



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

TEMA:

“Análisis FODA y gestión del Talento Humano en el Registro Civil de Manta, Año 2016.”

AUTORA:

Narcisa Elizabeth Vera Mendoza

**FACULTAD DE GESTIÓN, DESARROLLO
Y SECRETARIADO EJECUTIVO**

CARRERA DE SERVICIOS GERENCIALES

MANTA, SEPTIEMBRE DE 2016

TEMA

FODA y Gestión del Talento Humano, en el Registro Civil de Manta,
Año 2016.

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En atención a la Resolución No. 76-CF-GDSE de Consejo de Facultad, mediante la cual me designa Tutor del trabajo de titulación, “FODA y Gestión del Talento Humano, en el Registro Civil de Manta, Año 2016”. Realizado por la Srta. Narcisa Elizabeth Vera Mendoza, previo al título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo.

Certifico: Que se ha procedido a la revisión en su totalidad y determino que cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por esta razón me permito acreditarlo y autorizar a su autora para su presentación,

Manta, Septiembre del 2016

Econ. Mario Roberto Aráuz Chávez

Tutor de trabajo de titulación

III

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

La suscrita, portadora de la C.I. 131549529-9 hace constar que es autora del Proyecto de Investigación Científica titulado: “FODA y Gestión del Narcisa Elizabeth Vera Mendoza Talento Humano, en el Registro Civil de Manta, Año 2016” trabajo académico que constituye una labor investigativa personal realizada con la dirección del asesor Econ. Mario Aráuz Chávez.

En tal sentido, manifiesto la originalidad del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada; además expreso que se han respetado los aportes intelectuales de otros autores y se ha hecho referencia de ellos en el texto.

Manta, Septiembre de 2016

Narcisa Elizabeth Vera Mendoza

C.I. 131549529-9

DEDICATORIA

Dedico de manera muy especial este trabajo de tesis a Dios por haberme bendecido y guiado hasta cumplir una de mis anheladas metas. A mis padres, Miguel Vera Santana e Isabel Mendosa Cedeño, quienes forjaron en mis grandes virtudes, personalidad y carácter que me ayudaron a no rendirme en el trayecto de mis estudios y por su apoyo incondicional en todo momento. A mis hermanos, Miguel Vera e Ismael Vera, los cuales han estado a mi lado apoyándome en todo.

Narcisa Elizabeth Vera Mendoza

RECONOCIMIENTO

Antes quiero agradecer Dios porque gracias a él, he llegado a este punto de mi vida, con su guía, protección y bendición he llegado a cumplir una de mis más anheladas metas que es la culminación de mis estudios universitarios.

A mis padres Miguel Vera Santana e Isabel Mendosa Cedeño porque con su esfuerzo y dedicación han logrado sacarme adelante y han estado conmigo para darme ánimos y aliento para continuar, porque con su ejemplo me han forjado desde mi niñez para hacerme una persona de bien, con virtudes y de carácter para poder levantarme las veces que sea necesario y no darme por vencida en todo este trayecto.

A mis hermanos Miguel e Ismael Vera por estar conmigo apoyándome siempre y con sus ocurrencias alegrar mis días, los amo.

Un sincero agradecimiento a la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí” por abrirme sus puertas y darme el privilegio de estudiar y llegar a ser una excelente profesional. En sus aulas me llevo los más gratos recuerdos.

A mi tutor, Econ. Mario Arauz Chávez, por su paciencia, dedicación y motivación en todo este tiempo, porque con su metodología de enseñanza me ha ayudado a formarme como profesional y sus sabios consejos me han ayudado a instruirme día a día y culminar mis estudios con éxito.

Narcisa Elizabeth Vera Mendoza

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
RECONOCIMIENTO	VI
ÍNDICE	VII
1 DATOS GENERALES	1
1.1. Título del proyecto de investigación	1
1.2. Tipología del proyecto de investigación	1
1.3. Área del conocimiento	1
1.4. Duración del proyecto	1
	VII

2. OBJETIVO GENERAL	1
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO	2
4.1 Introducción	2
4.2 Marco teórico	4
4.2.1. Antecedentes Investigativos.	4
4.2.2. Fundamentación Legal.	6
4.2.3. Antecedentes filosóficos.	7
4.2.4. Fundamentación teórica.	8
4.2.4.1. Análisis FODA.	9
4.2.4.1.1. Tipos de estrategias del análisis FODA.	11
4.2.4.1.2. Características del análisis FODA.	13
4.2.4.1.3. Ventajas del Análisis FODA.	15
4.2.4.1.4. Importancia del FODA.	16
4.2.4.2. Gestión de talento humano.	17
4.2.4.2.1. Características de la gestión de talento humano.	18
4.2.4.2.2. Objetivos de la gestión de talento humano.	21
4.2.4.2.3. Funciones de la gestión de talento humano.	23
4.2.4.2.4. Procesos de la gestión de talento humano.	25
4.2.4.2.5. Importancia de la gestión de talento humano.	27
4.3 Preguntas de investigación	28

