

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPALIDAD DE AMBATO

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciado en Trabajo
Social

AUTOR:

Christian Alexander Soria Ulloa

TUTOR:

Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano

Ambato – Ecuador

2018

CERTIFICACION DEL TUTOR

De conformidad con El Reglamento De Graduación para obtener el Título Terminal Del Tercer Nivel De La Universidad Técnica De Ambato se INFORMA

Que el señor CHRISTIAN ALEXANDER SORIA ULLOA portador de la CC: 160063316-6 habilitado/a para obtener el Título de Tercer Nivel; ha CONCLUIDO EXITOSAMENTE SU TRABAJO DE TITULACIÓN, MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; sobre el Tema: “Trabajo Social Y Gestión Del Talento Humano En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato”, previo a la obtención del título de Licenciada/o en Trabajo Social; por lo que en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación, certifico de la culminación del mencionado Trabajo.

Ambato, 15 de marzo de 2018

LO CERTIFICO:



MSC LCDA: Silvia Altamirano
Tutor del Trabajo de Titulación

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPALIDAD DE AMBATO, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de éste trabajo de grado.

Ambato, 15 de marzo de 2018



SORIA ULLOA CHRISTIAN ALEXANDER

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando ésta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 15 de marzo de 2018



SORIA ULLOA CHRISTIAN ALEXANDER

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría y el entendimiento para haber podido llegar a estas instancias de mi vida profesional, por su misericordia y fidelidad al bendecirme en estos años y en este proyecto.

A mis queridos padres por contribuir con su cariño, paciencia y comprensión en el pasar de los años universitarios. A mi madre Ivonne quien con su esfuerzo y devoción ha contribuido en el desarrollo de la persona quien soy ahora y a la finalización de mis estudios.

A mis hermanos por su apoyo y locuras que han hecho de mis días una diversión total. En especial a mi hermano David quien ha sido un impulso para mejorar cada día.

A mí enamorada Evelyn quien me ha apoyado a lo largo de la realización de este trabajo y durante el tiempo que hemos estado juntos ha sido un pilar fundamental en mi vida su amor y su apoyo a sido incondicional en el desarrollo de quien soy ahora.

CHRISTIAN

AGRADECIMIENTO

Inmenso a mis grandes profesores que contribuyeron a mi formación integral dentro de mi carrera y de manera muy especial a los que contribuyeron a que esta investigación pueda culminar sobre todo a mi tutora Msc: Lcda. Silvia Altamirano que me regalo tiempo de su vida y sobre todo sus conocimientos para lograr este objetivo.

A todo y cada uno de mis compañeros que fueron hermanos de aula estando incondicionalmente para apoyarme en todos los aspectos de mi vida

CHRISTIAN

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
CERTIFICACION DEL TUTOR	II
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO	III
DERECHOS DE AUTOR	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
INDICE GENERAL.....	VII
INDICE DE GRAFICOS.....	IX
INDICE DE TABLAS.....	XI
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIV
EXECUTIVE SUMARY.....	XV
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
ARBOL DE PROBLEMAS.....	15
JUSTIFICACION.....	19
OBJETIVOS.....	21
CAPITULO II.....	22
MARCO TEORICO.....	22
CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	39
CONSTELACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	40
CONSTELACION DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	41
MARCO CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	42
MARCO CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	48
HIPOTESIS.....	56
CAPITULO III.....	57
METODOLOGIA.....	57
NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION.....	58

INVESTIGACION EXPLORATORIA.....	59
INVESTIGACION DESCRIPTIVA.....	59
INVESTIGACION CORRELACIONAL.....	59
POBLACION Y MUESTRA.....	60
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	62
PLAN DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	66
CAPITULO IV.....	70
ANALISIS DE DATOS.....	70
VERIFICACION DE HIPOTESIS.....	107
COMPROBACION DE LA HIPOTESIS CHI CUADRADO.....	109
VERIFICACION DE LA HIPOTESIS CHI CUADRADO.....	111
CAPITULO V.....	113
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	113
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES.....	114
CAPITULO VI.....	115
PROPUESTA.....	115
DATOS INFORMATIVOS.....	115
ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	115
TÍTULO:.....	116
JUSTIFICACIÓN.....	116
OBJETIVOS.....	118
ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	119
FACTIBILIDAD TÉCNICA.....	119
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	119
METODOLOGÍA.....	121
MODELO OPERATIVO.....	128
PLAN OPERATIVO DE LA INTERVENCIÓN.....	138
BIBLIOGRAFIA.....	139
LINKCOGRAFIA.....	144
ANEXOS	
PAPER	

ÍNDICE DE GRAFICOS

Grafico N ^a 1: Árbol de Problemas	13
Gráfico N ^a 2: Red de Categorías Conceptuales.....	37
Gráfico N ^a 3: Constelación De Ideas De La Variable Independiente	38
Gráfico N ^a 4: Constelación De Ideas De La Variable Dependiente.....	39
Grafico N ^a 5: Fuentes de reclutamiento (relación directa empresa mercado).....	48
Grafico N ^a 6. Proceso de selección	48
Grafico N ^a 7. Proceso de Capacitación	50
Grafico N ^a 8. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con el área de Talento Humano? (P1).....	67
Grafico N ^a 9. ¿Considera Ud. que dentro de la organización en la que trabaja se toman en cuenta las capacidades de los trabajadores? (P2)	68
Grafico N ^a 10. ¿En la organización en la que trabaja con qué frecuencia se realiza evaluaciones de desempeño al personal? (P3)	70
Grafico N ^a 11. ¿Ha sido Ud. capacitado en estos últimos meses? (P4).....	71
Grafico N ^a 12. ¿Participa activamente en las actividades de la empresa? (P5)	72
Grafico N ^a 13. ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P6)	73
Grafico N ^a 14. ¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P7)	74
Grafico N ^a 15. ¿Considera tener suficiente confianza con sus jefes o directivos? (P8)	75
Grafico N ^a 16. ¿Existe una adecuada inducción para la realización de sus actividades? (P9).....	76
Grafico N ^a 17. ¿Recibe la capacitación necesaria y oportuna para desempeñar correctamente su trabajo? (P10).....	77
Grafico N ^a 18. ¿El área de talento humano recibe algún monto económico de la partida presupuestaria para programas de capacitación? (P11)	78
Grafico N ^a 19. ¿Existe una adecuada inducción para el personal de nuevo ingreso a la organización? (P12)	79
Grafico N ^a 20. ¿Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal de nuevo ingreso y actualización de conocimientos? (P13)	80
Grafico N ^a 21. ¿Considera usted que brinda la suficiente confianza a sus subalternos y compañeros de trabajo para solucionar conflictos internos? (P14).....	81
Grafico N ^a 22 ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? (P15)	82
Grafico N ^a 23 ¿Se hace un reconocimiento cuando realiza una mejora en su área de trabajo aportando así a su desarrollo personal? (P16).....	83
Grafico N ^a 24 ¿Reconoce la gerencia los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar? (P17)	84

Grafico N ^a 25 ¿Considera Ud. que la organización que tiene la empresa es apropiada para un adecuado desarrollo institucional? (P18)	85
Grafico N ^a 25 ¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal? (P19).....	87
Grafico N ^a 26 ¿En el último año se ha reclutado personal de Trabajo social para el área de Talento Humano? (P20).....	88
Grafico N ^a 27 ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social? (P21)	89
Grafico N ^a 29 ¿Cuál de las siguientes actividades como profesional en trabajo social realiza con frecuencia? (P23)	91
Grafico N ^a 30 ¿Cuántas intervenciones sociales realiza con sus usuarios mensualmente? (P24).....	92
Grafico N ^a 31 ¿En su gestión como trabajador social señale cuál de las siguientes técnicas e instrumentos mencionados es el que más utiliza? (P25)	93
Grafico N ^a 32 ¿Indique Ud. dentro del contexto político social cultural, cual es el de mayor relevancia? (P26)	94
Grafico N ^a 33 ¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización? (P27)	96
Grafico N ^a 34 ¿Conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros de trabajo? (P28).....	97
Grafico N ^a 35 ¿Los procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de trabajo social cuentan con indicadores? (P29)	98
Grafico N ^a 36 ¿Considera que la intervención desarrollada por Trabajo Social en los procesos de gestión en el área de talento humano es la adecuada? (P30).....	99
Grafico N ^a 37 ¿Cómo profesional en trabajo social su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales? (P31).....	100
Grafico N ^a 38 ¿Considera usted que su profesión aporta al desarrollo de talento humano? (P32)	101
Grafico N ^a 39 ¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P33)	102
Grafico N ^a 40 ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P34)	103
Grafico N ^a 41: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?	105
Grafico N ^a 42: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?.....	106
Grafico N ^a 43: El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación	108
Gráfico N ^a 44. MARCO INSTITUCIONAL	120
Grafico N ^a 45: El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación	160

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N ^ª : 1 Talento Humano a Nivel Mundial	3
Tabla N ^ª 2: población económicamente activa e inactiva.....	5
Tabla N ^ª 3: Población Económicamente Activa e Inactiva	7
Tabla N ^ª 4: Población y muestra	58
Tabla N ^ª 5. Trabajo Social	60
Tabla N ^º 6: Gestión del Talento Humano	62
Tabla N ^º 7: Técnicas e instrumentos.....	64
Tabla N ^º 8: Plan de recolección de información.....	65
Tabla N ^º 9: ¿Conoce usted si la empresa cuenta con el área de Talento Humano? (P1)	67
Tabla N ^º 10: ¿Considera Ud. que dentro de la organización en la que trabaja se toman en cuenta las capacidades de los trabajadores? (P2)	68
Tabla N ^º 11: ¿En la organización en la que trabaja con qué frecuencia se realiza evaluaciones de desempeño al personal? (P3)	69
Tabla N ^º 12¿Ha sido Ud. capacitado en estos últimos meses? (P4)	70
Tabla N ^º 13: ¿Participa activamente en las actividades de la empresa? (P5)	71
Tabla N ^º 14: ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P6)	72
Tabla N ^º 15: ¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P7).....	73
Tabla N ^º 16: ¿Considera tener suficiente confianza con sus jefes o directivos? (P8) 74	
Tabla N ^º 17: ¿Existe una adecuada inducción para la realización de sus actividades? (P9).....	75
Tabla N ^º 18: ¿Recibe la capacitación necesaria y oportuna para desempeñar correctamente su trabajo? (P10).....	76
Tabla N ^º 19: ¿El área de talento humano recibe algún monto económico de la partida presupuestaria para programas de capacitación? (P11)	77
Tabla N ^º 20: ¿Existe una adecuada inducción para el personal de nuevo ingreso a la organización? (P12)	79
Tabla N ^º 21: ¿Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal de nuevo ingreso y actualización de conocimientos? (P13).....	80
Tabla N ^º 22: ¿Considera usted que brinda la suficiente confianza a sus subalternos y compañeros de trabajo para solucionar conflictos internos? (P14).....	81
Tabla N ^º 23: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? (P15)	82
Tabla N ^º 24: ¿Se hace un reconocimiento cuando realiza una mejora en su área de trabajo aportando así a su desarrollo personal? (P16).....	83

Tabla N° 25 ¿Reconoce la gerencia los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar? (P17)	84
Tabla N° 26: ¿Considera Ud. que la organización que tiene la empresa es apropiada para un adecuado desarrollo institucional? (P18)	85
Tabla N° 27: ¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal? (P19).....	86
Tabla N°28: ¿En el último año se ha reclutado personal de Trabajo social para el área de Talento Humano? (P20)	87
Tabla N° 29: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social? (P21).....	88
Tabla N° 30: ¿Cree usted que el área de talento humano debe estar dirigida por un/na trabajador/ra social? (P22).....	89
Tabla N° 31: ¿Cuál de las siguientes actividades como profesional en trabajo social realiza con frecuencia? (P23)	90
Tabla N° 32: ¿Cuantas intervenciones sociales realiza con sus usuarios mensualmente? (P24).....	92
Tabla N° 33: ¿En su gestión como trabajador social señale cuál de las siguientes técnicas e instrumentos mencionados es el que más utiliza? (P25)	93
Tabla N° 34: ¿Indique Ud. dentro del contexto político social cultural, cual es el de mayor relevancia? (P26)	94
Tabla N° 35: ¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización? (P27)	95
Tabla N° 36: ¿Conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros de trabajo? (P28).....	96
Tabla N° 37: ¿Los procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de trabajo social cuentan con indicadores? (P29)	97
Tabla N° 38: ¿Considera que la intervención desarrollada por Trabajo Social en los procesos de gestión en el área de talento humano es la adecuada? (P30).....	99
Tabla N° 39: ¿Cómo profesional en trabajo social su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales? (P31).....	100
Tabla N° 40: ¿Considera usted que su profesión aporta al desarrollo de talento humano? (P32)	101
Tabla N° 41: ¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P33).....	102
Tabla N° 42: ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P34)	103
Tabla N°43: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?	104
Tabla N°44: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?.....	105
Tabla N°45: Tabla de contingencia ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? *	

¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?.....	106
Tabla N°46: Pruebas de chi-cuadrado	107
Tabla N° 47: Medidas simétricas	108
Tabla Nª 48: Matriz Foda.....	121
Tabla Nª49: Línea Principal 1 Autonomía y Reconocimiento en la Gestión de Trabajo Social.....	125
Tabla Nª50: Línea principal 2: Mejora Continua en los Servicios que ofrece Trabajo Social.....	128
Tabla Nª 51: Coordinación Interinstitucional	131
Tabla Nª 52: Monitoreo y Evaluación de la propuesta	135

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad de elaborar un modelo de gestión de Trabajo Social en Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato con el propósito de promover la eficiencia y eficacia en la organización. teniendo como objetivo a la gestión del Talento Humano tienen que ver con la definición y la importancia de dicha área en la empresa, contribuir con la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables (Jaramillo Naranjo, 2005).

Trabajo Social suele compartir responsabilidades y tareas con el departamento de talento humano, como en oficios ante los prestatarios de la seguridad social, implementación ejecución de programas de asistencia social empresarial, visitas a domicilios, informes, entre otras. De esta manera el área de talento humano puede reforzar su atención en el crecimiento y enriquecimiento profesional de los empleados.

Como metodología se utilizó el enfoque cualitativo el cual mediante la aplicación de encuestas a una población determinada se obtuvo respuesta a las interrogantes que se presentaron. Además de proporcionar la comprobación de la hipótesis del trabajo de investigación; dando mayor certeza y seguridad en la veracidad del trabajo de investigación. Como conclusión se obtuvo que no existe un modelo de balance social donde se pueda analizar e interpretar indicadores económicos, sociales, legales, éticos, ambientales, participativos que son de vital importancia en el momento de evaluar, aspecto técnico prácticas de la profesión, así como tampoco conocen de la importancia de este. La propuesta contiene un plan de capacitación, basado en actividades acordes a la necesidad de la empresa.

Palabras clave: Modelo de gestión de Trabajo Social, Estrategias, Efectividad, Capacitación, Operacionalización.

EXECUTIVE SUMMARY

The purpose of this research work was to develop a management model of Social Work in Human Talent for the Decentralized Autonomous Government of Ambato Municipality with the purpose of promoting efficiency and effectiveness in the organization. having as objective to the management of the Human Talent they have to do with the definition and the importance of this area in the company, to contribute with the organization to reach its objectives and to realize its mission, to make it competitive, to provide well-trained and motivated employees, to allow the increase self-fulfillment and satisfaction of employees at work, develop and maintain quality of life at work, manage change and establish ethical policies and develop socially responsible behavior (Jaramillo Naranjo, 2005).

Social work usually share responsibilities and tasks with the department of human talent, as in offices before the social security borrowers, implementation execution of business social assistance programs, home visits, reports, among others. In this way the human talent area can reinforce its attention in the growth and professional enrichment of the employees.

As a methodology, the qualitative approach was used, which by means of the application of surveys to a determined population, was obtained an answer to the questions that were presented. In addition to providing verification of the hypothesis of the research work; giving greater certainty and security in the veracity of the research work. As a conclusion it was obtained that there is no social balance model where economic, social, legal, ethical, environmental, and participatory indicators can be analyzed and interpreted, which are of vital importance at the time of evaluating, technical aspects of the profession, as well as they do not know about the importance of this either. The proposal contains a training plan, based on activities according to the needs of the company.

KEYWORDS: Social Work Management Model, Strategies, Effectiveness, Training, Operationalization.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado con el título “Trabajo Social y Gestión Del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato”, consta de 6 capítulos estructurados y detallados de la siguiente manera;

CAPÍTULO I, denominado el problema contiene el tema a desarrollar “Trabajo Social y Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato, el mismo que se realiza luego de una previa indagación el cual tuvo como prioridad, determinar el grado de participación que tiene el profesional en trabajo social en las decisiones que toma el departamento de talento humano, como consiguiente se encontró que la insuficiente participación que tiene forja debilidad en los procesos de gestión del área de Talento Humano en función al rol del profesional de Trabajo Social, partiendo de una contextualización macro, meso, micro que hace referencia al origen de la problemática a nivel del país, provincia e institución; si el problema no se corrigiera adecuadamente esto podría concebir un cuestionamiento de cuales son realmente las funciones que realiza trabajo social y a lo posterior mermar las actividades del trabajador social.

CAPÍTULO II, aborda al Marco Teórico, donde se constata las investigaciones que se han realizado a nivel mundial y nacional. Que sirva como apoyo al tema, se fundamenta en una visión Filosófica y Legal, donde se entenderá el tema desde un punto de vista jurídico, así también se tiene las categorías fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

CAPÍTULO III, titulado metodología plantea que la investigación se realizará desde el enfoque de carácter Cuantitativo y Cualitativo, para ello se creó un formato de encuestas y entrevistas con preguntas cerradas, explicado en la Modalidad de la investigación, Tipo de la Investigación, teniendo en cuenta que la Población y Muestra es de 140 personas, incluyendo las encuestas a las trabajadoras sociales de los gobiernos autónomos descentralizados de la provincia de Tungurahua y como

principal para la investigación al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, se destaca además la Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información y el Plan de procesamiento de Información.

CAPÍTULO IV, nombrado análisis trata sobre los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los profesionales de Trabajo Social, Talento Humano personal en general del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, mediante cuadros y gráficos estadísticos y la verificación de hipótesis mediante la prueba Chi cuadrado.

CAPÍTULO V, señalado como Conclusiones y Recomendaciones donde se realizara la convergencia de los principales resultados arrojados en el análisis e interpretación de resultados que se obtuvo con la aplicación de las encuestas, nos brindaran aportes significativos a la investigación y cuyas recomendaciones formuladas por el autor sirve de orientación para elaborar la propuesta.

CAPÍTULO VI, designado como la propuesta, donde se diseña un Modelo de Gestión de Trabajo Social en Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato compuesto por los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación. Se formula y se puntualiza paso a paso la propuesta que ayudará a dar solución al problemática de la investigación

Línea de investigación: Trabajo Social y Familia

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Tema:

“Trabajo Social y Gestión Del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato”.

Planteamiento del Problema

Debilidad en los procesos de Gestión del área de Talento Humano en función del rol del profesional de Trabajo Social.

Contextualización

Macro

La Gestión de Talento Humano consiste en la administración, organización, coordinación, adecuada de las diferentes capacidades que cada una de las personas puede tener, teniendo en cuenta sus habilidades especiales entre otros aspectos relevantes que puedan influir en el desempeño de las actividades a asignarse. La adecuada aplicación de técnicas en la gestión de talento humano contribuirá al desarrollo individual y colectivo del personal de una organización, quien no enfoque en los desafíos del mundo moderno con iniciativa liderazgo y decisión será superado por otros aun a costa del tiempo voluntad que se haya invertido.

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

El talento humano tiene gran importancia dentro de las organizaciones, aportando creatividad e ingenio basándose en los diferentes talentos del personal brindando así una adecuada administración de las tareas a ejecutarse, en lo que respecta a la producción de bienes y servicios se mantendrán estándares de calidad orientados al desarrollo de un mercado específico, estableciendo así de la manera más exenta estrategias para que este producto o servicio sea aceptado por los consumidores.

El talento humano a nivel mundial ha abordado tendencias con las cuales se determina eficazmente el accionar que debe tener el trabajador social, siendo estos aspectos de vital relevancia como: la cultura de compromiso que debe mantener con la organización en la que presta sus servicios, ser líder en el desarrollo de sus actividades, manteniendo un constante aprendizaje y desarrollo de técnicas de intervención, reinventando constantemente el sistema de recursos humanos propiciando una eficiente estructuración de los organismos de la empresa, a continuación se muestra la siguiente tabla en la cual está reflejada los porcentajes a nivel mundial de los aspectos más relevantes a nivel de talento humano.

Tendencias	Global	Norte América	Sur y Latinoamérica	África	Europa central	Medio oriente
Cultura y compromiso	78%	76%	84%	83%	76%	75%
Liderazgo	78%	80%	82%	84%	75%	75%
Aprendizaje y desarrollo	74%	73%	79%	81%	70%	78%
Reinventar recurso humanos	71%	71%	67%	78%	77%	71%
Capacidad de fuerza laboral	70%	72%	72%	78%	67%	74%
Gestión del desempeño	68%	64%	74%	78%	68%	69%

Tabla N^a: 1Talento Humano a Nivel Mundial

Elaborado por: Christian Soria

Fuente: Deloitte University

Las cifras representan el puntaje del índice de importancia para cada tendencia, calculado en una escala de 0–100, las calificaciones se basan en función al rol que desempeñan los gerentes de talento humano a nivel mundial(Deloitte University Press, 2015) .

El campo de acción específico del profesional de trabajo social laboral es dentro del área de bienestar ocupacional, o talento humano, desarrollando técnicas de intervención, para adaptarse a los cambios sociales, y en particular a los cambios en cuestión del sistema de relaciones de trabajo, estructurando contenidos en correlación a las áreas en las que se desempeñara.

“El papel de los trabajadores sociales en los sistemas de protección social es facilitar la solidaridad y la participación de la comunidad en el desarrollo de sistemas que sean inclusivos para todas las personas y tratarlas con dignidad y respeto, y garantizar los derechos humanos y la justicia social. Los trabajadores sociales aportarán sus habilidades, el conocimiento y la experiencia no solo a las personas que se encuentran marginadas y excluidas, sino también a los grupos y comunidades para promover que los sistemas aborden de manera positiva las barreras estructurales, sociales y culturales” (Federacion Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), 2016).

“Los diferentes fenómenos sociales y económicos han generado nuevos retos para las organizaciones y empresas: la globalización, el continuo desarrollo de tecnología y sistemas de información han tenido un efecto directo en la manera como se organiza el trabajo y se potencializa el talento. A nivel estratégico, las organizaciones no pueden obviar en su planeación fenómenos como la emergencia del trabajo del conocimiento y su predominancia en el escenario actual; la aceleración del cambio; la constante reconfiguración organizacional y los nuevos temas en el quehacer empresarial: el emprendimiento, la innovación y la creatividad, el liderazgo, el aprendizaje en organizaciones e individuos” (Sanabria Pulido, 2015).

El trabajo social, en el ámbito empresarial, debe orientarse a un mejoramiento continuo, es decir a la transformación del escenario apuntando a mayor calidad de vida, acorde a sus derechos fundamentales como ser humano, enfrentándonos a las

posiciones ideológicas que pueden plantear las diferentes partes involucradas, sean estas decisiones de compromiso o de postura. De hecho, el rol que pueda jugar un o una profesional del trabajo social dependerá de la voluntad, la decisión política, basada en sus valores, sus concepciones y sus metas del dueño o de la dueña de la empresa.

Meso

El tema de Trabajo Social, por ser una carrera en la cual se vela por el bienestar de las personas en general sin importar raza, sexo, condición social buscando la auto superación del individuo. Así también desde el punto de vista de los tecnicismos de la administración de Talento Humano se encarga de brindar atención al personal de una empresa u organización buscando el mayor beneficio tanto para la empresa como para el individuo. Lo cual genera una relación intrínseca de las guías de personal y sus respectivos talentos, hay que fabricar nuevas ideas que transmitan un diferente mensaje que conlleve a crear en quienes trabajan conocimientos que aporten a su organización empresarial, entendiéndose que gran parte de la empresa puede ser incontable e inexplicable.

En la siguiente tabla se muestra la población a nivel nacional que se encuentra desempeñando actividades laborales activas, pasivas subempleo entre otras:

Condición de Actividad y Segmentación del Mercado Laboral	Mujeres		Hombres	
	Número	%	Número	%
Población Total	7.478.950	100,0%	7.203.607	100,0%
Población Económicamente Activa (PEA)	2.698.053	42,5%	4.081.415	67,4%
Ocupados	2.566.461	95,1%	3.932.369	96,3%
Ocupados Plenos	956.777	37,3%	1.912.387	48,6%
Subempleados	1.550.896	60,4%	1.931.969	49,1%
Subempleo Visible	209.634	2,8%	259.357	3,6%
Otras formas de subempleo	1.341.262	17,9%	1.672.612	23,2%
Ocupados no clasificados	58.787	2,3%	88.013	2,2%
Desocupados	131.592	4,9%	149.046	3,7%
Población Económicamente Inactiva 10 años y más	3.645.125	57,5%	1.973.767	32,6%

Tabla N°2: población económicamente activa e inactiva

Fuente: INEC - encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo - ENEMDU

Una encuesta aplicada en marzo 2017 muestran que la tasa de desempleo a nivel nacional se redujo en 1,3% con respecto a marzo 2016, una variación estadísticamente significativa. Así, en marzo de 2017 este indicador a nivel nacional fue de 4,4%, mientras que en marzo 2016 fue 5,7%. Descompuesto por áreas, a nivel urbano existió una reducción estadísticamente específica de la tasa de desempleo de 1,7%; en marzo de 2017, la tasa de desempleo urbano se ubicó en 5,64%, respecto a 7,35% de marzo del año anterior. En el área rural, el desempleo alcanzó el 2,0% en marzo 2017, frente a 2,4% en marzo 2016, una variación que no fue estadísticamente significativa (Reporte de Economía Laboral, 2017).

La tasa de empleo que mide la capacidad de absorción del empleo en la economía, a nivel nacional, registró un aumento significativo de 1,3% entre marzo 2016 (64,6%) y marzo 2017 (65,9%). En el mismo periodo, a nivel urbano no se registró una variación característica; mientras que, a nivel rural, el incremento de la tasa de empleo fue de 3%. La tasa de empleo adecuado o pleno se mantuvo estable. A nivel nacional, este indicador fue de 38,5% de la población económicamente activa en marzo 2017, con respecto a marzo 2016 no presentó una variación reveladora (Reporte de Economía Laboral, 2017).

La presente tabla muestra la tasa de desempleo por ciudades. Entre marzo 2016 y marzo 2017, se observó una variación anual significativa únicamente en la ciudad de Guayaquil. En esta ciudad la tasa de desempleo se redujo en 2,1%, es decir que las diferentes ciudades del Ecuador presentan cuadros de desempleo en algunos casos elevados mientras que en otros existió una disminución notable. Esto nos indica que el campo laboral, sufre variaciones importante en lo referente a plazas de empleo a nivel nacional.

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	6,5%	8,0%	5,0%	5,1%	4,5%
mar-09	7,2%	14,1%	4,9%	11,0%	4,1%
mar-10	7,2%	12,3%	3,8%	8,1%	3,1%
mar-11	5,7%	10,0%	4,1%	7,2%	3,5%
mar-12	3,7%	6,3%	4,7%	5,9%	4,4%
mar-13	4,1%	5,5%	3,2%	4,2%	4,4%
mar-14	4,3%	6,1%	3,2%	3,8%	5,8%
mar-15	4,4%	3,8%	3,2%	3,7%	6,4%
mar-16	7,8%	7,2%	4,6%	4,0%	7,0%
jun-16	7,1%	5,3%	3,3%	4,6%	5,3%
sep-16	8,7%	5,7%	3,0%	3,2%	6,5%
dic-16	9,1%	6,4%	4,8%	5,3%	7,1%
mar-17	9,1%	5,1%	4,3%	4,2%	5,0%

Tabla N^o3: Población Económicamente Activa e Inactiva

Fuente: INEC - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU - Diciembre 2012 Población de 10 años y más

A marzo 2017, Cuenca fue la ciudad con la mayor tasa de empleo adecuado (61,9%), seguida de Quito (57,7%), Guayaquil (49,1%), Machala (48,1%) y Ambato (46,6%). Los porcentajes de la tabla revelan que de marzo del año anterior al presente año existe un incremento notable en la tasa de empleo a nivel nacional en las ciudades escogidas para la proyección.

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	60,6%	49,2%	57,0%	49,3%	46,1%
mar-09	55,6%	43,3%	57,6%	43,2%	42,1%
mar-10	59,2%	46,5%	58,1%	46,3%	50,2%
mar-11	62,1%	47,0%	56,9%	43,8%	57,0%
mar-12	63,3%	56,3%	64,1%	53,3%	57,0%
mar-13	62,8%	55,1%	66,2%	52,4%	48,3%
mar-14	70,8%	59,1%	63,7%	53,4%	54,6%
mar-15	67,1%	63,5%	57,8%	47,3%	54,0%
mar-16	61,2%	53,9%	60,7%	51,0%	51,2%
jun-16	64,0%	54,0%	61,8%	53,0%	53,7%
sep-16	62,3%	49,9%	55,8%	49,6%	49,5%
dic-16	57,6%	49,6%	56,6%	49,2%	46,9%
mar-17	57,7%	49,1%	61,9%	48,1%	46,6%

Tabla N^o4: Población Económicamente Activa e Inactiva

Fuente: INEC - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU

Cabe recalcar que en la pequeña y mediana empresa no existe departamento de talento humano, debido a que su fuerza laboral en muchos de los casos no supera la nómina requerida para la justificación de mencionada área, así como también la de trabajo social.

En el Ecuador el clima laboral es un fenómeno colectivo, es el resultado de las relaciones que tienen las personas con la organización, aunque se lo admite en general como el conjunto de percepciones que la gente tiene del empleo y todos los que laboramos atribuimos significados a partir de los cuales tomamos decisiones. Todas las organizaciones tienen propósitos estructura y una colectividad de personas y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, como son: estructura organizacional, conducta de los grupos e individuos, la interacción de estos componentes producen patrones de relación varias y específicas lo que puede influir en el desempeño laboral lo cual es considerado como clima laboral.

