

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se encuentra dentro del paradigma mixto con datos de carácter cualitativo y cuantitativo, incluye elementos positivistas y naturalistas, con investigación exploratoria-descriptiva y propositiva. La investigación es exploratoria porque permitió familiarizarse con el sistema de desempeño de talento humano y obtener información de la propia realidad dónde suceden los fenómenos estudiados, se determinó las causas y efectos de una gestión inadecuada del desempeño del personal lo que incide en el cumplimiento de objetivos operativos institucionales.

Es de tipo descriptiva con diseño de campo bibliográfico-documental, porque detalla la situación acerca del estado actual del problema de desempeño de personal, describe sus particularidades y características, sus limitaciones y sus puntos críticos, describiendo y evaluando sus particularidades.

La investigación es de tipo propositiva por cuanto se fundamenta en una necesidad o vacío dentro de la institución, una vez que se tome la información descrita, se realizará una propuesta de sistema de evaluación del desempeño para superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Al identificar los problemas, investigarlos, profundizarlos y dar una solución dentro de un contexto específico.

Diseño de investigación

La presente investigación es de carácter mixto porque se utilizó bibliografía e investigación de campo; la investigación es de tipo transversal no experimental

debido a que a partir de la descripción de la problemática se dota de una solución, sin someter dicha solución a ninguna prueba de experimentación. Se trabajó bajo la modalidad de investigación documental-bibliográfica, ya que durante la investigación se hizo necesaria la revisión de documentos y bibliografías relacionadas con el tema objeto de estudio, particularmente la documentación pertinente disponible en la institución, así como las teorías y modelos sobre gestión de recursos humanos, específicamente en lo que atañe a la evaluación y gestión de desempeño.

Variables

Se han construido dos tipos de variables, la una que tiene que ver con la determinación del problema planteado de acuerdo al objetivo general de investigación y la segunda relacionada con la solución acorde al objetivo general a la propuesta. Las variables analíticas utilizadas en la presente investigación son:

Variable dependiente: Gestión del Plan Operativo Institucional

La gestión del plan operativo institucional y la consecución de los objetivos programados va a depender de la implementación de un sistema técnico y gerencial de evaluación de desempeño de personal. Una valoración subjetiva del desempeño ocasionará que no se puedan lograr una ejecución adecuada del presupuesto institucional afectando la inversión social en programas y proyectos. Esta variable es cualitativa, mide atributos y cualidades desde el análisis, describe particularidades del problema y de los elementos asociados.

Variable independiente: Sistema de Evaluación del Desempeño

El diseño e implementación técnica de un Sistema de Evaluación del Desempeño optimizará el manejo de recursos humanos, optimizará la planificación, seguimiento de actividades y retroalimentación continua que mejorará la gestión

de cumplimiento del Plan Operativo institucional. Esta variable es cuantitativa mide y evalúa cantidades producto de la construcción de información y experiencia para solucionar el problema.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CUADRO 2

Variables de Diagnóstico

Variable Dependiente: Gestión del Plan Operativo Institucional

Aspectos que generan una deficiente gestión del Plan Operativo Institucional

VARIABLE DEPENDIENTE Y DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE DE MEDICIÓN	
GESTIÓN EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SUSCAL (Es la capacidad y el proceso de planificación dirección, liderazgo y control, para la eficaz consecución de objetivos programados del gobierno local centrada en las necesidades internas y externas por la innovación permanente)	✓ Procesos	✓ Estructura organizativa.	Excelente, Muy buena Buena Mala	
		✓ La calidad del proceso y procedimientos.	Excelente Muy buenos Buenos Malos	
	✓ Planificación	✓ Aspectos legales	✓ Plan Operativo, Programas, proyectos Presupuesto.	Excelente Muy buenos Buenos Malos
		✓ Eficiencia Recursos Humanos		
	✓ Dirección	✓ Disponibilidad de información ágil y oportuna.	✓ Calidad de la comunicación y coordinación, y supervisión.	Excelente Muy buenos Buenos Malos
		✓ Control	✓ Facilidad en seguimiento y toma de decisiones y mejora de administración.	Excelente Muy buenos Buenos Malos
✓ Evaluación	✓ Liderazgo	✓ Desarrollo de programas de capacitación.	Excelente Muy buenos Buenos Malos	
	✓ Monitoreo	✓ Procesos para mejorar competencias de conocimientos y habilidades.	✓ Calidad de la tecnología y herramientas que dispone.	Excelente Muy buenos Buenos Malos
		✓ % de cumplimiento		

Fuente: Módulo de Investigación

Elaboración: El Autor

CUADRO 3

VARIABLES DE LA PROPUESTA

Variable Independiente: Sistema de Evaluación del Desempeño

Estrategia para mejorar y fortalecer el sistema de evaluación de desempeño en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Suscal.