4.5 Metodología	30
a. Diseño del estudio	30
a. Sujeto tamaño y muestra	30
c. Definición de las variables	31
5 REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	31
5.1 Web grafía	32
6 ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA	33

1 DATOS GENERALES

1.1. Título del proyecto de investigación

FODA y gestión de talento humano, en el registro civil de Manta, año 2016

1.2. Tipología del proyecto de investigación

Investigación básica

1.3. Área del conocimiento

Ciencias sociales, educación comercial y derecho

Sub área: Educación comercial y administración.

1.4. Duración del proyecto

Fecha de inicio: Diciembre 2016 **Fecha de culminación:** Diciembre 2017

2. OBJETIVO GENERAL

Explicar Conceptualmente FODA y Gestión del Talento Humano en el Registro Civil de Manta Año 2016.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar los términos FODA y Gestión de Talento Humano.
- Describir los tipos del análisis FODA.
- Establecer los objetivos de la gestión de talento humano.
- Definir las características de FODA y Gestión de Talento Humano.
- Determinar la importancia del FODA y la Gestión de Talento Humano.

4 DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO

4.1 Introducción

Dentro de las instituciones u organizaciones las personas toman decisiones. El caso del Registro Civil de Manta no es excluyente. Estas decisiones en los diferentes niveles laborales son tomadas por personas, he aquí en donde la gestión del talento humano y un diagnostico apropiado (FODA), facilitaran el cumplimiento de los objetivos de le entidad.

Según Ponce, Humberto, (2006) “La matriz FODA es “una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales”. Por lo que es relevante que los líderes o gerentes de las organizaciones realicen diagnósticos los cuales favorecerán al buen rendimiento que brindan los profesionales de la institución del Registro Civil de Manta y así detallar las estrategias que favorezcan al personal de talento humano para dar resolución a las alternativas productivas dentro y fuera del ámbito laboral.

En relación a la variable de talento humano, Jericó, Pilar, (2008). “Es el mayor patrimonio de las organizaciones y cada vez más va a suponer la diferencia estratégica entre las empresas excelentes y las meramente medianas”. Como bien manifiesta Pilar el talento humano, rinde el principal papel dentro en las organizaciones generando confianza por su desenvolvimiento en el ámbito laboral dando a conocer de sus conocimientos dentro las organizaciones. Y esto a su vez permite que las organizaciones o empresas cumplan sus objetivos y metas. Considerando que la Gestión del Talento Humano el

principal elemento de la empresa. Innovando técnicas que permitan al buen desarrollo de las organizaciones. Las personas dependen de la organización y las empresas de las personas para su crecimiento personal en el ámbito de desarrollo laboral.

En el registro Civil de Manta se observa inconformidad por parte de los usuarios que hacen uso de este servicio ya que algunos servidores públicos no brindan una adecuada atención, por el escaso conocimiento que no permite dar una completa información, a esto se suma la mala gestión de documentación por parte del personal.

En la visita del sitio no se evidencia la realización de un diagnóstico que informe todas estas observaciones. En este proyecto de investigación se analiza la variable FODA que es una de las herramientas que logrará detectar todas las falencias que existen en la institución por medio de un diagnóstico al Gerente o líder de la institución. Esta herramienta arroja datos que nos permite tomar mejores decisiones y así incidir en políticas que mejoren la condición de vida de los trabajadores y se logre una excelencia en el trabajo. Detectar las debilidades del personal e implementar políticas para incluir capacitaciones al personal, es de gran beneficio para la institución ya que el talento humano al finalizar dará como resultado la potenciación en sus capacidades, mejorando ampliamente el desarrollo de una buena administración laboral. Un buen gerente permitirá resolver problemas y proponer políticas para que existe una mejor relación entre los usuarios y el personal de la institución.

El desarrollo de este trabajo investigativo propone el análisis de las variables FODA y Gestión de Talento Humano, iniciando por su conceptualización. Para la mejor comprensión analítica, se encontró la necesidad de identificar y plantear objetivos, tipos, características, funciones, estrategias y procesos a seguir para su aplicación, así como también detallar los parámetros y puntos para un buen análisis de FODA y gestión de talento humano en el Registro Civil de Manta.

