

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



**TEMA: “CONTRIBUCIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”**

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano**

**Autor: Ingeniero Luis Ángel Salazar López**  
**Director: Doctor. Ariel José Romero Fernández Ph.D.**

**Ambato – Ecuador**

**2016**

## **A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas**

El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación, presidido por Ingeniero Ramiro Patricio Carvajal Larenas Ph.D., e integrado por los señores: Ingeniera Magister María Dolores Guamán Guevara, Ingeniero Magister Juan Gabriel Saltos Cruz, Ingeniero MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto, designados por la *Unidad Académica de Titulación* de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el trabajo de Investigación con el tema: “CONTRIBUCIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”, elaborado y presentado por el Ingeniero Luis Ángel Salazar López , para optar por el Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano ; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Investigación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas Ph.D.  
Presidente y Miembro del Tribunal



Ing. María Dolores Guamán Guevara. Mg  
Miembro del Tribunal



Ing. Juan Gabriel Saltos Cruz Mg.  
Miembro del Tribunal



Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui MBA.  
Miembro del Tribunal

## AUTORÍA DEL INFORME INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Investigación, presentado con el tema: **CONTRIBUCIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**, le corresponde exclusivamente a: Ing. Luis Ángel Salazar López, Autor bajo la Dirección de Dr. Ariel José Romero Fernández PhD. Director del Trabajo de Investigación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



-----  
Ingeniero Luis Ángel Salazar López

c.c.:092702231-9

**AUTOR**



-----  
Doctor Ariel José Romero Fernández PhD.

c.c.: 175694765-9

**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Investigación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a dashed line.

Ingeniero Luis Ángel Salazar López

c.c. 092702231-9

## INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas .....	ii
AUTORÍA DEL INFORME INVESTIGACIÓN .....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS .....	v
AGRADECIMIENTO .....	viii
DEDICATORIA .....	ix
RESUMEN EJECUTIVO .....	x
EXECUTIVE SUMMARY .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I .....	2
1. EL PROBLEMA .....	2
1.1. TEMA .....	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.2.1. Contextualización .....	2
1.2.2. Análisis Crítico .....	4
1.2.3. Prognosis .....	5
1.2.4. Formulación del Problema .....	5
1.2.5. Interrogantes .....	5
1.2.6. Delimitación .....	6
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	7
1.4. OBJETIVOS .....	7
1.4.1. Objetivo General .....	7
1.4.2. Objetivos Específicos .....	8
CAPITULO II .....	9
2. MARCO TEORICO .....	9
2.1. ANTECEDENTES .....	9
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA .....	13
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....	14
2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES .....	18
2.4.1. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO .....	20
2.4.2. DESEMPEÑO .....	27

2.4. HIPÓTESIS .....	32
2.5. VARIABLES .....	32
CAPÍTULO III .....	33
3. METODOLOGÍA.....	33
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	33
3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	34
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	35
3.4.1. Validación del instrumento.....	36
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	37
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	42
3.7. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	42
3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	44
CAPÍTULO IV .....	45
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	45
4.1. FUENTE DE INFORMACIÓN: .....	45
4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	71
4.3. CORRELACIÓN DE PEARSON R.....	72
4.4. DECISIÓN:.....	72
CAPÍTULO V .....	74
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	74
5.1. CONCLUSIONES .....	74
5.2. RECOMENDACIONES.....	76
CAPÍTULO VI .....	78
6. PROPUESTA.....	78
6.1. Datos informativos.....	78
6.2. Planificar .....	79
6.2.1. Misión.....	79
6.2.2. Visión .....	79
6.2.3. Estrategias.....	79
6.3. Organizar .....	81
6.3.1. Proceso del subsistema de inducción .....	81
Información general.....	81

6.3.2. Proceso del subsistema de formación del personal (formación continua)	89
Información general.....	89
6.3.3. Proceso del subsistema de plan de carrera.....	103
Información general.....	103
6.4. Dirigir.....	112
6.4.1. Plan de acción.....	112
6.5. Controlar.....	113
6.5.1. Matriz de control.....	113
Referencia Bibliográfica.....	114

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes que impartieron cátedra en la maestría, por sus enseñanzas, incondicional apoyo, tiempo y dedicación.

A cada uno de los docentes y autoridades de la Facultad de Ciencias Administrativas por los conocimientos transmitidos a lo largo de mi vida universitaria que han hecho de mí un profesional de excelencia.

Finalmente a cada una de las personas que estuvieron siempre a mi lado apoyándome durante la elaboración de este proyecto.



## DEDICATORIA

Esta meta alcanzada se la dedico a Dios, que me permitió culminarla, junto al apoyo incondicional que me ha dado mi esposa Marcela y mi hija María Emilia que supieron entender el poco tiempo que les brindaba por motivos de mis estudios; mi madre Norma, mi padre Ángel que a pesar de la distancia me han guiado con amor y apoyado en las decisiones que he tomado en cada etapa de mi vida; me es muy satisfactorio ser el ejemplo para mis hermanos Andrés Miguel y Jennifer Bernarda sin olvidar a mi abuela Laura que con su sencillez y madurez supo brindarme ejemplo.

Luis Ángel Salazar L.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TEMA: “CONTRIBUCIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA DE AMBATO.”**

**AUTOR:** *Ing. Luis Ángel Salazar López*

**DIRECTOR:** *Dr. Ariel José Romero Fernández PhD.*

**FECHA:** *08 de diciembre de 2016*

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

*El presente documento toma bajo la consideración el estudio de la problemática en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en referencia al desarrollo del talento humano, en el marco de la investigación se discurre una visión estratégica para determinar como objeto de estudio si el desarrollo del talento humano aplicado al personal docente y no docente aporta a la gestión del desempeño de los colaboradores, el equipo investigador considera la factibilidad mediante la investigación bibliográfica y documental que se lleva a cabo con el fin de obtener la fundamentación teórica, que sirva como punto de partida para iniciar la investigación, tomar en cuenta que el desarrollo del talento humano es un eje fundamental de la gestión organizacional y se implica de manera directa en el desarrollo de las funciones que los colaboradores deben cumplir en sus puestos de trabajo, en el contexto de la investigación y en el transcurso de los avances es necesario considerar como algo que influye a la gestión organizacional, debido a los limitados proceso de desarrollo del personal en la institución, tal como no tener procesos básicos de inducción, formación continua y planes de carrera que aporten de manera directa al desempeño del personal docente y no docente, se ve que observa en referencia a los datos obtenidos el desempeño no es un*

*aporte considerable en la gestión, por lo tanto es necesario proponer un mecanismo que aporte a los problemas inmersos en la institución, presentar procesos que ayuden a sistematizar bajo un esquema sencillo que aporte al cumplimiento del desarrollo del talento humano, que como resultados dará el incremento del desempeño del personal docente y no docente, que a futuro se tendrá resultados en la gestión organizacional, cumpliendo a cabalidad con ,los objetivos propuestos que se propongan los cargos directivos de la unidad académica..*

**Descriptor:** *Desarrollo, talento humano, desempeño, organización, investigación, personal, procesos, inducción, formación continua, planes de carrera.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**THEME: "CONTRIBUTION OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN TALENT  
TO THE PERFORMANCE OF TEACHING AND NON-TEACHING STAFF OF  
THE FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES OF THE TECHNICAL  
UNIVERSITY OF AMBATO."**

**AUTHOR:** *Ing. Luis Ángel Salazar López*

**DIRECTED BY:** *Dr. Ariel José Romero Fernández, PhD.*

**DATE:** *December 08, 2016*

**EXECUTIVE SUMMARY**

*The present document takes under consideration the study of the problematic in the Faculty of Administrative Sciences of the Technical University of Ambato in reference to the development of the human talent, within the framework of the investigation a strategic vision is devised to determine as object of study if The development of the human talent applied to teaching and non-teaching staff contributes to the management of the performance of the collaborators, the research team considers the feasibility through the bibliographical and documentary research that is carried out in order to obtain the theoretical foundation, that serves As a starting point for starting the research, take into account that the development of human talent is a fundamental axis of organizational management and is directly involved in the development of the functions that employees must fulfill in their jobs, in The context of the research and in the course of the advances is necessary to consider as something that influences the organizational management, due to the limited process of staff development in the institution, such as not having basic processes of induction, continuous training and plans Of career that contribute directly to the performance of teaching and non-teaching staff, it is observed that in reference to the data obtained the performance is not a considerable contribution in the management, therefore it is necessary to propose a mechanism that contributes to the problems Immersed in the institution, present processes that help to systematize under a simple scheme that contributes to the fulfillment of human talent development, which as results will increase the performance of teaching and non-teaching staff, which in the future will*

*have results in organizational management , Fully complying with, the proposed objectives proposed for the management positions of the academic unit .*

**Keywords:** *Development, human talent, performance, organization, research, personnel, processes, induction, training, career plans.*

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las organizaciones nace desde la visión estratégica que los directivos tengan en consideración en relación directa con la gestión organizacional, todo parte desde los procedimientos y estrategias que se plantea en aristas de conseguir los objetivos propuestos mediante un pensamiento individual enmarcado en la realidad de un contexto social y por influencia al pensamiento complejo humano (Del Río & Velásquez, 2015), dentro de este marco Carrasco (2014) menciona que a pesar de los esfuerzos de las organizaciones en disminuir costos para incrementar sus utilidades, ganar cuotas de mercado a través de estudios de posicionamiento de la organización en el contexto, los competidores también están pensando en estrategias que aporten a los mismos objetivos, no se ha logrado de manera objetiva identificar mecanismos que aporten de manera total al desarrollo del talento humano, los esfuerzos apoyan a incrementar la productividad de la organización a través del desarrollo del talento humano y la gestión del desempeño, de las evidencias anteriores es prescindible mencionar que las organizaciones tienen mayor productividad a través de la gestión y desarrollo del talento humano demostrando un incremento en las funciones del personal, cumpliendo de esta manera con las funciones establecidas.

La importancia en la actualidad de interactuar entre las personas y las organizaciones, son puntos de partida para el desarrollo organizacional, al iniciar determinado un efecto negativo en las organizaciones viendo al talento humano como una parte sensible de la gestión de las organizaciones en cualquier contexto de los sectores socio productivo, determinar un espacio en el cual se identifiquen posibilidades de cambio en, además de identificar fuentes de teoría que aporten al conocimiento del investigador, ayudando de esta manera a los estudios que solucionan problemas similares, que como objetivo se identifica una herramienta que permita extraer toda la información relevante de parte del personal que es el objeto de estudio, al aplicar la herramienta mediante la investigación de campo, se debe interpretar la información para ser de un alto aporte a la solución de la problemática identificada.

Dentro de contexto la posibilidad de identificar y proponer un mecanismo de solución al problema encontrado por el investigador, la contribución del desarrollo del talento humano en el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato es una dificultad que disminuye, el desempeño, la motivación y el sentido de pertinencia de los colaboradores de la unidad académica, identificando la limitada cumplimiento de sus funciones en el espacio laboral, es por tal razón que el objeto de estudio y la propuesta es una forma de disminuir la problemática identificada en la investigación, siendo de manera considerable aportar en el desarrollo del talento humano para incrementar el desarrollo organizacional.

## **CAPITULO I**

### **1. EL PROBLEMA**

#### **1.1.TEMA**

“Contribución del desarrollo del talento humano al desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.”

#### **1.2.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **1.2.1. Contextualización**

Parafraseando a Segui & Medina (2013, pág. 34) el cual menciona que en el mundo las organizaciones dependen del desarrollo del talento humano para generar competencias organizacionales con el fin de complementar sus actividades al modelo de gestión que los clientes y consumidores necesitan para satisfacer sus necesidades, es importante que los cargos directivos incentiven y promuevan propuestas de entrenamiento para el perfeccionamiento de los colaboradores en las áreas específicas y estratégicas de la institución. Es clave desarrollar el potencial del talento humano con proyecciones a futuro enfocados directamente a los cambios constantes en el entorno que las organizaciones enfrentan, la competitividad que afrontan las instituciones en el mercado es cada vez más intensa ya que cada día la exigencia de los clientes es mayor que en épocas anteriores.

En América Latina las instituciones también comparten la idea de que se debe tener una metodología para el desarrollo del talento humano que sea específica para el contexto y conformada por procedimiento que permitan entender el modelo o giro del mercado en el cual se desenvuelven las instituciones, con el fin de fomentar e integrar mejores resultados que ayuden a obtener consecuencias positivas para los beneficiarios de las diferentes organizaciones, cumplir y sobrepasar las expectativas de los mismo con el fin de incrementar las oficia y eficacia institucional, de tal manera Alles (2006, pág. 62) menciona que se debe manejar nuevas ideas para que los conocimientos del talento humano no sean obsoletos y poder cambiarlos por conocimientos nuevos que fortalezcan a las actividades de la institución en base a lo que exige el mercado, es importante entonces mencionar que el desarrollo del Talento Humano es la unificación de conocimientos, capacitación y entrenamiento constante con el fin de cambiar hábitos y

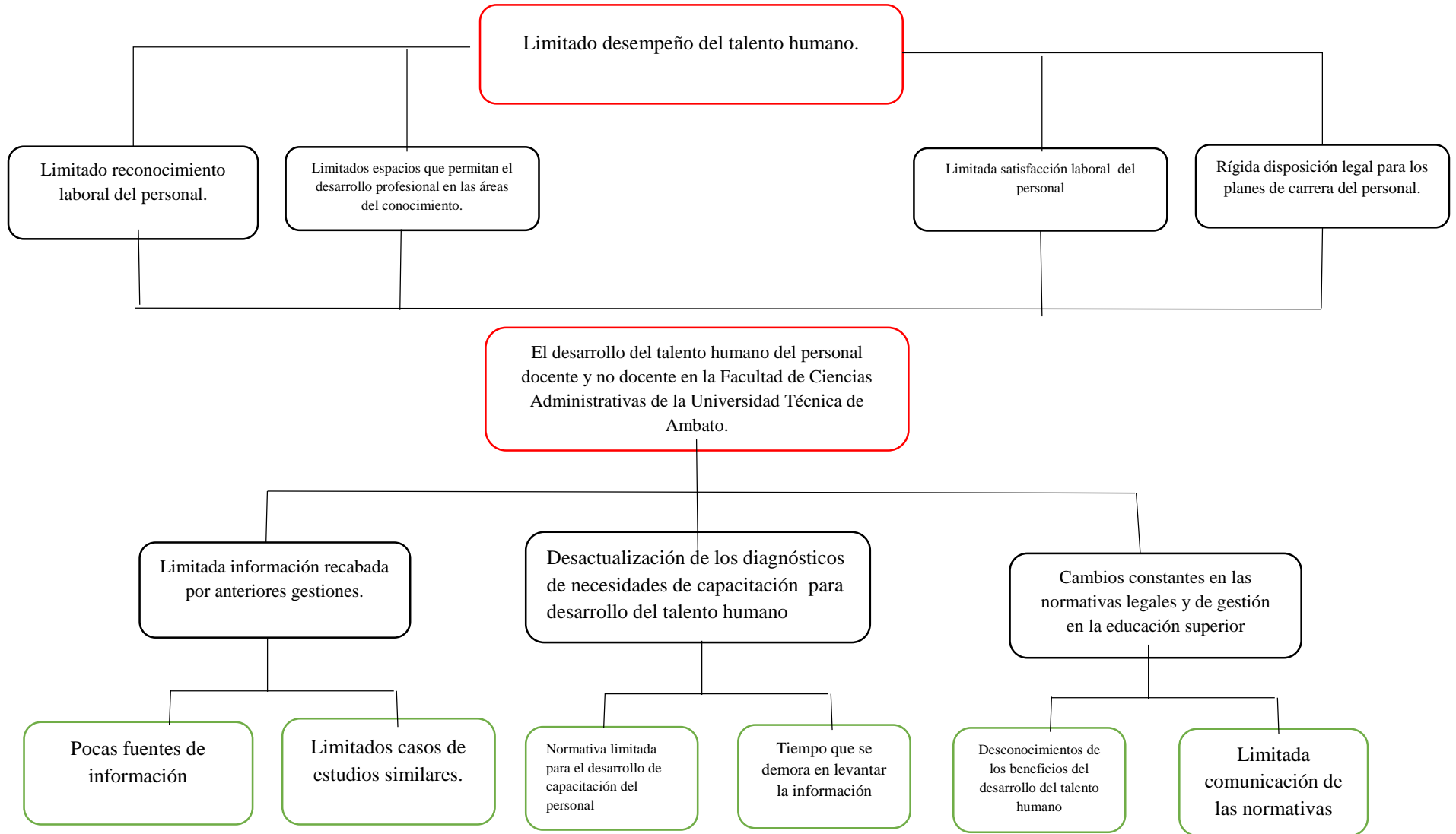
costumbres de las personas, con el fin de generar aportes representativos en cada uno de los cargos de la institución.

En el Ecuador según los modelos económicos propuestos se ha venido modificando constante mente las exigencias para el funcionamiento de las instituciones, para adaptarse en el medio que se desenvuelven las organizaciones con el fin de obtener representación en los contextos que se desenvuelven, además de, oferta un servicio de calidad para con los clientes internos y externos, que se simplifique los procedimiento de su trabajo, para que sea de manera ágil la entrega del producto o servicio que satisfaga las necesidades de los diferentes actores integran la cadena productiva de las organizaciones. Romero Chico (2015, pág. 38) quien dice que “en Ecuador como país latinoamericano, se gestiona modelos de evaluación del desempeño de corte transversal: a los tres meses, seis meses, al año, los mismos que están orientados a incrementar la productividad humana.”, en tal razón en el país se debe manejar una metodología que aporte al crecimiento conjunto tanto del talento humano y de la organización, se debe tratar de generar avances en temas del desarrollo humano y profesional con el fin de incrementar la competitividad en el mercado.

En la ciudad de Ambato son un número limitado de organizaciones quienes tienen herramientas administrativas elaboradas de manera técnica, debido al gran número de empirismo que existe en los cargos gerenciales y directivos de las instituciones, pero al ser el caso de estudio la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el contexto de la educación superior debido a las nuevas exigencias del contexto educativo se puede parafrasear lo que menciona (Domínguez , Álvarez , & López , 2012, pág. 237) menciona que una metodología de entrenamiento al talento humano, antes, durante y después del desenvolvimiento de las actividades correctamente elaborado será el pilar fundamental para la consecución de los objetivos y el mejoramiento continuo de las actividades de educación y por consiguiente una institución de educación superior no está exenta de la necesidad de implementar herramientas de evaluación de actividades administrativas para el correcto funcionamiento de sus acciones y que de esta manera ayuden al desarrollo del talento humano.



### 1.2.2. Análisis Crítico



El problema del desarrollo del talento humano del personal docente y no docente de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se da por la limitada información recabada en las anteriores gestiones de las autoridades que se presenta ya que existen pocas fuentes de información sobre el tema mencionado, que de igual manera recae en un limitado manual o instructivo que permita desarrollar el talento humano, esto se debe a la desactualización de los diagnósticos de necesidades de capacitación que permita el desarrollo profesional como factor clave para cumplir con las exigencias de los diferentes organismos que regulan la gestión del sistema de educación superior. Vale recalcar que los cambios constantes en las normativas legales para el desarrollo del talento humano de las actividades de la Facultad de Ciencias Administrativas han sido un problema que no ha permitido realizar una correcta formación del personal que permita programar tareas idóneas que apoyen el desenvolvimiento de las labores en los funcionarios, siendo causado por la limitada socialización de las nuevas disposiciones.

### **1.2.3. Prognosis**

De continuar manteniendo el problema del desarrollo del talento humano en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se tendrá como efecto el limitado reconocimiento laboral de los funcionarios de la Facultad de Ciencias Administrativas, de esta manera teniendo espacios no acordes para el desarrollo del talento humano en infraestructura, tecnología, entre otros, el colaborador se encontrará desmotivado, su compromiso con la institución será ineficiente tomando en consideración de lo antes mencionado tendrá una gran influencia en el limitado desempeño del talento humano. Lo que dará como resultado una deficiente pertinencia de la Facultad hacia la población en general y podría hasta no acreditar las carreras que tiene la unidad académica.

### **1.2.4. Formulación del Problema**

¿Cómo el desarrollo del talento humano influye en el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato?

### **1.2.5. Interrogantes**

¿Qué tan importante es el desarrollo del talento humano para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato?

¿Qué grado de importancia tiene el desarrollo del talento humano y el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato?

¿Será necesario proponer el diseño de una alternativa para la solución del problema investigado?

### 1.2.6. Delimitación

#### Por Contenido

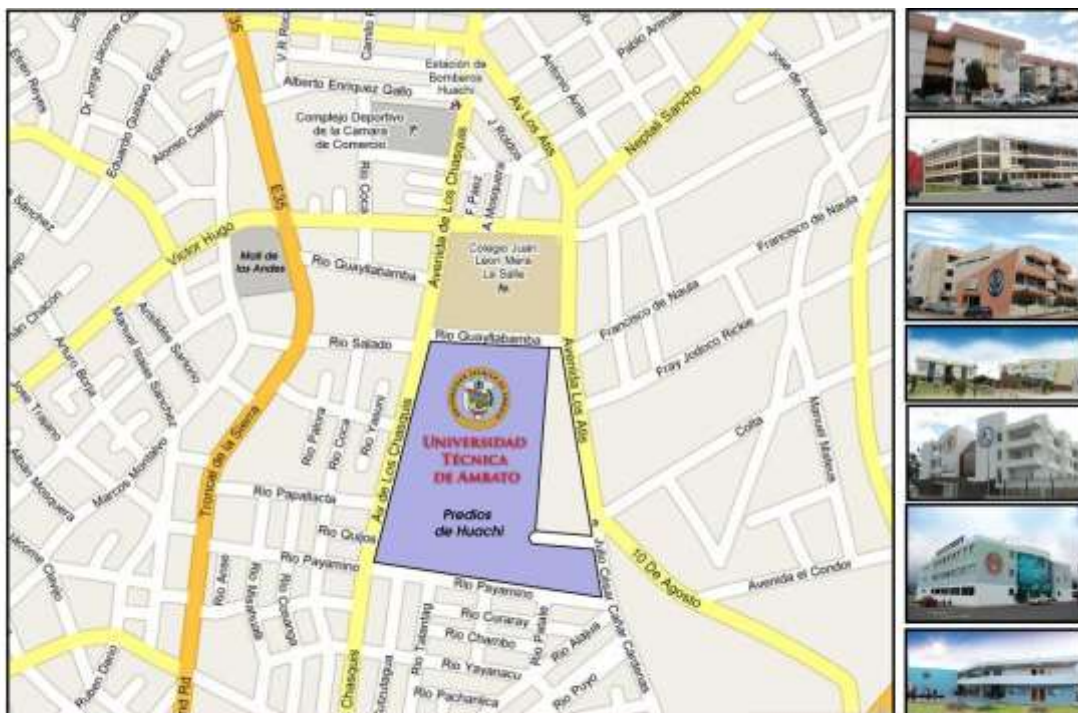
**Campo:** Administración

**Área:** Talento Humano

**Aspecto:** Desarrollo del talento humano

#### Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato ubicada en la avenida los Chasquis entre las calles Río Guayllabamba y Río Payamino en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.



### Ciudadela Universitaria - Predios de Huachi

#### Delimitación Temporal

Se realizará la presente investigación en el período del mes de abril del año 2016 al mes de septiembre del año 2016.

Unidades de Observación

La investigación será aplicada a los funcionarios de la institución.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Al considerar el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, se toma a las personas como una base fundamental para el funcionamiento correcto de las instituciones, sin el talento humano las organizaciones no podrán entregar los servicios para satisfacer las necesidades de los usuarios. Tomando en cuenta que la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato tiene una trayectoria en el sistema de educación superior del país, se enfrenta a retos importantes que solo se podrá enfrentar con un talento humano idóneo para cumplir cada una de las funciones establecidas, personal que contara con un correcto desempeño laboral el cual aportara a la consecución de objetivos importantes para la institución. El desarrollo del talento humano en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato es fundamental ya que posibilita un correcto desempeño laboral enmarcado a las actividades de la institución, y su contexto que así lo amerita, con fines pertinentes para incrementar la competitividad en el sector educativo.

En la actualidad las exigencias del sistema de educación superior en el Ecuador son constantes ya que los cambios radicales impuestas por las instituciones reguladoras del sector son enmarcadas a modelos que en épocas anteriores no eran consideradas con énfasis alguno, como por ejemplo la investigación y el sentido de pertinencia de las carreras y por ende que profesional ofertará la facultad a los sectores productivos y públicos del país. Por tal razón la presente investigación tienen como finalidad desarrollar al talento humano con el fin de que se pueda mejorar la calidad y eficiencia del desempeño laboral del personal docente y no docente de la institución, con un aporte importante en miras de un posicionamiento en el sector del sistema de educación superior, que ayudará a los cargos directivos a la toma de decisiones y a la consecución de los objetivos planteados en su planificación estratégica.

### **1.4.OBJETIVOS**

#### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar de qué manera el desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar qué tan importante es el desarrollo del talento humano para el personal docente y no docente.
2. Analizar el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.
3. Proponer el diseño de un modelo de gestión que permita dar solución a la problemática identificada.

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

**“El Desarrollo del Talento Humano en la Empresa Consorcio Tarjeta de Crédito” (Ortiz, 2012)**

Objetivos:

Objetivo general:

- Estudiar el talento humano en la empresa "Consorcio Tarjeta de Crédito" en el área de Establecimiento.

Objetivos específicos:

- Describir la situación actual de los procesos administrativos del área de Establecimientos en la Empresa "Consorcio Tarjeta de Crédito"
- Identificar los procesos que pueden ser mejorados en el área de Establecimiento en la Empresa "Consorcio Tarjeta de Crédito"
- Examinar las competencias (nivel académico, destrezas y nivel de preparación) del personal del área de Establecimiento en la empresa "Consorcio Tarjeta de Crédito".
- Establecer relación entre el plan de negocio de la empresa y la formación del personal del área de establecimiento en la empresa "Consorcio Tarjeta de crédito"

## **Conclusiones:**

Como producto de la investigación realizada y en desarrollo de los objetivos propuestos en el presente estudio se exponen las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo, sobre la situación actual en los procesos administrativos del área de Establecimientos en la Empresa "Consortio Tarjeta de Crédito", se puede observar que existe disparidad de opinión en cuanto a la situación de la planificación en el área de establecimiento entre los empleados, pues, un 24% menciona que siempre se realiza, mientras que 38 % dice que casi siempre, pero existe un 38% que se encuentra entre algunas veces y nunca, por lo que hay que tomar en cuenta, donde se está fallando a la hora de dicha planificación.

En cuanto a la delimitación y ejecución de tareas, encontramos que existe la misma disparidad de opinión, pues el 58 % es de una opinión afirmativa mientras que el resto no (42 %), lo que implica que las tareas no son asignadas en el momento, atrasando la ejecución de las mismas, influyendo sobre la eficiencia del departamento, por lo tanto, es lógico que esto influya en la misma manera sobre los controles, 51 % afirman positivamente, mientras que el resto pone objeción o no están de acuerdo en la existencia de continuidad de los controles.

En cuanto al segundo objetivo específico, de Identificar los procesos que pueden ser mejorados en el área de Establecimiento en la Empresa "Consortio Tarjeta de Crédito", se observa que, en cuanto a la productividad se puede notar que el 59%, afirma que siempre y el 31 % casi siempre se logra la productividad, lo que implica el exceso de trabajo de los empleados, para cumplir las metas. Esto se corrobora con la siguiente pregunta, en cuanto a la ejecución de los procesos, pues el 72 % afirma que logró de los mismos. En relación al ambiente laboral el 86 % estima que es bueno a excelente, solo el 13 % lo califica de regular a malo, lo que llama a reflexión para determinar esas debilidades.

Para el tercer objetivo específico que trata sobre las competencias (nivel académico, destrezas y nivel de preparación) del personal del área de establecimiento en la empresa "Consortio Tarjeta de Crédito". Encontramos lo siguiente, las tres cuartas partes (69 %) opinaron estar de acuerdo sobre el sistema de selección del personal y el resto dijo que algunas veces, dando a entender debilidades en la selección del personal. En cuanto al adiestramiento del personal solo el 38 % está de acuerdo que se da adiestramiento, mientras que el 62 % opina que algunas veces o nunca, por lo que llama la atención sobre este punto. En relación a la efectividad del servicio prestado el 58 % fue afirmativo, en cuanto a la efectividad, el 41 % menciona que algunas veces o nunca, por lo que se hace necesario ejercer controles sobre este aspecto para lograr la eficiencia total.

Para el cuarto objetivo, relación entre el plan de negocio de la empresa y la formación del personal del área de establecimiento en la empresa "Consortio Tarjeta de crédito," tenemos que el 76 % fue categórico en cuanto al mantenimiento de los puntos de ventas, un 14 % dijo que casi siempre y apenas un 10% que algunas veces, dando por

entender el cumplimiento de sus tareas prácticamente en su totalidad, entendiéndose que la falla viene dada por la eficiencia y no el cumplimiento, por exceso de trabajo.

En relación del servicio de mantenimiento a los puntos de ventas se observa que el 90 %, opina que siempre a casi siempre, solo el 10 % opino que algunas veces significando una buena cifra en el cumplimiento de sus tareas. Sobre el conocimiento del plan de negocio de la empresa, solo el 52 % dijo conocerlo, mientras que el 48% negó conocer dicho plan. Por lo que se desprende que este personal no recibió la inducción. Sin embargo a la hora de aplicar ese conocimiento el 55% está en capacidad y el resto 45 % no está en capacidad de ejecutar esos conocimientos del plan de negocio.

### **“Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa de Lácteos “San Pablo” del Cantón Píllaro” (Arias , 2014)**

Objetivos:

Objetivo general:

- Investigar el desarrollo del talento humano para el aumento de un desempeño laboral en la empresa pasteurizadora “San Pablo” del cantón Píllaro.

Objetivos específicos:

- Analizar las razones por las que no existe un adecuado Desarrollo del talento humano en la empresa pasteurizadora “San Pablo”.
- Establecer cuáles son los factores del desempeño laboral de la empresa pasteurizadora “San Pablo”.
- Proponer un sistema de gestión del desarrollo del talento humano para mejorar el desempeño laborar en la empresa pasteurizadora “San Pablo” del cantón Píllaro.

Conclusiones:

Se concluye que la empresa de Lácteos “San Pablo” tiene eficiencia y efectividad en sus actividades laborales como también en la producción; lo cual es un factor muy importante ya que la empresa no tendrá tanta dificultad en la producción de la leche y la distribución del producto. La empresa de Lácteos “San Pablo” sabe que el talento humano es muy importante en la empresa por lo cual, manifiestan que son considerados como una ventaja competitiva en la empresa, pero según lo analizado no es considerado totalmente.

Se concluye que en la empresa de Lácteos “San Pablo” tiene una innovación no tan periódica, supieron manifestar que existía pero no siempre por lo que la empresa



puede tener en los procesos de producción o en sus productos ya que toda empresa necesita innovación continua. Y la participación constante del personal ayudará a que la empresa tenga innovación en sus ideas, soluciones, procesos, etc. Las evaluaciones que se realizan en la empresa no son constante ya que se las hace anualmente, lo cual la empresa debería tomar en cuenta que las evaluaciones se lo deben de hacer al momento de que un trabajador entra a la empresa y cuando hay capacitaciones, o a su vez para evaluar que conocimientos tiene y saber si la empresa debe ejecutar capacitaciones o seminarios dirigidos al personal

En la empresa de Lácteos “San Pablo” existe control en los proceso de producción lo cual facilita a establecer medios para una continua evaluación de ciertos factores: la demanda del cliente, la situación de capital, la capacidad productiva, etc. Esta evaluación deberá tomar en cuenta no solo el estado actual de estos factores sino que deberá también proyectarlo hacia el futuro. La empresa de Lácteos “San Pablo” realiza incentivos a su personal por medio de capacitaciones, actividades fuera de lo laboral y seminarios; pero no se los hace muy seguido, por lo cual el personal no tenga tanta motivación en sus vida laboral y por ende el ambiente de su trabajo no le permite desarrollar mejor sus actividades. Finalmente, se concluye que la empresa aplica lo que son controles, capacitaciones, seminarios y es considerado de gran importancia el talento humano, pero necesita mantener mayor énfasis en la aplicación de estos ya que se lo hace con poca frecuencia. Por lo cual la empresa tiene algunos problemas en el ambiente laboral, participación constante y desmotivación en el personal.

**“Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013” (Cevallos, 2013)**

Objetivos:

Objetivo general:

- Determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena.

Objetivos específicos:

- Determinar los lineamientos del proceso de admisión mediante los juicios de autores y expertos con la finalidad que faciliten la información y permita cumplir el objeto del estudio.
- Determinar la importancia de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).
- Identificar las estrategias de motivación para que los servidores públicos se comprometan en el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- Determinar las técnicas necesarias para la aplicación de la evaluación de desempeño laboral para determinar los ascensos o capacitaciones específicas.
- Determinar un modelo de gestión de la unidad de talento humano para fortalecer el desempeño laboral.

#### Conclusiones:

Se determinó que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio. Se determinó que es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección.

Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo. Existe desconocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de servicio público. Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo. Existe desconocimiento sobre la estructura organizacional, como también si la institución posee un manual de funciones y procedimientos.

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

El presente proyecto de investigación se identifica con el paradigma crítico propositivo. En la actualidad el entorno ha sufrido diferentes cambios de manera constante, la importancia del proceso de mejora continua en el nivel educativo es una forma de anticiparse a los cambios que puedan ocurrir; el uso de esta herramienta nos permite plantear estrategias, las mismas que ayudarán al desarrollo del talento humano de los funcionarios.

