Resultados Pregunta 14. Calificación de la Jefatura	51
Figura 21 Distribución Resultados Pregunta 15. Calificación compañeros	52
Figura 22 Flujograma de Plan de Desarrollo Profesional mediante la capacitación.	56

## Índice de Tablas

Tabla 1 Empleados por Nivel y Departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor.	32
Tabla 2 Entrevista 1	35
Tabla 3 Entrevista 2	35
Tabla 4 Entrevista 3	36
Tabla 5 Resultados Genero	38
Tabla 6 Resultados Edad	39
Tabla 7 Resultados de años de trabajo dentro del GAD Municipal del cantón	40
Tabla 8 Resultados Pregunta 4. Colaboración Compañeros de área	41
Tabla 9 Resultados Pregunta 5 Jefes socializan resultados evaluaciones de desempeño	42
Tabla 10 Resultados Pregunta 6. Los jefes promueven las buenas relaciones humanas.	43
Tabla 11 Resultados Pregunta 7. Compromiso con el trabajo	44
Tabla 12 Resultados Pregunta 8. Facilidad para presentar ideas nuevas	45
Tabla 13 Resultados Pregunta 9. Oportunidades de desarrollar destrezas y habilidades personales.	46
Tabla 14 Resultados Pregunta 10. Criticas	47
Tabla 15 Resultados Pregunta 11. Trabajo desorganizado y sin planificación	48
Tabla 16 Resultados Pregunta 12. Funciones claras debido a explicación oportuna	49
Tabla 17 Resultados Pregunta 13. Auto calificación del desempeño Laboral	50
Tabla 18 Resultados Pregunta 14. Calificación de la Jefatura	51
Tabla 19 Resultados Pregunta 15. Calificación compañeros	52
Tabla 20 Beneficiarios directos	55
Tabla 21 Diagnostico de la empresa	65
Tabla 22 Presupuesto	74
Tabla 23 Presupuesto Anual	85
Tabla 25 Plan de Socialización	95

## 1. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo diseñar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral para el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Condor, para el año 2022, debido a que dentro de la institución, se ha dejado a un lado este tipo de procesos, considerándolo innecesario; por lo que es imperativa que dentro de la entidad se desarrolle un plan adecuado para que los trabajadores actualicen su conocimiento y desarrollen competencias específicas a su cargo, además de desarrollar las habilidades prescindibles en el jefe del Departamento de Talento Humano para que pueda identificar los requerimientos de cada área, departamento o puesto de trabajo.

Para poder lograr esta determinación, se aplicó métodos y técnicas de investigación que permitieron recabar la información necesaria para el desarrollo de la investigación de enfoque mixto es decir metodología cuantitativa y cualitativa; es así que a través del método **Fenomenológico** se recopiló toda la información bibliográfica necesaria desde fuentes primarias y secundarias; con el método **Hermenéutico** se aplicó la encuesta a 74 empleados de la institución y un cuestionario a 3 jefes de área de Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad del cantón Centinela del Condor, cuyos resultados mostraron que el Departamento de Talento Humano no tiene determinado un plan de capacitación, ni evaluaciones constantes, lo que afecta el desempeño de los empleados y la aplicación del método **Práctico Proyectual** el cual permitió organizar las experiencias adquiridas para diseñar un plan de mejora del desempeño Laboral del GAD municipal de forma eficiente.

Con los datos obtenidos se plantea la propuesta de acción donde se establece el Plan de Desarrollo Profesional a través de la matriz de estrategias, la cual muestra las áreas a intervenir, los objetivos estratégicos, los indicadores, las metas a conseguir, las actividades y el tiempo establecido para realizarlas; así como los medios de verificación y los responsables por estrategias; lo que ha permitido que la investigación sea viable y aplicable para la institución, siendo una aportación importante para el desarrollo profesional de los empleados en el presente año.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, plan de capacitación, plan de recompensas, motivación.

## 2. ABSTRACT

The objective of this research is to design a training plan to improve job performance for the staff of the Autonomous Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal of Centinela del Condor Canton, for the year 2022 because within the institution, this type

of process has been left aside, considering it unnecessary. Therefore, it is imperative that within the entity an adequate plan is developed for workers to update their knowledge and develop specific competencies for their position. The Human Resources

Department Manager will also develop the necessary skills to identify the requirements

of each area, department, or job position.

In order to achieve this determination, research methods and techniques were applied to

gather the necessary information for the development of the mixed approach research, that is, quantitative and qualitative methodology. Thus, through the Phenomenological method, all the necessary bibliographic information was collected from primary and secondary sources; with the Hermeneutic method a survey was applied to 74

employees of the institution and a questionnaire to 3 area chiefs of the Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad of Centinela del Condor Canton, which

results showed that the Human Resources Department does not have a training plan or constant evaluations, which affects the performance of employees, and the application of the Practical Project method which allowed organizing the experiences acquired to design a plan to improve the labor performance of the municipal government efficiently.

Finally, with the data obtained, the action plan is proposed where the Professional Development Plan is established through a strategy matrix, which shows the areas to intervene, the strategic objectives, the indicators, the goals to be achieved, the activities,

and the time established to carry them out, as well as the means of verification and the responsible person for each strategy. All of this has allowed the research to be viable

and applicable for the institution, being an important contribution to the professional development of the employees this year.

### 3. PROBLEMATIZACIÓN

A nivel mundial y en el transcurso de los años, la población está establecida por la fuerza laboral y por ende existe la demanda en cuanto a dar solución se hace más evidente, puesto que las nuevas tendencias en cuanto a administración y gestión del talento humano involucran en el desempeño como dimensión primordial en la productividad de la empresa. La OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha desarrollado a este concepto como “decent work” (trabajo decente) para referirse al contexto laboral básico del que debe partirse en cualquier parte del mundo”.

En Ecuador las empresas se enfrentan en un campo cada vez más exigente y competitivo por consiguiente las mismas buscan eficacia, eficiencia y efectividad en sus áreas productivas, para lograrlo las organizaciones aplican inversiones en tecnología, maquinarias, activos fijos e infraestructura dejando a un lado el capital humano haciendo que todas estas inversiones no otorguen la rentabilidad o el retorno que deberían. En el país las empresas que son consideradas grandes como, por ejemplo: Banco Pichincha, Supermaxi, Grupo El Rosado, entre otras han comprendido la importancia de un capital laboral óptimamente capacitado con un departamento de Recursos Humanos que planifica y administra las formaciones, para aumentar sus niveles de eficiencia, sacar provecho a las inversiones realizadas y obtener altos niveles de rentabilidad captando más clientes.

Lamentablemente en el Ecuador las empresas consideradas como microempresas o empresas pequeñas no tienen la visión o los recursos de una empresa grande, dejando a un lado este tipo de procesos de capacitación, muchas veces porque los dueños de dichas organizaciones piensan que es un gasto innecesario en donde no obtendrán una rentabilidad aplicando este proceso; haciendo que las empresas grandes obtengan más participación de mercado, disminuyendo sus niveles de ventas y muchas veces quebrando por no ser competitivos.

La capacitación es un proceso estratégico ampliado en donde de manera organizada y secuencial los trabajadores o colaboradores adquieren destrezas y habilidades específicas relacionadas con el aspecto laboral, modificando o adaptando

sus aptitudes frente a los haceres de la organización otorgando optimización en procesos y disminuyendo riesgos innecesarios de la empresa.

En Ambato han existido infinidad de cambios en el entorno dentro de las organizaciones tanto públicas y privadas como organizaciones que buscan acelerar el ritmo de trabajo de sus colaboradores; llegando a ser estas exitosas y competitivas. Gerentes que constantemente están en busca del cambio para su empresa; razón por la cual evalúan a su personal para medir el grado de capacitación que tienen estos para mejorar su desempeño laboral.

Por otro lado, se ha observado la necesidad de invertir en los empleados, en programas de formación, entrenamiento o capacitación dirigido al perfeccionamiento del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización; obteniendo productos más competitivos tanto a nivel nacional e internacional y es por ello que se ha observado la necesidad de tener un cliente interno óptimamente capacitado ya que si el recurso humano no es capaz de manejar recursos propios de la empresa, no podrá ser ni competitivo ni podrán aumentar sus niveles de eficiencia y ni aumentar niveles de ventas.

Por ende, el plan de capacitación y el desempeño laboral son dos variables presentes en las organizaciones y en colaboradores que laboran en ellas. El desempeño de un trabajador va a depender del grado de capacitación en la organización. El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Condor es una organización autónoma y descentralizada facultada para llevar a cabo, crear, orientar y normar planificadamente las actividades del desarrollo urbano y rural, dotando de obras de infraestructura y equipamiento básicos y servicios con calidad y posibilidad, que aseguren el desarrollo social y económico poblacional, con la colaboración directa y positiva de los diferentes actores sociales, en un marco de transparencia y ética institucional y la utilización óptimo del ingenio humano enormemente involucrados, capacitados y motivados a brindar un trabajo con responsabilidad.

Dentro de la institución no se ha ejecutado un plan de capacitación para su personal, ante esta situación se plantea el presente proyecto que busca brindar una

capacitación donde los trabajadores se actualicen en conocimiento, además de desarrollar las habilidades prescindibles en el jefe del Departamento de Talento Humano.

#### **4. TEMA**

“Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el Desempeño Laboral para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Centinela del Condor para el año 2022”

## 5. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación permitirá aumentar el nivel de eficiencia y eficacia de la mano de obra que tiene una determinada organización, convirtiéndola más competitiva, disminuyendo el riesgo operativo y aumentando los niveles de eficiencia; dejando un parámetro para que más empresas en especial las micro puedan replicar el plan de capacitación en sus instituciones.

En el ámbito académico es un requisito indispensable para mi graduación, obteniendo de esta manera nuestra acreditación profesional como Tecnología en Gestión de Talento Humano, por lo cual se ha considerado que este trabajo se justifica académicamente ya que permite articular el conocimiento científico adquirido en la formación profesional con la práctica laboral, haciendo un análisis comparativo de las teorías y supuestos que configuran el trabajar con el talento humano, además es un escenario preciso para crear nuevas propuestas académicas que permitirán el enriquecimiento profesional.

Dentro del ámbito tecnológico, permiten aumentar el interés de los empresarios hacia la optimización de los recursos existentes (empleados), ya que muchas de las veces, debido a múltiples factores como la monotonía o el desconocimiento, no nos permiten obtener un mejoramiento laboral por ello se considera la utilización de la tecnología para el beneficio que nos permitirá elaborar un mejor esquema de trabajo y de esta manera garantizar el acceso a los mismos, modulando el tiempo de su utilización y mejorando el desempeño competitivo de los individuos dentro de la empresa.

Desde la perspectiva social y laboral, se prevé satisfacer la necesidad institucional para mejorar la eficacia de su empleado y disminuir el riesgo en los procesos de la organización, en primera instancia realizar técnicas de encuesta y entrevista al personal de la empresa midiendo el grado de conocimiento y crear un ambiente empático que contribuya un mejor desempeño laboral y productividad de las diferentes organizaciones. El trabajo es un derecho que todo ciudadano debe tener para el desarrollo y crecimiento profesional siempre y cuando se cuente con todos los recursos necesarios para la ejecución de sus labores para las que fueron contratados,

tanto el empleador como el trabajador deben tener conocimientos de obligaciones y derechos que generen un beneficio mutuo.

Por último, en el aspecto económico buscamos dar a conocer que el factor humano es la parte más importante en las empresas ya que son quienes ejecutan las funciones y ponen en marcha el buen funcionamiento que contribuyen al desarrollo del país incrementando solvencia y mayor circulante de dinero y a su vez disminuye la tasa de desempleo obteniendo estabilidad laboral, un pago justo por sus servicios, la empresa deber respetar las leyes que lo ampara.

Finalmente, este trabajo cumple con las condiciones necesarias para llevar a cabo el plan de capacitación en base a las recopilaciones empleando estrategias de intervención, se conoce que el desempeño laboral no puede ser identificado si no se establece mecanismos de evaluación en donde se toman en cuenta factores relacionados como las metas alcanzadas versus las metas propuestas que van de la mano de la actitud del colaborador para alcanzar los objetivos, para el fortalecimiento y mejoramiento de los procesos dentro de la empresa forjando un impacto positivo.

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1. OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño laboral para el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor, para el año 2022.

### **6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Realizar una recopilación bibliográfica usando fuentes de información primaria y secundaria que me permita analizar conocer y determinar los diferentes factores que inciden en el desempeño laboral.
2. Evaluar al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor, para determinar las necesidades profesionales y de capacitación que requieren para mejorar el desempeño laboral.
3. Elaborar el plan de capacitación en base de las estrategias de intervención que apueste por el fortalecimiento y mejoramiento de los procesos dentro de la organización.
4. Socializar el plan de capacitación con el personal de la entidad, con la finalidad de demostrar que la capacitación mejore el rendimiento de los trabajadores.

## 7. MARCO TEÓRICO

### 7.1. MARCO INSTITUCIONAL

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Centinela del Cóndor cuenta con una gran trayectoria institucional, y tiene 69 años de vida política, ya que cuenta con diferentes departamentos.

**Figura 1** “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Centinela del Cóndor” (2022)



**Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### Logotipo de la institución

**Figura 2** Logotipo de la institución



**Fuente:** Imagen proporcionada por el departamento de Cultura

### **7.1.1. Reseña Histórica**

Su historia nace en 1941 en Zumbi es un pequeño valle de 10 km de extensión junto al río Zamora entre las quebradas de Zumbi y Nanguipa, cuando Perú decidió invadir las provincias de la frontera del Ecuador, donde existían un campamento militar y cuyos alrededores se asentaron algunos habitantes (GAD Centinela del Cóndor, 2022).

En este sector existía un párroco de Cumbaratza llamado Antonio Mejía, quien, denunció frente al Régimen Central la incursión de tropas peruanas por el Nangaritza, y en su carta abierta advertía la defensa del territorio nacional. El origen oficial de Zumbi como poblado se registró el 12 de junio de 1958, donde a través de una minga para desbrozar la selva y la dirección del teniente Galo Chacón efectuaron el sorteo de los lotes el 8 de septiembre de 1958 (GAD Centinela del Cóndor, 2022).

En un inicio contaban con 14 casitas que formarían núcleo de la naciente población y que los moradores quisieron tutelarse bajo el patrocinio de San Antonio, como reconocimiento al más grande Víctor Antonio Espinosa (Torres, 2015).

A raíz del problema bélico entre Ecuador y Perú en el año de 1981, la frontera, defendida por los soldados en las tierras de Paquisha- Mayaicu Y Manchinaza, que hoy pertenecen a la jurisdicción cantonal, siendo Zumbi y Paquisha la llamada puerta de ingreso a la cordillera del Condor, y ya que en el Subcentro de Salud de Zumbi se brindaba la logística médica a los lesionados caídos en enfrentamiento en la guerra, las autoridades y el poblado se organizan y bajo la idea del Prof. Víctor Quezada, quien sugiere la cantonización de Zumbi, con el nombre de Centinela del Cóndor, fecha en la cual se da trámite al mismo (GAD Centinela del Condor, 2022).

Luego, el comité de cantonización una vez reorganizado con sus respectivas comisiones, muestra el Plan al Honorable Congreso Nacional con la ayuda del Prof. Humberto Delgado Tello, Diputado de la provincia en ese entonces; el mismo que fue vetado por el Ing. León Febres Cordero Mandatario de la República en el año de 1985, pero esto no bastó para que el poblado de Zumbi vea sus esperanzas perdidas, sino con un mayor impulso y empeño se unifica el poblado y autoridades para avanzar los trámites de lo cual podría ser el nuevo Cantón de la Provincia de Zamora Chinchipe como es hoy Centinela del Cóndor (GAD Centinela del Condor, 2022)

El nombre del cantón Centinela del Condor, ha sido ideado y sostenido frente al Congreso Nacional, puesto que engloba autonomía, civismo y asentado patriotismo que inspira custodia con garra de ecuatorianidad. Después de haber transcurrido una época presidencial y debido a los nuevos acontecimientos bélicos en medio de las Fuerzas Armadas de Ecuador y Perú en los años de 1994 y 1995, con la actuación conveniente del Prof. Víctor Quezada González en su calidad de Mandatario del Comité de Cantonización, el Prof. Humberto Delgado Tello como diputado de la provincia de Zamora Chinchipe y el Arq. Sixto Duran Ballén como Mandatario de la República del Ecuador, emite el Registro Oficial N° 658 del 21 de marzo de 1995 (GAD Centinela del Córdor, 2022).