4.2 Marco teórico

4.2.1. Antecedentes Investigativos.

Es importante considerar en toda investigación, el marco referencial que subyacen los estudios con los cuales se intentan aportar el conocimiento de algunas variables en particular en este caso referido a “FODA y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EN EL REGISTRO CIVIL DE MANTA, 2016”.

Dentro de la Biblioteca virtual se pudo constatar que se han encontrado tesis de la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, con el tema “DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO CONTABLE DE LA EMPRESA BAKER HUGHES” DE LA CIUDAD DE QUITO AÑO 2013”, con la autora Rhon Martin María Elena donde se han registrado los siguientes antecedentes.

- El departamento contable de la empresa Baker Hughes es uno de los departamentos que se ha visto sometido a varias reestructuraciones, por lo que el personal de esta área ha sufrido inestabilidad emocional importante debido a la alta rotación que ha existido durante estos procesos, lo que se agudizó ya que no existió adecuado proceso de adaptación que permita que el personal permaneció en la empresa o el departamento se acople a estos nuevos procesos.

Dentro de la Biblioteca virtual se pudo constatar que se han encontrado tesis de la Universidad Central del Ecuador, con el tema “IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA CLÍNICA PAZMIÑO NARVÁEZ” DE LA CIUDAD DE CUENCA AÑO 2012”, con la autora Pazmiño Uribe Diana Elizabeth donde se han registrado los siguientes antecedentes:

- Consiste en investigar el comportamiento de la persona para determinar sus acciones anteriores; es decir sus antecedentes para ver si es o no recomendable para el cargo.
- Es importante realizar esta investigación para evitar el ingreso de personas no recomendables a la organización.

El clima laboral de dicha empresa u organización, es algo que se puede gestionar con el tiempo conociendo y activando las palancas de mejora de aquellos aspectos de la vida laboral que más influye sobre las de satisfacción y compromiso en el trabajo. Bordas, María, (2016).

Con estos estudios investigativos se desea seguir analizando el análisis de estas variables para seguir continuando el estudio de manera favorable en este caso en el Registro Civil de Manta.

4.2.2. Fundamentación Legal.

De acuerdo a la investigación y a la norma legal como es la “Constitución de la República del Ecuador y al Régimen del Buen Vivir” conllevan a las personas, naturales y jurídicas que ejercen su actividad laboral deberán estar sujetas de conformidad a lo que establece la ley de este País. El derecho que tenemos las personas se lo ejerce a través de este medio como es la “Constitución de la República” mencionado en el artículo.

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

En lo referente al buen vivir se manifiesta que también la constitución de la República del Ecuador lo incluye en los artículos.

Art. 313.- El Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Art. 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

Dentro de esta gestión participativa, eficiencia, económica y social podemos utilizar como herramienta la matriz FODA para, dar cumplimiento a estos objetivos marcados dentro de este marco legal que generaran sustentabilidad a los estudios realizados de este proyecto de investigación en la institución pública Registro Civil de Manta.

4.2.3. Antecedentes filosóficos.

Según Chapman, Alan, (2004). “El análisis DOFA surgió de la investigación por el científico Stanford Research entre los años 1960 – 1970. Sus necesidades nacen de la necesidad de descubrir porque falla la planificación”. Sosteniendo la teoría Chapman la teoría por el científico (Stanford Research). El

análisis FODA es una necesidad para descubrir las debilidades que existe dentro del ámbito laboral por falta de organización y a su vez descubrir su potencial como profesional.

Manifiesta, Pandora, Gema, (2013). “La gestión de talento humano es un proceso que surgió en los años 90 y se continua adoptando por empresas que se dan cuenta que impulsan el éxito de su negocio son el talento y habilidades de sus empleados”. Sosteniendo la teoría de Pandora, por lo que en la actualidad muchas empresas acogen este método para que las gestiones que realiza el talento humano sea más eficiente, lo que permitirá que exista un personal comprometidos y a gusto en sus labores que ejecutan, dando como resultado un ambiente confortable logrando así el éxito del negocio.

4.2.4. Fundamentación teórica.

Conceptualizar FODA y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO es importante, el FODA es una herramienta valiosa que comprende técnicas que permiten analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del talento humano en la organización para llevar a cabo una adecuada administración favorable para la empresa y así el empleado obtenga un sustento económico.

El análisis FODA no solo nos permite tener una idea concreta de las competencias y debilidades sino que también permite obtener una mejor preparación para tener control sobre las situaciones que incurren en el desarrollo profesional es por eso que los directores o dueños de un negocio se acogen a esta herramienta para detectar las capacidades que pueden rendir su personal dentro del negocio o institución.