En la revista líderes de Ecuador en RR.HH 2012 en el artículo: “El Talento humano en nuestro país”. En Ecuador la gestión del talento humano es un tema que no satisface las necesidades del personal una de las investigaciones más usuales que se les hace a los empresarios, tiene que ver con el escaso compromiso y motivación de ciertas personas que trabajan en la organización (Lideres, 2012).

La gestión de Talento Humano es un componente esencial de toda organización y más que un conjunto de acciones, obedece a un proceso integrador, así la administración estratégica del recurso humano, como la denomina Dolan, (2003) tiene como finalidad dotar a los directores de recursos humanos y a todo el personal de las competencias necesarias para la realización de sus labores, integrar al recurso humano a la gestión general de la organización, identificar, formular y aplicar políticas para manejar al capital humano para toda la organización; pero más allá de ello, debe concebir la organización desde una perspectiva sistémica y multidimensional en la que se integren diferentes tendencias, estrategias y técnicas de gestión humana que hagan posible una administración en la que se ya no se aliene, sino que se rehabilite el sujeto en la organización.

Como no puede ser de otra manera, todas las organizaciones dependen para su viabilidad de la existencia de un flujo de recursos como el capital, activos materiales, tecnología, personas, proveedores, las compras de sus clientes y su contexto general. De ahí que una forma interesante de acercarse a la organización empresarial se ha considerado varias características de los actores que intervienen en la misma. De esta manera, se llega a interpretar la empresa como un lugar donde concurren una serie de

participantes que buscan satisfacer sus propios intereses, sean a nivel individual o colectivo, y que no siempre estarán en armonía (Rubio, 2016).

En cuanto a la relación entre trabajo social y el área de ‘talento humano’, Mesén (1998), citado por (Alvarado Valeria, 2006), menciona que la profesión de trabajo social se preocupa de la integración de las trabajadoras y trabajadores de todos los niveles, a sus tareas, a la empresa, a sus colegas en el trabajo, siendo su finalidad lograr el bienestar de la persona, pero enfocada a una realidad específica que es la organización.

Es aquí donde se presenta un gran desafío área del trabajo social, lograr una identificación de intereses entre quienes son propietarios y dirigen la empresa y quienes trabajan para ella. Esto implica un trabajo importante a ambos lados, por consiguiente la mediación y negociación, sin perder de vista los propios ideales, principios y valores, será una tarea permanente, dentro de las funciones que ejercerá el profesional de trabajo social.

Solo podrá lograrse en la medida que la empresa, a nivel institucional se haya decidido firmemente por ser responsable en el cumplimiento de sus deberes legales, desde las funciones en el área de trabajo social debe promoverse una valoración justa del trabajo y contribuirse a la creación de condiciones laborales aptas.

Micro

En las posturas académicas y empresariales, urge encontrar alternativas que conduzcan a la unificación de criterios que conjuguen la teoría y la práctica administrativa y ofrezcan nuevos caminos para la administración del talento humano en la organización. Es por ello que reflexionar acerca de cómo se realiza la gestión de talento humano en nuestras organizaciones contribuirá a cerrar la brecha existente entre la teoría y la práctica y ofrecerá no sólo conocimientos acerca de la realidad estudiada, sino que posibilitará que desde las organizaciones se realice una reflexión crítica acerca de las tendencias de gestión humana que asumen y de la forma como pueden ser implementadas teniendo en cuenta sus particularidades, su contexto y los seres

humanos que se encuentran en ellas y que en última instancia son los que se ven afectados de una u otra manera por la aplicación de dichas tendencias.

Los objetivos de la gestión del talento humano tienen que ver con la definición y la importancia de dicha área en la empresa, contribuir con la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables (Jaramillo Naranjo, 2005).

El trabajo social en empresa es el que tiene lugar en el marco organizacional. Angélica Herrera lo describe como:

“Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable”,(2004, pág. 205).

En la ciudad de Ambato perteneciente a la provincia de Tungurahua encontramos el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, en el cual se ha observado debilidad en los procesos de Gerencia del área de Talento Humano en función del rol del profesional de Trabajo Social, mencionada problemática provoca un inadecuado accionar en las actividades netas de trabajo en función al área de talento humano, generando así inconformidad, en parte del personal y un clima laboral tensionado en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato consta con una nómina de 1,800 personas que conforman el ente productivo del mismo, repartidas en varias direcciones, departamentos, y bloques. El departamento de talento humano conformado por las áreas de seguridad industrial, y trabajo social se encargan de la administración del personal, así como también del bienestar del mismo. Cabe

mencionar que esta organización para cubrir toda el área de talento humano cuenta solamente con un profesional en trabajo social, quien está a cargo de la nómina total de la entidad.

Según (Código de Trabajo, 2017) en su “**Art. 42.-** Obligaciones del empleador, inciso 22 estipula:

“La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente”, proceso que a la actualidad no se está cumpliendo por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Las políticas de contratación que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato se centra principalmente en el desarrollo organizacional, cumplimiento de los objetivos y metas establecidos, para ello el departamento de talento humano realiza una convocatoria masiva por diversos medios de comunicación, se conforma un grupo de evaluadores de aptitudes para lo posterior proceder al proceso de reclutamiento y entrevista en el cual se establecen parámetros específica que los aspirantes deben cumplir si desean llegar a la obtención de un puesto laboral.

Los factores que desenlazan esta situación son variables y complejos teniendo así una gran incidencia en el desempeño laboral dentro de las diferentes áreas de acción del personal, viéndose afectado los diferentes talentos del individuo, conllevando a una débil administración del recurso humano.

Se considera importante conocer las potencialidades y capacidades de cada miembro parte de la organización, determinando así el puesto adecuado para que su desempeño sea óptimo, dando resultados positivos para la organización,

La organización cuenta con personal selecto destinado a cubrir puestos específicos, permitiendo cumplir con los objetivos de la misma, pero se ha reflejado ciertas inconformidades con la asignación de lugares de trabajo debilitando el cumplimiento de las metas propuestas.

El término productividad aparece en la definición y en el objetivo de una empresa, por lo que conviene aclarar que desde el inicio de la investigación en Trabajo Social Laboral se entiende como un medio para generar mayor bienestar y desarrollo social y no como un fin en sí misma. El trabajo social contribuye a los objetivos económicos de la empresa, pero también a los objetivos sociales de la misma (Valverde, 1990).

En relación con algunas funciones del trabajador social, este puede planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos (Domenech & Gomez, 1995).

Nos referimos brevemente al área de las y los trabajadores, así como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, como un nuevo campo de aplicación profesional del trabajo social, (reclutamiento y selección, capacitación, clima organizacional, evaluación de desempeño, acompañamiento a situaciones personales y grupales, también a procesos de inducción y de salida, y hasta formulación, gestión y administración ejecución de proyectos o programas, entre otros.) es decir el profesional de trabajo social puede ejercer todo este tipo de actividades antes mencionadas, dando prevalencia al desarrollo personal del ser humano garantizando sus derechos laborales como personales.

Árbol de problemas

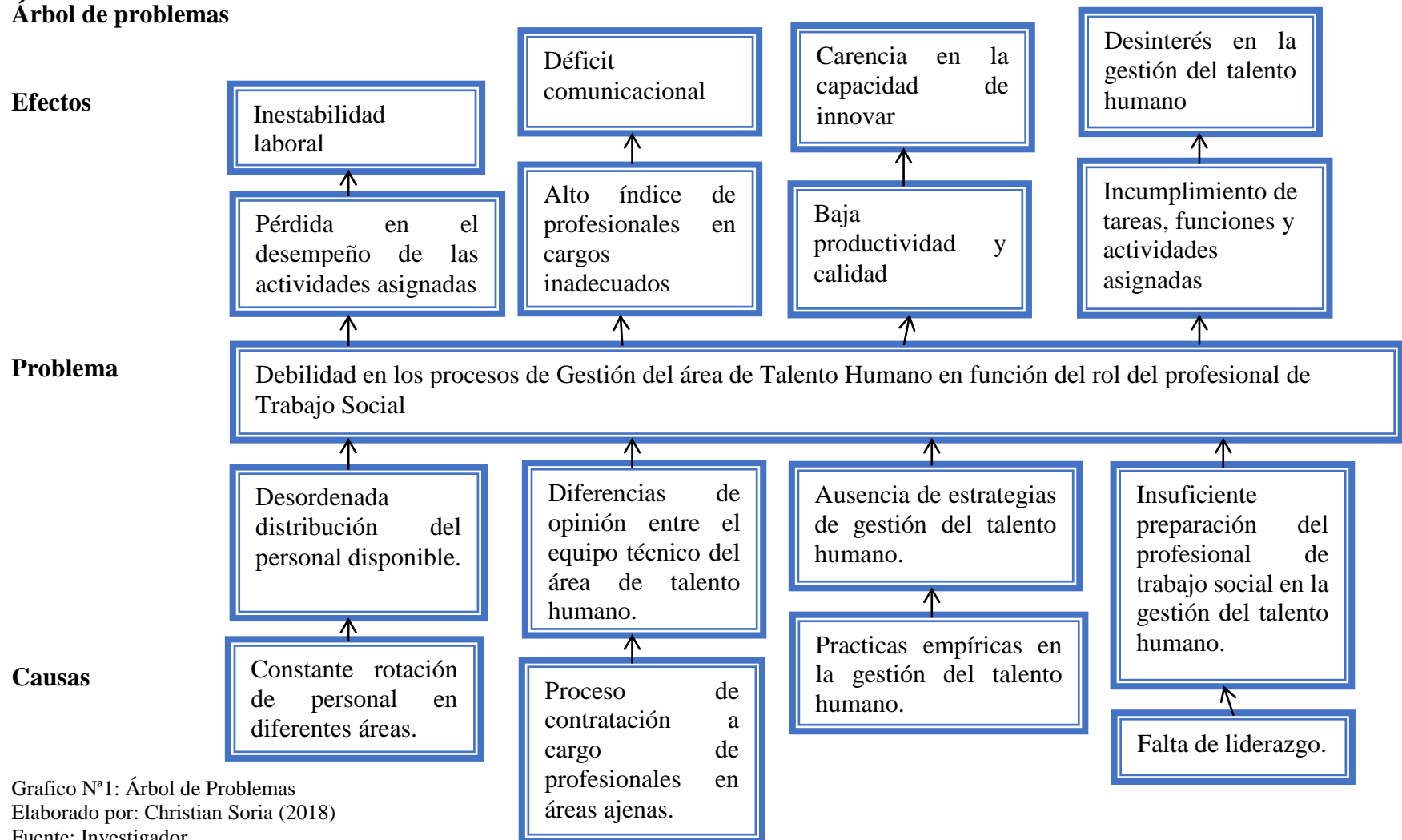


Grafico N°1: Árbol de Problemas
Elaborado por: Christian Soria (2018)
Fuente: Investigador

Análisis crítico

La presente investigación se centra en la debilidad de los procesos de gerencia del área de talento Humano en función del rol del Trabajador Social, una de las causas es la constante rotación del personal en diferentes áreas, esta rotación hace que el personal sienta que su talento no está siendo aprovechado al máximo generando inconformidad en las tareas que se le han asignado, la desordenada distribución del personal disponible desencadena un déficit en el desempeño de las diligencias propuestas, generando incomodidad tanto para la institución como para el usuario, proliferando así la inestabilidad laboral y que el personal sienta que su talento está siendo desaprovechado.

Por otro lado las diferencias de opinión entre el equipo técnico generan un déficit comunicacional lo cual trae consigo malos entendidos entre miembros del equipo técnico, durante el proceso de contratación quienes están a cargo son profesionales en áreas específicas como ingenierías, doctorados, entre otras lo cual complica la asignación adecuada de los aspirantes en puestos adecuados a sus conocimientos, provocando la deserción laboral ,la baja autoestima, porque el personal siente que sus capacidades y talentos son malgastados.

En el desempeño de actividades de trabajo social en el área de talento humano la ausencia de estrategias de gestión complican el accionar del profesional de trabajo social, aplicando practicas empíricas, o conocimientos muy básicos en lo referente a gerencia de talento humano, concibiendo baja productividad y calidad deficiente en el trabajo, organizando de manera inadecuada al personal y las responsabilidades a encomendar, imposibilitando la capacidad de innovar en los procesos de gerenciamiento del área de talento humano.

La insuficiente preparación que recibe el profesional de trabajo social en las instituciones de educación superior en lo referente a la gestión de talento humano provoca desinterés en el profesional ya que una vez que se encuentra desempeñando su cargo, incumpliendo las tareas o funciones encargadas debido a la falta de

conocimiento del área, creando así un profesional desinteresado en la gestión del talento humano y por ende es un ente improductivo dentro del sitio de trabajo.

Prognosis

En base a las debilidades detectadas, y considerando que el departamento de trabajo social, juega un papel preponderante en el desarrollo institucional, así también en la gestión de talento humano, juega un factor importante dentro de la selección de personal así también debe seleccionar, motivar, capacitar continuamente al personal de la empresa, con temáticas de importancia que motiven al personal a avanzar y a comprometerse con los objetivos de la institución, luego del diagnóstico respectivo en cada departamento, designarle competencias a las distintas áreas en base a estudios, de los procesos que deben realizar los trabajadores, permitiendo alcanzar estándares de calidad en los procesos productivos, que contribuyan a incrementar el porcentaje de participación de todos los recursos humanos, hasta alcanzar un compromiso conjunto de los empleados y la empresa.

Al no contar con una gestión adecuada del área de talento humano, se ve afectada la empresa de forma en que los servicios y prestaciones que ofrece no son adecuados para los diversos usuarios, generando en los clientes insatisfacción perdiendo así credibilidad, esto ocasiona que busquen otros proveedores de servicios, lo que hace que disminuyan los ingresos dando como resultado el decrecimiento en la rentabilidad por lo que es importante contar con una administración asertiva, eficaz y eficiente, que ayude a desarrollar correctamente las estrategias de la organización, ya que si no se toman medidas correctivas con la gestión del personal y no se detectan a tiempo las falencias la firma decaerá en un futuro proveniente .

Formulación del Problema

¿Debilidad en los procesos de gestión del área de Talento Humano en Función del Rol del Trabajo Social en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato?

Interrogantes

¿Cuál es el grado de intervención de Trabajo Social en los procesos relacionadas con la gestión de Talento Humano?

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades en el proceso de intervención de Trabajo Social en la gestión de Talento Humano?

¿Qué medidas de solución se puede tomar para mejorar la intervención de Trabajo Social en la gestión de Talento Humano?

Delimitación del objeto de investigación

Campo: Trabajo Social

Área: Gestión del Talento Humano.

Aspecto: Intervención De Trabajo Social En Gestión De Talento Humano.

Población

La población establecida para la presente investigación es de 140 personas entre ellos consta profesionales en trabajo social, talento humano, trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato.

Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato

Delimitación temporal

El trabajo de investigación se realizó en los meses de septiembre del año 2017 hasta febrero del año 2018

Unidades de observación

- Gobierno autónomo descentralizado municipalidad Ambato
- Bibliotecas
- Páginas de internet

- Profesores de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Justificación

La disciplina del Trabajo Social se ha destacado en áreas donde tradicionalmente ha intervenido con personas, grupos o comunidades, en búsqueda del bienestar social. Sin embargo, la profesión ha incursionado en otros campos de acción que responden a nuevas necesidades y a las exigencias del contexto nacional. La intervención del Trabajo Social en el área de administración del talento humano constituye uno de estos nuevos campos, al involucrarse principalmente en los procesos de selección de personal, capacitación y clima organizacional en diferentes instituciones y organizaciones.

Para lo cual es necesario entender la acción del trabajo social dentro de esta área, en toda organización que mantiene un elevado número de participantes es necesaria la intervención de un trabajador social, será este quien en base a sus conocimientos se encargue de velar por el bienestar de los empleados, percibiendo como un actor emprendedor según (Raya, 2013).

El Trabajador social empresarial, contempla las relaciones socio-laborales de trabajadores y empleados que forman parte de la organización, así también se considera parte importante la responsabilidad social, emprendimiento social a través de sus capacidades y diferentes talentos. Actualmente la Gestión del Talento Humano constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, y tiene a su cargo la formación de capital humano altamente calificado, alineado con el planeamiento estratégico de las mismas.

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

infinidad de variables importantes.” La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que se desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

El Trabajo Social se enfoca en el asesoramiento técnico de estos profesionales, tanto desde la Dirección como desde los representantes de los trabajadores y empleados en temas que, en cierta medida, son nuevos: clima social, valoración de impactos del medio etc. Por ambas partes también se busca la integración del trabajador en la compañía, contemplándose al trabajador social como entendido en estos temas. Todas estas demandas configuran un nuevo Trabajo Social Empresarial (T.S.E) más amplio, más completo, no limitado a la función asistencial. El Trabajo Social de empresa llamado a participar en la política social de las empresas, se enfrenta con un nuevo reto (Roldan, 2010).

El trabajo social desde el punto de vista corporativo es tomado como una obligación mas no como una ganancia a futuro, debido a que las actividades de este profesional en varias empresas son suplidas por administradores, psicólogos, ingenieros, quienes solo ven desde el punto de vista económico administrativo, dejando de lado la seguridad de sus empleados, formando inconformidades, malos tratos, deserción laboral entre otros problemas sociales, que fácilmente pueden ser superados con la oportuna intervención.

El rol del trabajador social dentro de una organización es el de precautelar la integridad tanto del trabajador como de su familia y de la empresa en la que labora, es decir velar por los intereses de todos los involucrados manteniendo un dialogo eficiente, pero por sobre todo defendiéndolos derechos humanos.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la intervención de Trabajo Social en la Gestión de Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia de Tungurahua

Objetivos Específicos

- Identificar la intervención de Trabajo Social en los procesos relacionadas con la Gestión de Talento Humano.
- Reconocer las fortalezas y debilidades en el proceso de intervención del Trabajo Social en la gestión de Talento Humano.
- Proponer la acción de intervención de Trabajo Social que permita elevar la calidad de los procesos relacionados con la gestión de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos

La presente investigación se la realiza en base a la bibliografía encontrada, respecto al tema de Trabajo Social y Gestión el Talento Humano, partiendo desde documentos, que explican la importancia del Talento Humano y el Trabajo Social dentro de una organización, leyes nacionales, entre otros que serán el apoyo investigativo para el presente proyecto, así como también la colaboración de instituciones y grupo humano involucrado.

Través Remache (2015) En la investigación realizada con el tema “la gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en el nivel operacional de la empresa Multisa de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi”. En su tesis de pregrado desarrollada en la Universidad Técnica De Ambato dentro de la Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales, tiene como objetivo el analizarla Gestión del Talento Humano y el rendimiento laboral de los colaboradores en el nivel operacional de la empresa Multisa de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi, llegando a las siguientes conclusiones:

La empresa Multisa no cuenta con un manejo adecuado de la gestión del talento humano en las áreas de reclutamiento, selección, retención de personal y evaluación de desempeño. Generando un déficit de incentivos y reconocimientos de parte de la organización, radica en la inexistencia de aplicación de políticas de motivación, por falta de profesionales capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral. La carencia de seguimiento del personal en su puesto de trabajo provoca un bajo rendimiento laboral causando una mala atención al cliente por parte de los colaboradores generando pérdidas económicas.

En la organización no se toma en cuenta la experiencia laboral para vacantes que existen al momento de seleccionar al personal lo cual genera un mal clima laboral y desmotivación en los colaboradores.

Álvarez Recalde, (2015) En la investigación con el Tema: “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas “en su tesis de pregrado realizada en la Universidad Técnica De Ambato Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales, tiene como objetivo determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas, llegando a las siguientes conclusiones:

La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador y las demás normas infra constitucionales que, garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas, aquellas no gozan de igualdad de oportunidades, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas. Las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, previsto en la normativa vigente, al no incorporar a personas con discapacidad a actividades permanentes, en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, haciendo énfasis al principio de igualdad y no discriminación

Caicedo Vargas, (2017) En la investigación con el tema “Estrategias De Intervención Desde El Trabajo Social Frente Al Cutting (Auto laceraciones) en el Nivel Básico de la Unidad Educativa Luis A. Martínez del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua “en su tesis de pregrado desarrollada en la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, se obtiene como objetivo, el determinar la influencia que tiene la aplicación de estrategias de intervención desde Trabajo Social

frente al hábito relacionado con el Cutting de los estudiantes de la Educativa Luis A. Martínez, llegando a alcanzar las siguientes conclusiones:

El proceso de intervención del Trabajo Social en la Unidad Educativa Luis A. Martínez es genérico no existe estrategias de intervención específicas para el abordaje de problemáticas como el Cutting restringiendo el derecho constitucional los estudiantes de contar con una educación de calidad y calidez. La intervención que tienen los profesionales de Trabajo Social con los estudiantes que practican Cutting es limitada. Según lo referido por la trabajadora social de la institución los Departamentos de Consejería Estudiantil se rigen a un manual creado por el Ministerio de Educación que condiciona la intervención de los profesionales tanto de Trabajo Social como de Psicología, por ejemplo a la unificación de funciones de las dos disciplinas antes mencionadas, fortaleciendo el trabajo multidisciplinario y relegando funciones propias de cada profesional.

El aparecimiento del hábito de Cutting generalmente se debe a dificultades suscitadas dentro del sistema familiar como son: baja autoestima, abusos, maltratos; con el objetivo de llamar la atención, lo cual evidencia una desatención e indiferencia por parte de los padres de familia según el análisis e interpretación de los indicadores que responden a la pregunta 6 ¿por qué consideras que los estudiantes cortan su cuerpo sin dejar de lado los estereotipos que aunque en un menor porcentaje los estudiantes consideraron, lo que lleva a incurrir a una necesaria y oportuna intervención familiar. No existe la aplicación de estrategias de intervención de modelos, métodos o protocolos adecuados, orientados a la prevención del hábito de Cutting desde la perspectiva de Trabajo Social.

Un porcentaje considerable de los estudiantes encuestados indicaron que no han recibido una educación como charlas o talleres dando lugar al aparecimiento de imaginarios o constructos discursivos por los estudiantes con respecto a dicho problema, por lo que tomando el axioma de la hipótesis, las estrategias de intervención desde Trabajo Social son un factor determinante frente al Cutting en los estudiantes de nivel básico de la Unidad Educativa Luis A. Martínez. El Cutting no es considerado como una intención o vía al suicidio. Con la investigación levantada se demuestra en

la pregunta 7 que la intención de cortarse predomina con un 54% en llamar la atención, mientras que en la pregunta 9 el 67% reconoce que el practicar Cutting es una forma de atentar contra la integridad física y emocional de una persona. Sin descartar la respuesta del 33% que niega lo anterior, aspectos que deben ser considerados por el DECE de la Unidad Educativa Luis A Martínez para dar una intervención tanto preventiva como de abordaje. El Cutting es un problema, que indudablemente debe ser tomado en cuenta y considerado como una atención emergente dentro de la Unidad Educativa Luis A. Martínez por parte de interventores de Trabajo Social, a través de una guía metodológica.

Se toma en consideración la investigación denominada “Estrategias De Intervención Desde El Trabajo Social Frente Al Cutting (Auto laceraciones) en el Nivel Básico de la Unidad Educativa Luis A. Martínez del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua”, a pesar de no tener concordancias con el tema de investigación, nos presenta un enfoque significativo en relación a las estrategias de intervención que tiene el profesional de Trabajo Social, en función del rol que desempeña como gestor de cambio en el desarrollo humano, definiendo estrategias de acción para el abordaje del problemáticas entre otras actividades, las mismas que contribuirán al desarrollo y fortalecimiento de la investigación.

Llugsha Muquinche, (2011) En la investigación con el tema “Sistema De Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Nivel de Desempeño Laboral del Personal de la Empresa “Tierra Linda” Del Cantón Pillaro en su tesis de pregrado realizada en la Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias Administrativas, tiene como objetivo evaluar como el Sistema de Gestión del Talento Humano incide en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Tierra Linda llegando a las siguientes conclusiones:

El problema objeto de estudio como es la falta de un adecuado Sistema de Gestión del Talento Humano, el personal de la empresa, así como los clientes de la empresa Tierra Linda estarían dispuestos a acoplarse al uso de nuevas herramientas administrativas que permitan mejorar el nivel de desempeño laboral, tanto de directivos como de empleados. El personal no cuenta con una adecuada capacitación para las funciones

que realizan en cada uno de sus cargos, por lo que no tienen los conocimientos suficientes para desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo. En la organización no existe un modelo de evaluación del desempeño laboral, lo cual no ha permitido identificar de manera clara cuales son las personas que laboran de forma eficiente y quienes realmente no lo hacen. En cuanto al desarrollo profesional del personal, los cargos en los que se desempeñan no les han permitido crecer, porque no se ha brindado la atención requerida, lo cual es un factor que no ayuda a que los trabajadores cumplan con sus metas personales, así como de la organización. El desempeño laboral de los empleados tiene un nivel medio en su mayoría, pero no se ve afectado por la remuneración, ya que se obtuvo según los resultados que es satisfactoria en gran parte, por lo que es importante trabajar en este aspecto para obtener niveles altos de desempeño. Los productos de la empresa son de calidad y sus precios son cómodos, ya que así lo manifiestan los clientes pero manifiestan que se debe mejorar la atención al cliente a través de un buen desempeño laboral dentro de la empresa

Romero Andrade, (2011) En la investigación con el tema “La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia en las Actitudes de las Usuarias de Aprove, en Edades Comprendidas Entre 18 Y 30 Años, de la ciudad de Ambato Provincia De Tungurahua Año 2010 - 2011”. en su tesis de pregrado desarrollada en la Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias Humanas y de la Educación, tiene como objetivo determinar si la Gestión del Talento Humano incide en las actitudes de las usuarias de APROFE de la Ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua obteniendo como conclusiones:

Las personas encuestadas manifiestan en las respuestas que nos dieron que es muy importante la atención que reciben de esta institución, la misma que consideran excelente, ya que acuden ocasionalmente y desean que sus necesidades sean satisfechas, si la atención que reciben es la adecuada, para que esto sea posible se cuenta con un personal capacitado y motivado que muestra su eficiencia por medio de la atención que brindan contando con un trabajo en equipo y una correcta planificación. También notamos que si la atención que reciben las usuarias es amable, de la misma manera contamos con una respuesta favorable de su parte. Sin olvidar que hay otros

factores como la acumulación de trabajo, la demasiada afluencia de gente, y el nivel de educación de las usuarias, lo cual influye en las actitudes de los servidores como de las usuarias.

Chaparro y Urra, (2014) en su artículo titulado competencias específicas del trabajo social en la gestión del talento humano plantea como objetivos el establecer las competencias específicas del trabajador social en el área de gestión del Talento Humano, en el desarrollo de su investigación obtiene como conclusiones:

El trabajador social en la gestión del talento humano: vela por la calidad de vida de los trabajadores por sus derechos, un buen clima laboral, desarrollo de objetivos institucionales desde el desarrollo del capital humano, promoviendo la participación de los colaboradores y mediación a distintos niveles.

Como competencias específicas transversales de cualquier trabajador social en el área de gestión del talento humano se establecen

Como pilar principal al proponer al liderazgo dando continuidad a la capacidad para entender y asumir los cambios, autocontrol, flexibilidad en el trato, actuar con agilidad y precisión en la resolución de situaciones problemáticas, tolerancia a la frustración, capacidad de reflexión crítica, capacidad de mediación y conciliación en problemas concretos, mediación entre los objetivos organizacionales y los objetivos personales de los colaboradores, visión del ser humano desde una óptica integral. Además de estas conclusiones nucleares y competencias transversales, el equipo investigador ha logrado identificar otros específicos propios del trabajador social que desempeña su labor profesional en el ámbito directivo (gerentes, directores y jefes), en el ámbito administrativo (coordinadores y analistas) y en el ámbito operativo.

Pérez y Díaz, (2014) en su artículo titulado Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia, inicios, desarrollos y desafíos manifiestan que, *"La intervención profesional del trabajo social en el campo organizacional y de salud ocupacional se ha orientado desde sus inicios hacia el bienestar social laboral, mediante la oferta de planes, programas, proyectos y, posteriormente, políticas*

sociales dirigidas al desarrollo del recurso o talento humano y sus familias, incluyendo, además, la proyección organizacional a través de programas de responsabilidad social con el entorno social, comunitario y ambiental”.

Durante la investigación realizada se determina que el campo laboral para el profesional en trabajo social es extenso, así también multidinámico, en la relación intrínseca que mantienen con talento humano podemos observar, que tiene una metodología específica al desarrollo de sus actividades la misma es el progreso del potencial del capital humano, manteniendo los ideales y los objetivos de la organización como horizonte a donde se desea llegar pero sin dejar de lado los objetivos propios como persona y ente productivo en la sociedad.

Fundamentación filosófica

Este paradigma introduce la ideología de forma explícita y auto reflexiva crítica en los procesos del conocimiento. Su finalidad “es la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por éstas, partiendo de la acción reflexión de los integrantes de la comunidad” según(Alvarado & Garcia, 2008).

Para Mesèn(2011) considera que la gestión del área de talento humano es una especialización y colaboración activa con el equipo que este tenga que funcionar, marcando necesidades que se encuentren presentes, buscando siempre el personal idóneo, para la mejora de condiciones, que aporten a la misión de la institución y a la intervención oportuna de trabajo social.

Según Chaparro & Urra(2014),la labor del trabajo social dentro del área de recursos humanos debe ser de una manera transversal, manteniendo ética y los valores para mantener la colaboración social del entorno para responder con los objetivos planteados de las empresas y las necesidades del mercado a la par con el bienestar de los empleados para el empuje al desarrollo y no obstaculizarlos.

Marca la relación entre el talento humano y las competencias y técnicas que sobresalen dentro del profesional. Lo muestra como el desarrollo de objetivos requeridos propios del trabajador y de su desempeño óptimo de los conocimientos de la organización empresarial: “Incrementa *la productividad y calidad del trabajo* -

Ayuda a mantener bajos los costos - Elimina los costos de recurrir a consultores externos”(Mejia, Bravo, & Montoya, 2013).

Para Diaz(2010) existen muchas corrientes en cuanto a la fundamentación existen de la cual desemboca la profesión tales como los medios de intervención que se llevan a cabo hasta la actualidad, las cuales resalta la “*connotación socio política específica en la práctica social, por lo que puede asumirse en forma voluntaria, ingenua, idealista, o bien en forma inducida, crítica y progresista, dependiendo de la claridad*” se puede comparar como una etapa de evaluación continua que se puede llevar a cabo dentro de un proyecto lo enfocamos de esta manera antes, durante y después de su elaboración.