En este registro, en honor a los héroes del Cenepa y por la reacción valiente del poblado ecuatoriano en la llamada unidad nacional; así como, de las fuerzas armadas y con el eslogan presidencial “ni un paso atrás”, las jurisdicciones parroquiales de Zumbi y la tierra histórica Paquisha se crea la nueva jurisdicción territorial del cantón centinela del cóndor con su cabecera cantonal la metrópoli de Zumbi, dando inicio a la administración municipal desde el 10 de agosto de 1995 (GAD Centinela del Córdor, 2022).

### **7.1.2. Filosofía empresarial.**

#### **7.1.2.1. Misión**

“El Gobierno Municipal del cantón Centinela del Córdor, es una institución autónoma y descentralizada facultada para implementar, generar, orientar y normar planificada mente las acciones del desarrollo urbano y rural, dotando de obras de infraestructura y equipamiento básicos y servicios con calidad y oportunidad, que aseguren el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales , dentro de un marco de transparencia y ética institucional y el uso óptimo del talento humano altamente comprometidos, capacitados y motivados a brindar un trabajo con responsabilidad”.

### **7.1.2.2. Visión**

“Hacer del Gobierno Municipal del cantón Centinela del Cóndor, una institución referente, ejecutora de acciones inclusivas, sostenible, con enfoque al servicios de la calidad de vida de sus habitantes, cuyas características de crecimiento estén marcadas en una participación activa, dentro de una planificación que implique la responsabilidad social, cuyas actividades productivas permitan el desarrollo integral del cantón, que exista armonía en la relación hombre naturaleza e identidad de un pueblo trabajador, hospitalario, líder en el desarrollo productivo cantonal”.

### **7.1.2.3. Valores institucionales.**

Los valores institucionales con el cual cuenta el equipo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor son:

- a. Compromiso.** - Cada una de las unidades administrativas, definirán la participación ciudadana como eje de su accionar dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de los servicios.
- b. Respeto.** - Las relaciones interpersonales al interior de la institución se sustentará en el respeto y la consideración, generando un ambiente de trabajo altruista y apropiado;
- c. Honestidad.** - Manteniendo la calidad humana al tener coherencia entre comportarse y expresarse con sinceridad, verdad y justicia.
- d. Humildad.** - conociendo las limitaciones, debilidades la ejecución y la consecuencia de las actividades que se realiza
- e. Trabajo en equipo.** - A través de coordinación, dinamismo y creatividad de las autoridades, funcionarios/as, servidores/as y trabajadores/as para lograr una sostenida y equilibrada participación y apoyo mutuo, como la base del mejor enfrentamiento de problemas y búsqueda de soluciones.

### 7.1.3. Objetivos Institucionales

- a. Determinar en forma clara y precisa, la estructura orgánica y sus procesos para el cumplimiento de objetivos, fines, facultades, competencias y metas institucionales.
- b. Proporcionar información básica a las y los dignatarios, funcionarios, servidores públicos, personal operativo y de servicio sobre las comunicaciones internas, relacione de dependencia, línea de autoridad y responsabilidad, la coordinación interna y externa de la entidad con otras instituciones;
- c. Racionalizar los recursos humanos, financieros, materiales, para una mejor presentación de servicios al usuario del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Centinela del Cóndor.

### 7.1.4. Políticas Institucionales

Como política institucional se establece las siguientes:

- **Políticas generales**

Cumplir a cabalidad con las responsabilidades municipales del cantón Centinela del Cantón Centinela del Cóndor.

Ser portavoz de las necesidades del cantón hacia la presidencia de la Republica.

- **Políticas específicas**

- a. **Política Ambiental.**

Ofrecer a la ciudad servicios de recolección de basura acorde a las necesidades y por sector

- b. **Política Predial.**

Determinar los rubros correspondientes de las tasas prediales en base a las normas legales vigentes del Ecuador.

- c. **Políticas de Recursos Humanos.**

Prestar asesoramiento integral a todos los usuarios de la municipalidad.

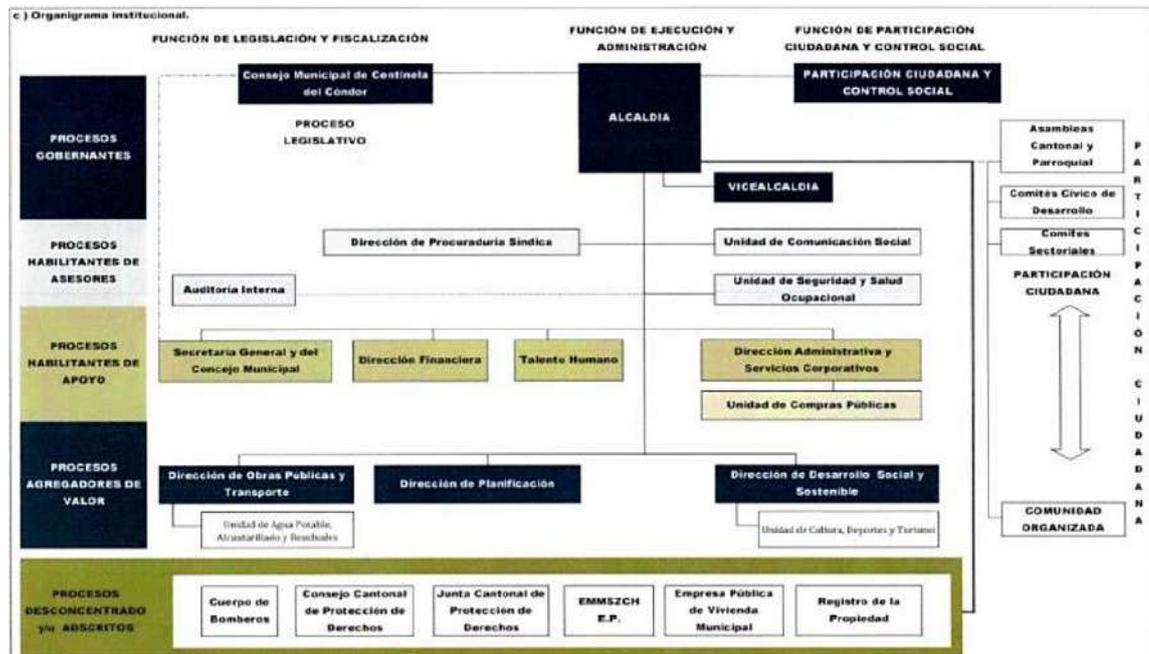
Dar estabilidad laboral a los empleados.

### 7.1.5. Estructura Organizacional.

El organigrama estructural de la organización esta implementado para mostrar la cadena de mando y la estructura administrativa de la organización determinando los diferentes puestos, mostrando el grado de autoridad y responsabilidad.

#### 7.1.5.1. Organigrama estructura del GAD

Figura 3 Organigrama Estructural



Fuente: (GAD Centinela del Cóndor, 2022).

## 7.2. MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación, se ha considerado necesario detallar las teorías, metodologías y herramientas que son aplicados en la gestión de talento humano de una organización, impulsando el desarrollo de las personas a través de procesos de inducción a través de la capacitación, minimizando el riesgo en las operaciones de una empresa.

### 7.2.1. Desempeño laboral

Para Romero y Rosado (2019) es “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. En otra perspectiva, el desempeño laboral permite conocer en qué medida es productivo el empleado en el desarrollo de sus actividades y como puede mejorar su rendimiento futuro a través de capacitaciones.

El término desempeño laboral se refiere a no solo la motivación que tienen los trabajadores sino que se deben incluir las habilidades y el tipo de esfuerzo que el trabajador hace para realizar su trabajo eficaz, le son esenciales aspectos tales como: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (Mazariegos, 2015).

#### 7.2.1.1. Evaluación del Desempeño Laboral

**El desempeño laboral sobresalta claramente a la producción** de la empresa, pero no solo eso, sino que medirlo permite (Bizneo, 2021)

- **Detectar errores y fortalezas:** tanto en la ejecución de las tareas como en la adecuación al puesto del empleado.
- **Detectar sesgos y agentes externos:** una evaluación del desempeño, en ocasiones, sirve para detectar si existe algo que esté afectando al rendimiento del empleado y

que no tiene que ver con la empresa. Es decir, agentes familiares, cuestiones de salud, económicas, etcétera.

- **Implementar planes de incentivos:** que fomenten la motivación de los equipos. Si premiamos un buen desempeño laboral, los empleados se esforzarán por llegar a los objetivos. Y recordemos que la actitud también se premia, no solo los números.
- **Establecer planes de formación** para aquellos empleados que lo necesiten o para aquellos que están a muy poco de escalar de posición. Es una manera de promocionar el talento interno.
- **Establecer planes de carrera:** directamente relacionado con el punto anterior.

**Figura 4** Evaluación del Desempeño Laboral



**Fuente:** bizneo/blog

### ***7.2.1.2. Elementos del desempeño laboral***

Según Rivas y Perero (2018) son todos los procesos de la empresa u organización que definen el desempeño de los trabajadores en cada puesto laboral. A continuación, se detalla los elementos del desempeño laboral:

- a. Competencias laborales:** Es la capacidad de una persona para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y calidad esperados por la empresa donde labora. Incluye los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas.
- b. Motivación:** Es un conjunto de fuerzas que se originan en un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración. La motivación en el rendimiento y comportamiento laboral, es pieza clave para las organizaciones, comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar a aquellos que son improductivos. La motivación laboral debe llevarse a cabo a través de incentivos, de manera que los integrantes de la organización puedan sentirse reconocidos por los esfuerzos que realizan en sus funciones e influenciar a que sigan mejorando.
- c. Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de variables que definen la realización de una tarea específica, en el entorno en que ésta se realiza. El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todos en un lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor; refleja las condiciones en las cuales el trabajador debe desempeñar su oficio en una empresa y su ocupación específica en su puesto de trabajo. El ambiente de trabajo está determinado por todos los aspectos físicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo ayudando a la realización de funciones; y determina las condiciones de Trabajo. Un buen ambiente de trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y que por lo tanto ocasione menos fatiga o cansancio al trabajador (Flores, 2017).

### ***7.2.1.3. Ventajas de la Evaluación del Desempeño***

Son muchas las ventajas de una correcta evaluación del desempeño, teniendo como base variables y factores de evaluación y, principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad. (humanos, 2019)

- **Mejora el Desempeño:** mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- **Políticas de Compensación:** la Evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante Evaluaciones de Desempeño.
- **Profesional:** la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

### 7.2.2. Capacitación

Para generar un buen desempeño laboral se debe considerar como recurso la capacitación en este caso según el Ministerio de Relaciones Laborales (2014) es el desarrollo del personal que se busca orientar desde los procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollar las técnicas, capacidades, esto según el perfil de desempeño, esto con el objetivo de impulsar la eficiencia y eficacia de los puestos laborales.

Por otro lado, Pérez y Hernández (2016) la capacitación es el desarrollo de los recursos humanos de las diferentes organizaciones laborales por lo tanto son un conjunto de acciones que se establecen las empresas dirigidas para mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir la calidad de las funciones de los puestos laborales, para así alcanzar los resultados productivos y de servicios óptimos empresariales. Este proceso es el deber de cada empleador u organización, todo esto para lograr cumplir las metas de la empresa.

#### 7.2.2.1. Clasificación de la capacitación

- a. **Inductiva:** tiene como objetivo guiar, difundir y desarrollar principios y valores empresariales en relación a la visión, misión, objetivos de la institución, la estructura de este tipo es basado en la observación y en el entrenamiento de los

diferentes departamentos internos, este proceso se debe de realizar en un periodo de 24 horas esto en relación al primer mes de las actividades laborales.

- b. **Técnica:** tiene como meta el desarrollo y actualización de conocimientos destrezas, capacidades en relación a los objetivos empresariales esto según los puestos laborales.
- c. **Gerencial o directiva:** tiene como enfoque al desarrollo de las competencias de conducta que requieren según su desempeño, ya que tiene la responsabilidad de gerenciar, direccionar y gestionar los procesos de organización de la empresa.

### 7.2.2.2. *Proceso o ciclo de la capacitación*

La capacitación tiene sus componentes o fases, los cuales desde la detención de las necesidades del personal de la empresa o institución determinen cabe recalcar que este proceso se enfoca en el desarrollo de los conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades técnicas y conductuales de cada perfil del puesto de trabajo. La elaboración de este plan de capacitación debe cumplir las siguientes fases esto según Ministerio de Relaciones Laborales (2014), las cuales se describen en la figura siguiente:

**Figura 5** Proceso o ciclo de la capacitación



**Elaborado por:** (La Autora, 2022)

Desde este proceso la institución especificará el cronograma de las actividades, el número de participantes, presupuesto, durante la ejecución se efectuará todos los protocolos establecidos, para confirmar el cumplimiento de los objetivos se realizará una encuesta de satisfacción y evaluación de la capacitación. Como menciona Amador, (2016) al realizar un proceso de diagnóstico se puede analizar la necesidad de la empresa y el personal, esto a través de una evaluación minuciosa y profunda, cabe mencionar que se debe de primero diferenciar las habilidades y competencias de cada trabajador.

### **7.2.3. Plan de capacitación**

Es una herramienta de programación de actividades que se desarrollan en un determinado tiempo, lugar y con un respectivo costo, realizado para mejorar el desempeño laboral. Esto según lo menciona Hernández citado por Bermúdez, (2015) “El plan debe contener un capítulo destinado a las estrategias para su puesta en práctica. Esto significa, identificar los medios estructurales y administrativos, así como los momentos más oportunos para su ejecución. Involucra esta fase, estrategias de negociación, de coordinación y de dirección del plan”. La implementación de un Plan de Capacitación y Desarrollo requiere de una organización del área encargada para el éxito de su razón de ser y éxito, para que logre mayores competencias organizacionales, lo cual constituye un elemento colectivo en una base de conocimiento.

#### ***7.2.3.1. Pasos para elaborar un plan de capacitación***

Para elaborar un plan de capacitación es necesario seguir los siguientes pasos:

- **Detectar y clasificar las necesidades de capacitación:** Un plan de capacitación bien elaborado se construye con el objetivo de pulir las habilidades de los colaboradores, así como desarrollar de optima manera las distintas áreas o departamentos de la organización a corto y largo plazo; es muy necesario identificar los puntos prioritarios de la empresa en donde se necesita capacitación sin dejar de lado por su puesto el resto.

- **Definir objetivos:** En el plan de capacitación es muy importante definir el propósito del mismo, se debe plantear objetivos claros, medibles y ejecutables; que aporten o ayuden a llegar a las metas establecidas por la institución.
- **Elaborar el cronograma de capacitación:** La planificación debe ser preparada de forma ordenada en base el presupuesto como número de participantes, conocimiento previo de los trabajadores, modalidad, instructores, horarios y salas de capacitación disponibles
- **Ejecutar el programa de capacitación:** Una vez definido el programa de capacitación tomando en cuenta los puntos anteriores, llega el momento de difundir el contenido a los colaboradores y concientizarlos sobre la importancia y beneficios del mismo.
- **Evaluar los resultados:** En dicho proceso se evalúa a los colaboradores involucrados a través de encuestas o buzón de sugerencias; es muy importante que a partir de este punto se verifique el objetivo principal y que haya sido de interés del personal, así como disminuir el riesgo operativo o funcional en el departamento que fue implementado, esperando que los índices de eficiencia y eficacia suban.

**Figura 6** Plan de capacitación



**Nota.** La figura indica los pasos esenciales para crear un plan de capacitación. Adaptado de “Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. - San Borja 2016” (p.120) por Umina, 2017, Scielo.

