



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO

DE TECNOLOGÍA

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DEL CANTÓN LA LIBERTAD.**

Autora:

Yagual González Deysy Betty

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil, Ecuador

2018



DEDICATORIA

Con gran satisfacción de esfuerzo, sacrificio y deseos constantes de superación, dedico esta tesis de investigación a las personas que amo en esta vida y que supieron comprenderme durante el tiempo que me llevó elaborar este proyecto.

En especial a Dios, quien es como el viento que pasa: se siente por todas partes y no se ve en lugar alguno, más que en nuestro corazón y es así como supo iluminarme para fortalecerme y no desmayar frente a los obstáculos encontrados en el camino.

A mis padres, a mi hijo, y en especial a mi querido hermano con capacidades, quienes siempre supieron brindarme su apoyo incondicional motivándome a continuar, inculcándome virtudes que hoy resaltan en mi vida.

Deysy Betty Yagual González



AGRADECIMIENTO

Al Todopoderoso, Padre Celestial y principal testigo del esfuerzo emitido en el desarrollo de mi **proyecto Instituto Superior Tecnológico Boliviano de Tecnología**, ente principal en el desarrollo de intelectos de la juventud, a los Docentes de la Carrera de Administración de Empresas quienes enriquecieron con sus experiencias mis conocimientos, permitiéndome desarrollar habilidades profesionales de forma más humana y consecuente. A mis compañeros de estudio que han formado parte de mi vida profesional, le agradezco por sus consejo, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles, y en especial a los docentes de esta cátedra por sus enseñanzas y su calidad académica demostrada durante la permanencia de todos los años de mi carrera.

Deysy Betty Yagual González



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Boliviano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÒLOGA EN ADMINISTRACIÒN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Qué incidencia tiene la gestión del Talento Humano en la productividad de los trabajadores, que prestan servicios al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, de la Provincia de Santa Elena, en el año 2018?**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Egresada:

Tutor:

Yagual González Deysy Betty

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Yagual González Deysy Betty** en calidad de autor con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LA LIBERTAD”**, de la modalidad semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Deysy Betty Yagual González

No. de cédula: 091195923-7

_____ Firma



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.**

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología
Código Semestral 2307

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES,
ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**

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

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DEL CANTÓN LA LIBERTAD.**

Autora: Yagual González Deysy Betty

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es determinar la gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del cantón la libertad.- El aporte de las diferentes teorías han sido examinadas y ampliamente recogidas, tomado criterios y definiciones que aporten a la presente investigación, así también fundamentado los procesos administrativos y teóricos a través de las normativas legales. Este estudio se desarrolló con un tipo de investigación descriptiva y correlacional que permitió observar las realidades de hecho, datos recabados, especialmente de los resultados obtenidos en la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos de investigación.- Desde la perspectiva cualitativa y cuantitativa se obtuvo un diagnóstico del campo sobre el tema obtenida en la aplicación de los instrumentos de investigación al Alcalde, Directores departamentales, Personal administrativo-operativo y ciudadanía en general, con dicha información dar una conclusión y de esta manera tener más claro el desarrollo de la investigación.

Gestión

Talento Humano

Productividad

Trabajadores



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES,
ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DEL CANTÓN LA LIBERTAD.**

Autora: Yagual González Deysy Betty

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Abstract

The main objective of this research is to determine the management of human talent and its impact on the productivity of decentralized autonomous government workers in the canton la libertad.-The contribution of the different theories have been examined and widely collected, taking criteria and definitions that contribute to the present investigation, as well as based the administrative and theoretical processes through the legal regulations. This study was developed with a type of descriptive and correlational research that allowed to observe the factual realities, data collected, especially of the results obtained in the application of different techniques and research instruments. From a qualitative and quantitative perspective a diagnosis was obtained of the field on the subject obtained in the application of the research instruments to the Mayor, Departmental Directors, administrative-operative Personnel and citizens in general, with this information to give a conclusion and in this way to have more clear the development of the investigation.

Management

Human Talent

Productivity

Workers

ÍNDICE GENERAL

Contenidos	Páginas
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iii
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.....	iv
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
ÍNDICE DE TABLA	xi
ÍNDICE DE FIGURA	xii
ÍNDICE DE GRÁFICO	xiii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
Ubicación del problema en un contexto.....	1
Situación Conflicto	3
Delimitación del problema	3
Formulación del problema	4
Variables de la investigación	4
Evaluación del problema	4
Interrogantes de la investigación	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	6
Justificación e importancia.....	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
Fundamentación Teórica	8

Antecedentes Históricos	8
Antecedentes Referenciales	8
Base Teórica	10
¿Qué es el talento?	10
Gestión del talento	10
Herramientas para la gestión del talento en las organizaciones	11
Modelo de Recursos Humanos	12
Proceso de la gestión del Talento Humano	13
Productividad	15
Fundamentación Legal	16
CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN (COOTAD)	19
Definiciones Conceptuales	23
CAPÍTULO III	25
METODOLOGÍA	25
Presentación de la empresa	25
Misión institucional del GAD Municipal del Cantón La Libertad	26
Visión institucional del GAD Municipal del Cantón La Libertad	26
Logo Institucional	26
Ubicación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón la Libertad	27
Principales áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad	29
Plantilla total de Trabajadores	32
Diseño de la investigación	32
Tipos de Investigación	33
Tipos de muestreo	34
Técnicas de Investigación	36
CAPÍTULO IV	38
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	38
Plan de mejora	48
Presupuesto	50
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52

Bibliografía.....	53
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Conflicto	3
Tabla 2. Áreas de trabajo del GAD Municipal	29
Tabla 3. Información del GADMCLL	34
Tabla 4. Fórmula para tamaño de Muestra	35
Tabla 5. Buen Servicio	38
Tabla 6. Expectativas.....	39
Tabla 7. Atención al público	40
Tabla 8. Servicio	41
Tabla 9. Discusión	42
Tabla 10. Comunicación	43
Tabla 11. Satisfacción.....	44
Tabla 12. Consulta.....	45
Tabla 13. Capacitación	46
Tabla 14. Servicio.	47

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Para qué sirve la Gestión de desempeño	11
Figura 2. Necesidades de Maslow	12

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1. Áreas de trabajo GAD Municipal del Cantón La Libertad	31
Gráfico 2. Plantilla GADMCLL.....	32
Gráfico 3. Buen Servicio	38
Gráfico 4. Expectativas	39
Gráfico 5. Atención al público	40
Gráfico 6. Servicio.....	41
Gráfico 7. Discusión.....	42
Gráfico 8. Comunicación.....	43
Gráfico 9. Satisfacción	44
Gráfico 10. Consulta.	45
Gráfico 11. Capacitación.....	46
Gráfico 12. Servicio.....	47

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad está ubicado en el barrio 28 de mayo avenida Eleodoro Solórzano de la Provincia de Santa Elena.

La gestión del talento humano es un tema importante ya que si todas las organizaciones se preocuparán por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia y eficacia, gustándole lo que hace y sintiéndose satisfecho de pertenecer a la institución donde labora y así lograr una mayor satisfacción personal.

Es de vital importancia velar por la satisfacción del personal, ya que esto reflejará resultados positivos en la productividad, la satisfacción laboral es un resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos se puede mencionar la motivación, el desarrollo profesional del personal, la identificación y pertenencia en la organización.

La insatisfacción laboral se manifiesta a través de diferentes actitudes tales como una baja eficiencia y eficacia, negligencia, desatención de sus responsabilidades y otras que pueden llegar al abandono del puesto de trabajo e incluso de la organización.

Se observa que este tipo de situación es muy frecuente en las empresas ecuatorianas, y este es el caso de la unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, es el ente

que regula las normas, leyes y reglamentos de control interno a los trabajadores, quienes no cumplan con los horarios de trabajos, se les aplicará sanciones disciplinarias y pueden perder su puesto de trabajo de acuerdo con los contratos que han legalizado con La Municipalidad al inicio de su labor.

Con este estudio se pretende crear un marco referencial que permita analizar la gestión del talento humano y su relación con la productividad con el objetivo fundamental de crear un entorno favorable que contribuya mejorar la eficiencia del trabajador en su labor diaria.

La incidencia que tienen los trabajadores municipales con la productividad dentro de las unidades de trabajo, mediante la gestión que lidera la unidad de Talento Humano; uniendo esfuerzos y capacidades de cada uno de sus colaboradores, quienes están prestos y dispuestos a servir a la comunidad del Cantón La Libertad.

La unidad de talento humano, como reconocimiento de su labor de las labores de trabajo, cada mes realiza una evaluación del desempeño al mejor empleado u obrero que desempeña algún cargo; esta evaluación lo realiza cada jefe de área donde ejecuta su función de trabajo, con una calificación de puntaje del 1 al 5 y de manera global.

La máxima autoridad, los directivos y servidores públicos dispondrán y ejecutarán un proceso periódico, formal y oportuno de rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las funciones asignadas de acuerdo a las responsabilidades adquiridas en cada función o cargo.

La unidad Administrativa de Talento Humano, ejerciendo de sus deberes y atribuciones estipuladas en la Ley Orgánica del Servicio Público, las unidades administrativas, operativas y de campo, se encargaran de remitir a la unidad de talento humano el informe mensual de las actividades ejecutadas de cada empleado u obrero de las funciones que cumple, mediante un formato que se adjunta, el mismo que se debe presentar

después de cada fin de mes; y el que no acate esta disposición será sancionado administrativamente por su incumplimiento.

Situación Conflicto

Actualmente se presentan las siguientes problemáticas: falta de capacitación; escasez de seguimiento de los programas y proyectos; los procesos administrativos voluminosos no computarizados mediante la indeterminación de las funciones de los servidores.

Por esta razón se plantea la problemática antes mencionada con el fin de dar seguimiento y posibles soluciones que garantice el cumplimiento y compromiso por parte de las partes interesadas en el GAD Municipal del Cantón La Libertad.

Tabla 1. Conflicto

Antecedentes	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Baja productividad
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No existe seguimiento de los programas y proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No hay integración de personas a planes y programas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesos administrativos voluminosos no computarizados 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retraso en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Yagual González Deisy Betty

Delimitación del problema

Campo: Administración

Área: Laboral

Aspectos: Gestión, Talento humano, Productividad, Trabajadores.

Tema: Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad.

Formulación del problema

¿Qué incidencia tiene la gestión de talento humano, en la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el cantón La Libertad, en el período 2018?

Variables de la investigación

Variable independiente: Gestión, talento humano.

Es el conjunto racional y armonico de políticas, funciones y procedimientos orientados a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador en el marco de las posibilidades que ofrece la utilización de los recursos materiales y técnicos para satisfacer los objetivos institucionales y aspiraciones de los trabajadores. La gestión de Talento humano en las empresas es de vital importancia para lograr altas tasas de competitividad para el logro de los objetivos y que de esta manera conlleve al crecimiento de la empresa.

Variable dependiente: Productividad de los trabajadores.

La productividad es aquella que genera recursos monetarios teniendo un costo y una rentabilidad dependiendo de cómo lo administran dentro de las empresas, para hacer rentables y competitivos a los individuos y sociedades, y produzcan de manera satisfactoria de deseos y necesidades de los humanos. La productividad es considerada como el arte de ser capaz de crear, generar o mejorar bienes y servicios

Evaluación del problema

Delimitado: El problema se encuentra delimitado para el año 2018 en que se realizará la investigación “Gestión de Talento Humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad”, teniendo como referencia a los servidores y servidoras del sector público.

Claridad: Existe claridad en la redacción del tema, al expresar con el mismo, el deseo de describir la situación actual de la productividad de los trabajadores del GADMCLL, donde se garantiza la calidad del trabajo realizado, con el fin de seguir perfeccionando la capacidad y experiencia de cada trabajador.

Evidente: El problema es evidente porque está demostrado con sus labores de trabajo, las mismas que son observadas por sus jefes inmediatos, donde la evaluación del desempeño de los trabajadores, une los esfuerzos y aplica sus conocimientos y experiencias a su puesto de trabajo, cumpliendo con las normativas que regulan al servidor público.

Concreto: Es concreto por ser redactada de forma corta, precisa directa y adecuada al tema planteado y que de esta manera pueda llamar la atención de los lectores; el proyecto está dirigido a los trabajadores municipales quienes desarrollan habilidades y destrezas, mediante la aplicación de la evaluación de desempeño de funciones; donde se demuestra la capacidad, conocimientos y experiencia al cargo de cada servidor público.

Relevante: Es relevante este proyecto ya que desarrolla la unidad de Talento Humano con los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón la libertad, que aspira que sus trabajadores obtengan mayores salarios de acuerdo al desempeño de sus funciones.

Original: El presente trabajo de investigación es original debido a sus variables de acuerdo al tema planteado como es la gestión de productividad que desarrolla la unidad de Talento Humano, ya que la

investigación hace referencia a un proceso de análisis llevado a la práctica donde se evalúa el trabajador en cuanto al desempeño dentro de sus actividades que realiza en la institución.