Por lo cual mantiene acciones de la teoría metodológica de la acción práctica y la estrategia de cómo puedes realizar correctamente una intervención dentro del área en la que se esté desarrollando su labor, nuestro punto de presentación se encuentra en el área de talento humano en los cuales el trabajo interdisciplinario es una de sus mayores logros e involucra medios para que el trabajador social crezca(Diaz, 2010).

Se considera la acción humanista y las relaciones que existe entre el área de talento humano y la del capital personal como el rendimiento que esta tiene dentro de la institución para aumentar el rendimiento y el nivel de la competitividad, reforzando el mejor rendimiento laboral e interacción entre los miembros establecidos.

Fundamentación Legal

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipalidad de Ambato se rige bajo la (Constitucion de la republica del Ecuador, 2008)En la sección segunda, Administración Publica.

Según menciona el (Codigo Organico Organizacion Territorial Autonomia Descentralizacion, 2010)

Art. 5.- Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de

gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional.

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

Capítulo VI

Estructura Administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Art. 338.- Estructura administrativa.- Cada gobierno regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno, se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales.

Cada gobierno autónomo descentralizado elaborará la normativa pertinente según las condiciones específicas de su circunscripción territorial, en el marco de la Constitución y la ley. El gobierno autónomo descentralizado parroquial rural tendrá una estructura administrativa mínima requerida para el cumplimiento de fines y el ejercicio de sus competencias.

Sección Tercera

Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

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.

Según menciona la(Ley Organica del Servidor Publico, 2010)en sus artículos:

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

CAPITULO 2 DEL NEPOTISMO, INHABILIDADES Y PROHIBICIONES

Art. 7.- Responsabilidades y sanciones por Nepotismo.- Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar, carecerán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán considerados nulos, los nombramientos o contratos incursos en los casos señalados en el artículo 6 de esta Ley.

El responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano, así como la servidora o servidor encargado que a sabiendas de la existencia de alguna causal de nepotismo, hubiere permitido el registro del nombramiento o contrato, será responsable solidariamente del pago indebido señalado en este artículo. Se excluye de esta sanción a los servidores que previo al registro y posesión del nombramiento o contrato notificaron por escrito a la autoridad nominadora, sobre la inobservancia de esta norma.

Art. 18.- Registro de nombramientos y contratos.- Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad.

Los actos administrativos realizados con nombramiento o contrato no registrado, no afectarán a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y penales.

Para el caso de contratos de servicios ocasionales no será necesaria acción de personal, debiendo únicamente registrarse en la Unidad de Administración de Talento Humano.

TITULO III DEL RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CAPITULO 1 DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES

Art. 30.- De las comisiones de servicio con remuneración.- Las o los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la unidad de administración del talento humano, hasta por dos años, mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja y cumpla con los requisitos del puesto a ocupar.

Art. 32.- Obligación de reintegro.- Una vez culminado el período de licencia o comisión de servicios previstos en esta Ley, la servidora o servidor deberá reintegrarse de forma inmediata y obligatoria a la institución. El incumplimiento de esta disposición será comunicado por la Unidad de Administración del Talento Humano, a la autoridad nominadora respectiva, para los fines disciplinarios previstos en esta Ley.

Art. 37.- Del traspaso de puestos a otras unidades o instituciones.- La autoridad nominadora, previo informe técnico de la unidad de administración del talento humano, podrá autorizar el traspaso de puestos, con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución.

Art. 48.- Causales de destitución.- Son causales de destitución:

- a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano;
- b) Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos;
- c) Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento lícito y en general por los delitos señalados en el Artículo 10 de esta Ley

**TITULO IV DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS
Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CAPITULO ÚNICO DE LOS
ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
REMUNERACIÓN**

Art. 50.- Organismos de aplicación.- La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos: a) Ministerio de Relaciones Laborales; y b) Unidades de Administración del Talento Humano de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley.

Parágrafo Segundo De las Unidades de Administración del Talento Humano Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia;
- b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;

- c) Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales;
- d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;
- e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones;
- f) Realizar bajo su responsabilidad los procesos de movimientos de personal y aplicar el régimen disciplinario, con sujeción a esta ley, su reglamento general, normas conexas y resoluciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de su competencia;
- i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;
- j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos;
- k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales a las servidoras y servidores públicos de la institución;

**TITULO V DE LA ADMINISTRACIÓN TÉCNICA DEL TALENTO
HUMANO
CAPITULO 1
SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
DEL SECTOR PÚBLICO**

Art. 53.- Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley.

**CAPITULO 2
DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

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

Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio de Relaciones Laborales, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente.

Art. 60.- De la supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central.

La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años, salvo casos debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la unidad de administración de talento humano

Art. 66.- De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.

Art. 67.- Designación de la o el ganador del concurso.- La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. La designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso.

Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

Art. 77.- De la planificación de la evaluación.- El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

Según menciona (Código de Trabajo, 2017) en sus artículos:

“Art. 1. Se hace referencia a que este regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores para que se apliquen a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

“Art. 4Irrenunciabilidad de derechos.- los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario”.

Art. 5 Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

Art. 7 aplicación favorable al trabajador.- en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentario o contractual en materia laboral los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable al trabajador

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

“La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento”;

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

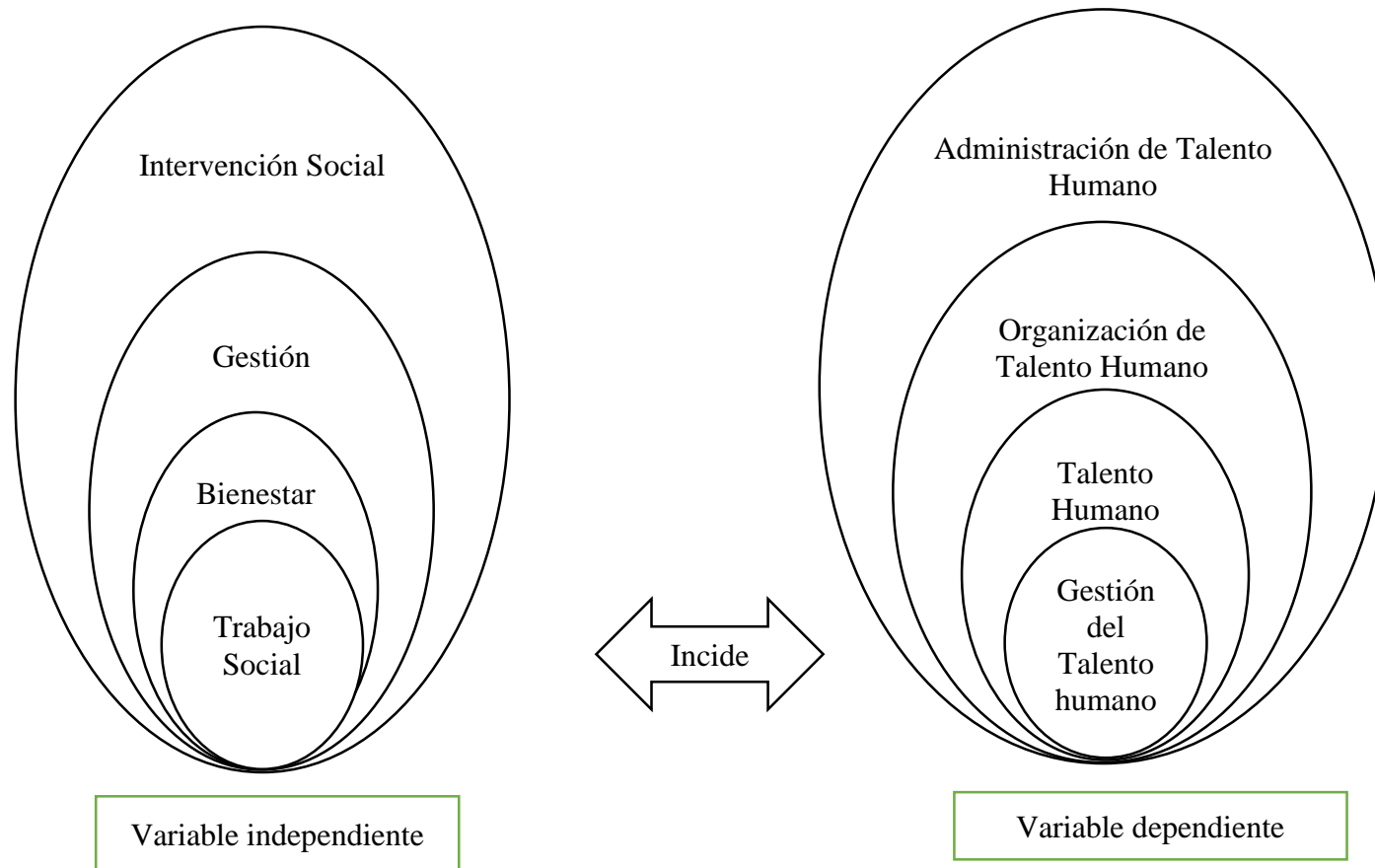


Gráfico N^a 2: Red de Categorías Conceptuales
Elaborado por: Soria C. (2018)

Constelación de ideas de la variable independiente

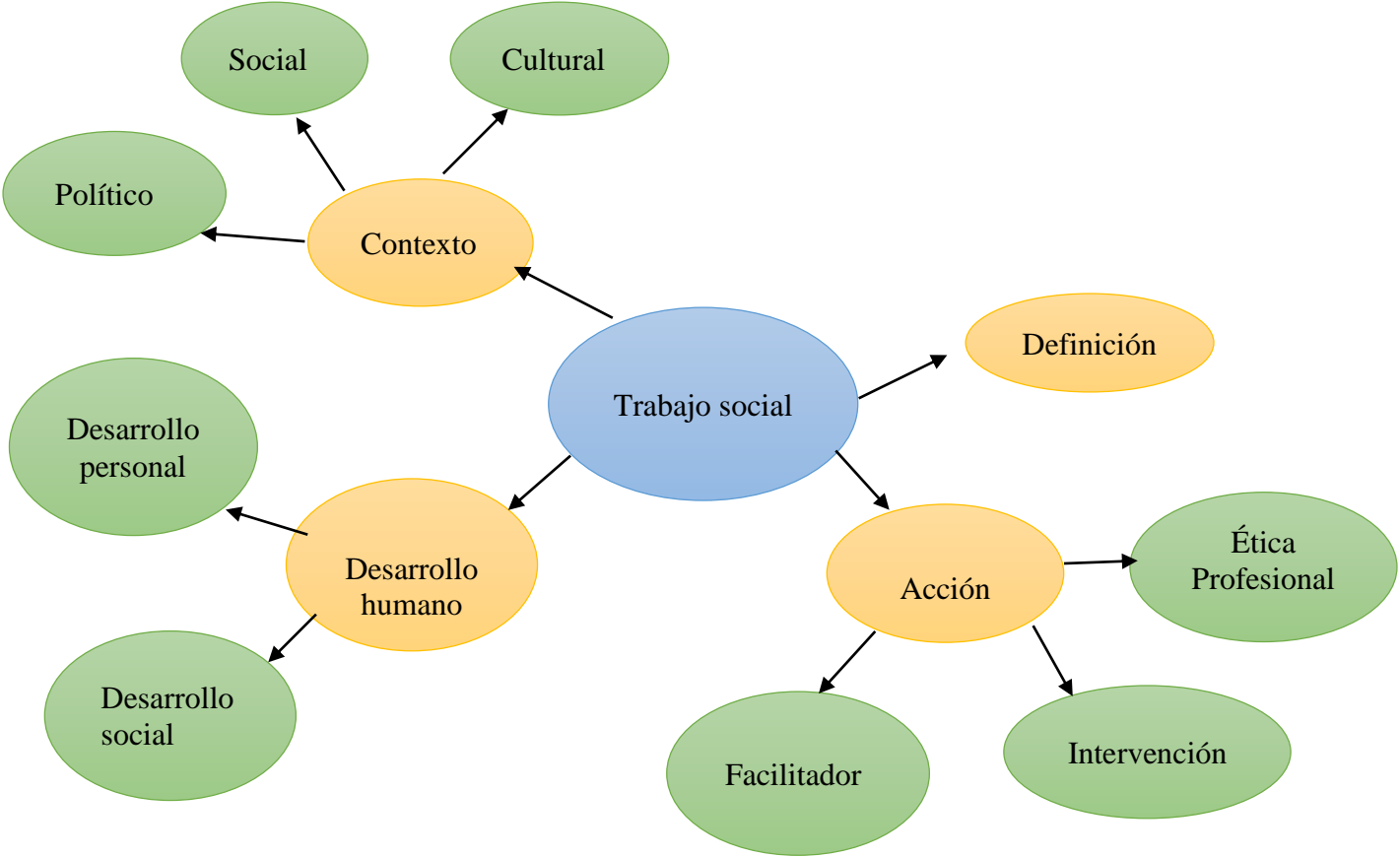


Gráfico N° 3: Constelación De Ideas De La Variable Independiente
Elaborado por: Soria C. (2018)

Constelación de ideas de la variable dependiente

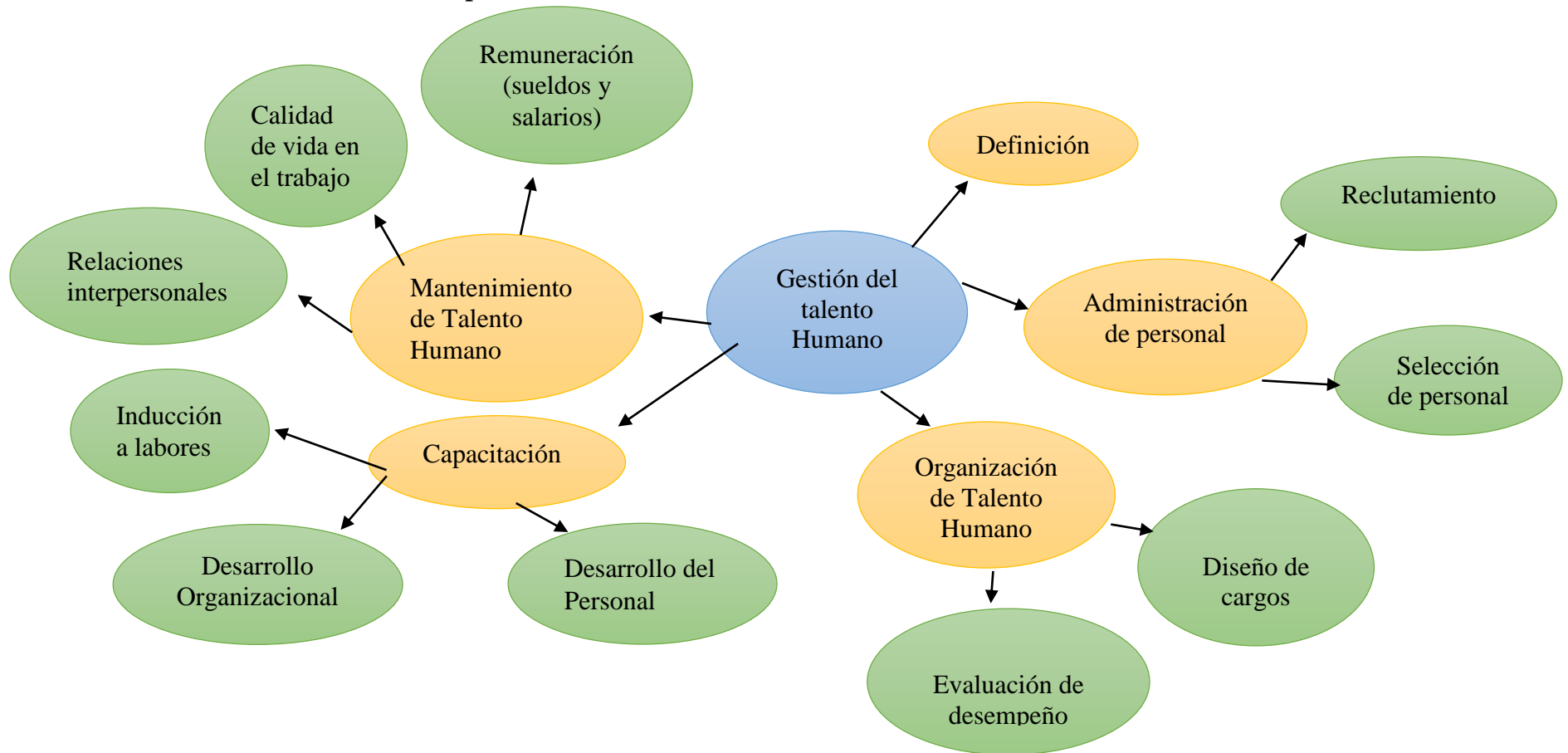


Gráfico N^a 4: Constelación De Ideas De La Variable Dependiente
Elaborado por: Soria C. (2018)

Marco conceptual de la variable independiente

Intervención social

Para comprender la intervención social es necesario saber a dónde se dirige cual es un finalidad ante la demanda de necesidades de la sociedad, plante la acción de cambio u mejora desde un marco complementario (grupal) de una manera integral u holística que emplea diferentes técnica para un cambio ante la problemática presentada, para luego abrir paso a un cambio personal (individual)(Mateos, 2017).

Para Fantova (2012) la intervención social es la marca de una necesidad que comprende en la sociedad y específica, de una manera organizada, basada en la relación, contacto que las personas tienen como ente social, que protegen los derechos del individuo como algo legitimo del ser.

Gestión

Acorde con la acción de trabajo social y todo el recorrido histórico en cuanto a ciencias administrativas y la gestión que realiza el profesional dentro del área establecida ya que concentra dos partes de una forma gerencial y la parte operaria ya que agrupa los servicios u actividades de una manera democrática, participativa que desarrolle mayores y mejores indicadores de producción y ganancias que puede lograr establecer el trabajador social (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca., 2012).

Según Katherine Ruiz (2010) el papel que realiza un gestor social con capacidad de coordinación y coordinación que marca la gestión de conocimiento en problemáticas de acorde con el sector marcado, con la suficiente formación de manera holística de acorde con la participación de los miembros.

Bienestar

De acuerdo con Erikson, Allardt citado por (Blanco & Diaz, 2015) marca al bienestar como los patrones activos que buscan la interrelación personal dentro de la sociedad de una manera positiva, con los recursos funcionales de las emociones haciendo énfasis a que este nos permite crear vínculos filiales fuertes y mejores relaciones de crecimiento personal, evitando el aislamiento del ser.

Trabajo Social

“El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social”(Federación Internacional de Trabajo Social, 2014).

Se refiere a las intervenciones practicadas para cambiar situaciones sociales, de manera que las necesidades de quienes precisan ayuda o están en peligro se satisfagan mejor que si no se interviniese. (Smale, Tuson, & Statham, 2003, pág. 19)El trabajo social “es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas”.

Según (Asamblea General de la FITS, 2014) Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

El trabajo social es una profesión práctica y disciplina ilustrada que reconoce que los factores históricos, socioeconómicos, culturales, geográficos, políticos personales

interconectados sirven como oportunidades barreras para el bienestar y desarrollo humano.

Ética profesional

“Disciplina que tiene por objeto el tratado de valores, principios, deberes y conductas inherentes a una profesión determinada. Se suele utilizar como sinónimo de deontología, o sea, la formulación de deberes y reglas profesionales que se han de tener en cuenta en cada campo de actuación profesional”(Ander-Egg, 2004), pág. 41).

Intervención

- 1.- *“Intervención como un conjunto de acciones que se estructuran en relación con las demandas práctico- empíricas que plantean los sujetos con los cuales interactuamos.*
- 2.- *Intervención desde el punto de vista de la instrumentalización de un conjunto de técnicas aplicables a la solución de cada demanda y que dicha solución será eficaz en la medida en la que se perfeccionen las técnicas de intervención.*
- 3.- *La intervención es entendida como el conjunto de acciones desde las cuales, se generan los procesos revolucionarios; para tal fin no son necesarios ni la teoría ni la técnica; solamente se debe afianzar el compromiso con los sectores populares.*
- 4.- *La visión de la intervención como conjunto de acciones que tienen un sentido de “ayuda” a los sufrimientos sociales de los individuos, es la perspectiva doctrinaria que tienen sus antecedentes en las prácticas de la caridad y filantropía que se inscriben en la doctrina social de la iglesia(Barg, (1º Edición 2003), págs. 102,103).*
- *Consideramos que la intervención/ investigación del trabajador social es un proceso único con un método único referenciado en una determinada teoría. La intervención social no plasma cualquier directriz metodológica, pues ésta pertenece indiscutiblemente a la teoría.”, según (Barg, (1º Edición 2003), pág. 145)*

Facilitador

“Este término es utilizado entre la gente que realiza sus actividades en el campo de la educación popular, de la promoción cultural y del trabajo social. Se utiliza para designar aquellas personas capacitadas para generar procesos dinamizadores en el interior de los grupos. En algunos casos se emplea como equivalente al concepto de “animador”, y en otros casos, al de “coordinador”, aludiendo a la acción de hacer fácil o posible la realización de una actividad o el desarrollo de un proceso grupal”, según (Ander-Egg, 2004).

Acción

“Actividad intencional realizada por un sujeto que supone hacer u obrar por sí mismo en función de un objetivo o propósito que se pretende alcanzar. Acto deliberado de la voluntad, actividad o trabajo que se realiza con el propósito de obtener un efecto o resultado de cara a lograr un objetivo” Según (Ander Egg, (1995)).

Acción Social

“Actividad, acto o conducta por la cual y a través de la cual una persona actúa para en las acciones, las conductas y comportamientos de otra u otras personas (...) actividad consiente, organizada e intencional, llevada a cabo de manera individual o colectiva y que, de modo expreso, tiene por finalidad actuar sobre un medio social para lograr un resultado o signo exterior”, según (Ander-Egg, 2004).

Desarrollo Personal

Según (Dongil Collado & Cano Vindel, 2014). Se define como un “proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida.”

Podemos decir que desarrollo personal es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

Desarrollo Social

El desarrollo social, en cierta forma, sería el resultado de la mejora de los índices colectivos de bienestar como esperanza de vida, mortalidad infantil, ingreso disponible, ingesta calórica o acceso a servicios sociales; es decir, todo lo que significa que los grupos humanos vivan más, tengan mayor goce de bienes de consumo y sufran menos las penalidades impuestas por los embates de la naturaleza, la enfermedad y los riesgos a los cuales estamos expuestos (Uribe Mallarino, 2004).

Bienestar

El bienestar definido como la mayor distancia posible de la supervivencia hasta el bienestar elevado a razón de ser del Estado y de los miembros que lo componen, la noción de bienestar, por su parte, “remite a los efectos del desarrollo sobre el individuo, las familias y la sociedad. En el extremo opuesto del bienestar se encuentran la privación, la miseria y la hambruna.”(Uribe Mallarino, 2004).

Desarrollo Humano

El crecimiento y el desarrollo del ser humano son productos últimos de la satisfacción armónica e integral de las diferentes necesidades, tal vez la salud, tanto desde una perspectiva fisiológica como desde una psíquica, esté relacionada con la satisfacción armónica de las necesidades del ser humano, en todas las culturas; cada ser humano experimenta estas necesidades en forma peculiar, según las características individuales. Y todos las satisfacen en formas diferentes también como, jerarquizándolas en distinto orden según el momento y las circunstancias medio ambientales, (Vargas, 2008, pág. 30).

Contexto

Según (Ortiz Carrión, 2010). Es una especie de dispositivo, un conglomerado de factores que influyen sobre los resultados de un proceso específico, es aquello que nos rodea en toda área y aspecto porque nos permite considerar ciertos factores para influir y promover el desarrollo además que tiene una consideración que, dependiendo del contexto que estemos, actuamos

Social

Entorno social es aquel “lugar donde los individuos se desarrollan en determinadas condiciones de vida, trabajo, nivel de ingresos, nivel educativo y está determinado o relacionado a los grupos a los que pertenece. El entorno social de un individuo, también es llamado contexto social o ambiente social, es la cultura en la que el individuo fue educado y vive, y abarca a las personas e instituciones con las que el individuo interactúa en forma regular”(Barneth & Casper, 2001).

Es el tipo de interacción que se establece un sujeto social con otro u otros respecto de ciertas propiedades características o procesos del ambiente y de los efectos percibidos sobre los mismos según roles y actividades desarrolladas por sujetos lo menciona (Universidad Del Norte, 2001).

Político

Tiene que ver con “relaciones entre sociedad y Estado, las políticas de ajuste estructural, las reformas pretenden mejorar la calidad de vida de la sociedad mediante programas de reforma y modernización del Estado que permita dar respuesta a problemas de las demandas sociales y fragilidad del sistema político democrático, incorpora políticas en favor de grupos vulnerables y de lucha contra la pobreza.”, según lo menciona (Rodríguez García & Goldman, 1993 modificado 2008).

Cultural

Según (Licha, 2002). “Engloban el examen de los valores, actitudes, perspectivas y estilos de vida de la población servida por la institución. Dichas fuerzas se reflejan por: actitudes; tendencias en los estilos de vida; problemas de Calidad de vida; cambios demográficos; cambios en la ética del trabajo; cambios en la ética social; problemas étnicos y tendencias; movimientos religiosos; fragmentación social; violencia y criminalidad urbana; conflictos internos y regionales.”

Marco conceptual de la variable dependiente

Administración de Talento Humano

Lo marca como una correcta organización de una manera ágil y más eficaz en cuanto a la flexibilidad de las estrategias relacionadas con la empresa, es la dirección de un área y todos los subordinados dentro del cargo adquirido y todos los proyectos que se deben llevar a cabo dentro del mismo para su funcionamiento (Chiavenato, 2009).

Organización de Talento Humano

Como se estructura cada organismo dentro de una acción empresarial, que comprende las funciones que se cumple dentro del área de talento humano, para lo cual se toma en cuenta el GAD Municipalidad Ambato, (Chiavenato, 2009).

Talento humano

Son diferentes destrezas y habilidades que cada uno de los profesionales demuestran dentro de su área desempeñar, envolviendo en si la acción del ser humano como persona de derecho dentro de una sociedad, (Idalberto, 2002).

Gestión del talento humano

Es la distribución, y manejo del capital humano dentro de una compañía, convirtiéndola en una relación simbiótica (asociación de individuos de diferentes especies para obtener un beneficio en común), es decir que los sujetos dependen de la organización para lograr sus objetivos personales, por otra parte las organizaciones

dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados, alcanzar objetivos generales y estratégicos. *“Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad”*, (Idalberto, 2002).

Definición.

Talento según el diccionario de la Real academia de la lengua lo define como *“conjunto de dones naturales o sobrenaturales que enriquecen a los hombres, dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen a una persona”*,(Real Academia de la Lengua Española, 2014).

La Gestión del Talento Humano se da por la conformación de los *“dotes intelectuales”* y la administración de los recursos, sean estos materiales, económicos, entre otros, la sumatoria de estos dos subconjuntos determinaran el desempeño superior del profesional dentro de las competencias que la empresa requiere,(Alles, 2008).

Administración De Personal.

Conjunto de procedimientos, principios, relacionados a la administración del personal de una organización, determinando necesidades como: reclutamiento, selección, desarrollo, asesoramiento, recompensa, entre otros, asuntos relacionados al talento que cada persona tiene a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y también las necesidades del individuo (Alfaro Castellanos, 2012).

Reclutamiento.

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potenciales capaces para ocupar un puesto dentro de la organización, para que el reclutamiento sea eficaz debe atraer a un contingente suficiente de candidatos que abastezca de manera adecuada el proceso de selección. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número

suficiente de personas necesarias para la obtención de sus objetivos (Chiavenato, 2011).

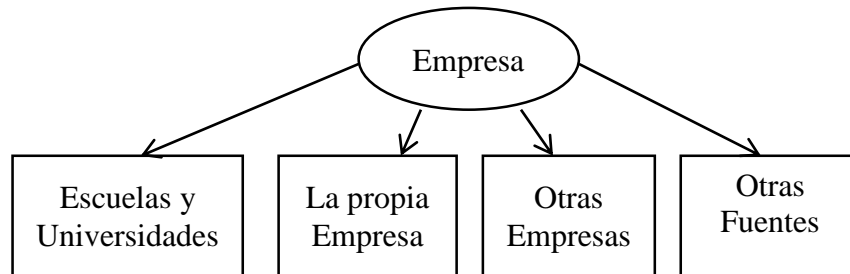


Grafico N°5: Fuentes de reclutamiento (relación directa empresa mercado)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Selección de personal

Forma parte del proceso de provisión de personal para la organización buscando entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles, con la intención de mantener y aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así también la eficacia de la organización. La selección es un proceso de comparación entre dos o más variables, por un lado, los requerimientos de la empresa, y por el otro el perfil de los aspirantes que se presentan cuando estas dos variables se conjugan adecuadamente, es decir el candidato cumple los necesidades que la organización solicita se procede a la contratación, pero si no se conjugan se rechaza al postulante y se procede a un nuevo proceso de selección, (Chiavenato, 2011).

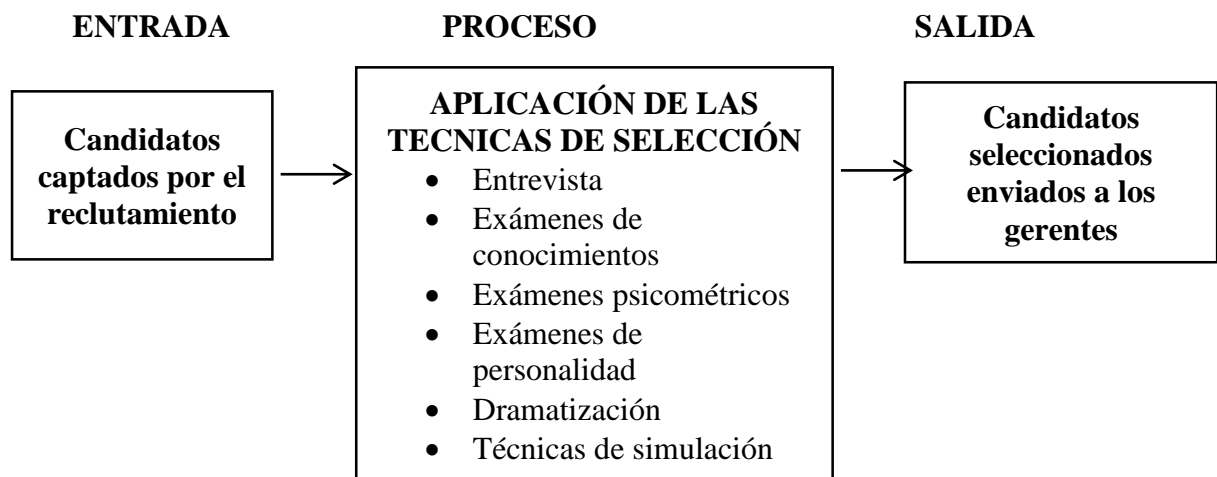


Grafico N° 6. Proceso de selección
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Organización de Talento Humano

De acuerdo al criterio de (Rodríguez, 2012) menciona que " la organización de Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección *"cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios"*. Es decir conseguir los mejores resultados para ser competidor en el entorno actual y futuro

Según (Martinez, 2008) *"la organización, contara con las personas que posean las características adecuadas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas de ella, se ha convertido en una importante necesidad de Recursos Humanos"*. De forma que a través de este enfoque, se deja de percibir los cargos como unidades fijas, sino que se basa en capacidades que pueden ser utilizadas de manera transversal

Diseño de cargos

El diseño de cargos es la especificación del contenido de las actividades y métodos de trabajo, en relación a los demás cargos, con objeto de satisfacer los requisitos técnicos, organizacionales, sociales y personales de su ocupante. *"En el fondo, el diseño de cargo es la forma como los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones"*(Chiavenato, 2011).

