



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÌA
UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL, ADMINISTRATIVA
Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TEMA:
PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACION EN
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA BAQUERIZO Y ASOCIADOS
UBICADA EN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA.**

Autor:

José Hitler Collins Baquerizo

Tutor:

Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2018



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÌA
UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL, ADMINISTRATIVA
Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TEMA:
PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACION EN
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA BAQUERIZO Y ASOCIADOS
UBICADA EN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA.**

Autor:

José Hitler Collins Baquerizo

Tutor:

Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre, por ser mi pilar fundamental quien me guía por el mejor camino.

José Hitler Collins Baquerizo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi padre, que siempre lo he sentido presente en mi vida, y se que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

A las autoridades del plantel y los docentes, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto

José Hitler Collins Baquerizo



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

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

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN EN TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA BAQUERIZO Y ASOCIADO UBICADA EN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA”** y problema de investigación: **Ineficiente administración del talento humano, genera inadecuada contratación de mano de obra calificada de la empresa Baquerizo & Asociados Del Cantón Salinas; provincia de santa Elena, en el periodo 2017**, presentado por José Hitler Collins Baquerizo, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresado:

José Hitler Collins Baquerizo

Tutor:

Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, José Hitler Collins Baquerizo, en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación. **Propuesta para el mejoramiento de la administración en talento humano de la empresa baquerizo y asociado ubicada en Salinas Provincia de Santa Elena.**, de la modalidad de presencial 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 Empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/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*.

José Hitler Collins Baquerizo

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: _____

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más

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

Aclaración:

LO EXPUESTO ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, lo cual puede impedir la aceptación de los empastados

Usted debe traer la primera página del urkund sin empastar y ella como constancia garantiza la firma de los colaboradores del CEGESCYT (en Dpto)



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnólogo en Administración de
Empresas

Tema

“Propuesta para el mejoramiento de la administración en talento humano de la empresa baquerizo y asociado ubicada en salinas Provincia de Santa Elena”

Autora: José Hitler Collins Baquerizo

Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

RESUMEN

La Administración del Departamento de Talento Humano está compuesta por varios procesos encaminados al aprovechamiento y mejoramiento de las personas, entidades, el conocimiento, habilidades, destrezas, que debe tener el colaborador para cumplir con sus funciones en un contexto determinado, con el fin de exportar al máximo los recursos existentes para el logro satisfactorio de objetivos de la empresa. El proceso que deben tener para evaluar el desempeño de cada trabajador para que de esa manera hagan una buena selección del personal y no opten por contratar personas no idóneas al cargo lo cual retraso los trabajos de la empresa.

Diagnostico

Procesos

Mejoramiento

Gestión Humana



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnólogo en
Administración de Empresas**

Tema

“Propuesta para el mejoramiento de la administración en talento humano de la empresa baquerizo y asociado ubicada en salinas Provincia de Santa Elena”

Autor: José Hitler Collins Baquerizo

Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

Abstract

The Administration of the Human Talent Department is composed of several processes aimed at the use and improvement of people, entities, knowledge, skills, skills, which must have the collaborator to fulfill their functions in a specific context, in order to export to the maximum the existent resources for the satisfactory achievement of objectives of the company. The process that must have to evaluate the performance of each worker so that in this way they make a good selection of the staff and do not choose to hire people not suitable for the position, which delays the work of the company.

Diagnosis

Processes

Improvement

Human Management

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
TEMA:	i
TEMA:	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	v
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN	vi
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	vii
RESUMEN	viii
Abstract.....	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE CUADROS	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Ubicación del problema en un contexto	1
1.2.- Situación Conflicto	2
1.3.- Delimitación del problema.....	4
1.4.- Formulación del problema	4
1.5.- Evaluación del problema.....	4
1.6.- Variables de la investigación	5
1.7.- Objetivos.....	5
1.7.1.- Objetivo General.....	5
1.7.2.- Objetivos específicos.....	5
1.8.- Justificación.....	6

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.- Antecedentes históricos.....	8
2.2.- Antecedente referenciales.....	12
2.3.- Fundamentación Legal.....	32
2.4.- Definiciones conceptuales.....	36

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1.- Datos de la empresa.....	37
3.2 Diseño de la Investigación.....	40
3.3.- Tipos de Investigación.....	40
3.4 Según su Diseño.....	41
3.5.- Técnicas de investigación:.....	41
3.6.- Analisis de la entrevista.....	43

CAPITULO IV

4.1 ANALISIS DOCUMENTAL.....	43
4.2 Plan de Mejora.....	53
Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	56
Bibliografía	57
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos:	Páginas:
Figura N°- 1 Elemento de estrategias de recursos humanos.....	18
Figura N°- 2 Tipos de Reclutamiento.....	22
Figura N°- 3 Organigrama Estructural	39
Figura N°- 4 Tiempo	45
Figura N°- 5 Causas	46
Figura N°- 6 Beneficios	47
Figura N°- 7 Credibilidad	48
Figura N°- 8 Mala Administración	49
Figura N°- 9 Capacitación	50
Figura N°- 10 Asistencia	51
Figura N°- 11 Departamento de Talento Humano.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos:	Páginas:
Tabla N°- 2 Ventajas y desventajas de reclutamiento interno	23
Tabla N°- 3 Ventajas y desventajas de reclutamiento externo.....	23
Tabla N°- 4 Diagrama de flujos ANSI	30
Tabla N°- 5 Trabajadores.....	39
Tabla N°- 6 Población	41
Tabla N°- 7 Muestra	41
Tabla N°- 8 Tiempo.....	44

Tabla N°- 9 Causas.....	45
Tabla N°- 10 Beneficios	46
Tabla N°- 11 Credibilidad	47
Tabla N°- 12 Mala Administración.....	48
Tabla N°- 13 Capacitación	49
Tabla N°- 14 Asistencia.....	50
Tabla N°- 15 Departamento de Talento Humano.....	51

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Ubicación del problema en un contexto

La administración del talento humano está relacionada con la planeación, organización, personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. En esta época podemos destacar tres aspectos que se destacan por su importancia a saber: La globalización, el permanente cambio de contexto, y la valoración del conocimiento. Ansoff, (2016)

Desde un tiempo el término talento humano viene reemplazando al conocido Recurso Humano entendiéndose el talento como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, y no ser parte de un engranaje más, sustituible que hace de la máquina de producción.

Como es bien sabido, obtener un grupo de trabajo competitivo, reclutarlo, capacitarlo y desarrollarlo es un proceso que puede tomar varios años, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de sus talentos, como uno de los bastiones decisivos para lograr el desarrollo y cumplimiento de las metas de la empresa. Sin embargo la administración del talento humano no es una tarea fácil. Echavarría, (2012)

La empresa Baquerizo & Asociados desarrolla sus actividades productivas en el Cantón Salinas, de la Provincia de Santa Elena, su principal actividad es la oferta de proyectos sociales para los GAD de la Provincia, el problema que se genera en esta empresa, está en la “contratación de mano de obra no calificada”, lo cual provoca un problema, ya que lo más importante en una empresa es el personal quien da el funcionamiento a la misma, y si se contrata personal no calificado, la empresa podría llegar a tener problemas.

Ya que, si queremos hablar de éxito, debemos empezar hablando del fracaso, es tan importante saber lo que se debe hacer, ante estas circunstancias y poder ponerlas en práctica, a lo largo del desarrollo de empresas, se presenta distintos problemas ya sean de empresas y organización que fracasaron y se ha podido analizar, las causas que llevaron al proyecto al fracaso. Las manifestaciones que se observan.

1.2.- Situación Conflicto

Cuadro 1. Situación conflicto

CAUSAS	CONSECUENCIAS
Inadecuado proceso de contratación de personal	Retrazos en la entrega de proyectos

Presupuestos conservadores o ineficaces de marketing	Los expertos en marketing suelen quejarse de que el presupuesto aportado a sus departamentos es siempre insuficiente
Mala gestión financiera de los beneficios	Utilización de los recursos en financiación no perienete con la empresa
Limitadas estrategias en recursos humanos y gestión del talento	Escaso compromiso de los participantes .

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

La manifestaciones que se obsevan en el entormno es una alta tasa por la ineficiente administracion del talento humano, genera inadecuada contratation de mano de obra calificada en la empresa Baquerizo & asociados del Canton Salinas, provincia de Santa Elena en el periodo 2017. Esto es resultado de los retrasos en la entrega de compromisos empresariales, lo que conduce a la perdida de la imagen de la empresa y a la limitacion de ingresos para la empresa, lo antes mencionado se genera por la inadecuada contratacion de personal ya que existe limitado personal capacitado y por el desinteres en el mejoramiento profesional de los colaboradores.

Ademas se observa escasa difusion de los servicios que se ofertan, lo que provoca una limitada demanda en la provincia, por la poca credibilidad de los clientes, esto es generado por los limitados presupuestos para el desarrollo de un marketing agresivo, ya que existe un amplio desconocimiento de estrategias de marketing por que se desconoce las necesidades del entorno.

Por ultimo se obserba un amplio incumplimiento con el personal y con terceros debido a la alta rotacion de personal y al alto de riesgo de cierre de la empresa, esto es provocado por la la amala gestion de los bebeficios empresariales ya que existe uan deficiente utilizacion de los recursos que se realizan adquisiciones que con contribuyen al desarrollo empresarial, todo lo antes indicado conduce a una ineficiente administración del talento humano, genera

inadecuada contratación de mano de obra calificada de la empresa Baquerizo & Asociados del Cantón Salinas; Provincia de Santa Elena, en el periodo 2017

1.3.- Delimitación del problema

Campo: Administrativo

Área: Talento Humano

Aspectos: Contratación de mano de obra no calificada

Tema: Propuesta para el mejoramiento de la administración del departamento de talento humano de la empresa Baquerizo y asociado ubicada en salinas provincia de Santa Elena.

1.4.- Formulación del problema

¿De qué manera afectaría la mala administración del departamento de Talento Humano en la contratación de mano de obra no calificada a la empresa Baquerizo y asociado ubicada en salinas provincia de Santa Elena, en el período 2017?

1.5.- Evaluación del problema

Delimitado. Ineficiente administración del talento humano, genera inadecuada contratación de mano de obra calificada de la empresa Baquerizo & Asociados Del Cantón Salinas; provincia de santa Elena, en el periodo 2017,

Claro. En el problema es fácil identificar la variable independiente el termino conector, la variable dependiente el espacio geográfico y el espacio temporal, que son los componentes indispensables en una situación problemática

Evidente.- Se evidencia que el personal no reúne el perfil requerido para desarrollar un desempeño eficiente, ya que la empresa necesita personal que

manejo competencias específicas.

Concreto. - Es necesario que las personas que se desempeñan en la empresa sean competentes en el manejo de proyectos sociales

Relevante.- La investigación es relevante porque servirá como material de consulta para otras organizaciones que se dediquen a la misma actividad.

1.6.- Variables de la investigación

Variable independiente: Administración del departamento de Talento Humano

Variable dependiente: Contratación de mano de obra no calificada

1.7.- Objetivos

1.7.1.- Objetivo General

Propuesta para el mejoramiento de la administración del departamento de talento humano para la contratación de personal de mano de obra calificada en la empresa Baquerizo y Asociados ubicada en Salinas Provincia de Santa Elena.

1.7.2.- Objetivos específicos

- Fundamentar mediante consulta bibliográfica lo concerniente a administración del talento humano y contratación de mano de obra calificada
- Diagnosticar el proceso de contratación de personal que viene desarrollando la empresa Baquerizo & Asociados.
- Proponer acciones de mejoras para el proceso de contratación de mano de obra.