Para desarrollar una apropiada investigación es imprescindible involucrarse con los hechos y acontecimientos que vive la institución día a día, además todos los colaboradores de la organización deben mantenerse alerta a las posibles dificultades, procurando anticiparse a las demandas del cliente. Los factores primordiales para que la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato consiga consolidarse en el entorno, mejorar el desarrollo del talento humano, puesto que los usuarios deben ser tratados con mucho respeto, honestidad, responsabilidad, amabilidad, cortesía y demás valores. Es importante establecer que las variaciones a las que está sujeta la investigación serán únicamente para mejorar poco a poco lo antes investigado, y poder interpretar de manera más precisa los resultados que se obtendrán, por esta razón se utilizará el método dialéctico.

### **2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

Según la Asamblea Nacional Costituyente del Ecuador (2008) mediante la Constitución de la República del Ecuador menciona que:

En su Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Según la Ley Orgánica de Educación Superior emitido y aprobado por Asamblea Nacional Costituyente de la Republica del Ecuador (2010) que de manera textual manifiesta en su Art. 6.- “Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley” en su literal h) “Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica”.

Art. 70.- Régimen laboral de las y los servidores públicos y de las y los trabajadores del Sistema de Educación Superior.- El personal de las instituciones y organismos públicos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos. u\o régimen laboral se regirá por la Ley de Servicio Público de conformidad con las reglas generales: salvo el caso de los obreros, que se regulan por el Código del Trabajo. Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de las universidades y escuelas politécnicas públicas son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso. Promoción. Estabilidad. Evaluación. Perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación. En las instituciones de educación superior particulares se observarán las disposiciones del Código de Trabajo

Art. 155.- Evaluación del desempeño académico.- Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos.

Art. 156.- Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

Art. 157.- Facilidades para perfeccionamiento de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Si los profesores titulares agregados de las universidades públicas cursaren posgrados de doctorado. Tendrán derecho a la respectiva licencia, según el caso, por el tiempo estricto de duración formal de los estudios. En el caso de no graduarse en dichos programas el profesor de las universidades públicas perderá su titularidad. Las instituciones de educación superior deberán destinar de su presupuesto un porcentaje para esta formación.

Según el Consejo de Educación Superior (2012) el órgano colegiado aprueba y emite Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, Capítulo I del objeto y ámbito de aplicación del reglamento Artículo 1.- Objeto.- “El presente Reglamento establece las normas de cumplimiento Obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal académico de las instituciones de Educación superior, regulando su selección, ingreso, dedicación, estabilidad. Escalas Remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y Jubilación”.

Según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) aprobado y emitido por la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2010) en el cual manifiesta:

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.

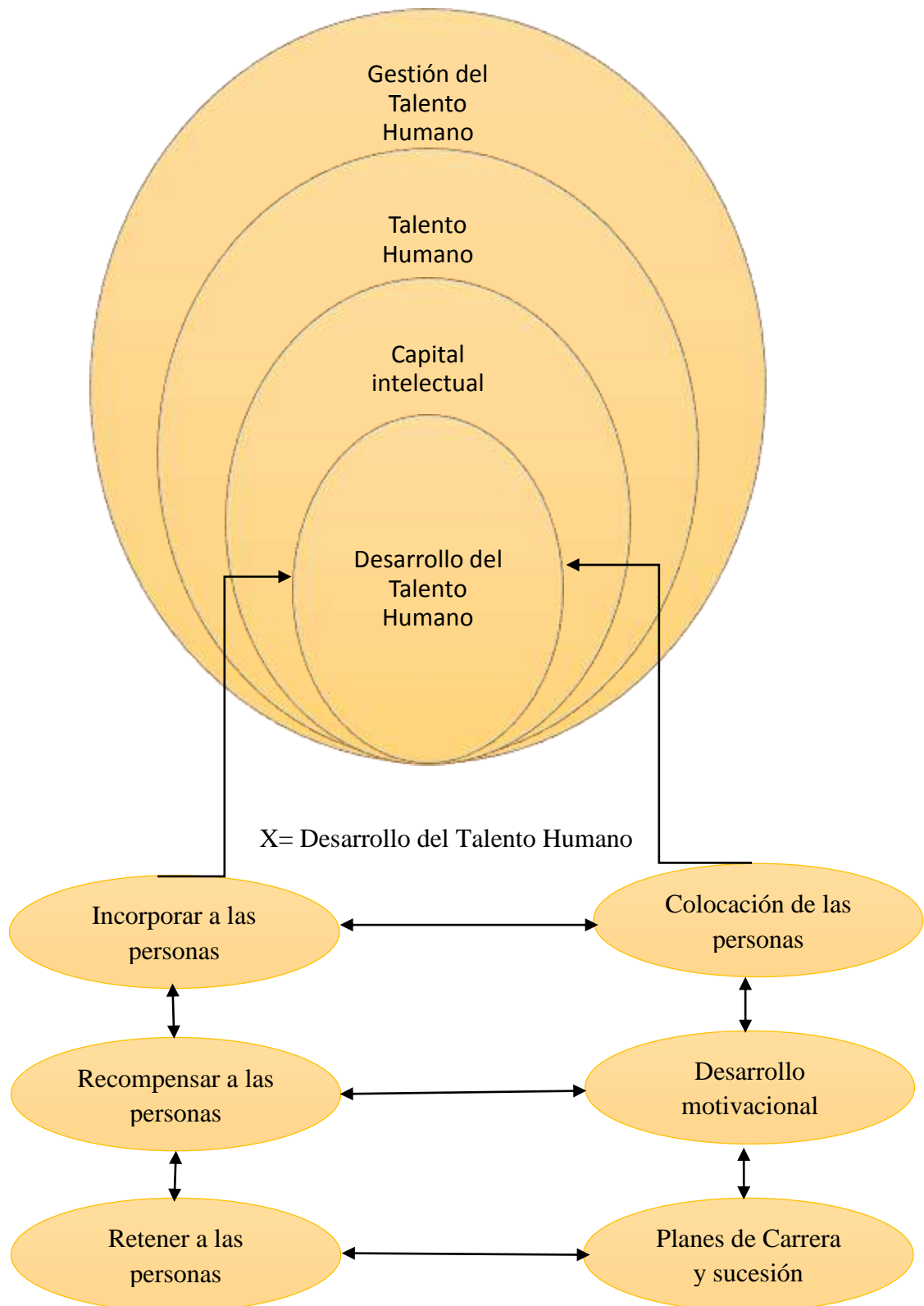
EL reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior aprobado por el Consejo de Educación Superior (2016, pág. 43) el cual menciona sobre el desarrollo del personal docente en los procesos de integración, perfeccionamiento profesional y planes de carrera, el artículo 81 Garantía del perfeccionamiento académico específica sobre “a fin de garantizar el perfeccionamiento del personal académico, las universidades y escuelas politécnicas públicas elaborarán el plan de perfeccionamiento para cada periodo académico. Los institutos y conservatorios superiores públicos contarán con un plan de perfeccionamiento presentado por los rectores de dichas instituciones y aprobado por la SENESCYT”, las instituciones de educación superior del Ecuador están normas sobre los temas del perfeccionamiento profesional para el personal docente, además que forman parte del incentivo que brinda la institución, en su artículo 60 Órgano encargado de la promoción dice “la universidad o escuela politécnica pública o particular establecerá un órgano especializado, presidido por el vicerrector académico o su equivalente, o su delegado, el cual realizará los procesos de promoción del personal académico titular”, por lo tanto si se encuentran incentivos para el desarrollo de la carrera profesional de los docentes, que rigen a las Instituciones.

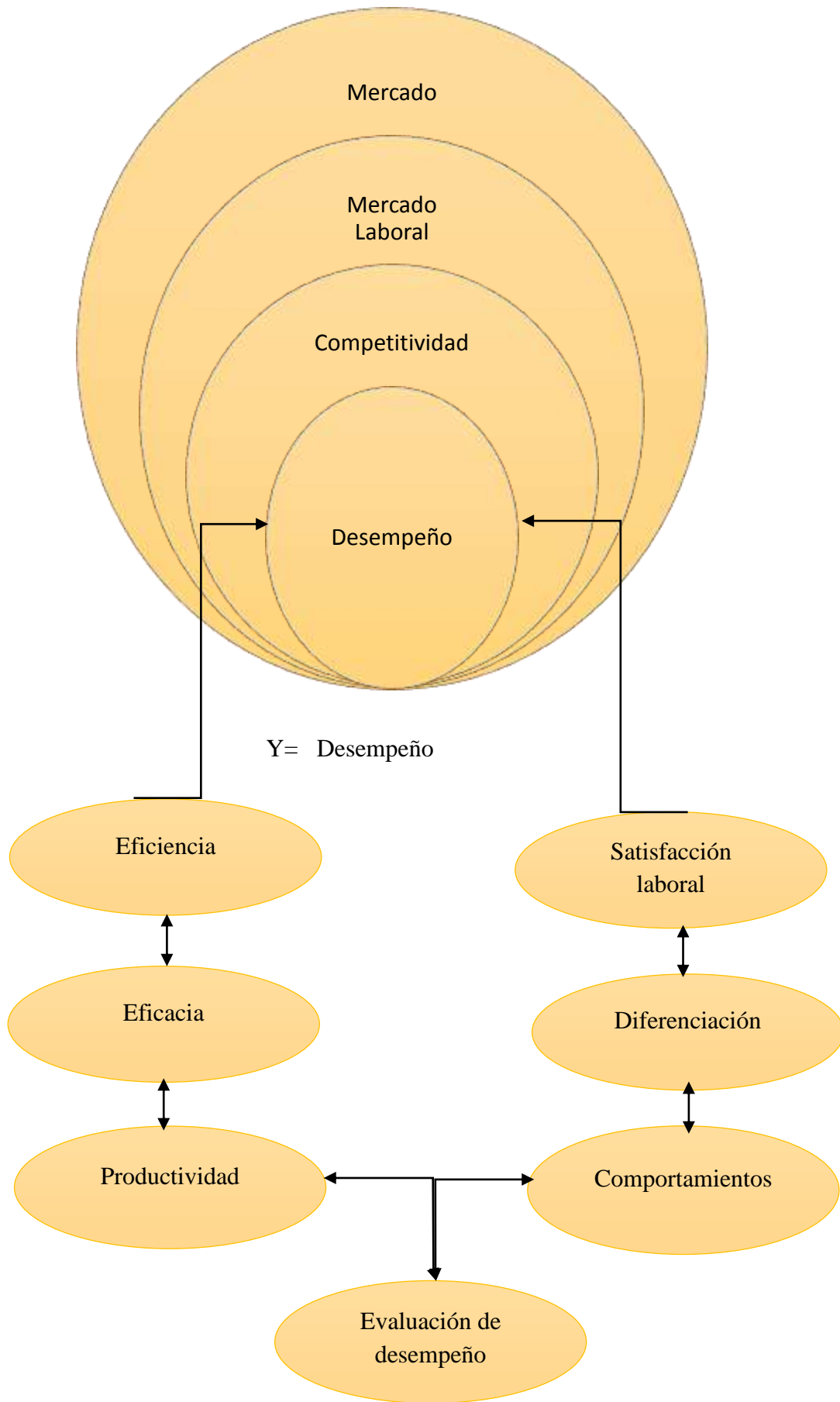
La evaluación integral de desempeño del personal académico Artículo 75.- Ámbito y objeto de la evaluación “la evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académica”, es importante mantener mecanismos que ayuden al personal docente a evidenciar su trabajo y dar métricas para una evaluación del desempeño objetiva que cumpla con las metas establecidas en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

La Universidad Técnica de Ambato en referencia al reglamento de evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Técnica de Ambato aprobado por el Honorable Consejo Universitario (2015, pág. 2) que como objetivo ayuda al cumplimiento de los reglamentos citados para implementar herramientas que aporten al desarrollo del talento humano de la institución. En referencia al personal no docente de la institución tiene una forma diferente de integrar los procesos de desarrollo del talento humano que ayuda al desempeño del personal según la Ley Orgánica de Servicio Público aprobado por la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2010, pág. 28) en el cual menciona sobre la administración técnica del talento humano en las instituciones públicas del Ecuador, el artículo 53 del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano menciona que “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”, en lo que se refiere a la integración del desarrollo del talento humano con el desempeño laboral en la institución es importante acotar la ley citada.

En mención a las leyes y reglamentos citados los cuales de manera detallada mencionan los mecanismos para el desarrollo del personal docente no docente en instituciones educación superior e instituciones públicas, en los diferentes aspectos ya investigados como: inducción, capacitación y perfeccionamiento profesionales y planes de carrera que según la metodología de desarrollo de talento humano es importante para la satisfacción laboral generando un desempeño laboral idóneo para la organización.

## 2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES







## **2.4.1. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.**

### **Gestión del Talento Humano.**

#### **Proceso de Gestión del Talento Humano.**

Es precisamente el de analizar como el departamento de recurso humano, mediante la gestión estratégica del capital humano de la empresa, puede colaborar en la creación y mantenimiento de la ventaja competitiva de la misma. En primer lugar ofreceremos una visión global de cómo y bajo qué condiciones la planificación estratégica, que guía todo este proceso de gestión, puede favorecer el éxito empresarial Álvarez (2003, pág. 20), por otra referencia se define que “la gestión del talento humano nace de la necesidad de encontrar mecanismos efectivos para la administración de personal y recursos humanos dentro de las organizaciones”, es necesario analizar de manera meticulosa la administración del talento humano en las organizaciones ya que son el principal recurso interno que puede generar valor desde la perspectiva del alcance de los objetivos empresariales, por lo tanto es un recurso sensible que es necesario someterlo a estudios técnicos que permitan integrar procesos eficientes para incrementar las competencias y desarrollo de las funciones de los colaboradores (Restrepo & Arias, 2015, pág. 24).

Fleitas ( 2001, pag.1) citado por Nieto & Villaquirán (2016, pág. 46) la gestión de recursos humanos es una actividad relevante para las organizaciones que desean obtener resultados relevantes en eficiencia y efectividad para los objetivos de la institución, el sistema de Gestión del Talento humano al ser aplicado en el contexto organizacional mediante un proceso sistemático e interrelacionado mediante actividades específicas que tienen como meta satisfacer deseo y necesidades de los usuarios y consumidores de las instituciones. La gestión del talento humano es un factor estratégico para incrementar la productividad en las organizaciones que están comprometidas con los colaboradores, es intrínseco el tema de la gestión para el desarrollo del personal, en el sistema de educación superior es interesante verificar las propuesta que cada una de las instituciones deben programar para alcanzar que su talento humano desarrolle sus competencias.

Haciendo referencia lo que menciona Gutiérrez & Ortiz (2013, pág. 68) quien determina en base a los estudios realizados que la contribución al desarrollo del talento humano son mecanismos interrelacionados desde el inicio del proceso de contratación, debido que desde esa etapa se determina las necesidades de contratación del personal para

la institución, por lo tanto se levanta de manera objetiva y determinada los descriptivos de cargos, hasta llegar a la etapa de desarrollo profesional conocido como capacitación y planes de carrera, que fundamenta la motivación al personal sabiendo que su esfuerzo será valorado ya que tendrá una mejor posición en la empresa y el incremento pecuniario de lo que percibe por realizar su trabajo, no obstante se mejora su calidad de vida pero incrementa las responsabilidades del cargo nuevo, es cuando la empresa debe prestar su apoyo incondicional dando un tratamiento oportuno al desarrollo de las competencias del personal.

### **Modelo de desarrollo de Talento Humano.**

Según Chiavenato (2009, pág. 5) El desarrollo del talento humano se constituye en una verdadera revolución en la manera de desarrollar el conocimiento, las habilidades, y actitudes de las personas al interior de las organizaciones. Cuando una empresa cuenta con un Modelo de Desarrollo, lo que ha construido es un verdadero mapa de ruta del comportamiento de sus miembros que llevara al éxito la institución. En el entorno del sistema de educación superior del país los docentes y el personal que prestan su contingente para el correcto desarrollo de las actividades en la gestión académica de las universidades, siendo de mayor importancia debido a que son los pilares fundamentales de la interlocución para la formación profesional de estudiantes, que en un futuro prestaran sus servicios a la comunidad para el desarrollo sostenible del entorno en el cual se desarrollan las actividades productivas, las políticas educativas que se implementen en las instituciones de educación superior son primordiales “las instituciones de educación superior requieren asumir como estrategia de gestión la formación docente”, la visión estratégica de la institución es cual direcciona la consecución de las metas y el desarrollo profesional de los colaboradores con el fin de entregar un mejor servicio y obtener docentes preparados para los restos del entorno laboral. (Rico, 2016, pág. 67).

En estudios relacionados con el tema del desarrollo del talento humano manifiesta que la inducción, la capacitación y los planes de carreras son herramientas que ayudan al proceso de la gestión del desarrollo de los colaboradores, por lo tanto es relevante lo que manifiesta Acosta, Batista, & Suárez (2016, pág. 19) que “el nivel de aprendizaje de las personas y su aplicación en la organización está determinado en gran medida, en la posibilidad que tiene el individuo de aplicarlo en su contexto”, la responsabilidad es de las organizaciones, en brindar un espacio donde sea admisible el desarrollo del talento

humano, espacios que cuenten con las facilidades físicas, y que estén comprometidos con la motivación personal, es importante la forma en la cual los procesos de desarrollo constituyen parte de un contexto favorable para el colaborador.

Beneficios del Modelo de desarrollo de Talento Humano.

#### **Para la institución**

- Mejorar los procesos académicos
- Mejoramiento en la atención al estudiante
- Aumento en la eficiencia de resultados
- Mejoramiento en la imagen de la institución
- Mejoramiento en la relación entre la institución y los colaboradores
- Aumento de la eficiencia académica
- Cambio de actitudes y comportamiento de las personas
- Aumento de la eficiencia individual y grupal de los colaboradores de la institución
- Mejoramiento del espíritu de equipo y cooperación

La realidad del desarrollo del talento humano tiene varios factores importantes para analizar entre los más importantes se enfoca “dentro de un contexto social, histórico y cultural, el cual depende de las condiciones económicas, la educación, la calidad de oportunidades, el fomento cultural y las condiciones ecosistémicas en las que vive las cuales corresponde a su estilo de vida y al bienestar al que aspira”, es imprescindible mencionar que al momento de analizar estos factores es necesario enfocarnos a ellos con el fin de cumplir con las necesidades de los colaboradores de la organización, necesidades que se desarrollan como un factor de satisfacción y el cumplimiento de las personas con más responsabilidad y empoderamiento, debido a la responsabilidad de la organización al integrar estos factores intrínsecos como punto clave del desarrollo del talento humano, al cumplir como organización y determinar las mejores condiciones en el medio laboral los colaboradores estarán interesados en aportar de mejor manera en sus puestos de trabajo, la organización será un referente ya que el cliente externo se verá satisfecho por el cliente interno al consumir con sus exigencias y sobrepasar las expectativas del servicio (Caicedo & Acosta, 2012, pág. 107).

Haciendo referencia a Rivera & Rosales (2012, pág. 6) “la planta docente de toda IES la conforman profesionistas de distintas disciplinas, competentes en su ámbito

profesional y con amplio dominio de su disciplina, no obstante para fortalecer su práctica docente es imprescindible contar con una buena formación docente”, por lo tanto e importante mencionar que la formación docente es la base fundamental para el incremento de la competitividad en el entorno del sistema de educación superior en el país, en cuestión a lo mencionado es fundamental implementar mecanismos que ayuden al desarrollo del talento humano en la institución.

### **Incorporar personas**

El desarrollo del talento humano es imprescindible con el fin de integrar a las personas en el medio laboral y en el entorno de la empresa, es la primera fase laboral que tendrá el talento humano para integrarse a los procesos inmersos de la organización, cabe mencionar que es un “proceso de socialización por el cual, el individuo, se adhiera a las normas y valores de la organización”, siendo de manera primordial ya que “la organización ha invertido tiempo y dinero en el diseño y la implantación de una dotación eficaz, y tiene interés en asegurar la integración armoniosa de los nuevos empleados”. El proceso de inducción es integrar de manera breve la información pertinente para que el nuevo colaborador de la organización se desempeñe de manera eficiente sus funciones (Bermúdez , 2011, pág. 122). En las instituciones de educación superior existen algunos estudios que ayudarían a tener una visión más clara de lo que se necesita en el contexto, fomentar y acrecentar las capacidades del personal que ingresa a la organización, según (Arohuanca, 2016, pág. 110)se realizó un estudio que ayuda a comprender la realidad de la etapa de integración “las experiencias compartidas en las jornadas dentro del programa de inducción sirvieron para dar una direccionalidad constructiva a la gestión” es importante mencionar que esta etapa al ser exitosa porque se una realización y consecución de “acciones entre las cuales se encuentra la etapa de inducción, mediante el cual se busca, perfilar directores y sub directores a través del fortalecimiento de sus competencias profesionales y personales” logrando su revalorización en sus capacidades para ejercer una gestión y liderazgo pedagógico en las instituciones de educación pública, etapa de mucha responsabilidad en la cual se menciona la oportunidad de crecimiento al momento de ingresar a la institución debiendo ser el punto de partida para ejercer una labor idónea y un mejor modelo de gestión con el fin de lograr los objetivos propuestos.

En el contexto de las organizaciones es importante mencionar las oportunidades de desarrollo organizacional que lleva un correcto proceso de incorporación de personas, “muchas organizaciones carecen de una inducción sistemática dentro de su programa de provisión de recursos humanos. Esto da como resultado la pérdida de una serie de

beneficios”, los beneficios se pueden reflejar desde al ámbito financiero, hasta la evaluación del desempeño de los colaboradores de las instituciones, se debe a una realidad de las organizaciones en tener un limitado proceso de inducción el cual no ayuda de manera óptima a que el talento humano responda a las exigencias de los cargos (Barreto & Elorriaga, 2013, pág. 27).

### **Recompensar a las personas**

Vidal, Córdón, & De la Torre (2015, pág. 14) el contexto de las organizaciones los gastos más elevados son los del recurso humano que labora en la institución y además que son muy dependientes del presupuesto que se genera en la, planificación general, la retribución no es un mecanismo aislado del desempeño del personal debido a que “constituye un elemento de elevada carga emotiva y un medio muy eficaz para controlar e incentivar a los empleados”, debido a que la gestión de la retribución es la forma de como compensar el trabajo de los colaboradores que por medio de ellos puedan vivir de manera digna y cubrir todas sus necesidades, en ese sentido la importancia de las organizaciones en entregar sueldos acordes al mercado laboral que permitan elevar el compromiso del talento humano para con la institución.

Se hace referencia a Osorio (2016, pág. 86) el cual menciona que las perspectivas de la retribución son amplias, el primer punto de estudio es desde la visión del empleado que concibe la idea que la retribución constituye en un ingreso monetario para satisfacer sus necesidades en base a la labor realizada en su puesto de trabajo, la perspectiva desea la parte financiera que solo mira a la retribución como un gasto al presupuesto que se denomina nomina que puede superar tranquilamente el 50% de gasto para el presupuesto, y como ultima perspectiva y que la investigación que se realiza desde el punto de la gestión del talento humano que detalla que la remuneración “debe convertirse en una herramienta estratégica de gestión para desarrollar y movilizar el capital humano disponible, orientando las capacidades, actitudes y comportamiento de los empleados hacia la consecución de los objetivos empresariales”, es la visión más acertada para poder orientarse al desempeño del personal de la institución.

En la actualidad la retribución del personal tiene un enfoque diferente que hace décadas pasadas, es importante mencionar que la empresas competitivas en el mercado no solo son referente para sus clientes si no también son referente para su talento humano, y eso se logra con una política de justa retribución eso se determina dese la visión del colaborador que su trabajo es importante y que además cumple con las expectativas para satisfacer sus necesidades, “los mayores avances se han producido en paquetes

retributivos donde se tiene en consideración la dimensión del trabajador como persona intentando conciliar su actividad profesional con su vida familiar o tiempo libre”, es decir el compromiso de la institución para con el entorno social de los trabajadores representa el compromiso para un correcto desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato (Pérez Calderón, Milanés Montero, & Gutiérrez Ponce, 2015, pág. 53).

Para una correcta gestión de la retribución en la institución como primer punto se debe levantar de manera correcta y objetiva las funciones y responsabilidades que se necesita en el cargo para determinar la retribución fija, las exigencias del cargo determinar el salario variable y el compromiso del colaborador para determinar el salario emocional o retribución no tangible que ayuda a la motivación al trabajador para cumplir con sus objetivos propuestos, el sentido de pertenencia hacia la institución genera compromiso en sus labores diarias y mayor desempeño. (Chávez Gurmendi, 2016, pág. 117)

### **Perfeccionamiento y capacitación del personal**

En referencia a (Mejía, Bravo, & Montoya, 2013, pág. 7) que menciona “La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes”, y como aporte a lo antes mencionado (García, 2011, pág. 3) menciona que la capacitación es una “actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva”, se hace mención a lo antes citado por lo cual se concuerda que la forma idónea de realizar capacitación y perfeccionamiento del talento humano a las debe ser mediante una planificación sistemática y ordenada que tenga una visión de mejora con fin de la consecución de los objetivos y metas propuestas en la visión estratégica de la organización, aportando de tal manera a la preparación del talento humano que ayude a resolver problemas y cumplir con sus funciones de manera eficaz y eficiente en el contexto laboral.

Las necesidades de capacitación son determinadas mediante un proceso sistemático que ayuda a identificar las brechas de la curva del aprendizaje en la trayectoria laboral de los colaboradores de la organización, En lo referente al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), “es variable dependiendo de la necesidad de cada

área. Casi el total de la población desconoce la existencia de un plan de capacitación establecido por la empresa. Asimismo, alrededor de la mitad del personal ha recibido capacitación cuyos resultados, acorde a lo comentado” la problemática nace desde el desconocimiento en la organización sobre las necesidades de capacitación, la limitada comunicación de los directivos hace que sea un procesos que no esté socializado, y puedan aportar para saber cómo manejar y mejorar las brechas del aprendizaje en cada una de las áreas de la institución, sabiendo que las necesidades del perfeccionamiento no son las mismas para todos los colaboradores se debe realizar una planificación que esté acorde a los requerimiento que se implican en lo establecido según el plan estratégico institucional y las exigencias de los entes reguladores en el sistema del contexto de la institución. (Gutiérrez & Ortiz, 2013, pág. 68).

Según Cejas, Ramos, Navarro, Ortiz, & Acosta (2015, pág. 4) los cuales mencionan sobre la competitividad que existen en las instituciones de educación superior, debido a las exigencias de los nuevo modelos del entorno del aprendizaje, es por tal razón que, “cobra mayor relevancia la integración entre factores como la competitividad y el aprendizaje, así como los conocimientos y la innovación”, se debe orientar a una visión estratégica para el logro de los objetivos en la gestión del talento humano, con objetivos claros para la consecución de metas establecidas, la dirección del talento humano en las instituciones de educación superior debe tener una metodología clara y llevada a l entorno del mercado, según las exigencias del contexto que se desenvuelven las actores productivos que rodean a la sociedad.

### **Plan de carrera.**

Es importante mencionar que los planes de carrera en las organizaciones en muchas de las ocasiones forman parte estratégica de incentivar a las personas para producir más y mejor e integrar un sentido de pertenencia para con la organización, debido a que se sienten tomados en cuenta para desarrollar nuevas competencias en su entorno laboral, en lo acotado por (Flores, 2010) que menciona a cerca de que los planes de carrera son “método para el desarrollo de aptitudes y se fundamenta en la ubicación de un colaborador en puestos de trabajo cuidadosamente estudiados para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para otros puestos de mayor responsabilidad”, es importante referenciar que los planes de carrera es siempre para buscar al personal más adecuado de la organización que puedan manejar responsabilidades más relevantes que la organización necesita, según (Nieves, 2010) los planes de carrera es un “conjunto de pasos y niveles distribuidos en años de experiencia,

niveles académicos, calidad del desempeño y otros factores de importancia relativa que se le ofertan al neo-empleado y al trabajador activo con la firme intención de motivarlo y ofrecerle un futuro próspero basado principalmente en su esfuerzo”, la motivación del personal a ser tomado en cuenta es imprescindible para que el talento humano desarrollen sus competencias al máximo, esto deberá traer réditos en el compromiso de la obtención de metas mucho más rápido que lo normal, en vista de que el personal se sentirá en la obligación de cumplir con sus funciones con responsabilidad lo cual ayuda para ser tomado en cuenta para los ascensos laborales.

En lo que menciona existen dos momentos en los cuales el personal de la institución deben ser tomados en cuenta por sus capacidades y responsabilidad que han cumplido en el cargo con el fin de ganarse la consideración de sus autoridades directas, la promoción es un mecanismo en el cual los mejores trabajadores pueden cubrir un nuevo que las organizaciones consideren necesario para el desarrollo óptimo de la institución, en el sentido muy similar se menciona sobre los planes de carrera que de igual manera es un incentivo para los trabajadores ya que aprovechan sus competencias para formarles en el contexto de la institución “Con los planes de carrera se intenta proveer a la empresa con el personal de cualificación adecuada que pueda cubrir nuevos puestos u otros que vayan a quedar vacantes”, es decir formar al talento humano con el fin de proveer contratiempos cuando puestos claves de la institución queden vacantes (Fuentes & Navarro, 2015, pág. 143).

#### **2.4.2. DESEMPEÑO.**

##### **Mercado.**

Polanyi (2015, pág. 205) “desde el punto de vista cataláctico, el mercado es el lugar donde se efectúa el intercambio: mercado e intercambio aparecen juntos. En efecto, según los postulados catalácticos, la vida económica se puede reducir a actos de intercambio realizados a través del regateo y se enmarca en el mercado”, de igual forma en el mercado se desenvuelven actividades de relevancia para el talento humano y el intercambio del capital intelectual es importante para el desarrollo de las organizaciones, acotando a Triunfo, y otros (2003, pág. 18) quien define al mercado como “el conjunto de vendedores y compradores de un bien, servicio o recurso productivo. El encuentro de dichos agentes define el precio al cual se intercambiará una unidad del bien, servicio o recurso y las cantidades a transar”, Resico (2008, pág. 53) “el mercado es la institución económica en la cual se produce el punto de encuentro entre las dos partes que



intercambian un bien o servicio”, además se puede acotar que “mercado es personas u organizaciones con necesidades o deseos con la capacidad y disposición de comprar. Un grupo de personas u organizaciones que carezca de alguna de estas características no es un mercado” es lo que menciona Lamb, Charles W. Jr, Hair, Joseph F. Jr, McDaniel, Carl. (2006) citado por (Rodríguez, 2013, pág. 23), en lo referente a las citas presentadas y los conceptos acotados, en los cuales los autores concuerdan en que el mercado es un espacio donde se desenvuelven factores claves para el desarrollo de la economía, factores que se interrelacionan entre sí para solventar un aparato productivo.

### **Mercado laboral.**

El modelo del mercado laboral es la oferta y demanda del talento humano capacitado para tareas específicas que puedan desarrollar en un contexto establecido por las exigencias del mercado, es por lo tanto, que se debe contar con profesionales con competencias laborales en las organizaciones además de la mano de obra capacitada, es el fin de manejar la correcta redistribución de las plazas de trabajo, y como objetivo claro desarrollar los sectores sociales y productivos del entorno. (Romero Chico , 2015, pág. 14), además, Villacís & Reis (2015, pág. 165)“el modelo de trabajo del docente en Ecuador es todavía un desafío en materia de políticas públicas y de normativa laboral. En los últimos años, se han impulsado iniciativas por parte del gobierno para mejorar las condiciones del mercado de trabajo”, en las instituciones de educación superior del país es complejo los procesos de selección y desarrollo del talento humano, debido a las exigencias del contexto de las organizaciones, ya que se debe manejar en base un modelo multidisciplinario de profesionales que dominen más de una área académica.

Considerando lo que menciona Rama (2015, pág. 605) “el ejercicio profesional se basa en una lógica de diagnóstico y respuesta, y para ello se requiere más información y competencias” el mercado laboral en el Ecuador es altamente competitivo debido a los profesionales existentes, es imprescindible establecer lineamientos estructurados para la integración de los profesionales al mercado laboral, buscando las competencias la orales para cada uno de los cargos a disposición en las organizaciones, en relación a lo acotado anteriormente se define para Rojas & Soria (2016, pág. 198) “el rol profesional del docente merece atención en el proceso de profesionalización, por sus consecuencias en cuanto a la planificación, dirección y evaluación del proceso”, el talento humano de las instituciones de educación superior se desarrolla y genera mayor desempeño desde el

planteamiento de un correcto plan estratégico, que permita dar una visión clara de las necesidades y retos a cumplir en el contexto de la educación superior en el país.

El personal docente y no docente que trabajan en la universidades del país deben tener competencias altamente elevadas por el entorno en el cual les rodean, no solo deben obtener títulos académicos deslumbrantes, acompañado de la experiencia en el campo amplio del conocimiento y laboral, además debe ser complementado con competencias que ayuden a dar aportes sustentables al conocimiento, competencias que deben desarrollarse con el fin de generar resultados en sus puestos de trabajo con gran eficiencia y en corto tiempo, de esta manera el desempeño del personal aumenta y cumple con las exigencias que presentan los usuario y entes reguladores del sistema de educación superior en el país (Reyna, Estrada, Estrada , & Fuentes, 2016, pág. 5)

### **Competitividad.**

Parafraseando a Porter (2013, pág. 17) que manifiesta “La competitividad surge del incremento de la productividad en el uso de los recursos” lo que es de importancia al momento de que las organizaciones sean competitivas en el mercado, se puede acotar que al momento de integrar talento humano capacitado al medio laboral se genera una posición competitiva en el mercado en referencia al sector en el cual se desenvuelve la institución, es importante recalcar que el talento humano es un recurso importante para la consecución de objetivos organizaciones y también debemos obtener a los mejores profesionales con el fin de cumplir con las disposiciones y exigencias del contexto.