Interrogantes de la investigación

- ¿Cuál es la importancia que radica la gestión de Talento Humano para el desarrollo del proceso sistemático e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos en la institución aplicada?
- ¿Cómo sería la productividad de los trabajadores con la mejora continua de sus habilidades y capacidades para la eficiencia y eficacia de sus actividades?
- ¿Qué impacto tendría la gestión de Talento Humano en base a la productividad de los trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado Cantón la Libertad en la provincia de Santa Elena.

Objetivo General

Analizar la gestión del talento humano de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el cantón La Libertad, para el mejoramiento de la productividad.

Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente aspectos sobre la gestión del talento humano y la productividad.
- Identificar los factores determinantes de la gestión del talento humano en relación con la productividad de los trabajadores Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad
- Proponer un plan de mejoras administrativas para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad

Justificación e importancia

La presente investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad es importante, porque se estudiará la gestión del talento humano donde se determinan las deficiencias presentadas en el mismo y se proponen acciones para mejorar la productividad de los trabajadores.

La práctica de este trabajo se basa en el análisis de la gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad

La metodología a utilizar será la científica, porque parte del problema sus causas efectos, preguntas de investigación, variables de investigación y la toma de decisiones, también se utilizará el método estadístico que permite la contabilización y comparación de resultados, con la técnica de la encuesta.

Los beneficiarios serán los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad.

Además la gestión del talento humano donde se determinan las deficiencias presentadas en el mismo y se proponen acciones para mejorar la productividad de los trabajadores. Para efecto de este trabajo se basa en el análisis de la gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad y que los beneficiarios sean los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fundamentación Teórica

Antecedentes Históricos

El campo de la administración del Talento humano y la productividad son términos que no aparecieron de improviso, desde tiempo muy antiguos, las personas se organizaban para desempeñar sus labores; desde las asignación de tareas, hasta la especialización de determinados responsabilidades, se considera que la administración del talento humano ha sido y seguirá siendo una técnica necesaria para el logro de los objetivos y más aún en el desempeño de los colaboradores de la empresa para su mayor productividad y que esto genere mayores beneficios.

Antecedentes Referenciales

Cevallos Yolanda (2013) Universidad Estatal Península de Santa Elena “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena “expone que la Unidad de Talento Humano tiene la finalidad de influir directamente en la realización de las tareas de los servidores para cumplir con los objetivos estratégicos que tienen la empresa. Este trabajo aporta con la investigación de estudio, puesto que involucra a los servidores públicos de las empresas del Estado que deben cumplir con las funciones y responsabilidades según Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) conjuntamente con el apoyo de la Gestión del Talento Humano.

Lechón Edison (2016), Universidad Autónoma de los Andes “Modelo de Gestión de Talento Humano para el Área Administrativa del Centro de Especialidades IESS, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura” expone que la mayoría de la empresas publicas siempre deben tener una

actualización en la gestión del Talento Humano en los procesos de asignación y separación de funciones para el personal, evaluación de desempeño, actividades en sus departamentos, aporta al trabajo de estudio porque es un filial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la problemática que a veces aqueja al desarrollo en los procesos administrativos y a su vez el alcance de las metas institucionales.

Fernández y Guevara, Universidad Estatal de Milagro, “La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desarrollo organizacional del Hospital IESS de Milagro”, expone que las empresas públicas deben tener una eficiente Gestión del Talento Humano para que los funcionarios cumplan a cabalidad sus atribuciones y responsabilidades para que brinden una atención amena y armoniosa a los usuarios que visitan diariamente las instalaciones de esta institución pública, aporta a la investigación en los reseñas de la gestión de talento humano en las empresas públicas para que mediante manuales y programas que se realizan a todos los funcionarios que intervienen en el área administrativa para la consecución de resultados positivos para cumplir con misión y visión de la empresa.

Peralta Henry (2014) Universidad Nacional José María Arguedas “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurímac” expone que determinar un relación de larga duración entre la gestión del Talento Humano mejorara considerablemente los indicadores de eficiencia en los funcionarios públicos cuando tengan un conocimiento en sus atribuciones y responsabilidades para que realicen su trabajo de manera eficaz para el desarrollo de la empresa. Aporta conceptualizaciones de la gestión del talento humano en las empresas públicas para mejorar el desempeño laboral con modelo de procesos para que las empresas logren éxito en su desarrollo organizacional.

El área de Recursos Humanos tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas es decir la calidad en la manera de gestionar a las personas en la organización es un aspecto crucial en la competitividad.

Base Teórica

¿Qué es el talento?

Para las empresas el talento humano resume una palabra atractiva la distinta capacidad de las personas para llevar a cabo mejor que los demás las tareas, roles y funciones de un determinado puesto de trabajo.

Por tanto, la clave está en identificar de qué depende que se realicen las tareas mejor que los demás. Sin ninguna duda el talento necesita determinados conocimientos en los que apoyarse y se compone también de elementos emocionales indispensables. Una manera de resumir este punto es la siguiente fórmula de:

$$\text{Talento} = \text{Conocimiento} \times \text{Compromiso}$$

Fuente: La buena gestión de Recursos Humanos

Elaborado por: Deysy Yagual González

Gestión del talento

Desde el punto de vista estratégico, la gestión del talento se refiere a la necesidad que tienen las empresas de identificar, capturar y sacar el máximo rendimiento a las capacidades de las personas, bien sean empleados o profesionales externos que necesiten incorporar.

En este sentido la gestión de talento humano no es independiente de otros procesos y políticas de la empresa. Es una realidad compleja que depende de la cultura, los valores, los estilos de liderazgo, la calidad y cercanía directiva.

Desde el punto de vista operativo, gestión del talento significa una sola cosa: ser lo más eficaces posibles identificando las capacidades que necesita el negocio en cada momento, estén dentro (búsqueda y movilidad interna) o fuera (búsqueda y selección externa) y consiguiendo que se comprometan con el puesto o proyecto concreto, para que realmente las capacidades se conviertan en Talento. (Armando Mejía-Giraldo, 2013)

Herramientas para la gestión del talento en las organizaciones

La gestión del desempeño nos ayuda a trabajar de una manera integral en la gestión de personas. La información que proporciona esta herramienta alimenta a otras utilizadas en la adecuada gestión de los empleados de una empresa. Sirve como base para el plan de formación, ayuda a equilibrar la política de compensación, alimenta el plan de sucesión de la empresa, detecta cuando comienza a haber dificultades entre los objetivos de la empresa. En definitiva, ayuda a que exista un adecuado análisis organizacional desde el punto de vista del alineamiento entre los resultados de la empresa y el rendimiento de los empleados.

Figura 1. Para qué sirve la Gestión de desempeño



Fuente: La buena Gestión de Recursos Humanos
Elaborado por: Deysy Yagual González

Modelo de Recursos Humanos

El modelo de recursos humanos considera que la satisfacción en el trabajo tiene una influencia clara en el buen funcionamiento de la organización, por lo tanto, las empresas deben tener en cuenta los incentivos o motivadores de personal y aplicarlos a sus políticas de gestión de recursos humanos (Montes, 2006)

El más conocido modelo es la Pirámide de Maslow que demuestra las diferentes necesidades que las personas deben desarrollar profesionalmente y en su ámbito diario.

Figura 2. Necesidades de Maslow



Fuente: Internet

Elaborado por: Deysy Yagual González

El prototipo en la gestión de talento humano conlleva a establecer parámetros para lograr satisfacción y motivación tanto individual como grupal, las personas son la “cara” de la empresa al momento de interactuar con los clientes, son los que determinan el desarrollo organizacional cumpliendo con pasión su labor y no por obligación así asegurando que los objetivos estratégicos de la empresa se cumplan con éxito.

Teoría de los Factores. La teoría de factores menciona que las personas se ven influidas por 2 tipos que explican la motivación:

1. Factores motivadores (Nivel de responsabilidad, promoción, logro.
2. Factores de higiene (Salario, condiciones laborales, etc.) (Herzberg, 1959).

En la actualidad los sistemas de información gerencial han optimizado los nuevos enfoques de la administración del Talento Humano, en la consecución de políticas, metas y programas que ayuden a mejorar el rendimiento de su trabajo en la empresa, además el desarrollo de un clima organizacional idóneo y armonioso para los colaboradores y un sistema de incentivos que motiven a cumplir con las objetivos y visión de la empresa a largo plazo.

Proceso de la gestión del Talento Humano

Según Chiavenato Idalberto en su estudio sobre “Gestión del Talento Humano” referencia a los procesos que son 6 en la gestión del talento humano.

Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas (psicológicas, sociológicos).

Aplicación de personas, división de cargos y salarios: Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos orientación de las personas y evaluación del desempeño (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).

Compensación de las personas y División de beneficios sociales: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentida. Incluyen recompensas

remuneración y beneficios y servicios sociales (Trabajadores sociales especialistas en programas de bienestar).

Desarrollo de personas, división de capacitación: Son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluye entrenamiento y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración (Analistas, de capacitación, instructores, comunicadores).

Mantenimiento de personas, división de higiene y seguridad: Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicologías satisfactorias para las actividades de las personas incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales (médicos, enfermeras, ingenieros de seguridad, especialistas en capacitación de vida).

Evaluación de personas, división de personal procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados incluye base de datos y sistemas de información gerenciales (Auxiliares de personal, analistas de disciplina).

En la naturaleza o actividad en que se desarrollan las organizaciones dependiendo de su ambiente externo e interno, realizarán un proceso para una correcta gestión del talento humano para lograr mayor compatibilidad e integración con la filosofía empresarial metas y objetivos propuestos de la empresa. (Chiavenato I. , 2009).

Los escenarios que tienen estos 6 procesos busca encaminar al cumplimiento interno y externo de las políticas de la empresa, además la finalidad de motivar y satisfacer las necesidades personales y profesionales de los trabajadores, con respecto a sus actividades y funciones en puestos de trabajo y clima organizacional, estos procesos con una buena gestión y eficacia permiten engranar a los funcionarios para que estén motivados, participativos, proactivos, emprendedores y logren sentido de pertinencia.

Productividad

La productividad es un elemento que crea innovación e impacta en la generación de productos, servicios y los procesos, además de generar un cambio interno, hay una mejora en la calidad del servicio al cliente, hay eficiencia operativa y productividad, cuando se presentan cambio en el mercado hay una adaptación y se alcanza la eficacia de la organización.

Es por esta razón que la productividad tiene una estrecha relación con el resultado de las acciones de los colaboradores tomando en cuenta los lineamientos que se deben llevar para conseguir los objetivos de la organización y un buen clima laboral, de esta forma la mejora de la productividad es de vital importancia para la calidad de vida interna y externa de la organización ya que repercute al aumento de la competitividad.

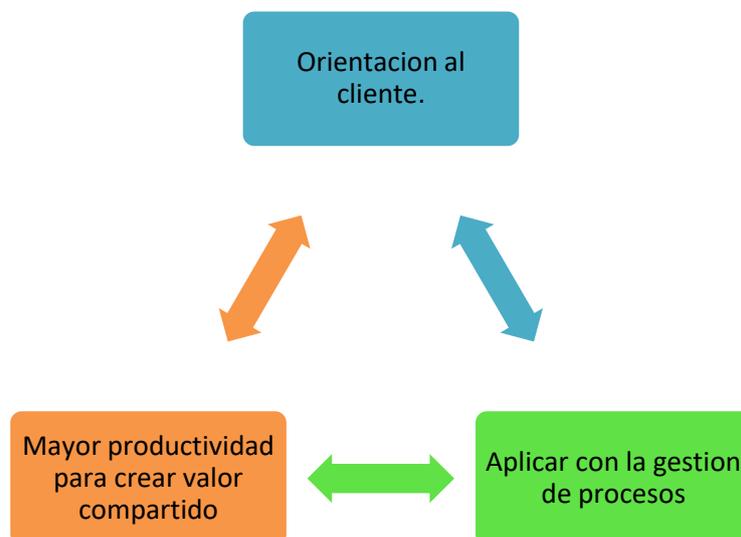
La productividad depende del comportamiento del individuo en buscar una mejora continua en las actividades económicas y condiciones cambiantes es por ello que la productividad es de vital importancia en las organizaciones para que el rendimiento en cuanto a sus actividades sea eficaz y eficiente. (CPA. Hugo Campos Rocafuerte, LCDO. CPA. Wilmer Espinoza Toalombo, Econ. Rosa Aurora Espinoza Toalombo, & MSc., 2016)

Instituciones laborales y su vinculación con la productividad: Dialogo Social y condiciones laborales.

Se dice que la productividad es la piedra angular del crecimiento en el largo plazo permitiendo una mayor prosperidad para los colaboradores como efecto de aquello trae eficiencia en sus actividades en un círculo virtuoso de incremento de productividad, calidad y avances continuos en los procesos. (Astorga, 2017).