### 7.2.3.2. *Métodos de capacitación*

Entre los métodos de capacitación se destacan los siguientes:

- a. Directo en el lugar de trabajo:** este método se lo realiza dentro de las instalaciones por un profesional de la misma empresa el cual debe de cumplir la preparación y capacitación adecuada para direccionar el tema de formación, esto lo aprueba el departamento de Riesgo Laboral de la Empresa.
- b. Fuera del puesto laboral:** en este proceso los trabajadores deben de dirigirse a un centro de capacitación o empresa encargada con el rol, este proceso se base de forma estructurada y sistemática, esta empresa capacitadora debe de asegurar la participación del trabajador con un certificado avalado por las organizaciones públicas del estado.
- c. Presencial:** el capacitador y el capacitado están en un proceso de enseñanza-aprendizaje directo, en el cual el trabajador estará dispuesto a discernir cualquier duda.
- d. En línea:** en este método existen los diferentes medios de conexión o plataformas que de forma estructurada y cronometrada el participante debe de realizar y cumplir una serie de actividades, al final de programa se evaluara al participante para determinar si se cumplió el objetivo establecido.
- e. Grupal:** este método se desarrolla con la participación del capacitador y colaboradores de la empresa, esto con el objetivo de compartir experiencias y conocimiento de cada puesto laboral.
- f. Individual:** el participante debe de realizar de forma autónoma diferentes actividades que se le guiará, las actividades autónomas serán libres a desarrollar según la necesidad, capacidades y desempeño laboral.
- g. Aprendizaje pasivo:** el trabajador se mostrará de forma receptiva ante el instructor, sea este de forma indirecta o directa.
- h. Aprendizaje activo:** aquí el rol de capacitado debe ser en la búsqueda de crear su propio conocimiento a raíz de los actos de pensar y actuar en el descubrimiento del conocimiento.

#### 7.2.4. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional son todas las actividades que se realicen para conseguir un crecimiento en conocimiento, habilidades, competencias de un individuo; es decir este proceso pertenece a la gestión departamento de recursos humanos y es fruto de la inversión que realizan las organizaciones en su personal por medio de una filosofía de mejora constante basada en la superación académica y laboral (UNEA, 2020). La importancia del desarrollo profesional radica en los siguientes factores:

- La autorrealización y satisfacción de los empleados de la organización.
- La posibilidad de ascenso a un nuevo puesto de trabajo que contenga las competencias adquiridas
- Mejora de la autoestima al sentir que la entidad piensa en su crecimiento profesional y personal.

##### *7.2.4.1. Factores que esquematizan el Desarrollo personal*

Según Carrera (2016), existen tres factores que esquematizan el desarrollo profesional, que son los siguientes:

- a. **Movimientos de puesto laboral.** Son todos los posibles movimientos que una persona puede realizar dentro de una organización que son:
  - **Verticales.** Son los ascensos jerárquicos.
  - **Horizontales.** En el mismo nivel jerárquico pero distinto puesto de trabajo o área.
  - **Radiales.** Son cambios confidenciales de puesto de trabajo a un eje más cercano.
  
- b. **Los límites.** Son aspectos importantes de los movimientos como los siguientes:
  - **Limites Jerárquicos (movimiento vertical).** La adquisición de un nuevo nivel jerárquico.
  - **Limites Funcionales (movimiento horizontal).** Es el cambio de una función a otra.

- **Limites inclusivos (movimiento radial).** Proximidad de un puesto al nuevo puesto de la empresa.

c. **Los filtros.** Muestra cómo superar ciertos filtros en base al movimiento:

- **Filtros formalizados (movimiento vertical).** Como méritos, aptitudes, etc.
- **Filtros funcionales (movimiento horizontal).** Como la competencia entre individuos de la misma jerarquía.
- **Filtros no formalizados (movimiento radial).** Aspectos como amistad y confianza.

El plan de desarrollo profesional dentro de una entidad muestra el establecimiento de una ruta y los movimientos que se van a desarrollar para conseguir los objetivos empresariales con el personal con el que cuenta la empresa como una herramienta que motiva al personal a mejorar su desempeño laboral.

#### ***7.2.4.2. Indicadores que miden la percepción del Desarrollo personal***

Entre los indicadores que se requieren para el análisis del desarrollo profesional se determinan los siguientes:

**a. Rotación del personal.** El establecer el nivel de rotación del personal permite determinar la estabilidad laboral y el clima laboral que una entidad posee por lo que un análisis sobre este es de importante para el desarrollo profesional, puesto que una empresa que está dispuesta a invertir en su personal es una empresa que piensa en una relación laboral a largo plazo con sus empleados. Según Carrera (2016), dentro de los parámetros establecidos para la rotación de personal se consideran los siguientes:

- Inconformidad del puesto de trabajo con la carga laboral, el sueldo obtenido o el horario de trabajo.
- Empresas del mismo sector que ofrecen mejores compensaciones salariales para los empleados.

- Incumplimiento en pago de sueldos y salarios en valores o en fechas establecidas.
- Diversas causas personales como viajes o estudios.

**b. Satisfacción salarial.** Analizar la satisfacción salarial de los empleados se considera como parámetro indispensable para el desarrollo profesional de un individuo, pues la entidad no puede mantener salarios fuera del esquema local y nacional en las diferentes áreas de trabajo, para lo cual se debe revisar los sueldos del sector, las variables y los aumentos e incentivos monetarios que empresas similares poseen, en base a las disposiciones legales y gubernamentales.

## **8. METODOLOGÍA**

La metodología de la investigación es la ciencia encargada de planificar, definir y sintetizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se debe incluir durante el desarrollo de un proceso investigativo. La metodología orienta de manera ordenada el enfoque del trabajo investigativo, así como también la manera en el cual vamos a recolectar, analizar y clasificar los datos, con el único objetivo que los resultados tengan validez cumpliendo con los estándares de la exigencia científica (Coelho, 2019).

### **8.1. MÉTODO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo de investigación se empleó metodologías cuantitativas y cualitativas que permitieron tomar decisiones coherentes, generales y abstractas del tema de investigación

#### **8.1.1. Método fenomenológico**

El método fenomenológico es la disminución de todo el conjunto de experiencias a la conciencia de las vivencias más genuinas. Pues este método se detiene en la experiencia y no presupone al mundo más allá de la experiencia. La fenomenología hermenéutica como método (De los Reyes y otros, 2019)

En el presente proyecto de investigación se empleó este al recolectar la información bibliográfica a través de fuentes verídicas y confiables de un conjunto de experiencias, la metodología fenomenológica permitió entender las vivencias positivas a través de este método de investigación; para conocer los estándares de calidad y satisfacción del personal que labora en la empresa

#### **8.1.2. Método hermenéutico**

La hermenéutica significa expresión de un pensamiento, la explicación o interpretación del pensamiento, además de una técnica, es un método que trata de

desligarse de la arbitrariedad interpretativa romántica y de la reducción naturalista para hacer de la interpretación histórica la base en que se fundamenta la validez universal. Es pues una exégesis basada en un conocimiento previo de la realidad que se trata de comprender, pero que a su vez da sentido a los citados datos por medio de un proceso circular (Ruedas, 2010).

Por medio de la metodología hermenéutica en el proyecto de investigación, se permitió conocer la situación actual y explicó o interpreto fenómenos humanos significativos de manera minuciosa y detallada a través de técnicas de recolección de información como la encuesta y entrevista.

### **8.1.3. Método práctico proyectual**

Es una guía para la creación de distintos tipos de diseño en base a un problema. Esta metodología facilita la resolución del problema siguiendo pasos o etapas de elaboración; que ayudan a que el diseño pueda ser primeramente verificado para su comprobación de calidad y posteriormente la realización final del mismo con todas las correcciones pertinentes (Nuez, 2016).

Este método se empleó en el proyecto de investigación para realizar la propuesta de proponiendo estrategias y alternativas que permitieron mejorar la calidad de desempeño de los empleados y por ende lograr una mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades en la empresa.

## **8.2. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN**

Las técnicas de investigación son aquellas herramientas que permiten buscar información sobre un tema específico cuyos datos cuantitativos y cualitativos para un son fundamentales para un desarrollo efectivo de la metodología (ILET, 2022).

### **8.2.1. Tipos De Técnicas**

#### **8.2.1.1. Observación directa**

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos (OkDiario, 2019).

Se aplicó la técnica de observación al momento de visitar la entidad para conocer observar hechos y realidades de primera mano la situación del trabajo

#### **8.2.1.2. Encuesta**

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar (Questionpro, 2021).

La encuesta tiene lugar en el campo donde se encuentra el sujeto de estudio, como, por ejemplo: las calles de una ciudad, el interior de una empresa; en donde se encuentren un número definitivo de personas respondiendo a una serie de preguntas y con dicha información se construye datos porcentuales. Mediante la encuesta se obtuvo los datos necesarios para la presente investigación dirigida a los empleados de la institución y así poder analizar su desempeño.

### **8.2.1.3. Entrevista**

Es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. (Scielo, 2013)

Dirigido a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor consistió en realizar preguntas directamente al sujeto de estudio para obtener datos enfocados en la verdad, generalmente la entrevista fue semiestructurada que permite información de una forma oral y personalizada.

### 8.3. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y MUESTRA DE ESTUDIO

#### 8.3.1. Universo de Estudio

El universo es un conjunto finito o infinito de personas, animales o cosas que presentan características comunes, sobre los cuales se quiere efectuar un estudio determinado. En otras palabras, la población se define como la totalidad de los valores posibles (mediciones o conteos) de una característica particular de un grupo especificado de personas, animales o cosas que se desean estudiar en un momento determinado (Gonzalez, 2015).

El universo de la muestra estuvo determinado por 187 empleados (Ver Tabla 1); sin embargo, no se considerará los empleados operacionales por lo que el universo investigativo fue de 120 empleados.

**Tabla 1** Empleados por Nivel y Departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor.

<b>Nivel</b>	<b>Departamento</b>	<b>Nro. Empleados</b>
<b>Directivo</b>	Administración General	6
<b>Operativo</b>	Dirección de Obras Públicas y Transporte	83
	Dirección de Planificación	15
	Dirección de Desarrollo Social y Sostenible	39
<b>Procesos</b>	Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GAD CCC	1
<b>Desconcentrados</b>	Junta Cantonal de Protección de Derechos del GAD CCC	4
	Registro de la Propiedad	4
<b>Asesorías y Nivel de Apoyo</b>	Procuraduría Sindica	2
	Unidad de Comunicación Social	3
	Secretaría General y del Consejo Municipal	3
	Unidad Administrativa de Talento Humano	2
	Dirección Administrativa y Servicios Corporativos	15
	Dirección Financiera	10
<b>TOTAL</b>		<b>187</b>

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022)

#### 8.3.2. Muestra

La muestra sobre la población deber ser representativa, esta es una sección o cantidad extraída del grupo poblacional por procedimientos que permiten considerarla como representativa del mismo; por lo tanto, una muestra no es más que una sección poblacional que sirve para representarla. La muestra debería ser determinada sobre la

base poblacional definida, y las conclusiones que se obtengan de esa muestra solamente van a poder referirse a la población en alusión (Gonzalez, 2015).

Para el caso del estudio se contó con la participación de 74 empleados del GAD municipal.

## 9. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 9.1. OBSERVACION DIRECTA

Mediante esta técnica se observó el manejo del desempeño y plan de desarrollo profesional que el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor mantiene para sus empleados, dentro de un marco de transparencia, ética institucional y el uso óptimo del talento humano altamente comprometidos, capacitados y motivados a brindar un trabajo con responsabilidad

### 9.2. ENTREVISTA

La investigación aplicó tres entrevistas a personal seleccionado del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor en la cual se pudo obtener información relevante que se detalla a continuación:

#### 9.2.1. Entrevistados

Se realizó la entrevista a los siguientes empleados:

##### Entrevista 1

**Nombre:** Ing. Ligia Machuca

**Cargo:** Directora Financiera

##### Entrevista 2

**Nombre:** Ing. Nelson Sozoranga

**Cargo:** director de Obras y servicios Públicos

##### Entrevista 3

**Nombre:** Ing. Omar Liviapoma

**Cargo:** Dirección de desarrollo social y sostenible

### 9.2.2. Resumen de las Entrevistas

Las entrevistas realizadas se plasman en las siguientes tablas:

**Tabla 2** Entrevista 1

Ítems	Entrevistado 1
1. ¿Recibe usted información clara y precisa de los requisitos para realizar trámites en el GAD?	Realmente se recibe poca información para realizar los tramites
2. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre el desempeño laboral?	No en la institución no se realizan evaluaciones
3. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre la calidad en la atención al cliente?	No se realiza este tipo de evaluaciones.
4. ¿Existe y ha participado en planes de capacitación para mejorar el desempeño de su área y puesto de trabajo?	Existen pocos planes de capacitación
5. ¿Considera usted que se le da, la importancia necesaria al Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el desempeño?	No pienso que dejan de lado el programa de desarrollo profesional y si desestima esto.
6. ¿Considera que el personal de su área está comprometido con las metas y objetivos de la misma?	Si todos nos comprometemos con las metas
7. ¿Considera usted que el Departamento de Talento Humano realiza las gestiones pertinentes para desarrollar profesionalmente a los trabajadores?	Pienso que necesitan trabajar más.
8. ¿Qué aspecto usted considera necesario se realicen cambios dentro de la institución para mejorar el desempeño laboral?	COORDINACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES Y AUTORIDADES
9. ¿Cuáles son los aspectos positivos que incentivan su desempeño laboral dentro del GAD?	EXPERIENCIA
10. ¿Cuáles son los aspectos negativos que reducen su desempeño laboral dentro del GAD?	BAJO SALARIO; EGOÍSMO DE CIERTOS SERVIDORES; ENTIDADES DE CONTROL QUE PERSIGUEN AL SERVIDOR, ETC.

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022). Elaborado por: (La Autora, 2022)

**Tabla 3** Entrevista 2

Ítems	Entrevistado 2
1. ¿Recibe usted información clara y precisa de los requisitos para realizar trámites en el GAD?	En ciertas ocasiones

<b>2. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre el desempeño laboral?</b>	No me han realizado evaluaciones
<b>3. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre la calidad en la atención al cliente?</b>	No se realiza este tipo de evaluaciones
<b>4. ¿Existe y ha participado en planes de capacitación para mejorar el desempeño de su área y puesto de trabajo?</b>	Pocas veces han existido capacitaciones
<b>5. ¿Considera usted que se le da, la importancia necesaria al Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el desempeño?</b>	Muy poco se da ese tipo de planes
<b>6. ¿Considera que el personal de su área está comprometido con las metas y objetivos de la misma?</b>	Tratamos de hacer lo mejor que se pueda
<b>7. ¿Considera usted que el Departamento de Talento Humano realiza las gestiones pertinentes para desarrollar profesionalmente a los trabajadores?</b>	Rara vez el Departamento se encara de esto.
<b>8. ¿Qué aspecto usted considera necesario se realicen cambios dentro de la institución para mejorar el desempeño laboral?</b>	Capacitar de manera eficiente al personal que labora en la Institución, dirigiendo de manera eficiente
<b>9. ¿Cuáles son los aspectos positivos que incentivan su desempeño laboral dentro del GAD?</b>	Trabajar en un ambiente ameno
<b>10. ¿Cuáles son los aspectos negativos que reducen su desempeño laboral dentro del GAD?</b>	Mucho egoísmo por parte de los compañeros (ambiente hostil)

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022). Elaborado por: (La Autora, 2022)

Tabla 4 Entrevista 3

<b>Ítems</b>	<b>Entrevistado 3</b>
<b>1. ¿Recibe usted información clara y precisa de los requisitos para realizar trámites en el GAD?</b>	Si se entrega la información que requieren
<b>2. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre el desempeño laboral?</b>	Si hay evaluaciones cada cierto tiempo
<b>3. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre la calidad en la atención al cliente?</b>	No, este tema no se trata
<b>4. ¿Existe y ha participado en planes de capacitación para mejorar el desempeño de su área y puesto de trabajo?</b>	No existe actualización en los conocimientos por parte de la institución

<b>5. ¿Considera usted que se le da, la importancia necesaria al Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el desempeño?</b>	No, pienso que debería integrarse este tipo de plan
<b>6. ¿Considera que el personal de su área está comprometida con las metas y objetivos de la misma?</b>	Si, mi área trabaja en función de los objetivos de la institución
<b>7. ¿Considera usted que el Departamento de Talento Humano realiza las gestiones pertinentes para desarrollar profesionalmente a los trabajadores?</b>	No, el departamento no se encarga de varios temas que debería.
<b>8. ¿Qué aspecto usted considera necesario se realicen cambios dentro de la institución para mejorar el desempeño laboral?</b>	Debería existir capacitación en el área de nuestro desempeño laboral. Q doten de las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones encomendadas. Inmediatos superiores con experiencia y pleno conocimiento de sus funciones.
<b>9. ¿Cuáles son los aspectos positivos que incentivan su desempeño laboral dentro del GAD?</b>	El poder desarrollarse como profesionales con ética y la satisfacción de poder brindar un buen servicio a la colectividad
<b>10. ¿Cuáles son los aspectos negativos que reducen su desempeño laboral dentro del GAD?</b>	La ausencia de apoyo y agilidad en los tramites

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022). Elaborado por: (La Autora, 2022)

### **9.2.3. Análisis de los Resultados de las Entrevistas**

Al aplicar la entrevista a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cónдор se estableció que requieren de capacitación para mejorar el desempeño de su área laboral; de igual forma se determinó que debe existir una mejor coordinación entre los servidores y autoridades.