Evaluación del desempeño

"La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en su puesto y de su potencial de desarrollo, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona"(Chiavenato, 2011).

Capacitación,

Capacitación significa educación especializada, comprendiendo todas las actividades que van desde adquirir nuevos conocimientos hasta una nueva habilidad motora, proporcionar conocimientos técnicos y desarrollo de habilidades (McGehee & Thayer, 1961).

Capacitación es el proceso pedagógico de corto plazo que se aplica de manera organizada y simplificada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades, competencias en función de objetivos propios, la capacitación es la adquisición, y retransmisión de conocimientos específicos relativos a un tema en específico, actitudes frente a aspectos de la organización (Chiavenato, 2011).

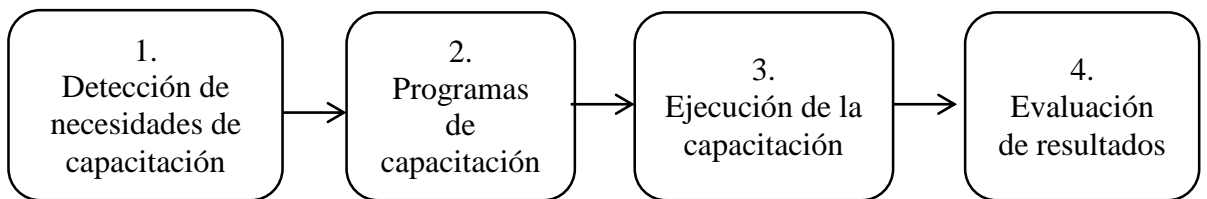


Grafico N° 7. Proceso de Capacitación

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Inducción a labores

Según (Robbins, 2005, pág. 372) “*la introducción de un nuevo empleado a su puesto o cargo dentro de la organización*”. El proceso de inducción debe ser primero de forma general a la organización y luego se debe dar de forma personalizada hacia cada operario en su respectivo puesto de trabajo considerando la personalidad del nuevo integrante a la organización para que el empleado pueda sentirse cómodo y comprometido con la institución.

El proceso de inducción es un pilar principal dentro de las organizaciones para dar la bienvenida a los nuevos colaboradores que se incorporaran a diversos puestos de

trabajo, y en este proceso influye la socialización, cultura organizacional es aquí donde se busca integrar a los servidores de la mejor manera brindándoles información veraz y oportuna para que así su adaptación sea más rápida y de mejor manera

Desarrollo del personal

El talento humano constituye actualmente un factor que agrega valor a las organizaciones, este valor se hace aún más relevante cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la empresa. El desarrollo del personal depende en gran medida de la capacidad que tengan las firmas para aprovechar y desarrollar el conocimiento de su capital humano y uno de los procesos más idóneos para perfeccionar estos conocimientos y desarrollar potencialidades es justamente el de capacitación y desarrollo de personal (Castillo Contreras, 2012).

De acuerdo con Nonaka y Takeuchi citado por (Castillo Contreras, 2012) *“La creación de conocimiento organizacional debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistema.”*

Desarrollo organizacional

De acuerdo con Lawrence y Lorsch citados por (Chiavenato, 2011) *“organización es la coordinación de distintas actividades de participantes individuales con el objeto de efectuar transacciones planeadas con el ambiente”*. Para estos autores la organización consiste en una división del trabajo refiriéndose a distintas actividades y a la coordinación en relación a la organización, tomando en cuenta el medio ambiente en el cual la empresa se establecerá, para mantener así su existencia y supervivencia debe relacionarse con el medio en el que se encuentra, dinamizándose en función de las circunstancias que el medio puede ofrecer para operar.

Mantenimiento de talento humano

El mantenimiento refiere a los procesos y subprocesos técnicos del sistema de gestión de personas, así como en la promoción de un adecuado, clima y calidad de vida organizacional, con el fin de propiciar, no sólo el adecuado desarrollo del personal, sino también un alto grado de optimización en la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios producidos en función de los propósitos organizacionales.

Una organización viable es la que no solo recepta y emplea a su recurso humano adecuadamente, sino también los mantiene motivados en la organización, el mantenimiento del personal y de sus diversos talentos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales se destaca: la remuneración económica, prestaciones de servicios sociales, calidad de vida en el trabajo, relaciones interpersonales, entre otros, lo cual genera que el personal se sienta satisfecho, motivado, y comprometido con la empresa (Chiavenato, 2011).

Remuneración

“Sueldo. Remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional” (Real Academia de la Lengua Española, 2014).

“El concepto de sueldo se utiliza para especificar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo. Generalmente, este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal, entre otros motivos porque el mismo es el que le permite atraer, conservar y motivar con eficacia al personal que exige el negocio de la empresa. Cabe mencionar que, al menos en teoría, con el sueldo normalmente se está reconociendo el desempeño que las personas ya han demostrado; es decir, el desempeño pasado” (Hernandez, 2014).

La remuneración representa una de las transacciones más complicadas pues cuando una persona acepta un puesto se compromete a una rutina diaria a un sistema estandarizado de diversas actividades dentro de una organización por lo que a cambio de su participación recibe una remuneración, de este modo el ser humano empeña parte de sí mismo de su esfuerzo y su vida a cambio de ese elemento simbólico (el dinero)(Chiavenato, 2011).

Calidad de vida en el trabajo

Las condiciones físicas del lugar de trabajo no son lo único que importa, se necesita tener en cuenta también las condiciones sociales y psicológicas, estas condiciones sirven para alcanzar calidad y productividad, las organizaciones deben contar con personal motivado que se involucren en su trabajo y reciban recompensas adecuadas por su contribución. La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades. Los subsistemas para mantener al personal exigen que las condiciones de trabajo garanticen salud, bienestar, servicios médicos, higiene laboral, entre otros, esto garantizará el éxito de la organización (Chiavenato, 2011).

Relaciones interpersonales

Son las actividades asociadas al trato y a los movimientos del personal dentro de la organización, son las relaciones internas de la empresa con sus colaboradores en cuestiones como ascensos transferencias, separaciones, por jubilación, disciplina, medidas disciplinarias, entre otros aspectos cruciales que conllevan las relaciones internas (Chiavenato, 2011).

Hipótesis

¿Cómo incide el rol de Trabajo Social en la Gestión de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato?

Determinación de Variables Variable

Variable Independiente: Trabajo Social

Variable Dependiente Gestión Del Talento Humano En El Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipalidad De Ambato

CAPITULO III

METODOLOGÍA

ENFOQUE INVESTIGATIVO

Por las variables del problema formulado, la investigación será predominantemente cualitativa, mientras que lo cuantitativo (Datos estadísticos, encuestas) será un apoyo en el objeto de estudio.

Cuantitativo porque se analizará la información extraída de las encuestas realizadas a otros profesionales de trabajo social que se desempeñen en los diferentes Gobiernos Autónomos Descentralizados de Tungurahua, además se ubicará en el paradigma crítico-propositivo; **crítico** por cuanto la realidad será cambiada de acuerdo a la necesidad del entorno sociocultural; **propositivo** debido a que se plantea alternativas de solución para mejorar la intervención de Trabajo Social en la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, de la Provincia de Tungurahua. La reflexión del problema tiene como objetivo, plantear nuevas, alternativas, metas, métodos, propuesta que lleve a asumir las causas del problema, para rectificar y reorientar hacia una transformación a la realidad de la Gestión del Talento Humano.

MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación, utilizará dos modalidades de investigación, mismas que se mencionan a continuación:

Investigación documental-bibliográfica

Este proyecto de investigación tendrá como partida la documentación que se empleó para la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios

es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, electrónicas y temas que se encuentren en estrecha relación con el tema de investigación.

El propósito de este tipo de investigación es el de planificar un trabajo para profundizar un tema o problema sobre el cual no se tiene conocimiento, es decir la investigación documental es un proceso de búsqueda que se realiza con el objeto de recoger información, organizarla, describirla, e interpretarla de acuerdo a ciertos procedimientos que garanticen confiabilidad y objetividad en la presentación de resultados (Palella & Martins Pestana, 2012).

Investigación de campo:

La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables, estudia fenómenos sociales en su ambiente de naturalidad en el cual se desenvuelve y manifiesta el hecho. Se basa en datos obtenidos directamente de la realidad para cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se ha conseguido los datos haciendo posible su revisión, permite indagar los efectos de la interrelación entre los diferentes tipos de variables en el lugar de los hechos (Palella & Martins Pestana, 2012).

Al acudir al lugar de los hechos (GAD Municipalidad de Ambato) con la finalidad de registrar sistemáticamente información primaria referente al problema de estudio se utiliza técnicas de la investigación de campo como son la observación, entrevista, escucha activa, encuesta a personal entre otros métodos de recolección de información para de esta manera obtener información primordial de juicio y evaluar la situación real de la empresa y a posterior proponer soluciones que puedan ayudar a cambiar la realidad actual.

NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la realización de la presente investigación, se aplicarán el siguiente tipo de investigaciones.

Investigación Exploratoria:

Es el inicio del proceso científico investigativo sobre fenómenos de los que se tiene poco o ningún conocimiento, es decir que no han sido examinados a profundidad y dificulta generar una hipótesis, en este tipo de investigación no se pretende dar explicación respecto al problema referente a la participación de Trabajo Social Gestión de Talento Humano, sino sólo recoger e identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, temas y tópicos respecto del problema investigado, sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones. Su objetivo es explorar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes (Palella & Martins Pestana, 2012).

Investigación Descriptiva:

El propósito de este tipo de investigación es explicar realidades de hecho, incluye descripción, registro, análisis, e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos, haciendo énfasis sobre las conclusiones dominantes. Se ocupa de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente. En la investigación se realizará un estudio descriptivo sobre la Gestión del Talento humano que permite poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos del autor para darle solución al problema a través de información obtenida en la empresa. (Palella & Martins Pestana, 2012)

Investigación Correlacional:

Este nivel permite medir el grado de relación entre las dos variables que se pretenden ver si están o no relacionadas, su propósito principal es determinar el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de la otra, permitiendo evaluar el grado de su relación e influencia que tienen en nuestro caso vamos a verificar la relación entre el Trabajo Social y la Gestión del Talento Humano, para saber la manera que influye cada una de las variables. (Palella & Martins Pestana, 2012)

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

“La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensibles las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (Fidias Arias, 2012, pág. 81) El levantamiento de información se lo realizará a un tipo de población finita que viene a ser la agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades.

El universo de los elementos que componen el sujeto de la investigación, será representado por los Profesionales De Trabajo Social de los diferentes Gobiernos Autónomos Descentralizados De La Provincia De Tungurahua, tomando como principal a los trabajadores Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, el área de Talento Humano, Jefes Departamentales, área de Trabajo social, dando un total de 160 encuestados.

La población final queda como se expone en el cuadro presentado a continuación:

POBLACIÓN	PORCENTAJE
GAD Municipalidad Ambato	1
Gobiernos Autónomos de la Provincia de Tungurahua	8
Personal Talento Humano GAD Municipalidad Ambato	30
Servidores Municipales, Trabajadores, Empleados	101
TOTAL	140

Tabla N°4: Población y muestra

Elaborado por: Christian Soria

Fuente: GAD Municipalidad Ambato

Muestra

Según Fideas Arias (2012, pág. 83) “la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”, en este sentido, una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

Tomando en cuenta el elevado número de la población a encuestarse, distribuida a lo largo de la provincia de Tungurahua se aplica la siguiente fórmula para obtener la muestra respectiva.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

n= muestra

N=140 (total de la población)

z= 2.58 (99% de nivel de confianza)

d= 0.05 (5% de error admisible)

p= 0.5 (50% probabilidad de éxito)

q= 0.5 (50% probabilidad de fracaso)

Con las especificaciones anteriores se puede obtener la muestra de la siguiente manera

$$n = \frac{140 * (2.58)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (140-1) + (2.58)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n=116 es el tamaño de la muestra

Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla Nª 5. Trabajo Social

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
El trabajo social es una profesión práctica que reconoce factores de contexto históricos, socioeconómicos, culturales, geográficos, políticos personales interconectados con la acción y el desarrollo de sus fundamentos teóricos investigativos, su interrelación con otras ciencias; el trabajo social involucra a las personas conjuntamente con el desarrollo humano haciendo frente a los desafíos, aumentando el bienestar y su calidad de vida.	Contexto	Político	¿Cuántas intervenciones sociales realiza con sus usuarios mensualmente?	Técnicas <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Observación • Entrevista Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Diario de campo
		Social		
		Cultural		
	Acción	Intervención	¿Indique usted dentro del contexto político social cultural, cual es el de mayor relevancia que tienen en su trabajo?	
		Facilitador		
		Ética Profesional		
	Desarrollo Humano	Desarrollo social	¿Los procesos cuentan con indicadores para el seguimiento y evaluación de la gestión?	
		Desarrollo personal	¿Considera usted que su profesión aporta al desarrollo de talento humano? ¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización?	

			<p>¿Cree usted que el área de talento humano debe estar dirigida por un/na trabajador/ra social?</p> <p>¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?</p> <p>¿Cómo profesional en trabajo social su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales?</p>	
--	--	--	---	--

VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla N°6: Gestión del Talento Humano

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
<p>Gestión del Talento Humano es la administración, y manejo del capital humano dentro de una compañía, convirtiéndola en una relación simbiótica es decir que los sujetos dependen de la organización para lograr sus objetivos personales, por otra parte las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para, producir bienes y servicios, las capacitaciones continuas, atender a los clientes, competir en los mercados, alcanzar objetivos generales y estratégicos, para el mantenimiento del talento humano.</p>	Organización de Talento Humano	Evaluación de desempeño	¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal en producción?	<p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Observación • Entrevista <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Diario de campo
		Diseño de cargos	¿Con qué frecuencia se recluta profesionales de trabajo social para el área de talento humano?	
	Administración de personal	Selección de personal	¿El área de talento humano recibe algún monto económico de la partida presupuestaria para programas de capacitación	
		Reclutamiento		
	Capacitación	Desarrollo del personal	¿Existe una adecuada inducción para la realización de sus actividades?	
		Desarrollo organizacional		
		Inducción a labores		
	Mantenimiento de Talento Humano	Relaciones interpersonales	¿Recibe la capacitación necesaria y oportuna para desempeñar correctamente su trabajo?	
		Calidad de vida en el trabajo		
		Remuneración (salarios y sueldos)		

			<p>¿Considera tener suficiente confianza con sus jefes o directivos?</p> <p>¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe y sus subalternos?</p> <p>¿Se hace un reconocimiento especial cuando realiza una mejora en su área de trabajo aportando así a su desarrollo personal?</p> <p>¿Reconoce la gerencia los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar?</p> <p>¿Considera usted que la organización que tiene la empresa es apropiada para un adecuado desarrollo institucional?</p> <p>¿Cree usted que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?</p>	
--	--	--	--	--

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la realización de la presente investigación, se utilizará las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

La encuesta: se define como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sus semejantes o si mismos, en relación con un tema de interés en particular.

La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación cara a cara, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (Fidias Arias, 2012).

Tabla N° 7: Técnicas e instrumentos

Tipos de Información	Técnicas de investigación	Instrumentos de Investigación
Información secundaria	Lectura Científica	Tesis de Grado Artículos Científicos Reglamento interno GAD Libros de Trabajo Social y Gestión del Talento Humano
Información Primaria	Encuesta Entrevista	Cuestionario Entrevista

Elaborado por: Soria C.

Fuente: Investigación

PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la realización de la presente investigación, será necesario contar con información que se detalla en la a continuación

Tabla N°8: Plan de recolección de información

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos planteados en este proyecto
2. ¿A qué personas o sujetos?	Los Profesionales de Trabajo Social de los distintos Municipios de la provincia de Tungurahua y Trabajadores.
3. ¿Sobre qué aspectos?	La Gestión del Talento Humano y Trabajo Social
4. ¿Quién va a investigar?	Investigador Christian Soria
5. ¿Cuándo?	Periodo 2017-2018
6. ¿Lugar de recolección de información?	GAD Municipalidad de Ambato
7. ¿Cuántas veces?	Se realizará una vez a cada uno de los encuestados y entrevistados
8. ¿Qué técnicas de recolección utilizara?	Encuesta
9. ¿Con que instrumento?	Encuesta
10. ¿En qué situación?	Se buscará el mejor momento para obtener resultados reales

Elaborado por: Soria C.

Fuente: Investigación

PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para poder tener una buena categorización se procederá a enumerar cada una de las preguntas de los cuestionarios aplicados a 140 trabajadores y profesionales en trabajo social, considerando que dicha investigación es cual-cuantitativa se estructurará un cuestionario para la entrevista de la trabajadora social trabajadores que se encuentran enrolados en el área de talento humano con la finalidad de describir los aspectos intrínsecos que día a día viven y que dichas experiencias puedan contribuir el camino de la investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, para que de esta manera se perfeccione el proceso de tabulación, obteniendo información real, dando adecuadas alternativas de solución al problema.

Revisión y Codificación de la información. Después de realizar el análisis de la

información obtenida, se procederá a su respectiva codificación; que comprende señalar un número para cada una de las categorías incluidas en las preguntas que se realizó a través de las encuestas, ayudándonos este particular al momento de tabular los datos.

Tabulación de la información. Permitió conocer el comportamiento repetitivo del fenómeno objeto de estudio, determinando la frecuencia con que aparece y cuál es su impacto en las variables.

Análisis de datos. Es necesario presentar un análisis de los resultados, el cual dependerá del grado de complejidad de la hipótesis y del cuidado con el que se haya elaborado la investigación.

Selección de Hoja Electrónica. Se utilizara el Microsoft Excel para ingresar la información de los cuestionarios, tabular los datos realizar las tablas de frecuencias y graficar los datos.

Presentación de los datos. Con la tabulación de los datos estaremos en capacidad de presentarlos, para lo cual se realizara de una manera gráfica circular.

Interpretación de los resultados. Para poder comprender la magnitud de los datos, se analizara y se interpretara cada uno de los resultados por separado para relacionarlos con el marco teórico. Para proceder a realizar la tabulación de los datos se realizará en forma computarizada la cual nos permitirá verificar las respuestas e interpretar de una mejor manera los resultados que la investigación arroje.

Para esta presentación se utilizará gráficos de barras y pastel, con la finalidad de facilitar el análisis de datos; se aplicará el χ^2 para verificar la hipótesis planteada en la investigación de forma que se compruebe si existe relación entre las variables de Trabajo Social y Gestión del talento Humano finalmente la interpretación de los resultados se elaborará bajo una síntesis de los mismos para poder hallar toda la información que promueva una alternativa de solución al problema u objeto de estudio.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de los datos es una etapa central de la investigación, establece una dinámica de trabajo, organizados en unidades manejables, clasificados y tratando de encontrar patrones de comportamientos generales.

Por su parte la interpretación: es la explicación o aclaración que llevara a cabo el investigador, es la acción o efecto de interpretar los datos arrojados en el análisis de resultados obtenidos con las encuestas aplicadas, se puede comprender también como un comentario emitido por el investigador sobre el objetivo o finalidad que se perseguía con la realización de la encuesta

¿Conoce usted si la empresa cuenta con el área de Talento Humano? (P1)

Tabla N°9: ¿Conoce usted si la empresa cuenta con el área de Talento Humano?(P1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	101	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

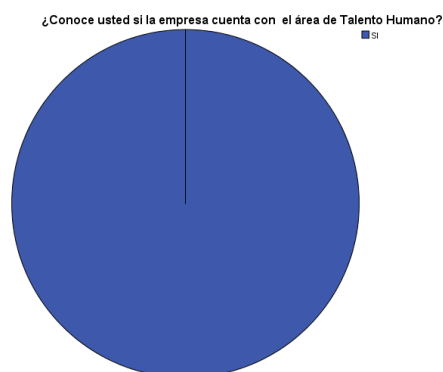


Gráfico N° 8. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con el área de Talento Humano? (P1)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De acuerdo a la investigación realizada los resultados arrojan que el 100% de encuestados, reconoce que la empresa donde laboran cuenta con el área de Talento Humano

Interpretación:

Según (Idalberto, 2002) talento humano son diferentes destrezas y habilidades que cada uno de los profesionales demuestran dentro de su área a desempeñar, aspecto de relevancia determinan que la mayoría de los encuestados conocen del área de talento humano.

¿Considera Ud. que dentro de la organización en la que trabaja se toman en cuenta las capacidades de los trabajadores? (P2)

Tabla N°10: ¿Considera Ud. que dentro de la organización en la que trabaja se toman en cuenta las capacidades de los trabajadores?(P2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	57	56,4	56,4	56,4
Válidos NO	44	43,6	43,6	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

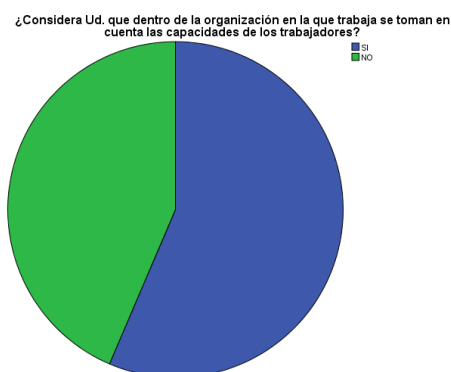


Gráfico N° 9. ¿Considera Ud. que dentro de la organización en la que trabaja se toman en cuenta las capacidades de los trabajadores? (P2)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada los resultados arrojan que del 100% de encuestados el 56,40% consideran que en la organización si se toma en cuenta las capacidades de los trabajadores mientras que el 43,60% manifiestan que no son tomadas en cuenta sus capacidades.

Interpretación:

Definiendo a la capacidad como la aptitud con que cuenta cualquier persona para llevar acabo cierta tarea, podemos decir que en un 56% es decir la mayoría de empresas toman en cuenta las capacidades de sus trabajadores, logrando así un desempeño eficiente en las labores que les son asignadas.

¿En la organización en la que trabaja con qué frecuencia se realiza evaluaciones de desempeño al personal? (P3)

Tabla N°11: ¿En la organización en la que trabaja con qué frecuencia se realiza evaluaciones de desempeño al personal? (P3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TRIMESTRAL	11	10,9	10,9
	SEMESTRAL	53	52,5	63,4
	ANUAL	35	34,7	98,0
	NUNCA	2	2,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta



Grafico N° 10. ¿En la organización en la que trabaja con qué frecuencia se realiza evaluaciones de desempeño al personal? (P3)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 10,90% de encuestados han sido evaluados trimestralmente, el 52,50% manifiesta que es evaluado semestralmente, el 34,70% declara que anualmente y el 2,0% asegura que nunca se le ha practicado una evaluación de desempeño laboral.

Interpretación:

Según Chiavenato(2011)La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Aspecto descuidado en el ámbito empresarial del cantón Ambato como lo reflejan los datos obtenidos una minoría no ha sido parte de este proceso mientras que un 50% ha sido evaluado periódicamente.

¿Ha sido Ud. capacitado en estos últimos meses? (P4)

Tabla N°12; ¿Ha sido Ud. capacitado en estos últimos meses? (P4)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TRES MESES	15	14,9	14,9	14,9
SEIS MESES	57	56,4	56,4	71,3
UN AÑO	29	28,7	28,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)
Fuente: Encuesta

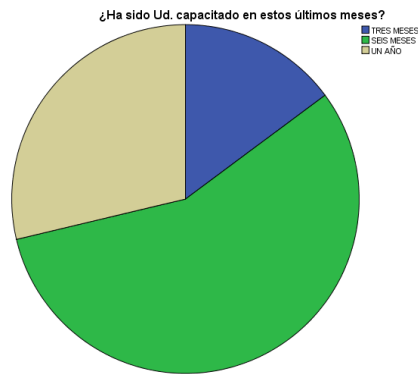


Gráfico N° 11. ¿Ha sido Ud. capacitado en estos últimos meses? (P4)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 14,90% de encuestados manifiesta que ha sido participe de capacitaciones hace tres meses mientras que el 56,40% comenta que lo fue hace seis meses y el 28,70% asegura que hace un año.

Interpretación:

La capacitación según (Chiavenato, 2009) se considera como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades afianzando el compromiso con la empresa y su desarrollo personal, desde este punto de vista se observa que en su mayoría las capacitaciones suceden cada seis meses mientras que una población media asegura que fue capacitado una vez al año.

¿Participa activamente en las actividades de la empresa? (P5)

Tabla N°13: ¿Participa activamente en las actividades de la empresa? (P5)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	22	21,8	21,8	21,8
FRECUENTEMENTE	38	37,6	37,6	59,4
RARA VEZ	30	29,7	29,7	89,1
NUNCA	11	10,9	10,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)
Fuente: Encuesta



Grafico N° 12. ¿Participa activamente en las actividades de la empresa? (P5)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación se puede decir que el 21,80% de encuestados manifiesta que siempre participa activamente en las actividades de la empresa, mientras que el 37,60% revela que Frecuentemente, el 29,70% asegura que rara vez y el 10,90% señala que nunca.

Interpretación:

La participación es una necesidad humana y por ende es un derecho de las personas, partiendo de esta definición observamos que en grado minoritario se ve mermada la participación, mientras que por otro lado en un punto medio la participación del personal es frecuente en las actividades de la organización.

¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P6)

Tabla N°14: ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P6)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	72	71,3	71,3	71,3
Válidos NO	29	28,7	28,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

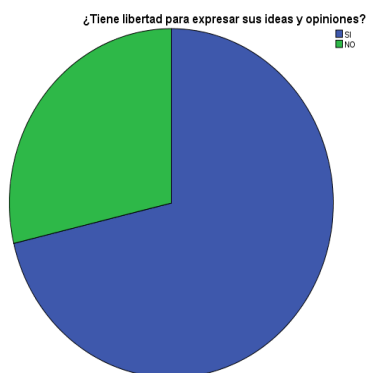


Gráfico N° 13. ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P6)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación se puede decir que el 71.30% de los encuestados manifiesta que si tiene libertad de expresar sus ideas y opiniones, mientras que el 28,70% manifiesta que casi no.

Interpretación:

Del resultante de la investigación se obtuvo que en un índice alto las personas tienen la libertad de expresar sus ideas sin que sean menospreciadas o desechadas mientras que en una minoría se determina que no pueden expresarse debido a la falta de confianza que tienen hacia sus pares.

¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P7)

Tabla N° 15:¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P7)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	10	9,9	9,9	9,9
FRECUENTEMENTE	38	37,6	37,6	47,5
RARA VEZ	52	51,5	51,5	99,0
NUNCA	1	1,0	1,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo?

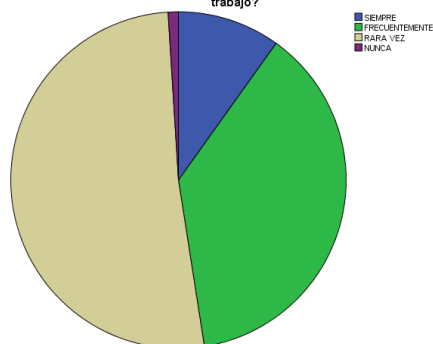


Gráfico N° 14. ¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P7)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 9,90% de encuestados manifiesta que siempre es tomada en cuenta su opinión mientras que el 37,60% comenta que frecuentemente el 51,50% asegura que rara vez y el 1,0% dice que nunca.

Interpretación:

Según (Real Academia de la Lengua Española, 2014) frecuencia es el número de veces que se repite un proceso periódico por unidad de tiempo. Partiendo de esta definición la frecuencia con que es solicitada una opinión en su grado más alto es del 51% que refleja que rara vez espreciada una opinión mientras que, en su grado minoritario no se ha pedido resoluciones.

¿Considera tener suficiente confianza con sus jefes o directivos? (P8)

Tabla N°16: ¿Considera tener suficiente confianza con sus jefes o directivos? (P8)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	74	73,3	73,3	73,3
Válidos NO	27	26,7	26,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

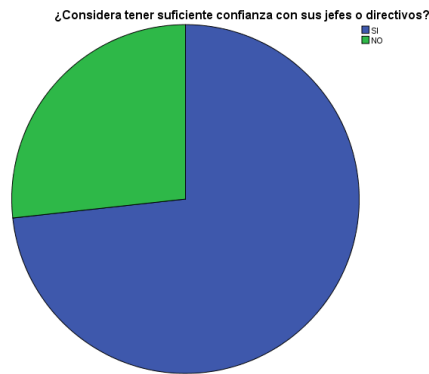


Grafico N° 15. ¿Considera tener suficiente confianza con sus jefes o directivos? (P8)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 73,30% de los encuestados manifiesta que si tiene suficiente confianza con sus jefes, mientras que el 26,70% declara que no tiene la suficiente confianza.

Interpretación:

Según Laurence Cornu, doctora en filosofía: “la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro”, tomando como referencia esta definición entendemos que en un porcentaje medianamente elevado los encuestados tienen la suficiente confianza con sus jefes para expresarles algún problema mientras que una minoría manifiesta que la confianza entregada no es la adecuada para entablar un dialogo parejo.