La productividad basada en la gestión de procesos, está orientada al cliente y donde se crea valor compartido, tal como se aprecia en la siguiente figura.

Figura 3. Productividad basada en la Gestión de procesos.



Fuente: Internet

Elaborado por: Deysy Yagual González

Es por esa razón que la productividad es el nuevo desafío en interacciones más orientadas a lo humano, mayor educación, calidad, tecnología, innovación, cuidado del ambiente, solidaridad y, sobre todo, productividad que hace que sean los trabajos más eficiente para ser más rentables y que de esta manera se pueda ver como una ventaja competitiva que pueda generar valor agregado en las instituciones con elementos claves e importante como son el desarrollo y el crecimiento. (Carrasco, 2014)

Fundamentación Legal

TITULO I

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ESTADO

Capítulo primero

Principios fundamentales

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural,

plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.

7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.

8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Art. 85.- La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.

2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.

3. El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos.

En la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos se garantizará la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

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

Sección segunda - Administración pública

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

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

Concordancias:

LEY ORGANICA DE EMPRESAS PÚBLICAS, Arts. 17

Sección tercera - Servidoras y servidores públicos

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las **servidoras y servidores públicos** son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos

humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Art. 297.- Todo programa financiado con recursos públicos tendrá objetivos, metas y un plazo predeterminado para ser evaluado, en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.

Las instituciones y entidades que reciban o transfieran bienes o recursos públicos se someterán a las normas que las regulan y a los principios y procedimientos de transparencia, rendición de cuentas y control público.

CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN (COOTAD)

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.

Sección Tercera Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Art. 354.- Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.

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

Buen Vivir

En este **Objetivo 5** del Plan Nacional del Buen Vivir en cuanto al: **Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria.-** Hace referencia a la generación de trabajo y empleo es una preocupación permanente en los diálogos.

En ellos se propone la dinamización del mercado laboral a través de tipologías de contratos para sectores que tienen una demanda y dinámica específica. Asimismo, se proponen incentivos para la producción que van desde el crédito para la generación de nuevos emprendimientos; el posicionamiento de sectores como el gastronómico y el turístico –con un especial énfasis en la certificación de pequeños actores comunitarios–; hasta la promoción de mecanismos de comercialización a escala nacional e internacional.

RESUELVE

EMITIR LA ORDENANZA DEL ESTATUTO ORGÁNICO POR PROCESOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD

TÍTULO I

DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

Art. 1.- El Gobierno Municipal Autónomo del Cantón La Libertad, es una sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del estado, cuya misión y finalidad es alcanzar el buen vivir local dentro de éste y en forma primordial la atención de las necesidades de la ciudad.

Art. 2.- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, gozara de autonomía administrativa y financiera, se regirá por los principios de la solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana.

Art.3.- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, tendrá la competencia que determine la constitución de la República del Ecuador.

- a) Planificar el desarrollo cantonal de la Libertad y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural.
- b) Ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el Cantón La Libertad.
- c) Planificar, construir y mantener la vialidad urbana.
- d) Prestar los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, depuración de aguas residuales, manejo de desechos sólidos, actividades de saneamiento ambiental y aquellos que establezca la Ley.

- e) Crear, modificar o suprimir mediante ordenanzas, tasas y contribuciones especiales de mejoras.
- f) Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte público dentro de su territorio cantonal.
- g) Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la Ley.
- h) Preservar, mantener y difundir el patrimonio arquitectónico, cultural y natural del cantón y construye los espacios públicos para estos fines.
- i) Formar y administrar los catastros inmobiliarios urbanos y rurales.
- j) Delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas de mar, riberas y lechos de ríos, lagos y lagunas, sin perjuicio de las limitaciones que establezca la ley.
- k) Preservar y garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las playas de mar, riberas de ríos, lagos y lagunas.
- l) Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras.
- m) Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios.
- n) Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades expedirán ordenanzas cantonales.

Art. 4.- El ámbito de la acción municipal guarda relación con el cumplimiento de los fines que le son esenciales, como son el satisfacer las necesidades colectivas de los ciudadanos residentes en el Cantón La Libertad, especialmente las derivadas de la convivencia urbana y rural cuya atención no compete a otros organismos gubernamentales.

Talento Humano

Art. 71.- Talento Humano, tiene como gestión desarrollar, implementar, y mantener un sistema de recursos humanos eficaces, que se constituya en la base técnica de la gestión de personal y la guía que motive el desarrollo institucional y del recurso humano municipal.

Variables de Investigación

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN TALENTO HUMANO

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD TRABAJADORES

Definiciones Conceptuales

Gestión: Gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo, gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una actividad comercial, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada situación.

Talento Humano: El talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva.

Productividad: Se basa en los análisis de variables tales como la eficiencia, eficacia y la productividad que son necesarios para evaluar. Si llegamos a desgastar completamente a nuestro capital humano nos dará como resultado la rotación de personal y elevar nuestros gastos con respecto a la inversión que hace cada trabajador, sin haber conseguido la productividad anhelada por las organizaciones. (Ccollana-Salazar, 2015).

Desempeño: El desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar; cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.

Institución.- Una institución es una entidad establecida o fundada; se trata de un organismo que cumple una función de interés público.

Evaluación: La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Mejora Continua: La mejora continua es un proceso elemental para alcanzar la calidad total y la excelencia empresarial. Este proceso de mejora, pone el énfasis en la capacidad que tienen las empresas para evolucionar, progresar y desarrollarse de manera progresiva, obteniendo resultados eficientes y de calidad. (Armando Mejía-Giraldo, 2013).

Habilidades: El concepto habilidad proviene del término latín *habilitas*, y hace referencia a la destreza o facilidad para desarrollar algunas actividades o tareas de habilidad intelectual que tenga que ver con las capacidades cognitivas del sujeto.

Destrezas: La palabra destreza se construye de un sustantivo y el adjetivo “diestro”; palabra diestra en el sentido estricto de la palabra, se refiere a una persona reside en el uso de la mano derecha; también se refiere a persona que manipula objetos con gran habilidad.

Motivación: Es lo que hace que un individuo actúe y comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúe y en qué dirección se encauza la energía.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Presentación de la empresa

El presente trabajo de investigación va dirigida a la empresa pública (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad de la provincia de Santa Elena), ubicada en Barrio 28 de Mayo avenida Eleodoro Solórzano y Calle 11.

Su administration es autónoma, está organizada por el poder ejecutivo representado por el Alcalde, actualmente Antonio Espinoza Infante y el legislativo conformado por los miembros del concejo cantonal.

El 8 de Abril de 1993 el Gobierno de Sixto Durán Ballén otorgó a la cantonización de La Libertad, promulgado en el Registro Oficial. No 168 el 14 de Abril de 1993.

Figura 4. Gad Municipal del Cantón la Libertad.



Fuente: Internet
Elaborado por: Deysy Yagual González

Misión institucional del GAD Municipal del Cantón La Libertad.

“Somos un gobierno local líder, que promueve el desarrollo humano sostenible, entregando a la comunidad servicios de calidad y calidez; con tal propósito desarrolla una gestión eficiente, transparente y participativa; contribuyendo de esta manera al bienestar material y espiritual de la colectividad”.

Visión institucional del GAD Municipal del Cantón La Libertad.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, con la participación activa de la ciudadanía y la planificación articulada con los distintos o iguales niveles de gobierno, contribuirá a construir un modelo de desarrollo humano sostenible y equitativo, que privilegia la consecución del buen vivir; constituyéndose de esta manera, en el motor del progreso cantonal y provincial. Su Talento humano es solidario, altamente competitivo, honesto y comprometido con su institución y su cantón”.

Logo Institucional

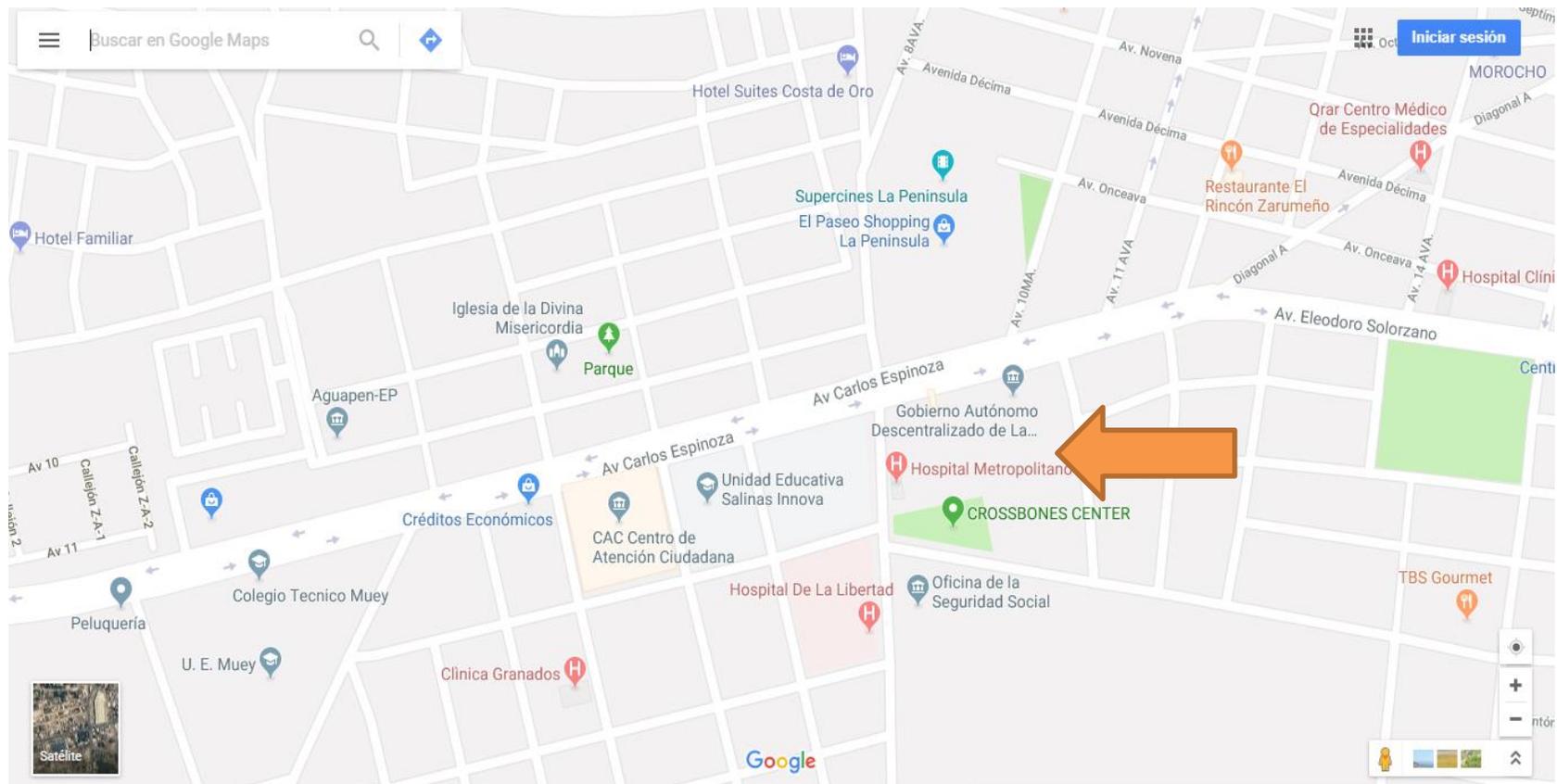
Figura 5. Logo GAD Municipal del Cantón La Libertad



Fuente: Página Oficial del GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