Por otra parte, consideran que los salarios que perciben son bajos por lo que desmotiva el desarrollo profesional y con respecto al clima laboral indican que existe mucho egoísmo por lo que no se apoyan en distintas actividades.

Además, consideran que para mejorar el desempeño laboral se debería reducir los trámites burocráticos, para de esta forma optimizar las actividades y el tiempo que se requiere para la realización de las mismas; es así que los entrevistados concuerdan

en que un Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el desempeño es viable para la entidad pues requieren de capacitación y revisión de los procesos administrativos por áreas.

### 9.3. ENCUESTA

La encuesta tuvo la participación de **74 empleados** que laboran el GAD municipal del cantón Centinela del Cóndor, con el fin de determinar el nivel de desempeño laboral de los mismos con el objetivo de presentar una propuesta de desarrollo profesional para mejorar este desempeño- A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario:

#### Pregunta Nro. 1.

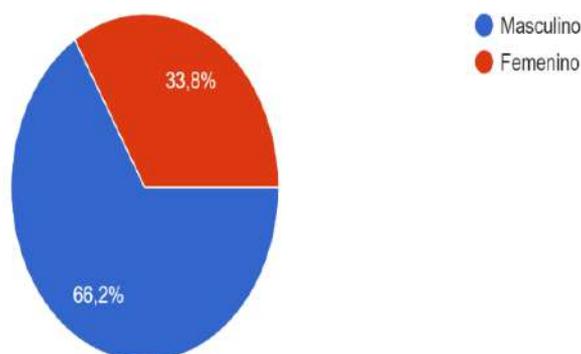
##### 1. A que género pertenece

**Tabla 5** Resultados Genero

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	49	66,2%
Femenino	25	33,8%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 7** Distribucion de resultados Genero

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

Al respecto del género se determina que el 66,2% de la muestra corresponde al género masculino; mientras que el 33,8% son del género femenino.

### Análisis Cualitativo

Esto implica que existe una inequidad de género dentro de la institución con respecto a las contrataciones, puesto que la mayor parte de los puestos ha sido asignados a hombres.

## Pregunta Nro. 2.

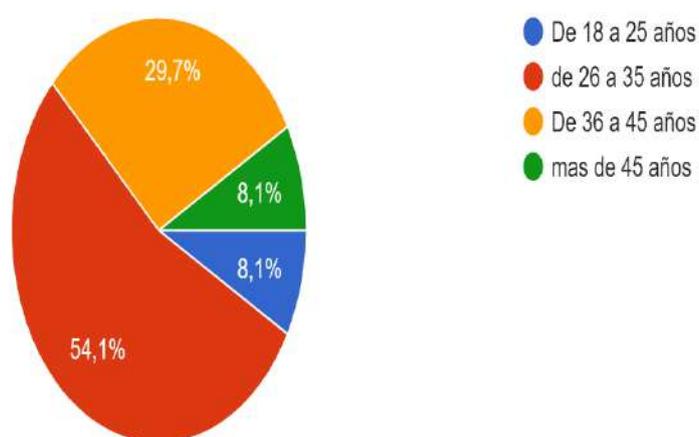
### 2. Cual es su edad

**Tabla 6** Resultados Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25 años	6	8,1%
De 26 a 35 años	40	54,1%
De 36 a 45 años	22	29,7%
Mas de 45 años	6	8,1%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 8** Distribucion resultados Edad

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 54,1% de los resultados muestra que en el GAD Municipal del cantón la mayor parte de los empleados tiene entre 26 a 35 años de edad y el 29,7% tiene entre 36 y 45 años de edad.

### Análisis Cualitativo

Los empleados del GAD municipal del cantón Centinela del Cóndor es personal joven menor a 50 años edad, lo que permite tener un desempeño ágil y eficiente con respecto a las actividades asignadas.

### Pregunta Nro. 3.

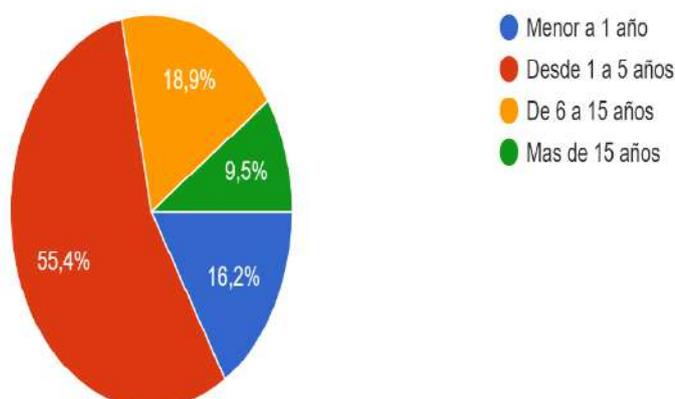
#### 3. Años de trabajo dentro del GAD Municipal del cantón

**Tabla 7** Resultados de años de trabajo dentro del GAD Municipal del cantón

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menor de 1 año	12	16,2%
De 1 a 5 años	41	55,4%
De 6 a 15 años	14	18,9%
Más de 15 años	7	9,5%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 9** Distribución resultados de años de trabajo dentro del GAD Municipal del cantón

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### **Análisis Cuantitativo**

El 55,4% de los resultados indican que la mayor parte del personal tienen una antigüedad de 1 a 5 años, el 18,9% de 6 a 25 años y el 9,5% tienen más de 15 años, lo que demuestra que el 83,9% son empleados que tienen más de un año de trabajo.

### **Análisis Cualitativo**

La entidad demuestra que la mayor parte de sus empleados tienen más de un año de trabajo, lo que es favorable para el desempeño y estabilidad laboral de los mismos.

### **Pregunta Nro. 4.**

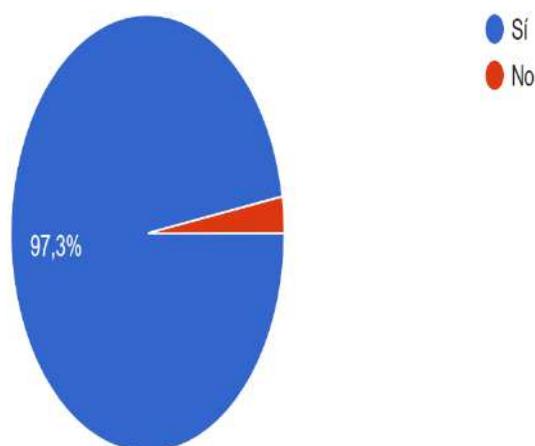
#### **4. Considera usted que cuando debe hacer un trabajo difícil puede contar con la ayuda de sus compañeros de área y de sus superiores**

**Tabla 8** Resultados Pregunta 4. Colaboración Compañeros de área

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	72	97,3%
<b>No</b>	2	2,7%
<b>Total</b>	74	100%

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 10** Distribución Resultados Pregunta 4. Colaboración Compañeros de área

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 97,3% de los empleados indica que puede contar con la ayuda de sus compañeros de área dentro de la institución si se ven enfrentados a un trabajo difícil.

### Análisis Cualitativo

Es importante tanto para la institución como para la estabilidad emocional de los empleados del GAD municipal el tener la certeza de que si una asignación les resulta difícil pueden contar con la colaboración de compañeros de área, siendo este resultado positivo para el desempeño personal y grupal de la entidad.

### Pregunta Nro. 5

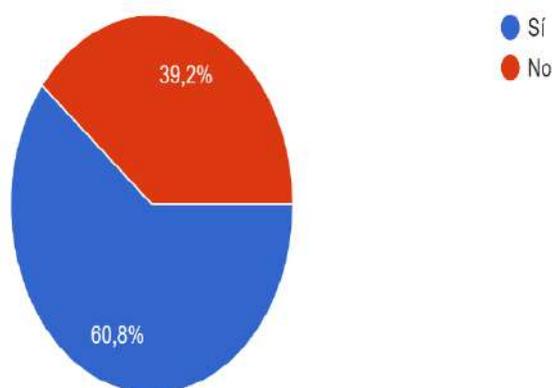
#### 5. Los jefes de departamento entregan información a su personal a cargo, respecto a las evaluaciones de desempeño laboral.

**Tabla 9** Resultados Pregunta 5 Jefes socializan resultados evaluaciones de desempeño

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	60,8%
No	29	39,2%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 11** Distribución Resultados Pregunta 5. Jefes socializan resultados evaluaciones de desempeño

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

### **Análisis Cuantitativo**

El 60,8% de los encuestados determina que los resultados de las evaluaciones de personal son entregadas o socializadas por los jefes de cada área; sin embargo, el 39,2% indica que en sus áreas no se recibe información de esta clase.

### **Análisis Cualitativo**

Considerando que la mayor parte de empleados del GAD ha recibido los resultados de las evaluaciones de desempeño por parte de sus jefes o encargados de cada área, esto es un factor que permite mejorar las debilidades en el puesto de trabajo para potencializar el desarrollo profesional del empleado.

### **Pregunta Nro. 6.**

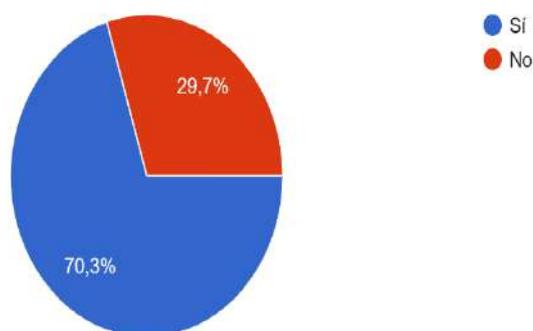
#### **6. Los jefes promueven buenas relaciones humanas entre las personas de la institución**

**Tabla 10** Resultados Pregunta 6. Los jefes promueven las buenas relaciones humanas.

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	52	70,3%
<b>No</b>	22	29,7%
Total	74	100%

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 12** Distribución Resultados Pregunta 6. Los jefes promueven las buenas relaciones humanas.

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### **Análisis Cuantitativo**

EL 70,3 de los empleados concuerdan de que los jefes de área promueven las buenas relaciones entre las personas de la institución, y el 29,7% indica que no promueven este tipo de relaciones en la institución.

### **Análisis Cualitativo**

Los datos obtenidos demuestran que los jefes de área promueven las buenas relaciones humanas en la institución, lo que beneficia a tener un ambiente de trabajo saludable que favorece a los niveles de desempeño profesional.

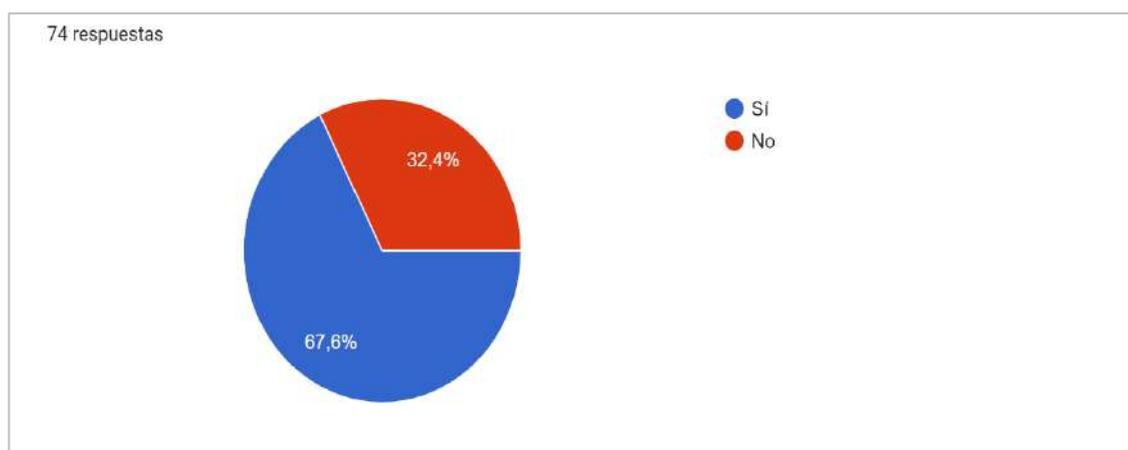
### **Pregunta Nro. 7.**

#### **7. Considera usted, que en esta institución los colaboradores están comprometidos con su trabajo**

**Tabla 11** Resultados Pregunta 7. Compromiso con el trabajo

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	50	67,6%
<b>No</b>	24	32,4%
<b>Total</b>	74	100%

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).



**Figura 13** Distribución Resultados Pregunta 7. Compromiso con el trabajo

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 67,6% de los empleados considera que existe compromiso con su trabajo; mientras que el 32,4% no considera esta premisa.

### Análisis Cualitativo

Al tener una mayoría de empleados comprometidos con su trabajo, se maneja una entidad en donde los empleados gestionan sus actividades en base a los objetivos de la institución, lo que influye directamente en el desempeño que realizan.

### Pregunta Nro. 8.

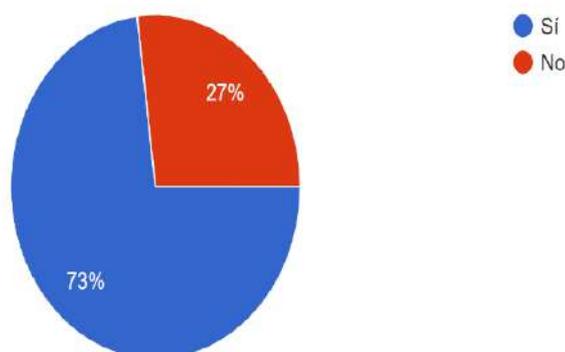
#### 8. Aquí se da facilidad para que cualquier colaborador pueda presentar una idea nueva

**Tabla 12** Resultados Pregunta 8. Facilidad para presentar ideas nuevas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	54	73,0%
No	20	27,0%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 14** Resultados Pregunta 8. Facilidad para presentar ideas nuevas

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 73% está de acuerdo de que tienen facilidad para presentar una idea nueva, mientras que el 27% indica que no es tan fácil presentar una idea.

### Análisis Cualitativo

Cuando una institución da facilidad de presentar ideas nuevas, esta entidad se posiciona en la innovación y mejora el desempeño profesional, al conocer que las ideas propuestas son consideradas por la entidad.

