



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:
DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE
LA EMPRESA VISIÓN EMPRESARIAL VIEMSA S.A.**

Autora: Marín Rodríguez Matilde Leonor

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2017

DEDICATORIA

A mis padres, Teófilo Marín Borbor (+) y Paula Rodríguez, quienes con sus palabras de aliento impulsaron siempre ese deseo de superación.

A mis hermanas, Gloria Cecilia, Marlene Janeth, Patricia Victoria, Miriam Lucía, Fanny Rosario y Lina Geomar que han compartido alegrías y tristezas, me han apoyado para seguir adelante, siendo perseverante y que siga mis ideales.

Con todo el esfuerzo de mis hijos Teddy Leonel, Tammy Leonor, Hugo Daniel, Hugo David, por ser la fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y enfrentar un mejor futuro.

Matilde Leonor Marín Rodríguez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinito amor y guía en el sacrificio para alcanzar mis metas, con sus bendiciones conseguir este logro.

Al instituto Superior Tecnológico Bolivariano, sus autoridades, docentes, compañeros que me apoyaron a mi crecimiento intelectual y personal.

A mi tutor Marlo López Perero, quien ha transmitido sus conocimientos y experiencias para el fortalecimiento de mi formación académica en esta tesis.

Al Ing. Abraham Segarra Murga, por guiarme en el sendero de la superación.

Matilde Leonor Marín Rodríguez



CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: “**DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA VISIÓN EMPRESARIAL VIEMSA S.A**”, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **Limitada capacitación para el talento humano, provoca reducido fortalecimiento en las habilidades técnicas y profesionales en los colaboradores de la empresa VIEMSA S.A. de la provincia de Santa Elena durante el periodo 2017.** El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Tutor
Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Egresada
Marín Rodríguez Matilde Leonor

**CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE
TITULACIÓN**



Yo, Marín Rodríguez Matilde Leonor en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA VISIÓN EMPRESARIAL VIEMSA S.A. de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

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

Marín Rodríguez Matilde Leonor

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: 1705239737

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

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

CERTIFICO:

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

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

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

TEMA:

“Diseño de un plan de capacitación del talento humano de la empresa visión empresarial VIEMSA S.A”

Autora: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Tutora: Ing. Marlo López Perero

RESUMEN

La presente investigación se ha identificado las necesidades que tienen las empresas entre ellas la capacitación que no se lleva adecuadamente sea por motivos financieros y de planificación, sin embargo se busca fomentar una profunda orientación al trabajo productivo por lo tanto se determinó el objetivo de elaborar un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. a través del análisis de las habilidades técnicas y profesionales que posee el trabajador en el mejoramiento de su desempeño organizacional.

El estudio permite determinar los fundamentos teóricos, utilizando la metodología adecuada para su investigación y construcción de la propuesta,. Además se identificó la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano, efectuando una investigación de campo para determinar las necesidades institucionales con respetos al sistema, imagen corporativa y las áreas de trabajo, permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio.

Se concluye y se propone un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. que fortalezcan las actividades de la empresa, contando con un talento humano que desarrollen las habilidades técnicas y profesionales, mediante un plan de mejoras.

Plan

Capacitación

Talento Humano

Empresa



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

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

TEMA:

“Diseño de un plan de capacitación del talento humano de la empresa visión empresarial VIEMSA S.A”

Autora: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Tutora: Ing. Marlo López Perero

ABSTRACT

This research has identified the needs which companies including training that is not properly is for financial reasons and of planning, however it seeks to promote a deep focus on productive work Therefore the aim of developing a training plan for the human resources of the company VIEMSA S.A. through the analysis of the technical and professional skills has worker in the improvement of organizational performance was determined.

The study enables you to determine the theoretical foundations, using the methodology appropriate for their research and construction of the proposal. In addition identified the status of technical and vocational training of human talent, making a field research to determine needs institutions with regards to system, corporate image and work areas, allowing the gathering information from the object of study.

It is concluded and intends a training plan for the human resources of the company VIEMSA S.A. to strengthen the activities of the company, having a talent human who develop the technical and professional skills through an improvement plan.

Plan

Training

Human resources

Enterprise

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto	1
Situación conflicto.....	1
Delimitación del problema.....	3
Formulación del problema	3
Evaluación del problema	3
Objetivos de la investigación	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación e importancia.....	6

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes históricos.....	7
Antecedentes referenciales	9
FUNDAMENTACIÓN LEGAL	12
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
DEFINICIÓN CONCEPTUALES.....	28

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	30
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
Tipos de investigación	36
La población y la muestra.....	38

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

APLICACIÓN A LAS TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS.....	42
Resultados de encuestas	44
PLAN DE MEJORAS.....	54
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Títulos:	Páginas:
Gráfico N° 1 Cursos para mejorar el desempeño.....	44
Gráfico N° 2 Considera que podría mejorar el desempeño laboral	45
Gráfico N° 3 Ha recibido algún tipo de inducción o capacitación	46
Gráfico N° 4 Conocimientos previos	47
Gráfico N° 5 Obtención de certificación que respalde conocimientos	48
Gráfico N° 6 Programa de incentivos y premios.....	49
Gráfico N° 7 Plan de capacitación	50
Gráfico N° 8 Dispuesto a recibir capacitación	51
Gráfico N° 9 La capacitación fortalece las habilidades técnicas.....	52
Gráfico N° 10 Aplicación de un plan de capacitación	53
Gráfico N° 11 Modalidades de la capacitación	56

ÍNDICE DE TABLAS

Títulos:	Páginas:
Tabla N° 1 Población	38
Tabla N° 2 Plan de recolección	41
Tabla N° 3 Cursos para mejorar el desempeño	44
Tabla N° 4 Considera que podría mejorar el desempeño laboral	45
Tabla N° 5 Ha recibido algún tipo de inducción o capacitación	46
Tabla N° 6 Conocimientos previos	47
Tabla N° 7 Obtención de certificación que respalde conocimientos	48
Tabla N° 8 Programa de incentivos y premios	49
Tabla N° 9 Plan de capacitación	50
Tabla N° 10 Dispuesto a recibir capacitación	51
Tabla N° 11 La capacitación fortalece las habilidades técnicas	52
Tabla N° 12 Aplicación de un plan de capacitación	53
Tabla N° 13 Cronograma de capacitación	57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos N° 1 Formato Entrevista.....	64
Anexos N° 2 Formato de Encuesta.....	65
Anexos N° 3 Fotografías.....	67

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto

Los valores humanos-sociales y económico-productivos acortan las distancias y en la moderna filosofía administrativa se conciben no sólo como interdependientes sino como dimensiones de un mismo fenómeno, el desarrollo del hombre y la construcción de una sociedad sana y justa que promueva el crecimiento y realización.

Los retos que demanda este nuevo modelo de desarrollo implican la necesidad de tener empresas y organizaciones más productivas y competitivas, por lo que se hace indispensable desarrollar y fomentar una profunda orientación al trabajo productivo, hacer bien las cosas a la primera vez, esto es trabajar en la búsqueda de la competitividad, comprendiéndose como competitividad la capacidad empresarial para producir y comercializar bienes y servicios con niveles de calidad iguales o superiores a los de otros países para mantener su participación en los mercados internacionales.

Situación conflicto

Proponer un plan de capacitación para el talento humano en la empresa es necesaria y urgente de esto depende el liderato que la empresa quiera lograr o mantener, de ello conviene entrar al mercado local o exterior a competir, ganar clientes, y lograr ubicarse entre las líderes del mercado, los recursos humanos es el motor que mueve la empresa, cada vez que se capacita a los recursos humanos es ponerle motor nuevo a la empresa, es aumentar la

productividad del personal, es actualizar al personal para que se mantengan vigentes y vayan acoplándose o cambiando de acuerdo a las nuevas necesidades o estándares que se van creando con la modernización y globalización del mundo, todos estos cambios adaptados a un plan de capacitación para el talento humano por competencias que debe irse modernizando y siendo elástico de acuerdo a las necesidades del mercado y de la empresa.

Causas:

- No hay detección de necesidades de capacitación
- Desmotivación en el talento humano
- Inexistencia de políticas de capacitación de acuerdo al giro del negocio
- No hay plan de capacitación para los empleados.

Efectos:

- Inadecuado proceso de capacitación
- Escaso compromiso con los objetivos institucionales
- No hay retorno de la inversión en el giro del negocio
- Inadecuada transferencia de conocimientos y habilidades profesionales.

Delimitación del problema

Campo: Fortalecimiento de habilidades técnicas y profesionales
Área: Talento Humano
Aspecto: Capacitación
Período: 2017
Tema: Diseño de un plan de capacitación del talento humano de la empresa visión empresarial VIEMSA S.A

Formulación del problema

¿Cómo influye un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. en el fortalecimiento de sus habilidades técnicas y profesionales?

Evaluación del problema

Por medio de la evaluación el problema se busca determinar la notabilidad y la originalidad, para una adecuada formulación, posibilitando la ejecución de la investigación científica novedosa.

Delimitado: La empresa “Visión Empresarial” VIEMSA S.A., está ubicada en la ciudad de La Libertad, provincia de Santa Elena, los servicios que se ofrecen es de asesoría en proyectos comunitarios, gestión tributaria y contable.

Claro: La propuesta es el diseño de un plan de capacitación para el fortalecimiento de las habilidades técnicas y profesionales del talento humano de la empresa.

Evidente: La propuesta apunta a la elaboración de un plan de capacitación, mediante la identificación de la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio.

Concreto: El estudio responde a proponer un sistema de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. fortalezcan las habilidades técnicas y profesionales.

Relevante: Es trascendental porque permite determinar un plan de capacitación que influyan efectivamente en el fortalecimiento de las habilidades técnicas y profesionales del talento humano de la empresa.

Contextualmente: Esta propuesta pertenece a la práctica de la administración del talento humano de acuerdo a la educación de administración de empresa del instituto, porque puede ser utilizada en el ámbito administrativo.

Factible: La empresa “Visión Empresarial” VIEMSA S.A., por ser una institución de carácter privado, utilizando recursos propios, y otorgando el fácil acceso a la información de las actividades empresariales de la misma.

Variables: Las variables que se han identificado con claridad son: la variable independiente: plan de capacitación y la variable dependiente: fortalecimiento de las habilidades técnicas y profesionales del talento humano.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Elaborar un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. a través del análisis de las habilidades técnicas y profesionales que posee el trabajador en el mejoramiento de su desempeño organizacional.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los criterios y definiciones teóricos de un plan de capacitación.
- Identificar la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio.
- Proponer un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. que fortalezcan las habilidades técnicas y profesionales

Justificación e importancia

El interés de esta investigación es lograr que los colaboradores lleguen a sentirse parte fundamental de la empresa, al mismo tiempo valorar y motivar tanto a nivel profesional como a nivel personal creando así un ambiente laboral muy agradable en la empresa.

Además la implementación de un plan de capacitación para el talento humano donde se desarrolle las competencias en la empresa es necesaria y urgente de esto depende el liderato que la empresa quiera lograr o mantener, de ello para poder entrar al mercado local o exterior a competir, ganar clientes, y lograr ubicarse entre las líderes del mercado, los recursos humanos es el motor que mueve la empresa, cada vez que se capacita a los recursos humanos es ponerle motor nuevo a la empresa, es aumentar la productividad del personal, es actualizar al personal para que se mantengan vigentes y vayan acoplándose o cambiando de acuerdo a las nuevas necesidades o estándares que se van creando con la modernización y globalización del mundo, todos estos cambios adaptados a un modelo de gestión del talento humano por competencias que debe irse modernizando y siendo elástico de acuerdo a las necesidades del mercado y de la empresa.

El beneficio está, que a raíz de la investigación se notara un cambio en el talento humano y su desempeño laboral en todas sus áreas o departamentos, será más eficiente y eficaz; logrando así que esta plaza laboral que es la de radiodifusión sea mucho más atractiva para los jóvenes profesionales que eligen este tipo de carrera para ser de ella su carrera profesional. De esta manera el beneficio es mutuo tanto para el empleado como para la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes históricos

En la actualidad el talento humano está reconocido como un recurso vivo, inteligente y productivo, capaz de tener responsabilidades e iniciativa, por lo tanto trabajar en el siglo XXI implica la inquietud de educarse, capacitarse, adiestrarse, entrenarse, motivarse y liderar a las personas que trabajen en la organización (Chiavenato, Gestión de Talento Humano, 2015)

Las organizaciones están en la búsqueda de que los colaboradores trabajen con compromiso a los objetivos y metas institucionales, pero esto va de la mano con el entorno interno y externo, para la productividad de la empresa, en el ámbito, local, nacional e internacional la administración del talento humano enfrentará nuevos retos a causa de la creciente diversidad la fuerza laboral, donde las empresas se enfrentan a un mundo competitivo, se debe poseer preparación profesional, actualizar conocimientos continuamente y ser innovadores y creativos en las actividades empresariales. Por lo tanto se hace necesario lograr adaptarse a esta nueva corriente tecnológica del siglo XXI.