Buscar un nuevo concepto de calidad es irrelevante ya que existen conceptos muy centrados en lo que el tema se refiere, mencionar calidad en el sistema educación superior en América Latina es basarse en los tres aspectos importante según la UNESCO, la pertinencia y la calidad, junto a la internacionalización, son factores que intervienen en los procesos de competitividad de las instituciones siendo este el impacto que generara en la sociedad (Aguila, 2004, pág. 2), la competitividad en la universidades se basa en la capacidad de los docentes que se vinculan a la organización, el personal académico debe tener un perfil amplio y de experiencias en las ramas que dicta la catedra, un personal académico que tenga competencias que permitan desarrollarse y que sean vinculadas con el medio y el contexto en el que se desenvuelven permitirá aportan de manera objetiva al desarrollo institucional, con el propósito de generar competitividad en el contexto de las institución, además la docencia, investigación, difusión cultural y vinculación como

pilares fundamentales para la competitividad en las instituciones de educación superior, factores que solo serán desarrollados por el personal docente y no docente de la institución (Medina Romero, 2015, pág. 6). Las instituciones de educación superior deben lograr acreditarse por su calidad y excelencia académica, enfrentando retos a través del tiempo, una serie de cambios en base exigencias del entorno que les rodean a las instituciones, acreditarse no es un proceso fácil de conseguirlo pero se lo puede lograr en base a el talento humano que las IES tengan para fomentar políticas de desarrollo institucional (Silas , 2014, pág. 10)

### **Desempeño.**

Es importante mencionar la importancia del desempeño según Machorro, Mercado, Cernas, & Romero, (2016, pág. 36) quien menciona “El concepto de desempeño organizacional se basa en la idea de que la organización es una asociación voluntaria de recursos productivos” en un conjunto de actividades relacionadas que forman un sistema productivo con un fin en común, la interrelación de los procedimientos generan un aparato productivo capaz de desarrollar factores que ayuden al entorno el en cual se desenvuelven. “El desempeño se entiende como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado (Toro, 2002). En el trabajo puede incluir conductas orientadas al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y al desarrollo de procesos inherentes”. Por lo que es importante mencionar que las acciones que cumple un colaborador son el eje fundamental para entregar un servicio adecuado a los clientes internos y externos, cada responsabilidad que se le dispone al talento humano debe ser evaluado de manera objetiva con el motivo importante de verificar el cumplimiento de las actividades de un cargo. (Sanín Posada & Salanova Soria, 2013, pág. 97).

Es importante mencionar lo que menciona Romero Chico (2015, pág. 40) “El sistema de administración del desempeño requiere crear o reestructurar la cultura hacia el alto desempeño, con valores y principios determinados por la Gerencia, relacionados a los anhelos organizacionales” todo el talento humano de la organización se debe basar en valores que parten desde el plan estratégico institucional direccionado desde los cargos directivo, la importancia de que las instituciones cuenten en sus cargos laborales con personal capacitado es responsabilidad de la organización ya que este impone el modelo estructurado del personal que necesita para cumplir con sus objetivos. Para Acosta R (2015, pág. 91) en ha vuelto trascendental en el contexto de las instituciones de educación

superior “desarrollar y adoptar nuevas tecnologías en las empresas pero poco por las personas en el trabajo, su sistema social, su relación de trabajo, estilo de vida, la cultura organizacional, y la influencia del área geográfica como factores primordiales en el constructo”, debiendo hacer todo lo contrario con el fin de generar una cultura organizacional de cumplimiento de metas por incentivos que no necesariamente deben ser pecuniarios, deben ir más allá como los beneficios sociales y de integración social, en la institución que se desarrolla la investigación se deberá verificar la importancia de implementar nuevas metodología que ayuden a mejorar los indicadores de desempeño del personal docente y no docente, fomentando una sinergia en el ámbito laboral de los colaboradores, de esta manera se poder verificar el incremento de la productividad en la organización desde los puestos de trabajo hasta conseguir resultados relevantes que aporten a la visión estratégica de la unidad académica.

### **Evaluación del desempeño**

Es importante desarrollar teorías que ayuden a verificar el cumplimiento de objetivo de las funciones de los puestos de trabajado en las organizaciones, cabe recalcar que existen algunas metodologías para establecer métodos objetivos que sirven para controlar el trabajo que desarrollan los colaboradores, en base a estudio realizados para justificar el trabajo por medio del desempeño y la evaluación de los cargos, manifiesta López, Benedito, & León (2016, pág. 19) sobre el estudio antes referenciado que “la mayor parte de los profesionales del estudio opina que el valor y pertinencia de las estrategias e instrumentos de evaluación vienen determinados por la competencia que se pretende desarrollar y la situación, real o simulada, en que se usa”, es importante encaminar una correcta evaluación de desempeño en referencia al desarrollo del talento humano, evaluaciones que sean una herramienta que permita integrar competencias a cada uno de los colaboradores, con el fin de adiestrar conocimientos, habilidades y destrezas que aporten competitividad a la organización para diferenciarse de la competencia del mercado.

La evaluación de desempeño en una institución de educación superior parte desde un modelo dinámico que integra el conocimiento desde la perspectiva de “saber, saber hacer y saber estar” conjugando de las competencias idóneas para el desarrollo del talento humano en el contexto de la institución, recordando que el talento humano de las instituciones de educación superior deben contar con competencias más complejas que

las comunes en el entorno empresarial, ya que desenvolverse en ese medio y dirigirse sobre resultados es fomentar conocimiento y preparar a futuros líderes de organizaciones, profesionales que necesitan una visión estratégica para enfocarse a la excelencia académica (Gómez , Recio , & Oviedo, 2013, pág. 5).

En las instituciones de educación superior en el mundo entero párate de un correcto desempeño cuando los recursos para trabajar en la instituciones son los adecuados, los cuales permitan desarrollar las actividades de manera óptima, es importante mencionar que los salarios emocionales juegan un papel importante en el desempeño del talento humano en las universidades, que en un contexto adecuado los trabajadores generan productividad (Visbal, Mendoza, & Corredor, 2015, pág. 220).

#### **2.4.HIPÓTESIS**

Un desarrollo del talento humano adecuado mejorará el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato.

#### **2.5.VARIABLES**

- Desarrollo del Talento Humano.
- Desempeño.

## **CAPÍTULO III**

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación presentada se exhibe encuadrada en un enfoque mixto que en consideración a Gómez (2006, pág. 176) que dice, “en el enfoque mixto se suele presentar el método, la recolección y el análisis de datos, tanto cualitativos como cuantitativos. Los resultados se muestran bajo el esquema de triangulación, buscando consistencia entre los resultados y analizando contradicciones o paradojas” por lo tanto si se interpreta el enfoque mixto para la investigación social es más encaminada en un ámbito que recolectara la información desde varios puntos de vista sin dejar a de lado temas que podrían parecer no relevantes por su criterio cualitativo, lo que en conclusión al investigador se denomina una investigación netamente cuantitativa ya que se llega a la comprobación de la relación de las variables por medio de métodos estadísticos.

#### **3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN**

Dentro de la sustentación metodológica de la presente investigación se recurrió a las siguientes modalidades para la recopilación de la información:

##### **Bibliográfica o Documental**

Se acudió a la lectura y estudio de documentos científicos publicados como son: libros, revistas, tesis de grado y publicaciones en internet; los mismos que sirvieron de soporte a la investigación, la investigación bibliográfica o documental llega a constituirse como una técnica de investigación que se ocupa de reunir, unir, organizar y recuperar de manera minuciosa la información que se encuentra de forma impresas en textos de relevancia para la investigación a realizar, es por tal razón que se considera a la técnica de la investigación bibliográfica o documental un método auxiliar para el investigador que supone el arte de la recolección de la información impresa, con el fin identificar de

identificar investigaciones relevantes de diferentes autores que apoyen a la investigación que se propone indagar (Botero , 2003). Según Trueba (2015) menciona que la investigación bibliográfica es un una actividad desarrollada como un eje de la investigación que busca encontrara la materia prima por escrito para desarrollar una idea y verificar según otros autores la relevancia de la propuesta investigativa. Siendo importante esta técnica debido a la información relevante que se obtiene para desarrollar la investigación de manera objetiva y con horizontes de gran envergadura para el contexto que se indaga.

### **De Campo**

Este modalidad de investigación permite determinar la influencia que tienen el contexto con la investigación, buscar de manera medular y fuente directa que necesidades aquejan a las población que se investiga y corroborar si las fuentes de información obtenidas son aplicables al entrono que se investiga Merino (Merino, 2015).

Permitió realizar observaciones en situaciones de la realidad de la Facultad de Ciencias Administrativas como por ejemplo mediante las encuestas que se realizaron los estudiantes, con lo que se pudo recolectar la información necesaria y suficiente para conocer el problema de estudio.

### **Técnicas de Investigación**

La encuesta que se aplicó a la muestra obtenida de la población fue con el fin de conocer las expectativas y necesidades de los mismos, que viene a ser nuestros colaboradores a encuestar.

### **3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Para la ejecución del presente proyecto se aplicó los siguientes niveles de investigación.

#### **Investigación Exploratoria**

Permitió a través de la contextualización, el planteamiento del problema, la determinación de variables, la formulación de la hipótesis de trabajo y la selección de la metodología adecuada para la investigación, la propuesta y también familiarizó la realidad de la organización. Profundizar la familiaridad de las variables a investigar en el entorno de la institución, por lo general es una fase de la investigación para determinar

tendencia e identificar relaciones potenciales entre las variables de estudio, esta fase de investigación se procura el avance del conocimiento del fenómeno a investigar y precisar mejor el problema o plantear la hipótesis de lo que se está deseando resolver (Cauas , 2015).

### **Investigación Descriptiva**

Esta investigación sirvió en el análisis crítico y ayudó al momento de detallar, identificar y describir el problema de estudio, permitiendo describirlo en una circunstancia determinada, siendo este un modelo para describir los datos que tiene relevancia a la percepción e impacto de las personas que son el objeto de estudio que se determina en la investigación, determinar una serie de datos resultado de la investigación con el propósito de intentar verificar la relevancia para el contexto en referencia a la investigación, llegar a conocer el desenvolvimiento de las personas en el entorno que se desarrollan a través de la determinación de las actividades de las personas, la meta de la investigación descriptiva no se encierra en los datos sino a la predicción e identificación de la relación entre las variables a estudiar (Marulanda, Hernández, & López, 2016)

### **Investigación Correlacional**

En los modelos de investigación la importancia de desarrollar estudios que integren conocimiento que ayude a la solución de los problemas y la relación entre las variables de estudio es imprescindible, la importancia de determinar en que medida dos o más variables están relacionadas, capaz de averiguar de qué manera los cambios de una variable influyen en los valores de la o las otras variables (Díaz & Calzadilla , 2016). Orientó a medir el grado de relación entre las variables, es decir el grado de incidencia que tienen las estrategias de la organización, para lo cual se aplicó una estadística inferencial utilizando técnicas que permitió la comprobación de la hipótesis.

## **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **Población**

Para determinar la muestra de la población u objeto de investigación se consideró a los funcionarios de la Facultad de Ciencias Administrativas que son 64 docentes y 25 del personal administrativo.



### 3.4.1. Validación del instrumento.

La validación del instrumento por medio de Alfa de Crombach es fundamentado por el método de varianzas, se obtuvo un resultado favorable y aceptable para el instrumento, lo que da la viabilidad para aplicar el instrumento y poder obtener la mayor cantidad de información que aporte a la problemática y dar significancia a la investigación.

Formula

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} * \frac{\sum Vi}{Vt}$$

$\alpha$  = Alfa de crombach resultado de confiabilidad

k = número de ítems o preguntas

Vi = la varianza de los ítems

Vt = la varianza de los valores totales observados

**Tabla 1 Alfa de Crombach**

<b>ALFA DE CROMBACH</b>	
<b>K</b>	22
<b><math>\sum Vi</math></b>	18,32
<b>Vt</b>	163,03
<b>sección 1</b>	1,05
<b>sección 2</b>	0,89
<b>Absoluto s2</b>	0,89
<b><math>\alpha</math></b>	0,930

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

Al dar una nivel de confiabilidad del instrumento de 0,93 en alfa de crombacha esta comprobado que el instrumento es fiable, y se puede obtener información relevante para el desarrollo de la investigación, es considerable que la categorización de variables fue levantada de manera correcta y con una metodología que permita crear un instrumento de gran contribución.

### 3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**HIPÓTESIS: El desarrollo del talento humano adecuado mejorará el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato.**

Variable Independiente – Desarrollo del Talento Humano

**Cuadro 1 Desarrollo del talento humano**

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA INSTRUMENTOS
<p>El desarrollo del talento humano se constituye en una verdadera revolución en la manera de desarrollar el conocimiento, las habilidades, y actitudes de las personas al interior de las organizaciones.</p> <p>Cuando una empresa cuenta con un Modelo de Desarrollo, lo que ha construido es un verdadero mapa de ruta del comportamiento de sus miembros que llevara al éxito la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimientos</li> <li>Destrezas</li> <li>Habilidades</li> </ul>	<p>Teórico Practico Inducción</p> <p>Formación Capacidades</p> <p>Teóricas</p>	<p>¿En qué grado considera usted que la institución ha aportado para incrementar sus conocimientos?</p> <p>¿Conoce usted sobre el plan de inducción en la institución?</p> <p>¿Conoce usted acerca de los procesos del plan de inducción en su institución?</p> <p>¿En qué nivel considera usted que el proceso de inducción es el adecuado?</p> <p>¿El proceso de inducción que usted tuvo para ingresar a la institución cumplió con sus expectativas para el desarrollo de sus funciones en la organización?</p> <p>¿En qué nivel considera usted que ha sido un aporte importante el proceso de inducción para la inserción laboral en la institución?</p>	<p>E</p> <p>N</p> <p>C</p> <p>U</p> <p>E</p> <p>S</p> <p>T</p> <p>A</p> <p>C</p> <p>U</p> <p>E</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planes de carreras</li> </ul>	Práctica	<p>¿Usted considera que los mecanismos utilizados para su formación profesional en la institución son adecuados?</p> <p>¿Conoce usted sobre el diagnóstico de necesidades de capacitación que tienen la institución?</p> <p>¿Conoce usted a cerca de los procesos a seguir para un plan de capacitación de la institución?</p> <p>¿Ha tenido usted un plan de formación profesional individual en la institución?</p> <p>¿Conoce usted sobre los planes de formación profesional institucional?</p> <p>¿De qué manera las capacitaciones recibidas en su trayectoria laboral han ayudado a cumplir con eficiencia las funciones establecidas en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Ha recibido capacitaciones en su trayectoria laboral en la institución?</p> <p>¿En qué nivel ha aportado las capacitaciones que ha recibido en la institución para su desarrollo profesional?</p> <p>¿Tiene conocimiento acerca de los planes de carrera de la institución para el área en la que se desenvuelve?</p> <p>¿En qué nivel considera que los planes de carrera le</p>	S T I O N A R I O
--	--	----------	---	---

			motivarían para un mayor desenvolvimiento en su área de trabajo?	
--	--	--	--	--

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López.

**Fuente:** Investigación de campo.

**HIPÓTESIS: El desarrollo del talento humano adecuado mejorará el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato.**

Variable Dependiente – Desempeño.

**Cuadro 2 Desempeño.**

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>“El desempeño se entiende como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado (Toro, 2002). En el trabajo puede incluir conductas orientadas al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y al desarrollo de procesos inherentes”. Por lo que es importante mencionar que las acciones que cumple un colaborador son el eje fundamental para entregar un servicio adecuado a los clientes</p>	Comportamiento	Satisfacción laboral	¿En qué nivel considera que han sido fortalecidas las destrezas y habilidades profesionales a lo largo de su vida laboral?	E N C
	Responsabilidades del cargo	Cumplimiento de las funciones	¿Usted cumple a tiempo con todas las actividades de su cargo y las que se les dispone de su autoridad?  ¿Conoce usted los procesos y procedimientos que se necesitan para el cumplimiento de su labor diaria?	U E S
	Procesos de la institución	Actividades del cargo	¿Está de acuerdo con los indicadores de gestión para evaluar su desempeño en la institución?  Después de un proceso de formación profesional que ha recibido. ¿Ha mejorado los resultados de su evaluación de desempeño?	T A C
	Evaluación del desempeño	Indicadores de gestión	¿Qué incidencia tiene el desarrollo del talento humano con el desempeño en sus funciones en la institución?	U E

internos y externos, cada responsabilidad que se le dispone al talento humano debe ser evaluado de manera objetiva con el motivo importante de verificar el cumplimiento de las actividades de un cargo. (Sanín Posada & Salanova Soria, 2013, pág. 97)

S  
T  
I  
O  
N  
A  
R  
I  
O

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Investigación de campo.

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La presente investigación se encontró respaldada por dos técnicas importantes como la investigación documental y la investigación de campo, ya que la recolección de información se realizó de libros, tesis de grado e internet que están en relación con el tema de investigación que se refiere al desarrollo del talento humano y desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencia Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

### 3.7. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

**Cuadro 3** Recolección de Información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
<b>¿Para qué?</b>	Conocer la realidad del tema investigado y así determinar las necesidades de los funcionarios.
<b>¿A qué personas o sujetos?</b>	A los funcionarios de la institución.
<b>¿Sobre qué aspectos?</b>	Indicadores (Operacionalización de variables). Desarrollo del talento humano y el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencia Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.
<b>¿Quién?</b>	La persona encargada de recolectar la información (Investigador).
<b>¿Cuándo?</b>	La recolección de la información será constante, se inicia desde la búsqueda del problema objeto de estudio, hasta la culminación del proceso investigativo.

<b>¿Lugar de recolección de la información?</b>	En la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato.
<b>¿Cuántas veces?</b>	Las veces necesarias.
<b>¿Qué técnica de recolección?</b>	Encuesta.
<b>¿Con qué?</b>	Se elaborará un cuestionario.
<b>¿En qué situación?</b>	Instantes en que los estudiantes se encuentran en clases.

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López.

**Fuente:** Investigación de Campo



### 3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Cuadro 4 Procesamiento de Información

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
1. Información secundaria <ul style="list-style-type: none"><li>• Lectura científica</li><li>• Internet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Libros de desarrollo del talento humano y desempeño.</li><li>• Artículos científicos y Páginas web</li></ul>
2. Información primaria <ul style="list-style-type: none"><li>• Encuesta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cuestionario</li></ul>

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López.

**Fuente:** Investigación de Campo

Una vez aplicada las encuestas se procederá de la siguiente manera:

**Revisión y codificación de la información:** Después de un análisis de la información obtenida se procedió a su respectiva codificación, que comprende en señalar un número para cada una de las categorías incluidas en las preguntas que se realizó a través de la encuesta, el cual nos ayudó al momento de tabular los datos.

**Tabulación de la información:** Permitió conocer el comportamiento repetitivo del fenómeno objeto de estudio, determinando la frecuencia y su impacto en las variables.

**Análisis de datos:** Este dependió del grado de complejidad de la hipótesis y del cuidado con el que se elaboró a la investigación.

## CAPÍTULO IV

### 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4.1.FUENTE DE INFORMACIÓN:

##### PREGUNTA1.1

Genero

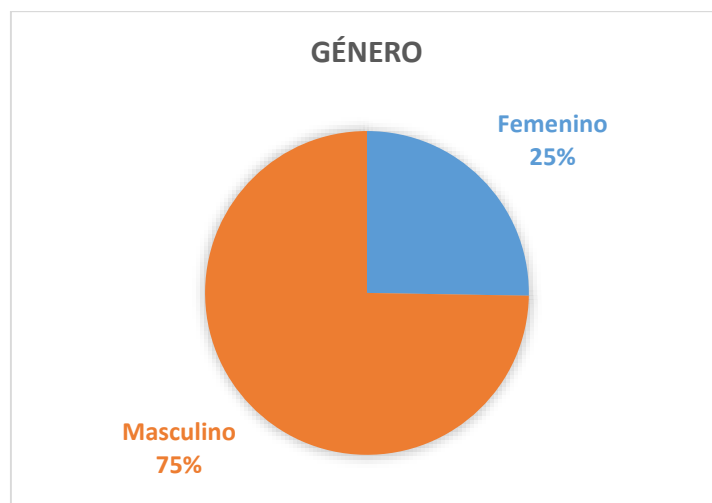
Tabla 2 Género

Género				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Femenino	23	25%	23	25%
Masculino	68	75%	91	100%
TOTAL	91	100%		

Elaborado por: Luis Ángel Salazar López

Fuente: Encuesta aplicada.

Gráfico. 1 Género



Elaborado por: Luis Ángel Salazar López

Fuente: Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores que forman la planta docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas el 75% son de género masculino mientras que el 25% son de género femenino.

**Interpretación:**

Con este resultado podemos denotar que en la Facultad de Ciencias Administrativas los trabajadores en su mayoría son hombres en relación a las mujeres.

**PREGUNTA 1.2**

Edad

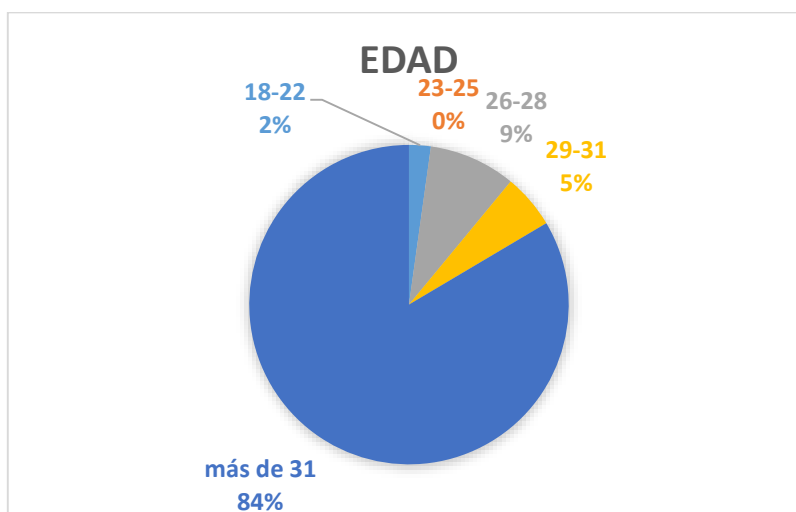
**Tabla 3 Edad**

Edad				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
18-22	2	2%	2	2%
26-28	8	9%	10	11%
29-31	5	5%	15	16%
más de 31	76	84%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada,

**Gráfico 2 Edad**



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados el 84% se encuentran en edad mayor a 31 años, además teniendo en cuenta el 9% son de 26 a 28 años de 29 a 31 el 5% y por ultimo un porcentaje bajo del 2% de 18 a 22 años.

**Interpretación:**

Con estos resultados podemos denotar que en su mayoría los trabajadores tienen una edad superior a los 31 años.

**PREGUNTA 1.3**

**SEMESTRE**

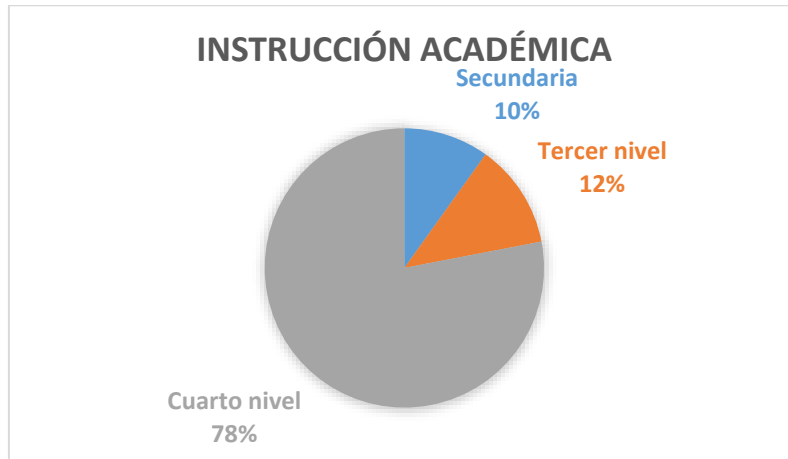
**Tabla 4 Instrucción académica**

Instrucción Académica				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Secundaria	9	10%	9	10%
Tercer nivel	11	12%	20	22%
Cuarto nivel	71	78%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 3 Semestre**



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores el 78 % tienen una instrucción académica de cuarto nivel, el 12 % tienen estudios de pregrado y el 10% tienen estudios de secundaria.

**Interpretación:**

Con este resultado se puede conocer que hay un mayor número de trabajadores que tienen estudios de cuarto nivel lo que da, indicios de que direccionamiento tendrá las necesidades en el tema del desarrollo del talento humano.

#### PREGUNTA 1.4

#### SITUACIÓN LABORAL

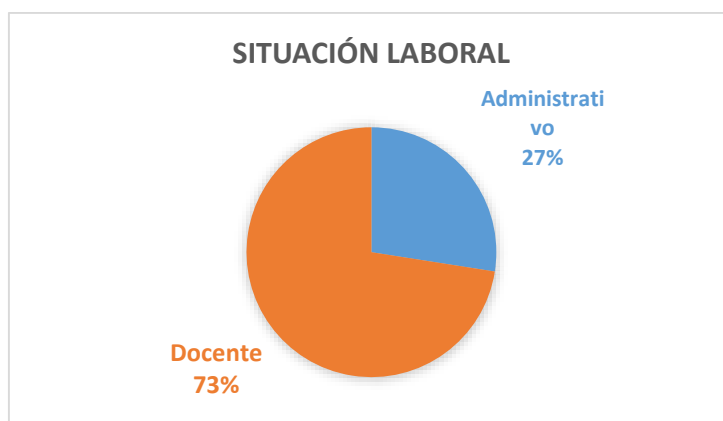
**Tabla 5 Situación Laboral**

Situación Laboral				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Administrativo	25	27%	25	27%
Docente	66	73%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada.

**Gráfico 4 Situación Laboral**



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

#### **Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados el 73% de la población tienen cargos de docentes mientras que el 27% son personal administrativo y de apoyo.

#### **Interpretación:**

Con los resultados obtenidos se puede interpretar la necesidad enfocada a los agentes agregadores de valor en el contexto de la institución.

## PREGUNTA 2.1

¿En qué grado considera usted que la institución ha aportado para incrementar sus conocimientos?

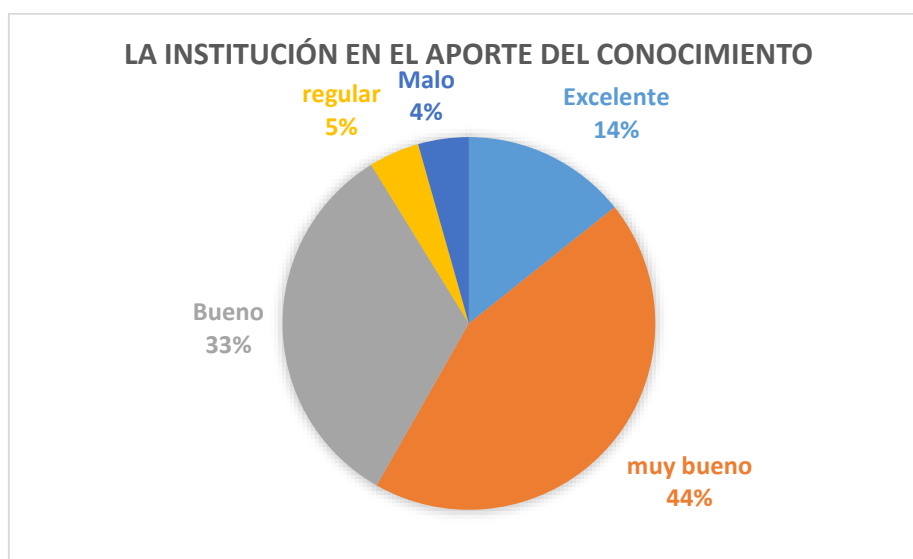
**Tabla 6 La institución en el aporte del conocimiento**

La institución en el aporte del conocimiento				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Excelente	13	14%	13	14%
muy bueno	40	44%	53	58%
Bueno	30	33%	83	91%
Regular	4	4%	87	96%
Malo	4	4%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 5 La institución en el aporte del conocimiento**



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### **Análisis:**

De la población a encuesta el 44% de los trabajadores consideran que la institución aporta en su conocimiento laboral en un nivel de muy bueno, el 33% bueno, el 14% excelente, 5% regular y el 4% malo.

### **Interpretación:**

Según el la obtención de los resultados en su mayoría aseguran que la institución a generado aportes en su conocimiento laboral.

## PREGUNTA 2.2

¿Conoce usted sobre el plan de inducción en la institución?

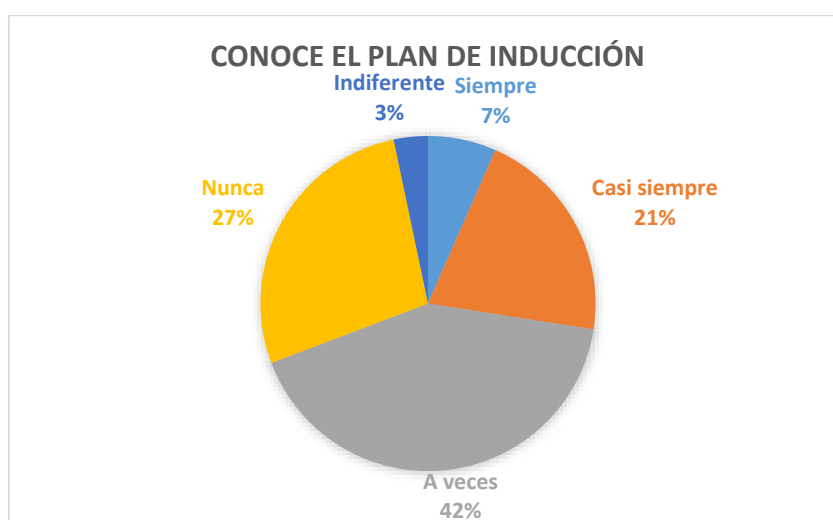
**Tabla 7** Conoce el Plan de Inducción

Conoce el Plan de Inducción				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	7%	6	7%
Casi siempre	19	21%	25	27%
A veces	38	42%	63	69%
Nunca	25	27%	88	97%
Indiferente	3	3%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 6** Conoce el Plan de Inducción



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores responden de su conocimiento acerca del plan de inducción, 42% A veces, nunca 27%, casi siempre 21%, 7% siempre y para el 3% es indiferente.

**Interpretación:**

Con los resultados obtenidos es importante mencionar que en la institución no se socializa el plan de inducción y en ciertos casos no se lo aplica.

### PREGUNTA 2.3

¿Conoce usted acerca de los procesos del plan de inducción en su institución?

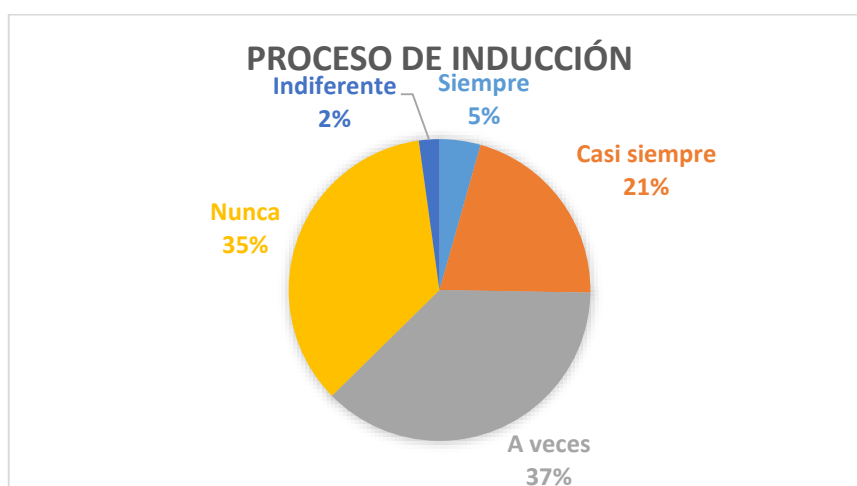
**Tabla 8** Proceso de Inducción

Proceso de Inducción				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	4%	4	4%
Casi siempre	19	21%	23	25%
A veces	34	37%	57	63%
Nunca	32	35%	89	98%
Indiferente	2	2%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 7** Proceso de Inducción



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

#### **Análisis:**

De los 91 trabajadores encuestados respondieron, 37% a veces, 35% nunca y 21% casi siempre, 5% indiferente y para el 2% es indiferente.

#### **Interpretación:**

Con los resultados obtenidos se puede mencionar que los procedimientos del subsistema de inducción no son socializados, con lo cual es de suma importancia esta etapa del desarrollo del talento humano con el fin de integrar a los trabajadores y que formen parte de la institución.



## PREGUNTA 2.4

¿En qué nivel considera usted que el proceso de inducción es el adecuado?

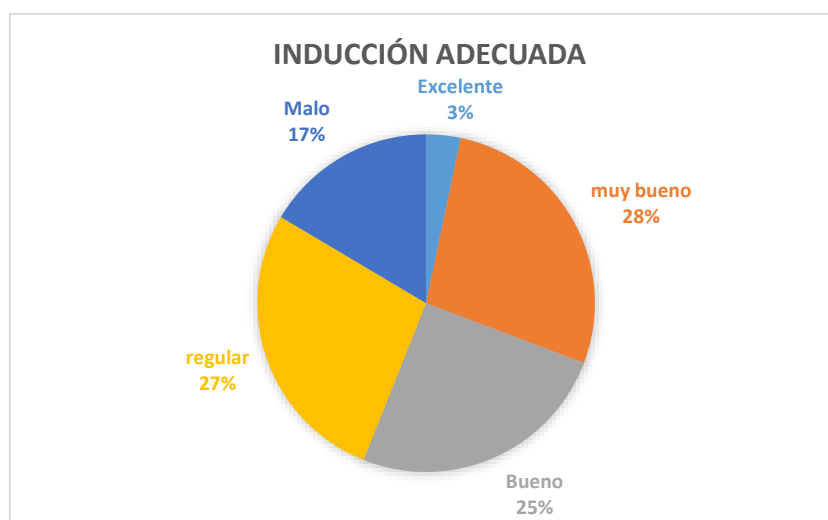
**Tabla 9** Inducción Adecuada

Inducción Adecuada				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Excelente	3	3%	3	3%
muy bueno	25	27%	28	31%
Bueno	23	25%	51	56%
regular	25	27%	76	84%
Malo	15	16%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 8** Inducción Adecuada



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### **Análisis:**

De los 91 trabajadores encuestados respondieron, 28% muy bueno, 27% regular, % siempre y 2,21% nunca.