1.8.- Justificación

La decisión de la Propuesta para el mejoramiento de la administración del departamento de talento humano que contrate personal de mano de obra calificada en la empresa Baquerizo y Asociados ubicada en Salinas Provincia de Santa Elena, es importante, puesto que en él se establecen aspectos administrativos y operativos sobre las normas y procesos para el desarrollo de proyectos sociales

Es necesario contar con una propuesta de mejora Administrativa del departamento de talento humano o que permita una reestructuración, desde el punto de vista técnico y administrativo en donde comprenda áreas generales y áreas específicas, que se interrelacionan para asegurar que todas y cada una de las actividades que en ella se emplean, asegurando la calidad del proceso de contratación de personal calificado.

Es de vital importancia el resaltar la influencia que se tiene en el momento de realizar la contratación de la mano de obra, ya que el funcionario contratado debe ejecutar sus actividades de mejor manera.

Tiene pertinencia porque hay los elementos necesarios para poder realizar este tipo de investigación, así como los conocimientos necesarios para poder desarrollar la investigación.

El presente trabajo de investigación es factible realizarlo ya que se cuenta con la logística y el real apoyo de la empresa quienes están gustosos de brindarme las facilidades necesarias para poder realizar la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.- Antecedentes históricos

Calle, (2016) Los antecedentes históricos de la administración, durante el desarrollo del ser. En el siglo XX es cuando ya se comienza a desarrollar el original proceso de la administración. En la actualidad los países contienen una multitud de organizaciones especializadas en función de las necesidades sociales, y esto garantiza un servicio de calidad, por ejemplo las organizaciones de hospitales, la policía, los bomberos, etc.

Y apenas hace 100 años los países carecían de dichas administraciones y las pocas que habían realizaban su función Ortiz, (2013) A lo largo de la historia de la administración se han desarrollado diferentes procesos que han ayudado a su avance, hace 100 años atrás las organizaciones carecían de una buena administración, ya que se presentaban diferentes problemas, como por ejemplo la falta de médicos en pueblos, escuelas pequeñas donde no cabían todos los estudiantes pero en la actualidad países ya que contienen multitudes de organizaciones que se despliegan en distintas funciones como la sociales, donde grandes empresas que son las básicas se ven en este campo, lo que permite dar un mejor estudio a la administración y un mejor cambio a la misma.

Peralta, (2013) A los antecedentes de la administración, que es un sector llamado por las organizaciones como un sector moderno, para poder entender a la administración hay que saber para de la historia de esta, para si se planteara un problema, se puede saber si en la historia antigua se pasó por las mismas situaciones, ya sean similares o anteriores y poder relacionar con

otros conceptos y conocer los hechos que sucedieron y las tradiciones que se practicaban.

Peréz, (2012) La primera etapa en la historia de la humanidad fue el nomadismo, en lo que la administración en si no se vio tan palpable, pero ya en la agricultura la administración fue su primer papel allá por el año de 10,000 AC. Ya que era la que se encargaba de administrar los grupos sociales, comenzaron a requerir más servicios por lo tanto los hombres de ese entonces comenzaron a especializarse en otras actividades, aunque algunos según cazando, recolectando frutos, cultivando tierra o cuidando el ganado, cada uno realizaba cada distinta actividad esa era una manera de administrar, esta organización fue clave para los pueblos primitivos, y seguir con ese ejemplo hasta las sociedades actuales.

Desde que en los años 90 surge el proceso de administración humana y es continuado por las empresas que se dan cuenta que es el talento humano y las habilidades de sus empleados lo que impulsa el éxito de su negocio, han surgido empresas especializadas en brindar este servicio evitando así a los empresarios los altos costos que requieren los procesos de reclutamiento, selección, el bienestar, riesgo laborales, contratación y muchos más que requiere el trabajador de planta, pero administrados desde outsourcing, y de esta forma enfocar los altos mandos hacia la meta para lograr el objetivo principal de la organización.

En las condiciones económicas actuales, las empresas sienten la necesidad de bajar costos, este debe ser el ambiente ideal para un sistema de administración de talento como medio para optimizar el rendimiento de cada uno de los empleados, pero la realidad es que son muy pocas las que se encuentran hasta ahora en proceso de desarrollo de un sistema de gestión del capital humano, solo un 5% de las empresas dicen tener una estrategia de administración del talento humano, por lo que la administración del talento humano podría decirse que está en proceso de ejecución en muy pocas

organizaciones, que ya advirtieron su necesidad, pero que en la mayoría de los casos no saben desarrollar, sobre todo en las PYMES.

En el desarrollo de la investigación se involucran en la administración del talento humano, con estrategias encaminadas en la búsqueda, atracción, selección, capacitación y desarrollo, retención y promoción de los trabajadores en la organización, con el fin de suministrar un personal idóneo, en áreas económicas críticas, lo que repercute en nuestros clientes en utilidades, satisfacción, calidad, productividad, costos, capitalización de mercado entre otras. Buscando el personal más calificado y valioso, y reteniéndolo para después colocarlo en la posición en que sus habilidades son más valiosas y en donde tenga un óptimo rendimiento.

Creemos que son muchos los trabajadores que están insatisfechos con sus trabajos, o el clima laboral imperante en su lugar de trabajo, y este es el dolor de cabeza que afrontan a diario muchos gerentes, considerando los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se verán más importantes con el paso del tiempo. Sin gente eficiente es imposible que una organización cumpla sus objetivos.

Se desea que cualquiera participe en todos y cada uno de los procesos que compromete la administración del talento humano, para volvernos el aliado estratégico de nuestro cliente y apoyar su proceso productivo proporcionando la gente que diseñe y produzca bienes y servicios, controlando la calidad, distribuir los productos, establecer los objetivos y estrategias conjuntamente con la empresa usuaria y convertirnos en el partner comprometido con elevar la productividad del personal y promover la eficiencia y eficacia de la dirección.

El talento humano consta de empleados en todos los niveles, sin importar las funciones, que realizan todas las actividades propias del organismo social. Un organismo social puede ser una empresa industrial, un hospital, un hotel, una fábrica, un restaurante, etc.

El termino competencias laborales surge en los años 80, y su concepto es la estandarización de los recursos humanos en las organizaciones. El cual tiene varios enfoques:

El conductista que proviene de los estados unidos, de la universidad de Harvard, y de McClelland, que conceptualiza las competencias como características del empleado que influyen en el desempeño superior a su trabajo.

El funcionalista cuyo origen es en Inglaterra, que se refiere a los atributos que fundamentan el trabajo exitoso y cuya finalidad es definir estándares que da a lugar a competencias ocupacionales nacionales, siendo un aporte importante el modelo británico de comportamiento ocupacional.

Por último el constructivista, originario de Francia, en el que las competencias se refieren tanto a las ocupaciones como a las personas, sus objetivos y sus posibilidades.

Primordialmente las ventajas que implica utilizar un sistema de gestión de competencias en la administración del talento humano son:

- Incrementa ventajas competitivas en el mercado
- Evalúa el desempeño con base en resultados
- Alinea el capital humano a las estrategias de la organización
- Favorece la competitividad al operar de acuerdo con estándares internacionales.
- Mejora la información de recursos humanos.

Es importante tener en cuenta en la administración del talento humano enfocado hacia las competencias, las siguientes funciones:

- Reclutamiento y Selección
- Planeación y evaluación del capital humano
- Evaluación de desempeño

- Administración de retribuciones
- Capacitación desarrollo y aprendizaje organizacional
- Higiene y seguridad.

2.2.- Antecedente referenciales

Gestión de talento humano

Se define a la gestión de talento humano como la función que se encargan los gerentes que reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de las organizaciones, así como explorar o indagar acerca de los potenciales ocultos, estimulando y ofreciendo compensaciones familiares pero lo más importante es que se mantengan una bonita relación con lo que beneficia a la empresa a través de su rendimiento y eficiencia. Chiavenato, (2009)

El talento humano es de suma importancia dentro de las organizaciones porque se ejecutan varias actividades que son indispensables para el desarrollo de los trabajadores esto contribuye a la empresa ya que de esta manera se aumenta la productividad dentro de las operaciones de la misma.

Esto considera que, a pesar de las distintas perspectivas de la gestión de talento humano, como es la integración o incorporación del personal en el sistema organizacional de las compañías, es un factor común que permite que en la actualidad se logren vincular de forma directa con la estrategia empresarial, con el objetivo de enfocar sus capacidades o talento en sus metas corporativas y sociales. (diaz,2009)

En la gestión de talento humano es reconocida porque es (alles,2013) “Es un conjunto de habilidad y normas que se han hecho necesarias en las organizaciones para administrar en todos los aspectos relacionados con el recurso humano o del talento humano”. Aunque dentro de ellos están varios

procesos como son el reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, remuneración, contratación y la evaluación de desempeño.

El propósito de la administración de los recursos humanos es usar de forma correcta o de manera eficaz y eficiente todos los recursos, en especial del talento humano. Se puede realizar de manera eficiente esto significa producir bienes y servicios aceptables para la sociedad. Es decir, la participación del recurso humano, a través de la eficiencia y eficacia en la organización, que hará que esta sea productiva y aquí su importancia que se consideren dentro de su estructura orgánica de la administración.

Objetivo de la administración de recurso humano

En la gestión de talento humano el principal objetivo es maximizar, alcanzar la creación de valor para la empresa, por medio de prácticas y políticas que permiten manejar todo lo relacionado al clima laboral y en la realización de sus actividades laborales.

Específicamente, esta gestión se encarga de tareas de reclutar, evaluar las remuneraciones, de las capacitaciones constante que se den para los colaboradores y de estar pendiente por un excelente clima laboral para que estén cómodos en un ambiente agradable, seguro y equitativo. (dessler,2007)

En las organizaciones es de suma importancia tener claro los objetivos bien establecidos ya que servirán como guía para establecer que funciones o actividades son las que tienen que ejecutarse dentro del departamento, al respecto, según Jairon, (2007) dice que los principales objetivos suelen ser los siguientes que se presentan:

- A la empresa le proporciona de suficiente fuerza laboral que es eficiente para que se logre alcanzar las metas, objetivos organizacionales y aconsejar a otros departamentos.
- Ayuda a la planeación de los recursos humanos para que se asegure una colocación apropiada y continua.

- Contribuye a la mejora de la calidad del recurso humano para que se aumente la eficiencia de todos los niveles organizacionales de la empresa.
- Mantener, crear y desarrollar condiciones de aplicación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales e individuales de los colaboradores.
- Aumenta la eficacia y eficiencia de la organización en la parte administrativa con los recursos disponibles.

Se presentan a continuación las acciones que realizan:

- La identificación de las vacantes existentes.
- La realización de inventarios del recurso humano y planeación de las necesidades de los colaboradores en la empresa.
- Verificación de los candidatos a cubrir los puestos las vacantes que cuenten con el perfil requerido.
- Selección entre los candidatos para cubrir las vacantes con el personal idóneo.
- Realización de los trámites administrativos que sean necesarios para la contratación del personal antes seleccionado.
- Ejecutar las respectivas acciones para la incorporación o integración de los colaboradores a la organización.
- Implementar o gestionar cursos de capacitación y desarrollo.
- Sugerir un nuevo sistema de evaluación de desempeño de los colaboradores.
- Creación de programas de seguridad laboral.
- Verificar los procedimientos establecidos por la organización en el departamento de talento humano.
- Crear circunstancias que se han óptimas para mantener motivado al personal.