La capacitación a nivel de la región se ve afectada por los costos de inversión, muchos consideran que es un gasto, al contrario debe conceptualizarse como una inversión que deben realizar las organizaciones para seleccionar, adiestrar, entrenar y retener al talento humano que contrata, la misma que debe recibir una remuneración justa a su capacidad y habilidad profesional del trabajador, con la inmensa tarea de capacitar se ven abocados en limitarse a otorgar ciertas prestaciones. (Arrobo, 2010)

En el Ecuador existe el Plan Nacional de capacitación para el sector laboral, esta administrado por el Ministerio de trabajo, porque la administración pública y privada se enfrenta a una realidad compleja en que los nuevos desafíos y oportunidades demandan acciones innovadoras y específicas, por las empresas que se forman y están en proceso de formación. Por lo tanto se considera al talento humano como el mayor activo de las instituciones, y el plan establece políticas, estrategias y metas con una visión de corto, mediano y largo plazo. (Flores, 2015)

Para conocer la teoría de los recursos humanos y financieros, las capacidades en la gestión de la capacitación que se reflejan en conceptos centrales de la gestión por competencias, habilidades, potencialidades, queda por transformarse en una ventaja competitiva frente a otras empresas, constituyéndose en los únicos activos intangibles son las capacidades y habilidades del talento humano en una organización redefiniendo la gestión de la capacitación y el conocimiento buscando los factores que beneficien al recurso humano.

La Empresa VIEMSA “Visión Empresarial”, fue constituida el 28 de mayo del 2009, está ubicada en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, se encuentra registrada ante el servicio de Rentas Internas SRI con el RUC N° 0992629800001, sus actividades principales son la gestión, planificación, asesoramiento y capacitación en diversas áreas comerciales, financieros técnicos, humanísticos, la consultoría en general y otras actividades afines, estudios de factibilidad, levantamiento de información, proyectos sociales, económicos, turísticos y obras civiles, organización de todo tipo de eventos, además la comercialización de bienes y servicios; venta por mayor y menor de papelería máquinas y equipos de oficinas, piezas y accesorios de computación y tecnología.

Antecedentes referenciales

Un factor importante que se debe tener en cuenta es el Plan Nacional para el Buen Vivir, es de llegar a la satisfacción de las necesidades humanas a partir de la capacitación y el conocimiento, mediante la ciencia y la tecnología. (PNDVB 2013-2017, Año 2013): “Entre sus objetivos de fortalecimiento institucional, está la formulación de políticas orientadas a auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad, garantizando los derechos de la ciudadanía”. En este contexto es importante responder con eficacia y eficiencia las demandas de la sociedad.

Para identificar las razones de proporcionar capacitación el talento humano se reviste de una intensidad, curiosidad y el deseo de incrementar sus conocimientos esto va a favor de la empresa que observa el retorno de inversión del giro del negocio en la contratación de un talento humano capacitado.

Según (García, 2014):

“La capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene como objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar las funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, siendo en tiempo y en forma”

Afirma (Chiavenato, Gestión de Talento Humano, 2015):

“El talento humano es un conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector”

El talento humano se define entonces como las capacidades comprometidas de un profesional para hacer cosas que mejoren los resultados en la organización.

Según (Cuesta Santo, 2010): “Las habilidades técnicas y profesionales abarcan los conocimientos (saber), actitudes (saber ser y habilidades saber) hacer de un individuo”.

En el aspecto del proceso administrativo, organización significa (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición, 2012):

“El acto de organizar, estructura e integrar los recursos y los órganos responsables de la administración, establecer relaciones entre ellos y fijar sus atribuciones” (Pág. 22).

El desempeño organizacional, para este estudio se ha considerado el clima organizacional según (Gan, 2012):

“que es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona que realiza....sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral” Pág. 12

Desde este enfoque el clima laboral favorece para un adecuado desempeño institucional de acuerdo a la labor que realiza los trabajadores en consecución con los objetivos instruccionales. Es importante establecer indicadores que

permiten medir la gestión de calidad que realiza por la atención del cliente interno y externo de la universidad.

Otro aspecto es medir el desempeño, en este caso (Galpin, 2013)

“Hay dos razones importantes para medir el desempeño durante un proceso de cambio. Primero, es necesario ser capaz de determinar cuándo se han alcanzado los objetivos. Una vez se tiene una comprensión clara de los mismos (tanto globales como específicos), esta medida nos permite determinar si se han alcanzado. ¿la organización ha reducido el ausentismo, ha mejorado el servicio al cliente, ha ajustado el presupuesto o ha mejorado el trabajo en equipo? Sin una medición fiable no se puede contestar a esta pregunta. Solamente habría fantasías. La medición reemplaza esta labor de adivinación”. Pág. 103

Entonces la comprobación en el desempeño son modelos en los procesos de cambio porque se puede medir de acuerdo a las necesidades de cambio, desarrollar y difundir una visión del cambio, realizando un diagnóstico de la situación actual, generando y detallando recomendaciones

Para el estudio del plan de capacitación para una empresa privada o jurídica se debe considerar algunos criterios que permitan conceptualizar el objetivo y los resultados que se obtienen al realizar una adecuada capacitación. Primero identificando las necesidades de la empresa.

En un trabajo de investigación “Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias de la Empresa Cimpex S.A” de Wilmer José Arrobo de la Universidad Tecnológica Equinoccial UTE, manifiesta que el análisis de la situación de los recursos humanos para evaluar su potencial corto, mediano y largo plazo, definiendo la contribución de cada empleado en la empresa para incrementar su productividad.

En otro trabajo de investigación al tema planteado y revisado por la Universidad Técnica de Ambato, existe el tema: “La Administración del Talento Humano como factor clave en la Gestión Empresarial” cuyo autor Patricio Ponce Iturriaga, que indica que debe haber una relación entre la capacidad y el conocimiento, cuyos aportes al desarrollo organizacional se la empresa interactúan en los resultados económicos de la institución empresarial.

Para este estudio la capacitación busca desarrollar competencias en el talento humano, teniendo como prioridad un previo análisis de las necesidades que requiere la organización

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

A continuación se presente la fundamentación legal del tema con relación a la constitución y las leyes pertinentes que se deben considerar para conocer la situación jurídica de los trabajadores y empleados de una organización o institución.

Según la constitución de la república:

Artículo 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

En este artículo se puede notar la importancia que tiene la educación en todos sus niveles y modalidades para el ser humano, ya que es un derecho y un

deber fundamental que el hombre tiene que adquirir con responsabilidad y así obtener una educación de calidad.

Art. 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. (Constitución de República del Ecuador, 2008)

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Según el código de trabajo

Los mandatos de este código regulan las recomendaciones entre empleadores y trabajadores y se emplean a las diversas características y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo comprendidas en leyes especiales o en convenios internacionales revalidados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Código del Trabajo del Ecuador, 2010)

Reglamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

- Prevenir los riesgos laborales, sean éstos provenientes de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, prescribiendo los sistemas adecuados para ello.
- Señalar los actos y condiciones potencialmente peligrosas y las medidas correctivas convenientes.
- Servir de guía para que los empleadores elaboren para sus respectivas empresas el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene a que están obligados de conformidad con el Art. 430 (441) del Código del Trabajo, y con el Art. 93 del presente Reglamento.
- Demostrar el beneficio que conllevan las técnicas de prevención para empleadores y trabajadores.
- Determinar los procedimientos para la comprobación de los actos o condiciones contrarios a la Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Establecer las sanciones por la inobservancia de las disposiciones de este Reglamento y de la Ley Institucional

Relación con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017

Objetivo 10: Impulsar la transformación de la matriz productiva

10.9. Impulsar las condiciones de competitividad y productividad sistémica necesarias para viabilizar la transformación de la matriz productiva y la consolidación de estructuras más equitativas de generación y distribución de la riqueza

a. Ampliar y mejorar la provisión, acceso, calidad y eficiencia de los servicios públicos de agua potable, riego y drenaje, saneamiento, energía eléctrica, telecomunicaciones, gas natural y el servicio postal.

b. Fomentar la inversión en logística, transporte e infraestructura y telecomunicaciones, para fortalecer la comercialización de la producción nacional, fomentar las actividades encadenadas a las industrias básicas y crear condiciones locales a nivel tecnológico y organizacional, con pertinencia cultural y ambiental, garantizando la inclusión y sostenibilidad.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Las necesidades de promover el fortalecimiento de las habilidades y capacidades competitivas del talento humano, es importante adoptar acciones y estrategias que enrumben el desarrollo y la competitividad de las empresas. La misma que no debe ser trabajada en forma aislada, sin concertación, ni articulación de las áreas.

Variable independiente

Capacitación

La capacitación se la define como “un proceso continuo de enseñanzas y aprendizaje en el que se desarrollan habilidades y destrezas de las personas, las cuales les permiten un mejor desempeño en sus labores habituales”. (Matute, 2008)

La Organización Internacional del trabajo (2015) define a la “capacitación profesional como el suplemento de conocimientos teóricos y prácticos con el fin de aumentar la versatilidad y movilidad ocupacional del talento humano o trabajador a mejorar el desempeño en el lugar de trabajo, pudiendo lograr en ciertos casos la capacidad adicional solicitada para ejercer otra tarea afín o complementaria.

Sin embargo la capacitación también se la define como el proceso de desarrollo de competencias y habilidades que brinda esquemas curriculares, procesos pedagógicos y recursos con base a un referente para ellos, definiendo perfiles para el talento humano y formarlas integralmente.

Se debe tomar en cuenta la planeación, según (Reyes, 2007):

“Consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización”. (Pág. 97)

Por otro lado (Terry, 2000)) define a la planeación como:

“La selección y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones respecto al futuro en la visualización y formulación de las actividades propuestas que se cree sean necesarias para alcanzar los resultados deseados”. (Pag. 170)

La planeación es la toma de decisiones para lograr un objetivo en que se haya propuesto el organismo en estudio, tal es el caso de la VIEMSA S.A., mediante un orden secuencial y lógico en que ayudará a resolver un problema.

Variable dependiente

Fortalecimiento de habilidades técnicas y profesionales

En este aspecto sobre el fortalecimiento de las habilidades técnicas y profesionales para desempeñar las competencias laborales de los empleados en las empresas es importante alcanzar el éxito a corto, mediano y largo plazo, esto porque se debe incorporar las distintas herramientas de gestión de talento humano, brinda múltiples ventajas tanto para los empleados como para la institución empresarial, impulsa a posicionar en un nivel competitivo con los empleados mejores calificados. (Pérez, 2016).

Para esto se debe desarrollar algunos métodos entre ellos:

1. Plan de aprendizaje y desarrollo: Consiste en establecer un programa efectivo de capacitación para los empleados que le otorgue educación y

preparación, maximizando los niveles de eficacia y aumenta el rendimiento laboral.

2. Comunicación y habilidades mediante coaching: Este método se trabaja en base a plazos y metas. Los beneficios se enfocan en la comunicación y habilidades para resolver los problemas, aumenta la calidad y cantidad de trabajo y la transferencia de la experiencia del líder hacia los compañeros de trabajo.
3. Equipos multidisciplinarios: El trabajo en equipo y no en forma individual, aumenta la responsabilidad, desarrolla el sentido de pertinencia, el interés y la motivación del empleado, estableciendo relaciones laborales en el área de especialización.
4. Rotación de puestos de trabajo: se fundamenta en el aprendizaje de las nuevas habilidades desde un lugar diferente, permitiendo detectar qué áreas de oportunidad tiene cada trabajador y que habilidades requiere desarrollar para el ascenso y mejorar la comunicación.
5. Premios y ascensos: consiste en promover a los colaboradores en status, remuneración y responsabilidades similares.

Habilidades técnicas

Se define habilidades según (Robbins & Mary Coulter, 2010) : “como aquellos comportamientos específicos de la situación, que aumentan la probabilidad de asegurar o mantener el refuerzo o la de disminuir la probabilidad de que aparezca un castigo o consecuencia negativa como resultado de esa conducta”

Las empresas necesitan adaptarse a las necesidades del mercado competitivo, por tal razón solicitan empleados con capacidades y habilidades técnicas, donde surgen imprevistos, también deben asumir roles y desempeñar funciones.

Entre ellas resaltan:

1. Capacidad de adaptación
2. Creatividad e innovación
3. Comunicación
4. Colaboración
5. Inteligencia emocional
6. Toma de decisiones
7. Manejo de las redes sociales

Competencias profesionales

Para tener competencias profesional, previamente se debe tener una formación que se entiende por los estudios y aprendizajes realizados, para su inserción laboral, aumentando de esta manera el conocimiento y habilidades a los actuales y futuros trabajadores de la empresa. (Cartagena & Lorenzo, 2010)

Afirma (Ayala & Vasquez, 2010) que competencias profesionales: “la formación profesional es un proceso de desarrollo de las actividades que se realizan de forma dependiente y se caracterizan por un desempeño eficiente, asertivo, ético e independiente”.

Desarrollo de talentos

En los diversos intentos por definir el concepto “talento”, se suele distinguir entre un enfoque estático y otro dinámico.