### **Interpretación:**

Con este resultado se puede definir que el subsistema de inducción no es de gran ayuda para el desarrollo del talento humano, los trabajadores mencionan que en muy pocas oportunidades este modelo de inducción aplicada en la institución no es el adecuado.

## PREGUNTA 2.5

¿El proceso de inducción que usted tuvo para ingresar a la institución cumplió con sus expectativas para el desarrollo de sus funciones en la organización?

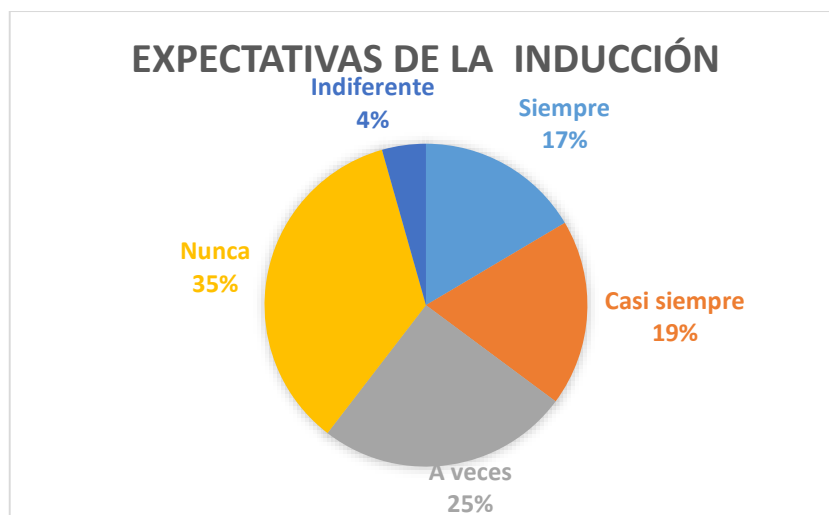
**Tabla 10** Expectativas de la Inducción

Expectativas de la Inducción				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	15	16%	15	16%
Casi siempre	17	19%	32	35%
A veces	23	25%	55	60%
Nunca	32	35%	87	96%
Indiferente	4	4%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 9** Expectativas de la Inducción



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### **Análisis:**

De 91 trabajadores el 35% respondieron nunca, el 25% a veces, 19% casi siempre, el 17% siempre y 4% indiferente.

### **Interpretación:**

Como resultado de la investigación aplicada se denota que las expectativas sobre el proceso de inducción que lleva a cabo la institución no cumplen con los requerimientos mínimos establecidos, para que, los trabajadores las consideren como una ayuda idónea en el desarrollo profesional.

## PREGUNTA 2.6

¿En qué nivel considera usted que ha sido un aporte importante el proceso de inducción para la inserción laboral en la institución?

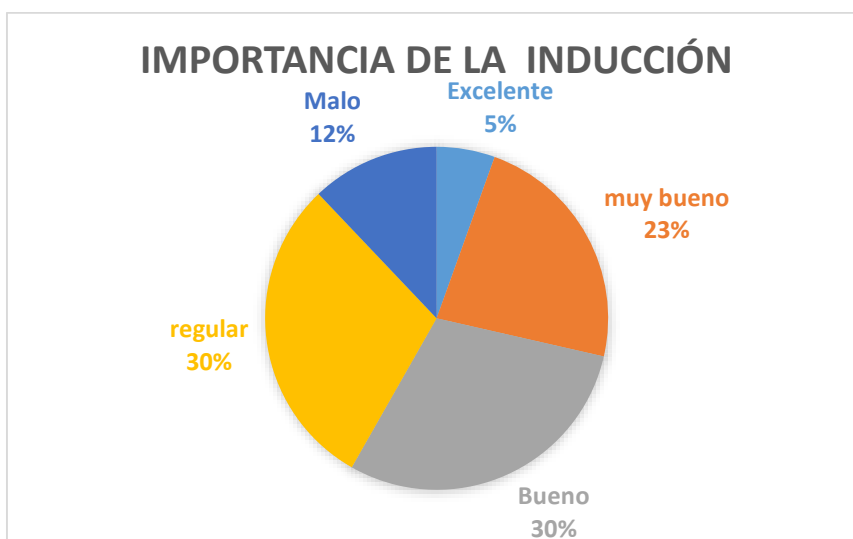
**Tabla 11** Importancia de la Inducción

Importancia de la Inducción				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Excelente	5	5%	5	5%
muy bueno	21	23%	26	29%
Bueno	27	30%	53	58%
regular	27	30%	80	88%
Malo	11	12%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 10** Importancia de la Inducción



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De los 91 trabajadores encuestados respondieron, 30% bueno, 30% regular, 23% muy bueno, 12 malo y 5% excelente.

### Interpretación:

No se determina de parte de la institución un procesos importante para el desarrollo profesional, ya que, el proceso de inducción no se lleva a cabo muy a menudo, es importante mencionar que se pueda implementar el proceso como una ayuda este proceso para integrar a los trabajadores .

## PREGUNTA 2.7

¿Usted considera que los mecanismos utilizados para su formación profesional en la institución son adecuados?

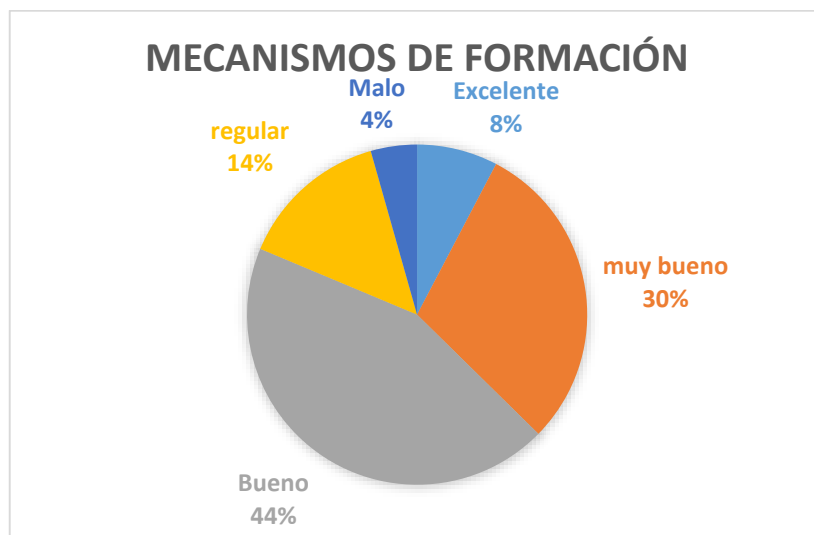
**Tabla 12** Mecanismos de Formación

Mecanismos de Formación				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Excelente	7	8%	7	8%
muy bueno	27	30%	34	37%
Bueno	40	44%	74	81%
Regular	13	14%	87	96%
Malo	4	4%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada.

**Gráfico 11** Mecanismos de Formación



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### **Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 44% Bueno, 30% Muy Bueno, 14% regular, 8% excelente y 4% malo.

### **Interpretación:**

Con el resultado obtenido se determina la relación poco óptima para la formación del profesional en su área, limitando las estrategias para un modelo de desarrollo del talento humano.

## PREGUNTA 2.8

¿Conoce usted sobre el diagnóstico de necesidades de capacitación que tienen la institución?

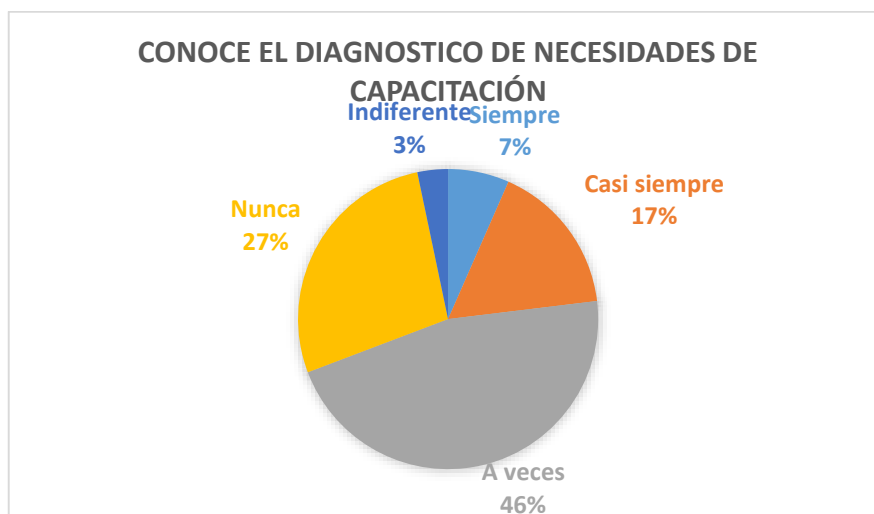
**Tabla 13 Conoce el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**

Conoce el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	7%	6	7%
Casi siempre	15	16%	21	23%
A veces	42	46%	63	69%
Nunca	25	27%	88	97%
Indiferente	3	3%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 12 Conoce el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 46% a veces, 27% nunca, 17% casi siempre, 7% siempre y 3% indiferente.

**Interpretación:**

De los resultados obtenidos en la investigación de campo se determina la limitada socialización de las necesidades de capacitación, no se trabaja de manera óptima para la formación profesional determinando los eslabones de la curva de aprendizaje.

## PREGUNTA 2.9

¿Conoce usted a cerca de los procesos a seguir para un plan de capacitación de la institución?

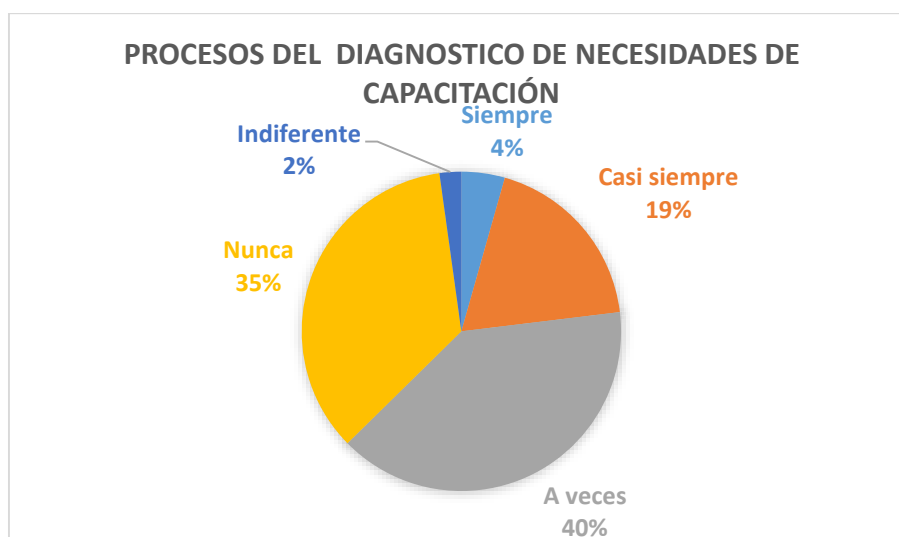
**Tabla 14** Procesos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Procesos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	4%	4	4%
Casi siempre	17	19%	21	23%
A veces	36	40%	57	63%
Nunca	32	35%	89	98%
Indiferente	2	2%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**¡Gráfico 13** Procesos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada.

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 40% a veces, 35% nunca, 19% casi siempre, 4% siempre y 2% indiferente.

### Interpretación:

La importancia de dar a conocer los procesos para implementar un plan de diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales, permitan el desarrollo del talento humano en la institución.

## PEREGUNTA 2.10

¿Ha tenido usted un plan de formación profesional individual en la institución?

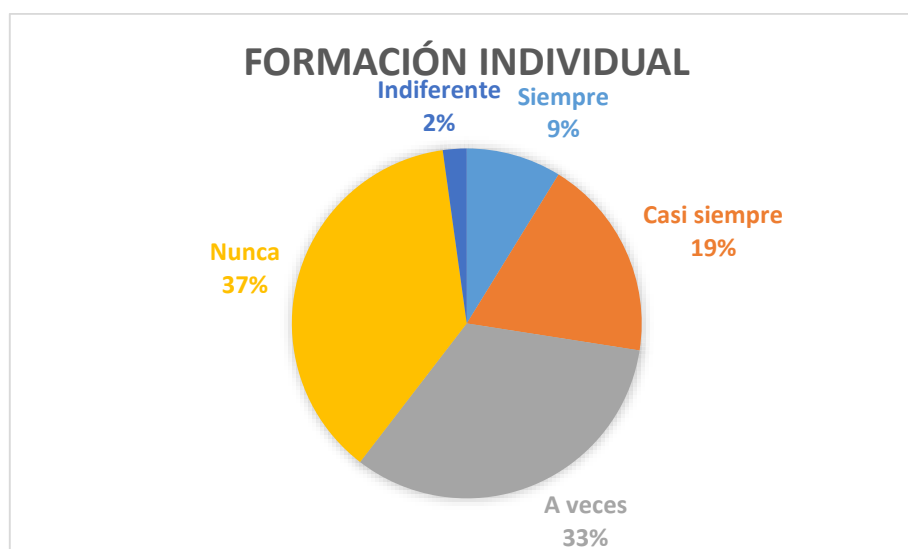
**Tabla 15** Formación Individual

Formación Individual				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	9%	8	9%
Casi siempre	17	19%	25	27%
A veces	30	33%	55	60%
Nunca	34	37%	89	98%
Indiferente	2	2%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 14** Formación Individual



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### **Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 37% nunca, 33% a veces, 19% casi siempre 9% siempre y 2% indiferente.

### **Interpretación:**

De la investigación de campo aplicada es relevante mencionar que la institución no tiene un plan de formación individual que permita desarrollar las competencias de cada uno de los trabajadores.

## PREGUNTA 2.11

¿Conoce usted sobre los planes de formación profesional institucional?

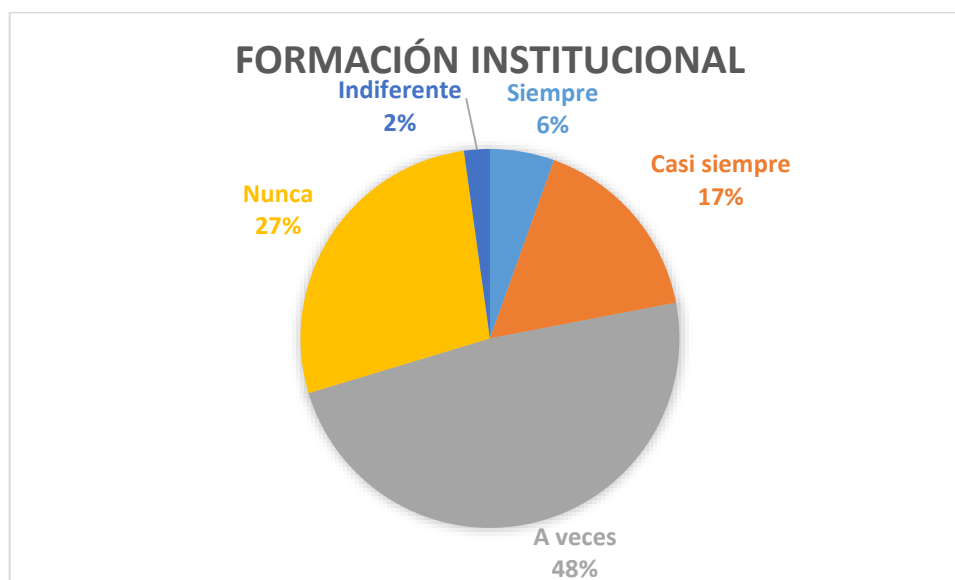
**Tabla 16** Formación Institucional

Formación Institucional				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	5%	5	5%
Casi siempre	15	16%	20	22%
A veces	44	48%	64	70%
Nunca	25	27%	89	98%
Indiferente	2	2%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 15** Formación Institucional



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 48% a veces, 27% nunca, 17% casi siempre, 6% siempre y 2% indiferente.

### Interpretación:

La institución como responsable de la formación profesional radica desde la integración del personal en la toma de decisiones para el mejoramiento continuo en los procesos, es de suma importancia presentar las posibilidades de trabajo, además se debe trabajar en conjunto sobre las necesidades latentes de los trabajadores en su desarrollo profesional, por lo tanto la limitada comunicación de las oportunidades de mejora a los trabajadores limita el compromiso.



## PREGUNTA 2.12

¿De qué manera las capacitaciones recibidas en su trayectoria laboral han ayudado a cumplir con eficiencia las funciones establecidas en su puesto de trabajo?

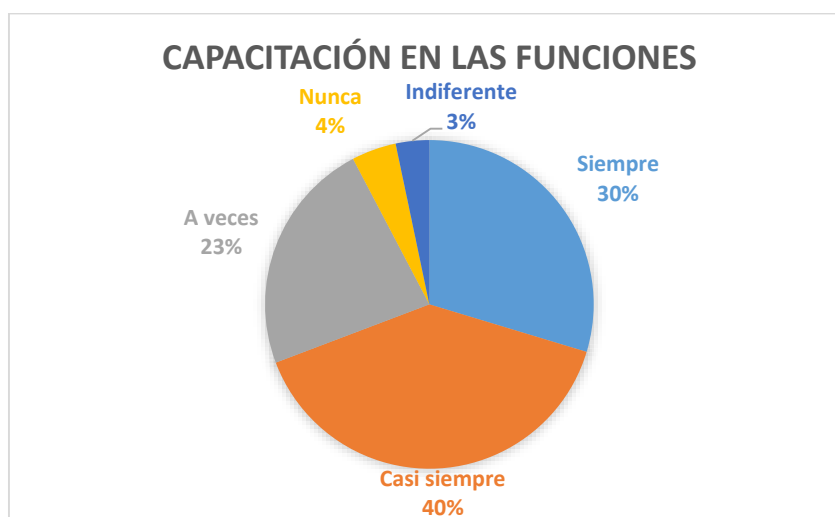
**Tabla 17** Capacitación en las Funciones

Capacitación en las Funciones				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	27	30%	27	30%
Casi siempre	36	40%	63	69%
A veces	21	23%	84	92%
Nunca	4	4%	88	97%
Indiferente	3	3%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 16** Capacitación en las Funciones



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 40% casi siempre, 30% siempre, 23% a veces, 4% nunca y 3% indiferente.

### Interpretación:

La importancia de la capacitación el desarrollo del talento humano es de gran aporte para el desenvolvimiento de las actividades en el lugar de trabajo, en la institución no en un nivel óptimo como se desearía pero ha servido para el desarrollo profesional de los trabajadores.

## PREGUNTA 2.13

¿Ha recibido capacitaciones en su trayectoria laboral en la institución?

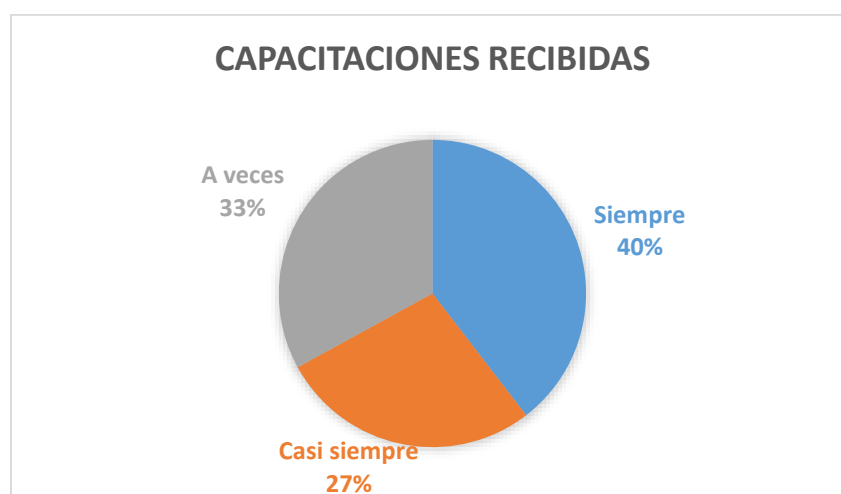
**Tabla 18** Capacitaciones Recibidas

Capacitaciones Recibidas				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	36	40%	36	40%
Casi siempre	25	27%	61	67%
A veces	30	33%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la Carrera de Marketing y Gestión de Negocios de la Universidad Técnica de Ambato

**Gráfico 17** Capacitaciones Recibidas



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### **Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 40% siempre, 33% a veces y el 27% siempre.

### **Interpretación:**

Un porcentaje muy bajo ha recibido capacitaciones a través de su vida laboral en la institución, lo cual es determinante para tomar decisiones desde esa perspectiva, la importancia de formas profesionales que aporten a la gestión institucional nace del compromiso de la institución, considerando que el nivel óptimo de este indicador se encuentra en parámetros bajos en consideración a lo deseable.

## PREGUNTA 2.14

¿En qué nivel ha aportado las capacitaciones que ha recibido en la institución para su desarrollo profesional?

**Tabla 19 Capacitaciones y Desarrollo Profesional**

Capacitaciones y Desarrollo Profesional				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Excelente	20	22%	20	22%
Muy bueno	38	42%	58	64%
Bueno	27	30%	85	93%
Regular	6	7%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 18** Capacitaciones y Desarrollo Profesional



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### **Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 42% muy bueno, 30% bueno, 22% excelente y 6% regular.

### **Interpretación:**

En un porcentaje no deseable las capacitaciones solo han sido óptimas al 22% de los trabajadores, mientras que al resto de los capacitados no les parece que las capacitaciones recibidas son de gran ayuda, para su desarrollo profesional en la institución.

## PREGUNTA 2.15

¿Tiene conocimiento acerca de los planes de carrera de la institución para el área en la que se desenvuelve?

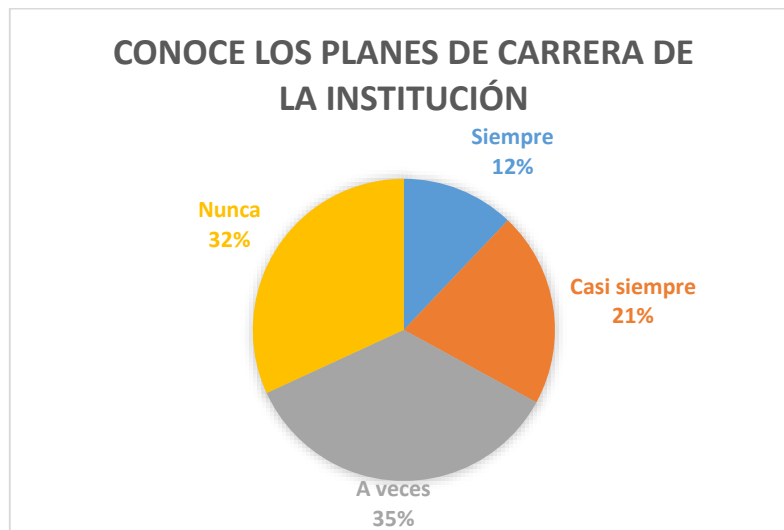
**Tabla 20** Conoce los Planes de Carrera de la Institución

Conoce los Planes de Carrera de la Institución				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	11	12%	11	12%
Casi siempre	19	21%	30	33%
A veces	32	35%	62	68%
Nunca	29	32%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 19** Conoce los Planes de Carrera de la Institución



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 35% a veces, 32% nunca, 21% casi siempre y el 12% siempre.

### Interpretación:

En su mayoría la población considera que no ha sido socializado los planes de carrera en el puesto de su labor, la limitada información de los jefes de las áreas no permiten el compromiso del crecimiento profesional como desarrollo sostenible del talento humano y de la institución.

## PREGUNTA 2.16

¿En qué nivel considera que los planes de carrera le motivarían para un mayor desenvolvimiento en su área de trabajo?

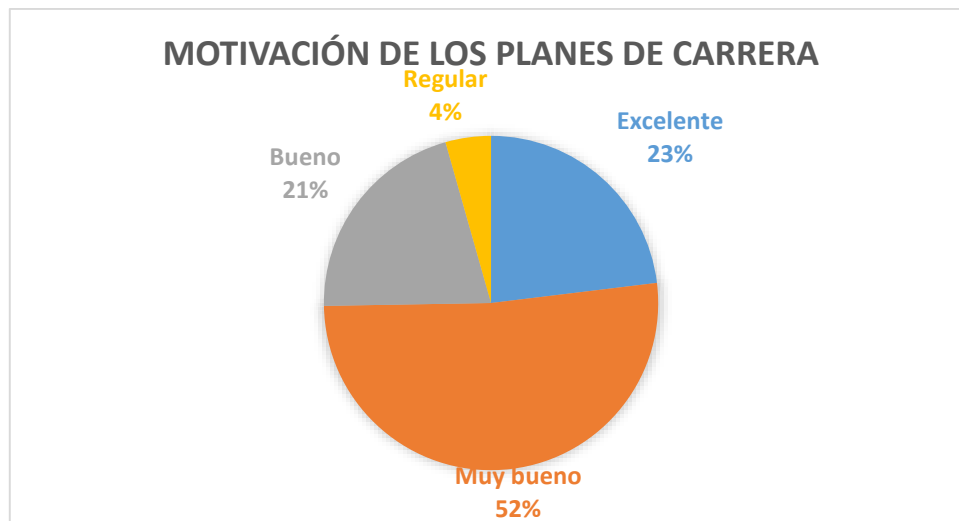
**Tabla 21** Motivación de los Planes de Carrera

Motivación de los Planes de Carrera				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Excelente	21	23%	21	23%
Muy bueno	47	52%	68	75%
Bueno	19	21%	87	96%
Regular	4	4%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 20** Motivación de los Planes de Carrera



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 52% muy bueno, 23% excelente, 21% bueno y el 4% regular.

### Interpretación:

Los planes de carrera en la institución serian instrumentos de motivación para el desarrollo del talento humano, entregando su compromiso en sus actividades, demostrando todas sus competencias para tratar de crecer como profesional.

## PREGUNTA 2.17

¿En qué nivel considera que han sido fortalecidas las destrezas y habilidades profesionales a lo largo de su vida laboral?

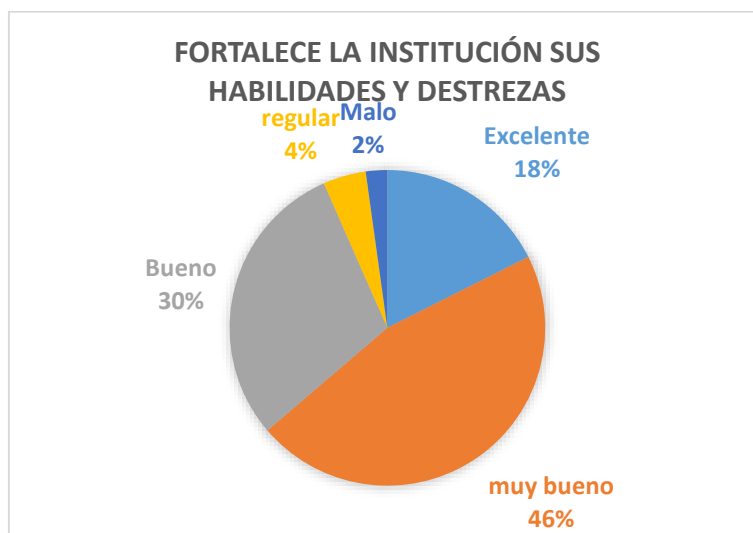
**Tabla 12** Fortalece la institución sus habilidades y destrezas

Fortalece la institución sus habilidades y destrezas				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Excelente	16	18%	16	18%
muy bueno	42	46%	58	64%
Bueno	27	30%	85	93%
regular	4	4%	89	98%
Malo	2	2%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 21** Fortalece la institución sus habilidades y destrezas



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 46% muy bueno, 30% bueno, 18% excelente, 4% regular y el 2% malo.

### Interpretación:

La institución es el ente encargado de trabajar y proponer herramientas que ayuden al desarrollo del talento humano, en referencia a la investigación aplicada las habilidades y destrezas han sido en su mayoría fortalecidas en un nivel intermedio, puesto que se encuentra en un nivel bajo las personas que consideran que la institución ha aportado en el desarrollo de destrezas y habilidades pudiendo tomar la decisión en consideración de los datos para llegar al nivel óptimo de las condiciones en este elemento de investigación.

## PREGUNTA 2.18

¿Usted cumple a tiempo con todas las actividades de su cargo y las que se le dispone de su autoridad?

**Tabla 23** Cumplimiento de las actividades laborales

Cumplimiento de las actividades laborales				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	59	65%	59	65%
Casi siempre	30	33%	89	98%
A veces	2	2%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 22** Cumplimiento de las actividades laborales



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 65% siempre, 33% casi siempre y el 2% a veces.

### Interpretación:

A pesar de que un mayor porcentaje de trabajadores cumplen con las actividades establecidas no son un número relevante ya que se encuentra en un poco más del 50%, lo cual debe ser un indicador de cumplimiento de indicadores al 100%.

## PREGUNTA 2.19

¿Conoce usted los procesos y procedimientos que se necesitan para el cumplimiento de su labor diaria?

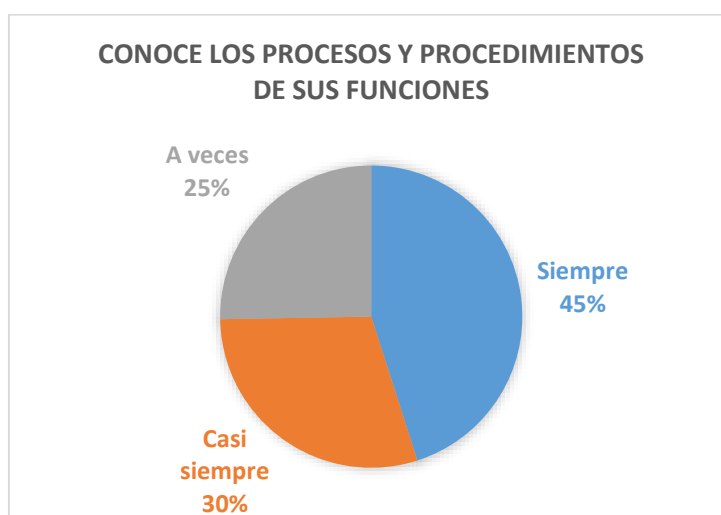
**Tabla 24** Conoce los procesos y procedimientos de sus funciones

Conoce los procesos y procedimientos de sus funciones				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	41	45%	41	45%
Casi siempre	27	30%	68	75%
A veces	23	25%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 23** Conoce los procesos y procedimientos de sus funciones



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

### Análisis:

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 45% siempre, 30% casi siempre y el 25% a veces.

### Interpretación:

Menos del 50% de la población tienen conocimiento pleno de los procesos y procedimientos a seguir en sus puestos de trabajo, lo que es un indicador no óptimo, es importante mencionar que la curva de aprendizaje no está en desarrollada y el desarrollo del talento humano en la institución no se lo lleva d manera considerable.

## PREGUNTA 2.20



¿Está de acuerdo con los indicadores de gestión para evaluar su desempeño en la institución?

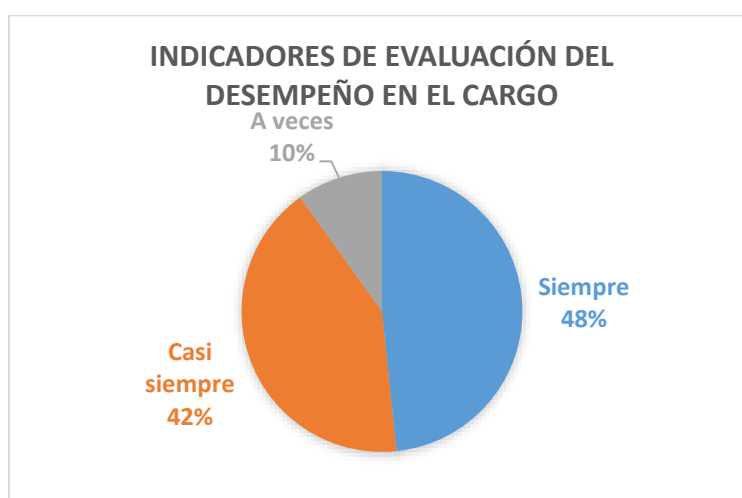
**Tabla 25** Indicadores de evaluación del desempeño en el cargo

Indicadores de evaluación del desempeño en el cargo				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	44	48%	44	48%
Casi siempre	38	42%	82	90%
A veces	9	10%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 24** Indicadores de evaluación del desempeño en el cargo



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 48% siempre, 42% casi siempre y el 10% a veces.

**Interpretación:**

En base a los datos obtenidos se define que la estructura de gerencia del desempeño no es óptimo en la organización, se puede mencionar la limitada socialización e integración de los actores de la institución para formalizar una metodología de evaluación de desempeño en base al compromiso, propuestas y conocimiento de los colaboradores, ya que los datos arrojados demuestran que no se encuentran satisfechos en su totalidad con los parámetros de medición de su labor.

**PREGUNTA 2.21**

Después de un proceso de formación profesional que ha recibido. ¿Ha mejorado los resultados de su evaluación de desempeño?

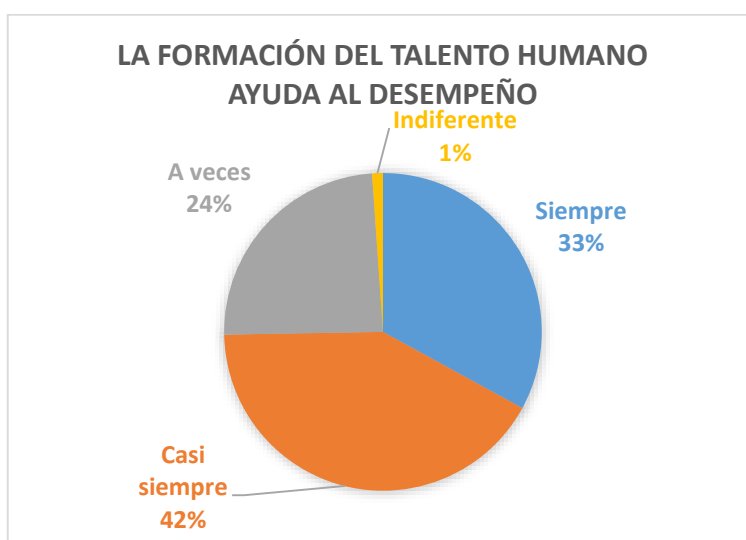
**Tabla 26** La Formación del Talento Humano ayuda al Desempeño

La Formación del Talento Humano ayuda al Desempeño				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	30	33%	30	33%
Casi siempre	38	42%	68	75%
A veces	22	24%	90	99%
Indiferente	1	1%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 25** La Formación del Talento Humano ayuda al Desempeño



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 42% casi siempre, 33% siempre, 24% a veces y el 1% indiferente.