Con estas actividades las organizaciones están direccionadas a través del departamento de talento humano, área encargada de efectuar dichas actividades y de esta manera evitar que se sigan cometiendo los siguientes errores;

- Cuando se contrata al personal erróneo para que ocupe el puesto de las vacantes existente.
- Cuando la empresa presenta un alto índice de rotación de los colaboradores en las diferentes áreas.
- Los colaboradores que no cuentan con experiencias laborales y no den nada de ellos en algunos casos no se entregan al no se comprometen en la organización.
- Tener las compañías en algún juicio cuando violan o no cumplen con la ley Además:
- Las empresas en ocasiones realizan las contrataciones sin control de la mano o de manera excesiva esto se da por falta de un sistema de gestión de talento humano que no se puede saber la necesidad real de personal nuevo.
- Carencia de integración del personal hacia las organizaciones.
- Desconocimiento de los verdaderos perfiles que se requieren para cubrir las vacantes existentes.
- Ausencia de motivación y mal clima laboral que provoca bajos niveles de desempeño.

Departamento de Talento Humano

El departamento de talento humano está en función de la evolución de las políticas y procedimientos de administración del personal, de acuerdo a las normas de la corporación expuesta con anterioridad, con la finalidad de

optimizar el desarrollo y desempeño de las acciones designadas a cada empleado y la clasificación de la entidad. Tamayo, (2007)

Proceso del departamento de talento humano

Son procesos o conjuntos de actividades que están internamente relacionadas con las entradas o salidas dentro de las compañías. Por lo cual son de suma importancia estos procesos son un elemento indispensable y más extendido en la gestión de las organizaciones que están innovando en la actualidad.

Los procesos del departamento de talento humano son las actividades que realizan al personal al momento de ejecutar cada uno de los subsistemas de esta área como son: seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Una gestión por procesos es una parte de la administración estratégica, estas tareas y responsabilidades puede desempeñar una persona o área en concreto junto a los directivos de la organización.

Funciones del departamento de talento humano

En todas las organizaciones deben contar con un departamento de talento humano en donde desarrollan una serie de actividades, dichas funciones van a variar de acuerdo a varios factores como son los siguientes; las actividades a la que se dedica, el tamaño del mismo e incluso a su forma de tomar decisiones de la empresa. Ayensa, (2013)

A continuación, se presentan las siguientes funciones más importantes que se ejecutan en el departamento de talento humano:

- Organización y planificación del personal
- Reclutamiento
- Selección
- Formación
- Control del personal
- Relaciones laborales

Manual

Chiavenato, (2011). “Es un conjunto de instrucciones debidamente ordenadas y clasificadas, que proporciona información rápida y organizada sobre las prácticas administrativas. Contiene datos e información respecto a procedimientos, intrucciones, normas de servicios entre otros”

Funciones del personal

Las funciones son los procesos de los trabajos necesarios para la elaboración de información que deben designarse del trabajo. Sin embargo, la subdivisión de estas actividades solo se lleva hasta un punto con el que no se presupone un determinado tipo de información.

He aquí algunos ejemplos de funciones:

- Preparar el balance y la cuenta de resultados
- Controlar la entrada de pagos
- Llevar el fichero de inmovilizaciones
- Liquidar al personal
- Elaborar informes
- Comprobar facturas
- Procesos de actividades
- Estadística de ventas

Los subsistemas de los recursos humanos

Los subsistemas indica que se debe tener una correcta y adecuada marcha, esto quiere decir que es necesario un formato de acuerdo a las necesidades que se presentan en la empresa debido a una implementación profesional, con

preparación en los diferentes departamentos de la empresa y con lo que dará como consecuencia un ajuste de los procesos de las labores a las tácticas y comportamiento para alcanzar lo esperado. Alles,(2013)

Figura N°- 1 Elemento de estrategias de recursos humanos



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Nota 2 Tomado del libro contruyendo talento

Debido a cada uno de los elementos según Alles (2013), explica a continuación.

Los análisis de la descripción de cargos

En las empresas es necesario que cuenten con una descripción breve por escrito de los puestos de trabajo que constituyen en la empresa. Con esto se puede verificar que las labores que realice cada colabrador no las repita y

algunas puedan quedar sin establecer a un empleado y esto es la base de todos los subsistemas. En todas las organizaciones suelen contar con las respectivas descripciones de puestos, aunque es conocido como Manual de proceso. Aquí algunos de los subsistemas:

En función del puesto se:

- Selecciona personas
- Evalúan el desempeño

Atracción y selección e incorporación de personas

En las organizaciones de todo tipo es importante captaciones de candidatos idóneos, ya que una excelente selección de modelo competente profesional y realizando las respectivas pruebas más contundentes en los diferentes casos. Por lo tanto, un apropiado proceso de admisión son aquellos actos que determinaran la incorporación con lo que conlleva el excelente comienzo en sus labores de los colaboradores. El encargo de este proceso es quien debe decidir lo más convincente para la selección.

Evaluación del desempeño

En la actualidad los colaboradores de las empresas esperan recibir noticias acerca de sus desenvolvimientos en sus lugares de trabajos. Por lo que es indispensable contar con un sistema de evaluación de desempeño ya que será de gran utilidad para ña debida motivación de los mismos empleados. Normalmente se realiza esto con valor monetario.

Remuneración y beneficios

Es indispensable tener una comunicación entre el empleador y el colaborador de la empresa ya que esto va en dirección del bienestar laboral que se le ofrece a cada persona. Por lo que debe prevalecer la equidad dentro de la misma.

Desarrollo y planes de sucesión

En los últimos tiempos se ha convertido necesario que las organizaciones desarrollen a su talento humano y también se ejecuten planes de sucesión ya que se lo conoce como buenas prácticas de las áreas de recursos humanos. Las aptitudes y conocimientos son importantes para conocer la parte intelectual de las personas que laboran dentro de una determinada área.

Formación

Las organizaciones realizan una secuencia de labores con la única manera de progrear el desenvolvimiento de los empleados con su respectivo puesto de labores que ocupa actualmente cada persona o temporalmente que puedan pasar a un futuro. Se considera mucho invertir en el talento humano, es decir, en su capacitación aunque en muchas organizaciones lo consideran como un gasto.

El reclutamiento

Es un proceso en donde las organizaciones reclutan o atraen el mejor talento o recurso humano para poder llevar a cabo ese paso y proseguir a la selección. La autenticidad del reclutamiento funciona como líneas de comunicación para la organización ya que se divulga y ofrece oportunidades laborales.

En este proceso de reclutamiento ocurren dos pasos en la comunicación importantes como lo son; cuando la empresa comunica y divulga las nuevas oportunidades de los puestos vacantes de empleo que ofrecen en ese momento, al mismo tiempo que atrae al candidato idóneo. Chiavenato, (2009)

Por otro lado Alles,(2013). Se refiere a que el reclutamiento “Son procesos en los que se identifica y atrae a los grupos de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionaran a alguno para que reciba la oferta de empleo por parte de la organización.”

Proceso de reclutamiento

Los procesos de reclutamiento son aquellos que son llevados a cabo por los reclutadores que realizan varios procesos. Este identifica la vacante mediante la planeación de recurso humano o petición de los departamentos. El plan de recurso humano puede ser útil especialmente porque ilustra las vacantes y las que se requieran en el futuro.

Importancia del reclutamiento

Castillo, (2006) menciona que “En situaciones adecuadas el reclutamiento es de alto desempeño como existe en la actualidad en los países latinoamericanos, atraen al personal idóneo al mercado laboral este proceso requiere de esfuerzo, tiempo y dinero.” Esto se refiere cuando solo se necesite personal especializado con intelecto de alto nivel. De esta forma si las organizaciones no mantienen programas innovadores, eficientes de reclutamiento, le puede significar perjuicios en términos prolongados de vacantes y contrataciones apresuradas.

Reclutamiento interno y externo

El reclutamiento interno son aquellos candidatos que laboran dentro de las empresas, aunque también se cogen a los colaboradores para impulsarlos o que cambiarlos a que se desempeñen en algunas de las otras funciones más relevantes o estimular a las personas que están dentro de la organización.

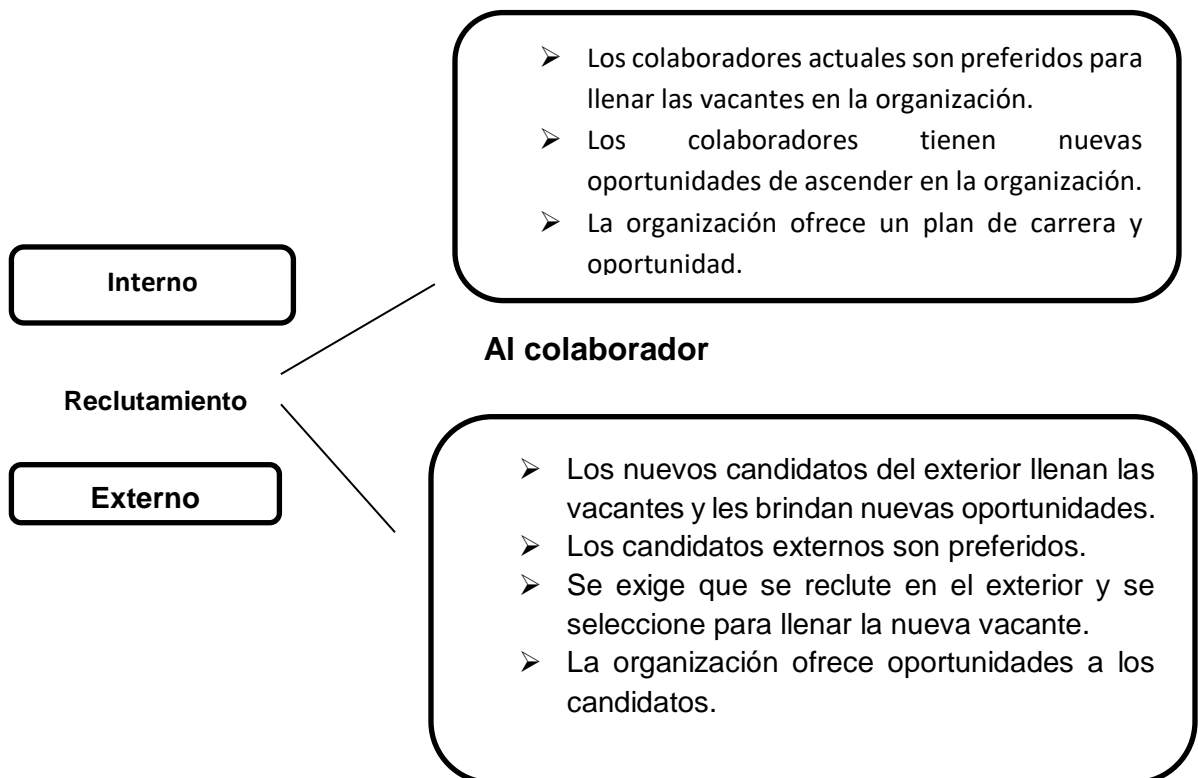
El reclutamiento externo actúa en los candidatos que desean ingresar y por lo tanto sean sometidos a un proceso de selección de personal. En todo caso el reclutamiento interno se direcciona en la búsqueda de las aptitudes y competencias para poder sacar provecho de la forma adecuada tanto en todo lo que respecta el intelecto del personal.