En la visión dinámica de talentos, esto no se “estructura” a no ser que en el transcurso de un proceso activo y dirigido hacia un objetivo (“especificación”),

y este proceso es una transformación que abarca la personalidad en su conjunto. Según (Weineck, 2005)

Desarrollo Acción de hacer crecer algo, por ejemplo, una competencia o conocimiento. En relación con los temas de este estudio, donde se presentan una serie de programas para el desarrollo del talento de las personas que integran una organización, el jefe puede asumir un rol activo, apoyando activamente a sus colaboradores en la participación en los diferentes programas organizacionales o dificultando dicha participación. Según (Alles, 2009).

El desarrollo del talento humano depende de varios factores que son:

La condiciones que hacen hincapié en las capacidades, disposición que destaca la voluntad, entorno social, que determina las posibilidades, y resultados, que documentan los rendimientos realmente conseguidos.

Planificación del talento humano

La planificación de recursos humanos se relaciona con la planificación estratégica de varias maneras, pero en un nivel básico la relación se puede centrar en dos cuestiones: la formulación de una estrategia y su implementación. La planeación de los recursos humanos proporciona un conjunto de aportaciones en el proceso de formulación estratégica en términos de lo que es posible, es decir, se dispone los tipos de personas y en cantidad suficientes para seguir una estrategia determinada.

Partiendo de la definición de los talentos que ofrece el diccionario del Español actual (“conjunto de dotes intelectuales de una persona”), el paso siguiente será discernir cual es o como está conformado el conjunto de dotes

intelectuales. En la perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias. Según (Alles, 2009).

La planificación del talento humano no es más que la toma y adaptación de estrategias relacionadas al desarrollo del talento humano en las cuales se evalúan al personal y acorde a sus capacidades podemos deducir si la persona es o no es apta para desempeñar la función o el cargo que la empresa necesita llenar esa vacante.

Descripción y análisis de puestos

Una descripción de puesto es una explicación escrita de las funciones; responsabilidades, condiciones de trabajo y otros aspectos relevantes de unos puestos específicos. La información presentada en forma de resumen, recopiladas, ordenada, y redactada en formularios especiales constituye lo que se denomina descripción de puestos. Al definir un puesto, se hace una descripción por escrito que sintetiza en sus aspectos fundamentales todo lo que se ha observado, visto y comprobado en la ejecución misma del puesto que se estudia. Según (Varela García, 2010)

El análisis de puesto en el procedimiento para determinar las obligaciones correspondientes a estos y las características de las personas que se contrataran para ocuparlos. El análisis produce información acerca de los requisitos para el puesto; esta información se usa para elaborar la descripción del puesto (una lista de tareas del puesto) y las especificaciones (una lista de los requisitos humanos para el puesto o el tipo de personas que se habrán de contratar para el mismo). Según (Dessler, 2010)

La descripción y análisis de un puesto, se puede encontrar, y que para que mejor se entienda cual es la función, obligaciones y deberes que debe realizar

cualquier empleado de una organización por mínimo que sea el cargo se encuentra plasmado en un manual de funciones, que en la actualidad toda empresa debería tener dicho manual.

Reclutamiento y selección de personal

La empresa, no solo demanda una serie de características del candidato, sino que además ofrece las ventajas competitivas de las mismas, a fin de presentar los beneficios que prueban percutir en la descripción del candidato de la empresa. Por lo tanto el objeto de todo reclutamiento consiste básicamente en sustituir a la “selección” de su materia prima básica, es decir candidatos. Pero no solo debe abastecer al proceso de selección en cantidad sino también en calidad. De estos dos elementos dependerá la eficacia del procedimiento. Según (Chiavenato, Gestión de Talento Humano, 2015)

El reclutamiento de personal, es una acción dinámica que, sin seguir un procedimiento determinado, trata de buscar el candidato idóneo para un puesto de trabajo. En esta etapa es importante descubrir sus habilidades y actitudes para desempeñar el cargo o la función que va a realizar, donde sus potencialidades pueda ser aprovechadas por la empresa. El reclutamiento se dedica más a buscar y la selección de personal, selección y elije entre los candidatos que ha recibido.

El departamento de recursos humanos (RRHH) es el encargado de escoger a la persona idónea y altamente calificada para desempeñar el puesto que la empresa u organización requiere, todo se lo realiza a través de un filtro de proceso de selección, en este proceso de selección se realiza pruebas de conocimiento de acuerdo al cargo, prueba de destreza y obviamente pruebas psicológicas.

Contratación

Se define contrato como una persona o conjunto de a la promesas a las que el derecho reconoce carácter obligatorio. Distingue el contrato el mero acuerdo de voluntades o agregados, al que considera un concepto más amplio que incluye también las donaciones, transmisiones de propiedad e incluso promesas que no constituyen una obligación.

A los efectos de las condiciones generales o la contratación bancaria, consumidor es aquella persona física o jurídica que adquiere un producto financiero de forma ajena a su actividad profesional. (Chiavenato Idalberto, 2002).

Cuando una persona aplica para un puesto en una empresa o institución pública o privada, después de los resultados de las pruebas de ingreso, se realiza brevemente un contrato a prueba por un tiempo estimado, después de la prueba es evaluado el empleado para firmar un contrato indefinido si fuera el caso o por un tiempo determinado según el requerimiento de dicha organización.

Inducción

Esta etapa del proceso se inicia una vez que la organización contrata al nuevo empleado. El propósito del proceso de inducción es de adaptar al empleado lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, a sus nuevos compañeros, a sus nuevas obligaciones y derechos, a las políticas de la empresa, etcétera.

Es un programa que tiene como finalidad orientar y adiestrar al trabajador novato en sus nuevas responsabilidades, enterarlo de las políticas, métodos y

procedimiento y otros asuntos e interés relacionados con la organización de la empresa, los cuales deben conocer para un ejercicio eficiente del puesto.

Una parte muy fundamental cuando la empresa incorpora a un individuo a la empresa se realiza lo q se llama o se conoce como inducción, que no es más que dar a conocer todas las instalaciones de la institución, instruirle en los casos, presentar al personal de la empresa al nuevo colaborador y así formar un buen ambiente laboral con el fin que la empresa sea su entorno laboral lo más acogedor.

Evaluación del desempeño

Para la evaluación del desempeño de un puesto se debe valorar la eficacia con la que su ocupante lo ejecuta en un periodo determinado de tiempo. La introducción de herramientas sistemática de evaluación de desempeño es relativamente reciente. Su universalización se produce en década de 1980. Las evaluaciones del desempeño comenzaron sus andaduras como herramientas políticas retributiva para irse transformando paulatinamente en herramientas de desarrollo profesional.

La finalidad de este marco metodológico es brindar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño de un conjunto de elementos que los permita llevar acabo de forma objetiva y homogénea la selección de candidatos para el otorgamiento de incentivos para tal afecto. Proporcionar un método sistémico a quien efectuó la evaluación con el objetivo que pueda reflexionar seriamente cobre las fortalezas y debilidades del personal a su cargo.

Establecer un procedimiento estándar para evaluar el desempeño del personal a su cargo. Asegurar que el evaluador disponga de una herramienta, que

permita retroalimentar a sus colaboradores saber los aspectos que deben mejorar. Según (Enrique Benjamin, 2010)

En esta parte interviene directamente los jefes de departamentos de una organización, ya que ellos son los más oprimidos para realizar la evaluación de desempeño de un empleado o colaborador, ellos tienen la facultad de calificar a dicho empleado, siendo esta favorable o negativa su calificación.

Beneficios sociales

Los costos y beneficios sociales causados por las actividades de una industria (actividad humana en general), que no están reflejadas en el precio al que se vende el producto de esa industria o actividad. Incluye los costos de la contaminación por afectar al ambiente, los de la contaminación y de las escuelas de la explotación irracional de las materias primas.

Además, incluye los beneficios, por ejemplo, la conservación de un ecosistema, el mejoramiento de la calidad de agua, entre otros. Ello resulta bastante arbitrario a la hora de entregar beneficios sociales unos y no a otros, según la definición que se entregó para la identificación de la familia. Más conveniente puede ser utilizar una definición objetiva de familia, pero aquí hay que resolver como se verifica la condición en el contexto de una entrevista que califica para acceso a beneficios, habiendo claros incentivos por sub-declarar las variables que restan puntaje en el indicador.

Gestión del Talento humano

Una empresa o institución empresarial puede ejecutar actividades de selección, planes de capacitación, ascenso, sucesión, evaluaciones de desempeño, adecuaciones y asignaciones salariales para lo cual debe

disponer de herramientas administrativas actualizadas con el fin de contribuir a la agilidad de los procesos.

Definir la gestión del talento humano Según (Amorós, Becerra, Díaz, Huarachi, & León, 2007), la gestión empresarial es:

“La actividad empresarial que busca a través de personas (como directores institucionales, gerentes, productores, consultores y expertos) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios. Una óptima gestión no busca solo hacer las cosas mejor, lo más importante es hacer mejor las cosas correctas y en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión”. Pág. 19.

La entrada en el nuevo siglo y el panorama cambiante del mercado, sumando el desarrollo de las tecnologías de comunicación ha hecho que las empresas tengan que lograr desenvolverse en un entorno más complejo que va avanzando cada día por lo tanto las empresas deben asumir el gran desafío de subsistir en todo este entorno adaptados a los cambios y a los nuevos escenarios venideros.

La gestión empresarial o administración de empresas es una ciencia que estudia la organización de las empresas y la forma en la que se gestionan los recursos, los procesos y los resultados de sus actividades.

Es el proceso de planificar organizar ejecutar y evaluar lo que se dice que es como una necesidad para la supervivencia y la competitividad de las pequeñas medianas y grandes empresas a mediano y largo plazo. La gestión va en función de las personas y equipos de trabajo para lograr resultados de éxito.

Es la actividad empresarial que busca a través de su personal (interno e involucrados externos) mejorar la productividad y la competitividad de la organización.

En este grupo están los comportamientos relacionados con la manera en que los gerentes manejan el proceso de selección, inducción, asignación de funciones, delegación, evaluación de desempeño y legislación y salarios. También, el apoyo a actividades de capacitación, desarrollo, bienestar, motivación y participación. Según (González Sierra, 2008).

El enfoque de la gestión humana no es tan amplio como para hablar de “desarrollo del talento humano “, pues ello se centra en el tema específico de la gestión de las competencias requeridas por los empleados para ampliación de cada uno de los ámbitos de actuación de estas normas. (Chiavenato Idalberto, 2002).

Importancia

En las incipientes etapas del desarrollo económico, las compañías se definían porque realizaban labores repetitivas fáciles de ordenar. En cualquier lugar el talento humano sabía que era y que seguirá siendo su misión.

En la actualidad las empresas afrontan un gran reto en el mercado debido a diferentes componentes tecnológicos económicos políticos sociales, cada elemento influye en las empresas y obligan al empresario a que se realicen cambios constantes, sean de señal menor o mayor tanto interna como externamente, siendo forzados a reconocer dichas necesidades que fueron formadas para que la empresa no caiga en mermas que podrían ser terribles para una adecuada gestión del talento humano.

Si se observa a un gerente o empresario se toma en cuenta que todos piensan en primera instancia en la productividad y ganancias que generan sus ventas, y se sienten seguros aún más cuando los clientes regresan a adquirir sus

productos o servicios, y esta seguridad no debe verse obstaculizada por los cambios repentinos del mercado.

En toda labor es necesaria el procesamiento de datos y en procesos de actividades que permita alcanzar los objetivos realizando diferentes actividades y garantizando disminuir el margen de errores posibles lo que permite que este trabajo pueda ser repetitivo y aplicarlo para una gestión de área o general aplicándose como un sistema de gestión.

DEFINICIÓN CONCEPTUALES

Dirección:

Consiste en motivar a los subordinados, influir en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, elegir el mejor canal de comunicación y ocuparse de cualquiera otra manera del comportamiento de los empleados. (Definición ABC, 2010).

Organización:

El proceso de crear la estructura de una organización. Este proceso es importante y sirve para muchos propósitos. El desafío para los gerentes es diseñar una estructura organizacional que permita a los empleados realizar su trabajo con eficiencia y eficacia.

Planeación:

Definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzarlas y trazar planes exhaustivos para integrar y coordinar el trabajo de

la organización. La planeación se ocupa tanto de los fines (que hay que hacer) como de los medios (como hay que hacerlo).

Control:

El proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa. Todos los gerentes deben participar en la función del control, aunque sus unidades se estén desempeñando según lo planeado.

División del trabajo:

Tiene por finalidad producir más y mejor con el mismo esfuerzo. Además, permite reducir el número de objetos sobre los cuales deben aplicarse la atención y el esfuerzo. Se reconoce que es el mejor medio de obtener el máximo provecho de los individuos y de las colectividades.

Competencias básicas:

Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permitan progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: Visión Empresarial S.A. "VIEMSA"
Representante: Ing. Estanislao Yagual Rodríguez
Fecha: 28 de mayo del 2009
Provincia: Santa Elena
Cantón: La Libertad
Dirección: Av. Tercera entre 21 y 22 Edificio "Bamosa", atrás del SRI.
La Libertad.