**Interpretación:**

Un porcentaje considerable está de acuerdo que el compromiso del desarrollo del talento humano en la institución generara un incremento en los indicadores de la evaluación de desempeño, y de manera relevante un aporte significativo al cumplimiento de las metas establecidas en la visión estratégica de la organización.

**PREGUNTA 2.22**

¿Qué incidencia tiene el desarrollo del talento humano con el desempeño en sus funciones en la institución?

**Tabla 27** El desarrollo del talento humano incide en el desempeño

El desarrollo del talento humano incide en el desempeño				
Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	30	33%	30	33%
Casi siempre	30	33%	60	66%
A veces	31	34%	91	100%
Total	91	100%		

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Gráfico 26** El desarrollo del talento humano incide en el desempeño



**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Análisis:**

De 91 trabajadores encuestados respondieron, 34% a veces, 33% siempre y el 33% casi siempre.

**Interpretación:**

La incidencia del desarrollo del talento humano en el desempeño es relevante para la investigación y los datos obtenidos de la investigación de campo arroja la aceptación de los trabajadores con esta propuesta, los cuales mencionan que en su mayoría están de acuerdo en que la teoría de desarrollo profesional será de gran impacto positivo para el desempeño del personal docente y o docente de la institución.

**Verificación de la herramienta a aplicada en la investigación**

Para determinar la fiabilidad y validez de la encuesta se aplicó el coeficiente alfa de Crombach para medir la fiabilidad de la escala dando un resultado de 0,93 y además el coeficiente de determinación R<sup>2</sup> para evaluar la validez del cuestionario que da como

resultado 0,856 demostrado que la encuesta es válida y fiable con datos de relevancia para la investigación.

## **4.2.VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La hipótesis a verificarse es la siguiente:

Una vez establecido el problema e identificando las variables que componen la hipótesis planteada, materia de la presente investigación, se procederá a verificarla con la utilización de una herramienta estadística para probar la hipótesis. La hipótesis a verificarse es la siguiente: El desarrollo del talento humano adecuado mejorará el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato. Las variables que intervienen en la hipótesis son “El desarrollo del talento humano y el desempeño” del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato.

### **Método Estadístico**

Para comparar la hipótesis se utilizará dos métodos estadísticos CORRELACIÓN DE PEARSON R.

#### **a) Planteamiento de la Hipótesis**

El modelo lógico aplicado en el planteamiento de la hipótesis para que se ha probado por el método estadístico se establece así:

**H<sub>0</sub>:** Hipótesis nula.- Afirmación o enunciado tentativo que se realiza acerca del valor de un parámetro provisional. Por lo general es una afirmación de que el parámetro de la población tiene un valor específico.

**H<sub>i</sub>:** Hipótesis alternativa o de investigación.- Afirmación o enunciado que se aceptará si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia de que la hipótesis nula es falsa y se la designa por H<sub>i</sub>.

Para el presente estudio:

**H<sub>0</sub>**= El desarrollo del talento humano adecuado NO mejorará el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato..

**Hi=** El desarrollo del talento humano adecuado SI mejorará el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato.

### 4.3.CORRELACIÓN DE PEARSON R

**Gráfico 27** Correlación de Pearson R

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,925 <sup>a</sup>	,856	,812	,357

a. Variables predictoras: (Constante), Después de un proceso de formación profesional que ha recibido. ¿Ha mejorado los resultados de su evaluación de desempeño?, ¿En qué nivel considera que los planes de carrera le motivarían para un mayor desenvolvimiento en su área de trabajo?, ¿Conoce usted sobre el plan de inducción en la institución?, ¿Usted cumple a tiempo con todas las actividades de su cargo y las que se le dispone de su autoridad?, ¿Tiene conocimiento acerca de los planes de carrera de la institución para el área en la que se desenvuelve?, ¿En qué grado considera usted que la institución ha aportado para incrementar sus conocimientos?, ¿Ha recibido capacitaciones en su trayectoria laboral en la institución?, ¿Ha tenido usted un plan de formación profesional individual en la institución?, ¿Conoce usted los procesos y procedimientos que se necesitan para el cumplimiento de su labor diaria?, ¿En qué nivel considera usted que el proceso de inducción es el adecuado?, ¿En qué nivel considera que han sido fortalecidas las destrezas y habilidades profesionales a lo largo de su vida laboral?, ¿Está de acuerdo con los indicadores de gestión para evaluar su desempeño en la institución?, ¿Conoce usted sobre el diagnóstico de necesidades de capacitación que tienen la institución?, ¿El proceso de inducción que usted tuvo para ingresar a la institución cumplió con sus expectativas para el desarrollo de sus funciones en la organización?, ¿Usted considera que los mecanismos utilizados para su formación profesional en la institución son adecuados?, ¿De qué manera las capacitaciones recibidas en su trayectoria laboral han ayudado a cumplir con eficiencia las funciones establecidas en su puesto de trabajo?, ¿En qué nivel ha aportado las capacitaciones que ha recibido en la institución para su desarrollo profesional?, ¿Conoce usted sobre los planes de formación profesional institucional?, ¿En qué nivel considera usted que ha sido un aporte importante el proceso de inducción para la inserción laboral en la institución?, ¿Conoce usted acerca de los procesos a seguir para un plan de capacitación de la institución?, ¿Conoce usted acerca de los procesos del plan de inducción en su institución?

**Elaborado por:** Luis Ángel Salazar López

**Fuente:** Encuesta aplicada.

### 4.4.DECISIÓN:

En este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o de investigación que es:

Según los datos que se obtuvieron en la comprobación de la hipótesis por medio de la correlación de Pearson R= 856 siendo mayor a 0,7 por lo tanto se acepta la hipótesis

alternativa también por este método de comprobación, lo que como resultado da una mayor relevancia a la investigación planteada.

**Hi=** El desarrollo del talento humano adecuado SI mejorará el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato.

## **CAPÍTULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

La relevancia del talento humano en las organizaciones parte desde una visión estratégica, es importante mencionar que el desarrollo profesional de los colaboradores en las instituciones forman una base fundamental para el crecimiento sostenible y sustentable del contexto en el que se desenvuelve la institución, siendo el inicio de una gestión que direcciona el compromiso al factor de mayor productividad de las organizaciones el “Talento Humano”, esto es responsabilidad de la dirección estratégica con aristas de crecimiento constante (Ascencio, Campo , Ramírez, & Zapata , 2016), según (Barrios, Gallego, López , & Restrepo, 2016) el eje transversal para el desarrollo de las organizaciones es el correcto enfoque de la formación del talento humano, integrando colaboradores que intervengan en las propuestas de cambio, con interés y compromiso de generar respuestas de relevancia a los problemas de las organizaciones basados en la experiencia y en el desarrollo del talento humano que como visión que aporta para el crecimiento institucional, una correcta motivación enfocado al desarrollo del talento humano brindará resultados latentes en la gestión de la institución, en las instituciones de educación superior es un modelo estratégico a seguir para que constantemente se formen a sus colaboradores que generará resultados positivos en la gestión de la institución (Valdez , Riojas , Medrano, & Rodríguez, 2016). Es por tal motivo que

la investigación arroja resultados interesantes para el estudio propuesto:

1. En base a la investigación de campo efectuada en la institución sujeto del estudio, tomando al desarrollo del talento humano en el desempeño del personal docente y no docente como referencia de aporte, se hace hincapié en el procesos de inducción que se llevan cabo para la integración de los nuevos colaboradores, dando como resultando procesos que no son óptimo en sus condiciones para la mayoría, además aplicándose a un mínimo porcentaje de la población, no todos los colaboradores han tenido un procesos de inducción y los pocos que han recibido mencionan que no han sido de mayor ayuda para el desarrollo profesional en sus cargos.
2. Uno de los factores claves para el desarrollo del talento humano es la formación constante que brinde la institución, según el estudio realizado aseguran que mas del 50% de los colaboradores en la institución no han recibido capacitación individual e institucional, además que no tienen conocimiento de los procesos que se llevan a cabo para un diagnóstico de necesidades de capacitación que ayuden a reconocer los puntos críticos de la curva de aprendizaje y desarrollo del talento humano, además cabe mencionar que las capacitaciones recibidas no han sido de gran aporte para las funciones de los puestos de trabajo en la institución, sin tener propuestas incisivas sobre temas que aporten al desarrollo profesional de los colaboradores.
3. Más del 60% de la población investigada menciona que no tiene conocimiento oportuno de los planes de carrera que genera la institución a través de la gestión estratégica, además en referencia lo dicho, la mayoría del personal docente y no docente menciona que los motivaría ser tomado en cuenta para poder ascender en la estructura organizacional.
4. Es importante acotar que el estudio no está encaminado al clima laboral, ni a la gestión de la motivación, pero en la investigación realizada arroja datos interesantes, que la mayor parte del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato incrementaría su nivel de pertinencia y motivación por la organización, si llevan a cabo un correcto plan de carrera que ayuden a desarrollarse como profesionales y crecimiento dentro de la institución.
5. El desempeño como base fundamental que sirve para medir la gestión institucional,



además que ayuda a observar los puntos críticos de opción a mejorar en las áreas específicas de la institución, permite saber de manera objetiva los eslabones de la curva de aprendizaje y tomar decisiones para la formación del talento humano, en el estudio efectuado para el personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se demuestran datos de suma importancia sobre que los colaboradores no están en su totalidad de acuerdo con el sistema de evaluación de desempeño en la institución, es importante mencionar que estos casos son por la limitada comunicación de como los colaboradores serán evaluados antes de implementar un sistema de medición al cumplimiento de sus funciones.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. En referencia a la investigación de campo aplicada se verifica la limitada implementación del subsistema de capacitación, es necesario implementar un modelo estratégico que apoye a la integración de los trabajadores en la institución para mejorar el indicador determinado, el proceso de inducción es una etapa en la cual se puede potenciar al talento humano en la organización, con el fin de que los colaboradores conozcan el entorno en el que van a laborar, mediante lo mencionado ayudara a las relaciones interpersonales entre compañeros (Buitrago , Alarcón, & Gómez , 2016).
2. Es de manera estratégica que se debe estudiar, implementar y evaluar un modelo estratégico de formación inicial profesional, en el entorno de la empresa, pudiendo obtener personal más capacitados en las áreas específicas según la necesidad, y que como resultado aporte de un diagnóstico de necesidades de capacitación, la formación no debe ser esporádica, sino más bien, continua y periódica ya que el contexto es cambiante.
3. La gestión de las autoridades en relación a la visión del talento humano de la organización se comprende como una retribución al esfuerzo de cada uno de los colaboradores será mediante la formación y promover los ascensos graduales en base a las competencias obtenidas a través de su vida laboral.
4. Es de suma importancia reconocer al personal docente y no docente de la institución como una forma de motivación que dará como resultado trabajadores con ímpetu de seguir cumpliendo a cabalidad sus funciones, el sistema de

motivación no es nada más que promover actos con responsabilidad de parte de los directivos hacia los colaboradores, mediante un trato justo y equitativo en el contexto organizacional.

5. Obtener mejores índices de trabajo mediante un formato de mediación de desempeño, a través de un sistema que relacione al trabajador con las autoridades de la institución, mediante lo antes expuesto, integrar, formar, desarrollar y evaluar el desempeño es base fundamental del crecimiento de la organización en cualquier ámbito, es por tal razón que se debe crear un sistema conjugado, que ayude al crecimiento de la institución y el talento humano, mediante la investigación realizada, que como base fundamental se relaciona las variables, desarrollo del talento humano y desempeño, que permita medir la eficiencia de su trabajo y conseguir objetivos planteados.

## CAPÍTULO VI.

### 6. PROPUESTA.

#### 6.1. Datos informativos.

**Tema:** Modelo de gestión para el desarrollo del talento humano como factor incidente en el desempeño del personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

**Institución Ejecutora:** Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

**Beneficiarios:** Personal docente y no docente.

**Ubicación:** Av. Los Chasquis entre Río Guayabamba y Río Payamino.

**Provincia:** Tungurahua.

**Cantón:** Ambato.

**Tiempo Estimado para la Ejecución:** 24 meses.

**Costo de la Propuesta:** \$30, 000,00

## **6.2. Planificar**

### **6.2.1. Misión**

Formar profesionales en ciencias administrativas, líderes y competitivos, promotores de la transformación productiva y empresarial, desde un enfoque integral y sustentable, comprometidos con el desarrollo del país y la región.

### **6.2.2. Visión**

La Facultad de Ciencias Administrativas al 2020 será conocida a nivel nacional e internacional por la producción de conocimiento, liderazgo en la gestión, capacidad innovadora, dinamismo emprendedor, vinculada con las nuevas exigencias del mercado, la sociedad y el estado.

### **6.2.3. Estrategias**

- Actualizar políticas, normativas y procedimientos académicos, alineados a las disposiciones legales del país, que contribuyan a un correcto desarrollo de las actividades de la universidad
- Generar un ambiente óptimo de trabajo para el personal docente garantizando su estabilidad, una remuneración justa, capacitación y especialización permanente, y un adecuado proceso de evaluación integral.
- Renovar permanentemente la oferta académica de grado y posgrado que permita responder a las necesidades sociales y económicas de la provincia, zona y el país, mediante una planificación participativa de la sociedad y la universidad ecuatoriana.
- Contribuir al desarrollo del estudiante a través de una adecuada formación integral que le permita ser un aporte propositivo a la sociedad.
- Especializar a los docentes investigadores en los procesos investigativos y transferencia del conocimiento para elevar la calidad de la producción científica.
- Generar investigación científica de impacto para contribuir a la sociedad y que permita transferir el conocimiento a través de publicaciones de relevancia científica y patentes.


- Consolidar los programas, proyectos de vinculación y prácticas pre profesionales para que responda a las necesidades socio - económicas, mediante la articulación con la oferta académica.
- Fortalecer los procesos de seguimiento a graduados e inserción laboral para renovar la oferta académica y vincular nuestros profesionales con la sociedad.

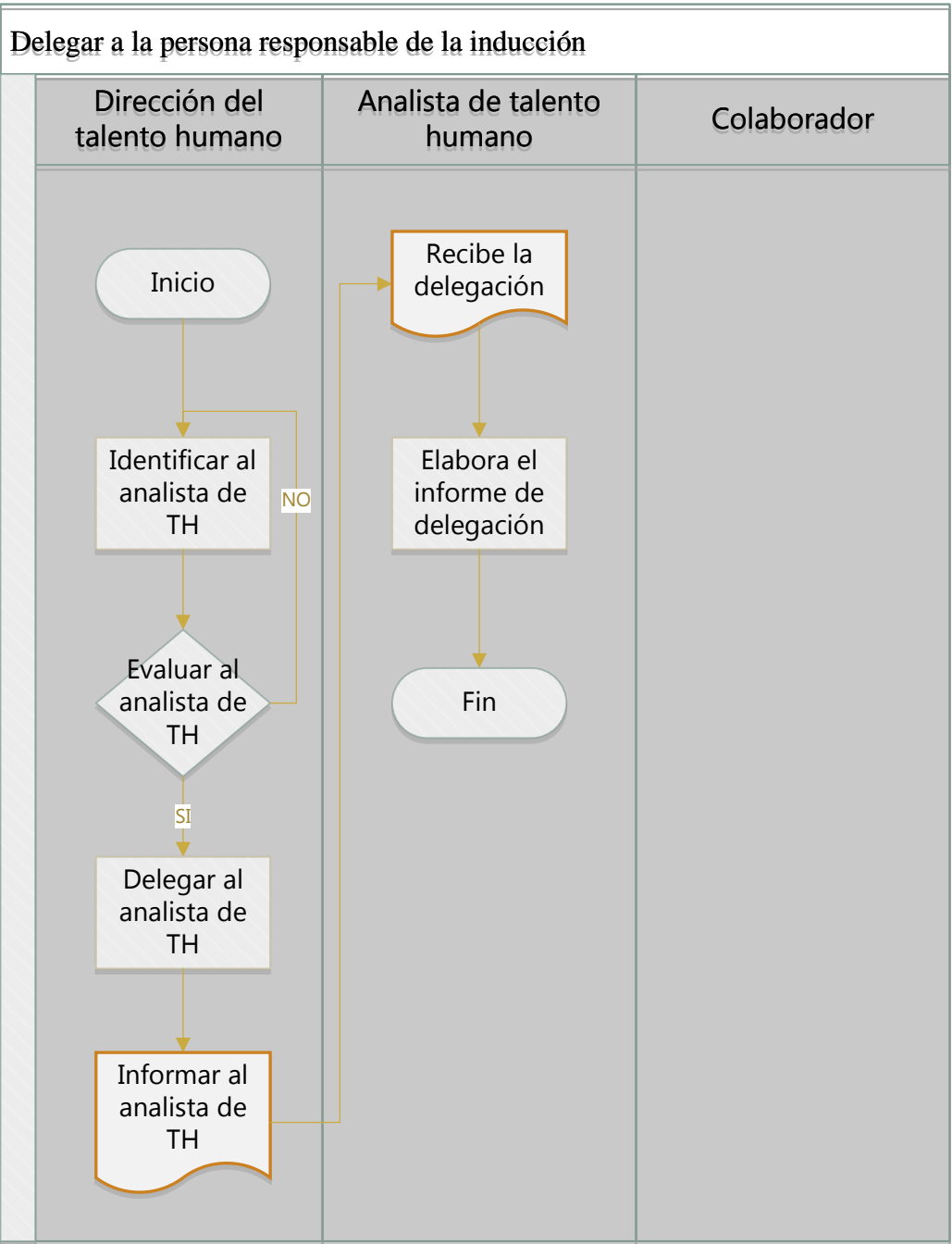
### 6.3. Organizar

#### 6.3.1. Proceso del subsistema de inducción


##### Información general

<b>Proceso del subsistema de Inducción</b>		
<b>Subprocesos</b>	<b>Descripción del subproceso</b>	<b>Responsable</b>
Delegar a la persona responsable de la inducción	En potestad del responsable de talento humano procede a delegar a la persona responsable del proceso	Dirección de Talento Humano
Registrar la información del colaborador	Se procede llenar el formulario de información del colaborador	Analista de talento humano
Preparación del material de apoyo para el proceso	El responsable del proceso procede a alistar los materiales necesarios para llevar a cabo el proceso de inducción. Materiales gráficos. Materiales de tecnología. Materiales físicos (papel, lápices, esferos, entre otros). Estatuto, reglamentos internos. Leyes y reglamentos de control externo.	Analista de talento humano
Convocar al personal que se debe inducir	Hacer al convocatoria al personal que necesita la inducción para la incorporación a la organización	Analista de talento humano
Llevar a cabo Proceso de inducción	Se debe hacer la presentación al personal que ingresa a la organización	Analista de talento humano
Evaluar el proceso de inducción	Se debe entregar el formulario para la evaluación del proceso	Colaborador
Evaluación al personal inducido	Se debe evaluar al personal inducido para saber si temática impartida quedó clara de manera práctica y/o teórica.	Delegado del departamento que solicita la capacitación / Analista de Talento Humano y/o experto externo

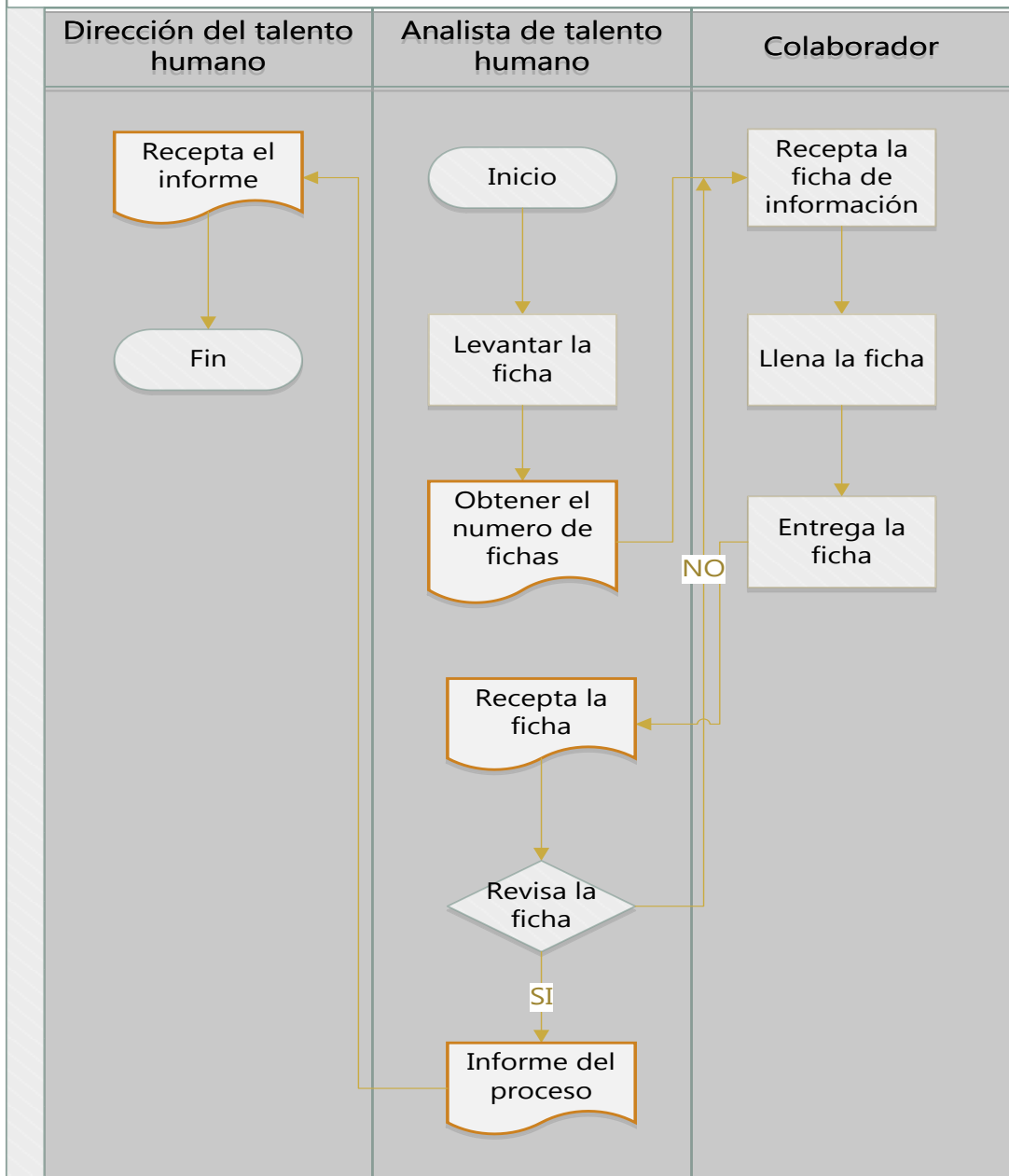
	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	1	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	IP 001		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	2	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	IP 002		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

**Registrar la información del colaborador**




Elaborado por:

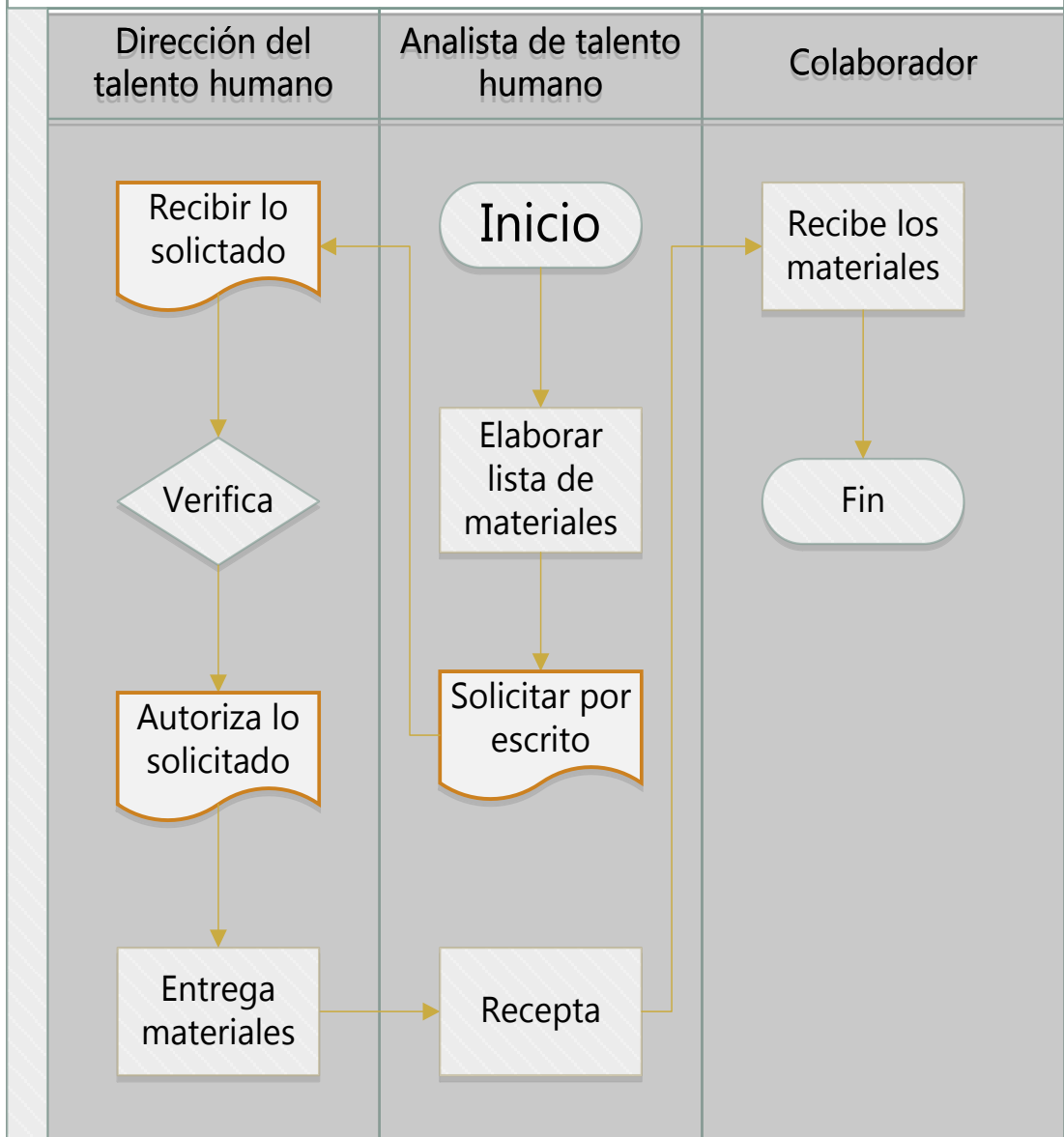
Revisado por:

Aprobado:



	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	3	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	IP 003		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		


**Preparación del material de apoyo para el proceso**

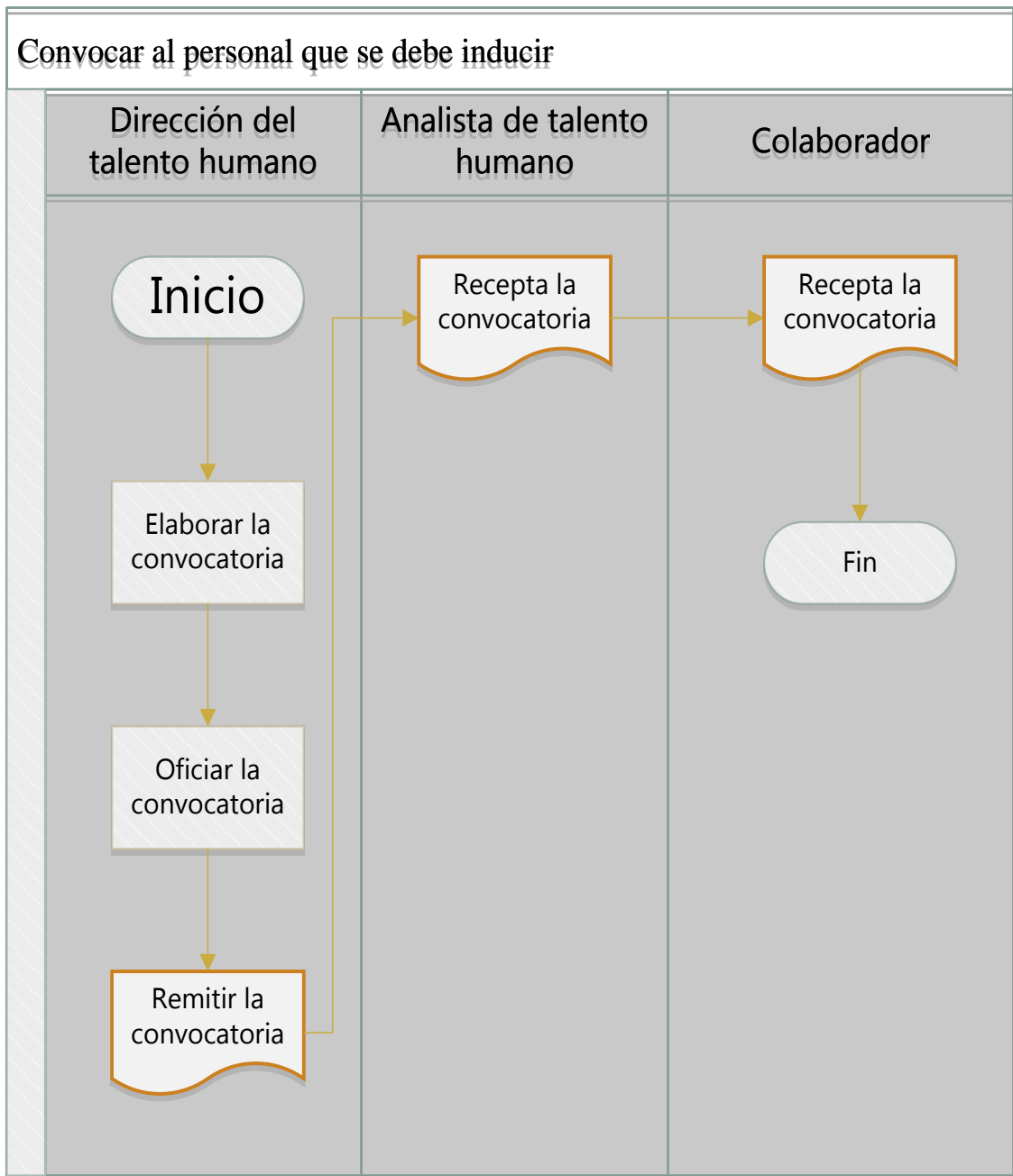


Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado:

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Página	4	de	28
				Código	IP 004		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------