El reclutamiento externo se enfoca en los candidatos que sean el mejor

recurso humano. Es un privilegio para el colaborador actual ofrecer nuevas oportunidades para el mejor funcionamiento; el reclutamiento externo se aborda de manera precisa y eficaz, efecto de alcanzar y a traer a los candidatos idóneos para que ocupe la vacante. Los reclutamientos internos y externos contribuirán a la formación continua y la actualización de banco del talento humano que servirá como fuente para los reclutamientos futuros.

Chiavenato, (2011)

Figura N°- 2 Tipos de Reclutamiento



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Nota 3 Tomado del libro de administración de recursos

Las ventajas y Desventajas del reclutamiento interno

El reclutamiento interno tiene varios factores:

Tabla N°- 2 Ventajas y desventajas de reclutamiento interno

Ventajas	DESVENTAJAS
Se aprovecha del recurso humano en la organización. Se motiva el desarrollo innovador y profesional del personal. Se realiza una mejor selección ya que los colaboradores son conocidos. Se disminuye el costo financiero al realizar reclutamiento interno.	Se puede bloquear la entrada de nuevas ideas, experiencias y expectativas. Se facilita el conservadurismo y favorece la rutina actual. Mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual de la organización. Funciona como un sistema cerrado de reciclaje continuo.

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Nota 4 Tomado del libro de administración de recursos humanos

Ventajas y desventajas del reclutamiento externo

A continuación, se presenta algunas:

Tabla N°- 3 Ventajas y desventajas de reclutamiento externo

Ventajas	Desventajas
<p>Se incorpora a la organización sangre nueva.</p> <p>Se aporta nuevos recursos humanos al patrimonio de la organización.</p> <p>Crece los conocimientos intelectual y destrezas en la organización.</p> <p>Mejora la interacción con el talento humano.</p>	<p>Se disminuye la motivación de los trabajadores en la organización.</p> <p>Carencia de la fidelidad de los trabajadores ya que se ofrece oportunidad a extraños.</p> <p>Requiere aplicar técnicas de selección para elegir a los candidatos externos.</p> <p>Tiene un alto costo e inseguro que el reclutamiento interno.</p>

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Nota 5 tomado del libro administración de recursos humanos

Selección

La selección funciona como varios filtros que permiten el ingreso de nuevo personal a la organización, solo aquellas que cumplan o cuenten con las características deseadas. Antes se lo conocía en que solo consistía en la buena elección y tenía que ser precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento adecuado.

Jairon, (2017). “La selección consiste en elegir y clasificar a los candidatos mas oportunos para satisfacer las carencias en la organización. Seleccionar significa que se debe tener claras las tareas que se van a realizar y los requisitos que se deben llevar a cabo.”

El proceso de selección es esencial dentro del manejo del talento humano, la estrategia de recursos humanos, el respectivo análisis de puesto y el reclutamiento se realizan básicamente como una base poder seleccionar al personal; así se tiene conocimiento que el proceso se lo ha realizado de

manera incorrecta se desperdiciarán los esfuerzos anteriores provocando así que el área de la empresa no llegue a alcanzar sus metas propuesta al inicio. Selección no es otra cosa que elegir a un candidato que sea de manera aleatoria pero que sea de acuerdo a los criterios que se han establecidos. Esto comienza cuando se tiene definido el perfil requerido por el jefe de área que ha solicitado para que cubra dicho puesto y el mismo ha dejado en claro las expectativas que deseen que se cumplan.

Importancia de la selección

La importancia de la selección es la que radica, a través de un adecuado proceso de selección medianre la cual aumenta las posibilidades de dar con la persona idónea, es decir, la persona que reúna de manera más ajustada los requisitos que el puesto requiere.

Lo procesos pueden implicar inversión y tiempo, sin embargo, se pueden lograr beneficios para la compañía y varias ventajas para la misma. Tambien provee a la empresa de personas calificadas adecuadas para su funcionamiento, se obtiene las siguiente ventajas:

- Las personas adeuadas y calificadas no necesitan de capacitación.
- Menos tiempo de inducción al ingreso a la organización.
- Mejor efectividad al momento de realizar las actividades.

Las personas son ayudadas a poder colocarse en los cargos más adecuados dependiendo de sus características personales, con ello se obtiene la siguiente ventaja:

- Personal más satisfecho en el trabajo y al realizar las actividades.
- Meyor duración y fidelidad en las organizaciones.

Proceso de selección

En este proceso se conocen una serie de pasos que ayudan a la elección del individuo idóneo para que ocupe la vacante. Esto implica optar entre varios candidatos reclutados lo más acertados para apoderarse de los cargos existentes. Según Grados, (2013) “Mediante la importancia de realizar mejores procesos de selección se busca obtener mejores expectativas del personal en su desempeño actividades, por tanto, la evaluación debe de realizarse de forma precisa.” Este proceso representa una serie de lineamientos específicos que son utilizados para establecer que solicitante serán elegidos, los procesos inician al momento que una persona solicite la oferta de empleo y finaliza cuando contratan a uno de los solicitantes.

Contratación

La contratación es un contrato a un individuo a través de la cual se conviene, acuerda entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado, por la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, percibirá una suma de dinero estipulada en ciertas condiciones. Chiavenato, (2011)

Inducción

Según Dessler, (2009) “La inducción del personal consiste en la orientación, ubicación y la supervisión que se les efectúa al ingreso a los nuevos trabajadores durante el periodo de desempeño inicial y su adaptación y rendimiento en la organización.

Las actividades pueden llevarse a cabo de las siguientes formas:

- Presentación breve.
- Comunicación entre compañeros.
- La entrega de manuales que contengan misión, visión y políticas de la empresa. (es decir, derechos y obligaciones).

- Recorrido guiado por las instalaciones de la empresa.

Se deben considerar de suma importancia las siguientes acciones:

- Presentar al nuevo trabajador a su jefe inmediato, a su vez este lo presentara a sus compañeros.
- Breve explicación del jefe dando a conocer en qué consistirá su trabajo y la descripción del puesto.
- El jefe del departamento deberá enseñarles los sitios generales de la organización.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño consiste en una herramienta para mejorar al recurso humano de la organización es útil cuando se tiene que considerar el sentir de los empleados.

Existen un sin número de técnicas y modelos para poder llevar a cabo una evaluación de desempeño adecuada. Cuesta, (2011)

En la evaluación de desempeño se mide el grado en que el trabajador está logrando las actividades asignadas, identificando si dicho trabajador está cumpliendo o no con los requisitos señalados en el análisis de su puesto. Por lo tanto, es importante comunicarle al trabajador por escrito en primera instancia una descripción detallada de las funciones y actividades que están bajo su responsabilidad realizar desde el proceso de inducción; la organización con esta información podrá definir cuáles son los criterios de evaluación del desempeño del trabajador a considerar, los cuáles también deben ser comunicados por escrito a todos los que conforma a la organización. La evaluación de desempeño para que tenga validez, confiabilidad y practicidad, requiere estar basado en normas y medidas del desempeño:

- Normas de desempeño: Son los niveles establecidos para medir resultados en cualquier puesto de desempeño de los trabajadores.
- Funciones que se incluyen en la descripción del puesto, se puede decidir qué conductas son decisivas y se deben evaluar.
- Medidas del desempeño: Consisten en identificar las conductas que determinan el buen desempeño (habilidad, rapidez).

Métodos de evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se puede realizar por distintos medios que pueden variar en la compañía.

Algunos métodos a utilizar son:

- Escala de clasificación.
- Escalas de clasificación basadas en la conducta.
- Lista de verificación.
- Método de elección forzada.
- Método de incidentes críticos.
- Métodos de investigación de campo.
- Método de autoevaluaciones.
- Administración por objetivos.

Luego de conocer los resultados de la evaluación es necesario comunicarse o entrevistarse con los colaboradores evaluados para conocer la descripción de los puestos y diferenciar las evaluaciones anteriores, con la finalidad de establecer un plan de acción, ya sea para consolidar las fortalezas o remediar las deficiencias del trabajador, que le pueda servir como guía de lo que se espera de su desempeño en el futuro.

Importancia de la evaluación del desempeño

La importancia de la evaluación de desempeño juega un factor primordial en el recurso humano y relevancia en la organización, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado de cada colaborador que aporta a la empresa, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales.

Desempeño laboral

Según Porret, (2008) dice que el desempeño laboral “Consiste en conocer las áreas de trabajo que se deben analizar los directivos para medir el rendimiento, deben tener en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa”.

Clima laboral

Los elementos relacionados con el clima laboral del personal, que conforman la cultura de la compañía; es por ello que una percepción negativa de cualquiera de dichos elementos podría desencadenar problemas que afectan directamente en el recurso humano (como el estrés), por lo que define la idea de que el clima laboral es un tipo de actitud colectiva producida y reproducida por las interacciones de los colaboradores de una empresa.

Se puede concluir que la importancia del clima laboral se basa en el comportamiento de un empleado no es obtenido por las condiciones laborales existentes, sino por las percepciones y de las condiciones relacionadas de la empresa.

Flujograma

Según Polanco, (2012) “Los flujogramas son representaciones a través de las figuras geométricas las misma que nos sirven para seguir una secuencia de una fase o proceso que se va a elaborar”, por lo que están unidos por flechas que se enlazan desde el inicio hasta el final de un proceso. Los flujogramas son fáciles de entender debido a su breve contenido que posee.

Importancia del flujograma

Los flujograma son muy importante en la actualidad ya que la mayoría de las empresas ya sean pequeñas o grandes lo utilizan porque es más fácil de entender el orden que está siguiendo un procesp, y a la vez les permite realizar mejoras necesrias.

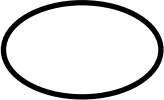

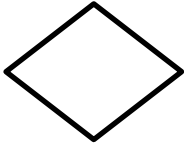
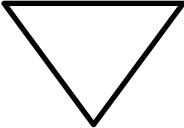
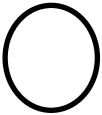
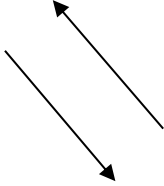
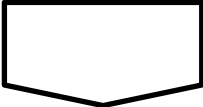
Tipos de diagramas de flujos

Existen tres tipos de diagramas y son los siguientes:

- **Diagrama vertical:** Este se lo realiza de aarriba hacia abajo con la secuencia de la lista de operaciones en donde se detalla la información que se va a preentar.
- **Diagrama horizontal:** Se presenta de izquierda a derecha la secuencia de tareas.
- **Diagrama panorámico:** Esta secuencia se desarrolla en vertical y horizontal, en este formato se comprende de manera más fácil todas las tareas que se ejecuten en un puesto o departamento.

Simbología de los diagramas de flujo

Tabla N°- 4 Diagrama de flujos ANSI

Símbolo	Representa
	Inicio/ Fin
	Operación Actividad
	Decisión
	Almacenamiento
	Conector
	Lineas de flujo
	Conector de página

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Nota 6 Tomado de la simbología ANSI

Quintana, (2014). La administración es una necesidad universal, se define

como disciplina que contiene un conjunto de técnicas y herramientas que son necesarias estudiar con todo compromiso y profundidad.

Las modalidades de la administración se despliegan en tres condiciones; políticas, económicas, sociales y culturales que se deben tomar en cuenta cuando se presentan problemas empresariales aquellos necesitan soluciones prácticas, tomando como ejemplo los tratados de libre comercio o innovaciones tecnológicas que surge la necesidad de la administración.

Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo establecido.