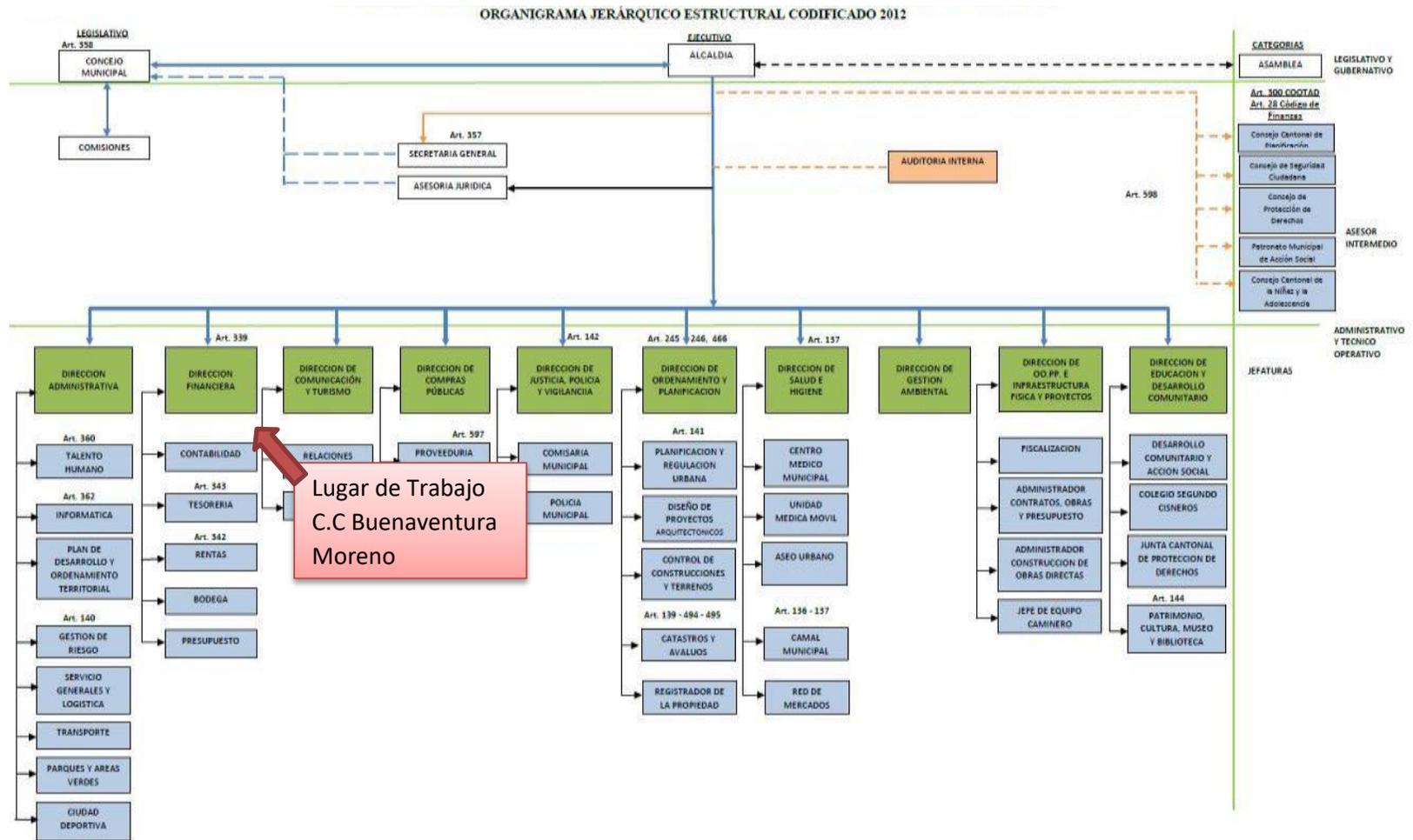
Ubicación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón la Libertad.

Figura 6. Municipio de Libertad



Fuente: <https://www.google.com/maps/@-2.2278473,-80.9226613,17z>
Elaborado por: Deysy Yagual González

Figura 7. Organigrama Estructural del GADMCLL



obtenidos del GAD Municipal del Cantón La Libertad.
Elaborado por: Deysy Yagual González

**Principales áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal
del Cantón La Libertad.**

Tabla 2. Áreas de trabajo del GAD Municipal

ACCIÓN SOCIAL	6
ALCALDÍA	5
ARCHIVOS GENERALES	4
ASEO URBANO	84
ASESORÍA JURÍDICA	6
CAMAL MUNICIPAL	20
BODEGA	3
BIBLIOTECA	2
CATASTROS Y AVALÚOS	8
CEMENTERIO	6
CENTRO COMERCIAL MUNICIPAL	19
CENTRO DE DESARROLLO HUMANO	1
CENTRO MÉDICO MUNICIPAL	15
CENTRO INFANTILES DEL BUEN VIVIR	45
COACTIVA	3
CONCEJO MUNICIPAL	8
COMISARÍA	43
COMPLEJO DEPORTIVO	6
CONTABILIDAD	6
CONTROL DE CONSTRUCCIONES Y TERRENOS	2
DESARROLLO COMUNITARIO	6
DIRECC. TRANS. TERRESTRE. TRANSITO SEG. VIAL	4
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	2
DIRECCIÓN COMUNICACIÓN Y TURISMO	3
DIRECCIÓN DE COMPRAS PÚBLICAS	2
DIRECCIÓN DE HIGIENE	18
DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS	31
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO Y PLANIFICACIÓN	7
DIRECCIÓN FINANCIERA	3
PROVEEDURÍA	2

GESTIÓN AMBIENTAL	3
GESTIÓN DE RIESGO	6
GESTIÓN TÉCNICA Y ANÁLISIS DE RIESGO	1
INFRAESTRUCTURA Y TICS	4
JUNTA CANTONAL DE PROTECCIÓN Y DERECHOS	4
JUSTICIA Y VIGILANCIA	1
LOGISTICA VEHICULAR	60
MALECÓN	28
MATRICULACIÓN	7
MERCADO DE MARISCOS	11
MERCADO DE VIVERES	14
MERCADO 5 DE JUNIO	2
PARQUES Y ÁREAS VERDES	29
PATIO DE COMIDAS	8
PERSONAL Y CONTRATACIÓN	4
PLANIFICACIÓN Y REGULACIÓN URBANA	1
PRESUPUESTO	3
PROTECCIÓN ESPECIAL	6
PROYECTOS	2
REGISTRO DE LA PROPIEDAD	7
RELACIONES PÚBLICAS	4
RENTAS	8
SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS	1
SECRETARÍA GENERAL	4
SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL	3
SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO	11
TALENTO HUMANO	5
TERRENOS	7
TESORERÍA	8
TURISMO Y CULTURA	2
TOTAL	624

Fuente: Datos obtenidos del GAD Municipal del Cantón La Libertad.

Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 1. Áreas de trabajo GAD Municipal del Cantón La Libertad



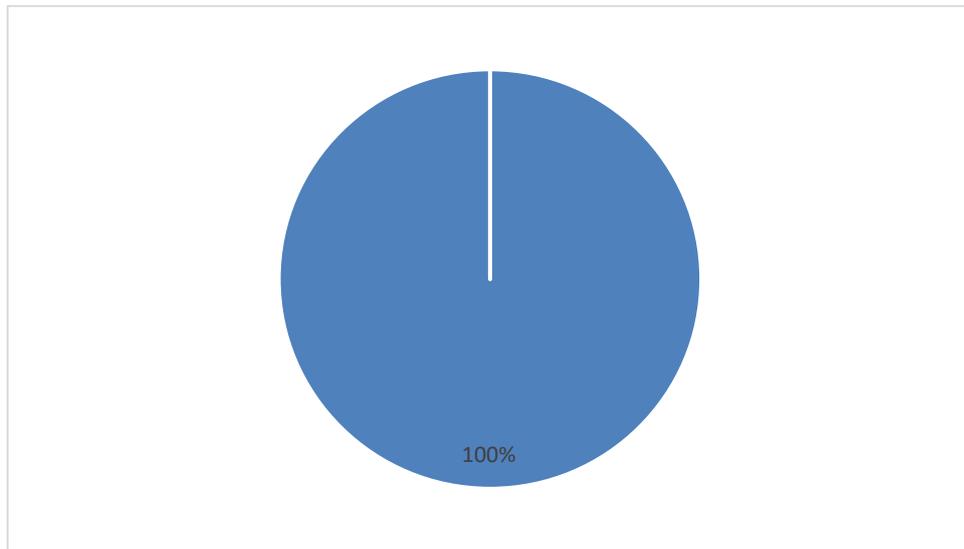
Fuente: Datos obtenidos del GAD Municipal del Cantón La Libertad.

Elaborado por: Deysy Yagual González

Plantilla total de Trabajadores

El municipio del Cantón la Libertad cuenta con 624 trabajadores dentro de ellas se centra en el área administrativa, operativa y de servicios.

Gráfico 2. Plantilla GADMCLL



Fuente: Internet

Elaborado por: Deysy Yagual González

Diseño de la investigación

Diseño de Campo

La información que se recopile se la extraerá desde el mismo sitio donde ocurren los hechos, donde se podrá verificar y comprobar la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, a través de una observación directa donde se investiga este proyecto.

Diseño Bibliográfico

La investigación cualitativa es ideal para las fases iniciales de este proyecto de investigación, mientras que la investigación cuantitativa es muy recomendable para la última parte del proyecto, la investigación cuantitativa proporcionara una visión más clara de lo que puede esperar en su investigación en comparación con la investigación cualitativa.

Tipos de Investigación

Investigación Descriptiva. - (Arias, 2006) Descriptiva determinación de las causas, describiendo las características de la gestión del talento humano, para poder señalar la forma de agrupar y sistematizar los elementos, que participan en el problema de este estudio.

Explicativa: (Carpio, 2012) Será explicativa ya que explicará cada una de las actividades a realizar, definiciones, de la gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad.

Correlacional: (Bernal, 2006) Se utilizará este proceso para examinar el proyecto como resultado se analiza la gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad.

Población.- La población total para esta investigación es 190372, está constituida por Alcalde, Directores departamentales, personal administrativo-operativo, y ciudadanía en general que laboran en la empresa de la Provincia de Santa Elena, cuya información representa datos estadísticos que comprueban los indicadores del problema.

Población para entrevistas.- La población para la entrevista está conformada por 1 al Alcalde y 16 directores departamentales.

Población para encuesta: Se considera también, como población de estudio al personal administrativo 270 y operativo 125 cuya suma es de 395 en el GAD Municipal del Cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena.

Tabla 3. Información del GADMCLL

Población	Cantidad	Técnica
Alcalde	1	Entrevista
Directores Departamentales	16	Entrevista
Personal Administrativo 270 y Operativo 125	395	Encuesta
TOTAL	412	

Fuente: Datos obtenidos del GADMCLL

Elaborado por: Deysy Yagual González

Tipos de muestreo.

El efecto de recolección de información, a través de las encuestas y conocer el número de elementos donde se aplicará el instrumento, se escogió a los usuarios que deben aportar con sus criterios para dar respuesta, se procedió a realizar la siguiente fórmula del muestreo aleatorio simple.

Tamaño de la muestra

Por efecto de recolección de información, a través de las encuestas y conocer el número de elementos donde se aplicará el instrumento, escogiendo a los usuarios que deben aportar a sus criterios, se procedió a realizar la siguiente fórmula del muestreo aleatorio simple:

Esta fórmula se utilizó debido a que la población era finita. Se escogió como población total para la encuesta a un solo grupo.

Tabla 4. Fórmula para tamaño de Muestra

Descripción		
n=	Tamaño de muestra	?
N=	Población	395
Z=	Nivel de confiabilidad	97% (2.17)
P=	Probabilidad de ocurrencia	0.50
Q=	Probabilidad de no ocurrencia	0.50
E=	Error máximo	3% (0.05)

Fuente: Datos obtenidos del GAD Municipal del Cantón La Libertad.
Elaborado por: Deysy Yagual González

$$\begin{aligned}
 &= \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ} \\
 n &= \frac{(2.17)^2 (0.50)(0.50)(395)}{(0.05)^2 (412 - 1) + (2.17)^2 (0.50)(0.50)} \\
 n &= \frac{(4.7089)(0.25)(395)}{(0.0025)411 + (4.7089)(0.25)} \\
 n &= \frac{465.0039}{1.0275 + 1.177225} \\
 &= \frac{488.1067}{2.204725} \\
 n &= 211
 \end{aligned}$$

Lo que significa que se realizará a 211 al personal administrativo operativo.

Técnicas de Investigación

Observación

Esta técnica es una de las más usadas en la adquisición de conocimientos indagatorios, que permitió realizar un proceso valorativo en el GAD Municipal del Cantón la Libertad, que consistió en conocer de manera directa el objeto de estudio. Se convirtió una herramienta práctica aplicada en el proceso de investigación, a través de ella se pudo apreciar las variaciones en la gestión de Talento Humano que ha tenido la Provincia de Santa Elena. La información obtenida se constituyó en una base válida para la investigación, puntualizando las causas y efectos, correspondiente a la sistematización del problema.

Entrevista

La entrevista permitió tener acercamiento directo con las distintas autoridades, esta técnica se aplicó al Alcalde y 16 Directores departamentales del GAD Municipal del Cantón la Libertad, previo a la elaboración de una guía de entrevista que sirvió para orientar la obtención de la información pertinente.

Esta comunicación interpersonal tuvo como finalidad obtener información a través de respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto, donde los entrevistados explicaron ampliamente las causas de la problemática que se investiga.

Encuesta.- La encuesta es uno de los métodos más utilizados en la investigación ya que permitió obtener amplia información de una fuente primaria como es la encuesta, la cual permitio analizar lkas variables como es el talento humano que incide en la prodcutividad de los trabajadores del GADMCLL.

La realización de encuestas es un procedimiento continua de las variables como es la Gestion de Talento Humano y la productividad de los trabajadores, supone la obtención de datos de interés por parte de la ciudadanía que habita en el GAD Municipal del Cantòn La Libertad, con el fin de conseguir información relevante al objeto de estudio.