¿Existe una adecuada inducción para la realización de sus actividades? (P9)

Tabla N°17: ¿Existe una adecuada inducción para la realización de sus actividades? (P9)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	86	85,1	85,1	85,1
Válidos NO	15	14,9	14,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

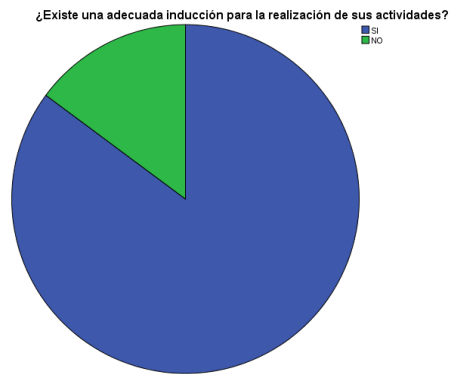


Gráfico N° 16. ¿Existe una adecuada inducción para la realización de sus actividades? (P9)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación realizada se puede decir que el 85.10% manifiesta que existe una adecuada inducción, mientras que el 14,90% indica que no es instruido adecuadamente para la realización de su actividad laboral.

Interpretación:

El proceso de inducción es un pilar principal dentro de las organizaciones para dar la bienvenida a los nuevos colaboradores que se incorporaran, desde este punto de vista en la mayoría de empresas se hace un proceso inductivo adecuado para el personal lo que conlleva a un desempeño eficiente, mientras que, en varios sectores organizacionales no se realiza una adecuada instrucción y se ejerce la actividad empíricamente.

¿Recibe la capacitación necesaria y oportuna para desempeñar correctamente su trabajo? (P10)

Tabla N°18:¿Recibe la capacitación necesaria y oportuna para desempeñar correctamente su trabajo? (P10)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	67	66,3	66,3	66,3
Válidos NO	34	33,7	33,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)
Fuente: Encuesta

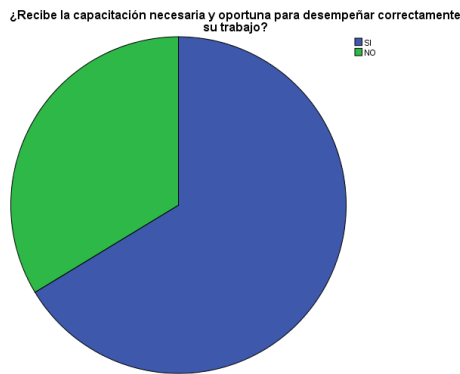


Gráfico N° 17. ¿Recibe la capacitación necesaria y oportuna para desempeñar correctamente su trabajo? (P10)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 66,30% de los encuestados declara que recibe la capacitación necesaria, mientras que el 33,70% expone que no es capacitado oportunamente.

Interpretación:

la capacitación según (Chiavenato, 2009) se considera como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades afianzando el compromiso con la empresa y su desarrollo personal, desde este punto de vista se observa que en su mayoría son capacitados periódicamente manteniendo una adecuada actualización de conocimientos mientras que, una media poblacional asegura que no recibe capacitación oportuna para la ejecución de sus actividades.

¿El área de talento humano recibe algún monto económico de la partida presupuestaria para programas de capacitación? (P11)

Tabla N°19: ¿El área de talento humano recibe algún monto económico de la partida presupuestaria para programas de capacitación? (P11)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	20	60,6	60,6	60,6
Válidos NO	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

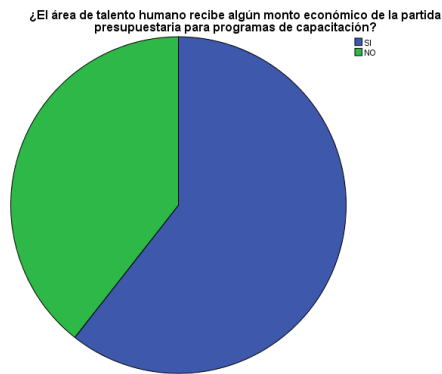


Gráfico N° 18. ¿El área de talento humano recibe algún monto económico de la partida presupuestaria para programas de capacitación? (P11)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación realizada se puede decir que el 60,60% manifiesta que el área de talento humano recibe un monto económico para capacitación, mientras que el 39,40% expresa que no recibe ningún monto específico para capacitaciones.

Interpretación:

Según (Idalberto, 2002) talento humano son diferentes destrezas y habilidades que cada uno de los profesionales demuestran dentro de su área a desempeñar. Según el diccionario de la real academia de la lengua, (2014) define a la economía como la “Ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes escasos”. Partiendo de esta afirmación determinamos que el área de talento para la administración de la misma en la mayoría de casos recibe un monto económico específico para planes de capacitación mientras que en un reducido número no recibe este monto y ejecuta planes de capacitación a mediana capacidad.

¿Existe una adecuada inducción para el personal de nuevo ingreso a la organización? (P12)

Tabla N°20: ¿Existe una adecuada inducción para el personal de nuevo ingreso a la organización? (P12)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	33	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

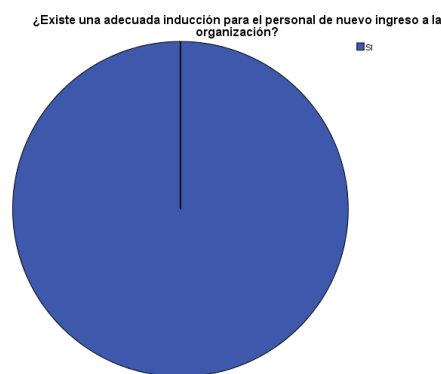


Gráfico N° 19. ¿Existe una adecuada inducción para el personal de nuevo ingreso a la organización? (P12)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación realizada el 100% de los encuestados manifiesta que si se realiza una adecuada inducción al personal de nuevo ingreso.

Interpretación:

El proceso de inducción es un pilar principal dentro de las organizaciones para dar la bienvenida a los nuevos colaboradores que se incorporaran, desde este punto de vista en la mayoría de empresas se hace un proceso inductivo adecuado para el personal de nuevo ingreso lo que conlleva a un desempeño eficiente, eficaz dentro de la organización.

¿Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal de nuevo ingreso y actualización de conocimientos? (P13)

Tabla N°21:¿Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal de nuevo ingreso y actualización de conocimientos? (P13)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	33	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

¿Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal de nuevo ingreso y actualización de conocimientos?

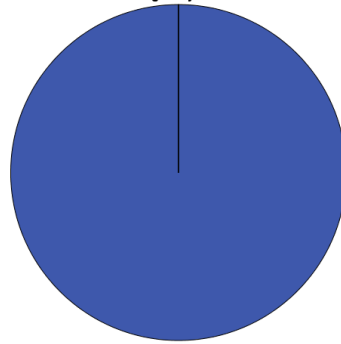


Gráfico N° 20. ¿Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal de nuevo ingreso y actualización de conocimientos? (P13)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación realizada el 100% de los encuestados manifiesta que si se Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal.

Interpretación:

Un plan operativo es un documento en el cual los responsables de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir. Dicho esto en un porcentaje mayoritario las organizaciones en el cantón Ambato cumplen con su plan operativo.

¿Considera usted que brinda la suficiente confianza a sus subalternos y compañeros de trabajo para solucionar conflictos internos? (P14)

Tabla N°22: ¿Considera usted que brinda la suficiente confianza a sus subalternos y compañeros de trabajo para solucionar conflictos internos? (P14)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	30	90,9	90,9	90,9
Válidos NO	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

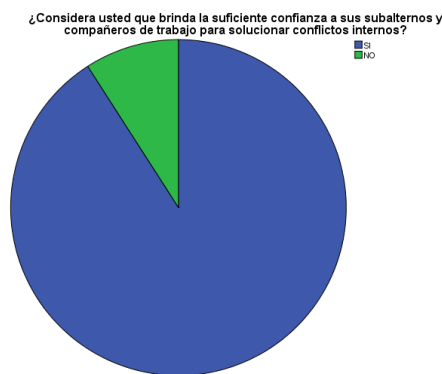


Gráfico N° 21. ¿Considera usted que brinda la suficiente confianza a sus subalternos y compañeros de trabajo para solucionar conflictos internos? (P14)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación realizada se puede decir que el 90,90% considera que brinda confianza suficiente a sus subalternos y compañeros, mientras que el 9,10% expresa no tener confianza suficiente,

Interpretación:

Según Laurence Cornu, doctora en filosofía: “la confianza es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro”, tomando como referencia esta definición entendemos que en un porcentaje altamente elevado los encuestados tienen la suficiente confianza con sus jefes para expresarles algún problema mientras que una minoría manifiesta que la confianza entregada no es la adecuada para entablar un dialogo parejo.

¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? (P15)

Tabla N°23: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? (P15)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	23	69,7	69,7	69,7
Válidos NO	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)
Fuente: Encuesta

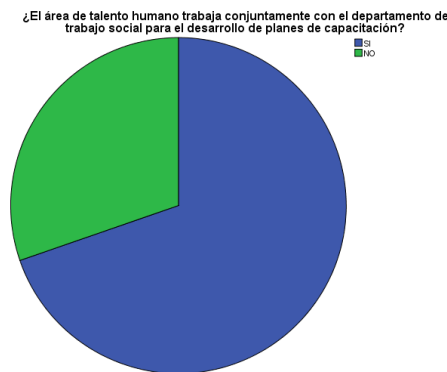


Gráfico N° 22¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? (P15)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación realizada se puede decir que el 69,70% trabaja conjuntamente con el área de trabajo social para el diseño e implementación de programas, mientras que el 30.30% expresa no trabajar porque consideran que trabajo social tiene una participación individual en tomas de decisiones.

Interpretación:

“El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento

y la liberación de las personas.(Federación Internacional de Trabajo Social, 2014). Partiendo de esta definición observamos que en la mayoría de empresas talento humano trabaja en conjunto con trabajo social, de este modo se aportan ideas igualitarias buscando e beneficio del personal mientras que, en un número mínimo no se trabaja en conjunto.

¿Se hace un reconocimiento cuando realiza una mejora en su área de trabajo aportando así a su desarrollo personal? (P16)

Tabla N°24: ¿Se hace un reconocimiento cuando realiza una mejora en su área de trabajo aportando así a su desarrollo personal? (P16)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	10	30,3	30,3	30,3
Válidos NO	23	69,7	69,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

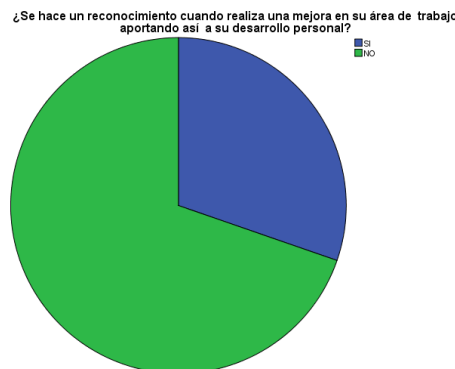


Gráfico N° 23 ¿Se hace un reconocimiento cuando realiza una mejora en su área de trabajo aportando así a su desarrollo personal? (P16)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación realizada se deduce que el 30,30% hace un reconocimiento a la mejora en la respectiva área de trabajo aportando al desarrollo

personal, mientras que el 69,70% expresa que no realiza el reconocimiento debido a que se realiza uno en general.

Interpretación:

El reconocimiento una forma en la cual se realiza la confianza y compromiso que tiene el trabajador con la empresa es una estrategia de motivación que es utilizada en un 30% de organizaciones es decir que son muy pocas las instituciones que usan esta estrategia para motivar a los empleados, por otro lado en una escala más alta no lo realizan aludiendo que se ejecuta un reconocimiento en general después de un determinado tiempo de servicio.

¿Reconoce la gerencia los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar? (P17)

Tabla N°25 ¿Reconoce la gerencia los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar? (P17)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	20	60,6	60,6	60,6
Válidos NO	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta



Grafico N° 24 ¿Reconoce la gerencia los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar? (P17)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se deduce que el 60,60% de las gerencias reconoce los logros de los equipos de trabajo, mientras que el 39,40% expresa que no realiza reconocimiento alguno ya que se entregan incentivos laborales.

Interpretación:

El reconocimiento una forma en la cual se realiza la confianza y compromiso que tiene el trabajador con la empresa es una estrategia de motivación que es utilizada en un 60% de las organizaciones es decir que son un grado medio alto de instituciones que usan esta estrategia para motivar a los empleados, por otro lado en una escala mínima no lo realizan aludiendo que se ejecuta un reconocimiento en general después de un determinado tiempo de servicio.

¿Considera Ud. que la organización que tiene la empresa es apropiada para un adecuado desarrollo institucional? (P18)

Tabla N°26: ¿Considera Ud. que la organización que tiene la empresa es apropiada para un adecuado desarrollo institucional? (P18)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	31	93,9	93,9	93,9
Válidos NO	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

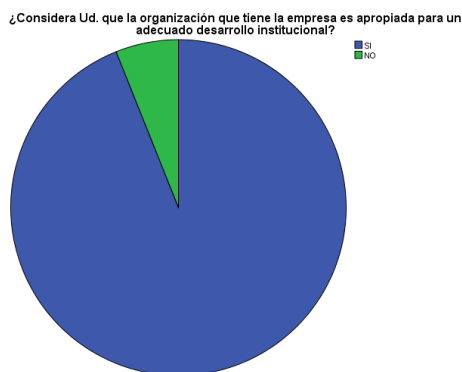


Grafico N° 25 ¿Considera Ud. que la organización que tiene la empresa es apropiada para un adecuado desarrollo institucional? (P18)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De los datos obtenidos en la investigación realizada se obtiene como resultante, que el 93,90% de los encuestados están de acuerdo con el modelo organizativo para el desarrollo institucional, mientras que el 6,10% expresa que no se siente conforme con mencionado modelo.

Interpretación:

Para Ferrell, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos, la "organización consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito". Con lo expuesto anteriormente determinamos que en una media probable de alto grado los encuestados en su mayoría están de acuerdo con la organización de la empresa mientras que una minoría considera que la organización es erróneo y debe ser modificada

¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal? (P19)

Tabla N°27: ¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal? (P19)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SEMESTRAL	9	27,3	27,3	27,3
Válidos ANUAL	24	72,7	72,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta



Grafico N° 25 ¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal? (P19)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación realizada se obtiene como resultante, que el 27.30% de los encuestados revelan que realizan evaluación de desempeño al personal semestralmente, mientras que el 72,70% expresa que la realizan una vez al año.

Interpretación:

Según Chiavenato (2011) La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Aspecto descuidado en el ámbito empresarial del cantón Ambato como lo refleja los datos obtenidos una minoría ha sido parte de este proceso trimestralmente mientras que un 72% ha sido evaluado anualmente.

¿En el último año se ha reclutado personal de Trabajo social para el área de Talento Humano? (P20)

Tabla N°28: ¿En el último año se ha reclutado personal de Trabajo social para el área de Talento Humano? (P20)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	11	33,3	33,3	33,3
Válidos NO	22	66,7	66,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

¿En el último año se ha reclutado personal de Trabajo social para el área de Talento Humano?

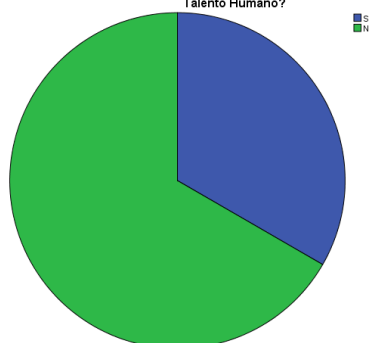


Grafico N° 26 ¿En el último año se ha reclutado personal de Trabajo social para el área de Talento Humano? (P20)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De los datos obtenidos en la investigación realizada se consigue como resultante, que el 33,30% de los encuestados revelan en el último año se ha reclutado profesionales en trabajo social, mientras que el 66,70% expresa que no se ha reclutado mencionado profesional

Interpretación:

(Chiavenato, 2009). Define al reclutamiento como “la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal”. Con esta afirmación se revela que en las organizaciones encuestadas en un número mínimo se ha hecho el reclutamiento del profesional en trabajo social mientras que en otras en una mayoría no se ha reclutado al profesional en mencionada rama.

¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social? (P21)

Tabla N°29: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social? (P21)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	21	63,6	63,6	63,6
Válidos NO	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

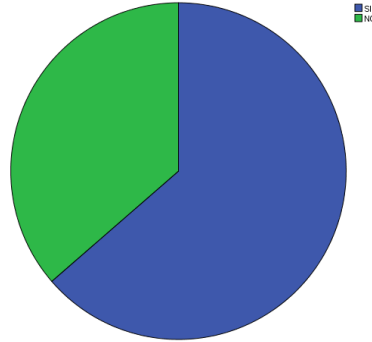


Grafico N° 27 ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social? (P21)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación realizada se consigue como resultante, que el 63,60% de los encuestados consideran que el área de talento humano si deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social, mientras que el 36,40% expresa que no es requerida la presencia del mismo

Interpretación:

(Alayon, 1987)“El trabajo social individualizado es un proceso empleado por algunas instituciones consagradas a fomentar el bienestar público para ayudar al individuo a afrontar con mayor eficacia sus problemas de ajuste social”. De lo expuesto y en relación a los datos obtenidos en la encuesta un alto nivel de participantes está de acuerdo que el departamento de talento humano cuente con la presencia de un profesional en trabajo social mientras que una minoría no está de acuerdo.

¿Cree usted que el área de talento humano debe estar dirigida por un/na trabajador/ra social? (P22)

Tabla N°30: ¿Cree usted que el área de talento humano debe estar dirigida por un/na trabajador/ra social? (P22)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	11	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

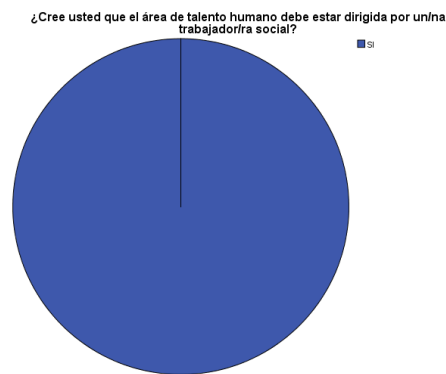


Gráfico N° 28 ¿Cree usted que el área de talento humano debe estar dirigida por un/a trabajador/a social? (P22)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De los datos obtenidos en la investigación realizada se consigue como resultante, que el 100% de los encuestados consideran que el área de talento humano sea dirigida por un profesional en trabajo social.

Interpretación:

(Alayon, 1987)“Los trabajadores sociales profesionales se consagran al servicio del bienestar del género humano; al uso disciplinado de un reconocido caudal de conocimientos acerca de los seres humanos y sus interacciones, y a la administración de recursos comunitarios para promover el bienestar de todos sin discriminación” de lo expuesto y en relación a los datos obtenidos en la encuesta un alto nivel de participantes están de acuerdo que el departamento de talento humano sea dirigido por un profesional en trabajo social mientras que una minúscula parte no se encuentra en acuerdo.

¿Cuál de las siguientes actividades como profesional en trabajo social realiza con frecuencia? (P23)

Tabla N°31: ¿Cuál de las siguientes actividades como profesional en trabajo social realiza con frecuencia? (P23)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ENTREVISTAS PERSONALES	3	27,3	27,3	27,3
ENTREVISTAS GRUPALES	1	9,1	9,1	36,4
CAPACITACIONES	5	45,5	45,5	81,8
CERTIFICACIONES	2	18,2	18,2	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

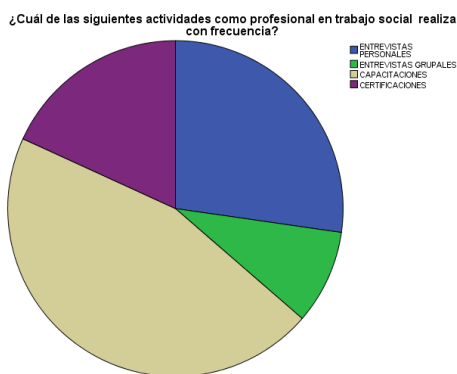


Gráfico N° 29 ¿Cuál de las siguientes actividades como profesional en trabajo social realiza con frecuencia? (P23)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación se puede decir que el 27,30% manifiestan que realiza entrevistas personales, mientras que el 9,10% manifiestan que realiza entrevistas grupales, el 45,50% capacitaciones y el 18,20% certificaciones.

Interpretación:

(Alayon, 1987)“Los trabajadores sociales profesionales se consagran al servicio del bienestar del género humano; al uso disciplinado de un reconocido caudal de

conocimientos acerca de los seres humanos y sus interacciones, y a la administración de recursos comunitarios para promover el bienestar de todos sin discriminación” de acuerdo a la definición y en concordancia con los datos obtenidos una media poblacional mediana realiza dentro de sus actividades de trabajo capacitaciones como pilar fundamental en su ejercicio profesional mientras que una media mínima realiza entrevistas grupales, un porcentaje menor a la media realiza entrevistas individuales aludiendo que son el pilar de su accionar.

¿Cuántas intervenciones sociales realiza con sus usuarios mensualmente? (P24)

Tabla N°32:¿Cuántas intervenciones sociales realiza con sus usuarios mensualmente? (P24)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DIEZ	5	45,5	45,5
	VEINTE	5	45,5	90,9
	MAS DE 20	1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta



Gráfico N° 30 ¿Cuántas intervenciones sociales realiza con sus usuarios mensualmente? (P24)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación se puede decir que el 45,50% manifiestan que realiza 10 intervenciones sociales, mientras que el 45,50% manifiestan que realiza

20 intervenciones grupales y el 9,10% realiza más de 20 intervenciones sociales al mes.

Interpretación:

El concepto de intervención social como la acción organizada de un conjunto de individuos frente a problemáticas sociales no resueltas en la sociedad a partir de la dinámica de base de la misma, es decir que la intervención social es la acción de enfrentar diferente problemáticas para la solución pacífica de las mismas, en conjunto con los datos resultantes los profesionales encuestados realizan de forma igualitaria entre diez y veinte intervenciones sociales como parte de sus actividades laborales.

¿En su gestión como trabajador social señale cuál de las siguientes técnicas e instrumentos mencionados es el que más utiliza? (P25)

Tabla N°33: ¿En su gestión como trabajador social señale cuál de las siguientes técnicas e instrumentos mencionados es el que más utiliza? (P25)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos INFORME SOCIAL	11	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

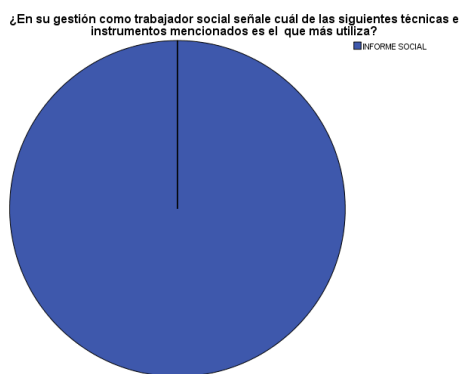


Gráfico N° 31 ¿En su gestión como trabajador social señale cuál de las siguientes técnicas e instrumentos mencionados es el que más utiliza? (P25)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis: De los datos obtenidos en la investigación se deduce que el 100% de los encuestados utiliza con mayor frecuencia el informe social dentro de su área de trabajo.

Interpretación: (Alayon, 1987)“Los trabajadores sociales profesionales se consagran al servicio del bienestar del género humano; al uso disciplinado de un reconocido caudal de conocimientos acerca de los seres humanos y sus interacciones, y a la administración de recursos comunitarios para promover el bienestar de todos sin discriminación” de acuerdo a la definición y en concordancia con los datos obtenidos una media poblacional alta realiza dentro de su área laboral informes sociales como eje primordial en su gestión profesional.

¿Indique Ud. dentro del contexto político social cultural, cual es el de mayor relevancia? (P26)

Tabla N°34: ¿Indique Ud. dentro del contexto político social cultural, cual es el de mayor relevancia? (P26)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POLÍTICO	2	18,2	18,2
	SOCIAL	6	54,5	72,7
	CULTURAL	3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

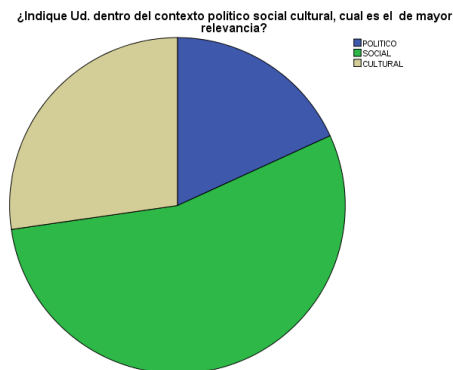


Gráfico N° 32 ¿Indique Ud. dentro del contexto político social cultural, cual es el de mayor relevancia? (P26)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis: Con los datos obtenidos en la investigación se puede decir que el 18,20% manifiestan que el contexto más relevante es el político, mientras que el 54,50% declaran que el social y el 27,30% el cultural.

Interpretación: Según (Ortiz Carrión, 2010). Es un conglomerado de factores que influyen sobre los resultados de un proceso específico, es aquello que nos rodea en toda área y aspecto porque nos permite considerar ciertos factores para influir y promover el desarrollo además que tiene una consideración que, dependiendo del contexto que estemos. Realizando una asociación entre la definición y los resultados obtenemos que un 54% de los encuestados mantienen su accionar en el contexto social mientras que un mínimo del 18% ejercen dentro del contexto político como pilar de su ejercicio.

¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización? (P27)

Tabla N°35: ¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización? (P27)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CAPACITACIONES	6	54,5	54,5	54,5
CHARLAS	5	45,5	45,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización?

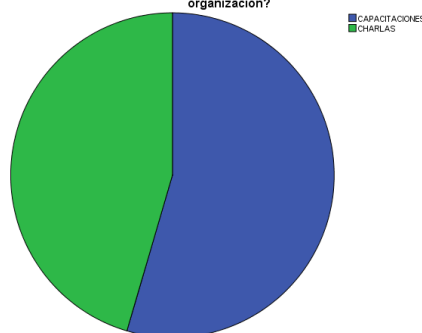


Grafico N° 33 ¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización? (P27)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 54,50% revelan que utilizan capacitaciones como herramienta para fomentar el desarrollo personal, mientras que el 45,50% utiliza charlas.

Interpretación:

(Alayon, 1987)“El trabajo social individualizado es un proceso empleado por algunas instituciones consagradas a fomentar el bienestar público para ayudar al individuo a afrontar con mayor eficacia sus problemas de ajuste social” de lo expuesto y en relación a los datos obtenidos en la encuesta un alto nivel de participantes utiliza las capacitaciones como método de fomento para el desarrollo personal mientras que un bajo grado utiliza charlas.

¿Conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros de trabajo? (P28)

Tabla N°36: ¿Conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros de trabajo? (P28)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	7	63,6	63,6	63,6
Válidos NO	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta



Gráfico N° 34 ¿Conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros de trabajo? (P28)
Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación realizada se consigue como resultante, que el 63,60% de los encuestados conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros de trabajo, mientras que el 36,40% expresa que no es de su conocimiento que actividades realizan.

Interpretación.

La responsabilidad como rol se refiere a las obligaciones responsabilidades que se derivan del desempeño de una función, dentro de la administración de talento humano y el rol que ejerce trabajo social, en función de los datos obtenidos se destaca un porcentaje de más del 60% de encuestados conocen las actividades de sus compañeros de trabajo mientras que el 40% restante desconoce de mencionadas actividades así como en mínimos casos de los objetivos empresariales.

¿Los procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de trabajo social cuentan con indicadores? (P29)

Tabla N°37: ¿Los procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de trabajo social cuentan con indicadores? (P29)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válidos	SI	11	100,0	100,0	100,0
---------	----	----	-------	-------	-------

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta



Gráfico N° 35 ¿Los procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de trabajo social cuentan con indicadores? (P29)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De los datos obtenidos en la investigación se deduce que el 100% de los encuestados cuentan con indicadores para la evaluación y seguimiento de sus actividades.

Interpretación:

indicador definido como herramienta para clarificar y definir de forma eficiente objetivos, impactos, de una actividad midiendo con esto el grado de aceptación o rechazo de la misma, con esta definición observamos que los profesionales en trabajo social en su accionar laboral cuenta en su mayoría con indicadores de seguimiento y evaluación de sus actividades.

¿Considera que la intervención desarrollada por Trabajo Social en los procesos de gestión en el área de talento humano es la adecuada? (P30)

Tabla N°38: ¿Considera que la intervención desarrollada por Trabajo Social en los procesos de gestión en el área de talento humano es la adecuada? (P30)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	10	90,9	90,9	90,9
Válidos NO	1	9,1	9,1	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

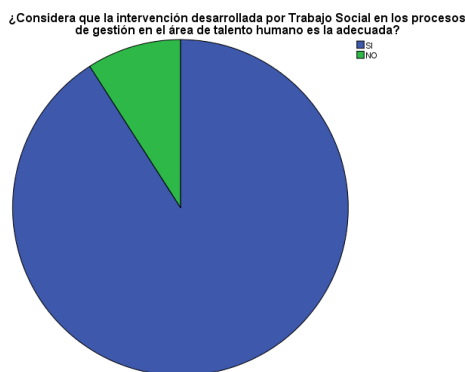


Gráfico N° 36 ¿Considera que la intervención desarrollada por Trabajo Social en los procesos de gestión en el área de talento humano es la adecuada? (P30)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación realizada se consigue como resultante, que el 90,90% de los encuestados considera que su intervención en procesos de gestión de talento humano es la apropiada, mientras que el 9,10% considera que no es la adecuada.

Interpretación:

El trabajo social “es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y

la liberación de las personas, la intervención que realiza trabajo social en talento humano es de importancia, porque mantiene un apropiado equilibrio entre la organización y sus trabajadores con esta referencia y los datos resultantes determinamos que en una mayoría de los encuestados están de acuerdo que la intervención realizada por trabajo social es de valor.

¿Cómo profesional en trabajo social su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales? (P31)

Tabla N°39: ¿Cómo profesional en trabajo social su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales? (P31)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	5	45,5	45,5	45,5
Válidos NO	6	54,5	54,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

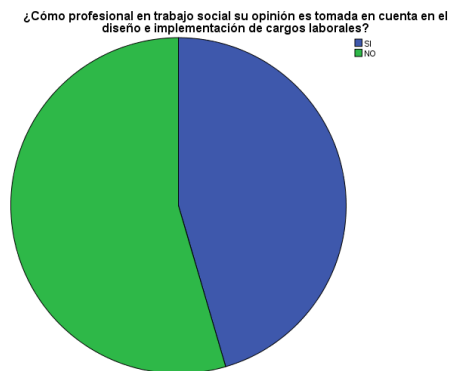


Gráfico N° 37 ¿Cómo profesional en trabajo social su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales? (P31)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De los datos obtenidos en la investigación realizada se consigue como resultante, que el 45,50% de los encuestados manifiesta que su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos, mientras que el 54,50% revela que no es tomado en cuenta para dicha actividad.