4.2.4.1. Análisis FODA.

El análisis DAFO (o FODA) es una herramienta de gestión que facilita el proceso de planeación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implementación de acciones y medidas correctivas, y para el desarrollo de proyectos de mejora. El nombre DAFO, responde a los cuatro elementos que se evalúan en el desarrollo del análisis: las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades". Díaz, Armando & Matamoros, Idalberto, (2011).

Sosteniendo la definición de Díaz y Matamoros, el FODA es la herramienta que a través del proceso planeación genera información para las organizaciones que mediante análisis se permitirán seleccionar todos aquellos impactos y medidas de corrección por las que está pasando la organización. Es decir que la planeación estratégica se orienta a las áreas de resultados a partir de un análisis. DAFO se pretenderá a resolver de manera eficiente los elementos que permitirán evaluar el desarrollo del talento. Así mismo ayudara a llevar una mejor gestión en los procesos de la administración de la empresa ya que nos mostrara las debilidades de los que integran el negocio, permitiendo

observar al personal que ocupa un cargo laboral desarrollando estrategias de fortalecimiento y medidas correctivas aprovechándose de las oportunidades para alcanzar los objetivos deseados por la institución.

Es una herramienta válida y probada para los análisis estratégicos; casi siempre se emplea para efectuar una evaluación inicial de las oportunidades y amenazas en el entorno externo del negocio, así como de las fortalezas y debilidades en el interno. Dess, Gregory & Lumpkin, Tom, (2011).

Según Dess y Lumpkin, el FODA es la herramienta que logra detectar las carencias que tiene el personal de la organización por medio de la evaluación que permita conocer las destrezas y conocimientos que poseen los integrantes de las empresas para que estos brinde un buen servicio hacia los usuarios, logrando que la institución obtenga una excelente atención al cliente cumpliendo de esta manera la visión, misión y objetivos propuestos por la compañía.

García, Teresa & Cano, Milagros, (2013). "El FODA como técnica de planeación, permitirá contar con información valiosa proveniente de personas involucradas con la administración del negocio y que con su know how pueden aportar ideas inestimables para el futuro organizacional". Reiterando lo mencionado por García y Milagros. El FODA es la técnica que nos dará a conocer las ideas de mejora de la empresa por medio de los individuos involucrados planificando proyectos que logren una

estabilidad de un negocio confiable siendo esta una ventaja competitiva para que den resultados positivos. En la administración el líder es quien designa las funciones de los empleados para que estos eviten cometer errores orientándolos a través de capacitaciones que proporcionará como resultado un rendimiento satisfactorio en el ámbito laboral.

Según Galicia, Xunta, (2012). “En definitiva se trata de que la empresa establezca claramente el futuro de la misma: hacia dónde quiere llegar y cómo lo va a conseguir”. Considerando lo mencionado por Galicia hace referencia que el análisis FODA busca establecer una visión clara acerca del futuro de la organización y lo que se desea alcanzar por medio de estrategias adecuadas que les permitan conseguir las metas deseadas por la institución. EL FODA es un modelo de evaluación que detalla las falencias y amenazas que existen dentro de un negocio, por lo que la implementación de esta herramienta permitirá conocer la potencialidad del trabajador.

4.2.4.1.1. Tipos de estrategias del análisis FODA.

Sosteniendo las teorías propuestas por (Koontz, Weihrich, & Mark, 2012) se manifiestan los tipos de estrategias que se mencionan a continuación.

- **La estrategia DA.-** busca minimizar debilidades y amenazas, y se conoce como estrategia mini–mini (por minimizar-minimizar); puede requerir que la compañía, por ejemplo, establezca una coinversión, se reduzca o hasta se liquide.
- **Estrategia DO.-** trata de reducir aquellas debilidades y amenazas que afectan a las organizaciones en el ambiente interno y externo.

Las estrategias DA y DO, buscan minimizar todas aquellas debilidades y amenazas que perjudican a las organizaciones en ambiente interno y externo y a su vez estas permitirán detectar si el personal rinde o no las capacidades profesionales que la empresa desea si estas no son cumplidas a cabalidad como lo requieren las empresas será el personal o persona liquidada de inmediato.

- **La estrategia FA.-** utiliza las fortalezas de la organización para ocuparse de las amenazas en el ambiente. La meta es maximizar a las primeras y minimizar a las segundas”.
- **La estrategia FO.-** que capitaliza las fortalezas de una compañía para aprovechar las oportunidades, es la más deseable; de hecho, la meta de las empresas es moverse desde otras posiciones en la matriz hacia ésta. Si tienen debilidades buscarán

superarlas para convertirlas en fortalezas; si enfrentan amenazas lidiarán con ellas para poder enfocarse en las oportunidades.