Corresponde al investigador garantizar que su uso puede generar una serie de beneficios de diferentes naturaleza a la población, la cual consiste en formular una serie de preguntas recogidas en un cuestionario para conocer la opinión del personal administrativo y operativo sobre la investigacion gestion de talento humano y la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Canton la Libertad aplicando estadística que posibilita cuantificar la realidad y disponer de los elementos que nos permitan su respectivo análisis.

Este instrumento presentó una característica aclaratoria en cuanto a la dimensión poblacional, pues se consultó de manera representativa al personal administrativo-operativo de la organización Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal del canton la libertad Provincia de Santa Elena a través de calculos estadístico por medio de la formula aleatorio simple que permitio definifr el valor exacto de las encuestas que hay que realizar a los involucrados al objeto de investigacion.

CAPÍTULO IV

Análisis e interpretación de los resultados

El análisis de los resultados obtenidos de las 199 encuestas realizadas al Personal Administrativo – Operativo y a la Ciudadanía en general en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón la Libertad.

1.- ¿Considera usted que debe darse un buen servicio a la ciudadanía en general?

Tabla 5. Buen Servicio

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Siempre	167	79%
A veces	44	21%
Casi nunca		
Nunca		
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad

Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 3. Buen Servicio



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad

Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis: La información proporcionada por la investigación en relación al servicio a la ciudadanía indica que el 79 % de las encuesta considera que debe darse un buen servicio de atención mientras que en su menor proporción indica que a veces.

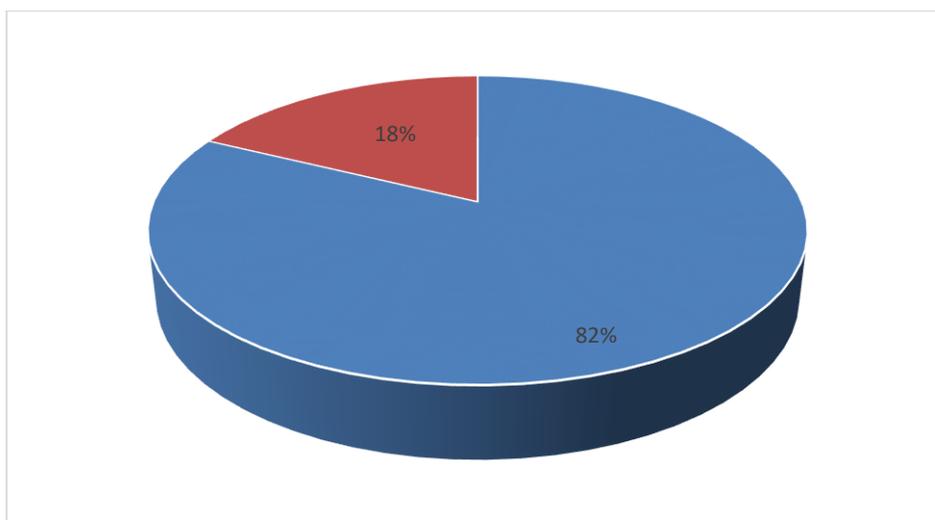
2.- ¿El buen servicio tiene que llenar las expectativas del usuario?

Tabla 6. Expectativas

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Siempre	173	82%
A veces	38	18%
Casi nunca		
Nunca		
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 4. Expectativas



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- En este gráfico se muestra que en su mayoría de las personas de los encuestados respondieron que el servicio tiene que llenar las expectativas del usuario, mientras que en su menor proporción con el 18 % afirman que solo a veces se puede dar fe con la respuesta a la pregunta.

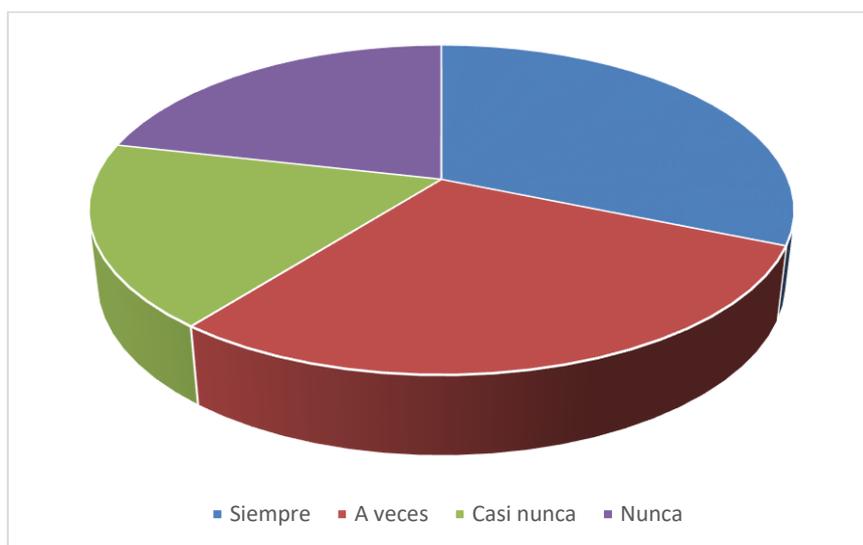
3.- ¿Dispone de un horario amplio de atención al público?

Tabla 7. Atención al público

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Siempre	68	32%
A veces	61	29%
Casi nunca	38	18%
Nunca	44	21%
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 5. Atención al público



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- En este gráfico con relación a la pregunta se muestra que los colaboradores que trabajan en la empresa con el 32% disponen de un horario amplio al momento de atender al público, mientras con el 29 % no dispone de tiempo necesario para dar el servicio determinado

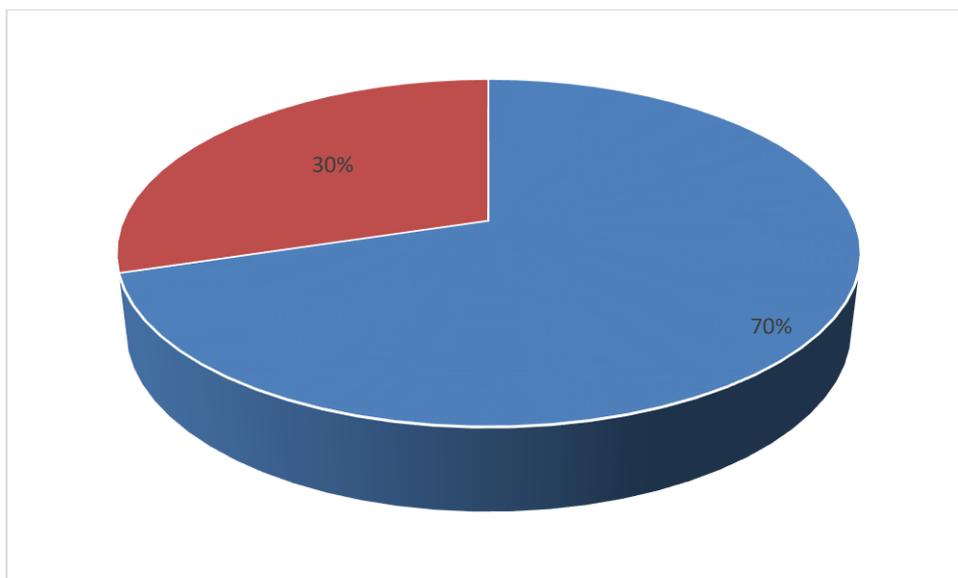
4.- ¿Da un trato amable y cortés al momento de la atención del servicio hacia el usuario?

Tabla 8. Servicio

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Siempre	148	70%
A veces	63	30%
Casi nunca		
Nunca		
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 6. Servicio



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- Con relación a la pregunta se puede decir que los encuestados dan un trato amable y cortés al momento de atender al público, no obstante a eso el 30 % de las personas respondieron que solo a veces es importante ofrecer un trato amable.

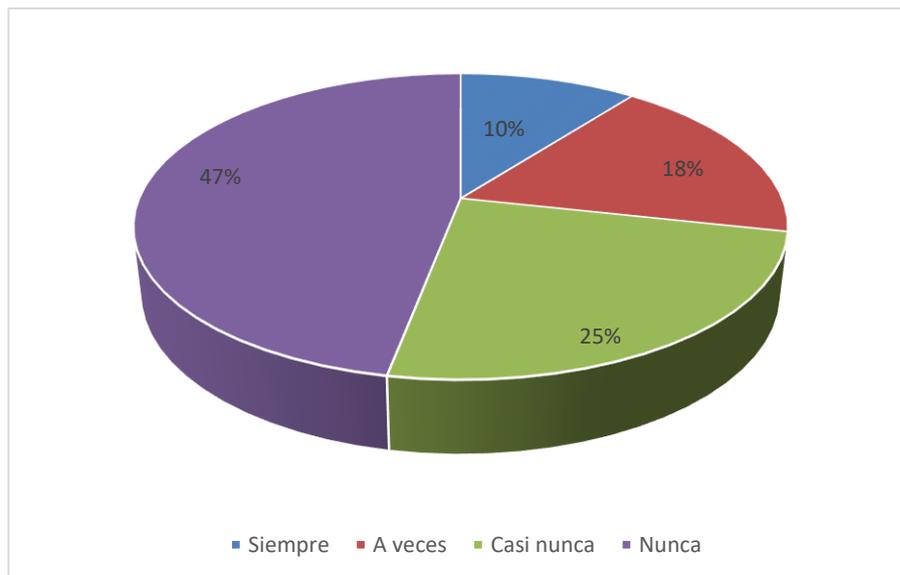
5.- ¿Ha discutido alguna vez con un cliente?

Tabla 9. Discusión

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Siempre	21	10%
A veces	38	18%
Casi nunca	53	25%
Nunca	99	47%
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 7. Discusión



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- Con relación a esta pregunta se deduce que el 47 % de las personas respondieron que nunca han discutido con el cliente, mientras que en su menor proporción afirman que casi nunca ha discutido con el usuario al momento del servicio

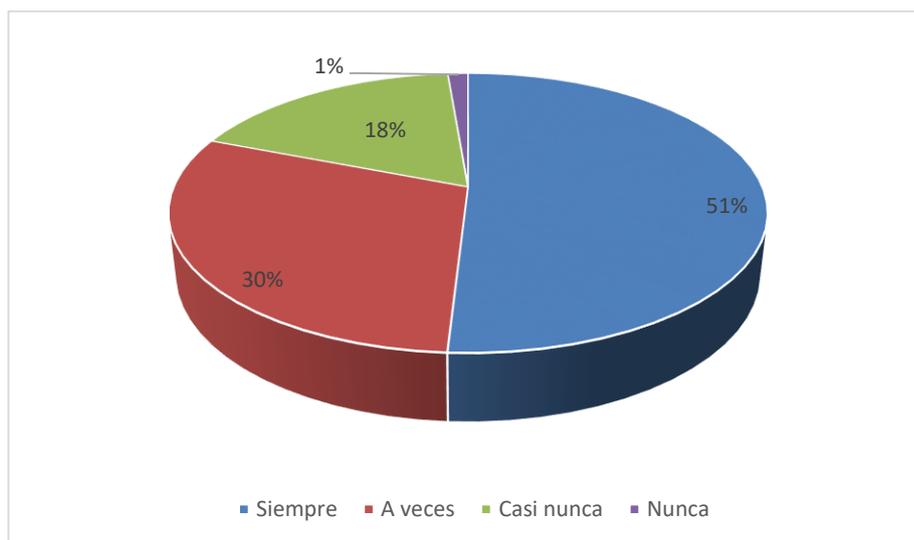
6.- ¿Mantiene una comunicación eficiente y eficaz con el usuario?

Tabla 10. Comunicación

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Siempre	108	51%
A veces	63	30%
Casi nunca	38	18%
Nunca	2	1%
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 8. Comunicación



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- En este gráfico con relación a la pregunta en su mayoría respondieron que mantienen una comunicación eficiente y eficaz con el usuario, no obstante con la pregunta planteada en su menor proporción de los encuestados respondieron que casi nunca tienen una comunicación efectiva.

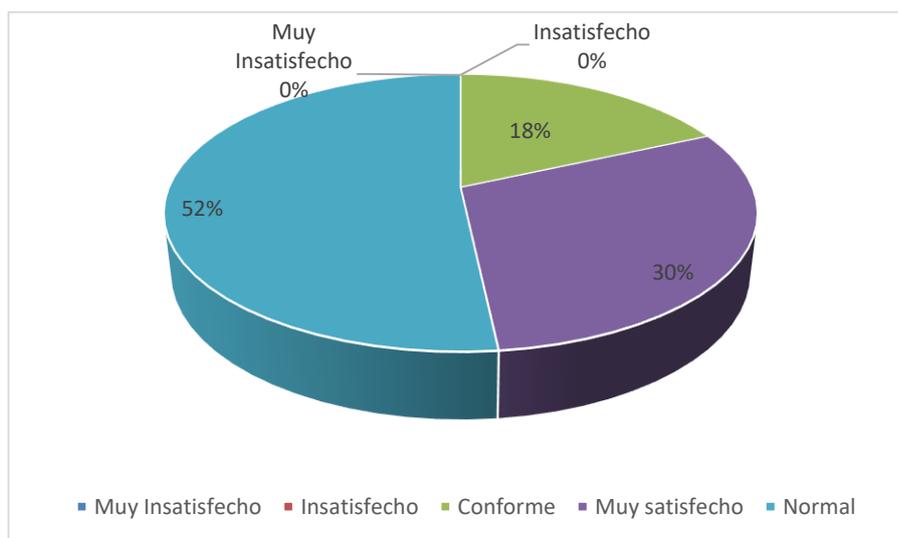
7.- ¿Qué grado de satisfacción siente usted al momento que ofrece al usuario un servicio de calidad?