### Pregunta Nro. 9.

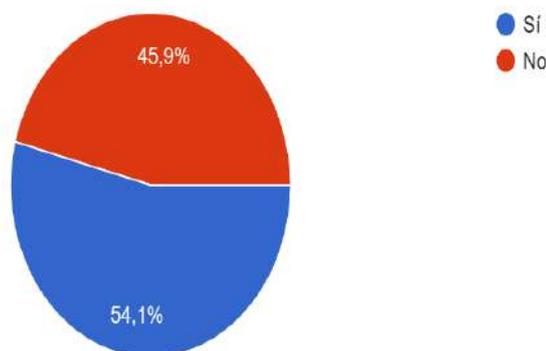
#### 9. En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales

**Tabla 13** Resultados Pregunta 9. Oportunidades de desarrollar destrezas y habilidades personales.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	54,1%
No	34	45,9%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 15** Resultados Pregunta 9. Oportunidades de desarrollar destrezas y habilidades personales.

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 54,1% indica que la institución no da oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales; mientras que el 45,9 indica que existe esta oportunidad.

### Análisis Cualitativo

Las instituciones que desarrollan las destrezas y habilidades personales, muestran el interés sobre los empleados y esta motivación en su aspecto personal, desarrolla el desempeño profesional.

### Pregunta Nro. 10.

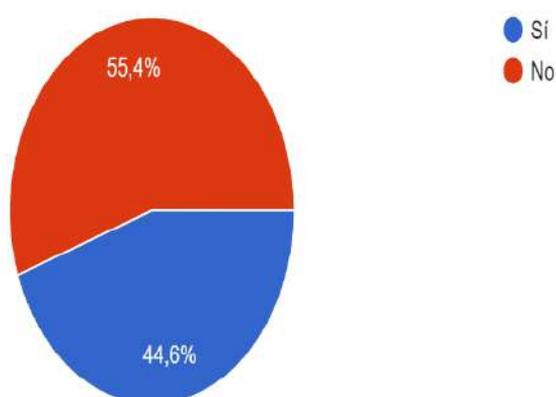
#### 10. En esta institución existen demasiadas críticas y he sido víctima de ellas

**Tabla 14** Resultados Pregunta 10. Criticas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	44,6%
No	41	55,4%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 16** Distribución Resultados Pregunta 10. Criticas

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

Al respecto de las críticas el 55,4% menciona que no existen dentro de la institución, pero existe un porcentaje importante de 44,6% que indica que ha sido víctima de críticas dentro del municipio.

### Análisis Cualitativo

Las críticas en una institución, desestimulan el desempeño óptimo de los empleados por lo que mantener un ambiente saludable libre de críticas es importante para que los resultados sean eficientes. En el caso del GAD la mayor parte de los empleados considera que estas no se encuentran presentes dentro de la entidad.

### Pregunta Nro. 11.

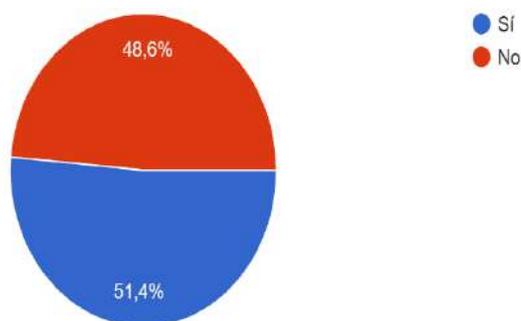
#### 11. A veces trabajo en forma desorganizada y sin planificación por la urgencia de la entrega de mi trabajo

**Tabla 15** Resultados Pregunta 11. Trabajo desorganizado y sin planificación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	51,4%
No	36	48,6%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 17** Distribución Resultados Pregunta 11. Trabajo desorganizado y sin planificación

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 51,4% de los encuestados determina que existe ocasiones en que trabaja en forma desorganizada y sin planificación por la urgencia que debe entregar el trabajo y el 48,6% indica lo contrario.

### Análisis Cualitativo

Los trabajos emergentes de urgencia son actividades que desorganizan las actividades del empleado al que se le solita dicha cuestión. En el caso del GAD Municipal esto se evidencia dado que la mayoría indica que se desorganiza y ejecuta actividades sin planificación particularmente en estos casos.

### Pregunta Nro. 12.

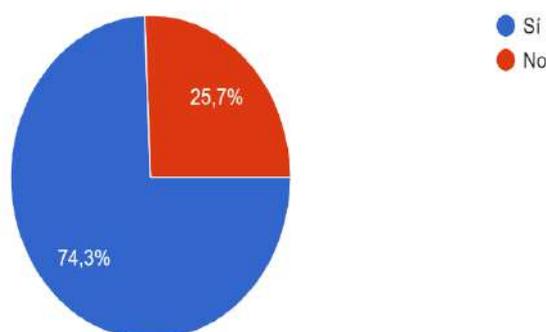
#### 12. Todas las funciones de mi trabajo están claras, porque se nos explica bien y oportunamente

**Tabla 16** Resultados Pregunta 12. Funciones claras debido a explicación oportuna

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	74,3%
No	19	25,7%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 18** Distribución Resultados Pregunta 12. Funciones claras debido a explicación oportuna

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 74,3% de los encuestados indica que sus funciones están claras debido a la explicación oportuna que le han dado, mientras que el 25,7% indica que esto.

### Análisis Cualitativo

El resultado demuestra que la entidad se preocupa por la introducción del trabajador a sus funciones con un periodo de adaptación, lo que implica que al momento de asumir el 100% de sus funciones puedan desempeñarse adecuadamente.

## Pregunta Nro. 13

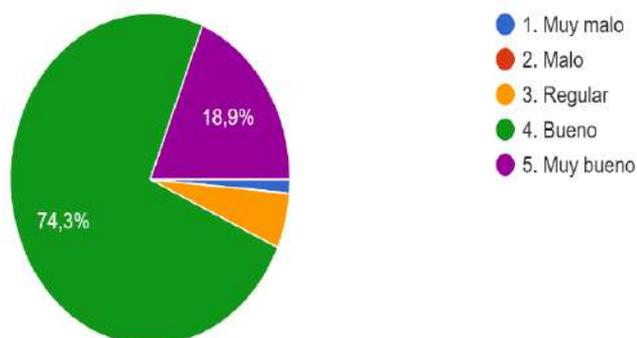
### 13. Cómo calificaría su propio desempeño Laboral

**Tabla 17** Resultados Pregunta 13. Auto calificación del desempeño Laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
5. Muy bueno	14	18,9%
4. Bueno	55	74,3%
3. Regular	4	5,4%
2. Malo	0	0,0%
1. Muy malo	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 19** Distribución Resultados Pregunta 13. Auto calificación del desempeño Laboral

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 74,3% de los encuestados indica que la calidad de su trabajo es buena el 18,9% indica que es muy bueno; lo que representa el 93,2% de los empleados; por otra parte, el 5,4% indica que realiza un trabajo regular.

### Análisis Cualitativo

Considerando el porcentaje de más del 90 por ciento de trabajo bueno y muy bueno, la calidad percibida del trabajo que el empleado ejecuta es importante ya que el sentimiento de hacer bien las cosas influyen en el desempeño que ejecuta.

### Pregunta Nro. 14.

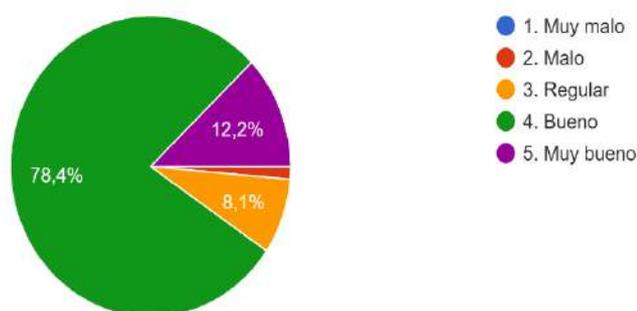
#### 14. Como considera usted que su jefe le calificaría su desempeño laboral

**Tabla 18** Resultados Pregunta 14. Calificación de la Jefatura

Variable	Frecuencia	Porcentaje
5. Muy bueno	9	12,2%
4. Bueno	58	78,4%
3. Regular	6	8,1%
2. Malo	1	1,4%
1. Muy malo	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 20** Distribución Resultados Pregunta 14. Calificación de la Jefatura

Fuente: (GAD Centinela del Condor, 2022) Elaborado por: (La Autora, 2022).

### Análisis Cuantitativo

El 78,4% indica que la jefatura calificaría su trabajo como bueno, el 12,2% indica que lo calificaría como muy bueno; mientras que el 8,1% indica que su calificación sería regular.

### Análisis Cualitativo

Los resultados muestran la confianza que tienen los empleados en la calificación que le otorgarían sus superiores con respecto a su trabajo, lo que afecta e influye en el desempeño del mismo cuando consideran que sus actividades son valoradas en la institución.

### Pregunta Nro. 15.

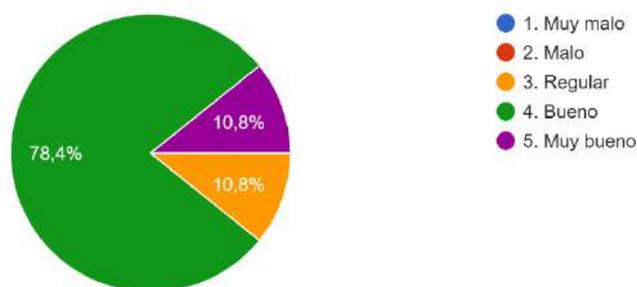
#### 15. Como considera usted que sus compañeros le calificarían su rendimiento global.

**Tabla 19** Resultados Pregunta 15. Calificación compañeros

Variable	Frecuencia	Porcentaje
5. Muy bueno	8	10,8%
4. Bueno	58	78,4%
3. Regular	8	10,8%
2. Malo	0	0,0%
1. Muy malo	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

74 respuestas



**Figura 21** Distribución Resultados Pregunta 15. Calificación compañeros

**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

**Análisis Cuantitativo**

El 78,4% considera que sus compañeros le calificarían como bueno, el 10,8% le calificaría como muy bueno; mientras que el 10,8% indican que sus compañeros le calificarían en regular.

**Análisis Cualitativo**

La calificación del desempeño por parte de los compañeros es muy importante para el clima laboral de la institución, al tener resultados positivos se muestra que existe empatía y compañerismo en el GAD municipal por lo que esto beneficia al desempeño laboral.

## **10. PROPUESTA DE ACCIÓN**

### **10.1. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad existen empresas que se preocupan por los recursos humanos y disponen de un departamento de Talento Humano que se ocupa de planear y gestionar todas las actividades correspondientes al manejo de importante recurso. En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor, se realizó un análisis profundo de la gestión de este departamento enfocado en el desempeño profesional de los mismos, en donde se pudo observar que es una entidad que valora a sus colaboradores; sin embargo, necesita implementar un Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el desempeño laboral, puesto que manifiesta la necesidad del mismo.

Los resultados demuestran que no existe un plan de ascensos, es decir que el empleado no puede aspirar a otros cargos de mayor valor dentro de la institución; además no existe un plan de capacitación que desarrolle su profesionalismo y actualice sus conocimientos; por lo que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo mejorar la productividad de los empleados en cada puesto de trabajo por medio de capacitaciones, motivación de excelencia, el trabajo colaborativo entre otros; priorizando al empleado y no los trámites burocráticos de la entidad, con lo que permitirá mejorar el nivel de desempeño que beneficiaría directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **10.2. PRESENTACIÓN**

Dentro del estudio realizado al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor, mostro que el personal no cuenta con oportunidades de desarrollo de manera organizada; debido a que se hace reclutamiento en base a la existencia de puestos vacantes, no obstante este personal seleccionado no proviene del ascenso de algún puesto de trabajo, pues no se cuenta con planes de desarrollo profesional; por otra parte, las capacitaciones no están establecidas, ni se otorga un presupuesto adecuado para las mismas, ocasionando sentimientos de inconformidad.

Por lo expuesto se pretende diseñar un Plan de Desarrollo profesional para mejorar el desempeño laboral del GAD municipal del cantón en el cual se establecerán estrategias de carrera; debido a que en la institución existe personal está en la capacidad de cubrir las nuevas vacantes y ascender medio de la capacitación, este personal tiene de antemano conocimientos de la gestión administrativa de la entidad y se hallan adaptados al manejo de la información y clima laboral.

### 10.3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios directos serán los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Centinela del Cóndor, quienes forma parte de la nómina actual, según la siguiente tabla:

**Tabla 20** Beneficiarios directos

<b>Nivel</b>	<b>Departamento</b>	<b>Nro. Empleados</b>
<b>Directivo</b>	Administración General	6
<b>Operativo</b>	Dirección de Obras Públicas y Transporte	83
	Dirección de Planificación	15
	Dirección de Desarrollo Social y Sostenible	39
<b>Procesos</b>	Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GAD CCC	1
<b>Desconcentrados</b>	Junta Cantonal de Protección de Derechos del GAD CCC	4
	Registro de la Propiedad	4
<b>Asesorías y Nivel de Apoyo</b>	Procuraduría Sindica	2
	Unidad de Comunicación Social	3
	Secretaría General y del Consejo Municipal	3
	Unidad Administrativa de Talento Humano	2
	Dirección Administrativa y Servicios Corporativos	15
	Dirección Financiera	10
<b>TOTAL</b>		<b>187</b>

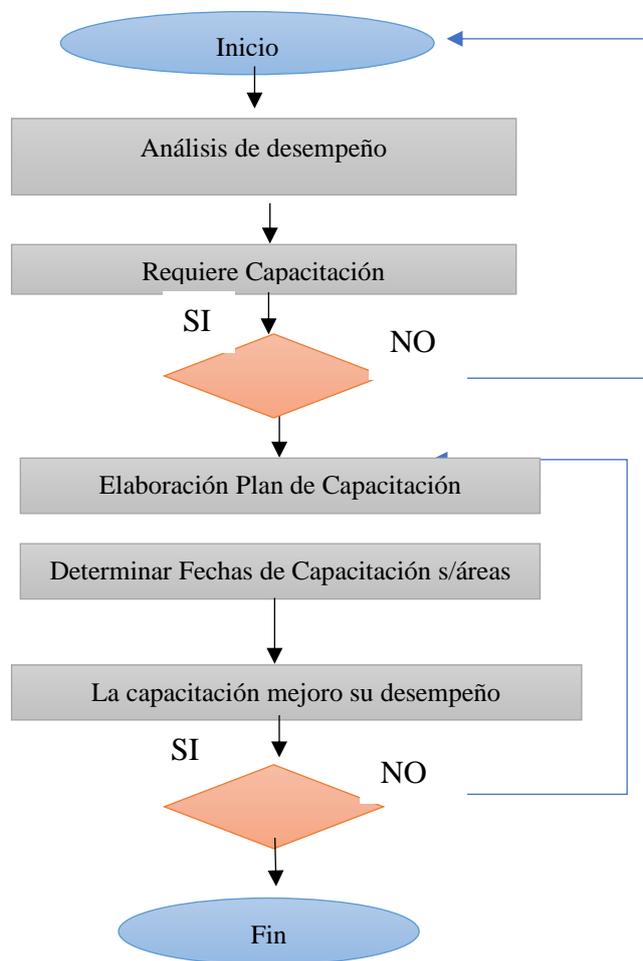
**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

Como beneficiarios directos se encuentran todos los usuarios, proveedores e instituciones que están vinculadas con la institución y que por lo tanto se verán beneficiados con el mejoramiento del nivel profesional de los empleados del GAD Municipal del cantón Centinela del cóndor.