Interpretación:

El trabajo social “es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas, tomando en cuenta esta definición y en relación a la estructura organizacional en una posición minoritaria el área de talento humano toma en cuenta la opinión de trabajo social en el desarrollo de sus actividades mientras que un porcentaje mayoritario no es tomado en cuenta sus criterios.

¿Considera usted que su profesión aporta al desarrollo de talento humano? (P32)

Tabla N°40: ¿Considera usted que su profesión aporta al desarrollo de talento humano? (P32)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	11	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

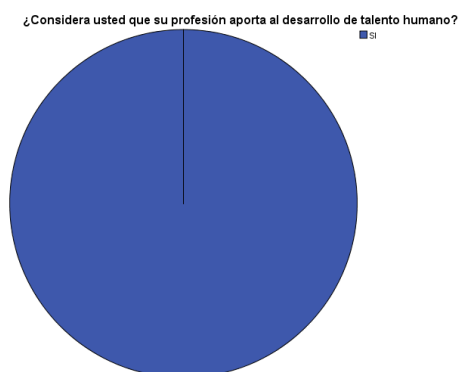


Gráfico N° 38 ¿Considera usted que su profesión aporta al desarrollo de talento humano? (P32)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

Con los datos obtenidos en la investigación se concluye que el 100% de los encuestados consideran que aportan al desarrollo de talento humano.

Interpretación:

Para (Serralde) Desarrollo es un proceso de cambio en la cultura organizacional a través de la utilización de la tecnología de la ciencia del comportamiento, la

investigación y la teoría, las mismas que encasillan un contexto administrativo, educativo que en función a las actividades ejercidas por trabajo social son de aporte esencial al desarrollo de las potencialidades de los seres humanos.

**¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo?
(P33)**

Tabla N°41: ¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P33)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	2	18,2	18,2	18,2
FRECIENTEMENTE	8	72,7	72,7	90,9
RARA VEZ	1	9,1	9,1	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

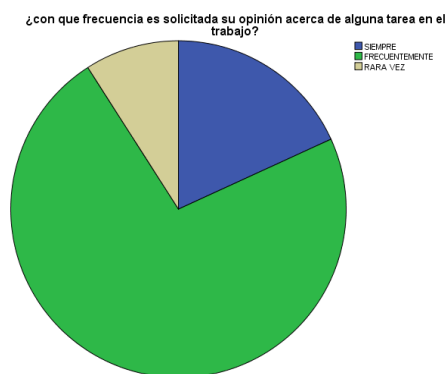


Gráfico N° 39 ¿Con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo? (P33)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 18,20% de encuestados manifiesta que siempre es tomada en cuenta su opinión mientras que el 72,70% comenta que frecuentemente y el 9,10% asegura que rara vez.

Interpretación:

Según (Real Academia de la Lengua Española, 2014) frecuencia es el número de veces que se repite un proceso periódico por unidad de tiempo, partiendo de esta definición la frecuencia con que es solicitada una opinión en su grado más alto es del 72% que refleja una frecuencia moderada mientras que, en su grado minoritario no se ha pedido resoluciones.

¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P34)

Tabla N°42: ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P34)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	7	63,6	63,6	63,6
Válidos FRECUENTEMENTE	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: Encuesta

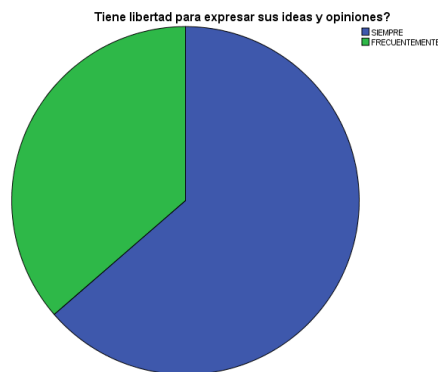


Gráfico N° 40 ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones? (P34)

Elaborado por: Christian Soria (2018)

Análisis:

De la investigación realizada se puede decir que el 63,60% de encuestados manifiesta que siempre puede expresar sus ideas libremente, mientras que el 36,40% comenta que frecuentemente expresa sus opiniones con libertad

Interpretación:

Del resultante de la investigación se obtuvo que en un índice alto las personas tienen la libertad de expresar sus ideas sin que sean menospreciadas o desechadas mientras que en una minoría se determina que no pueden expresarse debido a la falta de confianza que tienen hacia sus pares.

Verificación de hipótesis

La verificación de la hipótesis se comprobó a través de la aplicación del estadígrafo de significación Chi cuadrado (χ^2), en función de los datos analizados e interpretados obtenidos en la encuesta aplicada a las profesionales en Trabajo Social, Personal Del Área De Talento Humano, Trabajadores En General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato, y a los GADS de la provincia de Tungurahua.

Pregunta 15, ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?

Pregunta 21, ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

Tabla de frecuencia

Tabla N°43: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	23	22,8	69,7	69,7
	NO	10	9,9	30,3	100,0

Total		33	32,7	100,0	
Perdidos	Sistema	68	67,3		
Total		101	100,0		

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: SPSS

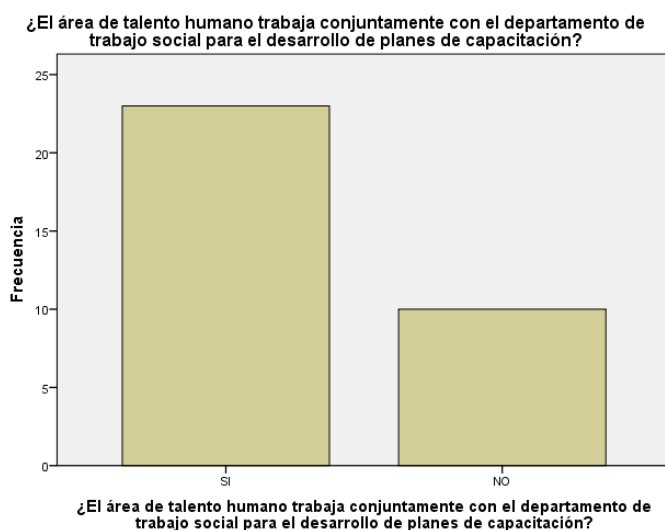


Grafico N° 41: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: SPSS

Tabla N°44: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	21	20,8	63,6	63,6
	NO	12	11,9	36,4	100,0
	Total	33	32,7	100,0	
Perdidos	Sistema	68	67,3		
Total		101	100,0		

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

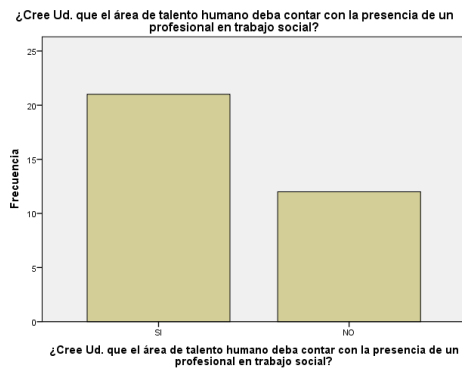


Grafico Nª 42: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

Comprobación de la hipótesis con Chi cuadrado

Modelo lógico

H = Trabajo Social Y Gestión Del Talento Humano En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato.

Prueba de Hipótesis

Ho = Trabajo social **NO** incide en la Gestión Del Talento Humano En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato

H1 = Trabajo Social **SI** incide en la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia = $\alpha = 0.05$

Nivel de confianza = 95%

Especificaciones del estadístico

Con el uso estadístico de **Xi²** se elabora un cuadro de contingencia de 2 filas por 5

Columnas con la aplicación:

Tabla N°45: Tabla de contingencia ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? * ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

		¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?		Total
		SI	NO	
¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?	Recuento	15	8	23
	Frecuencia esperada	14,6	8,4	23,0
	Recuento	6	4	10
	Frecuencia esperada	6,4	3,6	10,0
	Recuento	21	12	33
	Frecuencia esperada	21,0	12,0	33,0

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: SPSS

Verificación de la hipótesis chi cuadrado

Tomando en cuenta un nivel de significancia de 0.05 y con el grado de libertad obtenido en el SPSS igual a 1, nos trasladamos a la tabla de chi-cuadrado obteniendo un valor igual a 0,82^a que corresponde al límite de aceptación

χ^2 = Chi. Cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

Elección de la prueba

Para establecer la correspondencia de las variables se eligió dos preguntas de la encuesta, una por cada variable de estudio, lo que permitió efectuar el proceso de combinación.

Tabla N°46: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,082 ^a	1	,775		
Corrección por continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,081	1	,775		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,537
Asociación lineal por lineal	,080	1	,778		
N de casos válidos	33				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,64.

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: SPSS

Con el valor de Chi – cuadrado igual a 082 se determina que la hipótesis nula se encuentra dentro del rango de aceptación por consiguiente se confirma la hipótesis

Tabla N°47: Medidassimétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por Coeficiente de contingencia	,050	,775
N de casos válidos	33	

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: SPSS

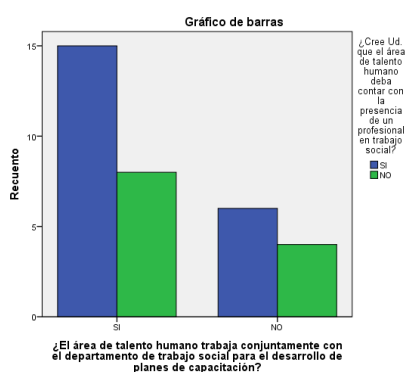


Gráfico N°43: El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación

Elaborado por: Soria, C. (2018)

Fuente: SPSS

De acuerdo a la aplicación de fórmulas se obtiene que: $\chi^2 = 082$, el nivel de significación 0.05 y con 1 grado de libertad donde los resultados de cálculo arrojados determinan que el χ^2 tabulado es de 775; lo que comprueba que se rechaza la hipótesis nula y reconoce a la hipótesis alternativa siendo esta “Trabajo Social Y Gestión Del Talento Humano En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato”.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Según la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se plantearon algunas conclusiones, las cuales se mencionan a continuación:

- Con los datos obtenidos en la investigación se llega a la conclusión que la intervención del trabajador social se ve limitada por falta de conocimiento en modelos de intervención en talento humano.
- De los datos obtenidos en la investigación se consigue como resultante, que el 45,50% de los profesionales en trabajo social no son tomados en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales mientras que el 54,50% revela que no es así reconociendo esta actividad como una debilidad en la gestión de talento humano en función del rol que tiene el profesional en trabajo social.
- Se reconoce como fortaleza la intervención que realiza trabajo social en las decisiones administrativas con respecto a faltas disciplinarias a favor de los empleados precautelando los derechos que cada uno tiene.
- Se comprueba la hipótesis a través de la prueba chi cuadrado dando como resultado: $\chi^2 = 082$, el nivel de significación 0.05 y con 1 grado de libertad donde los resultados de cálculo arrojados determinan que el χ^2 tabulado es de 775; lo que comprueba el grado de aceptación de la hipótesis.

RECOMENDACIONES

- Realizar un modelo de gestión que sirva para orientar al profesional en trabajo social sobre las actividades a realizar en el área de talento humano, así como todas las fortalezas y oportunidades que se obtenga con su aplicación.
- Se recomienda que el área de Trabajo Social forme parte durante el diseño e implementación de cargos laborales así también en la selección de personal.
- Realizar entrevistas, que permitan entender la realidad del personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Título: Modelo de Gestión de Trabajo Social en Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Institución Ejecutora: Gobierno Autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato.

Beneficiarios Directos:

Área de trabajo social

Gobierno Autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato.

Beneficiarios Indirectos:

Clientes externos e internos de la empresa

Ubicación:

País: Ecuador

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Tiempo Estimado para la Ejecución:

Inicio: Octubre 2017

Fin: Enero 2018

Equipo Técnico Responsable:

Investigador: Christian Soria Ulloa

Tutor: Mac. Lcda. Silvia Altamirano

Departamento de Talento Humano

Costo: \$600

Antecedentes de la Propuesta

La investigación realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato ha permitido determinar las diferentes debilidades y fortalezas que tiene el profesional en Trabajo Social en la gestión de Talento Humano, lo que demanda de una atención urgente por parte de los profesionales antes mencionados.

Es importante destacar que las actividades del profesional en Trabajo Social se ven limitadas porque muchas empresas desconocen de las acciones que se realiza dentro de esta área y más aún en trabajo conjunto con el departamento de Talento Humano, debido a la falta de coordinación entre estas dos áreas y a la falta de un sistema de gestión administrativa adecuada.

La gestión de Talento humano debe crear los funcionamientos esenciales de la interacción y del crecimiento personal, contribuyendo a que cada individuo satisfaga en la medida de lo posible sus necesidades; de esta manera pueden desarrollarse ambientes laborales adecuados que estimularán la competitividad y solidez de las organizaciones.

El Trabajador Social por otro lado tiene un rol fundamental, pues su trabajo se orienta a consentir el desarrollo del personal tanto en sus capacidades emocionales, fomentando un modelo de desarrollo basado en la teoría de los sistemas, optimizando así la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

El Modelo de Gestión de Trabajo Social en Talento Humano contribuye al desarrollo y satisfacción de las necesidades esenciales, fomentando el protagonismo de las personas y logrando su transformación personal.

Justificación

Las organismos se desarrollan en un entorno altamente cambiante, colocando a las instituciones en situaciones críticas para mantenerse, lo que conlleva a una búsqueda de la excelencia con retos, graduales y continuos y la labor de los dirigentes del área de Talento humano es conducir al personal a lograr la eficiencia y eficacia a través del

trabajo individual, grupal y coordinado para buscar colectivamente la efectividad de la organización.

La gestión de talento humano, demanda una visión metódica permanente y dinámica de la organización, para atender la demanda de personal en los diferentes frentes de trabajo. La importancia de esta técnica gerencial radica en que con su aplicación puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización

En las empresas pequeñas y medianas existe, por lo general, un departamento de talento humano, el cual orienta al personal en sus funciones. Sin embargo, no es común ver un departamento de Trabajo Social, sin considerar que éste puede desempeñar un papel vital en el engranaje laboral por la serie de beneficios tanto para el empresario como para el empleado.

Es necesario tener en cuenta que la figura del trabajador social empresarial está contemplada en la legislación pertinente, la cual establece una cuantía de trabajadores sociales por número de empleados así, el Código de Trabajo en artículo 42, literal 24 señala: “La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a pactar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento” (Código de Trabajo, 2017).

En algunos casos el área de trabajo social suele compartir responsabilidades y tareas con el departamento de talento humano, como en oficios ante los prestatarios de la seguridad social, implementación ejecución de programas de asistencia social empresarial, visitas a domicilios, informes, entre otras. De esta manera el área de talento humano puede reforzar su atención en el crecimiento y enriquecimiento profesional de los empleados.

El departamento, o responsable de trabajo social, puede asumir la gestión y el desarrollo operativo de la empresa; como ejemplo, adecuando los recursos y las

estructuras organizacionales, reinterpretando las relaciones laborales de acuerdo a las realidades particulares, regularizando el área de responsabilidad social empresarial, evaluando el monto de las remuneraciones, entre otras funciones.

La potenciación de talento humano, a través de nuevos enfoques, será una de las mayores labores del trabajador social, y para eso es necesario que éste se empodere y comprenda la realidad en la que se desenvuelve cada empleado y orientar a la empresa a que, en el límite de sus responsabilidades, incida en un mejoramiento de la misma; de esta manera se puede lograr una mayor unidad y fortaleza corporativa.

En las empresas donde existe la figura del Trabajador Social su papel se orienta tanto a la atención de trabajadores como a la asesoría del departamento de talento humano buscando apoyar al empleado para que sea más eficiente logrando que su bienestar laboral le brinde las seguridades debidas, así como las oportunidades necesarias para su estabilidad y crecimiento personal y profesional

Objetivos

Objetivo general:

Elaborar un modelo de gestión de Trabajo Social en Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato.

Objetivo específicos:

- Analizar los distintos modelos de gestión de Trabajo Social en talento humano que se puedan aplicar en el GAD Municipalidad Ambato.
- Diagnosticar la situación actual y el ambiente laboral en la que se encuentra los empleados del GAD Municipalidad Ambato.

Dado que el sujeto de intervención es la organización se debe buscar la solución a las situaciones que provoquen disfuncionalidad laboral, pero desde el lado humano.

Análisis de factibilidad

La premisa de la empresa es lograr la excelencia, lo cual es positivo para el desarrollo y sostenibilidad de la misma; sin embargo, esta cualidad puede hacer que se pasen por alto problemas personales de las y los trabajadores, los cuales indiscutiblemente afectarán a la productividad, pero sobre todo su salud ocupacional.

El enfoque del profesional en trabajo social permite entender las circunstancias individuales de cada trabajador/a, conociendo información determinada que posibilite una gestión del talento humano personalizada y en sintonía con el factor humano, dicho esto la propuesta de elaborar un modelo de gestión de Trabajo Social en Talento Humano tiene la factibilidad adecuada, ya que permite trabajar con todos los actores sociales que componen la organización, posibilitando así un mejor rendimiento laboral y lograr así una participación activa y comprometida por parte de los trabajadores hacia la empresa, se cuenta con los recursos necesarios para la elaboración de la propuesta como son los recursos económicos, materiales y el más importante el recurso humano.

Factibilidad Técnica

Si existe factibilidad técnica debido a que existe el dominio de la problemática investigada ya que el investigador realizó por un periodo determinado de tiempo sus prácticas estudiantiles en dicha institución permitiéndole conocer la realidad de los trabajadores, del área de trabajo social y del departamento de talento humano.

Fundamentación Legal

El marco legal e institucional de la Política Laboral en el Ecuador está conformado por una serie de garantías constitucionales, leyes, derechos y demás normativas a nivel nacional que amparan y acogen a los trabajadores.

Derechos y garantías constitucionales para la producción y empleo. - El Título VI, “Régimen de Desarrollo” de la Constitución vigente, menciona normas, derechos y principios fundamentales en el trabajo, amplía la protección laboral al trabajo

autónomo, de auto sustento y de cuidado humano; prioriza que el sistema económico será: social y solidario, asociativa, cooperativa, familiar, autónoma, (art. 319 y 333); además, se expone la obstaculización de todo tipo de tercerización e intermediación laboral para actividades propias y habituales de una empresa (Art. 327); garantiza la no discriminación y beneficia a través de medidas de acción para ciertos grupos (art. 329, 330, 331 y 332). (Constitucion de la republica del Ecuador, 2008)

Los derechos y principios fundamentales en el trabajo. - La Constitución mantiene las normas referidas a la libertad de asociación, el derecho de sindicación y la negociación colectiva enfatizando algunos cambios, todas estas normas establecidas en el art. 326. En relación a la libertad de asociación, promueve la posibilidad de afiliarse o no a las organizaciones; contiene la posibilidad de que el Estado estimule la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores. (Constitucion de la republica del Ecuador, 2008)

En el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador, la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo surge como parte de los derechos del trabajo y su protección. Este Programa está sustentado en el Art. 326, numeral 5 de la (Constitucion de la republica del Ecuador, 2008), en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

En el sector privado, además de la Constitución, rige el Código del Trabajo; en tanto, el sector público con la LOSCCA (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carreras Administrativas), ambos relacionados con el Ministerio de Relaciones Laborales.

Metodología

Modelo operativo

Dentro de los modelos analizados sobre la función que realiza trabajo social, para la presente propuesta se tomó en cuenta al modelo de gestión de casos, el modelo sistémico y el modelo de gestión social estratégica

Según Viscarret(2014) Modelo de **gestión de casos** hace referencia como una forma de asegurar la estabilidad de los trabajadores que poseen problemas complejos dentro del área de talento humano del GAD Municipal de Ambato es una prioridad el bienestar y seguridad de los trabajadores establece formas de manejo de cada área separando las problemáticas personas a lo que se refiere su desempeño laboral se realiza abordajes individuales y también grupales cuando este lo requiere.

Se hace referencia este modelo por la participación constante que tiene el Trabajador Social y manejo de actividades en el que se encuentra allegado, es necesario que el personal esa Profesional y ético ante el manejo de problemáticas por lo cual es necesario que el profesional maneje y cree políticas de desarrollo dentro de su planificación para mostrar la importancia del mismo en la institución, a través de las necesidades presentadas en los usuarios, para una colaboración conjunta con resultados eficientes, efectivos y eficaces.

El modelo sistémico es un aporte teórico enriquecedor que ayuda a la incorporación de las partes, analiza al individuo de una forma total, este modelo construye la acción del trabajo social, como una realidad de las actividades que realiza, la interrelación disciplinaria que este desempeña y como se interrelaciona. Es importante que el Trabajador Social organice los elementos dentro del área de Talento humano, para que las partes sean manejadas como un todo y así provoque cambios mayoritarios y sostenibles para esta área y la empresa en general sin olvidar la interdependencia que estos desempeñan, alojando sus relaciones y fortaleciéndolas.

Al analizar este punto plantado, marcamos al trabajador social como un ente fundamental y competitivo dentro de las actividades que desempeña, muestra la incorporación de sistemas y manejo del mismo. El Trabajador Social realiza se forja como el mejoramiento conjunto del ambiente laboral y todo lo que está a su cargo para su mejor funcionamiento. (Viscarret, 2014)

Modelo de Gestión Social Estratégica: En este modelo los procesos y prácticas permiten asumir la responsabilidad por el desempeño, procurando un desarrollo eficaz, eficiente, equitativo y sostenible que contribuya a la reducción de la desigualdad, la reducción de la pobreza, el fortalecimiento de los estados democráticos, así como el fortalecimiento de la ciudadanía. (Fantova F. , 2005).

En este modelo la misión estará enfocada en el desarrollo humano; la visión tendrá como eje principal el talento humano; las políticas se traducirán en medidas que conlleven la satisfacción de necesidades; los objetivos y metas se encaminarán a elevar la calidad de vida laboral, al fomento de la participación, la orientación a los trabajadores, y a la generación de compromisos.

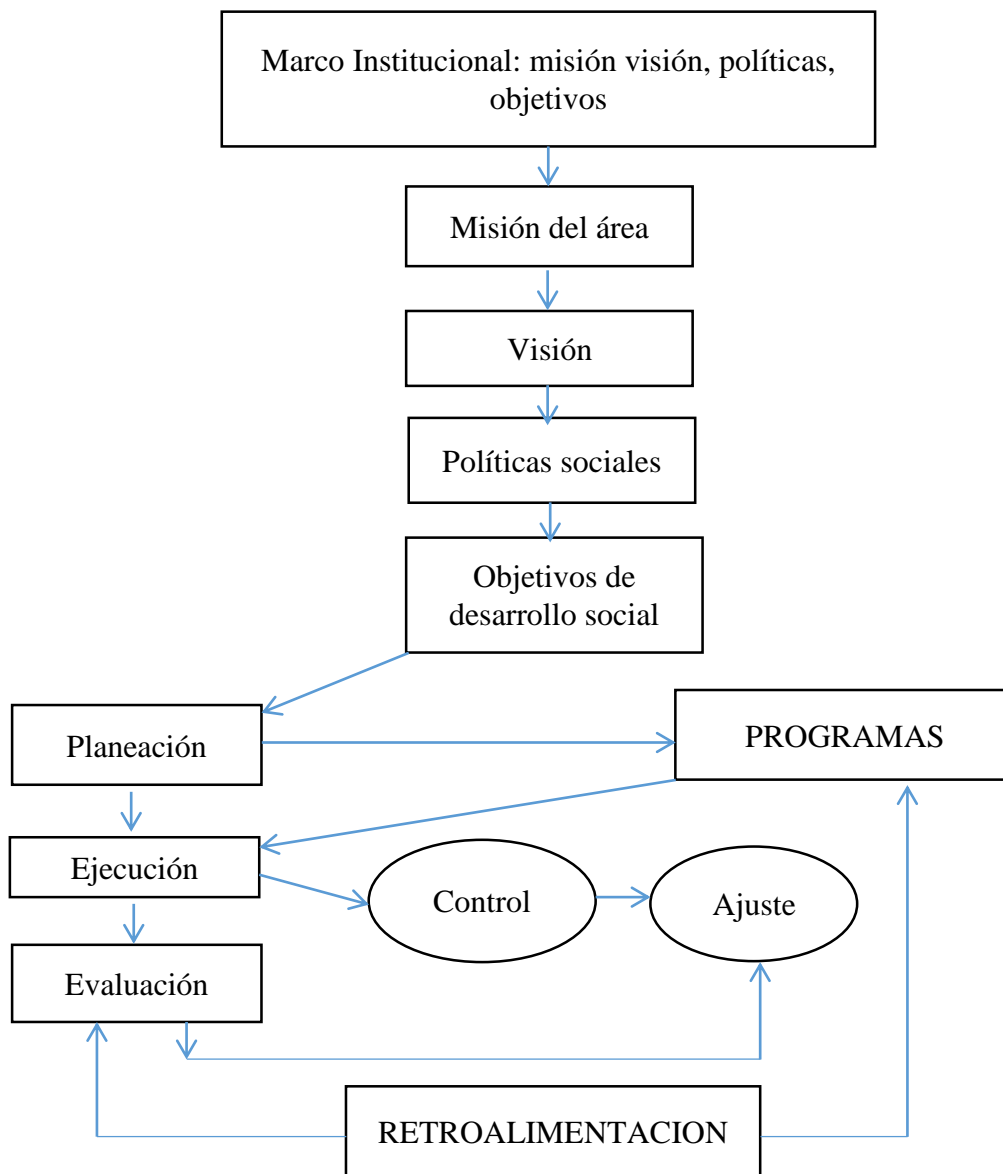
Las estrategias se formulan identificando las debilidades y las fortalezas internas de la empresa; así mismo las amenazas y oportunidades externas; analizando alternativas y seleccionando aquellas que aseguren éxito organizacional.

El departamento de talento humano estará integrado por un equipo interdisciplinario, cuyos miembros sean profesionales responsables capacitados, que manejen una comunicación y un nivel óptimo de colaboración en beneficio del personal de la empresa.

El papel del trabajador social será el de identificar y conocer la cultura, estructura y jerarquía organizacional ya que sobre esta base conocerá y comprenderá los procesos y su pertinencia en el desarrollo de la empresa.

El departamento de talento humano asesorará todas las gerencias de la empresa, coordinando su trabajo con cada jefe departamental o líder de grupo.

Gráfico N° 44. MARCO INSTITUCIONAL



Fuente: (Fantova F. , 2005)
Elaborado por: Soria, C. (2018)

Tabla N°48: Matriz Foda

Análisis Interno	Análisis Externo
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano capacitado en base a sus funciones. • Infraestructura apropiada. • Apertura al cambio por parte del personal • Participación activa de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento laboral (Posibilidades de ascender de puesto) • Adaptabilidad al implementarse un modelo de trabajo social. • Alianzas entre empresas de la misma.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de cultura de trabajo en los empleados de la empresa. • Escasos incentivos al trabajo • Deficiente ambiente laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios reglamentarios en el Código de Trabajo y reformas constitucionales.

Fuente: GAD Municipalidad de Ambato

Elaborado por: Soria. C. (2018)

Línea Principal 1:

Autonomía y Reconocimiento en la Gestión de Trabajo Social

En esta línea estratégica, se enfocará la propia identidad, reconocimiento y manejo de recursos para el desarrollo de la gestión, lo cual se fundamenta en los siguientes componentes:

- Conformación de la misión, visión, objetivos y valores, que vayan de acuerdo a las políticas internas de la empresa y del país, lo cual sea examinado por los diferentes actores y se le otorgue la importancia necesaria para que el trabajo de dicha gestión vaya encaminado a la guía de su funcionamiento.

- **Misión:** promover el desarrollo personal a través de una gestión integral, con visión humanista y pensamiento crítico, originando la equidad justicia social, respeto a la diversidad y derechos humanos con efectividad de procesos y políticas sociales.
- **Visión:** la profesión de Trabajo Social se constituirá en una unidad de formación, mediante el impulso permanente del desarrollo del ser humano, caracterizada por la excelencia y efectividad que garantiza el ejercicio de los derechos humanos-.
- **Objetivos:**
 - fortalecer la institucionalidad.
 - promover el desarrollo del bienestar social.
- **Valores:**
 - Transparencia
 - Honestidad
 - Compromiso
 - Justicia social
 - Responsabilidad social
 - Respeto
 - Equidad
 - Eficiencia y Eficacia
- Conocimiento certificado, es decir que la persona que realiza la gestión de trabajo social sea profesional en esta rama o esté cursando sus estudios superiores en la carrera de trabajo social.
- Promoción de la gestión de trabajo social, con específico énfasis en la generación de mayor reconocimiento por parte de la directiva de la labor que se realiza para obtener el apoyo necesario de recursos (humanos, económicos,

entre otros.). Además de realizar la promoción necesaria con los demás actores, para que conozcan a cabalidad sobre la gestión de trabajo social.

- Participación en los procesos de toma de decisiones que estén relacionados con el bienestar y desarrollo humano de los actores, en donde se propicie espacios para el diálogo para que todos los actores sean escuchados, las ideas sean tomadas en cuenta y los propósitos sean puestos en común. (Fantova F. , 2005)

Línea Principal 2:

Mejora Continua en los Servicios que ofrece Trabajo Social

En esta línea estratégica, las acciones se enfocan en mejorar los servicios en la gestión que realiza Trabajo Social en sus diferentes áreas, los cuales apuntan a ser parte de la calidad de manera sostenible y sustentable. Aquello se establece en los siguientes componentes:

- Bienestar Social Integral e Integrador, lo cual fomente la participación de los diferentes actores como oficiales de cambio y su compromiso con su entorno social, asegurando una responsabilidad social compartida a nivel organizacional.
- Formalización del Diseño del Plan de Selección del Personal, en donde haya una documentación organizada del proceso que guía la selección del personal y de esta manera los cargos requeridos sean asignados a las personas indicadas basándose en un estudio sociocultural y político.
- Capacitación al personal como valor agregado a la Organización, siguiendo un proceso encaminado a la detección de necesidades de aprendizaje, los resultados serán propicios para el desarrollo personal, profesional, familiar y organizacional, lo cual permite contar con el capital humano altamente calificado en dar respuestas responsables a las problemáticas que se presentan en el diario vivir.