Tabla 11. Satisfacción

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Muy Insatisfecho		0%
Insatisfecho		0%
Conforme	38	18%
Muy satisfecho	63	30%
Normal	110	52%
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 9. Satisfacción



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- En este gráfico se muestra que la mayoría de los encuestados con el 52 % respondieron que el grado de satisfacción que mantiene al momento que ofrece un servicio de calidad es normal, mientras que pocos de los encuestados con el 30 % decidieron que es muy satisfecho la relación hacia el usuario.

8.- ¿Cómo valora usted el trato que brinda a los usuarios al momento de una consulta?

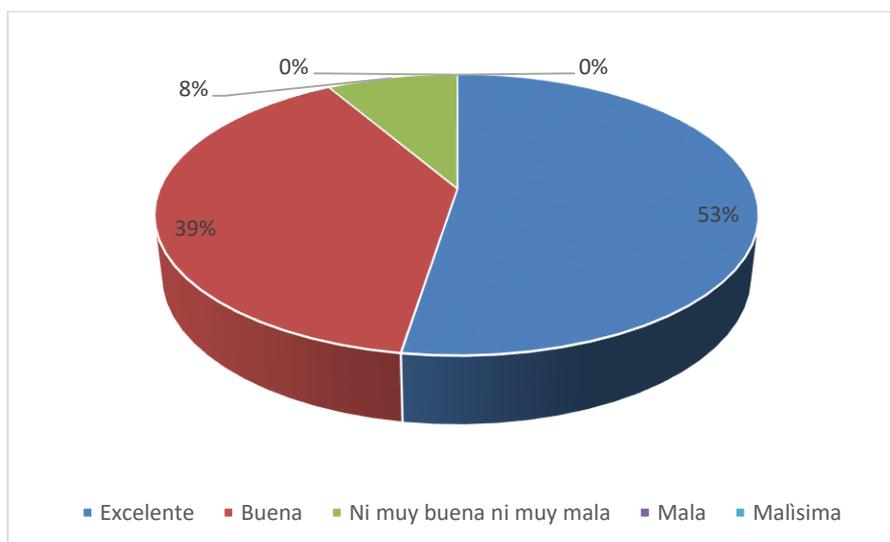
Tabla 12. Consulta

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Excelente	110	52%
Buena	82	39%
Ni muy buena ni muy mala	19	9%
Mala		0%
Malísima		0%
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad

Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 10. Consulta.



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad

Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- Con relación a la pregunta el 52 % de las personas afirmaron mediante en las encuesta que el trato que brinda a los usuarios al momento de una consulta es excelente, con el 39 % de los encuestados respondieron que es buena el servicio que ofrece los colaboradores de la empresa.

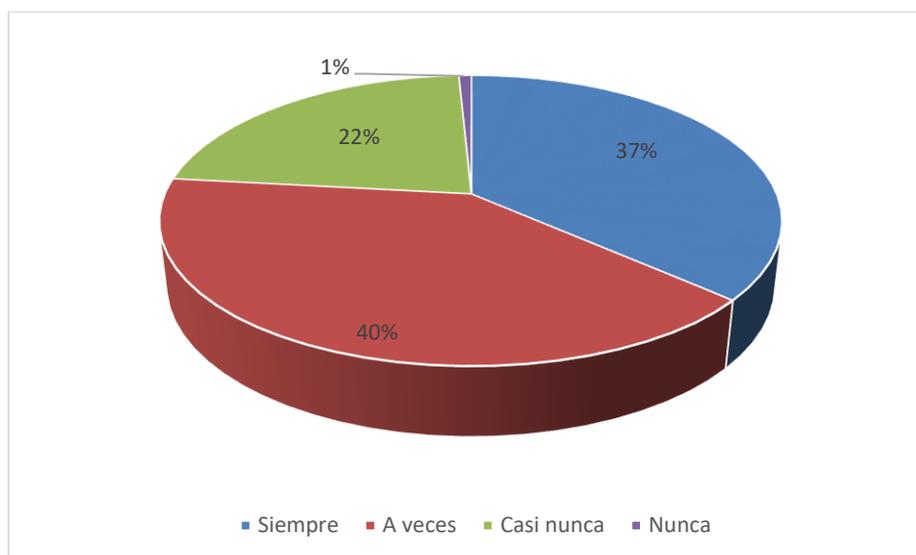
9.- ¿Ha recibido capacitación de servicio de atención al cliente por parte de la empresa?

Tabla 13. Capacitación

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Siempre	78	37%
A veces	85	40%
Casi nunca	46	22%
Nunca	2	1%
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 11. Capacitación



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- Con relación a la pregunta la mayoría de las personas con el 40 % respondieron que a veces solo ha recibido capacitación por parte de la empresa, mientras que en su menor proporción con el 37 % respondieron que sí, es decir se tiene que trabajar en las capacitaciones para poder lograr un buen desempeño laboral

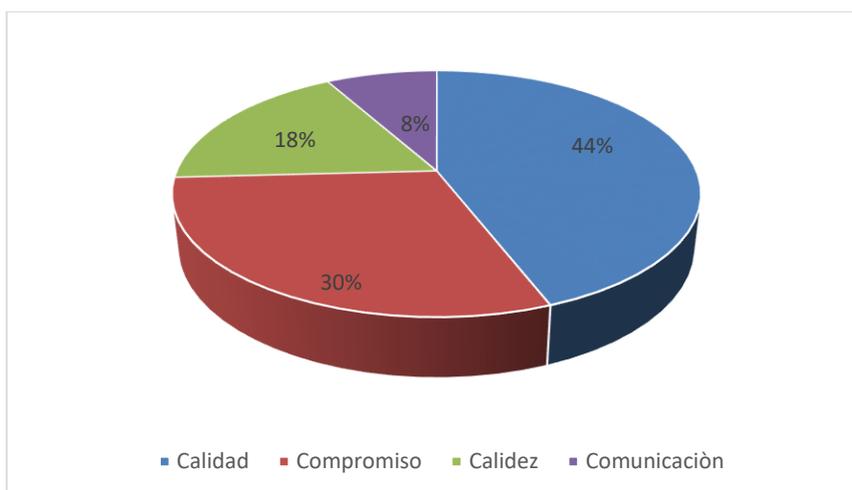
10.- ¿Qué aspecto considera usted más relevante en cuanto al servicio

Tabla 14. Servicio.

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Calidad	97	46%
Compromiso	61	29%
Calidez	36	17%
Comunicación	7	8%
TOTAL	211	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Gráfico 12. Servicio



Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad
Elaborado por: Deysy Yagual González

Análisis.- En este gráfico se muestra que el 44 % considera que el servicio que deben ofrecer los colaboradores debe ser de calidad, no obstante eso el 30 % de las personas encuestadas considera que el compromiso es un factor importante dentro de los aspectos que debe considerar el empleado al momento de su servicio prestado.

Plan de mejora

Tabla 15. Plan de mejora

Objetivo: Elaborar el Plan de mejora en el Departamento de Talento Humano como una herramienta eficaz para el logro de los objetivos de los colaboradores.					
¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde
Sensibilizar al personal de la organización para el mejoramiento continuo de los procesos.	Para evaluar y monitorear, a través de un test dirigido al entorno laboral y familiar.	Realizando reuniones para interactuar y mantener una comunicación efectiva.	Enero a Diciembre del 2018	Funcionarios y Servidores Municipales.	GADMCLL.
Capacitar a los Servidores del GADMCLL.	Para obtener mejores resultados y que esto se vea reflejado en el buen desempeño del puesto que todo colaborador necesita de motivación y de preparación para el rendimiento laboral.	Buscando alianzas y convenios.	Enero a Diciembre del 2018	Funcionarios y Servidores Municipales.	GADMCLL.
Definir programas y proyectos relacionados a la Gestión de Talento Humano de los colaboradores.	Para que los colaboradores tengan bien claro el plan de acción que se debe seguir y los proyectos a ejecutarse.	A través de la integración de los colaboradores realizar gestiones para el logro de los objetivos.	Enero a Diciembre del 2018	Funcionarios y Servidores Municipales.	GADMCLL.
Implementar reconocimientos laborales para brindar respuestas oportunas y satisfacción al talento humano.	Para que exista mayor motivación, pertinencia, pertenencia y fidelidad a su trabajo ya que esto refleja el esfuerzo y el compromiso a su labor.	Reconocimiento al mejor servidor municipal, a través de carta de felicitación, ascensos, incentivos, etc.	Enero a Diciembre del 2018.	Servidores Municipales.	GADMCLL.

Tabla 16. Plan de capacitación al GADMCLL.

Temas	Contenidos	Participantes	Tiempo de duración	Facilitador	Fecha	Lugar
Fundamentos de prevención de riesgo del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de prevención de riesgo del trabajo. Beneficios del seguro general del riesgo del trabajo. Capacitación de comité paritario- IESS. 	Servidores del área Administrativa, Dptos.: Aseo Urbano, Parques y áreas verdes, Obras Públicas, Servicios Generales y personal del área externa.	12 Horas	Ing. Germán Arrata Gavilanes	Junio y Julio del 2018	GADMCLL.
Charlas de Inducción de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> Inducción de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de servidores públicos. 	Personal de Aseo Urbano, Parques y áreas verdes, Obras Públicas, Equipo caminero, Servicios Generales y el centro de Faenamiento Municipal.	18 horas	Ing. Gonzalo Guachamin Mgter. Tomas Molina	Agosto, Septiembre y Octubre del 2018.	GADMCLL.
Charlas de Motivación laboral y manejo del estrés.	<ul style="list-style-type: none"> Motivación laboral Manejo del estrés. 	Servidores de las áreas Administrativas, Personal de los Dptos.: Aseo Urbano, Parques y áreas verdes, Obras Públicas, Servicios Generales y servidores del área externa.	16 horas	Psic. Omar González	Junio, Julio y Agosto del 2018.	GADMCLL.
Taller de Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> Entorno laboral de servidores públicos. Como trabajar en Equipo 	Funcionarios y Servidores de las diferentes áreas Administrativas y departamentos del área externa.	16 horas	Psic. Omar González	Septiembre, Octubre y Noviembre del 2018.	GADMCLL.

Presupuesto

Soporte físicos utilizados para llevar a cabo el diseño y desarrollo del Proyecto.

Tabla 17. Presupuesto

INGRESOS		EGRESOS	
Gestión	\$600.00	Seminarios	\$ 600.00
Externos	\$300.00	Suministros	\$40.00
		Movilización	\$80.00
		Alimentación	\$60.00
		Servicio Técnico del PC	\$50.00
Total	\$900.00	Total	\$830.00

En el proceso de investigación y fin de carrera hay un sobrante de \$ 70.00, valor que se cubrirá para la finalización de la investigación

CONCLUSIONES

- Se fundamentó teóricamente los aspectos sobre la gestión del talento humano y la productividad en la organización para la mejora continua de los servidores públicos ya que desde su ingreso al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón La Libertad no ha sido actualizada
- Se identificaron factores determinantes de la gestión del talento humano en relación con la productividad de los colaboradores de la empresa que está desempeñando es por ello que asumen tareas no direccionadas a su manual de funciones ya que trae como consecuencia conflictos entre ellos.
- No se ha realizado el análisis de puestos (Evaluación de Desempeño) al personal que labora en la empresa ya que esto ocasiona problemas internos en cuanto al grado de capacidad y productividad
- Se detectó que la base de datos de los empleados que posee el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón La Libertad no se encuentra actualizada.
- Que los cambios que se dan en el GADMCLL sea nuevas normativas, ordenanzas, decretos no es comunicada al personal que labora en la institución.

RECOMENDACIONES

- Proponer un plan de mejora administrativo para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad debido
- Buscar programas integrales que garantice la salud ocupacional de los colaboradores, adquieran más conocimientos y que de esta manera los pueda poner en práctica, mediante la creación de un software inteligente ya que esto sería para optimizar esfuerzos y maximizar los trabajos.
- Realizar capacitaciones al personal mediante incentivos, programas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón la Libertad para lograr un mejor desempeño en el área o departamento que labore, esto permitirá que exista sinergia entre los colaboradores.
- Dar reconocimiento al empleado en base a su esfuerzo y dedicación en sus actividades laborales como muestra de entrega y compromiso a la institución Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón la Libertad.
- Sensibilizar al personal de la organizacion para el mejoramiento continuo de los procesos de manera efectiva para que de modo esta se obtenga resultados positivos.