Arena, (2011). Dentro de la definición se destacan los medios por los cuales el concepto de administración de objetivos organizacionales a través de un “Esfuerzo humano combinado”. La importancia de esfuerzo como el de jefe, subalterno es determinante para el logro de las metas.

Los Recursos Materiales también son importante ya que logran objetivos de la empresa, la capacidad instalada de los insumos o para la producción, son esenciales para satisfacer las necesidades, que la Sociedad Demanda, obteniendo mayores utilidades para la empresa.

Por eso la definición de la administración con lleva a determinar su importancia debido a las exigencias que día a día conllevan en la época actual.

2.3.- Fundamentación Legal

En la republica del Ecuador y en las 24 provincias del país, todas las actividades lícitas se desarrollan bajo la normativa establecida en la constitución vigente 2008, en ella se establecen las normativas necesarias establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2022, para el desarrollo de esta investigación también se considerarán las reformas al código del trabajo al IESS.

Constitución Política de la República del Ecuador

En el Art. 14, TÍTULO II, DE LOS DERECHOS

Capítulo II: “Derechos del Buen Vivir”, Sección Segunda indica que: “Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*”.

Además, en este Artículo se declaran de interés público: “La preservación del medio ambiente..... la prevención del daño ambiental...”

En el **Art. 15** de esta misma sección se establece que: “El estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto.”

En el **Capítulo VI: Derechos de Libertad**, Art. 66, se indica que se garantizará a las personas:

“2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo...”

“27. El derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza.”

En el **Capítulo VII: Derechos de la Naturaleza**.

Art. 71. se establece que “Toda persona, comunidad, pueblo, nacionalidad podrá exigir a la autoridad pública el cumplimiento de los derechos de la naturaleza...”

El estado incentivará a las personas naturales y jurídicas, y a los colectivos, para que protejan la naturaleza, y promoverá el respeto a todos los elementos que forman un ecosistema.”

Art. 72. La naturaleza tiene derecho a la restauración. Esta restauración será independiente de la obligación que tienen el estado y las personas naturales y jurídicas de indemnizar a los individuos y colectivos que dependan de los sistemas naturales afectados.

Art. 74. Las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades tendrán derecho a beneficiarse del ambiente y de las riquezas naturales que les permitan el buen vivir.

Art. 83. Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y en la Ley:

Plan Nacional de desarrollo 2017 – 2021

A 2021 se concibe un Ecuador donde todos tengamos vivienda digna, especialmente los más pobres, donde los niños y las niñas no sufran de desnutrición, y los jóvenes puedan acceder a la educación superior, donde no exista violencia contra las mujeres, y se garanticen los derechos de la naturaleza. Un país productivo en que todos tengamos empleo digno, y el desarrollo rural sea una prioridad. Un Ecuador basado en la transparencia, la participación, la honestidad y la solidaridad, con un Estado plurinacional e intercultural que reconozca las diversas identidades que habitamos en el territorio nacional, un Estado cercano a la ciudadanía, y en el que se fortalezca una política exterior soberana y de paz. Con estos fundamentos el Plan

Nacional de Desarrollo, para el período 2017-2021, se organiza en tres Ejes Programáticos y nueve Objetivos Nacionales de Desarrollo, sobre la base de la sustentabilidad ambiental y el desarrollo territorial.

El primer eje del Plan, “Derechos para todos durante toda la vida”, establece la protección de las personas más vulnerables, afirma la plurinacionalidad e interculturalidad, plantea el combate a la pobreza en todas sus dimensiones y todo tipo de discriminación y violencia, y garantiza los derechos de la naturaleza.

El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”, plantea consolidar el sistema económico social y solidario, ampliar la productividad y competitividad, generar empleo digno, defender la dolarización, y redistribuir equitativamente la riqueza; además busca garantizar la soberanía alimentaria y el desarrollo rural integral. Finalmente, el tercer eje, “Más sociedad, mejor Estado”; promueve la participación ciudadana y la construcción de una nueva ética social basada en la transparencia y la solidaridad, un Estado cercano con servicios de calidad y calidez, abierto al diálogo social permanente, así como la soberanía y la paz, posicionando estratégicamente al Ecuador en el mundo.

Para implementar el modelo de desarrollo propuesto, es indispensable mirar al territorio como el espejo donde se concretan todas las metas propuestas; es por esto que en la Estrategia Territorial Nacional se parte de la interpretación del modelo territorial ecuatoriano, entendiéndolo como una construcción social, con sus limitaciones y potencialidades; conociendo el medio físico y sus recursos naturales, como ejes centrales del desarrollo y de satisfacción de necesidades. Presentamos así, un Plan para Toda una Vida, para las presentes y futuras generaciones. Se trata de un Plan corto, concreto y transparente para que todas y todos los podamos leer y utilizar, que motiva el diálogo sobre los grandes Objetivos Nacionales de Desarrollo, que se actualiza con los aportes ciudadanos; y que direcciona la gestión pública para el cumplimiento de los programas de gobierno y el logro de metas nacionales.

Código de comercio

ARTICULO 7.- Ningún individuo se le coartará la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo, a menos que esa libertad resulte contraria a los intereses de los mismos trabajadores o de la colectividad, ni se cobrarán por dicho ejercicio otras cuotas e impuestos que los autorizados por las leyes respectivas.

En la actualidad nos damos cuenta como algunos obreros trabajan horas extras y hay ocasiones en que los jefes suelen cancelar la mitad de las cuotas, o sino no le pagan, el tiene la libertad de demandar a la empresa porque no cancelan algunas cuotas esto llevara que la empresa tenga problemas, los jefes o las autoridades de ahí deben saber que ellos están trabajando para las empresas y necesitan de su sueldo completo.

2.4.- Definiciones conceptuales

Universalidad: Existe en cualquier grupo social y además es susceptible de aplicarse lo mismo en una empresa industrial, ya sea en un hospital, escuela, etc.

Valor Instrumental: Su finalidad es eminentemente práctica, resulta ser un medio para lograr un fin y no un fin en sí misma: ya que mediante ésta se busca obtener resultados.

Unidad temporal: Para fines didácticos se distinguen diversas fases y etapas en el proceso administrativo, esto no significa que existan aisladamente. Todas las partes del proceso administrativo existen simultáneamente.

Amplitud de Ejercicio: Se aplica en todos los niveles o subsistemas de una organización formal.

Especificidad: Aunque la administración se auxilie de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico.

Interdisciplinarietàad: La administración es a fin a todas aquellas ciencias y técnicas relacionadas con la eficiencia en el trabajo.

Flexibilidad: Los principios administrativos se adaptan a las necesidades propias de cada grupo social en donde se aplican. La rigidez en la administración es inoperante. Zacarias, (2011)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.- Datos de la empresa

La empresa **BAQUERIZO Y ASOCIADOS**, se encuentra ubicada en la provincia de Santa Elena, fue constituida el 14 de abril del 2010. Su actividad ofertante es la realización de Proyectos Sociales para los GAD de las Provincias.

Misión:

Baquerizo & Asociados, es una empresa dedicada a la realización de proyectos que beneficia a las personas de la provincia de Santa Elena.

Se trata con el objetivo de satisfacer las necesidades de calida y cumplimiento de sus clientes dentro de unas relaciones de mutuo respeto dentro del marco de sus obligaciones contractuales, para beneficio de su entorno social, cultural y economico.

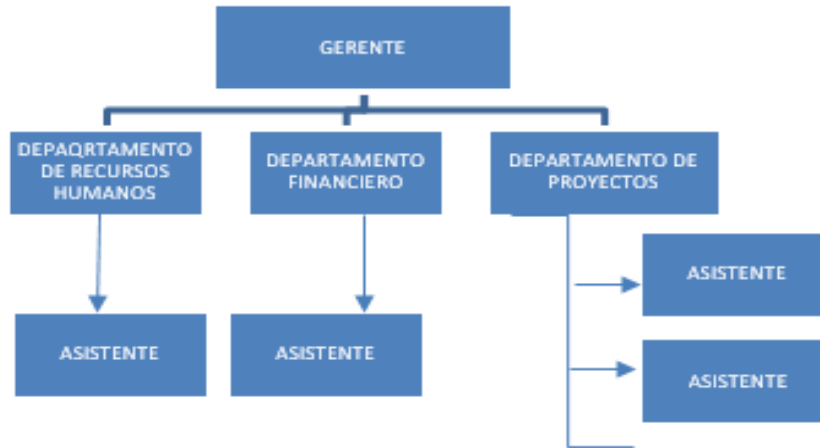
Visión:

Se busca un liderazgo local apoyando en la mas efectiva y en la solvencia profesional de su grupo humano como base primordial para su proyección a mercados mas amplios y sostener asi un crecimiento local acorde con la condiciones de la demanda.

Para el 2020 Baquerizso & Asociados , quiere ser la empresa de realización de proyectos lideres en la provincia de Santa Elena en eficiencia y ayuda a la sociedad.

Organigrama estructural

Figura N°- 3 Organigrama Estructural



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Plantilla de Trabajadores

Tabla N°- 5 Trabajadores

COLABORADORES	NUMERO
GERENTE GENERAL	1
JEFE DE TALENTO HUMANO	1
JEFE FINANCIERO	1
JEFE DE PROYECTOS	1
ASISTENTES	4
TOTAL	8

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Los clientes de la Empresa Baquerizo y Asociados son:

El municipio delo GAD de la Libertad, Municipio GAD de Santa Elena, Municipio GAD de Salinas, Prefectura de Santa Elena, Gobernación de Santa Elena

3.2 Diseño de la Investigación

La investigación se basará en un enfoque Cualitativo-Cuantitativo que permita conocer los hechos, procesos, estructuras en su totalidad, estimular la realización de ajustes, especificar las características principales y las fases para la realización de la Investigación.

3.3.- Tipos de Investigación

Descriptiva. - una de las primeras formas de aproximarse al problema de investigación. Se vale de los estudios narrativos del problema, determina las causas, para señalar la agrupación y sistematización de los elementos, de estudio (Arias, Investigación descriptiva, 2006)

Explicativa: consiste en establecer las causas de los eventos, fenómenos o sucesos que se estudian. Se manifestarán cada una de las actividades a realizar, definiciones de la administración de talento humano.

Correlacional: Se utilizará este proceso para relacionar la variable independiente con la variable dependiente. Bernal, Investigación correlacional, (2006)

Campo: Desarrollado con base a entrevistas de un especialista en evaluación de desempeño con el superior inmediato, mediante el cual se verifica y evalúa el desempeño de sus subordinados. Mediante este método, la evaluación del desempeño la efectúa el superior (jefe), pero con asesoría de un especialista (staff) en evaluación del desempeño.

El especialista va a cada una de las secciones para entrevistar a los jefes sobre el desempeño de sus respectivos subordinados. Aunque la evaluación sea responsabilidad de línea de cada jefe, hay un énfasis en la función de staff en asesorar de manera más completa a cada jefe. Echavarría, (2012)

3.4 Según su Diseño

La población: Es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997). La población se define como la totalidad del fenómeno donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Tabla N°- 6 Población

COLABORADORES	NUMERO
GERENTE GENERAL	1
JEFE DE TALENTO HUMANO	1
JEFE FINANCIERO	1
JEFE DE PROYECTOS	1
ASISTENTES	4
TOTAL	8

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

La Muestra: Es la que puede determinar la problemática y que le es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo, (1997), afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

Tabla N°- 7 Muestra

COLABORADORES	NUMERO
JEFE DE TALENTO HUMANO	1
ASISTENTES	4
TOTAL	5

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

3.5.- Técnicas de investigación:

Encuesta: Ponce, (2014) permite la recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar.