- Agenda Social Corporativa (Gobierno Autónomo Descentralizado), asumido como el pilar fundamental de una responsabilidad social compartida en beneficio de todos. (Fantova F. , 2005)

Plan Operativo de la Intervención

Tabla N°49: Línea Principal 1 Autonomía y Reconocimiento en la Gestión de Trabajo Social

Línea Principal 1 Autonomía y Reconocimiento en la Gestión de Trabajo Social			
Descripción del Programa	Beneficiarios	Objetivos	Actividades por proyecto
<p>Establecimiento de la autonomía de trabajo social con los proyectos:</p> <p>Generación de su propia misión, visión, objetivos, principios, metas.</p> <p>Promoción para la formalización de la normativa que guíara la gestión de trabajo social.</p> <p>Reconocimiento de la gestión de trabajo social con los proyectos:</p> <p>Sistema de información organizacional de actividades</p>	<p>Trabajo social</p> <p>Talento Humano</p> <p>Trabajadores</p> <p>GAD Ambato</p>	<p>Fortalecer la gestión que realiza el área de trabajo social y su debida formalización en la organización.</p> <p>Difundir en la organización a través de los medios de comunicación de la misma su visión, misión, objetivos, principios, metas, y la importancia del apoyo y empoderamiento de los actores en los programas y proyectos</p>	<p>Descripción y establecimiento de la misión, visión, principios, objetivos y metas.</p> <p>Se deberá entregar a la Directiva el Proyecto, indicando la importancia de la formalización de</p> <p>esta normativa, como parte del óptimo funcionamiento en el ejercicio profesional de Trabajo Social en (Gobierno Autónomo Descentralizado)</p> <p>Creación de un Link en donde los actores de la Organización puedan acceder para conocer sobre los planes, proyectos o programas.</p> <p>Difundir su normativa vía e-mail, por carteleras y repartición de trípticos a cada representante directivo de área.</p>

<p>en función al bienestar de los actores(trabajadores y gerentes)</p> <p>Elaboración del informe de desarrollo de la gestión de trabajo social</p> <p>Promoción de la gestión que desempeña trabajo social en la empresa</p>			<p>Con anticipación, comunicar al personal vía e-mail y por carteleras sobre el proyecto o plan que se llevará a cabo.</p> <p>Para garantizar el éxito de este proyecto se realizará encuestas periódicas a los actores para conocer si ha sido efectivo y se ha logrado interiorizar sobre la gestión de Trabajo Social en la Empresa</p> <p>Monitorear los proyectos que se lleven a cabo.</p> <p>Evaluar los proyectos que son parte de la Gestión de Trabajo Social, a través de diferentes técnicas como son la encuesta, entrevista, grupos focales, etc.</p> <p>Los resultados deben ser entregados y publicados a los diferentes grupos involucrados.</p> <p>Entregar dicho Informe a la Directiva en donde se incluya una hoja al final del documento que permita expresar su opinión</p>
--	--	--	--

			<p>Publicar a través del link sobre la normativa y gestión que desempeña Trabajo Social en (Gobierno Autónomo Descentralizado)</p> <p>Propiciar reuniones una vez al mes para realizar la debida organización y garantizar el éxito de este proyecto.</p>
<p>Empoderamiento de los diferentes actores de la organización con el proyecto:</p> <p>Mesas de dialogo con los representantes de cada área.</p>	<p>Trabajo social</p> <p>Colaboradores</p> <p>Talento Humano</p> <p>Trabajadores</p> <p>GAD Ambato</p>	<p>Promover la participación activa de los actores para fomentar la unidad, y sentirse parte del desarrollo personal y organizacional</p>	<p>Convocar a Mesas de acuerdo a los horarios en que sea accesible para cada representante.</p> <p>La planificación siempre deberá ser de acuerdo al objetivo de crear espacios de opinión y sugerencias de cambios para lograr que los proyectos o planes propuestos por parte de Trabajo Social goce de la participación de los actores.</p> <p>Emplear una Acta de Asistencia y de Compromiso en la cual todos firmen terminada la mesa.</p>

Elaborado por: Soria. C. (2018)

Tabla N°50: Línea principal 2: Mejora Continua en los Servicios que ofrece Trabajo Social

Línea principal 2: Mejora Continua en los Servicios que ofrece Trabajo Social					
Descripción del Programa	Beneficiarios	Objetivos	Actividades por proyecto	Responsables	Fecha probable de inicio
Fortalecimiento del bienestar social con un enfoque participativo con el proyecto Implementación de estrategias de intervención en el área de bienestar social con el empoderamiento y compromiso colectivo empresarial	Trabajo Social. Colaboradores. Empresa. Talento Humano Trabajadores	Compartir el compromiso y la responsabilidad en la tarea de generar bienestar social de manera integral e integradora	Servicios del seguro social Gestión del comedor Inclusión laboral Gestión de eventos (fechas memorables) Salud y seguridad ocupacional Evaluación de desempeño Plan de compensación por metas cumplidas Desarrollo personal Evaluación de clima laboral a nivel organizacional Desvinculación laboral asistida	Trabajo Social. Jefe de cada área o departamento	
Acto de formalización del diseño del plan de selección de personal del proyecto	Trabajo Social. Colaboradores.	Promover el desarrollo del plan de selección de personal	Descriptores de cargos Análisis de cargos Proceso de provisión del personal	Trabajo Social. Departamento de OYM	

<p>Implantación del proceso a seguir para llevar a cabo la selección del personal de una manera eficaz y eficiente</p>	<p>Organización. Talento Humano Trabajadores</p>		<p>Manejo de procesos de inducción y entrenamiento Eventos de capacitación</p>	<p>(Organización y Métodos). Jefe de cada área o departamento.</p>	
<p>Capacitación al personal con el proyecto: Elaboración del diagnóstico para detectar necesidades de capacitación</p>	<p>Trabajo Social. Colaboradores. Organización. Talento Humano Trabajadores</p>	<p>Fortalecer el sistema de capacitaciones de acuerdo a la detección de necesidades como base fundamental para su elaboración a posterior</p>	<p>Detección de necesidades Identificación de los recursos adecuados para desempeñar el cargo El diseño del plan de trabajo Ejecución del programa de entrenamiento requerido para ocupar el cargo Evaluación Control y el seguimiento al desempeño del cargo</p>	<p>Trabajo Social. -Asistente Auxiliar que es parte del Departamento de talento humano. Encargada de la logística de las capacitaciones. Jefe de cada área o departamento.</p>	

<p>Agenda social corporativa con el proyecto:</p> <p>Implantación de un plan integrado de desarrollo social apoyando el fortalecimiento de las redes sociales de trabajo social</p>	<p>Trabajo Social. Colaboradores. Talento Humano Trabajadores Otras Empresas que se integren a este Proyecto. Comunidad. Grupos de Interés.</p>	<p>Promover la participación de las empresas similares a GAD Ambato para proponer proyectos sociales que beneficien a los empleados y sus familias grupos de interés comunidad, y sociedad en general, como parte de la responsabilidad social adquirida</p>	<p>Ejes de interés Dimensión social del proceso de integración Estrategia comunitaria para contribuir a mejorar la calidad de vida de los diferentes actores Participación e integración de otras empresas que ayuden a contribuir al desarrollo social Promoción de la cultura de la seguridad como un estilo de vida para garantizar la integridad de los empleados, contratistas, proveedores, y visitantes.</p>	<p>Trabajo Social Autoridades del sector social Directivos de GAD Ambato y de otras empresas que se integren Grupo de monitoreo y evaluación</p>	<p>A partir del mes de octubre del presente año</p>
---	---	--	---	--	---

Elaborado por: Soria. C. (2018)

Tabla N° 51: Coordinación Interinstitucional

INVOLUCRADOS	OBJETIVO	ACCIÓN
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato	Efectuar el Modelo de gestión de Trabajo Social en Talento Humano	- Establecer controles para que se cumpla con el objetivo. - Evaluar el plan operativo aplicado
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato Empleados	Determinar el sistema de capacitación de acuerdo a la detección de necesidades.	- Planificar un programa de capacitación para los empleados - Evaluar el procedimiento para verificar el cumplimiento.
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato Otras empresas	Participación en proyectos sociales con otras empresas que beneficien a los grupos de interés, comunidad y sociedad en general, como parte de la responsabilidad social adquirida.	- Establecer un equipo de trabajo conjuntamente con otras empresas de la misma índole. - Desarrollar proyectos de trabajo social.

Control y retroalimentación de los programas

Con el fin de efectivizar la implementación del modelo de gestión de Trabajo Social en la empresa, se obliga a dar un seguimiento adecuado al plan operativo y todos los programas por lo que se realizará un análisis después de la finalización de cada uno de los programas con el propósito de conocer si se está alcanzando los objetivos propuestos.

Para lograr los resultados de los programas y la eficacia en el control se contará con el apoyo de la alta gerencia de GAD Ambato y los empleados de esta empresa quienes aportaran con información y criterios, misma que servirá de guía para poder seguir con los programas.

Se utilizará una encuesta para medir el cumplimiento de objetivos y conocer cómo avanza el proceso, para luego determinar una retroalimentación, si es necesaria

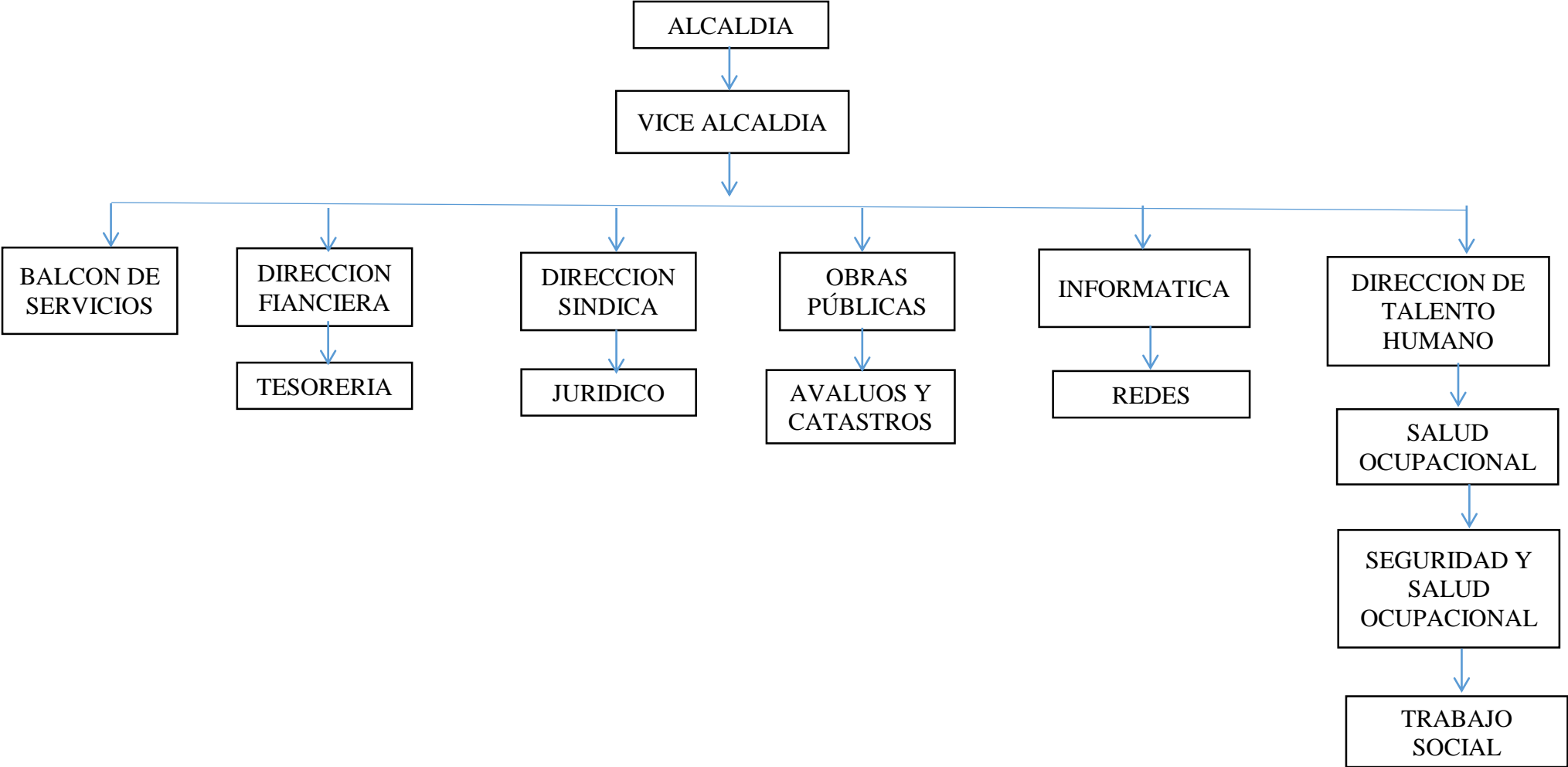
El modelo que se utilizara para el plan operativo será el modelo sistémico, ya que el enfoque que nos presenta se basa principalmente en entender que los sistemas tienen propiedades distintas a la simple suma de sus componentes. El modelo sistémico pasa del estudio del individuo aislado al estudio del sistema y las relaciones entre sus elementos que lo conforman, desde el punto de vista del modelo de gestión de trabajo social en talento humano, tomándolo como un sistema es un todo organizado compuesto de elementos que interaccionan de una manera determinada.

Desde un punto de vista del modelo sistémico es muy importante trabajar atendiendo, en la medida de lo posible, a todos los sistemas involucrados en la vida de la persona, la prioridad está en la intervención en el sistema más cercano y estable en la vida del individuo en este caso particularmente nos referimos al entorno laboral en medida que es el lugar en el cual el individuo pasa la mayor parte del tiempo, desprotegiendo así su entorno familiar y este acostumbra a ser el familiar. Aunque la Terapia Familiar se ha realizado, con esta perspectiva trabajaremos con el seno familiar y laboral en conjunto.

El modelo de intervención sistémico nos insta a evaluar y trabajar de manera global, pensando que la “causa” de los problemas no es la persona aislada o, por lo menos, entender que los factores de mantenimiento de un problema se encuentran en las relaciones del sistema y no en su origen. Con esto queremos decir que no nos interesan tanto las causas (sean genéticas, biológicas, sociales,...) sino el mantenimiento de los problemas referidos al comportamiento relacional de los individuos en la actualidad, a parte de la intervención en la familia esta se debe

expandir hacia otros niveles como son las relaciones laborales, otros profesionales e, incluso, la sociedad en general.

Administración



Previsión de la evaluación

Tabla N°52: Monitoreo y Evaluación de la propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Actores sociales de la Propuesta
¿Por qué evaluar?	Para poder comprobar si se están cumpliendo los objetivos planteados, identificando los factores que están influyendo en los resultados para poder mejorar errores o tomar decisiones pertinentes.
¿Para qué evaluar?	Para mejorar la participación de los actores sociales. Para mejorar el rendimiento y desempeño laboral. Para poder modificar estrategias, reajustar la propuesta y poder mejorar las técnicas y procedimientos utilizados.
¿Qué evaluar?	La organización y administración de la propuesta; los objetivos generales y específicos; las actividades y los recursos materiales.
¿Quién evalúa?	Sr Christian Soria Ulloa Director Del Departamento De Talento Humano
¿Cuándo evaluar?	Al Iniciar, proceso y final de la propuesta.
¿Cómo evaluar?	Se aplicará diferentes métodos como la Observación directa indirecta, encuestas, entre otras herramientas.
¿Con qué evaluar?(Alvarez Recalde, 2015)	Recurso humanos Recursos materiales

BIBLIOGRAFIA

1. Llugsha Muquinche, L. A. (2011). "Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa "tierra linda" del cantón Píllaro". Ambato, Tungurahua, Ecuador.
2. Alayon, N. (1987). *Definiendo al Trabajo Social*. Capital Federal: LITODAR.
3. Alfaro Castellanos, M. (2012). *Administracion de Personal*. Viveros de la Loma Estado de Mexico: Red Tercer Milenio S.C.
4. Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
5. Alvarado Valeria, M. J. (2006). Un nuevo campo de aplicación profesional de Trabajo Social, El area de recursos humanos. el caso de Costa Rica. *Revista de Trabajo Social*, 33-40.
6. Alvarado, L., & Garcia, M. (2008). Características más relevantes del paradigma sociocrítico su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de. *Dialnet*, 189.
7. Alvarez Recalde, C. A. (2015). *Accesibilidad De Las Personas Con Discapacidad Y La Inclusion Laboral En Las Empresas Publicas*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
8. Ander Egg, E. ((1995)). *Diccionario de Trabajo Social*. Buenos Aires: Lumen.
9. Ander-Egg, E. (2004). *Léxico del Trabajo Social y los Servicios Sociales*. Buenos Aires: Lumen.
10. Asamblea General de la FITS. (2014). *Definición Global de Trabajo Social*. Federación Internacional de Trabajo Social.
11. Barg, L. ((1º Edición 2003)). *Los vínculos Familiares: reflexiones desde la práctica profesional*. Buenos Aires: Espacio.
12. Barneth, E., & Casper, M. (2001). *Una definición del ambiente social*. American Journal of Public Health.
13. Blanco, A., & Diaz, D. (06 de Noviembre de 2015). El bienestar social: su concepto y medición. *El bienestar social: su concepto y medición*. Mexico.
14. Caicedo Vargas, D. F. (2017). "Estrategias De Intervencion Desde El Trabajo Social Frente Al Cutting En El Nivel Basico De La Unidad Educativa Luis. A. Martinez Del Canton Ambato Provincia De Tungurahua (Tesis De Trabajo Social Universidad Tecnica De Ambato) Biblioteca. AMBATO, TUNGURAHUA, ECUADOR.

15. Castillo Contreras, M. (2012). *Desarrollo del capital Humano en las Organizaciones (primera edicion)*. Mexico: RED TERCER MILENIO.
16. Chaparro, M. Y., & Urra, M. (30 de Mayo de 2014). Competencias específicas del trabajo social en la gestion del talento humano. *Competencias específicas del trabajo social en la gestion del talento humano*. Colombia: ISSN Vol. 2.
17. Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano 3 edicion. En I. Chiavenato. Mexico: Mc Graw Hill Education.
18. Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
19. Còdigo de Trabajo. (1 de Septiembre de 2017). Disposiciones fundamentales. *Del Contrato Individual de trabajo*. Ecuador.
20. *Codigo Organico Organizacion Territorial Autonomia Descentralizacion*. (2010). Quito.
21. *Constitucion de la republica del Ecuador*. (2008). Montecristi.
22. Deloitte University Press. (2015). *Tendencias en Capital Humano Global*. Reino Unido: Deloite Development LLC.
23. Dolan, S., & Valle, R. (2003). *La Gestion de recursos humanos preparando profesionales del siglo XXI*. Madrid: McGraw-Hill.
24. Domenech, Y., & Gomez, J. C. (1995). Una alternativa al trabajo social institucionalizado. En *El trabajo social en la empresa privada, ALternativas* (págs. 187-198). Cuadernos de trabajo social.
25. Dongil Collado, E., & Cano Vindel, A. (2014). *Desarrollo Personal y Bienestar*. España: Sociedad Española para el Estudio de la ansiedad y estrés (SEAS).
26. Fantova, F. (2012). Repensando la intervención social. *Repensando la intervención social*. España.
27. Federacion Internacional de Trabajadores Sociales (FITS). (2016). La Funcion del Trabajo Social en los sistemas de proteccion social,. *El Derecho Universal a la Proteccion Social*, (pág. 9). Seul.
28. Fidas Arias, G. (2012). *El proyecto de investigacion: introduccion a la metodologia cientifica (sexta ed)*. Caracas, Republica Bolivariana de Venezuela: Venezuela Episteme.

29. Gobierno Autónomo Descentralizado, M. d. (s.f.).
30. Gomez, S. (2012). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: RED TERCER MILENIO S.C.
31. Granda, C., & Feijò, E. (2017). *Reporte de Economia Laboral*. Quito.
32. Guaman Fuentes, M. S. (2016). El clima laboral y la relaciones familiares de los trabajadores de la empresa aerokashurco cia. Ltda. de la parroquia Shell, provincia de Pastaza. AMBATO, TUNGURAHUA, ECUADOR.
33. Hernandez, O. J. (2014). *Administración de la compensacion, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Mexico DF: Grupo Editorial Patria.
34. Herrera , A. (2004). *Trabajo Social en empresas* . Mexico: Universidad nacional autonoma de mexico.
35. Hidalgo , G. (2015). AMBATO, TUNGURAHUA, ECUADOR.
36. Idalberto, C. (2002). *Gestion del Talento humano*. MC GRAW HILL.
37. Kisnerman , N. (1984). *Introducción al Trabajo Social*. . Buenos Aires: Humanitas.
38. Landa, T. (2011). *La gestión del recurso humano y su impacto en los costos de producción de la empresa mundo azul de la ciudad de ambato en el año 2010 (Tesis de Ingeniería Universidad Técnica de Ambato)* Ambato: Biblioteca (UTA). Ambato, Tungurahua, Ecuador.
39. LAURENCE, P., & LORSCH, J. W. (1972). *El Desarrollo de organizaciones,diagnostico y accion*. Sao Paulo: Edgard Blucher.
40. *Ley Organica del Servidor Publico*. (2010). Quito.
41. Licha, I. (2002). *El análisis del entorno: herramienta de la gerencia social*. INDES, 1-11.
42. Lideres. (2012). *El Talento Humano en Nuestro Pais*. *Lideres*.
43. Martinez, T. (2008). *La gestión por competencias*. Barcelona: Mac Bear.
44. Mcgehee, W., & Thayer, P. (1961). *Training in Business and Industry*. Nueva York: Wiley Interscience.
45. Mejia, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. *scielo*.
46. Mesèn, R. (2011). *Trabajo Social y Recursos Humanos*. *Binasss*, 1055-1056.

47. Ministerio de finanzas del Ecuador. (2016). *CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL AUTONOMIA DESCENTRALIZADA*. QUITO: FUNCION EJECUTIVA PRECIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.
48. Palella, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodologia de la investigacion cuantitativa y cualitativa*. Caracas: FEDUPEL.
49. Pardo, L., & Arteaga, P. (2001). *Gestión social del talento humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
50. Perez, L., & Diaz, Y. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en colombia, inicios y desafios. *ELEUTHERA*, 10,121,145.
51. Raya, E. (2013). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa*.: España: registro oficial.
52. Real Academia de la Lengua Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española 23º Edicion*. Madrid: ASALE.
53. Robbins, S. (2005). *Administracion octava edicion*. Mexico: Prentice Hall.
54. Rodriguez Garcia, R., & Goldman, A. (1993 modificado 2008). *Contexto Político, Económico*. Lineamietos Metodológicos,12.
55. Rodriguez, Y. (2012). *La gestión del talento Humano*. Cuba: Herrera Perez.
56. Roldan. (2010). *El Trabajo Social en la empresa*. Madrid: Consejo cofederal del CCOO.
57. Romero Andrade, K. P. (2011). “La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En Las Actitudes De Las Usuaris De Aprove, En Edades Comprendidas Entre 18 Y 30 Años, De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahua Año 2010 - 2011”. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
58. Rubio, T. (2016). *Recursos humanos*. barcelona: OCTAEDRO.
59. Ruiz, K. (2010). El Papel del Gestor Social. *Teoría y práctica de la gestión social*.
60. Sanabria Pulido, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogota: Ediciones Uniandes.
61. Smale, G., Tuson, G., & Statham, D. (2003). *Problemas Sociales y trabajo social*. Madrid: Morata.
62. Travez Remache, E. E. (2015). La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Rendimiento Laboral En El Nivel Operacional De La

Empresa Multisa De La Ciudad De Latacunga Provincia De Cotopaxi.
Ambato, Tungurahua, Ecuador.

63. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2012). *Gestión Social para el Desarrollo Humano*. Bogota: Editorial Universidad colegio mayor de Cundinamarca.
64. Universidad Del Norte. (2001). *El ambiente Social*. Investigación y desarrollo Volumen 9.
65. Uribe Mallarino, C. (2004). *Desarrollo Social y Bienestar (Vol. XXXI)*. Bogota Colombia: Huniversitas Humanística.
66. Valverde, L. (1990). El Trabajo social en la empresa. Revista Ciencias Sociales. *Ciencias Sociales*, 73-80.
67. Vargas, J. A. (2008). *Desarrollo Humano*. México: Trillas.
68. Viscarret, J. J. (2014). *Modelos de intervencion en Trabajo Social*. España: Alianza.

LINKCOGRAFIA

1. Colectivo de Trabajadores Sociales de Empresa de Madrid. (s.f.). El Trabajo Social en la Empresa. En R. J, *El Trabajo Social en la Empresa* (pág. 182). Madrid: consejo confederal de CC.OO. Obtenido de <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/1040/15%20-%20EL%20TRABAJO%20SOCIAL%20EN%20LA%20EMPRESA.pdf>
Constitucion de la republica del Ecuador. (2008). Montecristi.
2. Diaz, J. C. (Julio de 2010). *Fundamentacion Filosofica de Trabajo Social*. Obtenido de Enfoques profesionales y su relacion con la metodologia de Trabajo Social: <https://es.scribd.com/document/289664320/Fundamentacion-Filosofica-Del-Trabajo-Social-Dr-Julio-Cesar-Diaz>
3. EL MINISTRO DE FINANZAS. (28 de Octubre de 2014). *REGLAMENTO INTERNO DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE FINANZAS*. Obtenido de REGLAMENTO INTERNO DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE FINANZAS: <http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/Reglamento-Interno-Administraci%C3%B3n-del-Talento-Humano-MINFIN.pdf>
4. Fantova, F. (octubre de 2005). *Nuevos modelos en gestion social: calidad y excelencia en las organizaciones sociales*. Obtenido de <http://www.fantova.net/restringido/documentos/mis/Gesti%C3%B3n/Nuevos%20modelos%20en%20gesti%C3%B3n%20social> (Vol. 20).
5. Federación Internacional de Trabajo Social. (06 de Julio de 2014). *Definición Global del Trabajo Social*. Obtenido de Aprobada en la Asamblea General de la FITS: <http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>
6. Jaramillo Naranjo, O. L. (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos*. Obtenido de <<http://ucsj.redalyc.org/articulo.oa?id=64601805>>
7. Mateos, C. (03 de Septiembre de 2017). *La intervención social. La intervención en integración y marginación social: Concepto*. Obtenido de SERVICIOS a la COMUNIDAD: <http://www.preparadores.eu/temamuestra/PTecnicos/SC.pdf>
8. Ortiz Carrión, R. (Abril de 2010). *Contextos de Aprendizaje*. Obtenido de [fimpes.org.mx](http://www.fimpes.org.mx): <http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/Premios/2Ensayo2010.pdf>
9. Serralde , A. (s.f.). *reddin consultants*. Obtenido de definiciones de desarrollo organizacional hechas por expertos: <http://reddinconsultants.com/espanol/wp->

content/uploads/2012/12/Definiciones-de-Desarrollo-Organizacional-Hechas-por-los-Expertos.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
ENTREVISTA DIRIGIDA A LA TRABAJADORA SOCIAL DE GAD
MUNICIPALIDAD DE AMBATO
GUÍA DE ENTREVISTA

Tipo de Entrevista: Profundidad

Tema: Los procesos de Gestión del área de Talento Humano en función del rol del profesional de Trabajo Social

Objetivo: Conocer de manera eficiente, veras, asertiva las debilidades en los procesos de gerencia en el área de talento humano en función al rol que tiene trabajo social en los GADs de la provincia de Tungurahua (GAD Ambato, central).

Instructivo:

1. Leer detenidamente las preguntas
2. Marcar con una X la respuesta correcta
3. Marcar solo una opción de respuesta
4. No se acepta tachones, borrones, enmendaduras.

1. ¿Cree usted que el área de talento humano debe estar dirigida por un/na trabajador/ra social?

SI -----

NO -----

2. ¿Cuál de las siguientes actividades como profesional en trabajo social realiza con frecuencia?

Contratación del personal

Entrevistas personales

Entrevistas grupales

Capacitaciones

Certificaciones

3. ¿Cuántas intervenciones sociales realiza con sus usuarios mensualmente?

Menos de 10 ----- 10 ----- 20 ----- más
de 20 -----

4. en su gestión como trabajador social señale cuál de las siguientes técnicas e instrumentos mencionados es el que más utiliza.

Diario de campo	<input type="text"/>
Informe social	<input type="text"/>
Encuesta	<input type="text"/>
Entrevista	<input type="text"/>

5. ¿Indique Ud. dentro del contexto político social cultural, cual es el de mayor relevancia?

Político ----- social ----- cultural -----

6. ¿Cómo profesional en el área de trabajo social, cual es la opción que más utiliza para fomentar el desarrollo personal y colectivo de los empleados de la organización?

Capacitaciones	<input type="text"/>
Charlas	<input type="text"/>
Intervenciones grupales	<input type="text"/>
Intervenciones individuales	<input type="text"/>

Otras ----- especifique -----

7. ¿Conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros de trabajo?

SI ----- NO -----

8. ¿Los procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de trabajo social cuentan con indicadores?

SI -----

NO -----

9. ¿Considera que la intervención desarrollada por Trabajo Social en los procesos de gestión en el área de talento humano es la adecuada?

SI -----

NO -----

10. ¿Cómo profesional en trabajo social su opinión es tomada en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales?

SI -----

NO -----

11. ¿Considera usted que su profesión aporta al desarrollo de talento humano?

SI -----

NO -----

12. ¿con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo?

Siempre

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

13. ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones?

Siempre

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

Firma: -----

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE TALENTO HUMANO
GUÍA DE ENTREVISTA

Tipo de Entrevista: Profundidad

Tema: Los procesos de Gerencia del área de Talento Humano en función del rol del profesional de Trabajo Social

Objetivo: Conocer de manera eficiente, veras, asertiva las debilidades en los procesos de gerencia en el área de talento humano en función al rol que tiene trabajo social en los GADs de la provincia de Tungurahua (GAD Ambato, central)

Instructivo:

1. Leer detenidamente las preguntas
2. Marcar con una X la respuesta correcta
3. Marcar solo una opción de respuesta
4. No se acepta tachones, borrones, enmendaduras.

1. ¿El área de talento humano recibe algún monto económico de la partida presupuestaria para programas de capacitación?

SI -----

NO -----

2. ¿Existe una adecuada inducción para el personal de nuevo ingreso a la organización?