#### 10.4. ESTRUCTURA

Para diseñar un plan de desarrollo profesional y considerando que el GAD municipal es una entidad pública, el proceso a analizar es el de capacitación, pues a través de esta se puede establecer que los empleados alcancen niveles profesionales para posibles ascensos en las vacantes requeridas; por lo que para estructurar la presente investigación se desarrolla el siguiente Flujograma:

**Figura 22** Flujograma de Plan de Desarrollo Profesional mediante la capacitación.



**Fuente:** (GAD Centinela del Condor, 2022) **Elaborado por:** (La Autora, 2022).

#### 10.5. DOCUMENTO PRESENTADO

La portada del documento presentado es la siguiente:

Instituto Tecnológico  
"Sudamericano"



HACEMOS  
GENTE  
DE  
TALENTO



## PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL.

Gobierno Autónomo Descentralizado  
Municipal del Cantón Centinela del Cóndor



INSTITUTO  
TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO

GESTIÓN DEL  
TALENTO  
HUMANO

AUTORA  
PATRICIA ELIZABETH  
MACAS BARTIÁN

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO**

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**FICHA TÉCNICA**

<b>Rectora</b>	Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.
<b>Vicerrectora Académica</b>	Ing. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs.
<b>Coordinadora de Carrera</b>	Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.
<b>Director</b>	Ing. Arturo José Bravo Jiménez
<b>Autora</b>	Patricia Elizabeth Macas Bartian
<b>Carrera</b>	Gestión del Talento Humano
<b>Lugar/Fecha</b>	Loja, febrero 2022
<b>Revisado/Aprobado</b>	

**INDICE DE CONTENIDOS**

<i>PRESENTACIÓN.....</i>	<i>7</i>
<i>FILOSOFÍA EMPRESARIAL.....</i>	<i>7</i>
<i>MISIÓN.....</i>	<i>7</i>
<i>VISIÓN.....</i>	<i>7</i>
<i>VALORES.....</i>	<i>7</i>
<i>INSTITUCIONALES.....</i>	<i>7</i>
<i>GLOSARIO.....</i>	<i>8</i>
<i>MARCO LEGAL.....</i>	<i>23</i>
<i>DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA.....</i>	<i>13</i>
<i>PROPUESTAS.....</i>	<i>23</i>
<i>CRONOGRAMA.....</i>	<i>14</i>
<i>PRESUPUESTO.....</i>	<i>14</i>
<i>RESULTADOS ESPERADOS.....</i>	<i>15</i>

## **PRESENTACION DE LA EMPRESA**

### ***\*Misión***

“El Gobierno Municipal del cantón Centinela del Cóndor, es una institución autónoma y descentralizada facultada para implementar, generar, orientar y normar planificada mente las acciones del desarrollo urbano y rural, dotando de obras de infraestructura y equipamiento básicos y servicios con calidad y oportunidad, que aseguren el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales , dentro de un marco de transparencia y ética institucional y el uso óptimo del talento humano altamente comprometidos, capacitados y motivados a brindar un trabajo con responsabilidad”.

### ***\*Visión***

“Hacer del Gobierno Municipal del cantón Centinela del Cóndor, una institución referente, ejecutora de acciones inclusivas, sostenible, con enfoque al servicios de la calidad de vida de sus habitantes, cuyas características de crecimiento estén marcadas en una participación activa, dentro de una planificación que implique la responsabilidad social, cuyas actividades productivas permitan el desarrollo integral del cantón, que exista armonía en la relación hombre naturaleza e identidad de un pueblo trabajador, hospitalario, líder en el desarrollo productivo cantonal”.

### ***Valores institucionales.***

- a.** Compromiso.
- b.** Respeto
- c.** Honestidad.
- d.** Humildad.
- e.** Trabajo en equipo.

## GLOSARIO TERMINOS

1. **Absentismo.** Es la ausencia que se puede presentar de un empleado en la organización (IMF, 2022).
2. **Administración de Recursos Humanos:** Es un enfoque de administración estratégica, cuyo objetivo es conseguir el más alto costo para la compañía por medio de una secuencia de medidas encaminadas a tener continuamente los conocimientos, capacidades para ser competitivo en el ámbito presente y futuro (Guevara, 2016).
3. **Capacidades:** La destreza es un cierto grado de competencia de un individuo para llevar a cabo con una meta específica (Tenelema, 2016).
4. **Capacitación:** está dirigida a saciar las necesidades que las empresas poseen de integrar conocimientos, capacidades y reacciones en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, incremento y habituación a novedosas situaciones internas y externas (Rovayo, 2015)
5. **Capital Humano:** Es el grupo de trabajadores o empleados que son parte de una compañía u organización y que se caracterizan por realizar una variada lista de labores concretas (Tenelema, 2016).
6. **Categoría.** Son las ordenes jerarquicas que se establecen en una profesion, tambien se le puede denominar a una clasificacion (IMF, 2022).
7. **Control interno:** es un proceso que debería ser ejecutado por el directorio, la gerencia y el personal, o sea, por toda la compañía. Está diseñado primordialmente para proporcionar una estabilidad razonable sobre las metas operacionales de reporte y de cumplimiento de la entidad (Kelp y otros, 2020).
8. **Competencia:** Propiedades individuales que han demostrado tener una interacción con el funcionamiento sobresaliente en un cargo/rol definido en una organización en especial (Depsicologia, 2017).
9. **Compensación:** Es una indemnizacion economica que se otorga por el esfuerzo realizado como motivacion, por horas extras, por una asignacion, tarea especial o adicional, o por un accidente laboral de un empleado (IMF, 2022).
10. **Comportamiento:** Es la forma de proceder que poseen los individuos u organismos, relacionadas con su ámbito o mundo de estímulos. La conducta podría ser consiente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las situaciones que lo perjudiquen (Depsicologia, 2017).

11. **Cuestionario:** Es un instrumento de investigación que contiene preguntas e instrucciones con el objetivo de diagnosticar un tema en particular importante para una organización o sector, cuyos hallazgos permitirán tomar decisiones más asertivas (IMF, 2022).
12. **Departamento:** Es un área de una entidad que se dedica a una actividad en particular y sobre la cual se maneja servicios determinados (IMF, 2022).
13. **Desempeño Laboral:** es la conducta del trabajador en la averiguación de las metas fijadas, este constituye la táctica personal para poder hacer las metas (Ortiz & Santos, 2017).
14. **Efectividad** es la alianza entre la eficiencia y efectividad para conseguir las metas organizacionales, por medio del diseño y desempeño presente de un sistema definido, componentes que, paralelamente, se corresponden de forma directa con la forma en que interactúan los diferentes recursos del sistema organizativo. Por consiguiente, la efectividad organizacional se basa en detectar los objetivos de la organización y decidir si se han alcanzado correctamente (Zamora, 2018).
15. **Eficiencia:** Hace referencia puntualmente al aprovechamiento óptimo de recursos (calidad y tiempo) que se asigna para el logro de fines (Zamora, 2018).
16. **Eficacia** Es la función de hacer las ocupaciones convenientes y oportunas de un definido trabajo que apoyen a la organización a conseguir sus metas propuestas (Zamora, 2018).
17. **Empleado.** Es el individuo que mediante relación de dependencia está vinculado a una entidad para la ejecución de un puesto de trabajo a cambio de una recompensa salarial previamente acordada (IMF, 2022).
18. **Enfermedad profesional.** Son todas las afecciones determinadas en el código de trabajo como enfermedad profesional por las actividades que realiza en un determinado puesto de trabajo o los materiales que utiliza (IMF, 2022).
19. **Estructura Organizacional:** Es la separación de ocupaciones que se desarrollan en una organización, las cuales son agrupadas en zonas o apartamentos su objetivo primordial es ordenar las labores para cumplirlas con facilidad y obtener las metas perseguidas por la organización. (Franco, A., e Ibarra, M., 2017).
20. **Evaluación del desempeño:** constituye el proceso por el que se cree el rendimiento universal del empleado, poniendo hincapié en que cada individuo no es competente

para cada una de las labores y no está por igual interesada en cada una de las clases de labores (Ortiz & Santos, 2017).

21. **Formación del personal.** Es una formación definida que se dirige al personal que se encuentra contratado en una entidad con el propósito de capacitarlos en un sentir o accionar (ORH, 2022).
22. **Gestión basada en resultados:** es una táctica de administración dirigida al manejo, al logro de fines, resultados e impactos (Depsicología, 2017).
23. **Habilidad.** Es el talento, competencia y aptitud que se requiere para realizar cierta actividad con eficiencia (ORH, 2022).
24. **Incremento:** El concepto crecimiento es ese que se relaciona con el aumento, incremento o subida de cualquier factor podría ser y es usado para infinitos usos que tienen la posibilidad de no estar para nada vinculados entre sí (Bembibre, 2009).
25. **Incentivo.** Son todas las motivaciones que generalmente son de carácter económico que se concede a un individuo o área con el propósito de estimular su trabajo para obtener un mayor desempeño, productividad y eficacia (IMF, 2022).
26. **Planificación.** Corresponde al proceso sistemático de proveer, organizar y utilizar los recursos que posee una empresa para lograr las metas que se ha propuesto en una actividad, proceso, área, empresa (Depsicología, 2017).
27. **Perfil de un puesto.** Son todas las actividades, características y competencias que se requiere para un determinado puesto de trabajo donde incluye la experiencia, conocimientos que el candidato debe poseer para desempeñar de forma adecuada un puesto de trabajo (IMF, 2022).
28. **Proceso.** Son todas las actividades estructuradas para la obtención de un producto, servicio u objetivo en base a un ordenamiento determinado y sistemático (Zamora, 2018).
29. **Supervisión.** Corresponde al apoyo y control de un proceso para su cumplimiento de forma satisfactoria (ORH, 2022).
30. **Usuario.** Es el individuo que utiliza los servicios o productos generados en un proceso específico, se considera el uso de este término tanto internamente en la empresa como externamente con los clientes (ORH, 2022).

## MARCO LEGAL

Según el Código Orgánico Organización Territorial (2010) se establece:

### TITULO I. PRINCIPIOS GENERALES

**Art. 1.-** **Ámbito.** - Este Código establece la organización político-administrativa del Estado ecuatoriano en el territorio: el régimen de los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados y los regímenes especiales, con el fin de garantizar su autonomía política, administrativa y financiera.

Además, desarrolla un modelo de descentralización obligatoria y progresiva a través del sistema nacional de competencias, la institucionalidad responsable de su administración, las fuentes de financiamiento y la definición de políticas y mecanismos para compensar los desequilibrios en el desarrollo territorial.

**Art. 4.-** **Fines de los gobiernos autónomos descentralizados.** - Dentro de sus respectivas circunscripciones territoriales son fines de los gobiernos autónomos descentralizados:

- a. El desarrollo equitativo y solidario mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización;
- b. La garantía, sin discriminación alguna y en los términos previstos en la Constitución de la República de la plena vigencia y el efectivo goce de los derechos individuales y colectivos constitucionales y de aquellos contemplados en los instrumentos internacionales;
- c. El fortalecimiento de la unidad nacional en la diversidad;
- d. La recuperación y conservación de la naturaleza y el mantenimiento de medio ambiente sostenible y sustentable;
- e. La protección y promoción de la diversidad cultural y el respeto a sus espacios de generación e intercambio; la recuperación, preservación y desarrollo de la memoria social y el patrimonio cultural;
- f. La obtención de un hábitat seguro y saludable para los ciudadanos y la garantía de su derecho a la vivienda en el ámbito de sus respectivas competencias;

## DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

La investigación busco determinar el diagnóstico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Condor para el año 2022, pues detecto que el departamento de Recursos Humanos no tiene desarrollado un plan de Desarrollo Profesional que le permita mejorar el desempeño laboral de los empleados; por lo que para mostrar los hallazgos encontrados en la presente investigación se desarrolla la siguiente tabla donde se estable las Ventajas y Desventajas encontradas en la entidad:

**Tabla 21** Diagnostico de la empresa

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Cumple a cabalidad las obligaciones patronales	No se realizan evaluaciones de desempeño
Los sueldos y salarios son cancelados a tiempo	No existe un plan de capacitación
Existe un compromiso con el trabajo y el área que integran	No se evalúa la atención al cliente
Los empleados tienen experiencia en su área	No existe un plan de desarrollo profesional

**Elaborado por:** (La Autora, 2022).

Los resultados de este diagnóstico demuestran que actualmente no se están realizando evaluaciones de desempeño lo que afecta directamente a la calidad de los servicios que brinda la municipalidad hacia los usuarios del cantón; de igual forma no existe un plan de carrera o profesionalización que les permita mejorar sus competencias y acceder a posibles ascensos dentro de la entidad.

## PROPUESTA DE ACCIÓN

### MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL



## MATRIZ DE ESTRATEGIAS

Área a Intervenir	Objetivo Estratégico	Indicadores	Meta	Acciones	Tiempo	Medio de Verificación	Responsable
<b>Evaluación del desempeño EED</b>	Evaluar la calidad del desempeño de cada puesto de trabajo	Evaluaciones clientes externos e internos	En base a los indicadores	Actualizar el manual de funciones y competencias por área Realizar las evaluaciones. Determinar los resultados Socializar los mismos	Semestralmente	Registro de resultados	Talento Humano
<b>Motivación al personal EMP</b>	Motivar al personal para potenciar su desempeño	Nivel de satisfacción del desempeño	Preservación del desempeño	Charla Taller de motivación  Actividades sociales como cumpleaños y fechas importantes como finados, navidad, etc.  Actividades al aire libre	Trimestralmente  Cada mes  Semestralmente	Registro de Indicadores	Talento Humano
<b>Plan de recompensas EPR</b>	Proponer recompensas financieras y no financieras por un desempeño de excelencia	Metas de excelencia	Recompensa	Determinar metas o proyectos por área y recompensas.  Evaluar los resultados	Semestral	Registro de resultados	Administración y Talento Humano

				Socializar la entrega de recompensas			
<b>Capacitación del personal ECP</b>	Establecer necesidades de capacitación por área y empleado para el mejoramiento de su desempeño	Horas de Capacitación por área. Evaluaciones profesionales	Capacitación mensual	Diseñar un plan de capacitación  Comunicar a los empleados el Plan de capacitación interno	Semestralmente	Cronograma de capacitación	Talento Humano
<b>Desarrollo Personal y Profesional DPP</b>	Determinar parámetros para relaciones interpersonales adecuadas en el trabajo	Clima Laboral	Ambiente adecuado	Evaluación del clima laboral.  Socializar resultados	Semestralmente  Semestralmente	Registros	Talento Humano

**Elaborado por:** (La Autora, 2022).

## **DESARROLLO DE ESTRATEGIAS**

A continuación, se plantean el desarrollo de las estrategias propuestas:

### **Evaluación del desempeño (EED)**

Para efectuar esta estrategia se realiza las siguientes actividades:

#### **a. Diseño de competencias por puesto de trabajo**

- Actualizar los manuales por puesto de trabajo.
- Socializar dicho manual de funciones y competencias.

#### **b. Diagnóstico del desempeño**

- Evaluar el desempeño según las competencias del manual de funciones tanto con clientes externos como internos.
- Socializar los resultados.

### **Estrategia de Motivación al personal (EMP)**

Para la realización de esta estrategia se procederá con lo siguiente:

#### **a. Charla Taller de Motivación**

La primera semana cada tres meses se ofrecerá una charla a todo el personal con una duración de 1 hora para lo cual se requiere lo siguiente:

- Contratar al capacitador
- Adecuar la sala de reuniones para la charla
- Convocar al personal durante una hora
- Preparar medios audiovisuales de difusión
- Preparar papelería según indique el capacitador.

#### **b. Actividades sociales**

Como actividades sociales se plantea cada mes realizar la celebración de cumpleaños de los empleados, entregar un presente al empleado del mes y realizar homenaje a la fecha en curso; para lo cual se requiere

- Compra de 2 pasteles para repartir al personal
- La selección del empleado del mes.
- Actividades adicionales como colada morada en finados, etc.

### **c. Actividades al aire libre**

Se considera como actividades al aire libre como actividades deportivas de interacción con los compañeros para lo cual se requiere lo siguiente:

- Snack para la actividad
- Preparar parlantes y micrófono para poder guiar al personal en la actividad.
- Reservar cancha y lugar deportivo.