**Facultad de Ciencias Administrativas**

Fecha 29 de noviembre de 2016

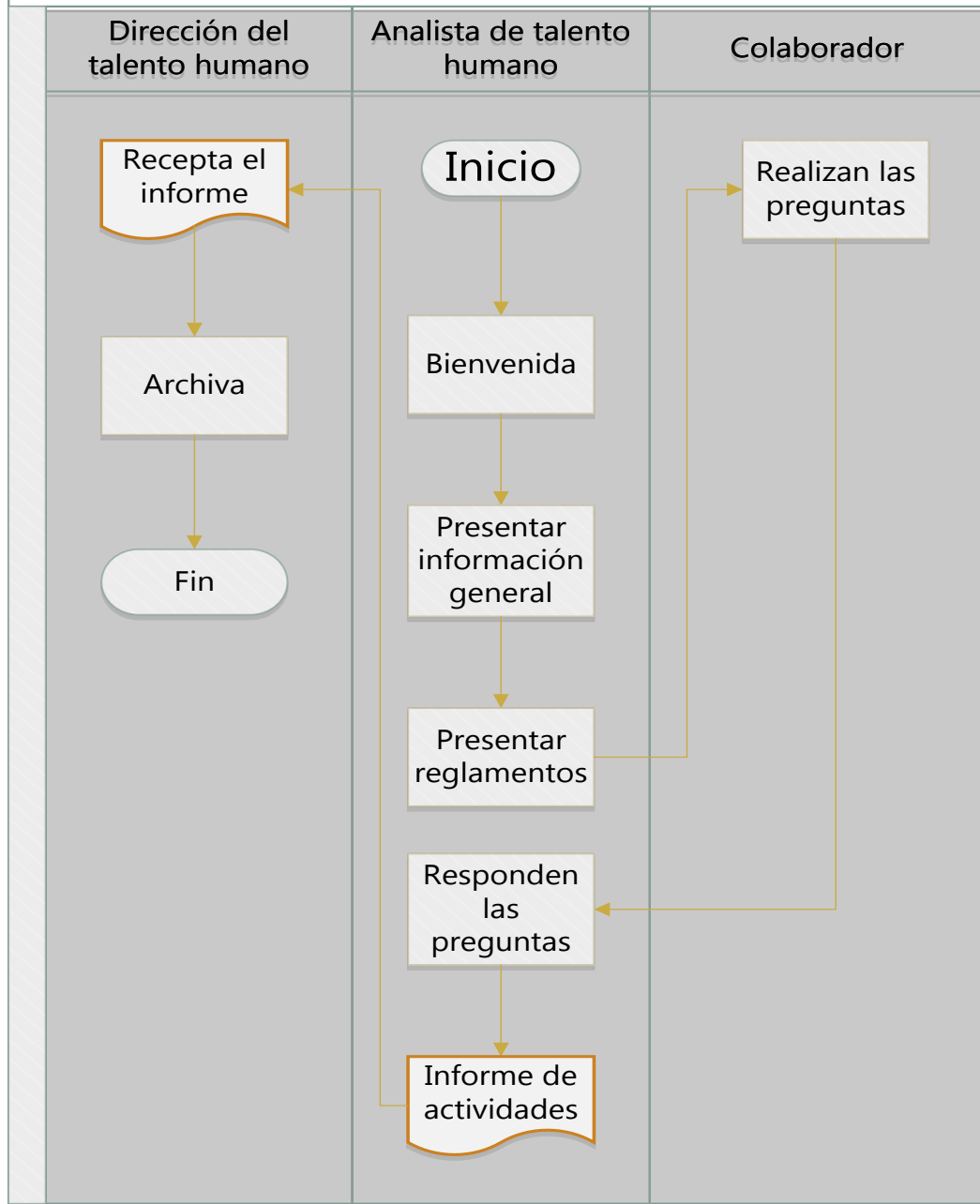
Página 5 de 28

**Desarrollo del Talento Humano**

Código IP 005

Responsable Dirección de Talento Humano


**Llevar a cabo Proceso de inducción**

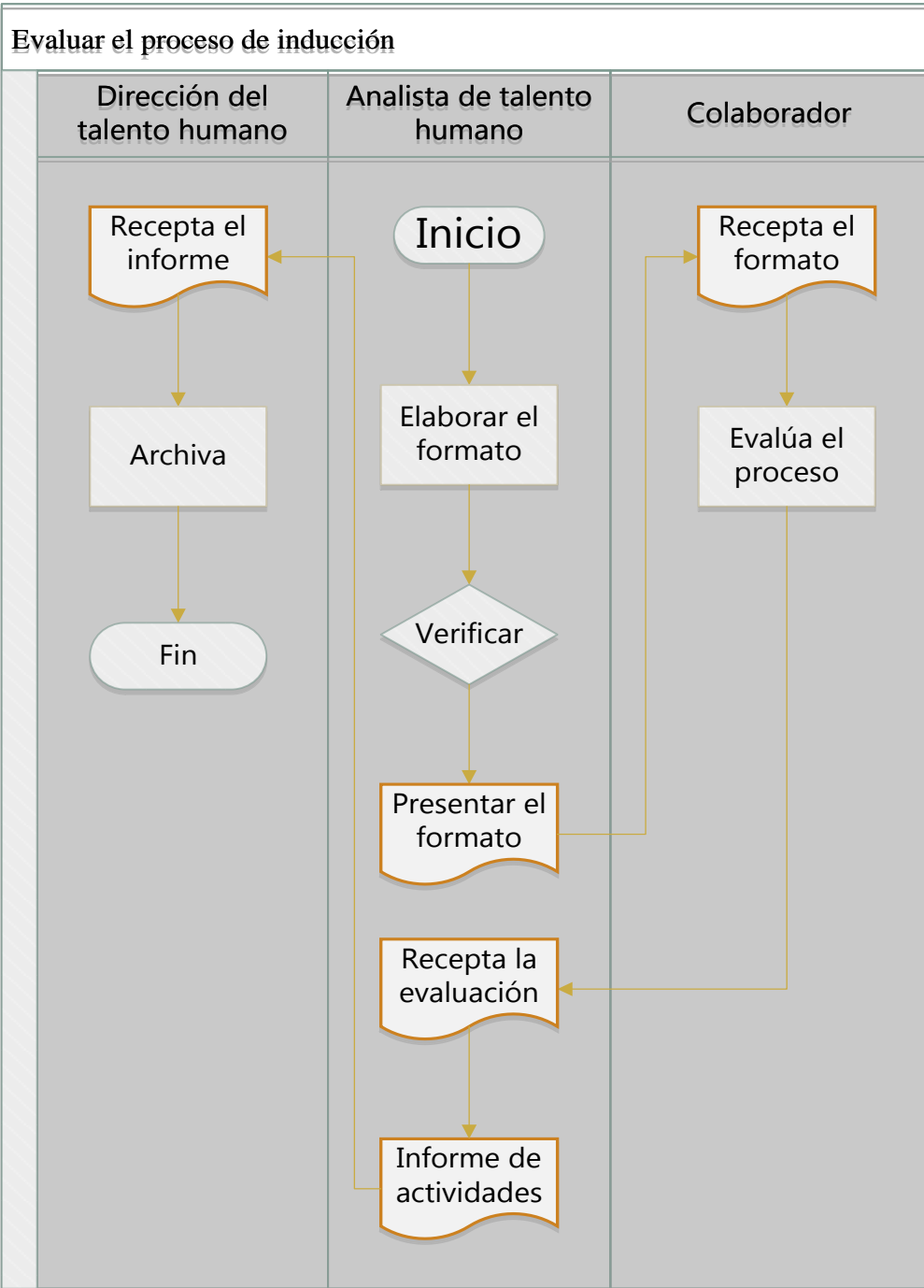


Elaborado por:


Revisado por:

Aprobado:

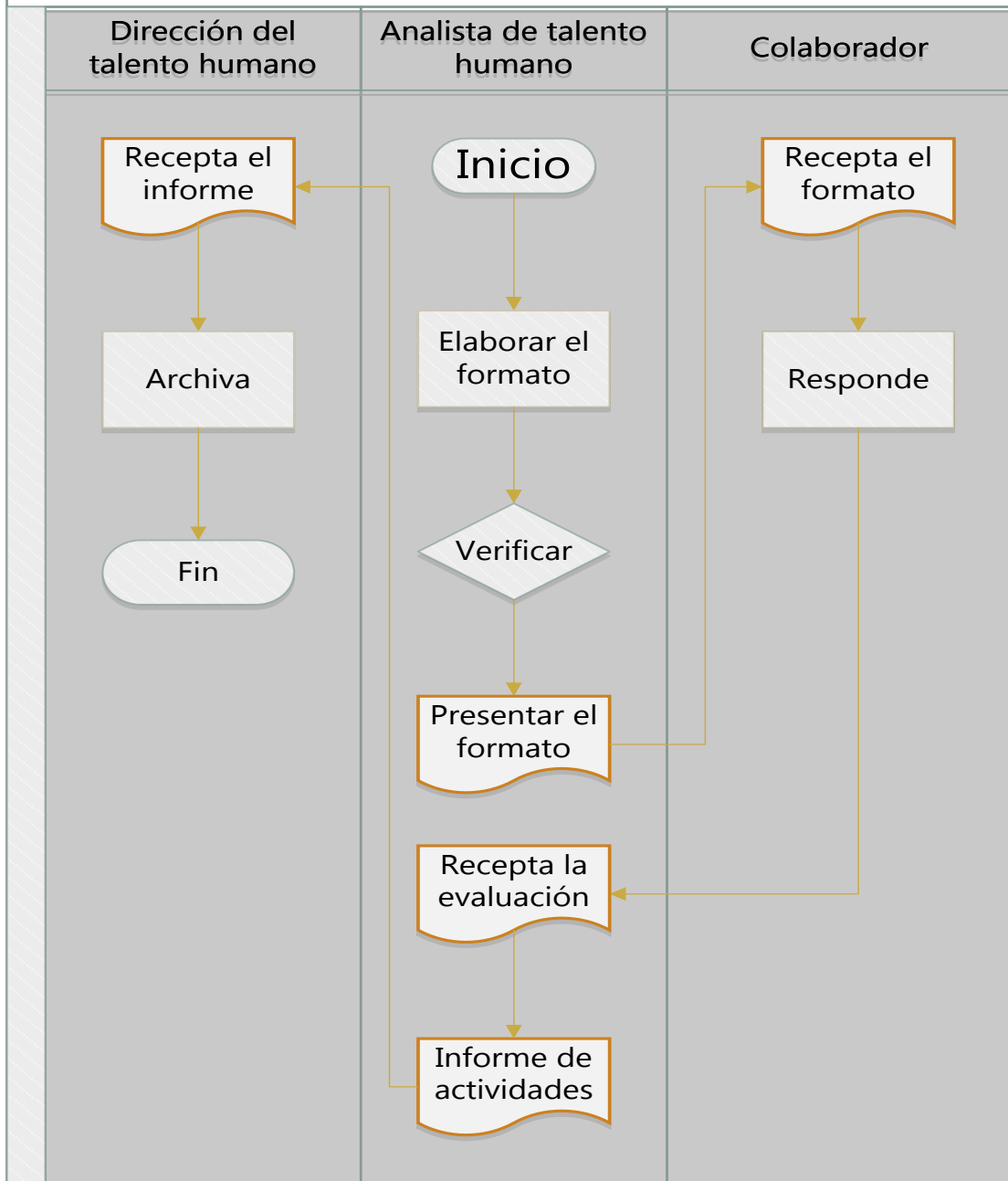
	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	6	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	IP 006		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	7	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	IP 007		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

**Evaluación al personal inducido**



Elaborado por:

Revisado por:


Aprobado:

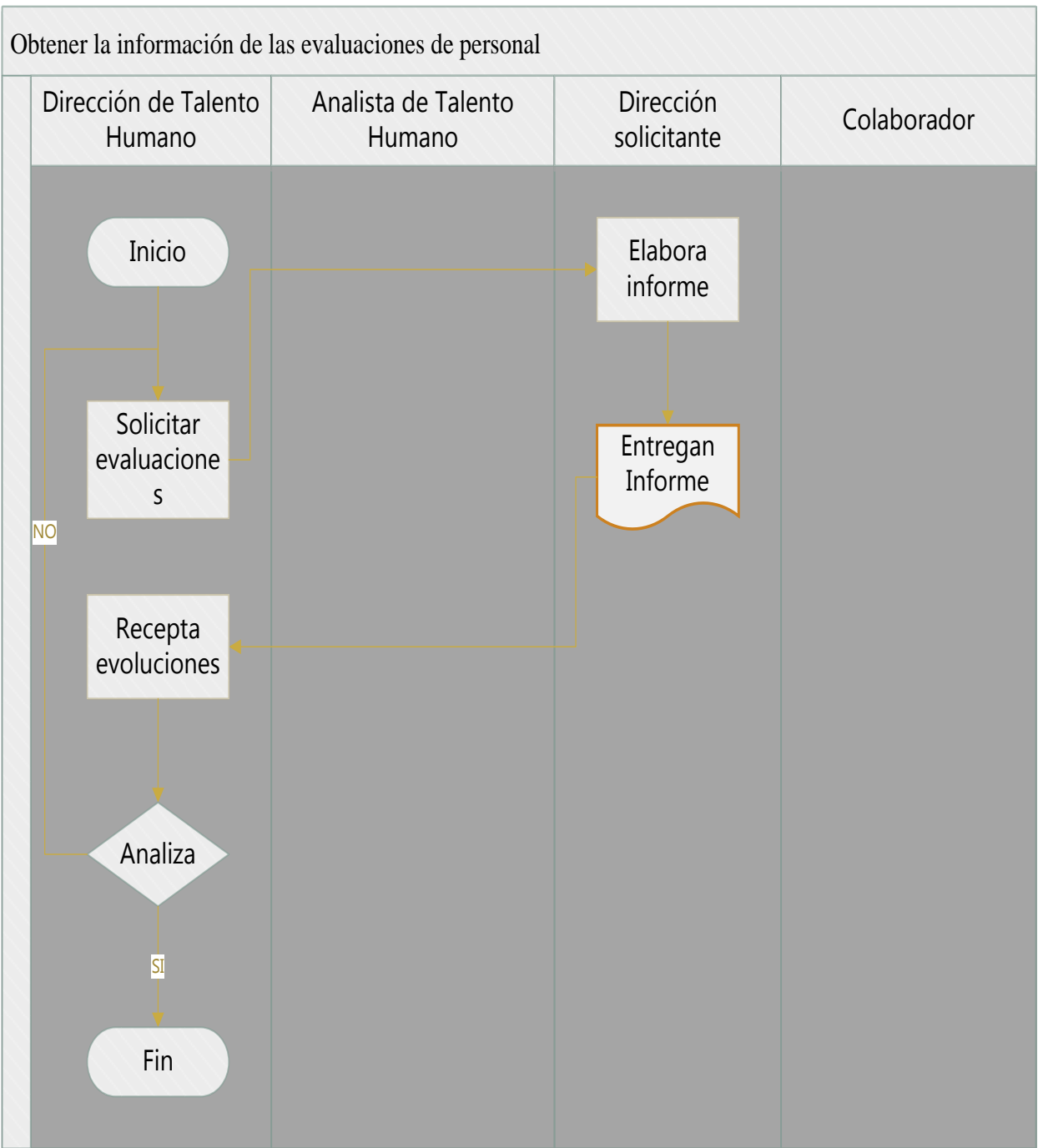
### 6.3.2. Proceso del subsistema de formación del personal (formación continua)

#### Información general

<b>Proceso del subsistema de Formación del personal (Formación continua)</b>		
<b>Subprocesos</b>	<b>Descripción del subproceso</b>	<b>Responsable</b>
Obtener la información de las evaluaciones de personal	Se debe obtener la información de las evaluaciones del personal	Departamento que solicita capacitación
Diagnóstico de necesidades de capacitación	Se debe obtener la información del diagnóstico de necesidades de capacitación.	Dirección de Talento Humano / departamento que solicita capacitación
Determinar el número de colaboradores	Es importante identificar a los colaboradores a capacitar	Dirección de Talento Humano / Departamento que solicita capacitación
Tipo de capacitación	Se determina si la capacitación es interna o mediante expertos externos a la institución	Dirección de Talento Humano / Departamento que solicita capacitación
Delegar al responsable de Talento Humano	En potestad del responsable del área de talento humano procede a delegar a la persona responsable del proceso	Dirección de Talento Humano
Delegar al responsable del departamento que solicita la capacitación.	En potestad del responsable del departamento que solicita la capacitación a la persona responsable del proceso	Departamento que solicita la capacitación
Registrar la información del colaborador	Se procede llenar el formulario de información del colaborador	Analista de talento humano

Preparación del material de apoyo para el proceso	<p>El responsable del proceso procede a alistar los materiales necesarios para llevar a cabo el proceso de inducción.</p> <p>Materiales gráficos.</p> <p>Materiales de tecnología.</p> <p>Materiales físicos (papel, lápices, esferos, entre otros).</p> <p>Estatuto, reglamentos internos.</p> <p>Leyes y reglamentos de control externo.</p>	Delegado del departamento que solicita la capacitación / Analista de Talento Humano y/o experto externo
Convocar al personal que se debe capacitar	Hacer al convocatoria al personal que necesita la inducción para la incorporación a la organización	Analista de talento humano
Llevar a cabo Proceso de capacitación	Se debe hacer la presentación al personal que ingresa a la organización	Delegado del departamento que solicita la capacitación y /o experto externo
Evaluar el proceso de capacitación	Se debe entregar el formulario para la evaluación del proceso y medir la satisfacción del colaborador.	Colaborador
Evaluación al personal capacitado	Se debe evaluar al personal capacitado para saber si temática impartida quedó clara de manera práctica y teórica.	Delegado del departamento que solicita la capacitación / Analista de Talento Humano y/o experto externo

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	8	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 001		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------





**Facultad de Ciencias Administrativas**

Fecha 29 de noviembre de 2016

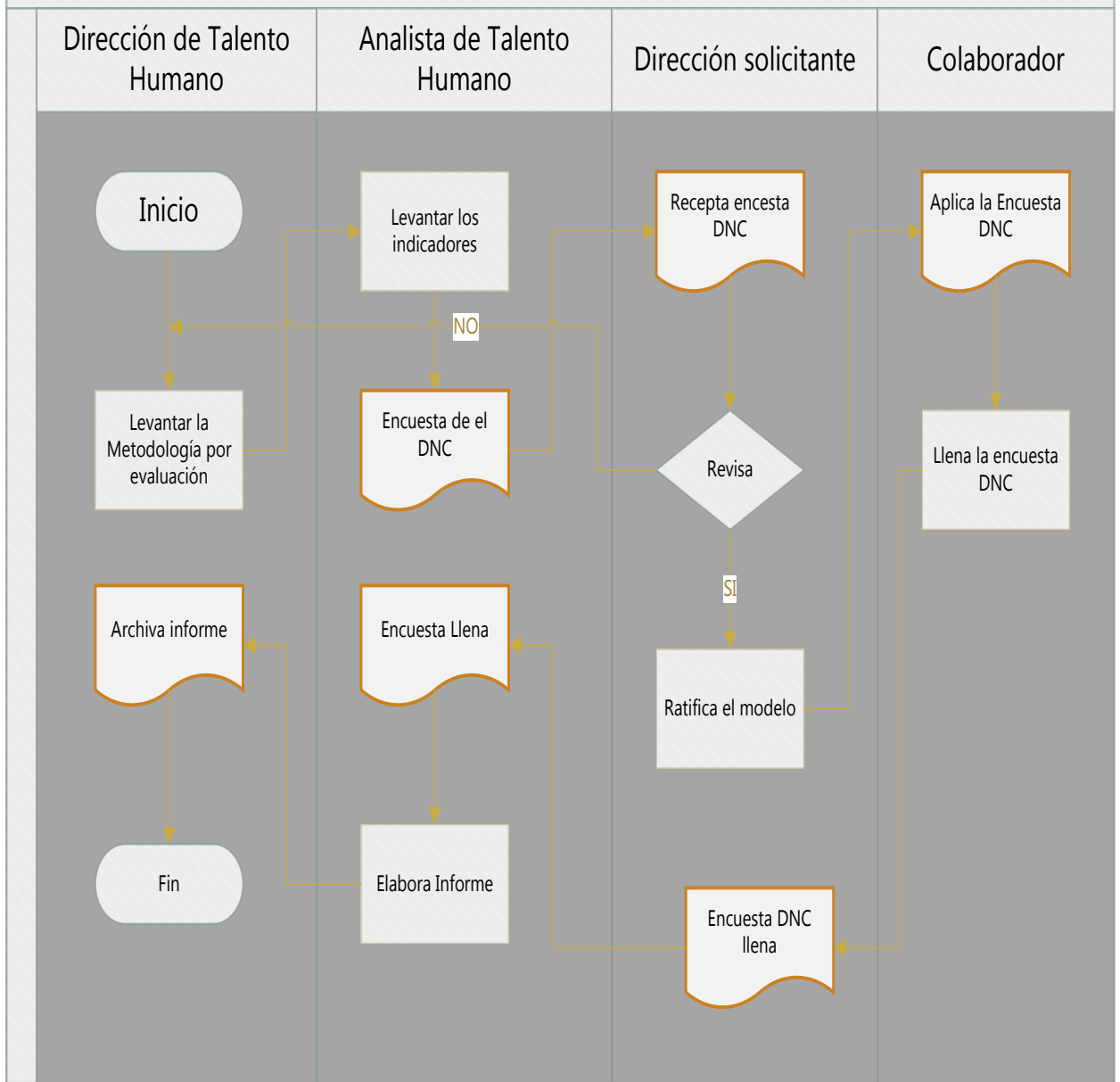
Página 9 de 28

**Desarrollo del Talento Humano**

Código FP 002

Responsable Dirección de Talento Humano


**Diagnóstico de necesidades de capacitación**

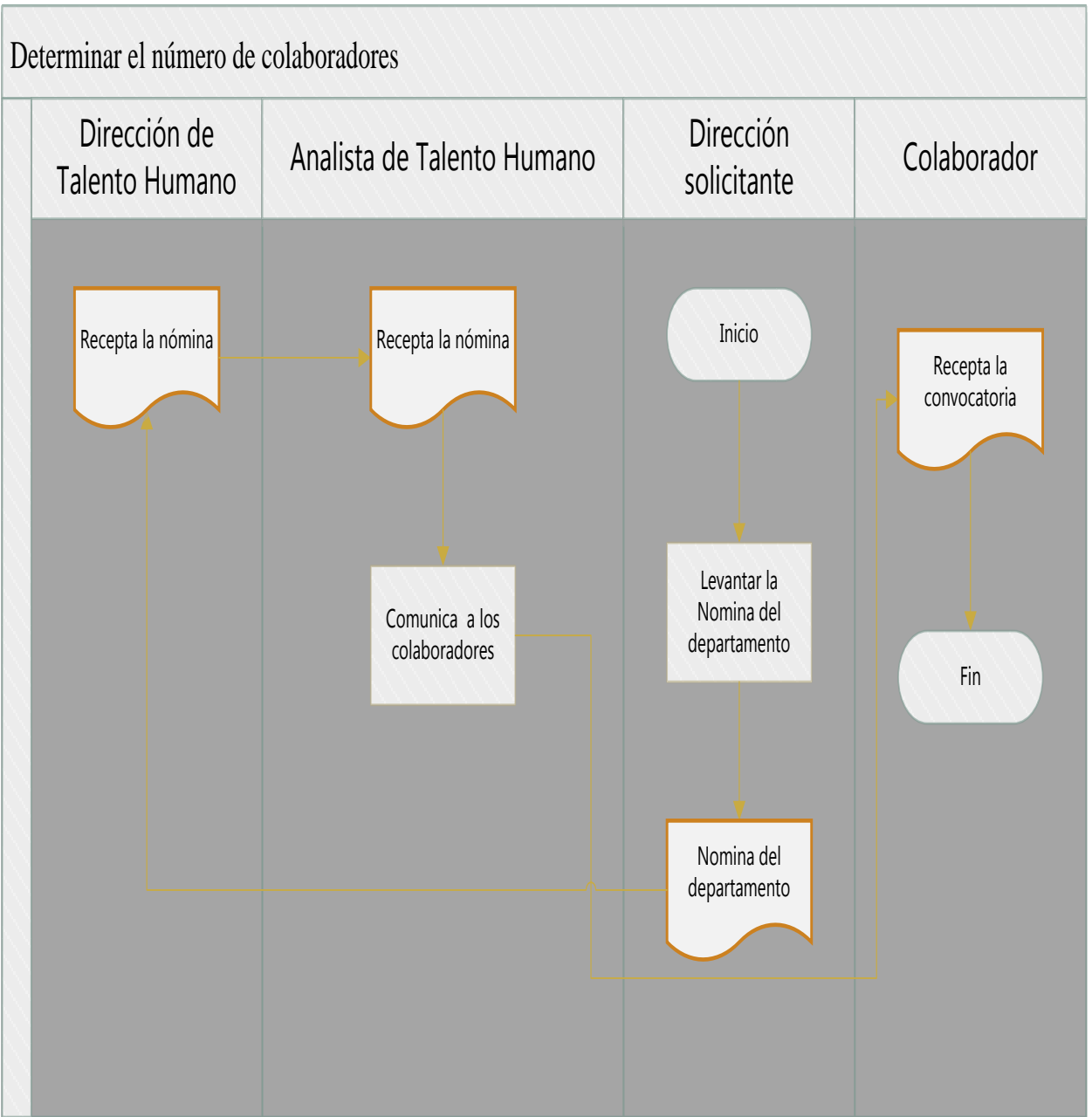


Elaborado por:


Revisado por:

Aprobado:

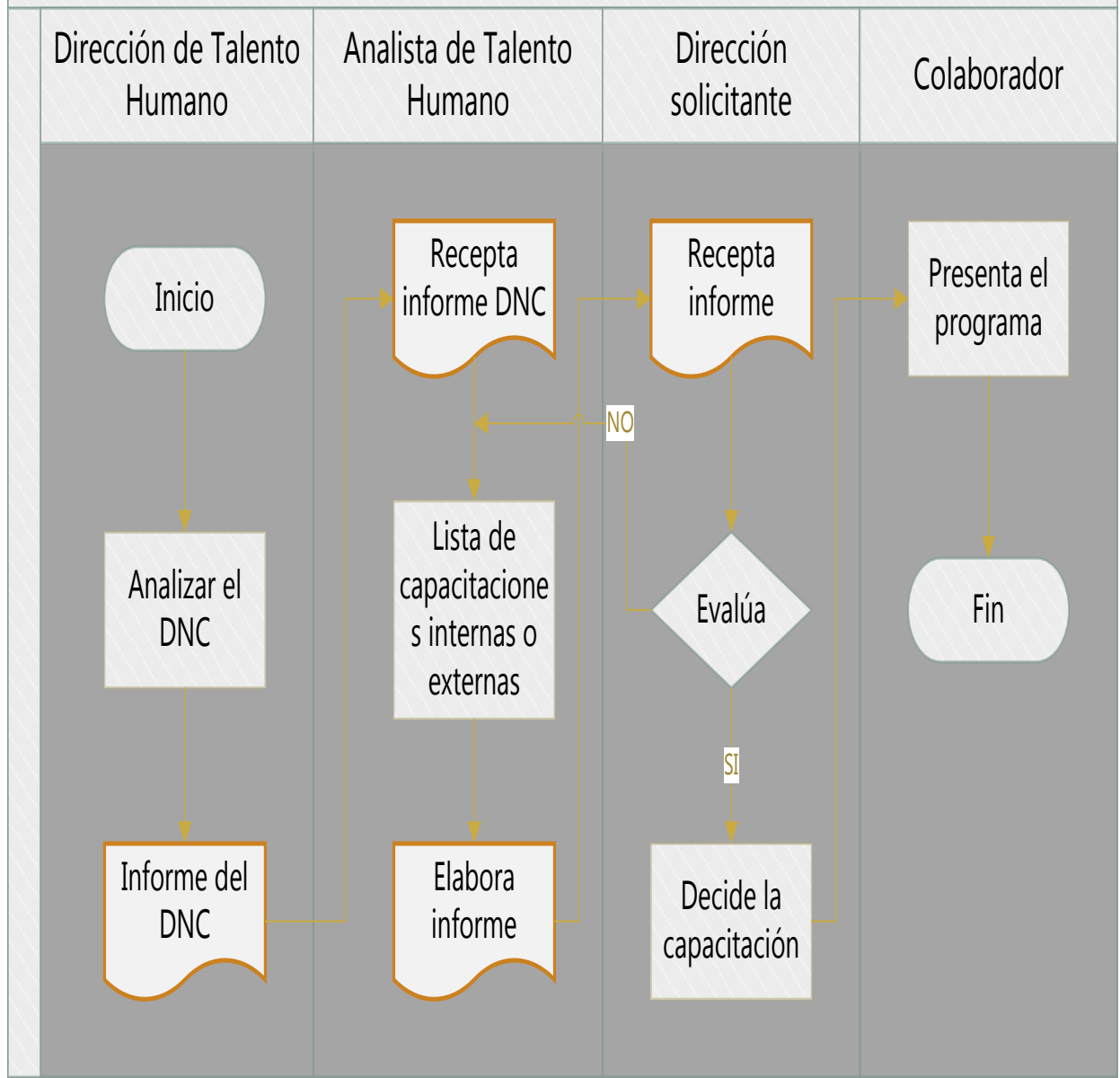
	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>		Fecha	29 de noviembre de 2016		
			Página	10	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>		Código	FP 003		
			Responsable	Dirección de Talento Humano		



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	11	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 004		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		


Tipo de capacitación



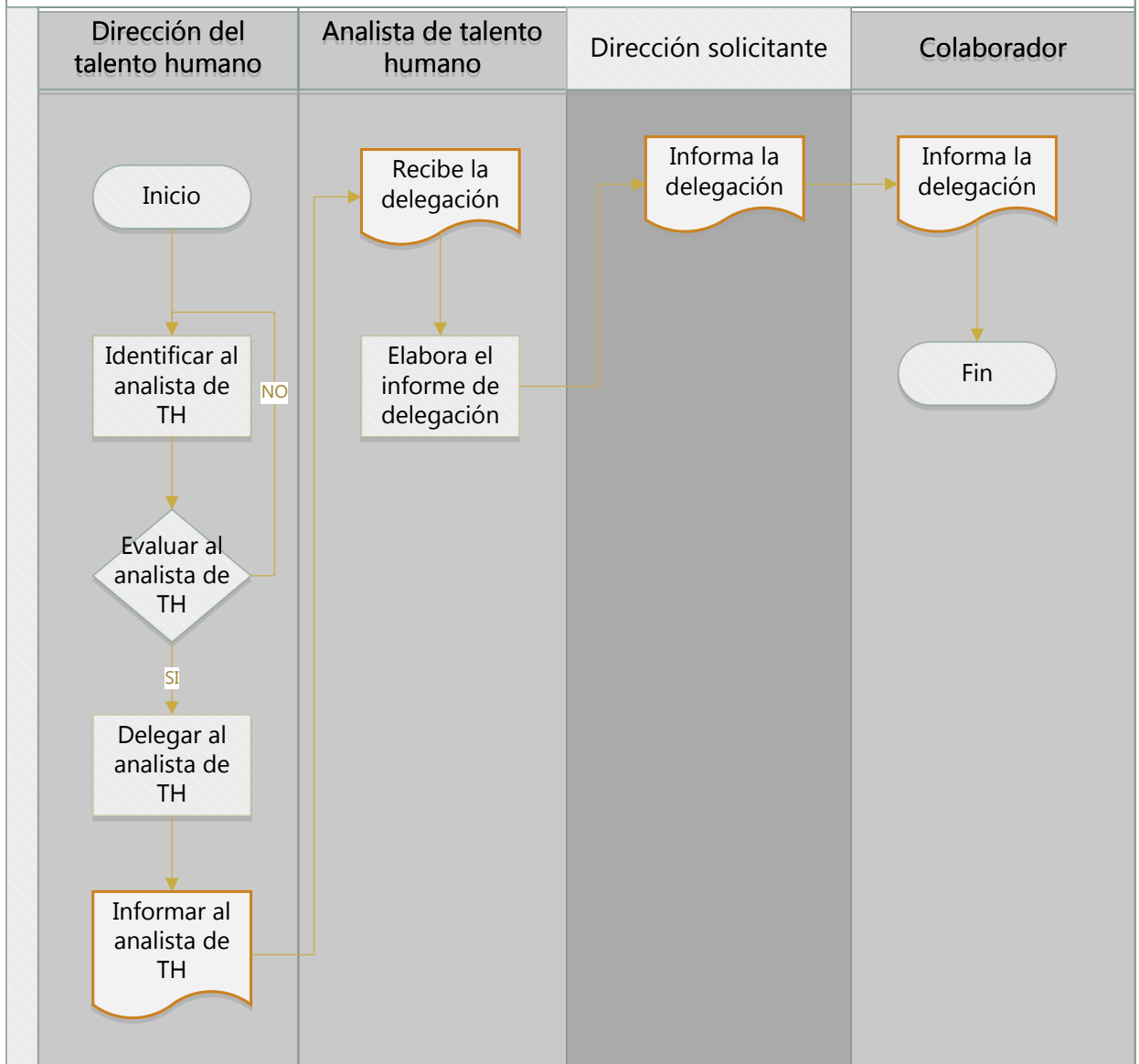
Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado:

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	12	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 005		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		


**Delegar al responsable de Talento Humano**



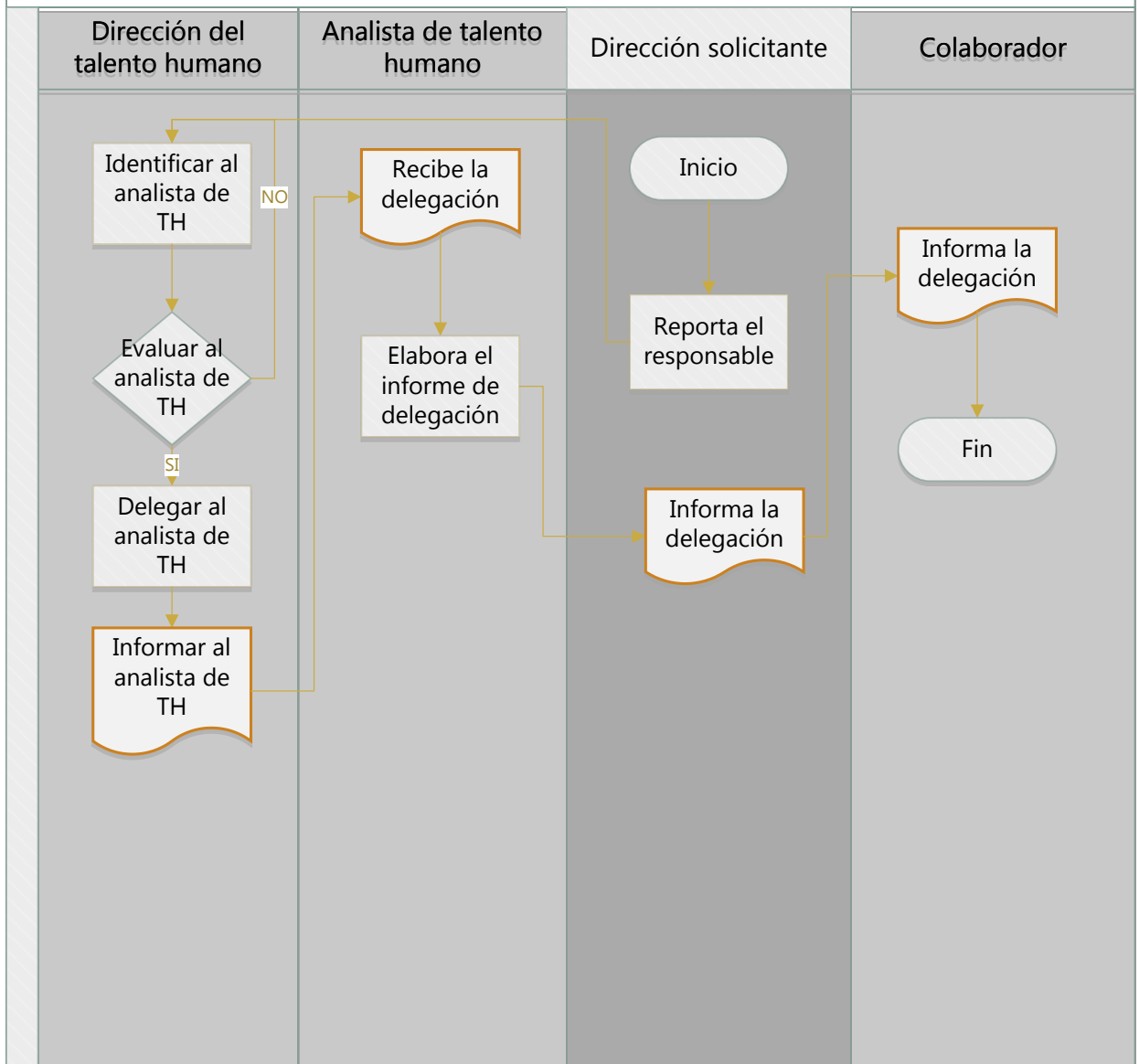
Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado:

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	13	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 006		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

Delegar al responsable del departamento que solicita la capacitación.



Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado:



**Facultad de Ciencias Administrativas**

Fecha 29 de noviembre de 2016

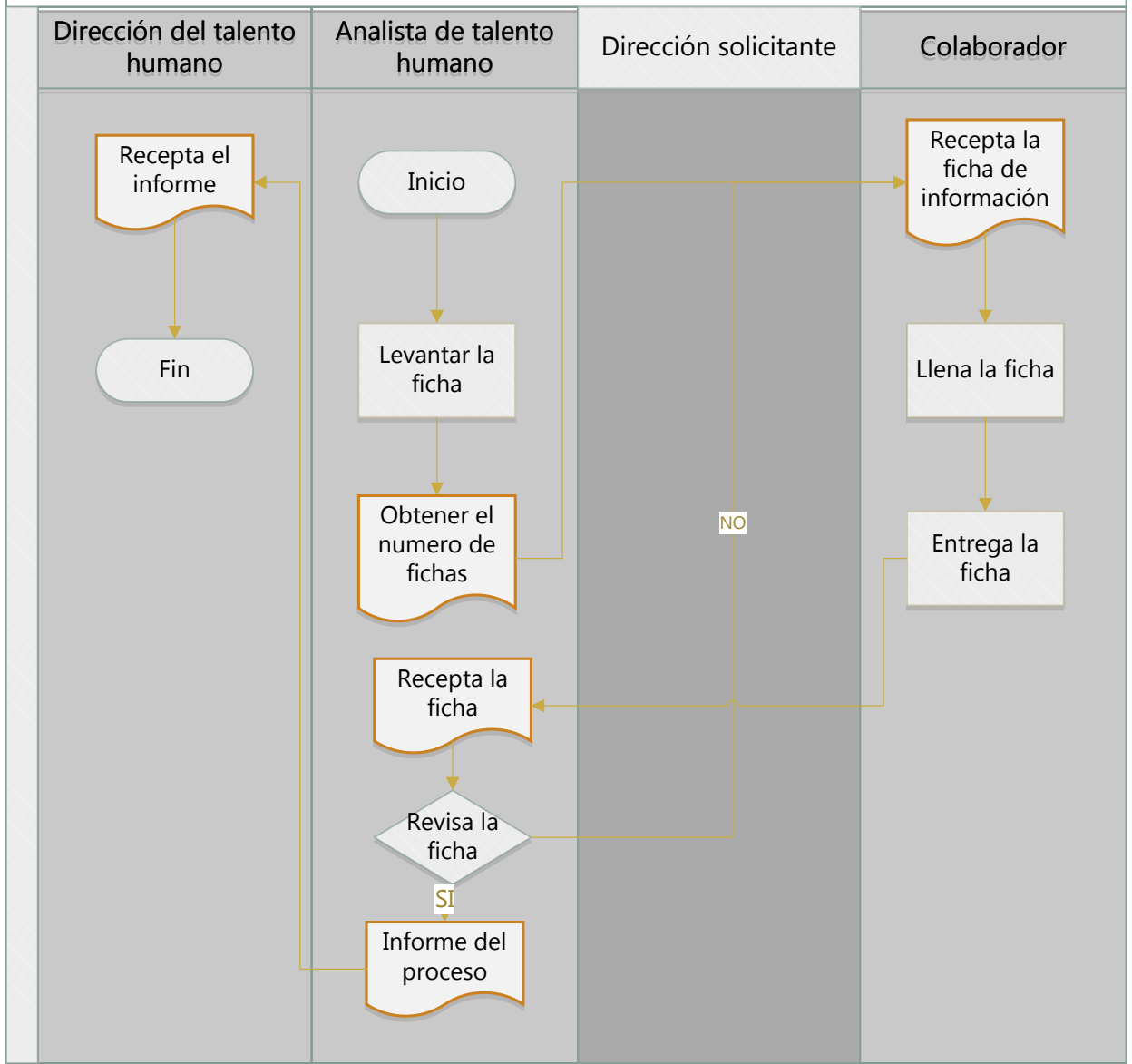
Página 14 de 28

**Desarrollo del Talento Humano**

Código FP 007

Responsable Dirección de Talento Humano

**Registrar la información del colaborador**



Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado:



**Facultad de Ciencias Administrativas**

Fecha 29 de noviembre de 2016

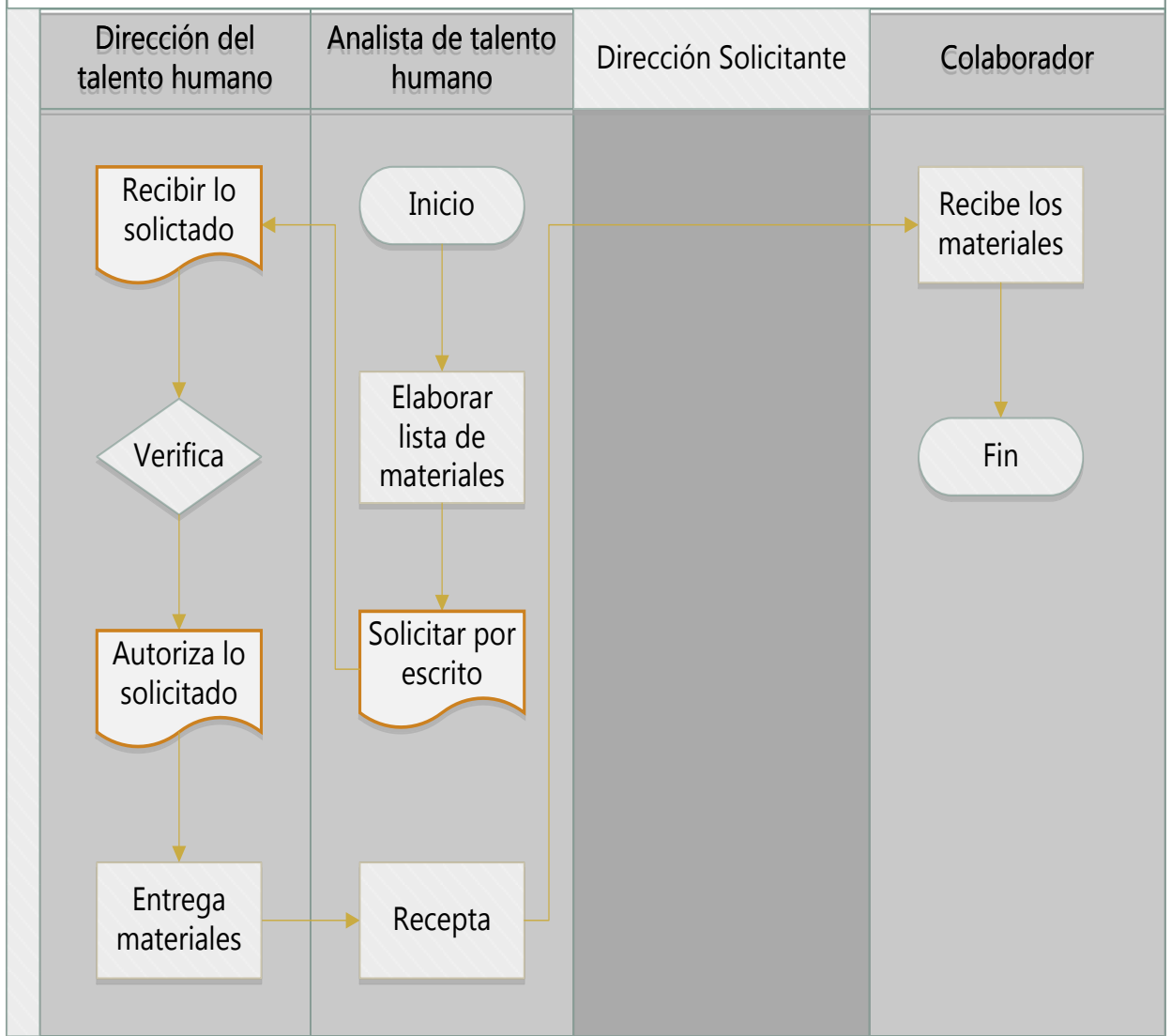
Página 15 de 28

**Desarrollo del Talento Humano**

Código FP 008

Responsable Dirección de Talento Humano


**Preparación del material de apoyo para el proceso**



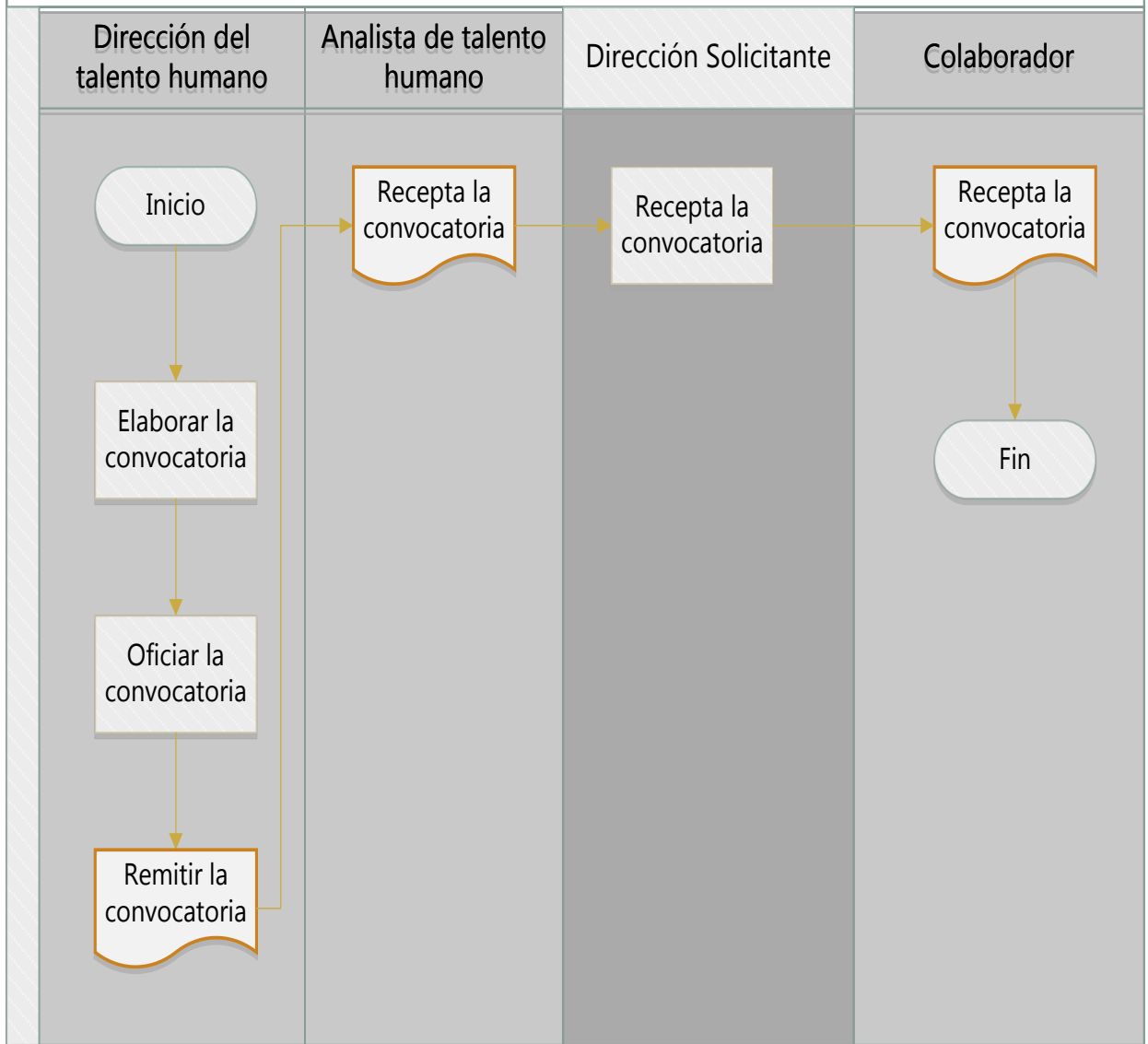
Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado:

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	16	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 009		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

**Convocar al personal que se debe Capacitar**




Elaborado por:

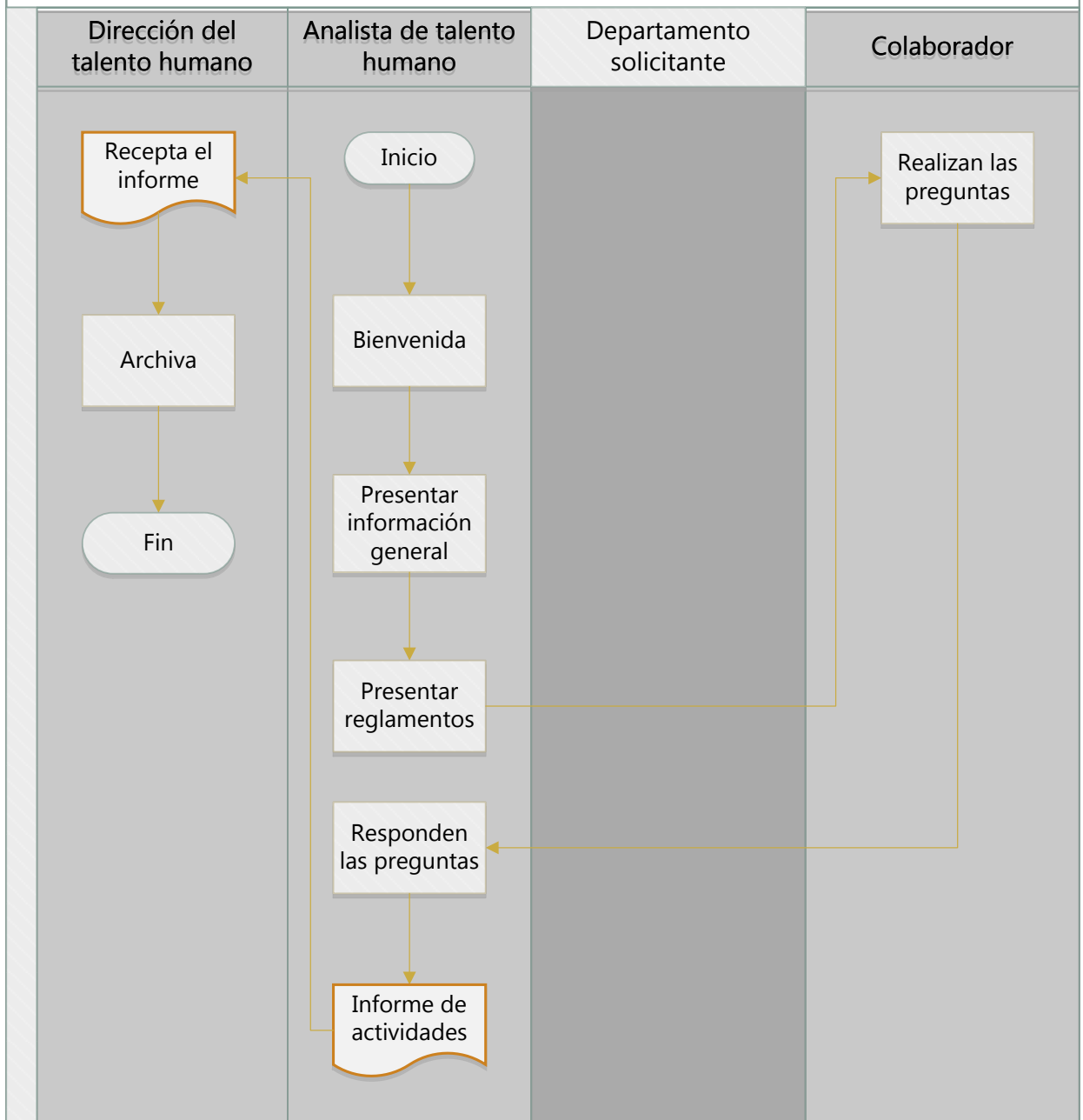
Revisado por:

Aprobado:




	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	17	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 0010		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

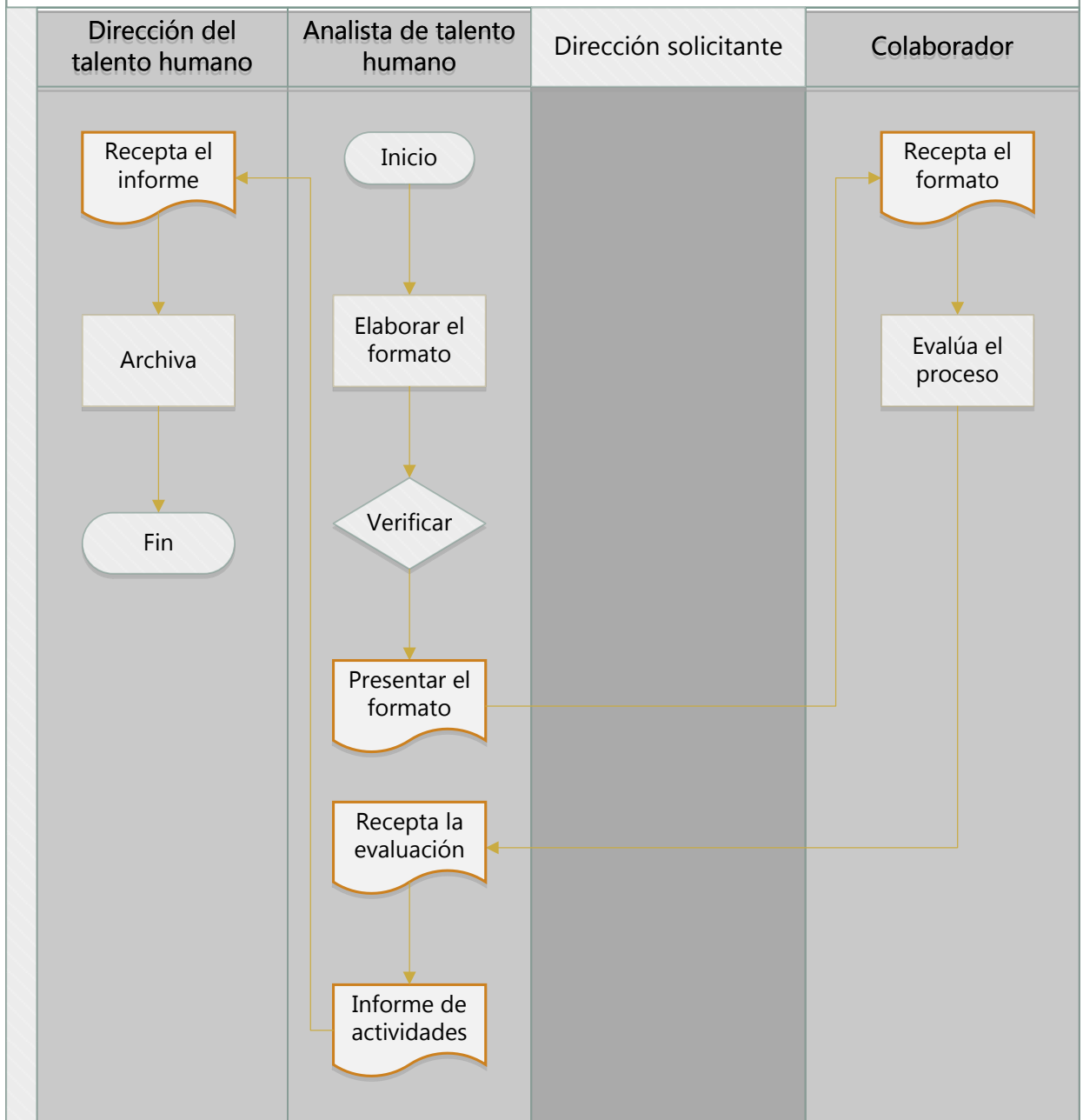
**Llevar a cabo Proceso de Capacitación**




Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	18	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 011		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

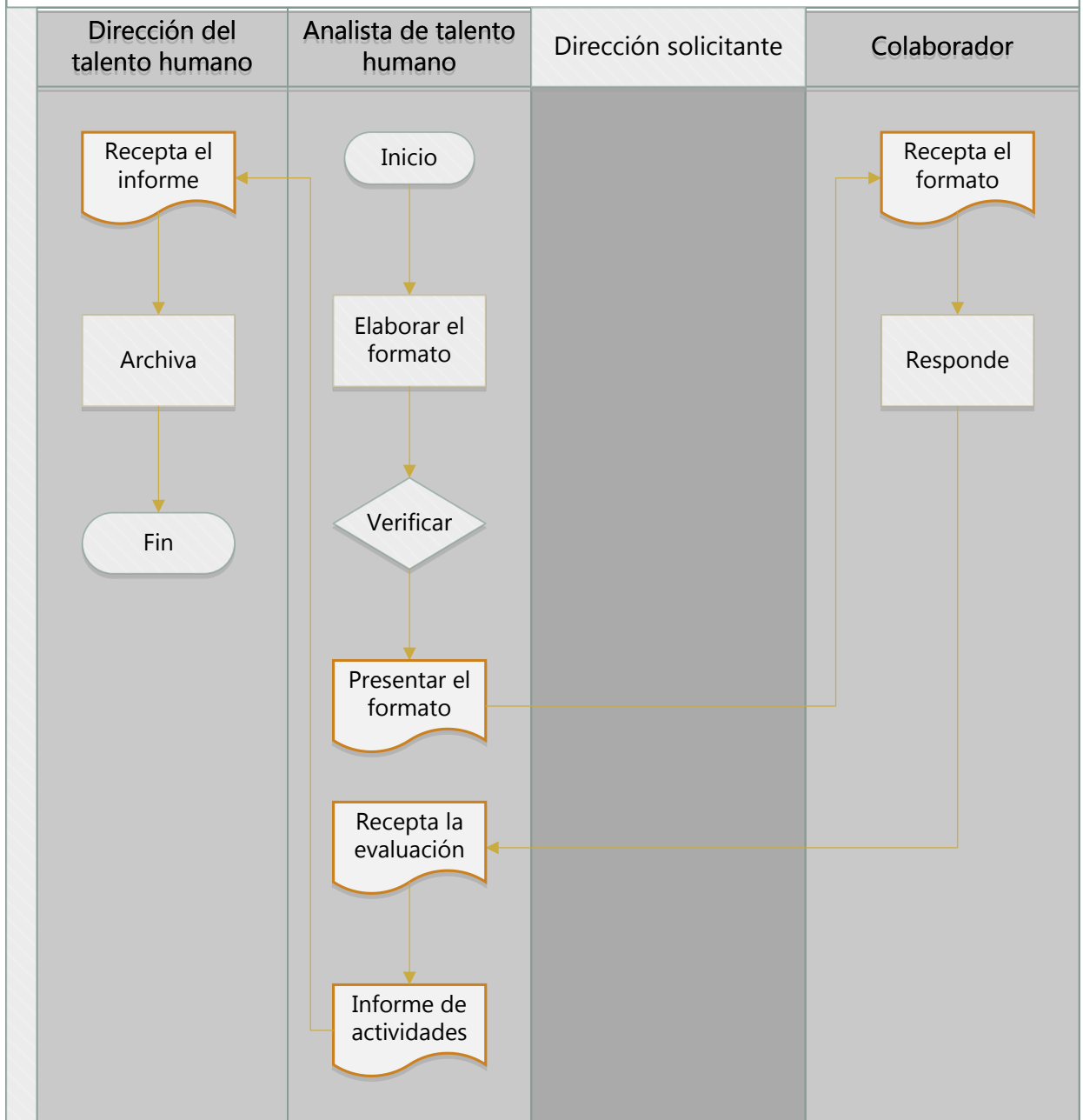
**Evaluar el proceso de Capacitación**



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	19	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	FP 012		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

**Evaluación al personal Capacitado**




Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

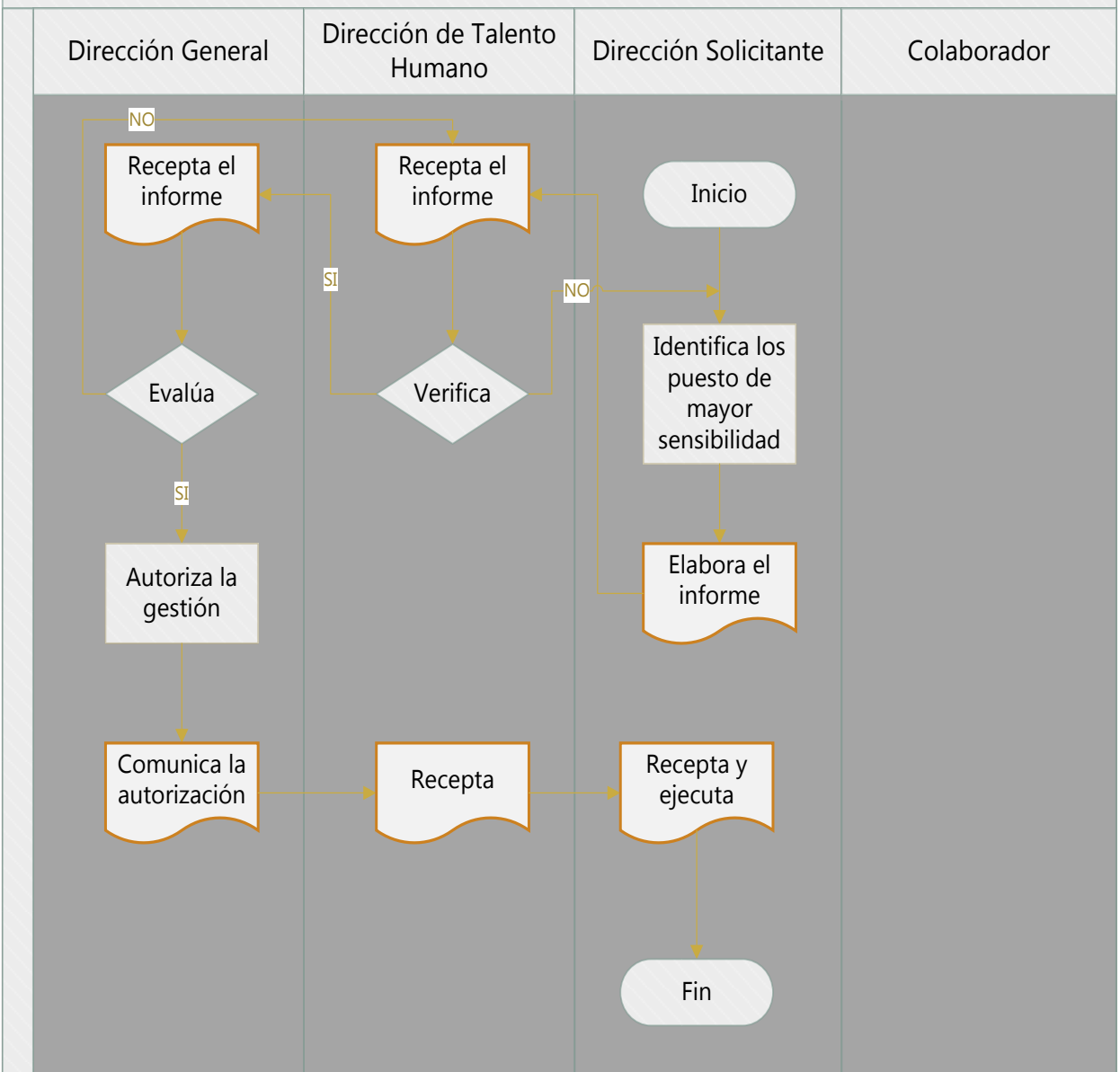
### 6.3.3. Proceso del subsistema de plan de carrera

#### Información general


Proceso del subsistema de Plan de Carrera		
Subprocesos	Descripción del subproceso	Responsable
Identificar los puestos claves.	Obtener información de los puestos que son claves para la gestión de la organización	Dirección General / Departamento de Talento Humano
Análisis de los perfiles	Se levanta la información sobre los mejores perfiles de los colaboradores por departamento	Dirección General / Departamento de Talento Humano
Informar a los departamentos	Se debe comunicar a los departamentos que se levantó la información y a los perfiles seleccionados.	Dirección General / Departamento de Talento Humano
Establecer tiempos	Determinar el tiempo que se llevará la consecución del objetivo y desarrollo del personal	Dirección General / Departamento de Talento Humano / Departamento responsable
Identificar las competencias	Se debe identificar las competencias necesarias para los perfiles elegidos	Departamento de Talento Humano / Departamento responsable
Desarrollar las competencias	Entrenar en los puntos clave al perfil elegido	Departamento de Talento Humano / Departamento responsable
Evaluar en el entrenamiento	Se debe evaluar las competencias mejoradas	Departamento de Talento Humano / Departamento responsable
Evaluar a los perfiles	Verificar si el personal cumplió con las competencias mínimas para el cargo	Dirección General / Departamento de Talento Humano / Departamento responsable

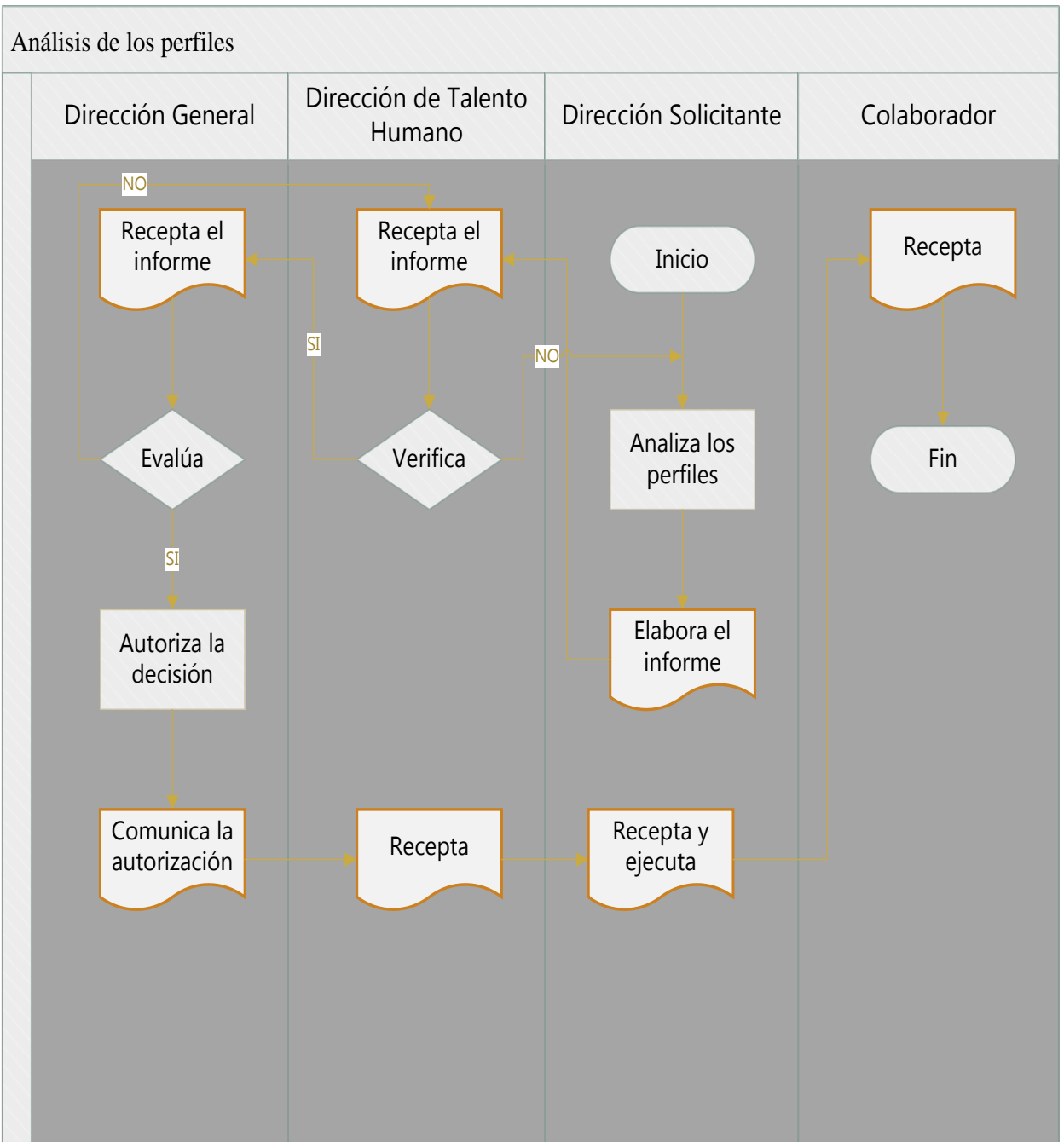
	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	21	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	PC 001		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

Identificar los puestos claves.




Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

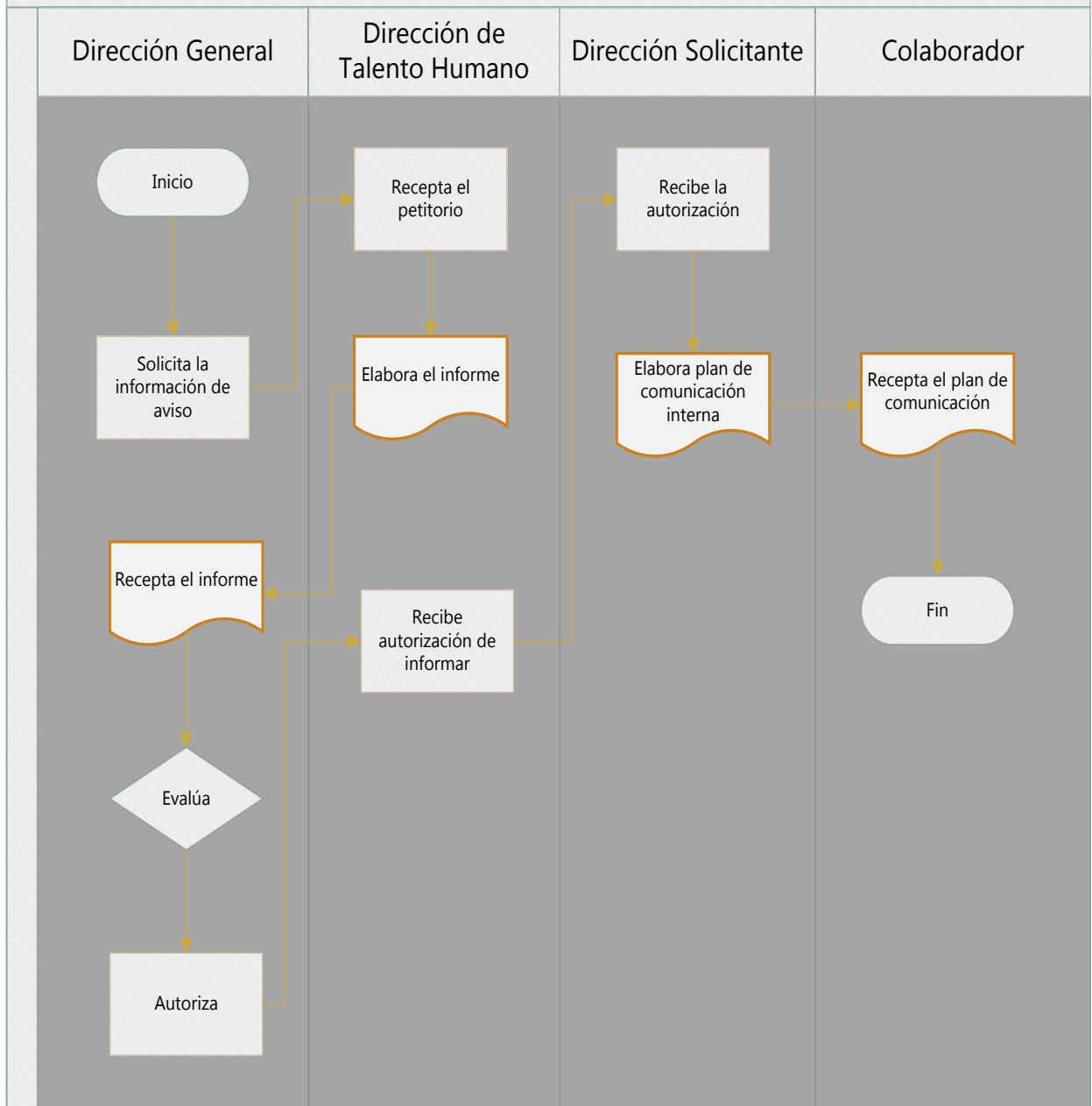
	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	22	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	PC 002		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	23	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	PC 002		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		


Informar a los departamentos

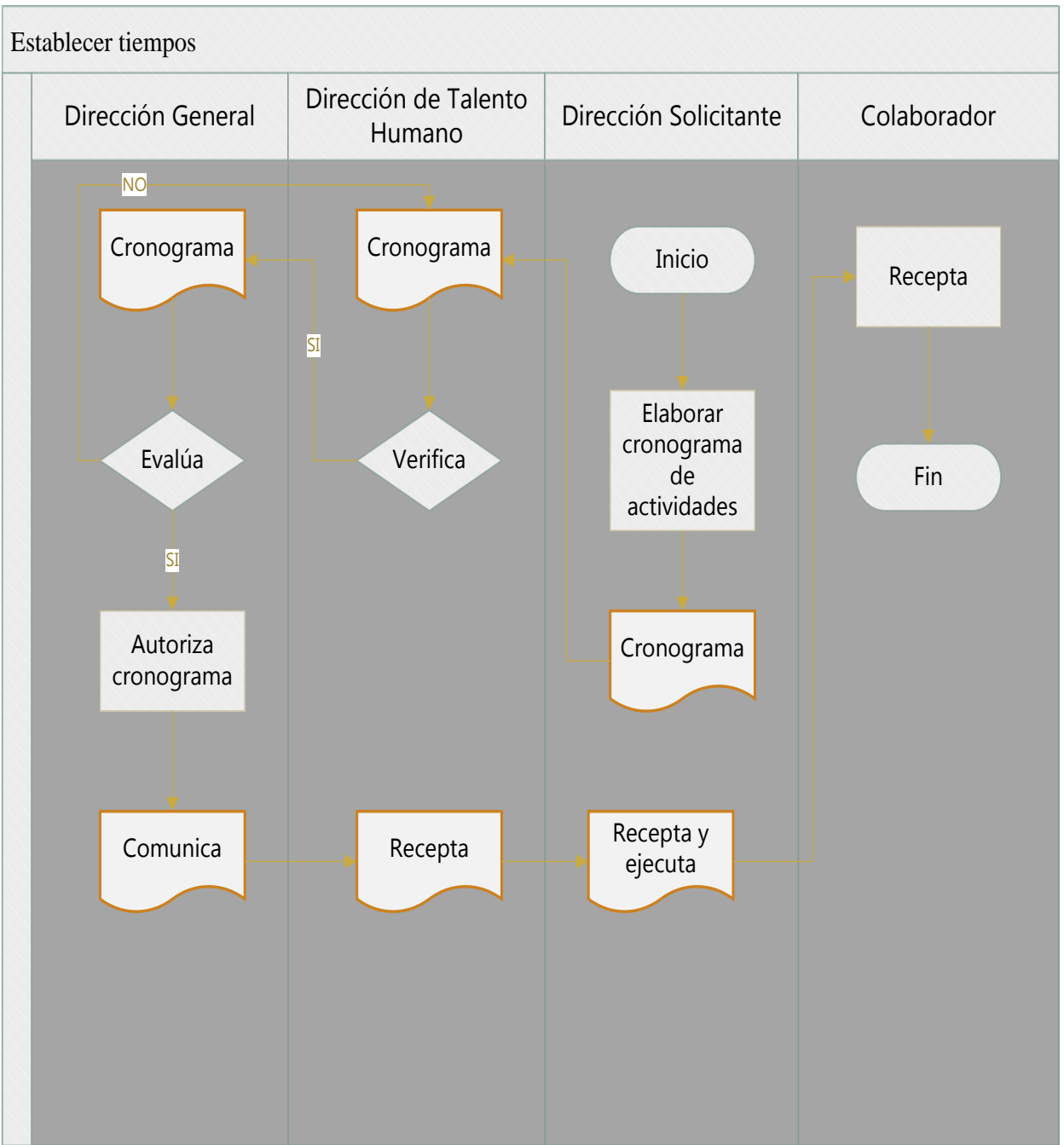


Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado:

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Página	24	de	28
Código				PC 004			
			Responsable	Dirección de Talento Humano			

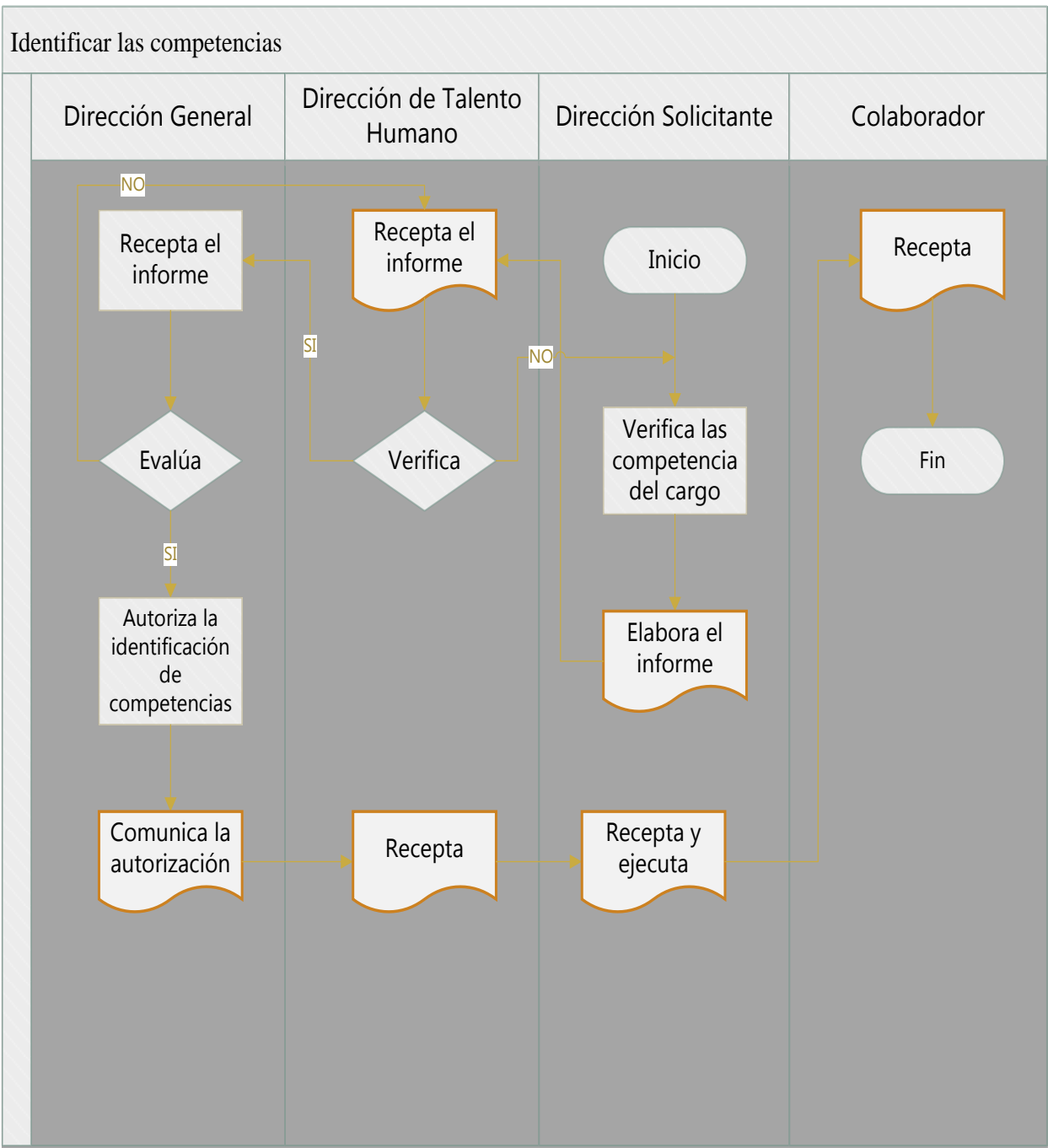


Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------






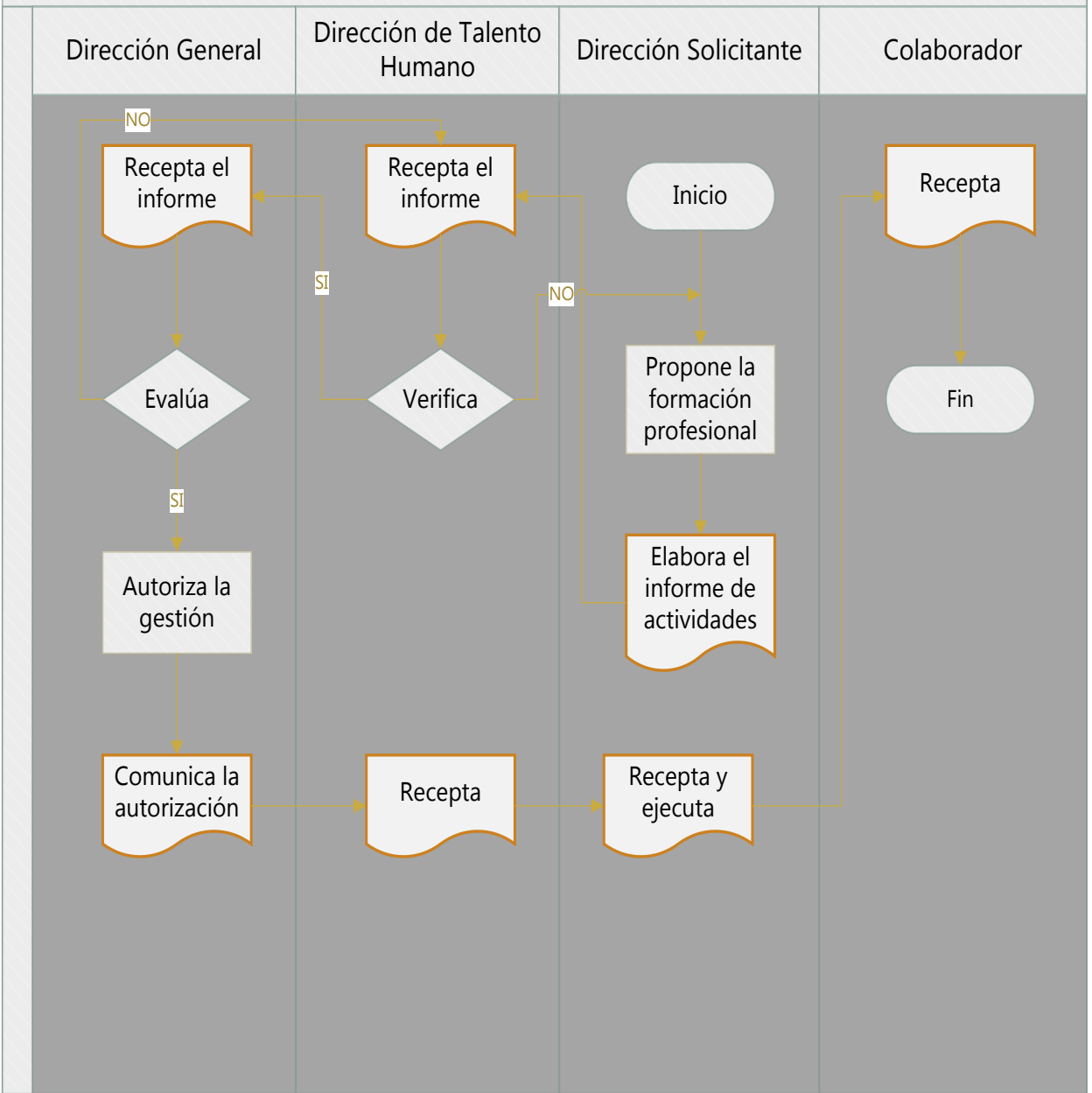
<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>	Fecha	29 de noviembre de 2016		
	Página	25	de	28
<b>Desarrollo del Talento Humano</b>	Código	PC 005		
	Responsable	Dirección de Talento Humano		




Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	26	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	PC 006		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

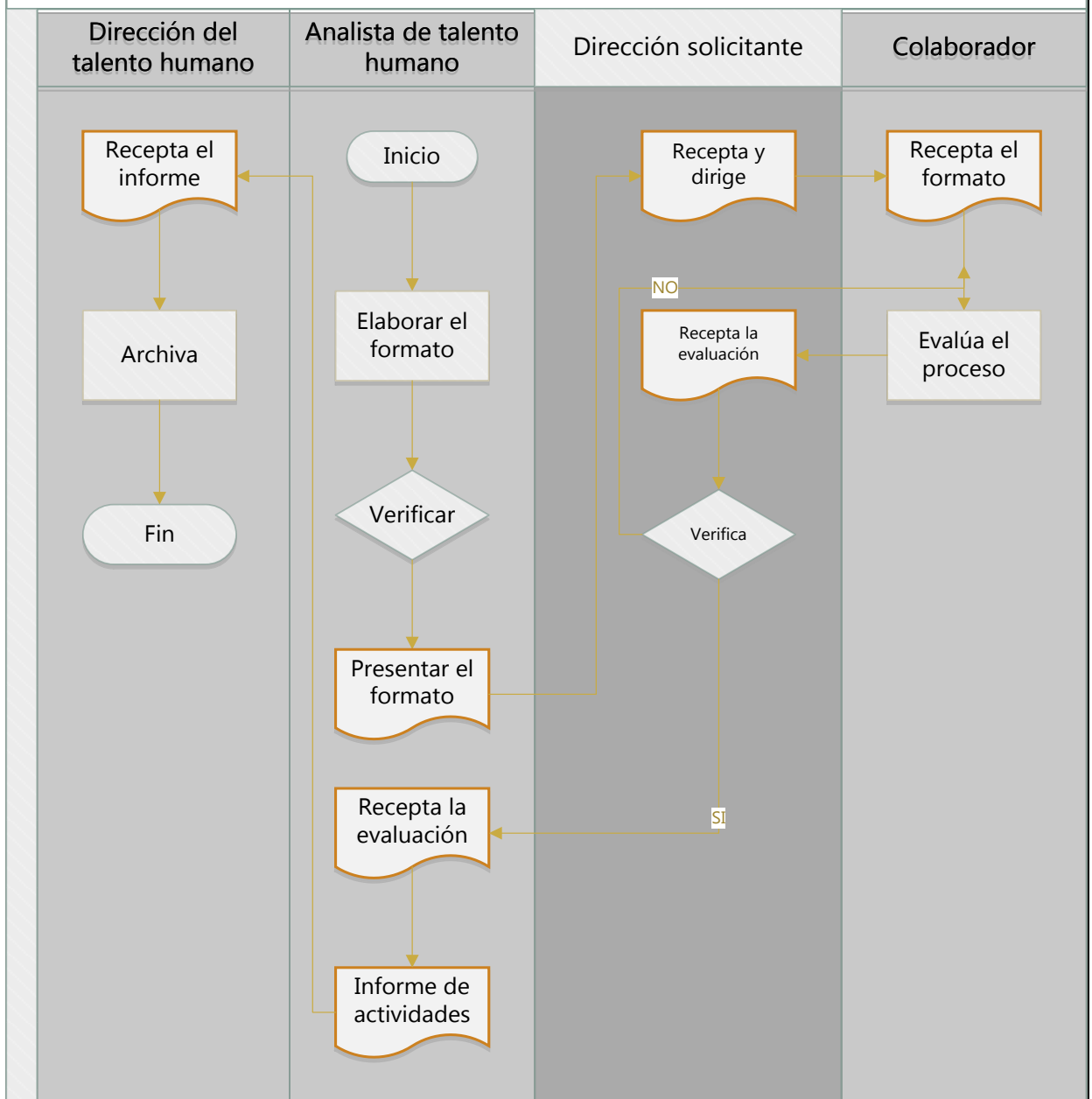
Desarrollar las competencias




Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	27	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	PC 007		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

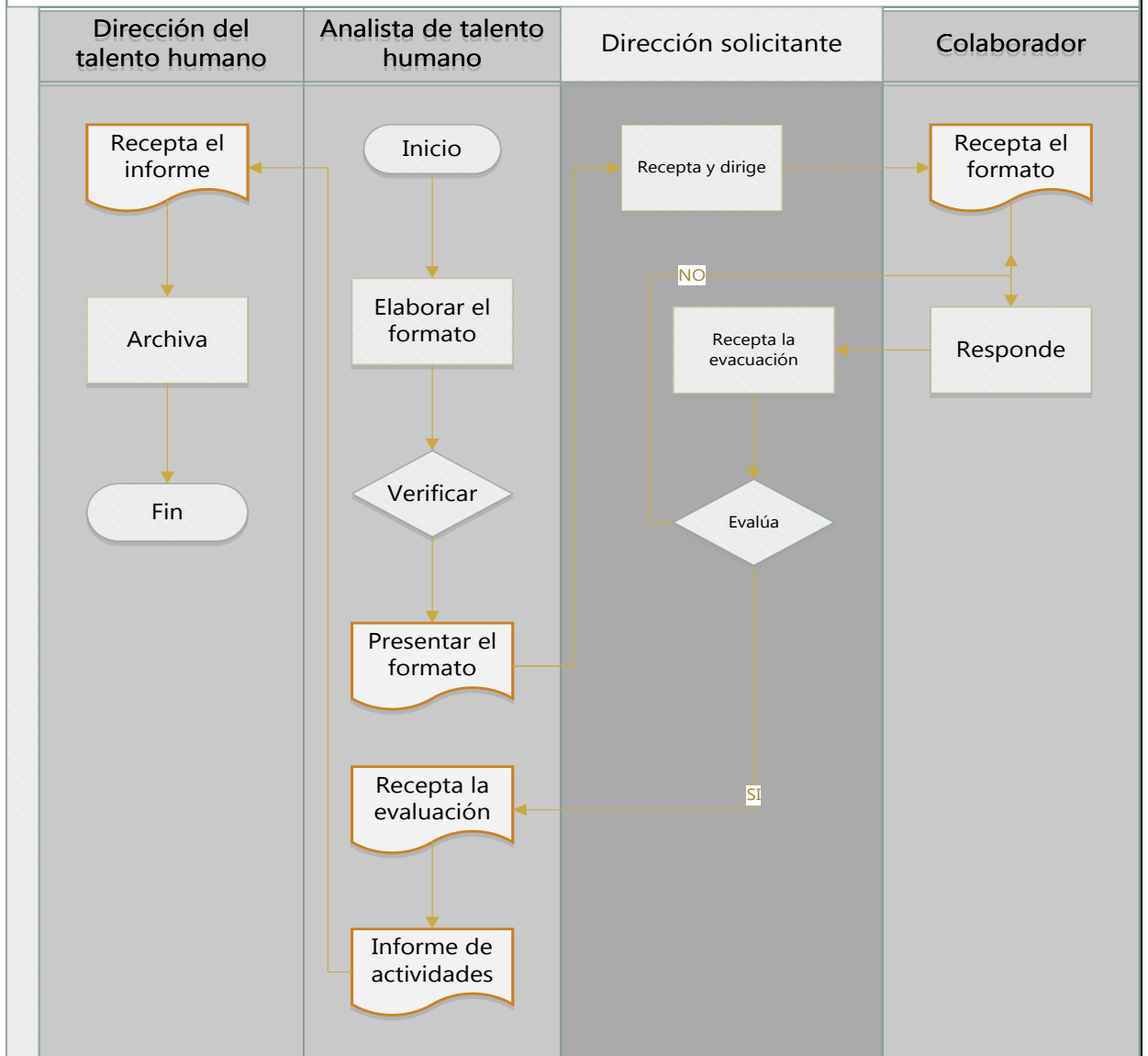
**Evaluar el proceso de Plan de Carrera**



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

	<b>Facultad de Ciencias Administrativas</b>			Fecha	29 de noviembre de 2016		
				Página	28	de	28
	<b>Desarrollo del Talento Humano</b>			Código	PC 008		
				Responsable	Dirección de Talento Humano		

**Evaluación al personal**



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado:
----------------	---------------	-----------

## 6.4. Dirigir.

### 6.4.1. Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN			
Objetivo estratégico	Estrategia	Táctica	Responsable
Formar y especializar profesionales competentes que aporten al desarrollo social y económico de la provincia zona y el país, coadyuvando a la consecución del buen vivir, a través de una adecuada gestión académica que contribuya al aseguramiento de su calidad.	Actualizar políticas, normativas y procedimientos académicos, alineados a las disposiciones legales del país, que contribuyan a un correcto desarrollo de las actividades de la universidad	Fortalecimiento de las políticas y normativa académica de la universidad	Decano /Consejo Directivo
	Generar un ambiente óptimo de trabajo para el personal docente garantizando su estabilidad, una remuneración justa, capacitación y especialización permanente, y un adecuado proceso de evaluación integral.	Consolidar una estructura académica sólida en la universidad	Decano/ Sub decano
	Especializar a los docentes investigadores en los procesos investigativos y transferencia del conocimiento para elevar la calidad de la producción científica.	Impulso de la formación de investigadores	Sub decano / Consejo Académico

## 6.5. Controlar.

### 6.5.1. Matriz de control

Matriz de Control			
Estrategia	Tiempo	Indicador	Evidencia
Actualizar políticas, normativas y procedimientos académicos, alineados a las disposiciones legales del país, que contribuyan a un correcto desarrollo de las actividades de la universidad	Semestral	(Normativa vigente de la Facultad / Normativa vigente de la UTA)*100	Resolución de Consejo Directivo
Generar un ambiente óptimo de trabajo para el personal docente garantizando su estabilidad, una remuneración justa, capacitación y especialización permanente, y un adecuado proceso de evaluación integral.	Semestral	(Docentes Satisfecho / Total Docentes) *100	Encuesta de satisfacción aprobada mediante resolución de Consejo Directivo
	Semestral	(Docentes capacitados / Total de docentes) *100	Capacitaciones programas mediante POA
	Semestral	(Docentes a nombramiento / Total de docentes) *100	Llamado a concurso de méritos y oposición nombramiento por HCU
Especializar a los docentes investigadores en los procesos investigativos y transferencia del conocimiento para elevar la calidad de la producción científica.	Semestral	(Docentes capacitados en investigación / Total de docentes )	Publicaciones Proyectos Ponencias

## Referencia Bibliográfica

- Segui , F., & Medina , A. (2013). *¿Cómo mejorar el desempeño y crear valor público en las oficinas y sistemas estadísticos nacionales en América Latina y el Caribe?* Charleston. SC. : Create space .
- Acosta, D., Batista, N., & Suárez, L. (2016). La creatividad y el desarrollo del talento humano . *Revista Magazine de las Ciencias*, 17-24.
- Acosta, R. (2015). Concepto de calidad de vida laboral en el ambito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 89-100.
- Aguila, V. (2004). El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-8.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires : Granica S.A. .
- Álvarez, J. L. (2003). *Lo que se aprende en los mejores MBA*. Barcelona: Gestión 2000.
- Arias , J. (2014). “*Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa de Lácteos “San Pablo” del Cantón Pillaro*”. Pillaro: Universidad Técnica de Ambato .
- Arohuanca, P. A. (2016). Liderazgo Pedagógico en las Instituciones Educativas Públicas Programa de Inducción 2015. *Investig. Altoandin*, 109-116.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador . (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)*. Quito: LEXIS.
- Asamblea Nacional Costituyente de la Republica del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: Lexis S.A.
- Asamblea Nacional Costituyente del Ecuador . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito: Asamblea Nacional Costituyente del Ecuador .
- Ascencio, A., Campo , J., Ramírez, A., & Zapata , L. (2016). Importancia de la planeación estratégicas en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 16-122.
- Barreto, A., & Elorriaga, L. (2013). La problemática de la inducción en los puestos operativos en las MIPYMES de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2011-2013). *Ad-Gnosis*, 23-48.
- Barrios, M., Gallego, G., López , A., & Restrepo, F. (2016). Prácticas exitosas de gerencia del talento humano en doce empresas antioqueñas (Colombia). *En contexto*, 117-137.
- Bermúdez , H. (2011). La inducción general en la empresa. *Univ. Empresa*, 117-142.

- Botero , A. (2003). La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. *Opinión Jurídica* , 109-116.
- Buitrago , J., Alarcón, N., & Gómez , M. (2016). (Human Resource Management in Hotels from Puebla (Mexico) and from Bogota (Colombia): A Comparative Analysis Using MIGSA). *Revista Global de Negocios*, 25-37.
- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012). Revista Politécnica. *La gestión del talento humano y ser humano como sujeto de desarrollo*, 105-113.
- Carrasco, E. (2014). De la capacitación al desarrollo organizacional y de éste hacia la ambidestreza. *Novarua*, 25-33.
- Cauas , D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional*, 1-11.
- Cejas, M., Ramos, I., Navarro, M., Ortiz, B., & Acosta, A. (2015). La formación y el desempeño profesional: dos procesos de convergencia en la gestión del talento humano . *Revista científica de ciencias económicas, administrativas y del turismo* , 1-12.
- Cevallos, Y. (2013). “*Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*”. La Libertad : Universidad Estatal Península de Santa Elena .
- Chávez Gurmendi, E. (2016). El ROI:1 De la remuneración al capital humano. *Ingeniería Industrial*, 111-118.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Consejo de Educación Superior . (2016). *Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior* . Quito: Consejo de Educación Superior.
- Consejo de Educación Superior. (2012). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior*. Quito: Consejo de Educación Superior.
- Del Río, A., & Velásquez, J. (2015). Proposal for analysis of human talent from complex thought. *Logos Ciencia & Tecnología*, 36-50.
- Díaz, V., & Calzadilla , A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 115-121.
- Domínguez , G., Álvarez , F., & López , A. (2012). Acción tutorial y orientación en el periodo de transición de la Educación Secundaria a la Universidad. La orientación al alumnado de nuevo ingreso. *Revista de docencia universitaria* , 221-241.



- Flores, J. (29 de Noviembre de 2010). *TenStep Latinoamérica S.A.* Obtenido de TenStep Latinoamérica S.A.: <http://www.proyectum.lat/2010/11/29/el-valor-de-un-plan-de-carrera-y-el-desarrollo-personal-en-la-ingenieria-de-software/>
- Fuentes, J., & Navarro, E. (2015). Investigación cualitativa de las políticas y prácticas de desarrollo profesional de empresas constructoras con arquitectos técnicos e ingenieros de edificación que trabajan como jefes de obra. Análisis del efecto sobre su satisfacción laboral. *Investigación y Transferencia en la Escuela Politécnica de Cuenca.*, 135-174.
- García, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*, 1-18.
- Gómez , D., Recio , R., & Oviedo, R. (2013). Evaluación al desempeño docente de los profesores de la Licenciatura en Mercadotecnia. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-17.
- Gómez , M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Gutiérrez , L. E., & Ortiz, J. M. (2013). Un estudio de opinión orientado al mejoramiento de la gestión del capital humano de la empresa Alta Comercialización en Oficinas de S.A. de C.V. *Ciencia Administrativa*, 64-70.
- Honorable Consejo Universitario . (2015). *reglamento de evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Técnica de Ambato* . Ambato : Universidad Técnica de Ambato .
- López, C., Benedito, V., & León, M. (2016). El Enfoque de Competencias en la Formación Universitaria y su Impacto en la Evaluación. La Perspectiva de un Grupo de Profesionales Expertos en Pedagogía. *Formación Universitaria*, 11-22.
- Machorro, F., Mercado, P., Cernas, D., & Romero, M. (2016). Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica. *Innovar*, 35-50.
- Marulanda, C., Hernández, A., & López, M. (2016). Vigilancia Tecnológica para Estudiantes Universitarios. El Caso de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales. *Formación Universitaria*, 17-27.
- Medina Romero, M. Á. (2015). Los Profesores e Investigadores de las Instituciones de Educación Superior Públicas ante las Nuevas Condiciones de Competitividad Académica en México. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 1-12.

- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 2-11.
- Merino, J. (2015). La investigación científica de la comunicación en America Latina. *Chasqui* , 81-103.
- Nieto , Y., & Villaquirán, V. (2016). Sistema de Gestión de Calidad, factor importante para el desarrollo laboral del colaborador de Unisalud Palmira . *Colección Académica de Ciencias Estratégicas* , 41-60.
- Nieves, I. (2010). Planes de carrera: ¿mito o realidad? . *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 75-92.
- Ortiz, E. (2012). *El Desarrollo del Talento Humano en la Empresa Consorcio Tarjeta de Crédito*. Caracas: Universidad de Nueva Esparta.
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestion de recursos humanos. *Boletín de Estudios Económicos*, 85-118.
- Pérez Calderón, E., Milanés Montero, P., & Gutiérrez Ponce, H. (2015). Gestión de los intangibles del capital humano. Política de retribuciones y sus efectos. El caso de los grupos de empresa cotizados españoles. *OIKOS* , 49-62.
- Rama, C. (2015). Transformaciones en el mercado de trabajo de universitarios en América Latina: los impulsos al inicio de la fijación de salario mínimo profesional. *Diálogo Educ*, 597-623.
- Resico, M. (2008). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Berlín: Konrad Adenauer Stiftung.
- Restrepo , F., & Arias, F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of agriculture and animal Sciences*, 20-32.
- Reyna, V., Estrada, A., Estrada , M., & Fuentes, R. (2016). Subcompetencias más influyentes para determinar el perfil docente del profesor de educación superior en Ciencias Políticas y Administración Pública en México. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 1-21.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 55-70.
- Rivera , J., & Rosales , J. (2012). Modelo de formación, actualización y desarrollo docente de la UABC; Una perspectiva de desarrollo docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-27.
- Rodríguez, A. (2013). *Fundamentos de mercadotecnia*. Guanajuato : Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso.

- Rojas, A., & Soria, G. (2016). Reflexiones acerca de la profesionalización docente en función de la calidad de los procesos universitarios, en la Universidad metropolitana del Ecuador . *Revista Universidad y Sociedad*, 196-201.
- Romero Chico , R. A. (2015). Reflexión Crítica de la Administración del Desempeño. *Revista Publicando*, 35 - 51.
- Romero Chico , R. A. (2015). Reflexión crítica de la Administración del Desempeño. *Revista Publicando*, 35-51.
- Sanín Posada , J. A., & Salanova Soria, M. (2013). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 95-107.
- Silas , J. (2014). Calidad y acreditación en la educación superior: realidades y retos para América Latina . *Páginas de educación* , 1-20.
- Triunfo, P., Torello, M., Berretta, N., Vicente, L., Della Mea, U., Bergara, M., . . . González, M. (2003). *Economía para no economistas*. Montevideo : Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Trueba, A. (2015). *Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/34667>
- Valdez , E., Riojas , R., Medrano, E., & Rodríguez, H. (2016). Desarrollo del talento humano en las universidades a través del manejo de la inteligencia emocional. *Pistas Educativas* , 123-134.
- Vidal, M. D., Córdón, E., & De la Torre, J. M. (2015). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. *Universia*, 14-36.
- Villacís, A., & Reis, M. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 157-185.
- Visbal, D., Mendoza, A., & Corredor, K. (2015). Evaluación del desempeño docente mediante el análisis envolvente de datos: un estudio de caso. *Ingeniería y tecnología* , 218-225.