Bibliografía

- Arias. (2006). Metodología de la investigación - descriptiva. Colombia: Editorial Kailos.
- Armando Mejía-Giraldo, M. B.-C.-S. (Enero- Abril de 2013). El factor del Talento Humano en las Organizaciones. 34 , 30. Recuperado el 10 de 05 de 2018
- Astorga, F. B. (2017). *Desafíos de la Productividad y el mundo laboral* (Primera edición 2017 ed.). Chile, Santiago, Chile. Recuperado el 22 de Junio de 2018
- Bernal. (2006). Metodología de la investigación - correlacional. México: Editorial Mc Grill.
- Carpio. (2012). Metodología de la investigación - explicativa. Argentina: Ediciones Planeta.
- Ccollana-Salazar, Y. (Enero- Junio de 2015). Rotación del Personal, Absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *San Martín Emprendedor, Revista de Ciencias Especiales de la Universidad de San Martín de Porres*, 6(2), 10. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65>
- Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. Obtenido de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. Mexico: MC Graw Hill.
- CPA. Hugo Campos Rocafuerte, M. M., LCDO. CPA. Wilmer Espinoza Toalombo, M., Econ. Rosa Aurora Espinoza Toalombo, M., & MSc., A. M. (2016). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN . *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 12.
- Goldman. (2004). *Gestión del talento humano*. Argentina: Ediciones Planeta.
- Herzberg, F. (1959). *the Motivation to work*. New York: Wiley.
- Luthans. (2002). *Gestión del talento humano* . Colombia: Editorial Paidós.
- Montes, M. Y. (2006). *Selección de Personal*. España: Ideas Propias.
- Peña, R. y. (2015). *La buena gestión de recursos humanos. Una ventana al futuro para la selección, retención, y cuidado del capital humano*. (S.

d. Alfaomega Grupo Editor, Ed.) Mexico: Miembro de la Camara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Recuperado el 9 de Mayo de 2018

Ponce. (2014). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>

RENA. (2008). Obtenido de <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/HT4a.html>

Robbins. (2000). *Talento humano*. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Administraci%C3%B3n.html?hl=es&id=oVHIFmFi_ToC

Rodríguez. (2009). Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/>

ANEXOS



Gobierno
Autónomo
Descentralizado
Municipal del Cantón
LA LIBERTAD



*¡Siempre juntos
por La Libertad!*

La libertad, 07 de mayo de 2018

CARTA AVAL

En consideración a la solicitud presentada por la Sra. **YAGUAL GONZALEZ DEYSY BETTY**, con C.I. 0911959237 estudiante de la carrera de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico Bolivariano, para que realice su proyecto de investigación "**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LA LIBERTAD**", ha sido aceptada, por cuanto cuenta con el aval del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, para la ejecución del presente tema.

Atentamente,

Mgs. Andrea Nuñez Estrella
Directora de Talento Humano

Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad





**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**



**GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL
ALCALDE Y DIRECTORES DEPARTAMENTALES**

Lugar:	Fecha:
Hora Inicio:	Hora Final:
Nombre del entrevistado:	
Cargo:	
Nombre del entrevistador:	

Trabajo de Investigación: Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón La Libertad.

Objetivo del instrumento: Analizar la gestión del talento humano de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad, para el mejoramiento de la productividad.

Formulario:

1.- ¿Considera usted que la Gestión de Talento Humano ayudaría a mejorar la gestión administrativa de su empresa?

2.- ¿Considera usted que la Gestión de Talento Humano, le ayudaría al desempeño de sus colaboradores de la empresa?

3.- ¿Cuáles son los planes a corto y largo plazo de la Gestión de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón La Libertad?

4.- ¿Cuáles son los puntos claves para poder llevar a cabo los objetivos estratégicos que beneficie a su empresa?

5.- ¿Cómo evalúa la Gestión de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón La Libertad?

6.- ¿Considera usted que la productividad ayuda al proceso de toma de decisiones que tiene la empresa?

7.- ¿Cree usted que la Productividad de sus actividades permitirá la eficiencia y eficacia de todos los colaboradores del GAD Municipal del Cantón La Libertad?

8.- ¿Se han implementado gestiones de mejora y acciones que permitan el mejoramiento de la Gestión de Talento Humano, en beneficio de su empresa?

Gracias por su colaboración



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**



**ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y
OPERATIVO**

Lugar:	Fecha:
Hora Inicio:	Hora Final:
Nombre del entrevistado:	
Cargo:	
Nombre del entrevistador:	

Trabajo de Investigación: Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón La Libertad.

Objetivo del instrumento: Analizar la Gestión del talento humano de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad, para el mejoramiento de la productividad.

Instrucción: Marque con una (X) según su criterio

Formulario:

1.- ¿Considera usted que debe darse un buen servicio a la ciudadanía en general?

Siempre:	
A veces:	
Casi Nunca:	
Nunca	

2.- ¿El buen servicio tiene que llenar las expectativas del usuario?

Siempre:	
A veces:	
Casi Nunca:	
Nunca	

3.- ¿Dispone de un horario amplio de atención al público?

Siempre:	
A veces:	
Casi Nunca:	
Nunca	

4.- ¿Da un trato amable y cortés al momento de la atención del servicio hacia el usuario?

Siempre:	
A veces:	
Casi Nunca:	
Nunca	

5.- ¿Ha discutido alguna vez con un cliente?

Siempre:	
A veces:	
Casi Nunca:	
Nunca	

6.- ¿Mantiene una comunicación eficiente y eficaz con el usuario?

Siempre:	
A veces:	
Casi Nunca:	
Nunca	

7.- ¿Qué grado de satisfacción siente usted al momento que ofrece al usuario un servicio de calidad?

Muy Insatisfecho	
Insatisfecho	
Conforme	
Muy satisfecho	
Normal	

8.- ¿Cómo valora usted el trato que brinda a los usuarios al momento de una consulta?

Excelente	
Buena	
Ni muy buena ni muy mala	
Mala	
Malísima	

9.- ¿Ha recibido capacitación de servicio de atención al cliente por parte de la empresa?

Siempre:	
A veces:	
Casi Nunca:	
Nunca	

10.- ¿Qué aspecto considera usted más relevante en cuanto al servicio

Calidad	
Compromiso	
Calidez	
Comunicación	

Gracias por su Colaboración



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**



GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE		
PROVINCIA:	SANTA ELENA	FECHA:
LUGAR:		
HORA DE INICIO:		HORA DE SALIDA:
OBJETIVO: Analizar la Gestión del talento humano de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cantón La Libertad, para el mejoramiento de la productividad.		
OBSERVADOR:		
DETALLE DE LO OBSERVADO		
NOTAS Y EVIDENCIAS:		

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
MEJOR "SERVIDOR" DEL MES DE**



Nombres y Apellidos del Trabajador:		Fecha:				
Cargo:		Jefe Inmediato:				
Departamento:						
<p>Evalúe al empleado en el cargo que desempeña actualmente. Encierre dentro de un círculo el número situado arriba de cada línea horizontal que expresa el juicio global que mejor lo describa en cada calidad.</p>						
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	5	4	3	2	1	
Considere el conocimiento del empleado con la experiencia, educación general, adiestramiento especializado.	Bien informado sobre todos los aspectos del trabajo	Conocimiento o suficiente para cumplir sus obligaciones sin ayuda	Dominio suficiente de los aspectos esenciales. Necesita cierta ayuda	Necesita bastante ayuda	conocimiento insuficiente	OBSERVACIONES
CANTIDAD DE TRABAJO	5	4	3	2	1	
Considere el volumen de trabajo producido en condiciones normales. Pase por alto los errores.	Trabajador veloz, generalmente buen productor	Produce un buen volumen	Promedio	Volumen de trabajo inferior al promedio	Trabajador muy lento	OBSERVACIONES
CALIDAD DE TRABAJO	5	4	3	2	1	
Considere la pulcritud y seguridad de los resultados, sin atender el volumen o cantidad	Es muy exacto. Prácticamente no comete errores	Aceptable. Generalmente pulcro. Solo tiene algunos errores o rechazos	Rara vez es necesario verificar su trabajo	A menudo su trabajo es inaceptable hay errores o rechazos frecuentes	Demasiado errores o rechazos	OBSERVACIONES
INICIATIVA	5	4	3	2	1	

Considere la tendencia a contribuir, desarrollar y realizar nuevas ideas y nuevos métodos.	Su iniciativa repercute en frecuente ahorro de tiempo y dinero.	Muy emprendedor.	Muestra iniciativa esporádicamente	Rara vez muestra iniciativa	Necesita ayudas y asesorías constantemente	OBSERVACIONES
COOPERACIÓN	5	4	3	2	1	
Considere la manera de manejar las relaciones de apoyo y ayuda con su equipo de trabajo.	Se excede en sus esfuerzos para colaborar	Se lleva bien con los demás. Atiende una solicitud de colaboración	Solo se limita a sus funciones. No colabora en asuntos adicionales cuando se le solicita	Se muestra renuente a colaborar. Evade colaborar	Coopera muy poco. No se cuenta con su ayuda	OBSERVACIONES
JUICIO Y SENTIDO COMÚN	5	4	3	2	1	
Hace razonamientos inteligentes. Toma decisiones lógicas.	Piensa rápido y lógicamente. Se destaca	Su pensamiento suele ser lógico	Bastante digno de confianza	Tiende a ser ilógico	Deficiente poco digno de confianza	OBSERVACIONES
CAPACIDAD PARA APRENDER NUEVAS TAREAS	5	4	3	2	1	
Considere la velocidad con que el empleado domina nuevos procedimientos y capta las explicaciones para retener estos conocimientos.	Muy rápido para aprender y adaptarse a nuevas situaciones	Aprende pronto, recuerda las instrucciones	Necesita promedio de instrucciones	Necesita de muchas instrucciones	Muy lento en asimilar. Memoria insuficiente	OBSERVACIONES
observaciones del evaluado:						

Jefe Inmediato

Firma

USO EXCLUSIVO DE TALENTO HUMANO						
PUNTUALIDAD	5	4	0	-1	-2	
Es verificado en el sistema informático de la institución y reporte de bitácoras	Llega hasta con 10 minutos de anticipación	Llega puntual a la marcación	Registra un atraso en el mes	Registra dos atrasos en el mes	Registra tres o más atrasos en el mes	OBSERVACIONES
LLAMADOS DE ATENCIÓN	5	-2	-3	-4	-5	
Llamados de atención realizadas durante el mes a calificar	Ninguna	Un llamado de atención	Dos llamados de atención	Tres llamados de atención	Multa pecuniaria	OBSERVACIONES
TOTAL DE CALIDAD:						
EVALUACIÓN GLOBAL						
Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente		
0-9	10-18	19-27	28-36	37-45		



Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del
Cantón La Libertad



DIRECCIÓN FINANCIERA – PRESUPUESTO
LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA 2017

INDICES FINANCIEROS PRESUPUESTARIOS

SOLVENCIA FINANCIERA:

Ingresos Corrientes

Solvencia Financiera = Gastos Corrientes

Detalle	31-diciembre-2017
Ingresos Corrientes	\$8.874.044,08
Gastos Corrientes	\$5.759.168,30
% Solvencia Financiera	154%

Comentario:

Los resultados nos muestran que al 31 de Diciembre del 2017 los ingresos corrientes fueron superiores en un porcentaje del 154% a los gastos corrientes, lo que significa que por cada \$1 dólar de gasto corriente, la entidad cuenta con \$1,54 para cubrir esos gastos. Este valor ha incrementado comparado con el 136% del 2015 y 143% del 2016.

AUTOSUFICIENCIA:

Autosuficiencia = Ingresos Propios
Gastos Corrientes

Detalle	31-diciembre-2017
Ingresos Propios	\$8.773.630,15
Gastos Corrientes	\$5.759.168,30
% Autosuficiencia Operacional	152,34%

Comentario: El GAD del cantón La Libertades económicamente AUTOSUFICIENTE con el 152%, el índice se sitúa en lo que es considerado como estándar aceptable, al 31 de diciembre del 2017, es decir que por cada \$1 de gasto corriente el GAD cuenta con \$1,52 de su ingreso propio para cubrirlo.

DEPENDENCIA FINANCIERA DE LAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES:

$$\text{Dependencia Financiera} = \frac{\text{Transferencias Corrientes}}{\text{Ingresos Totales}}$$

Detalle	31-diciembre-2017
Transferencias Corrientes	\$2.852.714,87
Ingresos Totales	\$22.760.159,83
% Dependencia Financiera	12,53%

Comentario: Las transferencias corrientes representan el 12.13% del total de ingresos ejecutados por el Gobierno Municipal en el 2017. Contribuyendo moderadamente al superávit operacional corriente.