### **Plan de recompensas (EPR)**

Para la estrategia del plan de recompensas se realizarán las siguientes actividades con sus respectivas tareas:

#### **a. Determinación de metas o proyectos por área**

- Reunión por áreas para determinar objetivos por área y departamento
- Establecer las metas personales y por área
- Determinar las recompensas monetarias y no monetarias
- Socializar los resultados

#### **b. Evaluación de resultados**

- Revisar los objetivos versus los resultados
- Determinar las áreas que cumplieron las metas y objetivos
- Socializar los resultados y entrega de recompensas

### **Estrategia de Capacitación del personal (ECP)**

Con respecto a la capacitación del personal se realizarán las siguientes actividades:

### **a. Plan de capacitación**

- Diagnóstico de las necesidades de capacitación de los empleados y agruparlos según corresponda.
- Diseñar el plan de capacitación semestralmente
- Socializar la capacitación por grupos establecidos.
- Evaluar el impacto de la capacitación efectuada en el desempeño laboral, previo la siguiente capacitación semestral.

### **Desarrollo del personal y profesional (DPP)**

Para el desarrollo personal y profesional de los empleados se pretende realizar las siguientes actividades:

#### **a. Evaluación del clima laboral**

- Diagnosticar el Nivel de Clima Laboral existente en la institución.
- Socialización de resultados
- Determinación de estrategias que mejoren el clima laboral según las dimensiones que lo necesiten.

## **ANÁLISIS DE SITUACIÓN**

Los datos recolectados de los instrumentos metodológicos muestran que la institución cumple con los aspectos relacionados a sus obligaciones patronales, el pago de sueldos y salarios a tiempo y que el personal tiene experiencia en las actividades que realiza; sin embargo tiene desventaja en las actividades del departamento de Talento Humano pues no se está realizando Evaluaciones de desempeño, plan de capacitación, evaluación de atención al cliente y plan de desarrollo profesional donde consten recompensas monetarias y no monetarias.

Esto demuestra que para que exista un desarrollo del desempeño, este debe iniciar con el desarrollo del Departamento de Talento Humano y su gestión con respecto a los profesionales que integran el GAD municipal.





## PRESUPUESTO

**Tabla 22** Presupuesto

<b>Rubros</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Total</b>
<b>Estrategia de Evaluación del Desempeño A). Diseño de competencias</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>Estrategia de Evaluación del Desempeño B). Diagnostico del desempeño</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>Estrategia de Motivación Personal. A. Charla Taller de motivación</b>			
Contratación de un capacitador trimestralmente	4	\$50,00	\$200,00
Papelería utilizada en la charla	4	\$50,00	\$200,00
<b>Estrategia de Motivación Personal. B) Actividades sociales</b>			
Compra de pastel cada mes	18	\$10,00	\$180,00
Presente empleado del mes	9	\$20,00	\$180,00
Otras actividades (día del niño, finados, navidad)	3	\$60,00	\$180,00
<b>Estrategia de Motivación Personal. C) Actividades al aire libre</b>			
Alquiler de cancha deportiva	2	\$100,00	\$200,00
Snack para la actividad	2	\$150,00	\$300,00
<b>Estrategia de Plan de Recompensas A) Determinar metas</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>Estrategia de Plan de Recompensas A) Evaluación de recompensas</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
Recompensas	20	\$20,00	\$400,00
<b>Estrategia de Capacitación del Personal. A) Capacitación</b>			
Contratar capacitador cada semestre	6	\$50,00	\$300,00
Papelería requerida	6	\$50,00	\$300,00
<b>Estrategia de Desarrollo Personal y Profesional A). Clima Laboral</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>TOTAL</b>			<b>\$2604,00</b>

**Elaborado por:** (La Autora, 2022).

## **RESULTADOS ESPERADOS**

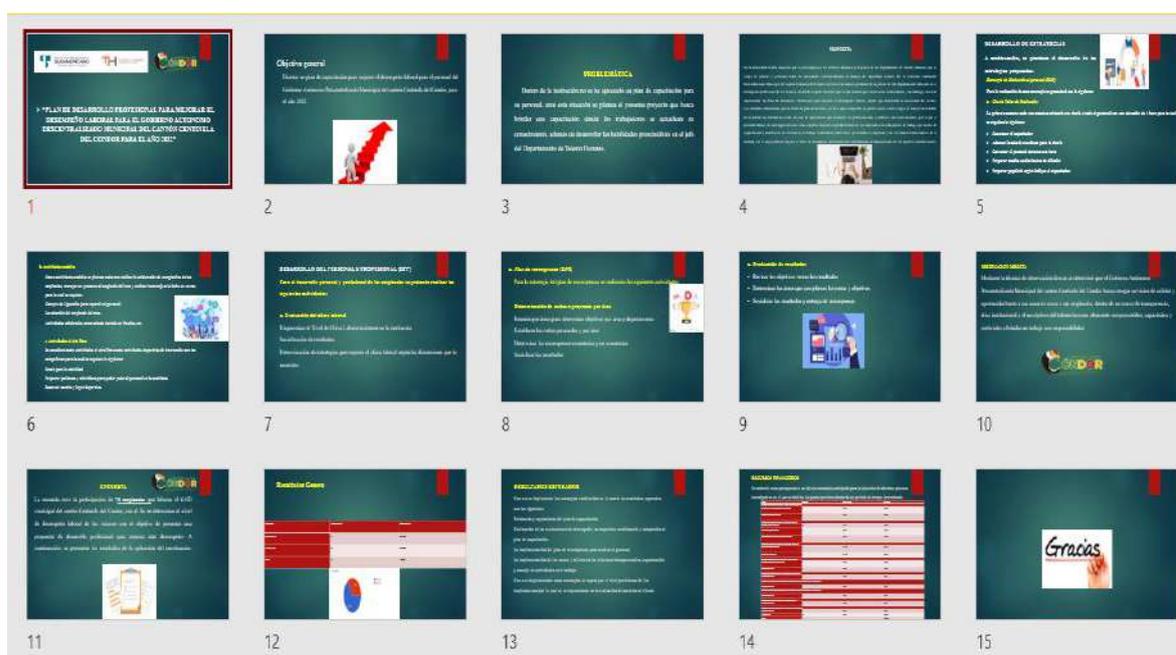
- Se realizó una recopilación bibliográfica usando fuentes de información para sustentar el plan de desarrollo profesional y los diferentes factores que afectan el desempeño lo que sirvió de base para la realización de este estudio.
- Los instrumentos y técnicas aplicados permitieron determinar las falencias del GAD municipal, lo que permitió determinar las estrategias acordes a las necesidades institucionales.
- La necesidad de un plan de capacitación es indispensable para el desarrollo profesional de los empleados, pues los resultados muestran que la inexistencia del mismo les ha estancado laboralmente.
- Es necesario socializar los resultados tanto de los planes de capacitación, evaluaciones de desempeño como de otros aspectos dentro de la entidad, pues esto permite mejorar la comunicación interna y por lo tanto los resultados institucionales.

## 10.6. MEDIO DE SOCIALIZACION

La socialización del presente trabajo de investigación fue realizada a través de la plataforma virtual Zoom, debido a que era necesario sociabilizar el documento en especial a las autoridades y departamento de Talento Humano para que pueda ponerse en práctica.

## 10.7 MATERIAL VISUAL UTILIZADO

Para realizar la socialización del manual se utilizaron diapositivas (ver anexos)



## **10.8 ENTREGA DE RESULTADOS**

La entrega de los resultados y el manual se efectuó mediante un plan de Socialización en donde se realizó la presentación y se entregó un documento impreso (ver anexo)

## 11. CONCLUSIONES

Las conclusiones establecidas en la investigación son las siguientes:

- Se realizó una recopilación bibliográfica usando fuentes de información para sustentar el plan de desarrollo profesional y los diferentes factores que afectan el desempeño lo que sirvió de base para la realización de este estudio.
- Los instrumentos y técnicas aplicados permitieron determinar las falencias del GAD municipal, lo que permitió determinar las estrategias acordes a las necesidades institucionales.
- La necesidad de un plan de capacitación es indispensable para el desarrollo profesional de los empleados, pues los resultados muestran que la inexistencia del mismo les ha estancado laboralmente.
- Es necesario socializar los resultados tanto de los planes de capacitación, evaluaciones de desempeño como de otros aspectos dentro de la entidad, pues esto permite mejorar la comunicación interna y por lo tanto los resultados institucionales.

## 12. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones del estudio son las siguientes:

- Comunicar a todo el personal del GAD municipal el plan de desarrollo profesional, la manera en que todos fueron considerados para su colaboración y los instrumentos considerados para su manejo.
- Reestructurar las políticas de capacitación, administración de manejo e indemnización según las directrices establecidas para la aplicación de la matriz de estrategias.
- Evaluar semestralmente el clima organizacional para ajustar el plan de desarrollo profesional según corresponda
- Establecer un presupuesto para capacitación anual que considere a todos los miembros de la entidad y las necesidades de formación identificadas en la evaluación de desempeño.
- Verificar se evalué semestralmente a todo el personal en las fechas establecidas y su sociabilización respectiva

### 13. BIBLIOGRAFÍA

- Bizneo. (2021). Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Boscan, F. (Diciembre de 2015). *Cuestiones Jurídicas* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
- Carrera Romero, M. (2016). *Diseño de un plan de carrera y desarrollo profesional. Caso de estudio Vimeworks Cia. Ltda.* Quito - Ecuador: Repositorio Universidad Andina Simon Bolivar Sede Ecuador.
- Chiavenato, A. (08 de Junio de 2018). *Comportamiento Organizacional, La dinamica* . Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Código Orgánico Organización Territorial. (19 de octubre de 2010). *Codigo Organico de Organización Territorial Autonomia y Descentralizacion. Registro Oficial Nro. 303.* Obtenido de Asamblea Nacional. : <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2021-04/Co%CC%81digo%20Orga%CC%81nico%20de%20Organizacio%CC%81n%20Territorial%2C%20Autonomi%CC%81a%20y%20Descentralizacio%CC%81n.pdf>
- Coelho, F. (17 de mayo de 2019). *Significado de Metodologia*. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/metodologia/>
- COPEME. (06 de Mayo de 2009). *Medicion del Clima Laboral*. Obtenido de [https://sptf.info/images/medicion\\_del\\_clima\\_laboral.pdf](https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf)
- Cortés, M., & Iglesias, M. (03 de Junio de 2015). *Generalidades sobre la Metodologia de la investigacion* . Obtenido de [https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- De los Reyes, H., Rojano, A., & Araujo, L. (julio de diciembre de 2019). *La fenomenología: un metodo multidisciplinario en el estudio de las ciencias sociales.* doi:<https://doi.org/10.14482/pege.47.7008>

- Depsicologia. (28 de noviembre de 2017). *Glosario de Terminos*. Obtenido de <https://talentohumano69056.blogspot.com/2012/11/terminologia-de-evaluacion-del-desempeno.html>
- Fabbri, M. S. (01 de Abril de 2018). *Las Tecnicas de Investigacion* . Obtenido de <http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/Las-t%C3%A9nicas-de-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Fuster, D. (26 de Marzo de 2019). *Metodo Hermeneutico* . Obtenido de <file:///C:/Users/WALTER/Downloads/M.%20HERMENEUTICO%202.pdf>
- GAD Centinela del Condor. (2022). *GAD Centinela del Condor*. Obtenido de <https://gadcentineladelcondor.gob.ec/historia-y-geografia/>
- Garcia, M., Martinez, C., Martin, N., & Sanchez, L. (21 de Noviembre de 2013). *Metodologia Avanzada* . Obtenido de [http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86\\_entrevistapdfcopy.pdf](http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf)
- Gonzalez, C. (13 de abril de 2015). *Conceptos: Universo, Poblacion y muestra*. Obtenido de CGonzales.Cl: <https://www.cgonzalez.cl/conceptos-universo-poblacion-y-muestra/>
- Guevara, M. (2016). *Implementacion de Procesos de Gestion de Talento Organizacional*. Obtenido de Universidad Empresarial Siglo XXI: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13106/GUEVARA%20MARCELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- humanos, b. r. (2019). Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>
- ILET. (2022). *¿Qué son las técnicas de investigación?* Obtenido de Instituto Latinoamericano de Enseñanza Técnica y superior: <https://ilet.mx/que-son-las-tecnicas-de-investigacion-y-para-que-sirven/>
- IMF. (2022). *Glosario de Terminos*. Obtenido de IMF Blog de Recursos Humanos: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/glosario/>
- INDEED. (08 de Marzo de 2021). *Indeed*. Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/adaptabilidad-en-el-trabajo>

- Jimenez, D. (09 de Octubre de 2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Obtenido de file:///C:/Users/WALTER/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf
- Jojoa, A. (03 de Octubre de 2017). *Importancia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral*. Obtenido de <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Importancia%20del%20clima%20organizacional%20en%20la%20productividad%20laboral.pdf>
- Kelp, R., Kaufmann, D., & Wyman, O. (2020). *Control Interno Maquinas de contruccion*. Obtenido de Marsh: <https://www.marsh.com/uy/es/industries/construction/insights/construction-machines-in-the-digital-era.html#:~:text=El%20Control%20Interno%20es%20un%20proceso%20que%20debe,de%20reporte%20y%20de%20cumplimiento%20de%20la%20entidad>.
- Lozano, L. (24 de Marzo de 2015). *El Talento Humano una Estrategia de Exito* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Mula, L. (10 de Octubre de 2016). *La Motivación del Trabajador en la Empresa* . Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4178/1/TFG%20MULA%20G%20C3%81LVEZ%20LIDIA%20MAR%20C3%8DA.pdf>
- Munari, B. (2019). *Metodologias Proyectuales*. Obtenido de [https://www.academia.edu/12117807/metodos\\_proyectuales](https://www.academia.edu/12117807/metodos_proyectuales)
- Noboa. (2021). *Grupo Noboa*. Obtenido de <https://ec.linkedin.com/company/grupo-noboa-global-brands>
- Nuez, C. (2016). *Metodo proyectual de Munari*. Obtenido de <https://camilanuezz.wixsite.com/mundocami/single-post/2015/07/23/M%20C3%A9todo-proyectual-de-Munari>
- OkDiario. (27 de 01 de 2019). *Conoce el metodo de observacion directa*. Obtenido de Ok Diario: <https://okdiario.com/curiosidades/conoce-metodo-observacion-directa-3628568>

- Olaz, Á. (17 de Mayo de 2017). *El Clima Laboral en Cuestion* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- ORH. (2022). *Glosario de Terminos*. Obtenido de Oficina de Recursos Humanos ORH de la Universidad Nacional de Costa Rica: <https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/>
- Polligua, C. (23 de Junio de 2021). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento de las empresas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Questionpro. (2021). *Que es una encuesta*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Rovayo, D. (2015). *La Gestion del Talento Humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal San Cristobal de Patate* . Ambato - Ecuador: Repositorio Universidad Tecnica de Ambato.
- Ruedas, M. (13 de Noviembre de 2010). *HERMENÉUTICA: LA ROCA QUE ROMPE EL ESPEJO* .
- Sarmiento, J. (02 de Octubre de 2018). *La Evolucion del Concepto de Talento Humano* . Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6879/1/5131586-2018-II-GTH.pdf>
- Tenelema, A. (2016). *Diseño de un sistema de gestión organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Editorial Area de Innovacion y Desarrollo.
- UMH, U. M. (15 de Noviembre de 2010). *Planes de Mejora* . Obtenido de <https://calidad.umh.es/files/2010/11/PLANES-DE-MEJORA.pdf>
- UNEA. (15 de octubre de 2020). *¿Que es el desarrollo profesional?* Obtenido de Universidad de Estudios Avanzados UNEA: <https://unea.edu.mx/blog/index.php/desarrollo-profesional/>
- Zamora, E. (2018). *Estrategias de motivacion para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal en el canton salina, Provincia de Santa Elena*. La Libertad - Ecuador: Repositorio Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena. Facultad de Ciencias Administrativas.

## 14. ANEXOS

### 14.1. PRESUPUESTO

#### 14.1.1. Recursos Humanos

Es el departamento de una empresa que se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a las personas que solicitan un empleo, así como administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan. Para la investigación el recurso humano con el que se cuenta son las siguientes personas

- **Estudiante:** Patricia Elizabeth Macas Bartian.
- **Jefatura:** jefe de Talento Humano
- **Auxiliar:** Asistentes de Talento Humano
- **Personal Externo:** Capacitadores

#### 14.2. Recursos Materiales

- Herramientas tecnológicas – computadora – teléfono celular
- Servicio de internet
- Material de apoyo
- Libros
- Diccionarios

#### 14.3. Recursos Financieros

Se entiende como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un periodo de tiempo determinado.