VARIABLE INDEPENDIENTE Y DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE DE MEDICIÓN
EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL (Apreciación sistémica del desempeño del personal, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo)	✓ Proceso de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan Individual de Responsabilidad y de desarrollo personal. ✓ Establecimiento de objetivos. ✓ Definición de indicadores de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos <ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos <ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos
	✓ Procesos Operativos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ciclo de evaluación y periodicidad ✓ Información y documentación para el diseño del sistema. ✓ Estrategias de coordinación y comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos <ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos <ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos
	✓ Procesos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medición y valoración. ✓ Retroalimentación y monitoreo ✓ Evaluación final ✓ Planeamiento de Estrategias 	<ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos <ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy buenos Buenos Malos

Fuente: Módulo de Investigación

Elaboración: El Autor

Población de la investigación

La investigación se realizó en el GADCS, ubicada en la provincia del Cañar. La población o universo está determinada por el nivel directivo y funcionarios de la institución que son 35. El estudio consiste en una investigación donde se analiza la situación actual de la administración de recursos humanos y del sistema de evaluación del desempeño, en tal sentido los resultados del trabajo de investigación solo son pertinentes y aplicables a dicho caso de estudio en particular.

CUADRO 4
Población de la Investigación

NIVEL	TOTAL
AUTORIDADES	1
DIRECTORES DEPARTAMENTO	5
JEFES DE DEPARTAMENTO	5
OPERATIVOS	24
TOTAL	35

Fuente: Distributivo de personal 2012
Elaboración: El Autor

Como se puede apreciar, la población no es muy grande y se puede manejar adecuadamente con todos los datos, se consideró en la población a cada nivel de la institución, los estratos son perfectamente identificables y se involucró directa o indirectamente a todos los actores implicados en el tema de investigación, por lo que se procedió a realizar un censo.

El personal administrativo involucrado en la Investigación y que tienen relación con la evaluación de desempeño son 5 servidores del programa de Administración General, 5 servidores del programa de Administración Financiera, 4 servidores del Departamento Legal, 3 servidores del Registro de la Propiedad, 3 servidores de la Unidad Productiva Social, Cultural y Turismo; 3 servidores de la Unidad de Grupos

prioritarios, 6 servidores del Departamento de Planificación y 6 servidores del Departamento de Obras Públicas Municipales, dando un total de 35 servidores.

Métodos de investigación

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Descriptivo.- Este método permitió el desarrollo de cada uno de los componentes de la investigación ya que fue necesario utilizar la investigación bibliográfica, como libros, archivos, internet, con el propósito de disponer de un panorama mucho más amplio del tema, que permitió efectuar un análisis a profundidad y recomendar las medidas correctivas, además de estos se recurrió al método científico ya que se caracterizó por la búsqueda, reflexivo, sistemático y metódico.

Analítico.- Fue de mucha importancia el análisis realizado de aspectos concretos de la presente investigación que permitió conocer, comprender y aplicar, sobre la base de la descomposición del todo en sus partes.

Sintético.- Una vez analizados los aspectos teóricos, se pudo realizar síntesis que constan en el informe final, que facilitó en el diseño técnico, redactar los componentes de la propuesta. De la misma manera, se reunieron las partes separadas en el análisis para llegar al todo, teniendo en cuenta que análisis y síntesis se complementan.

Inductivo.- Este método permitió llegar a conclusiones de carácter general sobre la base del análisis de la información descrita en hechos, acontecimientos de carácter particular; método que tendrá mayor vigencia o aplicación en el diagnóstico y análisis de la problemática.

Deductivo.- Se utilizó para llegar a particularizar y a determinar elementos puntuales en la ejecución del trabajo sobre la base de conceptos generales, leyes y paradigmas que nos proporcionan las finanzas, contabilidad, administración, economía, proyectos, riesgos y todas las áreas relacionadas y teóricamente fundamentadas, método que ayudará a definir propuesta adecuada para el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño en el GADCS.

Estadístico.- Se empleó para la recolección de datos, tabulación, análisis e interpretación, teniendo en cuenta que el manejo de información es importante para garantizar que la información sea completa y correcta.

Técnicas e Instrumentos

Las técnicas que se utilizaron dentro del proceso de investigación para la recolección de información fueron: censo, entrevistas y observación directa a fin de llegar a determinar los aspectos más relevantes y los problemas que se ocasionan, así también revisión de documentación y consultas a diversas fuentes bibliográficas.

La observación directa.- Técnica aplicada durante todo el proceso de investigación, esto permitió analizar cómo se desarrollan las actividades y conocer la situación actual del recurso humano y del sistema de evaluación de desempeño, sus principales fallas y como solventarlas en base a modernos enfoques de recursos humanos, en nuestro caso considerando que el investigador es parte de la entidad se pudo observar el desempeño y evaluación de varios servidores.