Entrevista: Es una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Como técnica de recogida de datos, esta fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador. Según Denzin y Lincoln, (2005)

Entrevista realizada al Jefe de Departamento de Talento Humano

1.-¿ Cuanto tiempo tienes en la Empresa Baquerizo & Asociados?

Buen día, tengo en la empresa laborando 2 años, no ha sido nada facil estar en este puesto de trabajo. He realizado lo que mas he podido, hay cosas que deben cambiar pero eso ya depende de los mandos altos.

2.-¿Qué importancia crees que tiene el Departamento de Recursos Humanos para la empresa?

Si bien es cierto los Recursos Humanos son de vital importancia, es una area de soporte al negocio, creo que es parte fundamental, porque es la area donde se escoje a los mejores profesionales para que puedan cumplir desde el area de las personas los objetivos que se marcan en la empresa.

3.-¿Cuáles cree que son los retos con los que se enfrenta recursos humanos en la actualidad?

Creo que es el adaptarse al nuevo entorno, con personas cada vez mas preparadas en una era tecnologica que va muy rapida y que es cada vez mas exigente.

4.-¿ Cuales cree que son las prioridades para un departamento de Talento Humano?

La prioridad numero uno debe ser el cuidado y desarrollo de las personas unido de la mano de la consecución de objetivos de negocios. Colaboradores y negocio van de la mano.

5.-¿ Aque areas de Talento Humano les dan mas importancia o son mas relevantes?

Le doy mucha importancia a las areas de oficina, ya que si no se tiene estos basicos cubiertos facilmente las empresas van a perderse en lo que verdaderam en te importa que son las areas de desarrollo. En este es importante hacer bien las nominas de cada colaborador para que ocupe el puesto correcto, si no se lleva acabo esto se trabajara en un ambiente ostil.

3.6.- Analisis de la entrevista

Siguiendo los pasos del jefe de Talento Humano, se ve que esta capacitado para desempeñar el puesto de trabajo, lo que le hace falta es relacionarse mas con los colaboradores, mantiene buen ase ideas lo cual se le dificulta es por as orden es de sus subordinados.

Las estrategias paicadas por el entrevistador hizo que esto se a una charla amena para poder asi en ten der a la empresa Baquerizo & Asociados.

CAPITULO IV

ANALISIS DOCUMENTAL

Analisis e interpretación de la investigación realizada por medio de los resultados aplicando el metodo de la encuesta.

La encuesta se realizo a los 4 asistentes de diferentes departamento, incluido el departamento de talento Humano, en donde tuvo como objetivo buscar el mejoramiento de la Administración del departamento de Talento Humano de la empresa Baquerizo & Asociados de la provincia de Santa Elena.

Tambien se realizo 1 entrevista al Jefe del Departamento de Talento Humano para saber cuales son las falencias por parte del departamento. Acontinuacion se detalla cada resultado obtenido en la encuestas.

El desarrollo del proyecto estuvo enfocado en la Poblematica Ineficiente administración del talento humano, genera inadecuada contratación de mano de obra calificada de la empresa Baquerizo & Asociados Del Cantón Salinas; provincia de santa Elena, en el periodo 2017. Esta situación le ha generado inadecuado proceso de contratación del personal, ya que no cuenta con tipos de selecciones actualizadas y esto hace que se lleve una mala gestión financiera lo cual son bajos los ingresos para la empresa.

La encuesta se realizó a 4 asistentes de la Empresa Baquerizo & Asociados

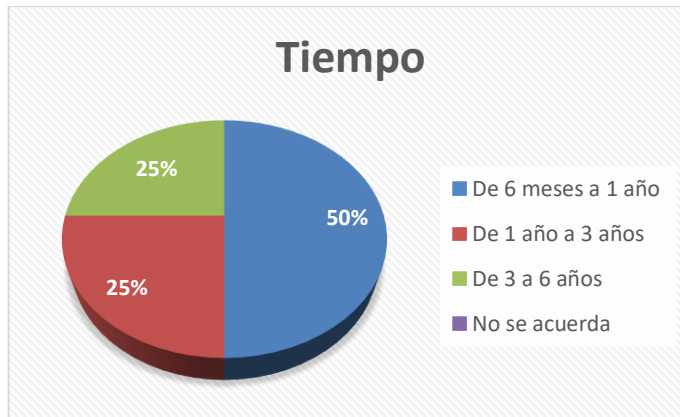
1.- Cuanto tiempo tiene usted laborado en la empresa Baquerizo & Asociados?

Tabla N°- 8 Tiempo

De 6 meses a 1 año	2
De 1 año a 3 años	1
De 3 a 6 años	1
No se acuerda	
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 4 Tiempo



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Analisis: Como podemos observar en la Figura N°- 4, el 50% de los encuestados manifestaron que el tiempo de trabajo de ellos es de 6 meses a 1 año, el 25% de 1 año a 3 años y el 25% de 3 a 6 años.

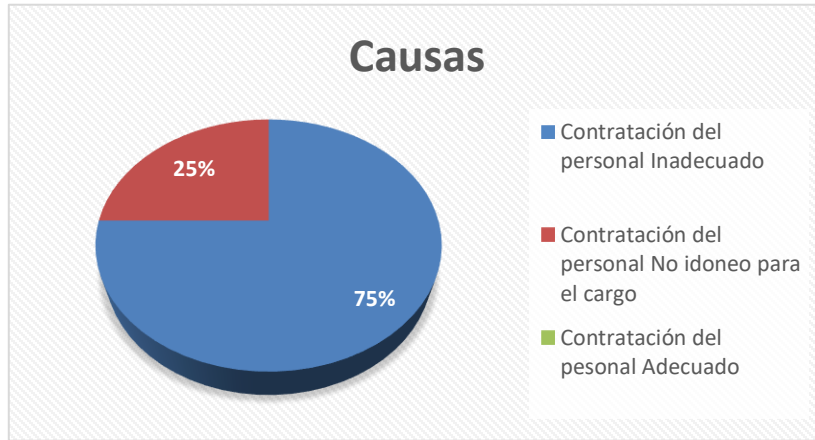
2.-¿ Cuales son las causas que esta atravesando la empresa Baquerizo & Asociados?

Tabla N°- 9 Causas

Contratación del personal Inadecuado	3
Contratación del personal No idóneo para el cargo	1
Contratación del personal Adecuado	
Falta de selección del personal	
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 5 Causas



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Aalisis: Como podemos observar en la Figura N°- 5, el 75% de los encuestados manifestaron que la contratacion del personal es la Inadecuada, el 25% tiene personal no idoneoa para el cargo.

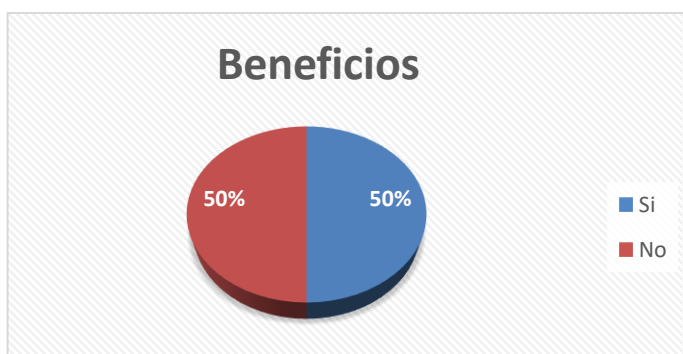
3.- ¿Cuánta usted con todos los beneficios d ley?

Tabla N°- 10 Beneficios

Si	2
No	2
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 6 Beneficios



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Analisis: Como podemos observar en la Figura N°- 6, el 50% de los encuestados manifiestan que no reciben todos los beneficios de ley, el otro 50% que si reciben.

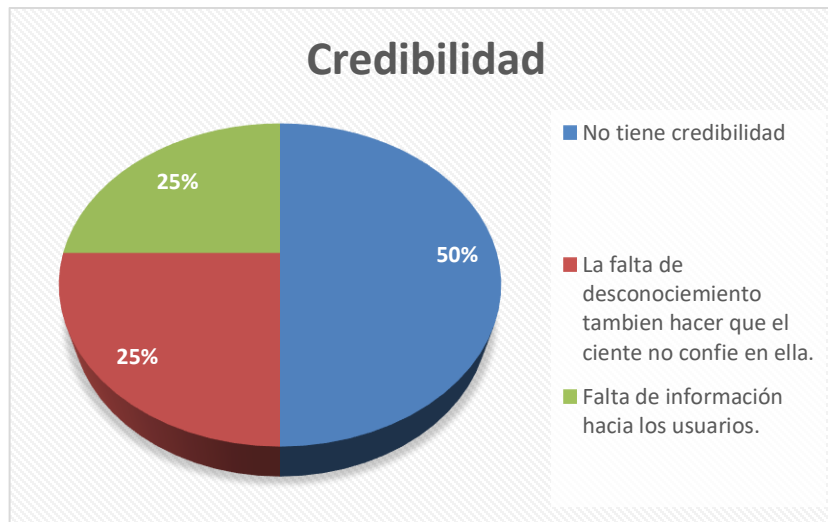
4.-¿ La empresa cuenta con la credibilidad para sus usuarios o clientes?

Tabla N°- 11 Credibilidad

No tiene credibilidad	2
La falta de desconocimiento también hacer que el cliente no confié en ella.	1
Falta de información hacia los usuarios.	1
Desconocimiento de Estrategias	
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 7 Credibilidad



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Analisis: Como podemos observar en la Figura N°- 7, el 50% de los encuestados manifestaron que la empresa No tiene Credibilidad, el 25% manifiesta que la falta de desconocimiento tambie hace que el cliente no confie en ella, el otro 25% manifiesta que le falta informacion hacia los usuarios.

5.-¿ Usted sabe de que manera afecta la mala administración del departamento de talento humano?

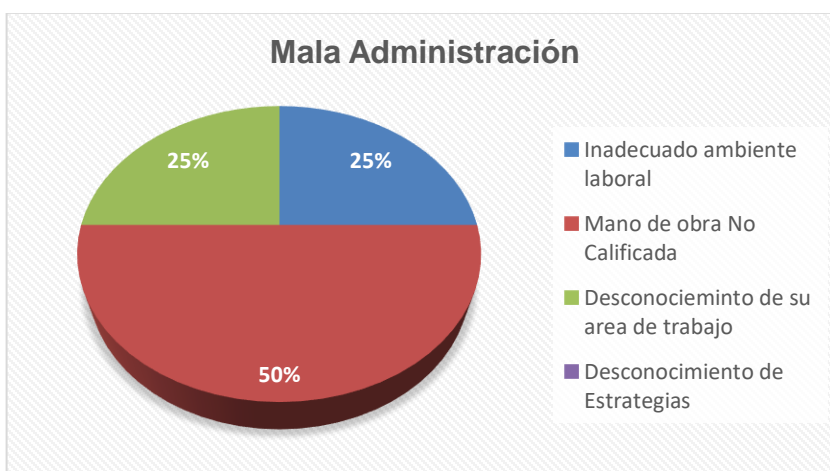
Tabla N°- 12 Mala Administración

Inadecuado ambiente laboral	1
Mano de obra No Calificada	2
Desconocimiento de su área de trabajo	1

Desconocimiento de Estrategias	
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 8 Mala Administración



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Analisis: Como podemos observar en la Figura N°- 8, el 50% de los encuestados manifestaron que los empleados mantienen una mano de obra no calificada lo cual hace que el trabajo no este acorde a lo establecido, el 25% mantiene un inadecuado ambiente laboral, el 25% desconocen el area de trabajo.

6.-¿ Recibio usted alguna capacitación al momento de pertenecer a la empresa?

Tabla N°- 13 Capacitación

Si	2
No	2
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 9 Capacitación



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Analisis: Como podemos observar en la Figura N°- 9, el 50% manifiestan qu si han recibido las cpacitaciones al momento de in gresar a la empresa, el otro 50% manifiestan que no han recibido ninguna capacitación.

7.-¿ Usted asistiria a las capacitciones que la empresa realizara para el bienestar suyo y de la empresa?

Tabla N°- 14 Asistencia

Si	3
No	

Talvez	1
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 10 Asistencia



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Analisis: Como podemos observar en la Figura N°- 10, el 75% de los encuestados manifestaron que si recibirian la capacitacion dada por la empresa, el 25% no estan seguros de asistir.

8.-¿ Cree usted que se deba cambiar al jefe de Departamento de Talento Humano para el beneficio de la empresa?

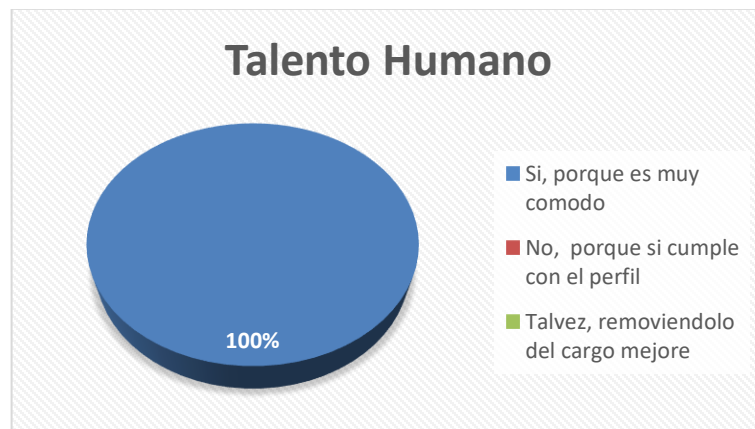
Tabla N°- 15 Departamento de Talento Humano

Sí, porque es muy cómodo	4
No, porque si cumple con el perfil	

Talvez, removiéndolo del cargo mejore	
Total	4

Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Figura N°- 11 Departamento de Talento Humano



Elaborado por: José Hitler Collins Baquerizo

Analisis: Como podemos observar en la Figura N°- 11, el 100% manifiesta que4 cambian al jefe de4l Departamento de Tawlento Humano, ya que ha seleccionado mal al personal

4.2 Plan de Mejora

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	Costo
Implementar de un mejoramiento del departamento de Talento Humano	No cuenta con un personal especializado en el tema	Mediante un análisis de pue4sto y una buena selección del personal para que ocupe ese cargo	El 1 de septiembre del 2018	Los seleccionados para ocupar dicho cargo	En las instalaciones de la Empresa	\$200
Capacitar al personal para la adecuada selección del personal	La empresa no cuenta con personal idoneo para el cargo	Por medio de un sitio web, para que se postulen para la plaza de trabajo aperturada	El 1 de septiembre del 2018	Colaboradores de la empresa Baquerizo & Asociados	En las instalaciones de la Empresa Baquerizo & Asociados	\$600

Proponer acciones de mejora para la contratación del personal de mano de obra.	No hay una buena selección del personal de 4 m ano de 4 obra lo que 4 dificulta los avances de los trabajos	Mediante insentivos a los colaboradores para que se esfuercen por trabajar	El 1 de septiembre del 2018	Departamento de Talento Humano	En las instalaciones de la Empresa Baquerizo & Asociados	\$600
Mejorar la interacción con los colaboradores y Jefe de Talento Humano	No hay una buena comunicación por parte de los subordinados	Participando en reuniones mensuales, para que lleven una buena comunicación	El 1 de septiembre del 2018	Todos los colaboradores de la empresa y sus mandos altos	En las instalaciones de la Empresa Baquerizo & Asociados	\$300

Conclusiones

- Se fundamentó mediante consulta bibliográfica lo concerniente a administración del talento humano y contratación de mano de obra calificada, para incrementar la literatura al respecto
- Se diagnosticó el proceso de contratación de personal que viene desarrollando la empresa Baquerizo & Asociados, en procura de determinar las falencias de la problemática
- Proponer acciones de mejoras para el proceso de contratación de mano de obra calificada.

En el trabajo investigativo se encontro algunas falencias por parte del departamento de Talento Humano, lo cual dificulta la sección del personal lo que hace que solo sea escojido o recomedado por la cupula mayor.

La inexistencia de un reclutamiento de acorde al puesto de trabajo hace que se trabaje de una manera no idonea en la empresa.

No mantienen buenas relaciones con los subordinados o jefes del área de trabajo. Esto crea realizar un trabajo por lo que le pagan a diferencia de que le guste lo que hace.

La falta de capacitaciones al momento de ingresar es otro inconveniente que mantiene laq empresa por lo que sus colaboradores no saben que servicio o trabajo van a realizar.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa una Propuesta para el mejoramiento de la Administración en el departamento de Talento Humano.

Implementar procesos de reclutamiento via online y que cumplan con los cargos requeridos por la empresa, para que estén actos en laborar en la misma.

Realizar capacitaciones al momento del reclutamiento del personal y una vez que el colaborador este en la empresa, indicarle cuales son los oficios el cual va desempeñar.

Incentivar a los colaboradores, mediante capacitaciones o bonos mensuales.

Realizar charlas semanales con los directivos y subordinados para dar a conocer los beneficios que le ofrece la empresa.

Implementar reuniones para que mejore las relaciones de los colaboradores y del departamento de talento Humano.

Capacitar al departamento de Talento Humano para que no cometa errores al momento de hacer la selección del reclutamiento del personal y así no haya personal no idóneo al cargo.

Bibliografía

- Alles,. (2013). subsistemas de los recursos humanos.
- Ansoff, H. I. (2016). *Estrategias de innovacion* . Mexico: Harvard. .
- Arena. (2011). Recursos humanos. Mèxico: Ediciones Paidos.
- Arias. (2006). Investigación descriptiva. Argentina: Editorial Planeta.
- Arias. (2006). Metodología de la investigación - descriptiva. Colombia: Editorial Kailos.
- Ayensa . (2013).
- Ayensa. (2013). funciones del departamento de talento humano.
- Bernal. (2006). Investigación correlacional. México: Editorial Mc Grill.
- Bernal. (2006). Metodología de la investigación - correlacional. Mèxico: Editorial Mc Grill.
- Calle. (2016). Administración. Colombia: Editorial Paidos.
- Carpio. (2012). Metodología de la investigación - explicativa. Argentina: Ediciones Planeta.
- Castillo. (2006). importancia del reclutamiento.
- Chiavenato. (2009). *Gestion del talento humano*. Obtenido de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Chiavenato. (2011). manual.
- constitucion. (2015). *editores legales*. Recuperado el 14 de noviembre de 2017, de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Cuesta. (2011). *eveluacion de desempeño*.
- Denzin y Lincoln. (2005). *Entrevista* .
- Dessler. (2009). *INDUCCION*.
- Echavarria, F. (6 de Marzo de 2012). *Administracion de empresas*. Obtenido de Administracion de empresas: <http://admindeempresas.blogspot.com/2008/06/mtodo-de-investigacin-de-campo.html>

- Goldman. (2004). *Gestión del talento humano*. Argentina: Ediciones Planeta.
- Grados. (2013). *PROCESO DE SELECCION* .
- Jairon. (2017). *seleccion*.
- Luthans. (2002). *Gestión del talento humano* . Colombia: Editorial Paidós.
- Ortiz, J. A. (22 de febrero de 2013). *monografias.com*. Recuperado el 28 de agosto de 2017, de monografias .com: <http://www.monografias.com/trabajos7/admi/admi.shtml>
- Peralta. (2013). *Antecedentes de la administración*. México : Ediciones Mc Grill.
- Peréz. (2012). *Historia de la administración* . México: Ediciones Mc Grill.
- Polanco. (2012). *flujograma*.
- Ponce. (2014). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Porret. (2008). *desempeño laboral*.
- Quintana. (2014). *Administración*. Colombia: Ediciones ECOE.
- RENA. (2008). Obtenido de <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/HT4a.html>
- Robbins. (2000). *Talento humano*. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Administraci%C3%B3n.html?hl=es&id=oVHIFmFi_ToC
- Rodríguez. (2009). Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/>
- Tamayo. (2007). *Talento Humano*.
- Tamayo y Tamayo. (1997). *Muestra*.
- Tamayo y Tamayo. (1997). *Población* .
- Zacarias, M. d. (9 de septiembre de 2011). *monografias.com*. Recuperado el 23 de septiembre de 2017, de <http://www.monografias.com/trabajos33/que-es-la-administracion/que-es-la-administracion.shtml>

ANEXOS

Encuesta realizada a los cuatro asistentes de los departamentos de la empresa Baquerizo & Asociados

1.- Cuanto tiempo tiene usted laborado en la empresa Baquerizo & Asociados?

De 6 meses a 1 año
De 1 año a 3 años
De 3 a 6 años
No se acuerda
Total

2.-¿ Cuales son las causas que esta atravesando la empresa Baquerizo & Asociados?

Contratación del personal Inadecuado
Contratación del personal No idoneo para el cargo
Contratación del pesonal Adecuado
Falta de selección del personal
Total

3.- ¿Cuánta usted con todos los beneficios d ley?

Si
No
Total

4.-¿ La empresa cuenta con la credibilidad para sus usuarios o clientes?

No tiene credibilidad
La falta de desconocimiento tambien hacer que el ciente no confie en ella.
Falta de información hacia los usuarios.
Desconocimiento de Estrategias
Total

5.-¿ Usted sabe de que manera afecta la mala administración del departamento de talento humano?

Inadecuado ambiente laboral
Mano de obra No Calificada
Desconocimiento de su area de trabajo
Desconocimiento de Estrategias
Total

6.-¿ Recibio usted alguna capacitación al momento de pertenecer a la empresa?

Si
No
Total

7.-¿ Usted asistiría a las capacitaciones que la empresa realizara para el bienestar suyo y de la empresa?

Si
No
Talvez
Total

8.-¿ Cree usted que se deba cambiar al jefe de Departamento de Talento Humano para el beneficio de la empresa?

Si, porque es muy comodo
No, porque si cumple con el perfil
Talvez, removiendolo del cargo mejore
Total

Entrevista realizada al Jefe de Departamento de Talento Humano

1.-¿ Cuanto tiempo tienes en la Empresa Baquerizo & Asociados?