Objeto social: Gestión, planificación, asesoramiento y capacitación en diversas áreas comerciales, financieros técnicos, humanísticos.

Consultoría en general y otras actividades afines, estudios de factibilidad, levantamiento de información, proyectos sociales, económicos, turísticos y obras civiles, organización de todo tipo de eventos.

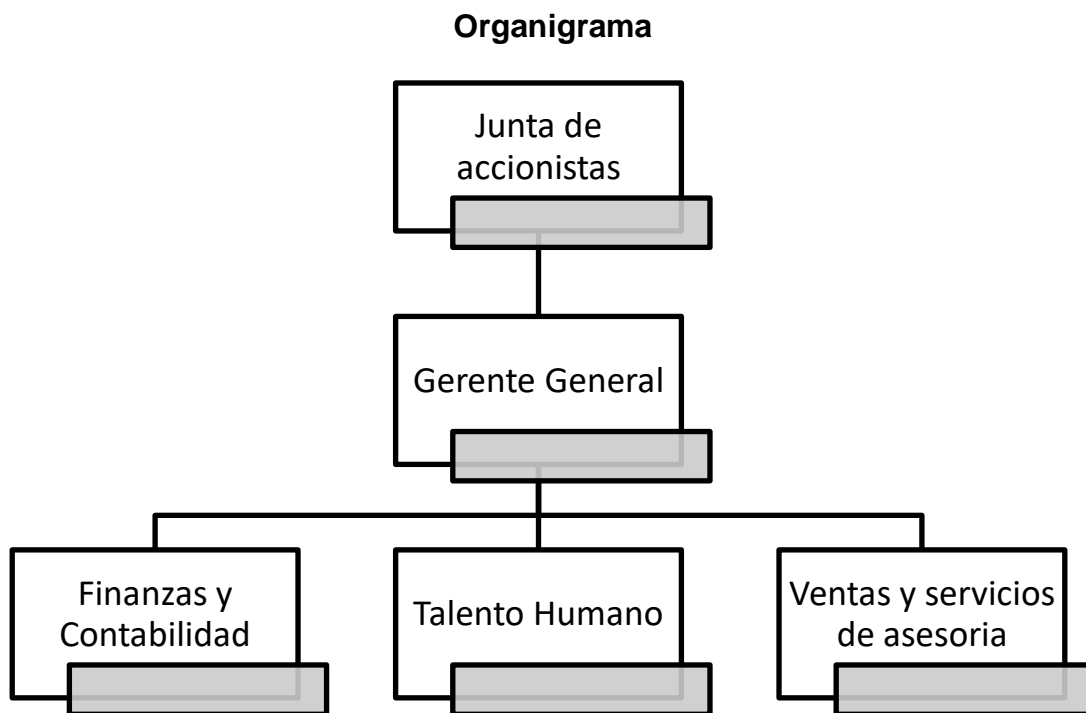
Comercialización de bienes y servicios; venta por mayor y menor de papelería, máquinas y equipos de oficinas, piezas y accesorios de computación y tecnología.

Misión: Somos una empresa que ofrece sus servicios en las áreas de capacitación, asesorías y consultorías, atendiendo las necesidades de sus clientes locales y nacionales con recursos humanos profesionales y técnicos de primera, orientados a promover la cultura de la calidad y el mejoramiento continuo de los diferentes procesos de las

organizaciones tanto públicas como privadas. Nuestro compromiso de servicio lo soporta en un equipo de colaboradores profesionales altamente capacitados, experimentados e idóneos en cada una de las áreas y temáticas ofrecidas, comprometidos a colaborar y apoyar en el desarrollo y superación constante de nuestros clientes.

Visión: Liderar con servicios de consultorías, capacitaciones y asesorías técnica el mercado local y regional, ofreciendo e impartiendo conocimientos, procesos y soluciones integrales a las diferentes instituciones, entidades, organizaciones tanto públicas como privadas que se desarrollan en la provincia y en el país que necesitan elevar sus niveles de Calidad, Eficiencia y Competitividad, buscando en forma permanente y efectiva satisfacer las necesidades de la provincia, además; Posicionarnos y Consolidarnos en el corto plazo como líderes a nivel regional y nacional con proyección internacional en el área de capacitación, asesorías y consultorías mediante una eficiente combinación de recursos humanos, técnicos e innovadoras propuestas pedagógicas.

Estructura Organizativa:



Fuente: Gerencia General VIEMSA S.A.
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Cantidad de trabajadores:

Cuadro N° 1 Cantidad de trabajadores de Viemsa

Ítem	Descripción	Cantidad
1	Directivos	1
2	Supervisores	3
3	Empleados	5
Total		9

Fuente: Gerencia General VIEMSA S.A.
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Clientes:

Cuadro N° 2 Cantidad de Cantidades de VIEMSA

Ítem	Productos o servicios	Cantidad
1	Asesorías y consultas	25
2	Capacitación	30
3	Proyectos y desarrollo	20
Total		75

Fuente: Gerencia General VIEMSA S.A.
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Productos o servicios:

Área medio ambiental

- Los derechos de la naturaleza y a un ambiente sano, de acuerdo a la Constitución.
- Huella ecológica
- Ahorro y uso eficiente del agua
- Forestación y reforestación
- Manejo de composteras
- Calentamiento global (Efecto invernadero)
- Contaminación acústica y visual
- Organización, formación y funcionamiento de Eco clubes
- Desarrollo sostenible (Huertos familiares, Granjas integrales)

Área de asesoría

- Formulación, ejecución y evaluación de proyectos sociales.

- Formulación, ejecución y evaluación de proyectos de inversión
- Formulación, ejecución y evaluación de proyectos turísticos
- Asesorías para negocios productivos de carácter turísticos, de economía popular y solidaria, microempresas y pequeños negocios asociativos entre otros.
- Asesorías de trabajo de tesis de pregrado o postgrado (tercer y cuarto Nivel).
- Diligenciamiento de Formatos FIB, BID entre otras entidades Internacionales de financiamiento.
- Estudios de factibilidad y Almacenamiento de Proyectos
- Socialización de proyectos con la comunidad y actores sociales.

Consultorías en procesos de desarrollo comunitario:

- Diagnóstico situacional de Comunidades FODA
- Articulación de Proyectos de vida individual y grupal
- Articulación e implementación de planes de Desarrollo Comunitario y de unidades de participación barrial.
- Priorización de líneas sociales y económicas para el desarrollo
- Aplicación de componentes comunitarios con jornadas de Visión de Porvenir.
- Apoyo a la formación de grupos de emprendedores: jóvenes, mujeres cabeza de familia, discapacitados y adultos mayores.
- Estudios de factibilidad financiera para proyectos turísticos
- Estudios de factibilidad de transporte

En cuanto a la capacitación como formadora de aptitudes y actitudes de cambio:

Desarrollo Humano Integral

- Motivación para el Éxito
- Paradigmas con base en el libro y la película de Joel Arthur Barker
- Trabajo en equipo
- Creatividad e Innovación
- Liderazgo Social y comunitario, es un ciclo que comprende el de Desarrollo Socio Comunitario
- Análisis de los estilos de liderazgo de acuerdo a las diversas formaciones sociales a través de la historia
- Programa de capacitación en nutrición y buena alimentación

Asesoría a procesos de desarrollo organizacional

- Diagnóstico de clima laboral y organizacional
- Diseño de procesos de capacitación para obtener buena salud organizacional
- Ejecución de procesos de fortalecimiento de la organización

Descripción del proceso objeto de estudio:

Elaborar un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. a través del análisis de las habilidades técnicas y profesionales que posee el trabajador en el mejoramiento de su desempeño organizacional.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipos de investigación

Según (Mendez, 2006), el diseño de la investigación está dado en la experimental que se utiliza la manipulación y las pruebas controladas para entender los procesos causales y los efectos sobre una variable dependiente. Además, es un proceso sistemático y aproximación científica a la investigación en el cual se manipula una o más variables y controla y mide cualquier cambio en otras variables.

La investigación se realizará con la recopilación de la información primaria y secundaria, apoyado mediante la Operacionalidad de las variables para poder identificar cada una de las variables y poder medir el problema. Los resultados dependerán de los indicadores que se pongan en práctica para poner a prueba las conclusiones principales del Estudio.

Investigación exploratoria

Esta investigación tiene el aspecto de ser exploratoria en cuanto permite un conocimiento general, de tipo aproximado, con referencia a una determinada realidad en este caso, las necesidades de capacitación del personal de las áreas administrativas y operativas de la Empresa VIEMSA S.A.,

Según (Hernandez S, 2007), define a este tipo de investigación “permite aproximarse a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar el grado de familiaridad e información y aportan ideas respecto a la forma correcta de abordar una investigación particular”.

Por tal razón, se procura por medio de esta investigación exploratoria es conociendo las necesidades de capacitación de los sujetos en estudio en correlación con las disposiciones vigentes.

Investigación descriptiva

Esta investigación se efectúa describiendo el problema en un acontecimiento especial determinada, en el planteamiento por su origen y desarrollo.

Consiste fundamentalmente en la descripción de un fenómeno o una situación, mediante su estado en una circunstancia tiempo espacial determinada, se caracteriza por enfatizar, sus aspectos cuantitativos y aspectos de categorías bien definidas del fenómeno observado. La descripción ayuda a conocer las características externas del objeto de estudio, para referirse a las necesidades de capacitación, debe realizarse en un tiempo y lugar determinado con el propósito de reunir argumentos fundamentales para identificar un problema específico.

En el caso de investigación de un plan de capacitación al personal de la Empresa VIEMSA, encamina al descubrimiento de relaciones entre las variables (Quiros Fernando, 2010) (grado de correlación descrita como causa – efecto).

Investigación de campo

Es la que se realiza en lugares determinados específicamente para ello, que corresponde al medio en donde se encuentran los sujetos o el objeto de investigación, donde ocurren los hechos o fenómenos investigados. En este caso se realizará en la empresa VIEMSA, donde se tendrá contacto con los colaboradores.

La población y la muestra

Característica de la población

Concepto de población

Citando al autor (Hernandez S, 2007) exterioriza que:

“Por población se entiende “un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes y para el cual serán validadas las conclusiones obtenidas en la investigación”, es decir, la población está constituida por el conjunto de entes en los cuales se va a estudiar el evento, y que además comparten características comunes”. (p. 137)

Concepto de muestra

Citando al autor (Hernandez S, 2007).

"Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos". La muestra con enfoque cuantitativo, es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de la población”.

Tabla N° 1 Población

Ítem	Descripción	Cantidad
1	Directivos	1
2	Supervisores	3
3	Empleados	5
Total		9

Fuente: Gerencia General de VIEMSA S.A.
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Tipo de muestra

Muestreo por conveniencia:

Por ser una población finita pequeña se realiza la encuesta a todo el universo de la empresa.

Métodos y técnicas

A continuación se presenta los métodos y técnicas que se utilizaron:

Método de observación

La observación consiste en el registro sistemático, válido y confiable de hechos reales y comprobables referentes a las necesidades de capacitación que tiene la empresa.

Método inductivo-deductivo

Deductivo

Este método permite en base a los conocimientos generales se desarrollen temas específicos, por lo tanto, se analizó la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio para proponer un plan de capacitación. (Hernandez S, 2007)

Inductivo:

Con este método se analiza casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general, esto permite que mediante la observación del objeto de estudio o situación particular que determina el problema de investigación, deduciendo de los resultados obtenidos se puede identificar las conclusiones y recomendaciones. (Mendez, 2006).

Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos utilizados para el desarrollo del presente proyecto, se detalla a continuación:

Encuesta. - Es una técnica que a través de preguntas sirve para recabar información acerca de las variables dependientes e independientes, realización de preguntas que me van a permitir la viabilidad de la propuesta.

Entrevista. - La entrevista es un reporte verbal de una persona con el fin de obtener información primaria acerca del riesgo laboral, la salud mental de nuestro investigado.

Análisis documental

Es una técnica de indagación que aporta información bibliográfica, consultas virtuales de la biblioteca interactiva de páginas en internet, libros y revistas indexadas. En este caso se ha recopilado información primaria originada de la Empresa "Visión Empresarial", y fuentes secundarias analizando libros, revistas, folletos y publicaciones, que permiten identificar, conocer, fundamentar, argumentar los diversos enfoques, teorías y conceptualizaciones de las distintas teorías que intervienen en las variables de investigación.

Plan de recolección de la información

Tabla N° 2 Plan de recolección

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Establecer un plan de capacitación del talento humano para la empresa VIEMSA
2. ¿A qué personas?	Al personal de la empresa VIEMSA
3. ¿Sobre qué aspectos?	Plan de capacitación
4. ¿Quién?	Investigadora: Matilde Marín
5. ¿Cuándo?	Se realizó en el mes de Julio del 2017
6. ¿Lugar de recolección de la información?	En la empresa VIEMSA del cantón La Libertad.
7. ¿Cuántas veces?	Se efectuaron 1 encuestas y 1 entrevista
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas y Entrevistas
9. ¿Con qué?	Cuestionarios para los empleados
10. ¿En qué situación?	Condiciones, circunstancias (durante las jornadas de trabajo)

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

APLICACIÓN A LAS TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS

Objetivo: Identificar la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio.

Dirigida al Gerente General: Ing. Estanislao Yagual Rodríguez

Pregunta N° 1.- ¿La empresa posee Visión, Misión?

La empresa si posee Visión y Misión, donde los empleados puedan conocer los objetivos y metas estratégicas que sirven para el desarrollo de las actividades empresariales de VIEMSA.

Pregunta N° 2.- ¿Ha sido socializada con el personal que labora en la empresa?

En la actualidad se socializa la Visión, Misión, con el personal que se contrata cuando realizan una previa capacitación de las funciones que va a desempeñar.

Pregunta N° 3.- ¿Se comunican los valores corporativos a los clientes internos de la empresa?

Durante la jornada laboral se efectúa la comunicación de los valores corporativos con el objetivo de comprometer a los trabajadores con las metas a conseguir inclusive las estrategias empresariales.

Pregunta N° 4.- ¿Se encuentra adecuadamente definidos los objetivos de capacitación de los trabajadores de la empresa?

Durante la preparación de la capacitación se plantea un objetivo de acuerdo a la necesidad de la empresa, esto permite evaluar a los trabajadores para ayudarlos a desarrollar sus habilidades técnicas y profesionales.

Pregunta N° 5.- ¿Considera que la elaboración de un plan de capacitación permite mejorar los objetivos estratégicos de la empresa?

Totalmente de acuerdo, un plan de capacitación permite mejorar los objetivos estratégicos de la empresa porque se plantea identificando las necesidades de capacitar de acuerdo a sus funciones.

Conclusiones de la entrevista:

La empresa VIEMSA S.A., tiene definidas sus políticas de organización, sin embargo se identificó que el talento humano necesita fortalecer sus habilidades y potencialidades para desarrollar adecuadamente las funciones que se asigne según los objetivos y metas que se propone la empresa.

Los directivos muestran su predisposición para apoyar con la elaboración de un plan de capacitación para el talento humano, de acuerdo a las necesidades de las estrategias empresariales.

Resultados de encuestas

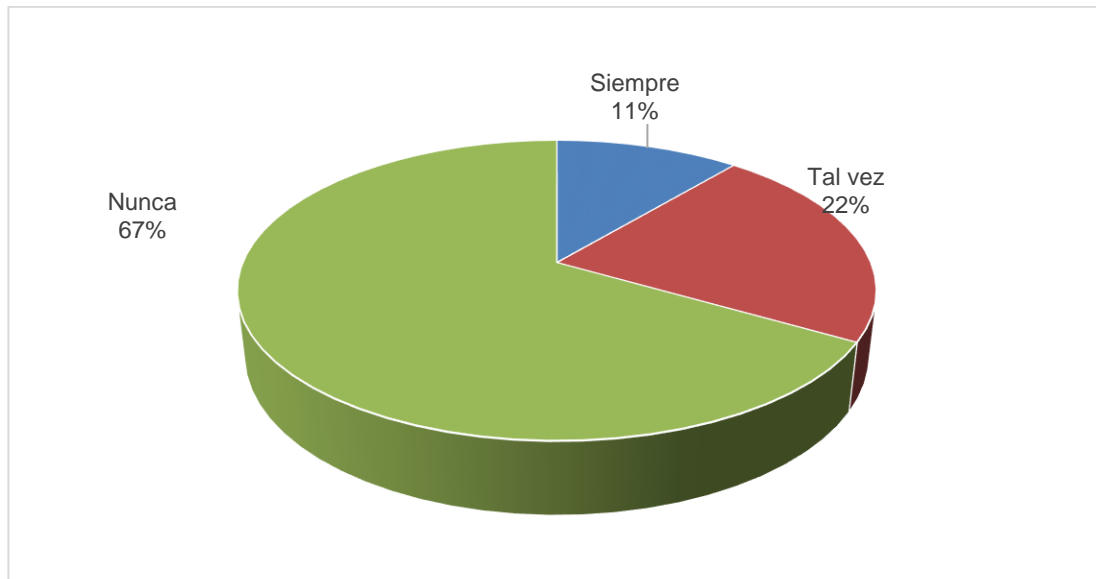
1.- Ha recibido cursos para mejorar el desempeño en su cargo?

Tabla N° 3 Cursos para mejorar el desempeño

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
1	Siempre	1	11
	Tal vez	2	22
	nunca	6	67
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 1 Cursos para mejorar el desempeño



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

Se observa en el gráfico que el 67% del total de encuestados nunca ha recibido cursos para mejorar el desempeño en su cargo el 11% siempre los ha recibido y tenemos un 22% tal vez, por lo que es importante recibir cursos que actualice los conocimientos al personal.

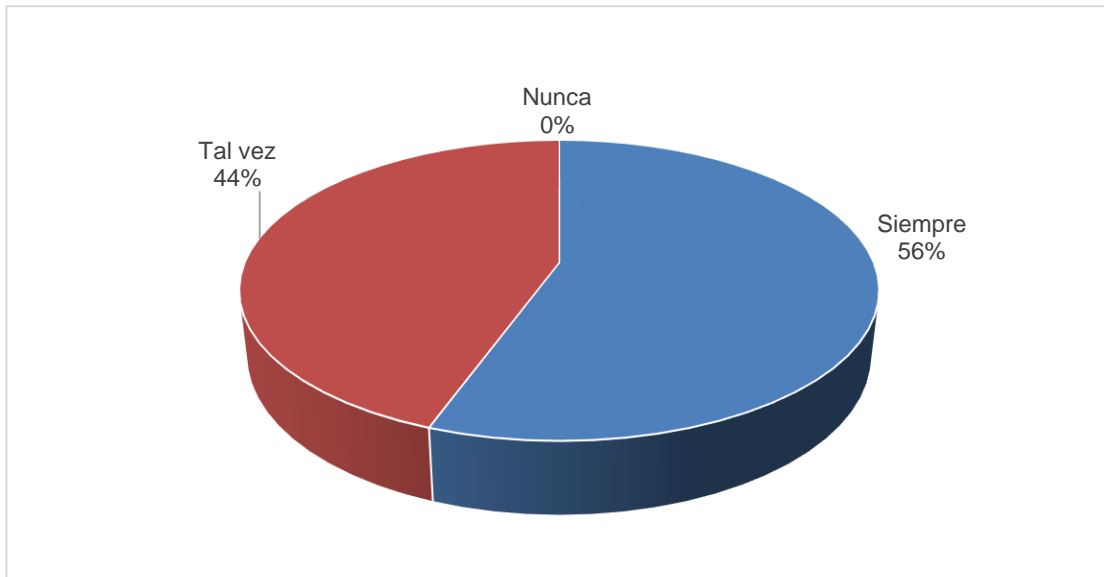
2.- ¿Considera usted que podría mejorar su desempeño laboral?

Tabla N° 4 Considera que podría mejorar el desempeño laboral

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
2	Siempre	5	56
	Talvez	4	44
	nunca	0	0
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 2 Considera que podría mejorar el desempeño laboral



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

El gráfico muestra que el 56% del total de encuestado manifiesta que está dispuesto a mejorar el desempeño laboral frente a un 44% que talvez, este indicador identifique que se debe hacer una selección adecuada para contratar personal que este comprometido con la superación personal.

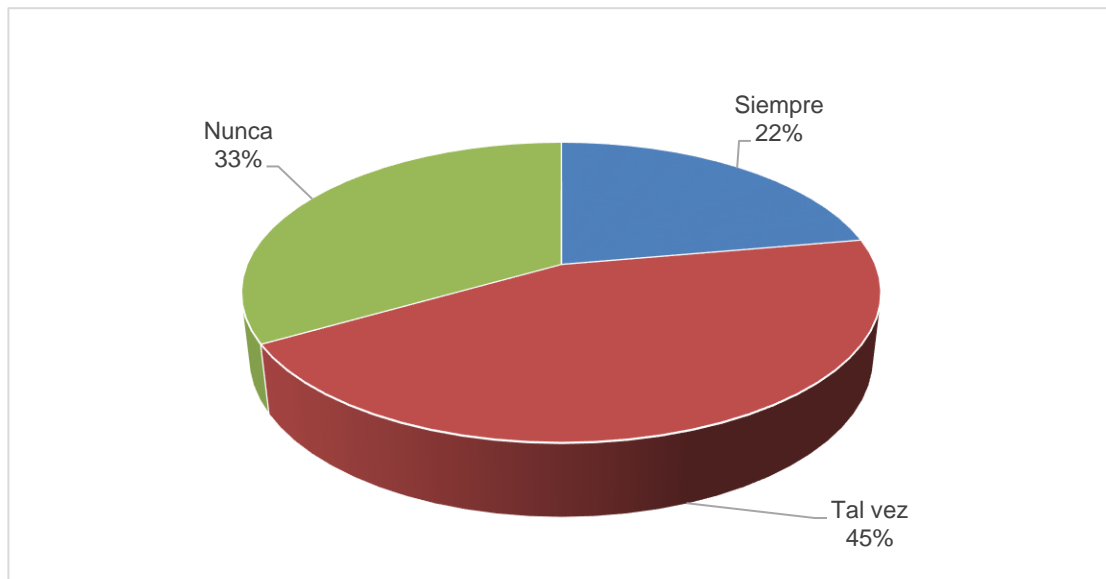
3.- ¿Recibió algún tipo de inducción al incorporarse a su puesto de trabajo?

Tabla N° 5 Ha recibido algún tipo de inducción o capacitación

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
3	Siempre	2	22
	Tal vez	4	45
	nunca	3	33
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 3 Ha recibido algún tipo de inducción o capacitación



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

El gráfico muestra que el 33% nunca recibió un tipo de inducción al incorporarse a su puesto de trabajo un 22% siempre los recibió y un 45% tal vez, indicando que la importancia que antes de contratar una persona debe efectuar la respectiva inducción y entrenamiento sobre el cargo o las funciones que va a realizar.

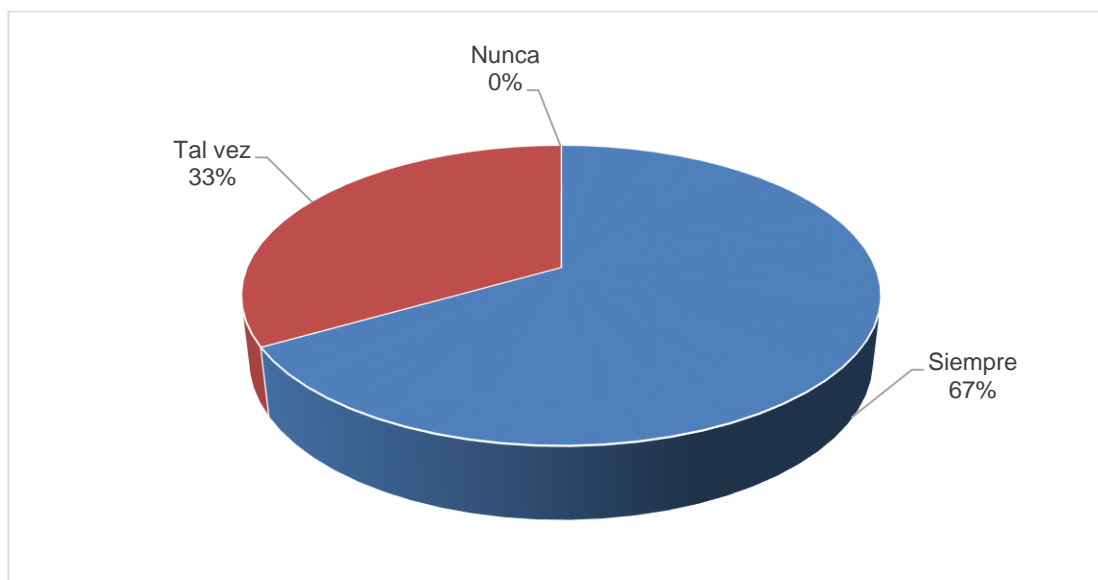
4.- ¿Considera usted que se deben tener conocimientos previos al comienzo de la actividad laboral?

Tabla N° 6 Conocimientos previos

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
4	Siempre	6	67
	Tal vez	3	33
	Nunca	0	0
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 4 Conocimientos previos



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

En el gráfico se considera que un 67% del total de encuestados siempre se debe tener conocimientos antes de comenzar una actividad laboral un 0% nunca y un 33% tal vez, por lo que es importante que durante la selección de personal se debe efectuar test de conocimientos que ayuden a tomar decisiones de contratación de un profesional.