La estrategia FA trata de evadir las amenazas que existen en el ambiente de la organización es decir la ventajas competitivas que pueden tener por otra empresa que ataca la empresa el objetivo de esta estrategia es que maximice a la primera y a la segunda trate de disminuir la competencia que existe en ámbito laboral. A través de recursos tecnológico y financiero que brinda la empresa logra brindar un producto o buen servicio de satisfacción. Considerando la estrategia FO es más favorable porque esta hace que se capitalicen todas aquellas fortalezas, permitiendo aprovechar las oportunidades que se encuentran alrededor y así alcanzar las metas propuestas por las empresas. Es así que los profesionales que se encuentran en las empresas logran adquirir mayor confianza y así no tienden a decaer por el enemigo de las amenazas, y estas a su vez podrán hacer uso de las oportunidades en el entorno organizacional.

4.2.4.1.2. Características del análisis FODA.

Dentro del análisis FODA se detallan las siguientes características mencionadas por Fenández, Leon, (2010) hace referencia a Michael Porter en su libro considerando las características dentro del análisis FODA que sirve como herramienta, principal que

permite analizar la situación actual porque la que surge la organización y así facilitar la realización de diagnósticos para la construcción estrategias favorables que brindan las personas a la organización.

- **Constituye una herramienta para el análisis de situaciones.-** el FODA es la herramienta que mediante análisis se desea detectar los puntos débiles y a favor de la organización, rindiendo de manera eficaz los diagnósticos que presenta los profesionales dentro de la organización y luego se llegara a realizar debidas evaluaciones de sus capacidades competitivas. El profesional permite detectar los puntos a favor
- **Sirve para analizar la situación actual de la empresa.-** el FODA permitirá analizar por medio de diagnósticos la situación que sufren las instituciones. Es sumamente importante considerar que el análisis FODA permitirá a la empresa u organización detallar de manera ordenada la situación actual que esté pasando la organización.
- **Facilita la realización de un diagnóstico.-** para la realización de un diagnostico se detallaran estrategias que permitirán a las empresas identificar la posición actual de la organización y la capacidad de respuestas acerca de la institución que implementen la facilitación de nuevos diagnósticos para la

reconstrucción de nuevas ideas de planeación generando al personal detectar los puntos a favor de la organización para un buen desenvolvimiento en ámbito laboral.

4.2.4.1.3. Ventajas del Análisis FODA.

Jorge, Vasquez & Stering, Horacio, (2006). Considera las siguientes ventajas de análisis FODA las cuales se detallaran a continuación.

- Es un método de trabajo aceptado por la comunidad empresarial y cuya realización se encuentra ampliamente difundida.
- Es una metodología simple y fácil de comprender.
- Cada equipo de trabajo, área, sector o proceso puede construir una matriz FODA referida a su actividad.
- Es posible construir tantas matrices FODA como sea necesario.
- Permite obtener conclusiones con rapidez
- Es un método de análisis de costo reducido que permite que todas las PYMES puedan utilizarlo.
- Es un método especialmente apto para actuar en el presente o en corto plazo por su posibilidad de operar con velocidad sobre la realidad.

Según Vasquez & Stering, (2006) manifiestan dentro del estudio del análisis FODA las ventajas que permitirán dar una amplia

apertura de soluciones a las organizaciones dando a conocer todas aquellas métodos que usan las empresas y los cuales estan aptos para resolver de una manera rapida y a corto plazo. Es asi como este estudio permite detectar por medio de diagnosticos las necesidades que sostiene el personal de la institucion para hacer de ellas una ventaja y no se convierta en una amenaza que perjudique a la organización.

4.2.4.1.4. Importancia del FODA.

Según López, Martha, (2014). “Este modelo de análisis es importante para las organizaciones, ya que proporciona información detallada sobre los factores internos y externos que pueden influir en el éxito o fracaso de una decisión de negocios” manifiesta López el análisis es importante porque permite a las organizaciones que obtengan información acerca de los factores internos y externos que pueden influir al éxito o fracaso de las empresas. Sin embargo si no existiera un análisis FODA el funcionamiento de las organizaciones no tendrían sentido porque las estrategias del análisis FODA conllevan a fortalecer las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas del talento humano dentro y fuera de la organización.

4.2.4.2. Gestión de talento humano.

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. Chiavenato, Idalberto, (2012).

Según Chiavenato, considera que la Gestión de Talento Humano, deja de ser un recurso para convertirse en la parte fundamental de la organización, el talento humano proporciona asesoría interna para el área que asuma sus actividades son aquellos que dejan de ser agentes pasivos para convertirse en agentes activos e inteligentes que ayudan a la administración de las organizaciones, se convierte en la parte fundamental y brindan colaboración al cliente o usuario. El talento se rige a muchos aspectos en las organización como son la cultura de las organizaciones es decir son todos aquellos aspectos y características el talento humano tiene que tener en cuenta si existe también un buen ambiente o clima organizacional y que la empresa cumpla con todos los recursos tecnológicos para el personal de talento humano se sienta de manera favorable y a gusto. Yo diría que el talento humano es el más importante en el contexto organizacional ya que rinde aspectos positivos a las organizaciones.

Manifiesta Bohlander, Snell, (2013) en su libro de administración de recursos humanos “enseña la forma de manejar el recurso más importante de una organización, las personas, así obtener una ventaja competitiva duradera”. El recurso humano es un departamento que se encarga de capacitar al personal para el buen rendimiento profesional, permitiendo seleccionar al personal que va ingresar a la institución asegurándose que las personas tengan buena presencia, aptitud y actitud buen perfil profesional. Creando una competencia, seleccionando a las personas con mayor experiencia en el área que se ha preparado. Siendo así que la administración de recursos humanos ahora se lo conoce como gestión de talento humano siendo el talento es el recurso más valioso con frecuencia olvidamos que el talento no solo consiste en conocimiento y capacidades, sino además se compromete a cumplir un con los objetivos que se desean alcanzar a lo largo del camino. Todos ellos juntos son los que proporcionan resultados excelentes para las organizaciones. Siendo a su vez una ventaja competitiva de una empresa es decir sobreponerse una empresa a la otra mediante técnicas no definidas, cada empresa puede innovar de manera diferente.

4.2.4.2.1. Características de la gestión de talento humano.

Gonzales, Nitsa, (2015). Menciona las siguientes características:

- **No es patrimonio de la Organización a diferencia de otros tipos de Recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc. son patrimonio personal.**- el talento humano no es patrimonio de la organización llegado el momento preciso pueda ser que tome la decisión oportuna de dejar conformar parte de la organización a diferencia de otros recursos que conforma parte del patrimonio de la gestión de talento debido a sus experiencia que como ya es referencia que el talento humano mientras más experiencia obtenga mayores son las ventajas que rinde dentro de la organización, las habilidades que posee para desenvolverse en diferentes ámbitos laborales. Es así que el talento humano se considera la persona esencial en las organizaciones debido a sus conocimientos que ha ido forjando por parte de la organización es decir que el talento humano juega un papel sumamente importante dentro de la misma por sus habilidades y destrezas en el ámbito profesional.
- **Las actividades de las personas en las Organizaciones son voluntarias, la organización debe contar con el mejor esfuerzo del personal y lograr los objetivos Organizacionales.**- el talento humano no están obligados a realizar todas las actividades. Pero si es necesario ya que ocupa un lugar en el ámbito empresarial esto hace que cumpla con las actividades establecidas por la organización ya que estas le

permitirán cumplir los objetivos y metas que desea a alcanzar la organización u empresa.

- **Las experiencias, los conocimientos son intangibles y son manifestados por el comportamiento de los empleados en la organización.**- se considera las experiencias y los conocimientos y el comportamiento que tenga el talento humano en la organización ya que permitirá de manera precisa los trabajos encomendados por el jefe o líder. Esto hace que el talento humano se sienta comprometido con la empresa los cuales tendrán que realizar con éxito para que la empresa u organización llegue a cumplir los objetivos deseados.
- **Los RR.HH. pueden ser perfeccionados mediante la capacitación y el desarrollo:** el talento humano se va capacitando a medida que avanza la tecnología debido que los nuevos impactos tecnológicos llega afecta al personal de la empresa debido que los conocimientos modernos se van actualizando. Por eso es importante que el talento humano tome seminarios, capacitaciones talleres los cuales le permitirán rendir un buen profesionalismo en el ámbito laboral ya que el talento es fundamental dentro organización, por sus capacidades especiales y estas hacen que surjan cambios en el desenvolvimiento interno y externo de las organizaciones.

4.2.4.2.2. Objetivos de la gestión de talento humano.

Ramirez, Francisco, (2014) “Según las personas son el principal activo de la organización” es así como la gestión de talento humano comprende los siguientes objetivos, según lo mencionado por:

- **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión:** La función de RH es un componente fundamental para la organización actualmente El talento humano tiene como objetivo alcanzar las metas deseadas por la institución, cumpliendo con los objetivos que asigna la empresa es así, como el personal a través de sus potencialidades hace que estos requisitos se cumplan de la mejor manera posible para obtener una visión efectiva que dará como resultado el éxito de la institución.
- **Proporcionar competitividad a la organización:** La gestión de talento humano implica saber emplear las habilidades y potencialidades de los trabajadores. Los esfuerzos de las personas deben ser altamente productivos de tal manera que satisfaga al público. Permitiendo la competitividad en las organizaciones debido que las empresas compiten a diario para obtener sustentabilidad económica Es de muy relevante es objetivo este objetivo porque proporciona información acerca de

las habilidades y destrezas que el talento humano que rinde un papel protagónico en la organización.

- **Suministros a la organización empleados bien entrenados y motivados:** El administrador se encarga de afirmar el propósito de la ARH es decir construir proteger el más valioso patrimonio de la empresa. En las organizaciones el líder o gerente es quien encarga se motivar a sus empleados de manera activa por medio de seminarios, talleres para que los empleados rinda un buen servicio a la organización es así ellos se comprometen a cuidar del activo de la organización y así ofrecer sus servicios profesionales de manera positiva. Considerando que el talento él es fundamental para la organización. no se lo debe dejar a un lado porque es la persona idónea que genera motivación en el ámbito laboral profesional.
- **Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo:** El empleado debe sentir que el trabajo es la fuente de realización profesional, laboral y personal. Empleados satisfechos con su trabajo, reconocidos en su labor y tratados en forma equitativa, son empleados altamente productivos los empleados insatisfechos por sus empresas tienden abrirse de ellas y hacerse improductivas que no le permita alcanzar el éxito.

- **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo:** La organización en el clima organizacional permite ofrecer una calidad de vida a las personas que las integran. Debido a que sus esfuerzos se ven reflejados es decir que el profesional le permite relacionarse en un mundo de sociedad generando una contribución recíproca y esta haga énfasis tanto para la empresa como para el empleado y así se produzca un ambiente laboral más confiable que exista comunicación entre el líder y los colaboradores permitiendo desarrollar sus actividades de manera eficiente y profesional.

4.2.4.2.3. Funciones de la gestión de talento humano.

Según Chiavenato, Idalberto, (2012) “Ya sea director, gerente, jefe o supervisor, cada administrador desempeña en su trabajo las cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo”.

- **Planear:** el gerente considera alcanzar las ideas futuras. Es decir que el administrador tenga claro los propósitos que se tomaran acerca de la organización para luego desarrollarlas. Planear no es sencillo pero con el buen profesionalismo de las personas se tendra a tomar las decisiones correctas que será el principal objetivo fundamental de la empresa.

- **Organizar:** consiste en mantener organizado todas las ideas que tenga planeado el gerente o líder de la organización para luego echarlas andar el Director de la organización, organiza de manera eficiente para que se cumplan los objetivos propuestos por la organización. Considerando que organizar es fundamental para que las ideas sean claras y la empresa alcance el éxito.
- **Dirigir:** es el dominio que va mucho más allá el administrador es la persona, que dirige y así mismo, es consciente de las necesidades que mantiene la empresa es decir que guía un grupo de personas, en el ámbito laboral para que este alcance los objetivos deseados por la empresa o institución mediante los recursos humanos de los que ésta dispone.
- **Controlar:** las organizaciones usan el procedimiento del control para asegurarse que están avanzando satisfactoriamente. El Director hacen que actividades que desarrollaran el personal en la empresa sean eficiente. Para alcanzar los objetivos y metas deseadas por la institución.

Para continuar con la eficaz y eficacia de estas funciones Chiavenato hace referencia a políticas y cargos del talento humano cuales se detallaran a continuación.

- Diseño de cargos
- Reclutamiento y selección de personal
- Contratación de candidatos seleccionados
- Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
- Administración de cargos y salarios
- Incentivos salariales y beneficios sociales
- Evaluación del desempeño de los empleados
- Comunicación con los empleados
- Capacitación y desarrollo del personal
- Desarrollo organizacional
- Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
- Relaciones con los empleados y relaciones sindicales

4.2.4.2.4. Procesos de la gestión de talento humano.

Para continuar con la eficaz de la gestión del talento humano, Chiavenato, Idalberto, (2012). Hace referencia a seis procesos de la organización.