DEPENDENCIA FINANCIERA DE LAS TRANSFERENCIAS DE CAPITAL:

$$\text{Dependencia Financiera} = \frac{\text{Transferencias de Capital}}{\text{Ingresos Totales}}$$

Detalle	31-diciembre-2017
Transferencias de Capital	\$10.379.525,51
Ingresos Totales	\$22.760.159,83
% Dependencia Financiera	45,60%

Comentario: Las transferencias de capital representaron el 46% del total de ingresos ejecutados por el Gobierno Municipal al 31 de diciembre del 2017.

DEPENDENCIA FINANCIERA GLOBAL:

Dependencia Financiera = $\frac{\text{Ingresos Propios}}{\text{Ingresos Totales}}$

Detalle	31-diciembre-2017
Ingresos Propios	\$8.773.630,15
Ingresos Totales	\$22.760.159,83
% De los Recursos Propios	38.55%

Comentario: Los ingresos propios del Gobierno Municipal de La Libertad representan en el 2017 el 38.55% del total de ingresos ejecutados por la Municipalidad.

CONTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS CORRIENTES AL TOTAL DE INGRESOS:

Detalle	31-diciembre-2017
Ingresos Corrientes	\$8.874.044,08
Ingresos Totales	\$22.760.159,83
% Contribución de Ingresos Corrientes	38.99%

Comentario: La contribución de los ingresos corrientes con respecto a los ingresos totales, alcanzaron el 39% al 31 de diciembre del 2017.

CONTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE CAPITAL AL TOTAL DE INGRESOS:

Detalle	31-diciembre-2017
Ingresos de Capital	\$10.791.713,46
Ingresos Totales	\$22.760.159,83
% Contribución de ingresos de Capital	47.41%

Comentario: La contribución de los ingresos de capital con respecto a los ingresos totales, alcanzaron el 47,41% al 31 de diciembre del 2017.

CONTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE FINANCIAMIENTO AL TOTAL DE INGRESOS:

Detalle	31-diciembre-2017
Ingresos de Financiamiento	\$3.094.402,29
Ingresos Totales	\$22.760.159,83
% Contribución de Ingresos de Financiamiento	13,60%

Comentario: Para el ejercicio económico al 31 de diciembre del 2017, los ingresos por financiamiento representaron el 13.60% de los ingresos totales ejecutados por el GADM del Cantón La Libertad.

COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LOS INGRESOS:

INGRESOS	
Corrientes	\$38.99%
De Capital	47.41%
De Financiamiento	13.60%
% Total de Ingresos	100.00%
(-) Ingresos Propios	38.55%
(-) Ingresos de Financiamiento	13.60%
% Dependencia del Presupuesto General el Estado	47.85%

Comentario: La dependencia financiera del Presupuesto General del Estado alcanza el 48%.

INDICES FINANCIEROS DE GESTIÓN

LIQUIDEZ Y SOLVENCIA

$$\text{Liquidez} = \frac{\text{Activos Corrientes}}{\text{Pasivos Corrientes}}$$

Detalle	31-diciembre-2017
Activos Corrientes	\$2.874.556,68
Pasivos Corrientes	\$2.181.006,04
% De Liquidez	132%

Comentario: La liquidez del Gobierno Municipal de La Libertad alcanzó el 132% al 31 de diciembre del 2017.

CAPITAL DE TRABAJO = ACTIVOS CORRIENTES – PASIVOS CORRIENTES

Detalle	31-diciembre-2017
Activos Corrientes	\$2.874.556,68
Pasivos Corrientes	\$2.181.006,04
% Capital Neto de Trabajo	\$693.550,64



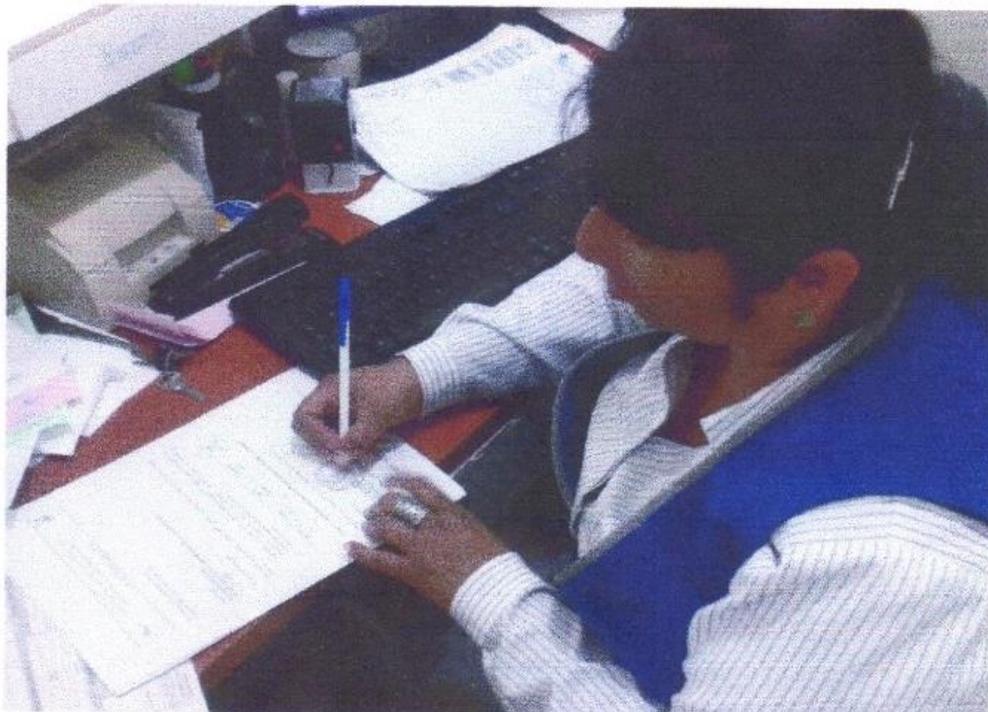
Realizando encuesta a los colaboradores de la empresa Municipal del Cantón la Libertad



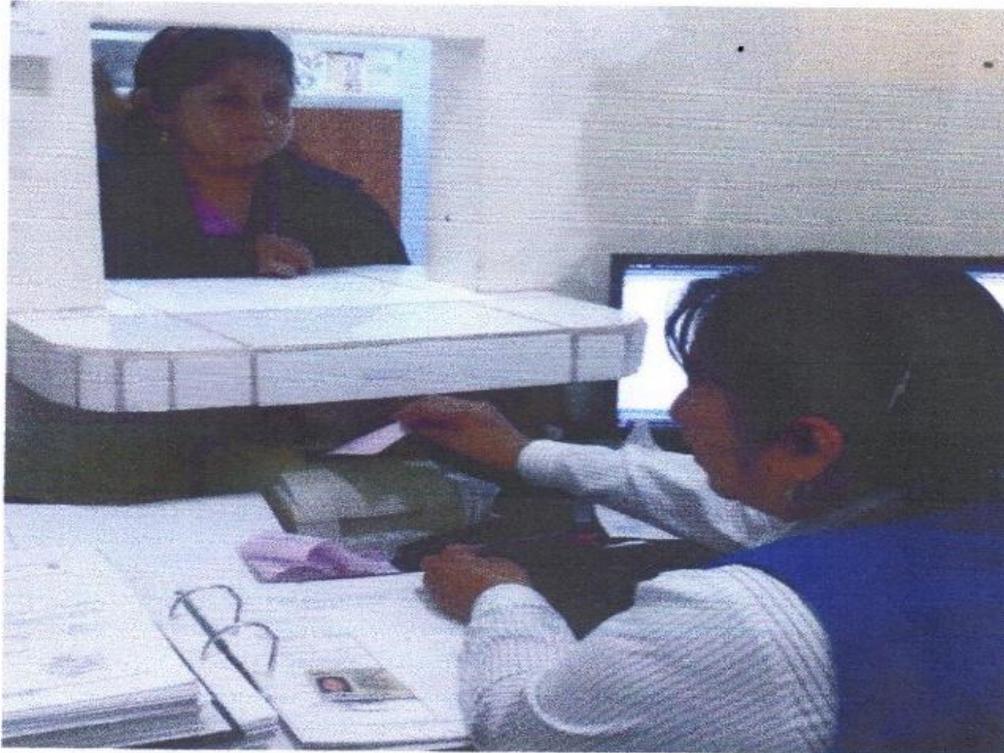
Realizando entrevista a los diferentes Directores departamentales del objeto de estudio.



Entregando reportes de actividades al Departamento de Tesorería



Informes de reportes de recaudación del Centro Comercial Buenaventura moreno



Servicio de Atención al cliente en las consultas medicas



Ingreso al sistema para ingresar el pago por parte del usuario

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

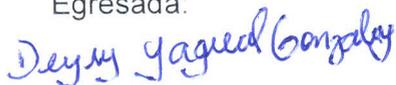
Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÒLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Qué incidencia tiene la gestión del Talento Humano en la productividad de los trabajadores, que prestan servicios al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, de la Provincia de Santa Elena, en el año 2018?**

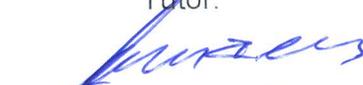
El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Egresada:



Yagual González Deisy Betty

Tutor:



PhD. Simón Alberto Illescas Prieto



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología
Código SENESCYT 2197



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Yagual González Deysy Betty** en calidad de autor con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LA LIBERTAD”**, de la modalidad semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Deysy Betty Yagual González

No. de cédula: 091195923-7

Deysy Yagual González

Firma



Factura: 002-010-000020911



20182403002D01252

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20182403002D01252

Ante mí, NOTARIO(A) GUIDO BENJAMIN MORENO ORDOÑEZ de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) DEYSY BETTY YAGUAL GONZALEZ portador(a) de CÉDULA 0911959237 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en LA LIBERTAD, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. LA LIBERTAD, a 1 DE AGOSTO DEL 2018, (15:28).

Deisy Betty Yagual Gonzalez
DEYSY BETTY YAGUAL GONZALEZ
CÉDULA: 0911959237

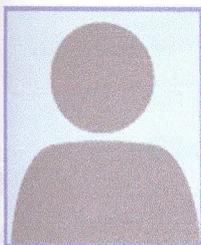


NOTARIO(A) GUIDO BENJAMIN MORENO ORDOÑEZ
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Handwritten signature of Guido Benjamin Moreno Ordoñez



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0911959237

Nombres del ciudadano: YAGUAL GONZALEZ DEYSY BETTY

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/SANTA ELENA/SANTA ELENA/SIMON BOLIVAR(J.MORENO)

Fecha de nacimiento: 2 DE NOVIEMBRE DE 1965

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SECUNDARIA

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: NICASIO YAGUAL CARRERA

Nombres de la madre: ELEODORA GONZALEZ GONZALEZ

Fecha de expedición: 20 DE AGOSTO DE 2008

Información certificada a la fecha: 1 DE AGOSTO DE 2018

Emisor: GUIDO BENJAMIN MORENO ORDOÑEZ - SANTA ELENA-LA LIBERTAD-NT 2 - SANTA ELENA - LA LIBERTAD



N° de certificado: 186-142-78712



186-142-78712

Ing. Jorge Troya Fuertes
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



REPUBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACION Y CEDULACION

CEDULA DE CIUDADANIA No. 091195923-7

YAGUAL GONZALEZ DEYSY BETTY
 SANTA ELENA/SANTA ELENA/SIMON BOLIVAR
 02 NOVEMBRE 1965

FECHA DE REGISTRO CIVIL 001-T 0044 00010 F
 SANTA ELENA/SANTA ELENA
 SANTA ELENA 1981

YAGUAL CIVIL



Deisy Yagual Gonzalez
 FIRMA DEL CEDULADO

ECUATORIANA***** E2333V3242

SOLTERO ESTUDIANTE
 SECUNDARIA PROF. O.G.U.P.
 NICASIO YAGUAL CARRERA
 ELEDORA GONZALEZ GONZALEZ
 SANTA ELENA LA MADRE 20/08/2008
 20/08/2020 FECHA DE CADUCIDAD

FORMA No. REN 0226010



MINISTERIO DEL INTERIOR
 POLGAR DERECHO

REPUBLICA DEL ECUADOR

CERTIFICADO DE VOTACION
 4 DE FEBRERO 2018

CNE
 COMISION NACIONAL ELECTORAL

055 JUNTA No. NUMERO 055 - 055
 0911959237 CEDULA

YAGUAL GONZALEZ DEYSY BETTY
 APELLIDOS Y NOMBRES

SANTA ELENA PROVINCIA CIRCUNSCRIPCION:
 LA LIBERTAD CANTON ZONA: 1
 LA LIBERTAD PARROQUIA




DOY FE: Que el documento que
 antecede en un hojas es igual
 al documento original que me fue
 exhibido
 Art. 18 numeral 5 Ley Notarial
 La Libertad, 01/08/2018

DR. GUIDO B. MORENO ORDÓÑEZ
 NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Deisy Yagual Gonzalez



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.

Wais Alberto Alzate Wais Alberto Alzate

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma