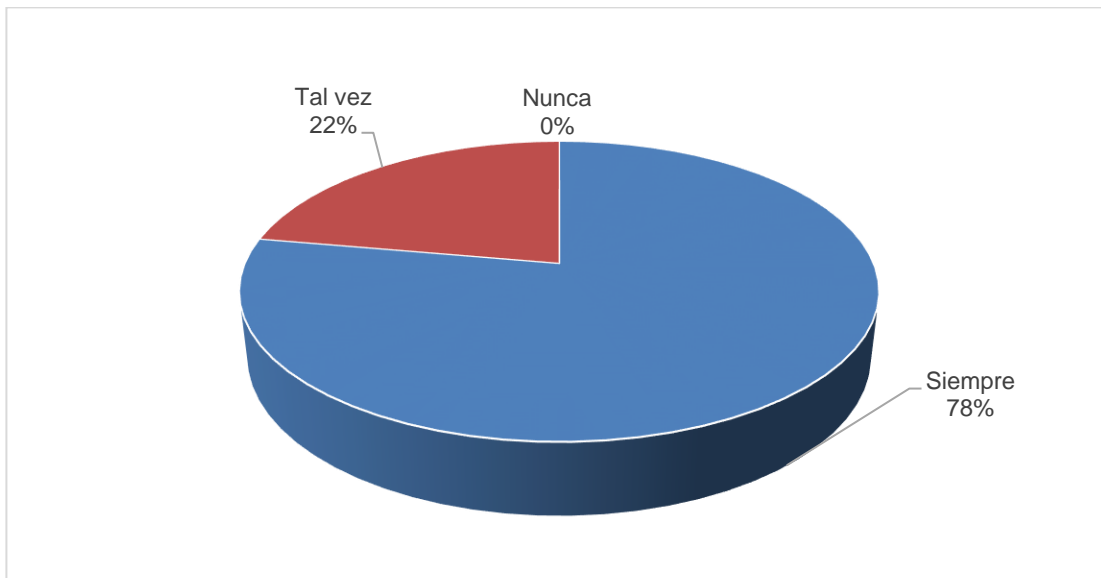
5.- ¿Le gustaría obtener una certificación que respalde los conocimientos que posee en el cargo específico que desempeña?

Tabla N° 7 Obtención de certificación que respalde conocimientos

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
5	Siempre	7	78
	Tal vez	2	22
	nunca	0	0
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 5 Obtención de certificación que respalde conocimientos



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

En el gráfico se muestra que el 78% del total de los encuestados sugirió que siempre le gustaría tener certificados de conocimientos de las actividades y funciones frente al 22% de que tal vez y un 0% nunca. Este aspecto es importante porque la empresa debe efectuar capacitación continua y constante al personal para poder certificarlos con los conocimientos y actualizaciones en el campo laboral.

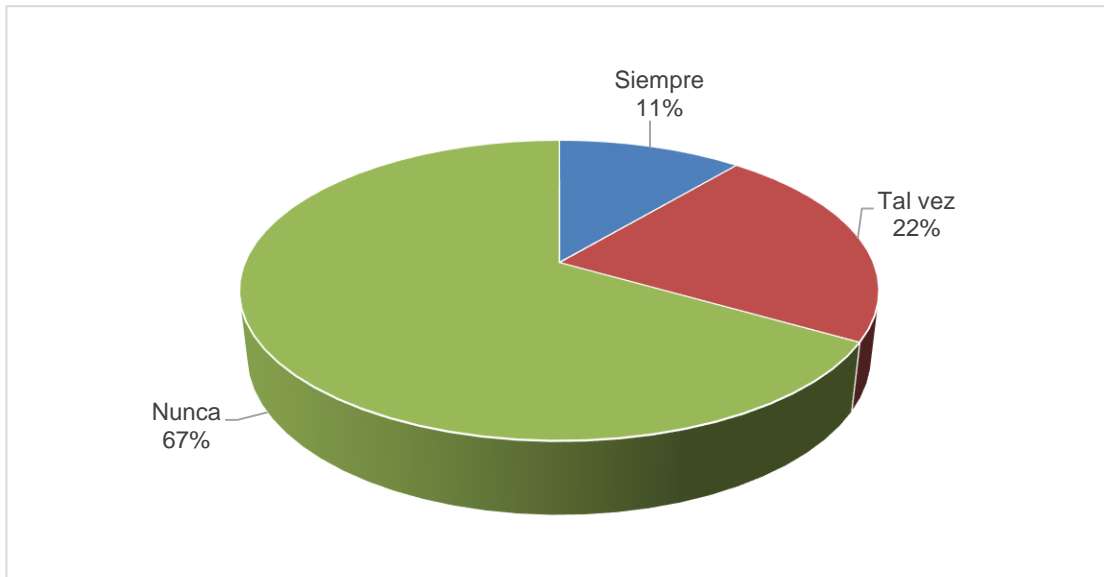
6.- ¿La empresa tiene programa de incentivos y premios por el logro de objetivos?

Tabla N° 8 Programa de incentivos y premios

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
6	Siempre	1	11
	Tal vez	2	22
	nunca	6	67
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 6 Programa de incentivos y premios



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

El gráfico se muestra que el 67% del total de encuestados respondieron que nunca tienen programa de incentivos el 11% siempre tiene premios e incentivos un 22% tal vez. Este es un aspecto importante que la empresa debe considerar para que el trabajador o colaborador tenga motivación al realizar su trabajo.

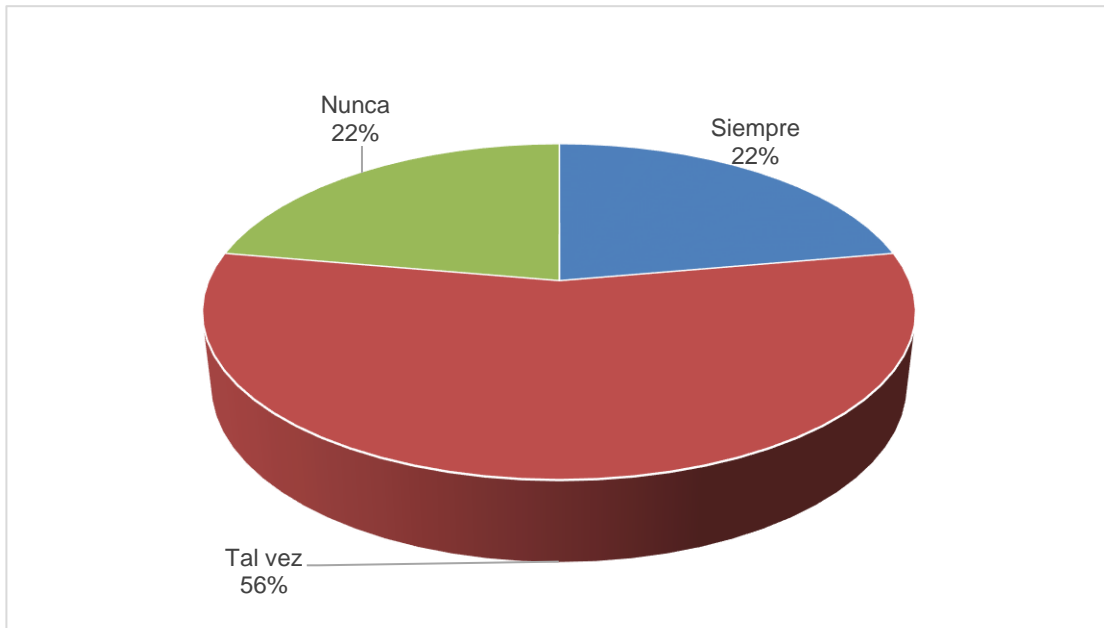
7.- ¿La empresa tiene un plan de capacitación?

Tabla N° 9 Plan de capacitación

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
7	Siempre	2	22
	Tal vez	5	56
	Nunca	2	22
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 7 Plan de capacitación



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

El gráfico indica que el 22% del total de encuestados nunca la empresa tiene un plan de capacitación el 22% siempre tiene plan de capacitaciones y un 55% de tal vez. Por lo tanto es importante establecer un programa de capacitación que responda a las necesidades de los objetivos empresariales de VIEMSA.

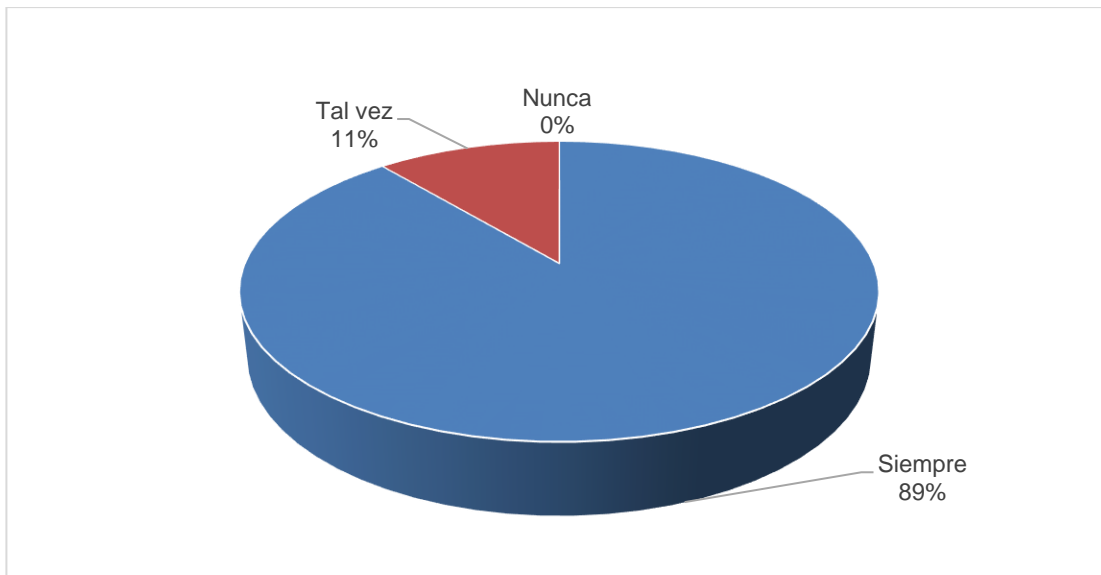
8.- ¿Usted está dispuesto a recibir capacitación para mejorar su desempeño laboral?

Tabla N° 10 Dispuesto a recibir capacitación

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
8	Siempre	8	89
	Tal vez	1	11
	Nunca	0	0
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 8 Dispuesto a recibir capacitación



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

El gráfico indica que el 89% del total de encuestados siempre estará dispuesto a recibir capacitación y poder mejorar su rendimiento laboral el 0% respondió que nunca estar dispuesto en mejorar y en un 11% tal vez. Por lo tanto se hace necesario comprometer a los trabajadores para que asista a los cursos de capacitación y poder desarrollarse como profesional y que la empresa se preocupa por su superación.

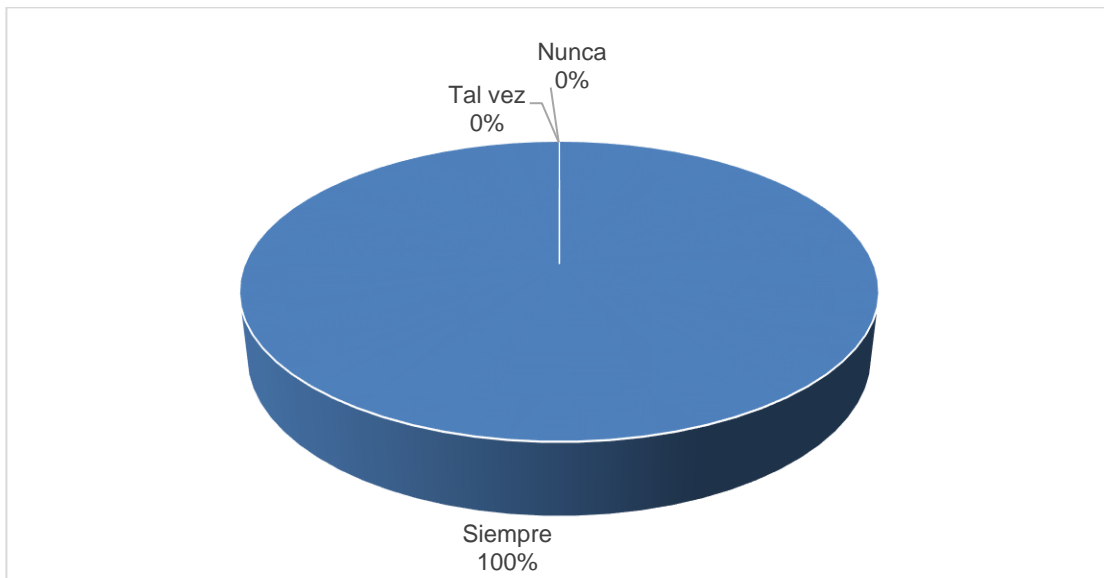
9.- ¿Cree usted que la capacitación fortalece las habilidades técnicas y profesionales

Tabla N° 11 La capacitación fortalece las habilidades técnicas

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
9	Siempre	9	100
	Tal vez	0	0
	nunca	0	0
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 9 La capacitación fortalece las habilidades técnicas



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

Este gráfico manifiesta que el 100% del total de encuestados siempre están dispuestos y creen que las capacitaciones fortalecen las técnicas laborales y profesionales un 0% nunca y un 0% tal vez. Este aspecto es importante porque los colaboradores pueden fortalecer las habilidades técnicas y profesionales para desempeñar sus funciones.