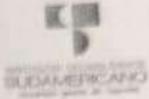
Tabla 23 Presupuesto Anual

Rubros	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
<b>Estrategia de Motivación Personal. A. Charla Taller de motivación</b>			
Contratación de un capacitador trimestralmente	4	\$50,00	\$200,00
Papelería utilizada en la charla	4	\$50,00	\$200,00
<b>Estrategia de Motivación Personal. B) Actividades sociales</b>			
Compra de pastel cada mes	18	\$10,00	\$180,00
Presente empleado del mes	9	\$20,00	\$180,00
Otras actividades (día del niño, finados, navidad)	3	\$60,00	\$180,00
<b>Estrategia de Motivación Personal. C) Actividades al aire libre</b>			
Alquiler de cancha deportiva	2	\$100,00	\$200,00
Snack para la actividad	2	\$150,00	\$300,00
<b>Estrategia de Capacitación del Personal. A) Capacitación</b>			
Contratar capacitador cada semestre	6	\$50,00	\$300,00
Papelería requerida	6	\$50,00	\$300,00
<b>Estrategia de Desarrollo Personal y Profesional A). Clima Laboral</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>Estrategia de Evaluación del Desempeño A). Actualización manual de funciones y competencias</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>Estrategia de Evaluación del Desempeño A). Actualización manual de funciones y competencias</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>Estrategia de Plan de Recompensas A) Determinar metas</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
<b>Estrategia de Plan de Recompensas A) Evaluación de recompensas</b>			
Papelería requerida	2	\$20,00	\$40,00
Recompensas	20	\$20,00	\$400,00
<b>TOTAL</b>			\$2604,00

**Elaboración por:** La Autora.

Los recursos económicos para el presente estudio vendrán del departamento Financiero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor, pues existe un presupuesto de \$5000,00 para actividades de capacitación y motivación del personal y debido a que el presupuesto está dentro de este margen se cuenta con estos recursos sin problema alguno.

**14.2. CERTIFICADO DE APROBACION - VICERRECTORADO**

  
VICERRECTORADO ACADÉMICO

---

Loja, 30 de Marzo del 2022  
CX N° 101 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta). MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH  
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO  
Ciudad:

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado "PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO 2022", el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (e/lla) Mgs. ARTURO JOSE BRAVO JIMENEZ.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.  
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



---

Matriz: Miguel Riofrío 156-25 entre Sucre y Bolívar. Telfs: 07-2587258 / 07-2587210 Pagina Web

### 14.3. CERTIFICACION DE EJECUCION DEL PROYECTO

 <p>Comité Autónomo Descentralizado <b>CENTINELA DEL CONDOR</b> También analizamos y resolvemos</p>	 <p>☎ 07 / 2117 448 f GAD Centinela del Condor @gadcentineladelcondor #gadcentinela www.gadcentineladelcondor.gob.ec alcaldia@gadcentineladelcondor.gob.ec</p>
<p>Oficio 018-UATH-GADCCC-2022 Zumbi, 01 de Febrero del 2022</p>	
<p>Ingeniero Arturo José Bravo Jiménez <b>Director del proyecto</b> <b>INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO</b> En su despacho. -</p>	
<p>De nuestra consideración:</p> <p>En atención al oficio S/N de fecha 28 de enero del 2022, suscrito por su regencia en el cual solicita la autorización para que, la estudiante MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH realice el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta "PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO 2022". Ante ello, por medio del presente pongo a su conocimiento que la Unidad de Talento Humano del GAD del cantón Centinela del Condor en el marco de colaboración interinstitucional facilitará toda la información necesaria en cumplimiento a lo solicitado.</p>	
<p>Particular que informo para los fines pertinentes.</p>	
<p>Atentamente,</p>   <p>Ing. Gloria Maribel Abad Ortíz <b>JEFE DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO</b> C.I: 1105044216</p>	

## 14.4. CERTIFICADO DE IMPLEMENTACION DEL PROYECTO



**CENTINELA DEL  
CONDOR**



Tel: 071 2717 440  
 C/ Unidad Ejecutiva del Ejeone  
 @gobiernoautonomodescentralizado  
 @gobiernoautonomo  
 www.gobiernoautonomodescentralizado.gub.ec  
 @gub.ec

Oficio 020-UATH-GADCCC-2022  
Zumbi, 28 marzo del 2022

**Ingeniero**  
 Arturo Bravo  
 DIRECTOR DEL PROYECTO  
 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO  
 Presente. –

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarle y desearle el mayor de los éxitos en sus funciones a usted delegadas.

En atención al oficio s/n de fecha 16 de marzo del 2022, suscrito por su gerencia en el cual solicita la autorización para que la estudiante Macas Bartian Patricia Elizabeth con C.I 1900390962, realicen la capacitación de la temática "PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO 2022"

se autoriza para el día 28 de marzo del 2022 a las 19: 00 pm. Mediante Zoom

Cabe indicar que algunos de nuestros empleados no será posible que estén presentes todos, sin embargo, estaremos presentes cierto grupo. Con la finalidad de que puedan concluir su proyecto.

Particular que pongo para los fines pertinentes.

Atentamente;



**Ing.: Gloria Maribel Abad Ontaneda**  
 JEFE DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO

*Junta Ecológica de la Amazonía*

municipiocentinela@hotmail.com  
 Eje: Caracota y Jaime Añudo A.

UNIDAD DE TALENTO HUMANO  
 COMUNIDAD DEL AÑO 2022

## 14.5. ENCUESTA APLICADA



### **Cuestionario de Desempeño Laboral, dirigida al Personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor**

Estimado funcionario, reciba un cordial saludo, soy estudiante de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano y solicito su ayuda para responder el presente cuestionario de investigación, él tiene como objetivo medir las percepciones y el desempeño laboral de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Centinela Del Cóndor, para el desarrollo del tema: “PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL” para el año 2022.

La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos.

Genero:	Masculino		Femenino				
Edad:	18 a 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		Más de 45 años
Años de trabajo dentro del GAD	Menor a 1 año		1 a 5 años		De 6 a 15 años		Más de 15 años
Departamento:							
Cargo:							

#### **Instrucciones:**

Escoja la opción que considere la más adecuada a su realidad laboral:

1. Considera usted que cuando debe hacer un trabajo difícil puede contar con la ayuda de sus compañeros de área y de sus superiores
  - Si
  - No
2. Los jefes de departamento entregan información a su personal a cargo, respecto a las evaluaciones de desempeño laboral.
  - Si

No

3. Los jefes promueven buenas relaciones humanas entre las personas de la institución

Si

No

4. Considera usted, que en esta institución los colaboradores están comprometidos con su trabajo

Si

No

5. Aquí se da facilidad para que cualquier colaborador pueda presentar una idea nueva

Si

No

6. En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales

Si

No

7. En esta institución existen demasiadas críticas y he sido víctima de ellas

Si

No

8. A veces trabajo en forma desorganizada y sin planificación por la urgencia de la entrega de mi trabajo

Si

No

9. Todas las funciones de mi trabajo están claras, porque se nos explica bien y oportunamente

Si

- No

10. Cómo calificaría su propio desempeño Laboral

- 1. Muy malo
- 2. Malo
- 3. Regular
- 4. Bueno
- 5. Muy bueno

11. Como considera usted que su jefe le calificaría su desempeño laboral

- 1. Muy malo
- 2. Malo
- 3. Regular
- 4. Bueno
- 5. Muy bueno

12. Como considera usted que sus compañeros le calificarían su rendimiento global.

- 1. Muy malo
- 2. Malo
- 3. Regular
- 4. Bueno
- 5. Muy bueno

*Gracias por su colaboración*

## 14.6. ENTREVISTA APLICADA



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO  
*Hacemos gente de talento!*



TALENTO HUMANO  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

### **Entrevista dirigida al Personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del cantón Centinela Del Cóndor**

Estimado funcionario, reciba un cordial saludo, soy estudiante de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano y solicito su ayuda para responder el presente cuestionario de investigación, él tiene como objetivo medir las percepciones y el desempeño laboral de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Centinela Del Cóndor, para el desarrollo del tema: “PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL” para el año 2022.

La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos.

1. ¿Recibe usted información clara y precisa de los requisitos para realizar trámites en el GAD?

---

---

2. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre el desempeño laboral?

---

---

3. ¿Le han realizado en los últimos 6 meses evaluaciones sobre la calidad en la atención al cliente?

---

---

4. ¿Existe y ha participado en planes de capacitación para mejorar el desempeño de su área y puesto de trabajo?

---

---

5. ¿Considera usted que se le da, la importancia necesaria al Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el desempeño?

---

---

6. ¿Considera que el personal de su área está comprometido con las metas y objetivos de la misma?

---

---

7. ¿Considera usted que el Departamento de Talento Humano realiza las gestiones pertinentes para desarrollar profesionalmente a los trabajadores?

---

---

8. ¿Qué aspecto usted considera necesario se realicen cambios dentro de la institución para mejorar el desempeño laboral?

---

---

9. ¿Cuáles son los aspectos positivos que incentivan su desempeño laboral dentro del GAD?

---

---

10. ¿Cuáles son los aspectos negativos que reducen su desempeño laboral dentro del GAD?

---

---

*Gracias por su colaboración*

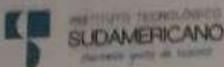
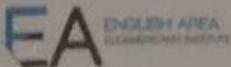
## 14.7. PLAN DE SOCIALIZACION

**Tabla 24** Plan de Socialización

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
25/03/2022	Diapositivas Power Point	Presentación Proyecto	Socializar el Plan de desarrollo Profesional para mejorar el desempeño Laboral para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Centinela del Cóndor para el año 2022	Plan de Desarrollo profesional para mejorar el desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Centinela del Cóndor para el año 2022	Lunes	19h00	Ninguna
	Documento Impreso	Explicación diapositivas			28/3/20222		
	Plataforma Zoom	Entrega documento impreso					
		Agradecimiento					

**Fuente** (La Autora,2022)

## 14.8. CERTIFICADO DE ABSTRACT


CERTIF. N° 006-KC-ISTS-2022  
 Loja, 30 de Abril de 2022

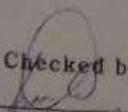
*La suscrita, Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño, DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO", a petición de la parte interesada y en forma legal,*

**CERTIFICA:**

*Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la señorita **MACAS BARTLAN PATRICIA ELIZABETH** estudiante en proceso de titulación periodo Octubre 2021 – Mayo 2022 de la carrera de **TALENTO HUMANO**, está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona, por cuanto se autoriza la presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.*

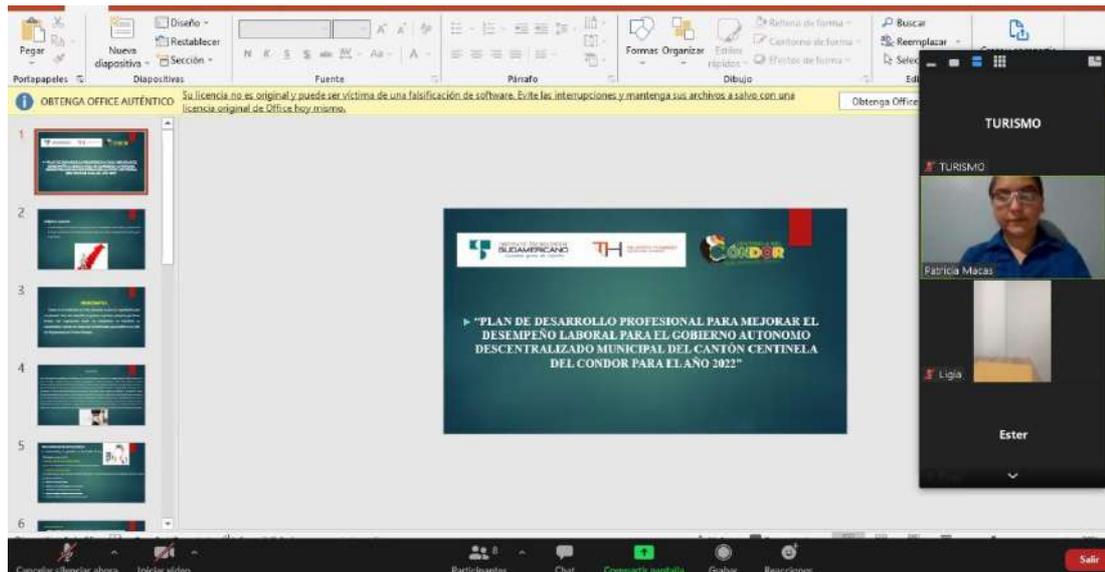
*Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.*

**English is a piece of cake!**

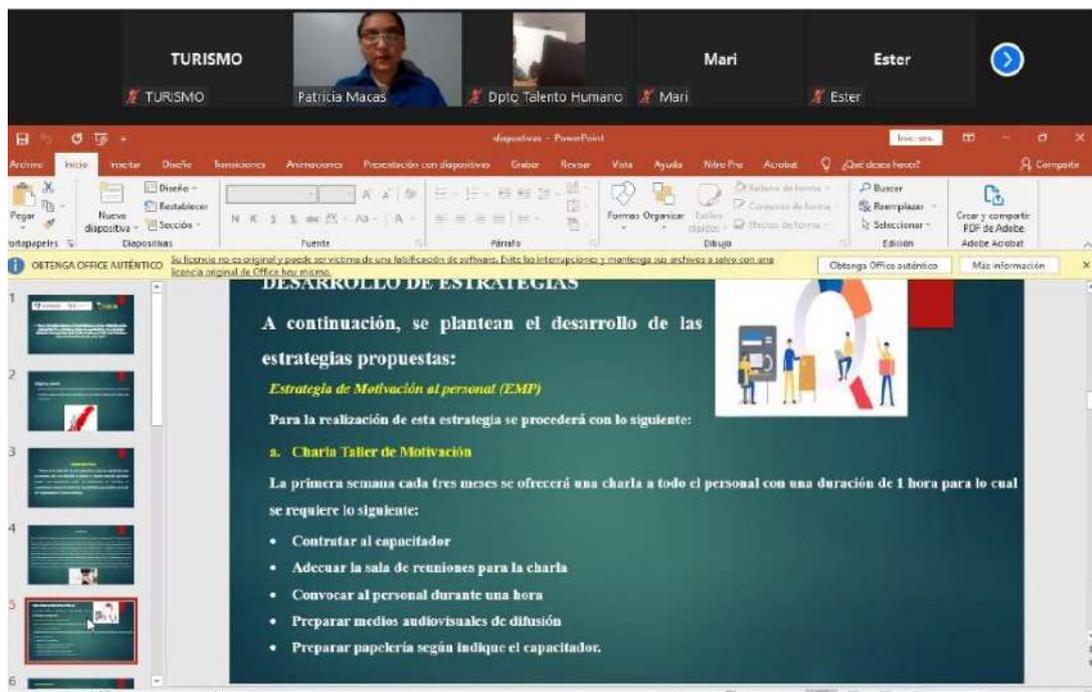
Checked by  
  
 Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño  
 ENGLISH TEACHER  
 Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño  
 DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

## 14.9. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

### FASE 1



### FASE 2



## SOCIALIZACION



## ENTREGA DE RESULTADOS



## SOCIALIZACION



### CERTIFICA:

Que la señorita **MACAS BARTIAN PATRICIA ELIZABETH**, portadora de la cedula de ciudadanía N.-**1900390962**, estudiante de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Sudamericano que realizo el día 28 de marzo del presente año a las 19H00 vía la plataforma Zoom fue la Socialización del proyecto denominado.

**"PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CENTINELA DEL CONDOR PARA EL AÑO 2022"**

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la parte interesada hacer uso del presente certificado en lo que estime conveniente.

Zumbi 31 de marzo del 2022

Atentamente



Ing. Gloria Maribel Abad Ontaneda  
JEFE DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO