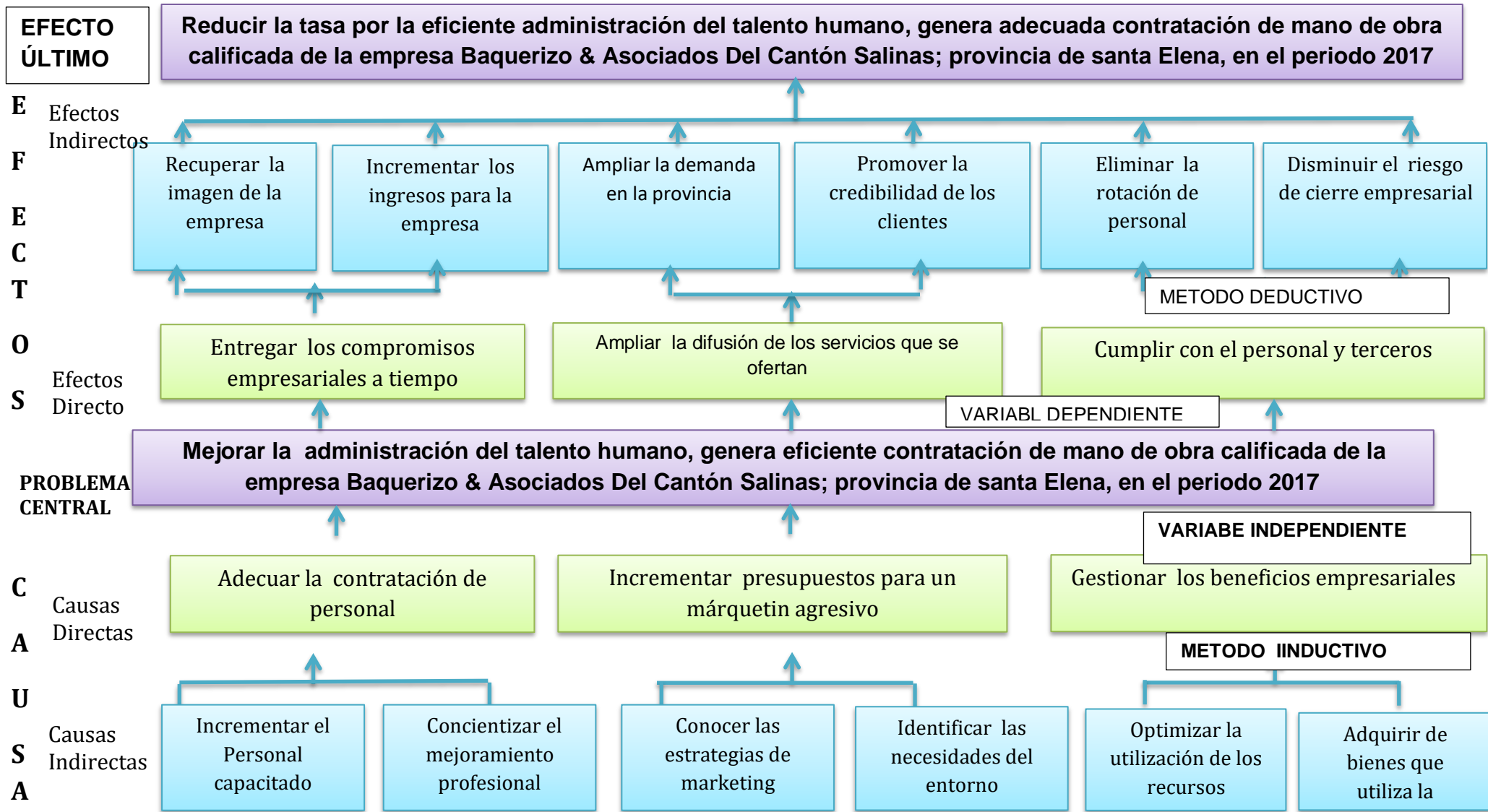
2.-¿Qué importancia crees que tiene el Departamento de Recursos Humanos para la empresa?

3.-¿Cuáles cree que son los retos con los que se enfrenta recursos humanos en la actualidad?

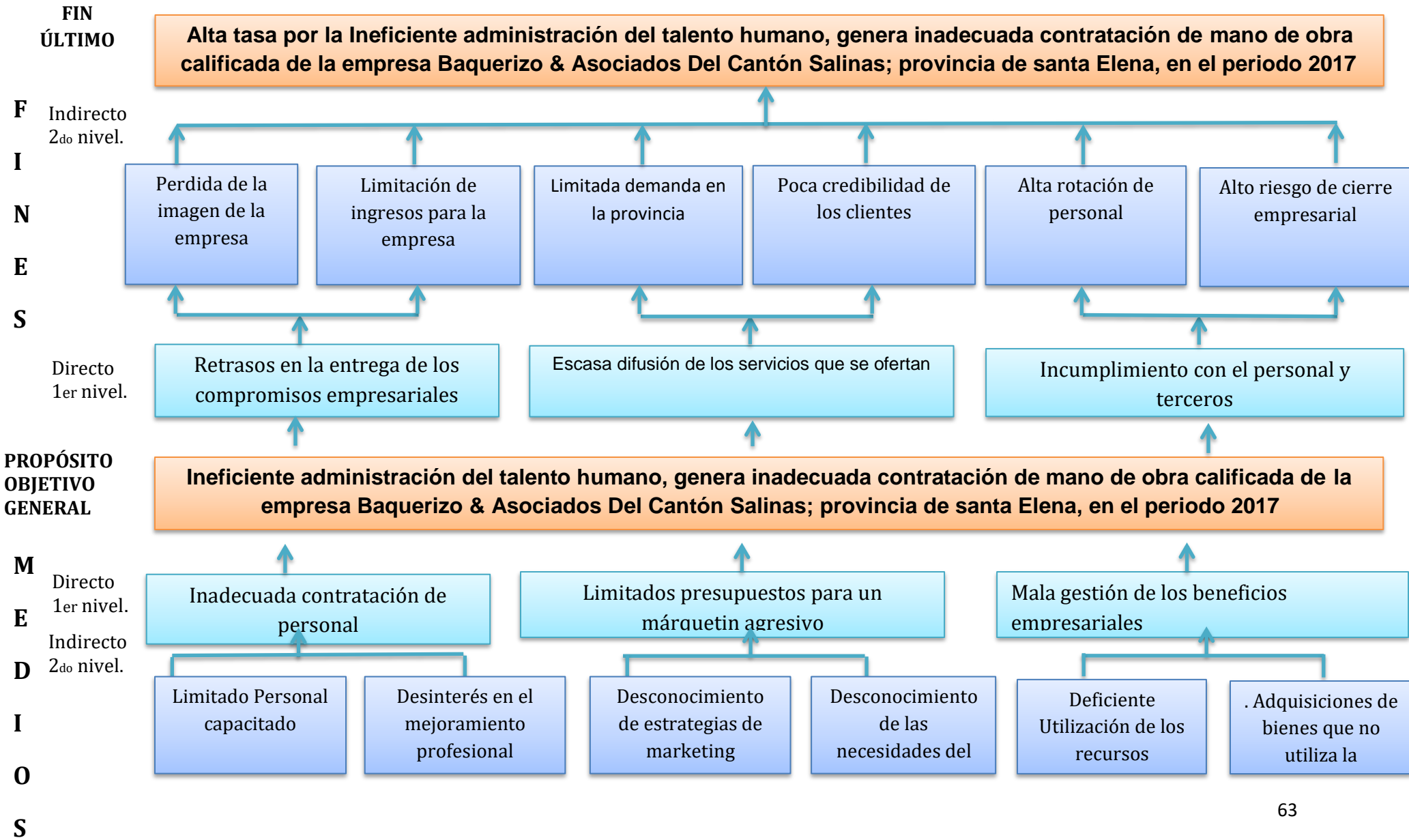
4.-¿ Cuales cree que son las prioridades para un departamento de Talento Humano?

5.-¿ Aque areas de Talento Humano les dan mas importancia o son mas relevantes?

ÁRBOL DE PROBLEMAS (-)



ÁRBOL DE OBJETIVOS (+)



FOTOGRAFIA DE REUNION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO



FOTOGRAFIA DEL ESTUDIANTE EN LA OFICINA DE TALENTO HUMANO





Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología
Código SENESCYT 2.197

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

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

CERTIFICO:

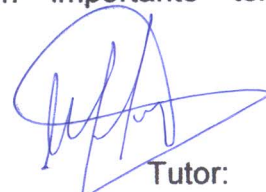
Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN EN TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA BAQUERIZO Y ASOCIADO UBICADA EN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA”** y problema de investigación: **Ineficiente administración del talento humano, genera inadecuada contratación de mano de obra calificada de la empresa Baquerizo & Asociados Del Cantón Salinas; provincia de santa Elena, en el periodo 2017, presentado por José Hitler Collins Baquerizo, como requisito previo para optar por el título de:**

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.


Egresado:

José Hitler Collins Baquerizo


Tutor:

Ing. Com. Mario López Perero Mba.



Factura: 002-010-000021364



20182403002D01361

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20182403002D01361

Ante mí, NOTARIO(A) GUIDO BENJAMIN MORENO ORDOÑEZ de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) JOSE HITLER COLLINS BAQUERIZO portador(a) de CÉDULA 0927660654 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en LA LIBERTAD, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLAUSULA DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. LA LIBERTAD, a 23 DE AGOSTO DEL 2018, (14:41).

Collins

JOSE HITLER COLLINS BAQUERIZO
CÉDULA: 0927660654



[Handwritten signature]

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



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN



Yo, José Hitler Collins Baquerizo en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA BAQUERIZO Y ASOCIADOS UBICADA EN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA. 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.*

José Hitler Collins Baquerizo

Nombre y Apellidos del Autor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Collins", written over a horizontal line.

Firma

No. de cedula: 0927660654

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Collins

Número único de identificación: 0927660654

Nombres del ciudadano: COLLINS BAQUERIZO JOSE HITLER

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/SANTA ELENA/SANTA ELENA/SAN
JOSE DE ANCON

Fecha de nacimiento: 4 DE MARZO DE 1997

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: COLLINS MEJIA JOSE HITLER

Nombres de la madre: BAQUERIZO PIZARRO MERY

Fecha de expedición: 18 DE JUNIO DE 2018

Información certificada a la fecha: 23 DE AGOSTO DE 2018

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

N° de certificado: 183-149-02697



183-149-02697

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



CÉDULA DE CIUDADANÍA
APELLIDOS Y NOMBRES
COLLINS BAQUERIZO JOSE HITLER
LUGAR DE NACIMIENTO
SANTA ELENA
SANTA ELENA
SAN JOSE DE ANCON
FECHA DE NACIMIENTO **1997-03-04**
NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
SEXO **HOMBRE**
ESTADO CIVIL **SOLTERO**

No. **092766065-4**




INSTRUCCIÓN **SUPERIOR** PROFESIÓN / OCUPACIÓN **ESTUDIANTE**
APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE **COLLINS MEJIA JOSE HITLER**
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE **BAQUERIZO PIZARRO MERY**
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN **SALINAS 2018-06-18**
FECHA DE EXPIRACIÓN **2028-06-18**

V3343V2242




Collins
DIRECTOR GENERAL FIRMA DEL CEDULADO

Consulta Provincial Libertad 2018
CERTIFICADO DE VOTACION, DUPLICADO,
USANDO FOTO Y RUC DE NÚTICU

COLLINS BAQUERIZO JOSE HITLER
SANTA ELENA LA LIBERTAD
LA LIBERTAD LA LIBERTAD
6 USD:0
DELEGACION PROVINCIAL DE SANTA ELENA - 00
5357526 22/6/2018 15:11:48

5357526

DOY FE: Que el documento que antecede en 01 hojas es igual al documento original que me fue exhibido
Art. 18 numeral 5 Ley Notarial
La Libertad, 23/06/2018

Collins

DR. GUDIDO B. MORENO ORDÓNEZ
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN 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 Abader

Luis Alberto Abader

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma



Aclaración:

LO EXPUESTO ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, lo cual puede impedir la aceptación de los empastados

Usted debe traer la primera página del urkund sin empastar y ella como constancia garantiza la firma de los colaboradores del CEGESCYT (en Dpto)