La Entrevista estructurada o formal.- Se lo realizó a partir de una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado, para obtener la información requerida. En este caso se tuvo la guía de entrevista como instrumento para registrar las respuestas.

Revisión bibliográfica y documental.- La técnica de revisión bibliográfica, fue utilizada para recopilar información teórica, en los diversos textos que abordan la temática sobre la evaluación del desempeño, para ello se elaboraron fichas bibliográficas, textuales, con una idea analizada, que sirvieron de soporte para la elaboración del marco teórico del estudio, también sirvió para tener conocimiento del funcionamiento de la organización objeto de análisis. Por otro lado se recopiló documentación referente a la evaluación de desempeño que la entidad había realizado.

El censo.- La técnica del censo, se utilizó en el proceso de recolección de datos, para agrupar la opinión de los sujetos censados, recabar la información requerida y realizar el diagnóstico; esta fue dirigida de forma escrita para obtener datos de los servidores de la organización, cuyas opiniones impersonales fueron de interés para la investigación.

El cuestionario (censo) constituyó un "*instrumento*" que permitió el obtener datos a través de consultar la opinión de 35 servidores administrativos del GADCS objeto de estudio pertenecientes a los programas de administración general, administración financiera, departamento legal, registro de la propiedad, unidad productiva social, cultural y turismo; unidad de grupos prioritarios, departamento de planificación y departamento de Obras Públicas; estuvo conformado por (14) preguntas cerradas, del tipo dicotómicas, es decir con dos alternativas de respuestas, y una de opción abierta de elección con 3 opciones.

Procedimiento de Investigación

El procedimiento seguido en esta investigación es, en términos generales, la comparación entre la situación actual y la situación ideal del sistema de evaluación del desempeño, es decir, la evaluación del "ser" contra el "deber ser" y la proposición de lineamientos para alcanzar el "deber ser". En términos más específicos, el procedimiento de la investigación fue el siguiente:

1. Fase de diagnóstico.- En una primera fase de estudio, se procedió a realizar el diagnóstico de las debilidades existentes en el sistema de evaluación de desempeño que actualmente se utiliza, mediante la aplicación de entrevistas al Alcalde y Jefe de Talento Humano, aplicación de técnica de observación directa del caso de estudio mediante una guía estructurada, revisión documentación y consultas a través de diversas fuentes. Para la realización del diagnóstico se diseñó de manera intencional un cuestionario (Anexo 1) y una guía estructurada de entrevista (anexo 2) y una guía estructurada de observación (Anexo 3) a miembros del personal que actualmente labora en el GADCS, con el objeto de conocer la situación actual del personal y del sistema de evaluación de desempeño, sus principales debilidades y como solventarlas.

2. Fase de conceptualización del sistema.- En una segunda fase de la investigación, se procedió a la extracción de lineamientos y parámetros sobre el sistema de evaluación del desempeño, a partir de las modernas teorías y modelos acerca del sistema de gestión de recursos humanos, para lo cual se recurrió a la utilización de las técnicas propias de la investigación documental. De los resultados obtenidos en esta fase se determinará que, si es factible introducir cambios significativos en el sistema actual de evaluación de desempeño, específicamente mediante el perfeccionamiento del instrumento y introducción de una política y procedimientos.

3. Fase de diseño del sistema.- Finalmente, en esta tercera fase de la investigación, partiendo de los resultados obtenidos en las dos fases previas, se sistematizó la información diagnóstica y conceptual a fin de proponer los elementos e interrelaciones del sistema de evaluación del desempeño para el personal. Se trabajó con el cuestionario que se presenta en el (Anexo 1) y la guía estructurada de entrevista (Anexo 2), lo cual permitirá el perfeccionamiento del instrumento de evaluación de desempeño del personal.

Proceso de la información

Las preguntas de investigación se aplicaron en la unidad de análisis de la institución, se utilizaron variables cuali-cuantitativas que por su naturaleza miden atributos, cualidades y cantidades. Las variables son de tipo complejas porque miden varios aspectos y dimensiones en escalas nominales, ordinales y en cierta forma racionales, por el valor otorgado según la realidad, por el orden de los datos y por la frecuencia de sus porcentajes, respectivamente. Los datos son los resultados obtenidos.

Valor práctico del estudio

Esta investigación será importante ya que permitirá mejorar el desempeño de los servidores del GADCS en el logro de objetivos, lo cual redundará en la eficiencia en la prestación de servicios hacia sus beneficiarios. La trascendencia científica del estudio, se basa en que no existe un sistema de evaluación del desempeño que incluya componentes, fases y procedimientos detallados para la medición objetiva de desempeño del personal.