SI -----

NO -----

3. ¿Cumple con el plan operativo anual para la inducción, capacitación al personal de nuevo ingreso y actualización de conocimientos?

SI -----

NO -----

4. ¿Considera usted que brinda la suficiente confianza a sus subalternos y compañeros de trabajo para solucionar conflictos internos?

SI -----

NO -----

5. ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?

SI -----

NO -----

6. ¿Se hace un reconocimiento cuando realiza una mejora en su área de trabajo aportando así a su desarrollo personal?

SI -----

NO -----

7. ¿Reconoce la gerencia los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar?

SI -----

NO -----

8. ¿Considera Ud. que la organización que tiene la empresa es apropiada para un adecuado desarrollo institucional?

SI -----

NO -----

9. ¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal?

Trimestral

Semestral

Anual

10. ¿En el último año se ha reclutado personal de Trabajo social para el área de Talento Humano?

SI -----

NO -----

11. ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

SI -----

NO -----

Firma: -----

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL EN GENERAL
GUÍA DE ENTREVISTA

Tipo de Entrevista: Profundidad

Tema: Los procesos de Gerencia del área de Talento Humano en función del rol del profesional de Trabajo Social

Objetivo: Conocer de manera eficiente, veras, asertiva las debilidades en los procesos de gerencia en el área de talento humano en función al rol que tiene trabajo social en los GADs de la provincia de Tungurahua (GAD Ambato, central)

1. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con el área de Talento Humano?

SI -----

NO -----

2. ¿Considera Ud. que dentro de la organización en la que trabaja se toman en cuenta las capacidades de los trabajadores?

SI -----

NO -----

3. ¿En la organización en la que trabaja con qué frecuencia se realiza evaluaciones de desempeño al personal?

Trimestral

Semestral

Anual

4. ¿Ha sido Ud. capacitado en estos últimos meses?

3 meses
año

6 meses

1

5. ¿Participa activamente en las actividades de la empresa?

Siempre

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

6. ¿Tiene libertad para expresar sus ideas y opiniones?

SI -----

NO -----

7. ¿con que frecuencia es solicitada su opinión acerca de alguna tarea en el trabajo?

Siempre

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

8. ¿Considera tener suficiente confianza con sus jefes o directivos?

SI -----

NO -----

9.- ¿Existe una adecuada inducción para la realización de sus actividades?

SI -----

NO -----

10.- ¿Recibe la capacitación necesaria y oportuna para desempeñar correctamente su trabajo?

SI -----

NO -----

Firma: -----

ARTICULO ACADÉMICO

TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPALIDAD DE AMBATO

SOCIAL WORK AND MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE AUTONOMOUS GOVERNMENT DECENTRALIZED AMBATO MUNICIPALITY

Soria Ulloa Christian Alexander

Altamirano Altamirano Silvia Jovanna

Septiembre 2017- Febrero 2018

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad de elaborar un modelo de gestión de Trabajo Social en Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato con la finalidad de promover la eficiencia y eficacia en la organización. La investigación se basó en un marco teórico, además de una indagación de campo que permitió la determinación de las principales conclusiones y recomendaciones para lograr mayor eficiencia en los objetivos propuestos. Todo esto fue posible a través de la estadística descriptiva la misma que

permitió aplicar y evaluar cuantitativamente la encuesta; además de proporcionar la comprobación de la hipótesis del trabajo de investigación; dando mayor certeza y seguridad en la veracidad del trabajo de investigación. Como conclusión se obtuvo que no existe un modelo de balance social donde se pueda analizar e interpretar indicadores económicos, sociales, legales, éticos, ambientales, participativos que son de vital importancia en el momento de evaluar, aspecto técnico prácticas de la profesión, así como tampoco conocen de la importancia de este. La propuesta contiene un plan de capacitación, basado en actividades acordes a la necesidad de la empresa.

PALABRAS CLAVE:

- Modelo de gestión de Trabajo Social
- Estrategias
- Efectividad
- Capacitación

ABSTRACT

This research work aims to develop a management model of Social Work in Human Talent for the Decentralized Autonomous Government Municipality of Ambato in order to promote efficiency and effectiveness in the organization. The research was based on a theoretical framework, in addition to a field investigation that allowed the determination of the main conclusions and recommendations to achieve greater efficiency in the proposed objectives. All this was possible through the descriptive statistics, which allowed the survey to be applied and evaluated quantitatively; in addition to providing verification of the hypothesis of the research work; giving greater certainty and security in the veracity of the research work. As a conclusion it was obtained that there is no social balance model where economic, social, legal, ethical, environmental, and participatory indicators can be analyzed and interpreted, which are of vital importance at the time of evaluating the technical aspects of the profession, as well as they do not know about the importance of this either. The proposal contains a training plan, based on activities according to the needs of the company

KEYWORDS:

- Social Work Management Model
- Strategies
- Effectiveness
- Training

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se desarrollan en un entorno altamente cambiante, colocando a las instituciones en situaciones críticas para mantenerse, lo que conlleva a una búsqueda de la excelencia con retos, graduales y continuos y la labor de los dirigentes del área de Talento humano es conducir al personal a lograr la eficiencia y eficacia a través del trabajo individual, grupal y coordinado para buscar colectivamente la efectividad de la organización.

La gestión de talento humano, demanda una visión metódica permanente y dinámica de la organización, para atender la demanda de personal en los diferentes frentes de trabajo. La importancia de esta técnica gerencial radica en que con su aplicación puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización

En las empresas pequeñas y medianas existe, por lo general, un departamento de talento humano, el cual orienta al personal en sus funciones. Sin embargo, no es común ver un departamento de Trabajo Social, sin considerar que éste puede desempeñar un papel vital en el engranaje laboral por la serie de beneficios tanto para el empresario como para el empleado.

Es necesario tener en cuenta que la figura del trabajador social empresarial está contemplada en la legislación pertinente, la cual establece una cuantía de trabajadores sociales por número de empleados así, el Código de Trabajo en artículo 42, literal 24 señala: “La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a pactar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más,

contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento” (Código de Trabajo, 2017)

Para comprender la intervención social es necesario saber a dónde se dirige cual es un finalidad ante la demanda de necesidades de la sociedad, plante la acción de cambio u mejora desde un marco complementario (grupal) de una manera integral u holística que emplea diferentes técnica para un cambio ante la problemática presentada, para luego abrir paso a un cambio personal (individual). (Mateos, 2017)

Para Fantova (2012) la intervención social es la marca de una necesidad que comprende en la sociedad y específica, de una manera organizada, basada en la relación, contacto que las personas tienen como ente social, que protegen los derechos del individuo como algo legitimo del ser.

Acorde con la acción de trabajo social y todo el recorrido histórico en cuanto a ciencias administrativas y la gestión que realiza el profesional dentro del área establecida ya que concentra dos partes de una forma gerencial y la parte operaria ya que agrupa los servicios u actividades de una manera democrática, participativa que desarrolle mayores y mejores indicadores de producción y ganancias que puede lograr establecer el trabajador social. (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca., 2012)

Según Katherine Ruiz (2010) el papel que realiza un gestor social con capacidad de coordinación y coordinación que marca la gestión de conocimiento en problemáticas de acorde con el sector marcado, con la suficiente formación de manera holística de acorde con la participación de los miembros.

De acuerdo con Erikson, Allardt citado por (Blanco & Diaz, 2015) marca al bienestar como los patrones activos que buscan la interrelación personal dentro de la sociedad de una manera positiva, con los recursos funcionales de las emociones haciendo énfasis a que este nos permite crear vínculos filiales fuertes y mejores relaciones de crecimiento personal, evitando el aislamiento del ser.

“El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social”.(Federación Internacional de Trabajo Social, 2014)

Se refiere a las intervenciones practicadas para cambiar situaciones sociales, de manera que las necesidades de quienes precisan ayuda o están en peligro se satisfagan mejor que si no se interviniese. (Smale, Tuson, & Statham, 2003, pág. 19) El trabajo social “es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas”.

Según (Asamblea General de la FITS, 2014) Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respalda por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

El trabajo social es una profesión práctica y disciplina ilustrada que reconoce que los factores históricos, socioeconómicos, culturales, geográficos, políticos personales interconectados sirven como oportunidades barreras para el bienestar y desarrollo humano.

“Disciplina que tiene por objeto el tratado de valores, principios, deberes y conductas inherentes a una profesión determinada. Se suele utilizar como sinónimo de deontología, o sea, la formulación de deberes y reglas profesionales que se han de tener en cuenta en cada campo de actuación profesional”. (Ander- Egg, 2004, pág. 41)

Según (Dongil Collado & Cano Vindel, 2014). Se define como un “proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o

fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida.”,

Podemos decir que desarrollo personal es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

La presente investigación se centra en la debilidad de los procesos de gerencia del área de talento Humano en función del rol del Trabajador Social, una de las causas es la constante rotación del personal en diferentes áreas, esta rotación hace que el personal sienta que su talento no está siendo aprovechado al máximo generando inconformidad en las tareas que se le han asignado, la desordenada distribución del personal disponible desencadena un déficit en el desempeño de las diligencias propuestas, generando incomodidad tanto para la institución como para el usuario, proliferando así la inestabilidad laboral y que el personal sienta que su talento está siendo desaprovechado.

METODOLOGÍA

Por las variables del problema formulado, la investigación será predominantemente cualitativa, mientras que lo cuantitativo (Datos estadísticos, encuestas) será un apoyo en el objeto de estudio.

Cualitativo, pues interpretará la problemática de la intervención del área de trabajo social en la gestión de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato de la provincia de Tungurahua. (Gomez, 2012)

Cuantitativo porque se analizará la información extraída de las encuestas realizadas a otros profesionales de trabajo social que se desempeñen en los diferentes GADs de Tungurahua, además se ubicará en el paradigma critico-propositivo; **crítico** por cuanto la realidad será cambiada de acuerdo a la necesidad del entorno sociocultural; **propositivo** debido a que se plantea alternativas de solución para mejorar la

intervención de Trabajo Social en la Gestión del Talento Humano en el GAD Municipalidad de Ambato, de la Provincia de Tungurahua. La reflexión del problema tiene como objetivo, plantear nuevas, alternativas, metas, métodos, propuesta que lleve a asumir las causas del problema, para rectificar y reorientar hacia una transformación a la realidad de la Gestión del Talento Humano.

Según lo expuesto la investigación mixta fortalecerá la exploración ya que permite incorporar datos como imágenes, narraciones de los actores, que, de una u otra manera, ofrecen mayor sentido a los datos numérico(Pardo & Arteaga, 2001)

Se construyó una muestra intencional de nueve Trabajadores (as) Sociales que trabajan en los diferentes Gobiernos Autónomos De La Provincia De Tungurahua en el departamento de Talento Humano El 53% de la muestra tenía una experiencia de entre 1 y 3 años en el cargo y el 47% entre 4 y 7 años. La denominación de los cargos es diversa, con una igualdad de porcentaje, con el 20%, coordinadores, y otros; finalmente, un 5% realizando trabajos diversos. El equipo investigador considera que la representatividad de la muestra es suficiente para proyectar la tendencia hacia en la gestión del talento humano que se presenta en este artículo.

RESULTADOS

Como resultado de la investigación tenemos que el área de talento humano debe trabajar en conjunto con el departamento de trabajo social para el desarrollo del personal operativo de la organización.

Tabla de frecuencia

Tabla N°40: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	23	22,8	69,7	69,7

	NO	10	9,9	30,3	100,0
	Total	33	32,7	100,0	
Perdidos	Sistema	68	67,3		
Total		101	100,0		

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

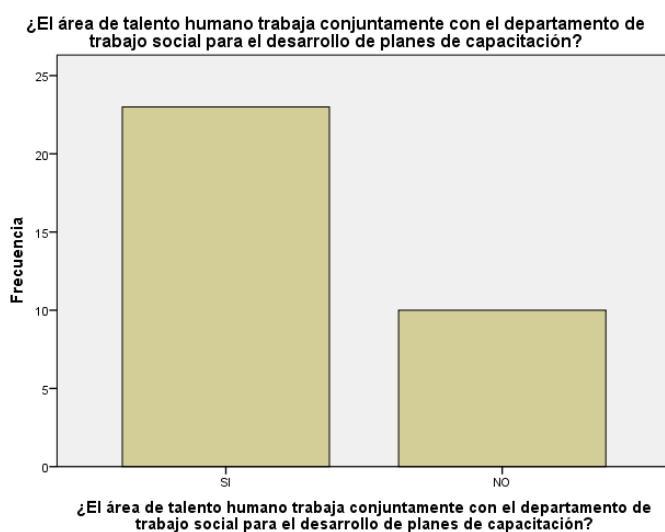


Grafico N° 41: ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: encuesta SPSS

Tabla N°41: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	21	20,8	63,6	63,6
Válidos NO	12	11,9	36,4	100,0
Total	33	32,7	100,0	
Perdidos Sistema	68	67,3		
Total	101	100,0		

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

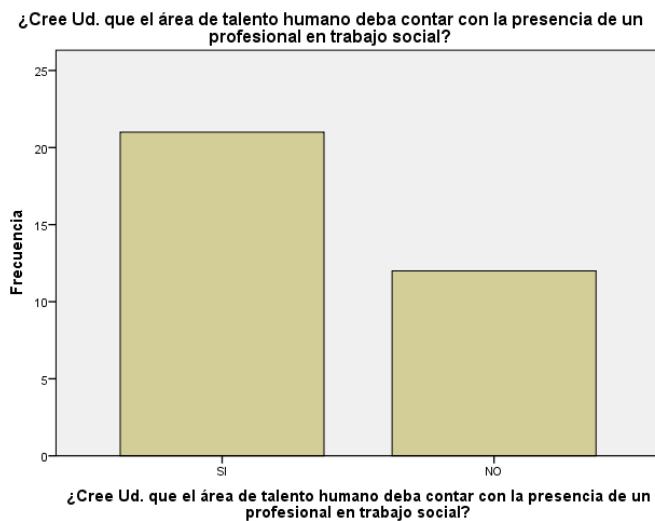


Grafico N^o 42: ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

Tabla N^o42: Tabla de contingencia ¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación? * ¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?

			¿Cree Ud. que el área de talento humano deba contar con la presencia de un profesional en trabajo social?		Total
			SI	NO	
¿El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación?	SI	Recuento	15	8	23
		Frecuencia esperada	14,6	8,4	23,0
	NO	Recuento	6	4	10
		Frecuencia esperada	6,4	3,6	10,0
Total		Recuento	21	12	33

Frecuencia esperada	21,0	12,0	33,0
---------------------	------	------	------

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

Tabla N°44: Medidas asimétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por Coeficiente de contingencia	,050	,775
N de casos válidos	33	

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- c. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

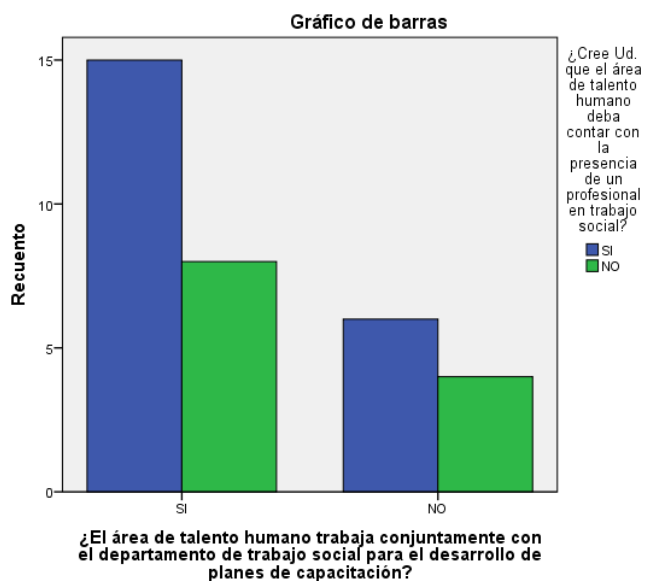


Gráfico N°45: El área de talento humano trabaja conjuntamente con el departamento de trabajo social para el desarrollo de planes de capacitación

Elaborado por: Soria, C. (2017)

Fuente: SPSS

De la encuesta realizada al personal operativo del GAD Ambato se concluye que un 80% están de acuerdo que el área de talento humano debe trabajar en conjunto con trabajo social para el desarrollo personal institucional de los trabajadores de la organización.

Los profesionales que simplemente ejecutan tareas desde un punto de vista operativo no requieren de un proceso metodológico para realizar su labor y cumplir sus objetivos. Sin embargo, un profesional que trabaja desde una figura estratégica otorga gran importancia a la sistemática que va a guiar y dotar de sentido el desarrollo de sus acciones. (Kisnerman , 1984)

Al realizar el análisis de la información recolectada, descubrió en las respuestas de los profesionales entrevistados la posibilidad de establecer un proceso metódico básico para la gestión del talento humano desde la perspectiva del trabajo social. Este proceso constaría de seis pasos:

- Elaboración de un diagnóstico y línea base, a través de la recolección de datos, sistematización de experiencias previas y análisis de la información.
- Establecimiento de perfiles y funciones de los trabajadores de la organización.
- Detección de necesidades y potencialidades de los trabajadores.
- Elaboración de un plan de desarrollo del talento humano en la organización, a través del ciclo del PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar) y el diseño de planes estratégicos con participación de los ejecutivos de la organización.
- Socialización del plan con los diferentes directores y jefes de áreas o procesos; esto se logra a través de la estrategia

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la investigación, desde la acción profesional se hace referencia a los profesionales de Trabajador Social que desempeñen un cargo en el departamento de Talento Humano, donde aporta al cumplimiento de las metas y a la implementación de estrategias dentro de los lineamientos organizacionales. Respecto a las funciones emergentes centradas en el componente estratégico, éstas se

direccionan hacia la formulación de políticas, administración del personal, el mantenimiento y desarrollo de las personas en la organización, el fomento de la participación de los colaboradores y la optimización del bienestar laboral.

En cuanto a la participación en la formulación de las políticas del departamento de Talento Humano, es importante destacar cómo los cambios en la política de empleo y en la legislación laboral, producto de los procesos de globalización, plantearon nuevas perspectivas para el desempeño del Trabajador Social, en especial aquellas dirigidas a asesorar a nivel gerencial las políticas empresariales enfocadas en los empleados. Esto le ha planteado nuevos retos acerca del impacto en el diseño de estas políticas, tal y como expresan los profesionales entrevistados:

CONCLUSIONES

- En un 21,80% los empleados son participes activos de las actividades que organiza la empresa, mientras que el 37,60% revela que participan de manera esporádica ya que deben cumplir sus funciones asignadas y no pueden dejar su puesto de trabajo.
- El proceso de selección de personal es realizado netamente por el departamento de Talento Humano sin tomar en cuenta el criterio del profesional en trabajo social.
- Se invierte continuamente en la formación de los empleados especialmente en áreas que componen riesgos laborales, así también en temas de interés que mejoran el comportamiento. La capacitación funciona a través de los diferentes estamentos de la empresa cumpliendo así cronogramas pre establecido, que garantizan la eficiencia y eficacia de la instrucción.

- No existe un modelo de balance social donde puedan analizar e interpretar indicadores económicos, sociales, legales, éticos, ambientales, participativos, así como tampoco conocen de la importancia de este.
- El departamento de Talento Humano es manejado por un profesional en la rama de ingeniería administrativa.
- Los Trabajadores y Trabajadoras Sociales que desempeñan su labor profesional en talento humano afrontan el reto de mantener la consolidación de su presencia en la esfera estratégica de las organizaciones, desde donde pueden promover el cambio organizacional orientado por los principios de ética, equidad, redistribución, responsabilidad social, solidaridad y compromiso con las personas; abriendo una tercera vía en el dilema existente entre la parte humana y la parte productiva de las empresas

Bibliografía

- Llugsha Muquinche, L. A. (2011). “Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa “tierra linda” del cantón Pillaro”. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- Alayon, N. (1987). *Definiendo al Trabajo Social*. Capital Federal: LITODAR.

- Alfaro Castellanos, M. (2012). *Administración de Personal*. Viveros de la Loma Estado de Mexico: Red Tercer Milenio S.C.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado Valeria, M. J. (2006). Un nuevo campo de aplicación profesional de Trabajo Social, El área de recursos humanos. el caso de Costa Rica. *Revista de Trabajo Social*, 33-40.
- Alvarado, L., & Garcia, M. (2008). Características más relevantes del paradigma sociocrítico su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de. *Dialnet*, 189.
- Alvarez Recalde, C. A. (2015). *Accesibilidad De Las Personas Con Discapacidad Y La Inclusion Laboral En Las Empresas Publicas*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- Ander Egg, E. ((1995)). *Diccionario de Trabajo Social*. Buenos Aires: Lumen.
- Ander-Egg, E. (2004). *Léxico del Trabajo Social y los Servicios Sociales*. Buenos Aires: Lumen.
- Asamblea General de la FITS. (2014). *Definición Global de Trabajo Social*. Federación Internacional de Trabajo Social.
- Barg, L. ((1° Edición 2003)). *Los vínculos Familiares: reflexiones desde la práctica profesional*. Buenos Aires: Espacio.
- Barneth, E., & Casper, M. (2001). *Una definición del ambiente social*. American Journal of Public Health.
- Blanco, A., & Diaz, D. (06 de Noviembre de 2015). El bienestar social: su concepto y medición. *El bienestar social: su concepto y medición*. Mexico.
- Caicedo Vargas, D. F. (2017). "Estrategias De Intervencion Desde El Trabajo Social Frente Al Cutting En El Nivel Basico De La Unidad Educativa Luis. A. Martinez Del Canton Ambato Provincia De Tungurahua (Tesis De Trabajo Social Universidad Tecnica De Ambato) Biblioteca. AMBATO, TUNGURAHUA, ECUADOR.
- Castillo Contreras, M. (2012). *Desarrollo del capital Humano en las Organizaciones (primera edicion)*. Mexico: RED TERCER MILENIO.
- Chaparro, M. Y., & Urra, M. (30 de Mayo de 2014). Competencias específicas del trabajo social en la gestion del talento humano. *Competencias específicas del trabajo social en la gestion del talento humano*. Colombia: ISSN Vol. 2.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano 3 edicion*. En I. Chiavenato. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Código de Trabajo. (1 de Septiembre de 2017). Disposiciones fundamentales. *Del Contrato Individual de trabajo*. Ecuador.
- Codigo Organico Organizacion Territorial Autonomia Descentralizacion*. (2010). Quito.
- Colectivo de Trabajadores Sociales de Empresa de Madrid. (s.f.). El Trabajo Social en la Empresa. En R. J, *El Trabajo Social en la Empresa* (pág. 182). Madrid: consejo confederal de CC.OO. Obtenido de <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/1040/15%20-%20EL%20TRABAJO%20SOCIAL%20EN%20LA%20EMPRESA.pdf>
- Constitucion de la republica del Ecuador*. (2008). Montecristi.

- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias en Capital Humano Global*. Reino Unido: Deloitte Development LLC.
- Diaz, J. C. (Julio de 2010). *Fundamentacion Filosofica de Trabajo Social*. Obtenido de Enfoques profesionales y su relacion con la metodologia de Trabajo Social: <https://es.scribd.com/document/289664320/Fundamentacion-Filosofica-Del-Trabajo-Social-Dr-Julio-Cesar-Diaz>
- Dolan, S., & Valle, R. (2003). *La Gestion de recursos humanos preparando profesionales del siglo XXI*. Madrid: McGraw-Hill.
- Domenech, Y., & Gomez, J. C. (1995). Una alternativa al trabajo social institucionalizado. En *El trabajo social en la empresa privada, ALternativas* (págs. 187-198). Cuadernos de trabajo social.
- Dongil Collado, E., & Cano Vindel, A. (2014). *Desarrollo Personal y Bienestar*. España: Sociedad Española para el Estudio de la ansiedad y estrés (SEAS).
- EL MINISTRO DE FINANZAS. (28 de Octubre de 2014). *REGLAMENTO INTERNO DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE FINANZAS*. Obtenido de REGLAMENTO INTERNO DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE FINANZAS: <http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/Reglamento-Interno-Administraci%C3%B3n-del-Talento-Humano-MINFIN.pdf>
- Fantova, F. (octubre de 2005). *Nuevos modelos en gestion social: calidad y excelencia en las organizaciones sociales*. Obtenido de <http://www.fantova.net/restringido/documentos/mis/Gesti%C3%B3n/Nuevos%20modelos%20en%20gesti%C3%B3n%20social> (Vol. 20).
- Fantova, F. (2012). Repensando la intervención social. *Repensando la intervención social*. España.
- Federacion Internacional de Trabajadores Sociales (FITS). (2016). La Funcion del Trabajo Social en los sistemas de proteccion social,. *El Derecho Universal a la Proteccion Social*, (pág. 9). Seul.
- Federación Internacional de Trabajo Social. (06 de Julio de 2014). *Definición Global del Trabajo Social*. Obtenido de Aprobada en la Asamblea General de la FITS: <http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>
- Fidias Arias, G. (2012). *El proyecto de investigacion: introduccion a la metodologia cientifica (sexta ed)*. Caracas, Republica Bolivariana de Venezuela: Venezuela Episteme.
- Gobierno Autónomo Descentralizado, M. d. (s.f.).
- Gomez, S. (2012). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: RED TERCER MILENIO S.C.
- Granda, C., & Feijó, E. (2017). *Reporte de Economia Laboral*. Quito.
- Guaman Fuentes, M. S. (2016). El clima laboral y la relaciones familiares de los trabajadores de la empresa aerokashurco cia. Ltda. de la parroquia Shell, provincia de Pastaza. AMBATO, TUNGURAHUA, ECUADOR.
- Hernandez, O. J. (2014). *Administración de la compensacion, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Mexico DF: Grupo Editorial Patria.
- Herrera , A. (2004). *Trabajo Social en empresas* . Mexico: Universidad nacional autonoma de mexico.
- Hidalgo , G. (2015). AMBATO, TUNGURAHUA, ECUADOR.
- Idalberto, C. (2002). *Gestion del Talento humano*. MC GRAW HILL.

- Jaramillo Naranjo, O. L. (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos*. Obtenido de <<http://ucsj.redalyc.org/articulo.oa?id=64601805>>
- Kisnerman, N. (1984). *Introducción al Trabajo Social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Landa, T. (2011). *La gestión del recurso humano y su impacto en los costos de producción de la empresa mundo azul de la ciudad de Ambato en el año 2010* (Tesis de Ingeniería Universidad Técnica de Ambato) Ambato: Biblioteca (UTA). Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- LAURENCE, P., & LORSCH, J. W. (1972). *El Desarrollo de organizaciones, diagnostico y accion*. Sao Paulo: Edgard Blucher.
- Ley Organica del Servidor Publico*. (2010). Quito.
- Licha, I. (2002). *El análisis del entorno: herramienta de la gerencia social*. INDES, 1-11.
- Lideres. (2012). *El Talento Humano en Nuestro Pais*. *Lideres*.
- Martinez, T. (2008). *La gestión por competencias*. Barcelona: Mac Bear.
- Mateos, C. (03 de Septiembre de 2017). *La intervención social. La intervención en integración y marginación social: Concepto*. Obtenido de SERVICIOS a la COMUNIDAD: <http://www.preparadores.eu/temamuestra/PTecnicos/SC.pdf>
- Mcgehee, W., & Thayer, P. (1961). *Training in Business and Industry*. Nueva York: Wiley Interscience.
- Mejia, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. *scielo*.
- Mesèn, R. (2011). *Trabajo Social y Recursos Humanos*. *Binasss*, 1055-1056.
- Ministerio de finanzas del Ecuador. (2016). *CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL AUTONOMIA DESCENTRALIZADA*. QUITO: FUNCION EJECUTIVA PRECIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.
- Ortiz Carrión, R. (Abril de 2010). *Contextos de Aprendizaje*. Obtenido de [fimpes.org.mx](http://www.fimpes.org.mx): <http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/Premios/2Ensayo2010.pdf>
- Palella, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodologia de la investigacion cuantitativa y cualitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Pardo, L., & Arteaga, P. (2001). *Gestión social del talento humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Perez, L., & Diaz, Y. (2014). *Trabjo social organizacional y en salud ocupacional en colombia, inicios y desafios*. *ELEUTHERA*, 10,121,145.
- Raya, E. (2013). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa*.: España: registro oficial.
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española 23º Edicion*. Madrid: ASALE.
- Robbins, S. (2005). *Administracion octaba edicion*. Mexico: Prentice Hall.
- Rodriguez Garcia, R., & Goldman, A. (1993 modificado 2008). *Contexto Político, Económico*. Lineaminetos Metodológicos,12.
- Rodriguez, Y. (2012). *La gestión del talento Humano*. Cuba: Herrera Perez.
- Roldan. (2010). *El Trabajo Social en la empresa*. Madrid: Consejo cofederal del CCOO.
- Romero Andrade, K. P. (2011). "La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En Las Actitudes De Las Usuaris De Aprove, En Edades Comprendidas

- Entre 18 Y 30 Años, De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahua Año 2010 - 2011". Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos*. barcelona: OCTAEDRO.
- Ruiz, K. (2010). El Papel del Gestor Social. *Teoría y práctica de la gestión social*.
- Sanabria Pulido, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogota: Ediciones Uniandes.
- Serralde , A. (s.f.). *reddin consultants*. Obtenido de definiciones de desarrollo organizacional hechas por expertos: <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Definiciones-de-Desarrollo-Organizacional-Hechas-por-los-Expertos.pdf>
- Smale, G., Tuson, G., & Statham, D. (2003). *Problemas Sociales y trabajo social*. Madrid: Morata.
- Travez Remache, E. E. (2015). La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Rendimiento Laboral En El Nivel Operacional De La Empresa Multisa De La Ciudad De Latacunga Provincia De Cotopaxi. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2012). *Gestión Social para el Desarrollo Humano*. Bogota: Editorial Universidad colegio mayor de Cundinamarca.
- Universidad Del Norte. (2001). *El ambiente Social*. Investigación y desarrollo Volumen 9.
- Uribe Mallarino, C. (2004). *Desarrollo Social y Bienestar (Vol. XXXI)*. Bogota Colombia: Huniversitas Humanística.
- Valverde, L. (1990). El Trabajo social en la empresa. *Revista Ciencias Sociales. Ciencias Sociales*, 73-80.
- Vargas, J. A. (2008). *Desarrollo Humano*. México: Trillas.
- Viscarret, J. J. (2014). *Modelos de intervencion en Trabajo Social*. España: Alianza.