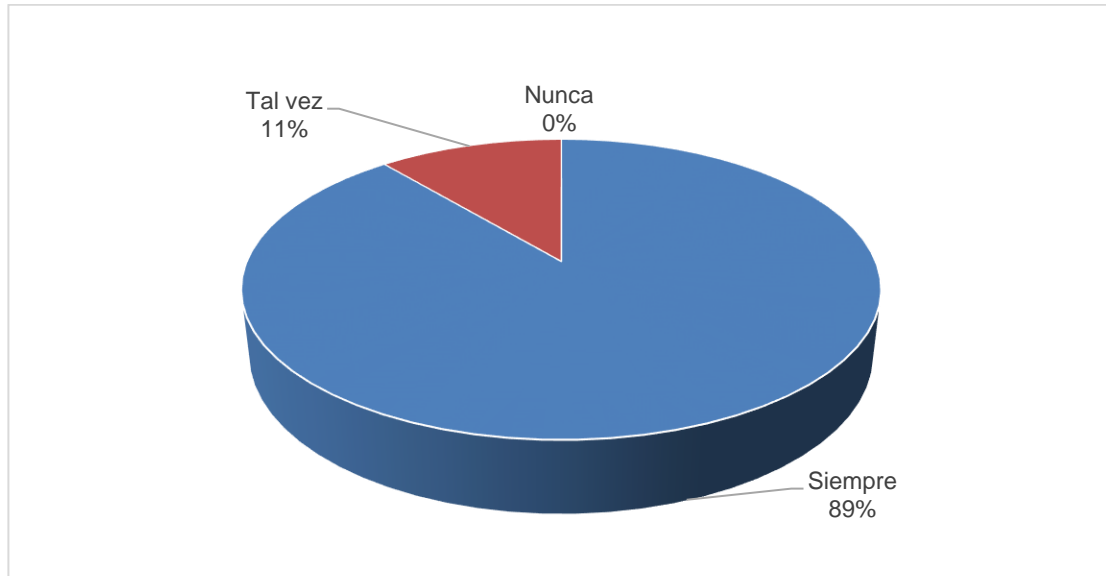
10.- ¿Aplicando un adecuado plan de capacitación mejora su desempeño organizacional en la empresa?

Tabla N° 12 Aplicación de un plan de capacitación

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
10	Siempre	8	89
	Tal vez	1	11
	nunca	0	0
	Total	9	100%

Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Gráfico N° 10 Aplicación de un plan de capacitación



Fuente: Base de datos de los encuestados
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Análisis e interpretación:

El gráfico indica que el 89% del total de encuestados siempre que se aplique un plan adecuado de capacitación se mejora la organización de la empresa, frente al 11% que manifestó que tal vez. Sin embargo es importante considerar que el plan de capacitación debe estar diseñado para mejorar el desempeño organización de la empresa VIEMSA S.A.

PLAN DE MEJORAS

Justificación

La capacitación sirve para adquirir conocimientos teóricos y prácticos, desarrollo de habilidades contar con un personal calificado y productivo, para el mejoramiento de la estabilidad de la organización y su flexibilidad. Por tal razón la empresa VIEMSA, se dedica a la capacitación en varias temáticas como liderazgo, medio ambiente y turismo sostenible, emprendimiento comunitario, normativas legales aplicables a la gestión de las organizaciones sociales y productivas, la comunicación organizacional y construcción de organizaciones sociales y productivas, estrategias para el desarrollo comunitario, gerencia y responsabilidad social de empresas comunitarias. Además se dedica a la Gestión y manejo de huertos familiares y proyecto de gallinas ponedoras, impartidas en varias comunidades entre ellas: Valdivia, Pechiche, El Tambo, Prosperidad, Ancón, Zapotal, José Luis Tamayo, Anconcito, entre otras organizaciones de jóvenes y mujeres así como gremios de pescadores y vendedores informales de los cantones Santa Elena, La Libertad y Salinas.

Objetivo General

Presentar un plan de capacitación para el talento humano de acuerdo a las necesidades de la empresa VIEMSA S.A. para el fortalecimiento de las habilidades técnicas y profesionales.

Objetivos Específicos:

- Elaborar la planificación y organización del programa de capacitación para el mejoramiento de la productividad en base a la gestión empresarial.

- Preparar al equipo humano de la empresa para la ejecución eficiente de sus funciones y responsabilidades en los cargos asignados.
- Actualizar los conocimientos profesionales requeridos en los departamentos y requerimientos de la empresa.
- Recomendar un plan de mejora en la ejecución del programa de capacitación con ejes temáticos.

Plan de capacitación:

El plan tiene un alcance de cubrir el 100% de la capacitación al talento humano de la empresa VIEMSA, observando los siguientes niveles:

- **Nivel Básico:** El objeto es proporcionar al talento humano, información, conocimientos y habilidades principales requeridas para el desempeño de las funciones asignadas.
- **Nivel Intermedio:** Es objeto es la ampliación de los conocimientos, consiguiendo la perfección de sus habilidades y capacidades en relación a la especialización del área de trabajo del talento humano.
- **Nivel Avanzado:** El objeto es preparar al personal con tareas de mayor exigencia y responsabilidad en el interior de la empresa.

Estrategias de capacitación:

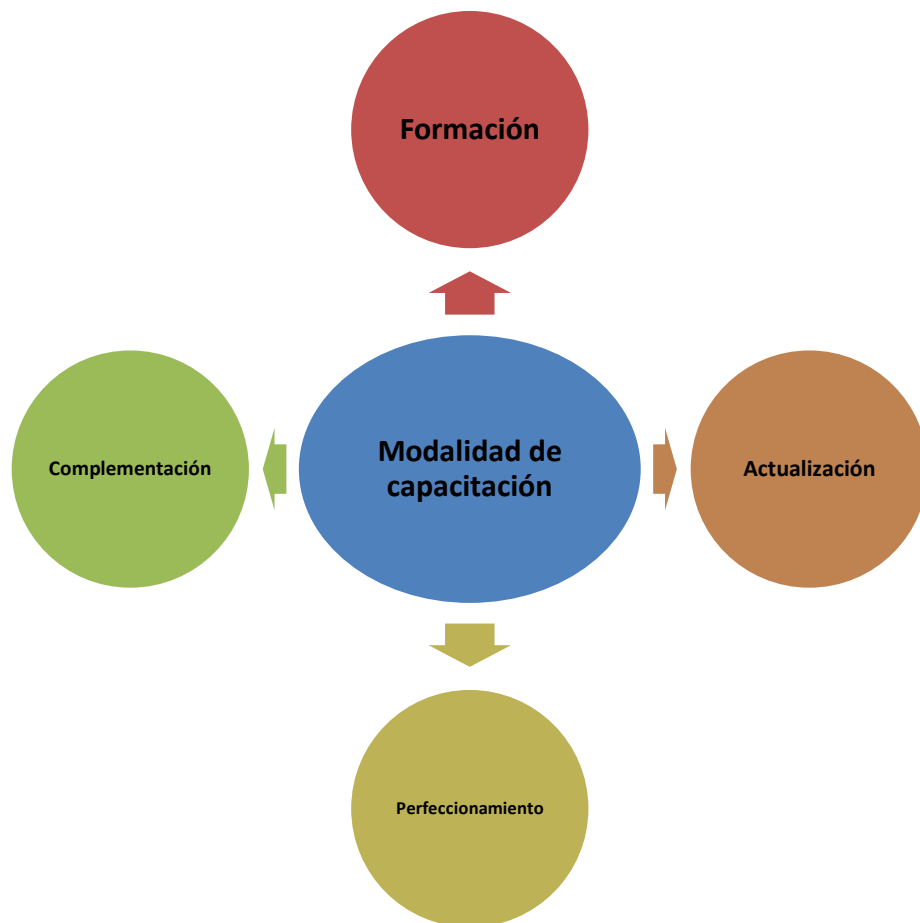
- Efectuar talleres en el sitio de trabajo para actualizar los conocimientos profesionales
- Realizar charlas inductivas, preventivas y correctivas para orientar y prever cambios de actitud y aptitud en los postulantes para ascensos y premios.
- Dictar seminarios con profesionales externos para reforzar los conocimientos en el talento para las labores asignadas.

- Aplicar la metodología de exposición de casos prácticos, dialogo e interacción con los participantes en el seminario.

Modalidades de capacitación:

Para la aplicación de las estrategias de capacitación se debe considerar las siguientes modalidades con la finalidad de desarrollarlas adecuadamente en el talento humano, considerando los siguientes ejes: Formación, actualización, perfeccionamiento y complementación.

Gráfico N° 11 Modalidades de la capacitación



Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Temas de Capacitación y cronograma

Tabla N° 13 Cronograma de capacitación

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	Año 1											
	Ene	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
SISTEMA INSTITUCIONAL												
Planeación Estratégica		x										
Clima Organizacional			x									
Comportamiento y cultura organizacional				x								
Gestión de eficacia y eficiencia de cambio					x							
IMAGEN INSTITUCIONAL												
Relaciones Humanas						x						
Valores corporativos y sociales							x					
Técnicas para mejorar el clima organizacional								x				
Relaciones Públicas									x			
DEPARTAMENTOS Y ESPECIALIZACIÓN												
Finanzas para no financieros										x		
Auditorías y Control Interno											x	

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

Plan de Acción – Diseño de un Plan de Capacitación del Talento Humano de VIEMSA – Matriz 5W 2V

	QUE HACER	PORQUE HACERLO	COMO HACERLO	QUIEN DEBE HACERLO	DONDE HACERLO	CUANDO HACERLO	CUANTO VA A COSTAR
	Efectuar talleres en el sitio de trabajo para actualizar los conocimientos profesionales	Presentar un plan de capacitación para el talento humano de acuerdo a las necesidades de la empresa VIEMSA S.A. para el fortalecimiento de las habilidades técnicas y profesionales	Elaborar la planificación y organización del programa de capacitación para el mejoramiento de la productividad en base a la gestión empresarial.	Gerencia General	Gerencia General, Oficinas principales	Aplicación en el primer trimestre del año	\$ 2,000,00
	Realizar charlas inductivas, preventivas y correctivas para orientar y prever cambios de actitud y aptitud en los postulantes para ascensos y premios.		Preparar al equipo humano de la empresa para la ejecución eficiente de sus funciones y responsabilidades en los cargos asignados.	Jefes Departamentales	Oficinas y departamentos	Aplicación del Segundo Trimestre del año	\$ 2.000,00
	Dictar seminarios con profesionales externos para reforzar los conocimientos en el talento para las labores asignadas.		Actualizar los conocimientos profesionales requeridos en los departamentos y requerimientos de la empresa.	Talento Humano	Auditorio de la empresa	Aplicación en el Tercer Trimestre del año	\$ 2.000,00
	Aplicar la metodología de exposición de casos prácticos, dialogo e interacción con los participantes en el seminario.		Recomendar un plan de mejora en la ejecución del programa de capacitación con ejes temáticos.	Coordinador de equipo	Oficinas y departamentos	Aplicación del Cuarto trimestre del año	\$ 2.000,00

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Matilde Leonor Marín Rodríguez

CONCLUSIONES

- Se elaboró un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. mediante el análisis interno y externo del entorno de la empresa para identificar las habilidades técnicas y profesionales que posee el talento humano para el mejoramiento del desempeño organizacional.
- Se fundamentó teóricamente los criterios y definiciones teóricas de un plan de capacitación, Según (García, 2014) “La capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene como objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones”
- Se identificó la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano, efectuando una investigación de campo para determinar las necesidades institucionales con respeto al sistema, imagen corporativa y las áreas de trabajo, permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio.
- Se propone un plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. que fortalezcan las habilidades técnicas y profesionales, mediante un plan de mejoras.

RECOMENDACIONES

- Con el plan de capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. mediante el análisis interno y externo del entorno de la empresa se identificaron las habilidades técnicas y profesionales que posee el talento humano esto permitirá que sean ubicados o ascendidos en funciones que sirvan para el mejoramiento del desempeño laboral y organizacional.
- Con la fundamentación teórica de los criterios y definiciones teóricas de un plan de capacitación, se establece que la capacitación es una actividad o tareas que debe ser aplicada sistemática, planificada, continua y permanente con el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades y potencialidades para que el talento humano que ocupan un puesto en las organizaciones, contribuyan con sus energías para conseguir las metas estratégicas.
- Con la identificación de la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano, realizando la investigación de campo se determinó las necesidades instituciones tomando en cuenta los siguientes aspectos al sistema, imagen corporativa y las áreas de trabajo, permitiendo la factibilidad del proyecto de investigación y la predisposición de la empresa para aplicar inmediatamente lo sugerido.
- Se elaboró un plan de mejoras que contiene la capacitación para el talento humano de la empresa VIEMSA S.A. cuyo cronograma y presupuesto deben aplicarse para obtener el fortalecimiento de las habilidades técnicas y profesionales.
- La Gerencia General de VIEMSA S.A., deberá aplicar inmediatamente el plan de Mejoras para que el Talento Humano se constituye en la fuerza laboral que logre los objetivos estratégicos alineado a la Visión y Misión de la Empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2009). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Mexico: Ediciones Granica.
- Alvarez, A. (2003). *Introducción a la Metodología de la investigación científica* (Tercera ed.). La Habana: Editorial: Pueblo y Educación.
- Arrobo, W. J. (2010). *Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias de la Empresa Cimpex S.A.* Quito-Ecuador: UTE.
- Ayala, H., & Vasquez, F. (2010). *La formación profesional del psicólogo en el campo de la salud, la educación*. México: UNAM.
- Cartagena, J., & Lorenzo, J. (2010). *Ciclis Formativos, Técnicos de Formación Profesional*. Madrid-España: MAD S.L.
- Chiavenato Idalberto. (2002). *Gestión de Talento Humano*. Bogotá: Gaviota.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión de Talento Humano* (Cuarta ed.). (J.P.J., Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Código del Trabajo del Ecuador. (2010). *Asamblea Nacional*. Quito: Ediciones Legales.
- Constitución de República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional. Quito-Ecuador: Registro Oficial.
- Cuesta Santo, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Definición ABC, D. (2010). *Definiciones*. Colombia: Virtual.
- Dessler, G. (2010). *Administración de Personal*. México: McGraw Hill.
- Enrique Benjamin, F. (2010). *Organización de Empresas, análisis, diseño y estructura*. México: McGraw Hill INTERAMERICANA EDITORES.
- Flores, A. C. (2015). *Plan Nacional de Capaitación para el sector público 2015-2017*. Quito-Ecuador: Ministerio del Trabajo.
- Galpin, T. (2013). *Medir el desempeño*. Madrid-España: Díaz de Santos.
- Gan, F. (2012). *Clima Laboral*. Madrid-España: Diaz de Santos.

- García, J. (2014). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recursos humano en las organizaciones*. México D.F.: Universidad del Istmo.
- González Sierra, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernandez S, F. C. (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Matute, G. (2008). *Sistema Nacional de capacitación para la mype peruana*. Lima, Perú: Universidad ESAN.
- Méndez, C. (2006). *Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales*. Bogotá: Lumisa: Lemonie Editores S en C.
- Mendez, E. (2006). *Metodología, Diseño y Desarrollo de Proceso de investigación*. Los Angeles: Limusa, Tercera Edición.
- Pérez, O. (2016). *Métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales de tus empleados*. México: Peoplenext.
- PNDVB 2013-2017, G. N. (Año 2013). *Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Registro Oficial.
- Ponce Iturriaga, P. (2014). *La Administración del Talento Humano como factor clave en la Gestión Empresarial*. Ambato-Ecuador: UTA Universidad Técnica de Ambato.
- Quiros Fernando. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Océano.
- Reyes, A. (2007). *Administración Moderna*. México: Editorial Lumisa.
- Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2010). *Administración 6ta. edición*. México: Prentice Hall.
- Terry, G. (2000). *Administracion y Control de Oficinas*.
- Varela García, F. J. (2010). *Conocer: Las Ciencias Cognitivas, tendencias y perspectivas*. Chile: Estudios Humanísticos.
- Weineck, J. (2005). *Entrenamiento Total*. Editorial Paidotribo.

ANEXOS

Anexos N° 1 Formato Entrevista



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

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

TEMA:

“Diseño de un plan de capacitación del talento humano de la empresa visión
empresarial VIEMSA S.A”

Objetivo: Identificar la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio.

Dirigida al Gerente General:

Pregunta N° 1.- ¿La empresa posee Visión, Misión?

Pregunta N° 2.- ¿Ha sido socializada con el personal que labora en la empresa?

Pregunta N° 3.- ¿Se comunican los valores corporativos a los clientes internos de la empresa?

Pregunta N° 4.- ¿Se encuentra adecuadamente definidos los objetivos de capacitación de los trabajadores de la empresa?

Pregunta N° 5.- ¿Considera que la elaboración de un plan de capacitación permite mejorar los objetivos estratégicos de la empresa?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexos N° 2 Formato de Encuesta



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

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

TEMA:

“Diseño de un plan de capacitación del talento humano de la empresa visión empresarial VIEMSA S.A”

Objetivo: Identificar la situación actual de la formación técnica y profesional del talento humano permitiendo la recopilación de información del objeto de estudio.

Lea de manera correcta las interrogantes que se presentan en las encuestas, marque con una X las respuestas, cabe recalcar que solo se podrá escoger una opción de las que se detallan a continuación:

Preguntas:

1.- Ha recibido cursos para mejorar el desempeño en su cargo

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

2.- ¿Considera usted que podría mejorar su desempeño laboral

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

3.- ¿Recibió algún tipo de inducción al incorporarse a su puesto de trabajo

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

4.- ¿Considera usted que se deben tener conocimientos previos al comienzo de la actividad laboral?

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

5.- ¿Le gustaría obtener una certificación que respalde los conocimientos que posee en el cargo específico que desempeña?

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

6.- ¿La empresa tiene programa de incentivos y premios por el logro de objetivos?

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

7.- ¿La empresa tiene un plan de capacitación?

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

8.- ¿Usted está dispuesto a recibir capacitación para mejorar su desempeño laboral?

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

9.- ¿Cree usted que la capacitación fortalece las habilidades técnicas y profesionales?

- Siempre
- Tal vez
- Nunca

10.- ¿Aplicando un adecuado plan de capacitación mejora su desempeño organizacional en la empresa?

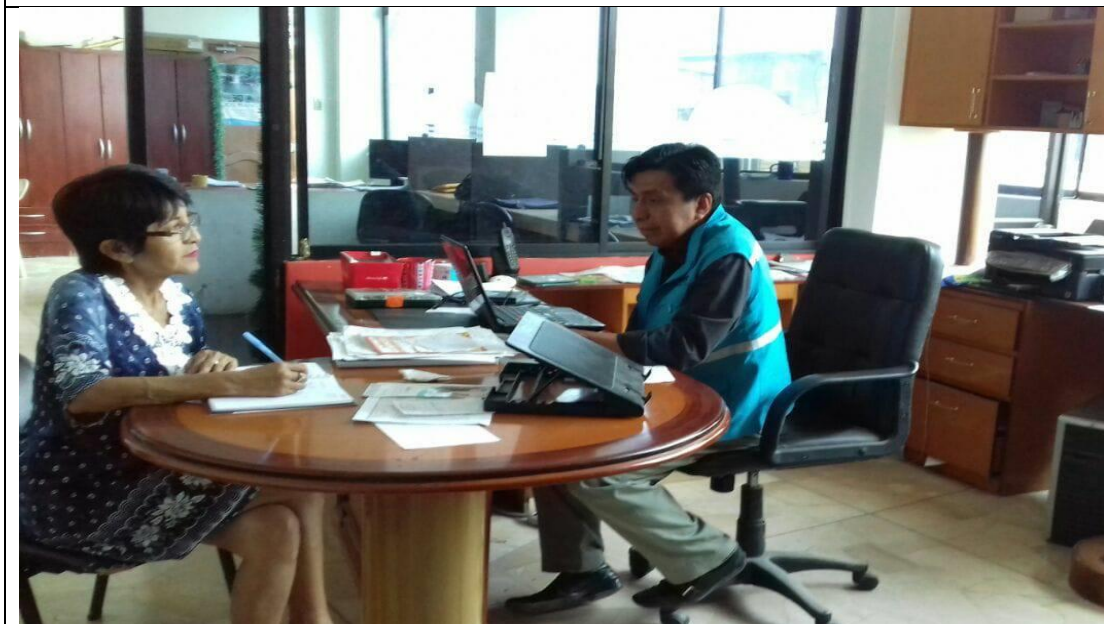
- Siempre
- Tal vez
- Nunca

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexos N° 3 Fotografías



Entrada principal de la Empresa "Visión Empresarial "VIEMSA" S.A.



Entrevista con el Sr. Gerente de la Empresa "VIEMSA" Ing. Estanislao Yagual Rodríguez.

Fotografias



Con el Talento Humano de la Empresa "VIEMSA", efectuando una inducción de los objetivos de la investigación



Con el Talento Humano de la Empresa "VIEMSA", levantando información primaria para cumplir con los objetivos específicos de la investigación

Fotografías



En las Oficinas de Atención al Cliente, realizando la encuesta al Talento Humano de la Empresa "VIEMSA"



El Ing. Estanislao Yagual R. Gerente de la Empresa "VIEMSA", dando indicaciones al Talento Humano.



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA VISIÓN EMPRESARIAL VIEMSA S.A”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **Limitada capacitación para el talento humano, provoca reducido fortalecimiento en las habilidades técnicas y profesionales en los colaboradores de la empresa VIEMSA S.A. de la provincia de Santa Elena durante el periodo 2017.** El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Tutor

Ing. Com. **Marlo López Perero Mba.**

Egresada

Marín Rodríguez Matilde Leonor



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 1705239737

Nombres del ciudadano: MARIN RODRIGUEZ MATILDE LEONOR

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/SANTA ELENA/SANTA ELENA/SANTA ELENA

Fecha de nacimiento: 16 DE ENERO DE 1959

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: CONTADOR BACHILLER

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: GRANADO ORTEGA HUGO SANTOS

Fecha de Matrimonio: 2 DE MAYO DE 1992

Nombres del padre: MARIN TEOFILO

Nombres de la madre: RODRIGUEZ PAULA

Fecha de expedición: 26 DE JULIO DE 2012

Información certificada a la fecha: 1 DE DICIEMBRE DE 2017

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

Matilde Leonor Marin R.

Nº de certificado: 170-074-33888



170-074-33888

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



REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CECILLA DE
 CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES
 MARIN RODRIGUEZ
 MATILDE LEONOR
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 FECHA DE NACIMIENTO 1999-01-16
 NACIONALIDAD ECUATORIANA
 SEXO F
 ESTADO CIVIL CASADA
 HUGO
 GRANADO ORTEGA

170523973-7

INSTRUCCIÓN
 BACHILLERATO
 CONTADOR BACHILLER
 PROFESIÓN Y OCUPACIÓN
 E493912344

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
 MARIN TEOFILO
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
 RODRIGUEZ PAULA
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
 SALINAS
 2012-07-28
 FECHA DE EXPIRACIÓN
 2022-07-28

1880060000

1999-01-16

REPÚBLICA DEL ECUADOR

1999-01-16

REPÚBLICA DEL ECUADOR

REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CECILLA DE
 CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES
 MARIN RODRIGUEZ
 MATILDE LEONOR
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 FECHA DE NACIMIENTO 1999-01-16
 NACIONALIDAD ECUATORIANA
 SEXO F
 ESTADO CIVIL CASADA
 HUGO
 GRANADO ORTEGA

170523973-7

INSTRUCCIÓN
 BACHILLERATO
 CONTADOR BACHILLER
 PROFESIÓN Y OCUPACIÓN
 E493912344

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
 MARIN TEOFILO
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
 RODRIGUEZ PAULA
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
 SALINAS
 2012-07-28
 FECHA DE EXPIRACIÓN
 2022-07-28

1880060000

REPÚBLICA DEL ECUADOR

1999-01-16

REPÚBLICA DEL ECUADOR



REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CECILLA DE
 CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES
 MARIN RODRIGUEZ MATILDE LEONOR
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 SANTA ELENA
 FECHA DE NACIMIENTO 1999-01-16
 NACIONALIDAD ECUATORIANA
 SEXO F
 ESTADO CIVIL CASADA
 HUGO
 GRANADO ORTEGA

170523973-7

INSTRUCCIÓN
 BACHILLERATO
 CONTADOR BACHILLER
 PROFESIÓN Y OCUPACIÓN
 E493912344

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
 MARIN TEOFILO
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
 RODRIGUEZ PAULA
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
 SALINAS
 2012-07-28
 FECHA DE EXPIRACIÓN
 2022-07-28

1880060000

REPÚBLICA DEL ECUADOR

1999-01-16

REPÚBLICA DEL ECUADOR

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

La Libertad, 01 de febrero del 2017

Art. 18 numeral 5 Ley Notarial
 exhibido

al documento original que me fue
 antecede en...hojas es igual
 DOY FE: Que el documento que



Factura: 002-010-000014587



20172403002D01617

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20172403002D01617

Ante mí, NOTARIO(A) GUIDO BENJAMIN MORENO ORDOÑEZ de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) MATILDE LEONOR MARIN RODRIGUEZ portador(a) de CÉDULA 1705239737 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en SANTA ELENA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION- DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA VISION EMPRESARIAL VIEMSA S.A., es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. LA LIBERTAD, a 1 DE DICIEMBRE DEL 2017, (11:29).



Matilde Leonor Marin R.

MATILDE LEONOR MARIN RODRIGUEZ
CÉDULA: 1705239737

[Handwritten signature of Guido Benjamin Moreno Ordoñez]

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



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

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

CERTIFICO:

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

Luis Alberto Alzatep.

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Luis Alzatep.

Firma