- **Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal.-** La admisión de personas, en las organizaciones no solo es escoger al personal sino también a las personas que eligen en la empresa u organización que requieren trabajar y se ve en el entusiasmo por parte de ella para para así ocupar un cargo en la organización. Es por eso que antes de elegir a la

personas se hace un llamado mediante anuncio para luego seleccionarla y hacer las debidas preguntas para una posible contratación de personal.

- **Aplicación de personas, División de beneficios y sociales.-** La aplicación de personas consiste en todas las actividades que el personal realiza en la organización, permitiendo a su vez al personal profesional que se sienta de manera confiable. Es decir en un ámbito organizacional de buen estado.
- **Compensación de personas, División de capacitación.-** Las compensaciones laborales ayudan a que un colaborador tenga una larga permanencia en las organizaciones. Es sumamente importante que se realice esta revisión desde el monte que se genere nuevos puestos dentro de las organizaciones; se puede tomar con tiempo las recompensaciones laborales o sueldo que se le asigne al profesional.
- **Desarrollo de personas, División de higiene y seguridad.-** Cabe señalar que el desarrollo es fundamental en las personas por medio de las capacitaciones que existen en las empresas hacia el personal profesional en ámbito de desarrollo organizacional y así consiga obtener éxito en las empresas por medio del personal de las instituciones.

- **Mantenimiento de personas, División de seguridad.-** Consiste en el mantenimiento de la personas que se desempeñen de forma eficaz y eficiente creándole un ambiente seguro organizacional que permita el desarrollo de las personas en dichas actividades protegiendo la integridad física de los profesionales que componen la empresa u organización. Esto hace que las empresas den capacitaciones de motivación organizacional mostrándole la gran importancia que tiene cada puesto de trabajo. Y sobre todo la higiene en el trabajo es decir libre de condiciones inseguras.
- **Evaluación de personas, División de personal.-** Permite realizar y evaluar a las personas que integran en las organizaciones de manera que esta permita acompañar y controlar las actividades y verificar los resultados que se dieron durante la evaluación.

4.2.4.2.5. Importancia de la gestión de talento humano.

Considera Alles, Martha, (2008). “La administración de recursos humanos es de suma importancia para todos gerentes, para todas las áreas”. Como bien manifiesta Alles la administración de recursos humanos es de gran importancia en las organizaciones debido que gracia a su eficiente trabajo se ha permitido detectar las fallas que existen dentro de las empresas se considera al talento humano, la persona ideal por sus habilidades y destreza

siendo el profesional que rinde un papel protagónico por sus capacidades especiales en las instituciones.

4.3 Preguntas de investigación

¿Qué es FODA y Gestión de Talento Humano?

¿Cuáles son los tipos del análisis FODA?

¿Cuáles son las características de análisis FODA y Gestión de Talento Humano?

¿Cuáles son los objetivos de la gestión de talento humano?

¿Por qué es importante el FODA y la Gestión de Talento Humano?

4.4 Justificación

Los gerentes deben adaptarse a las medidas de un análisis situacional que permitan las características y ventaja competitivas de las personas. El líder de la Institución pretende alcanzar los objetivos para generar un rendimiento eficiente y eficaz en la organización que permiten influir al conocimiento de las habilidades y estrategias que rindan dentro de ellas.

No obstante se contará con la ayuda de las personas que conforman parte del equipo de trabajo de la institución, los cuales deberán desempeñar los procesos y desarrollos laborales para alcanzar los objetivos deseados por el Registro Civil.

En este contexto de investigación, es de gran interés analizar las relaciones que existen entre los usuarios internos y personal del Registro Civil ya que afecta directamente a los usuarios externos. Problema que está creciendo de forma rápida. La importancia de este estudio surge como la necesidad de analizar los conceptos de FODA y gestión de talento humano de manera bibliográfica que permite ampliar conocimientos de las variables en estudio para así realizar una evaluación de las personas. También consiste en diagnosticar los procesos y rendimiento del talento humano que integran la institución. Considerando fortalecer las capacidades fundamentales para así poder plantear la posible propuesta al fortalecimiento de las capacidades del talento humano en el Registro Civil de Manta.

Es trascendental; debido que los resultados se verán reflejados en la empresa; ésta se convertirá en una Institución de mayor reconocimiento y con un personal altamente productivo, se fomentará el trabajo en equipo obteniendo como resultado trabajos eficientes que fortalecerán los procesos administrativos y un personal con capacidades para resolver efectivamente las tareas encomendadas.

El siguiente estudio de investigación permite contar con la apertura de los directores y personal administrativo de la institución pública del registro civil de Manta, debido a esto también existe la colaboración de varios funcionarios de este espacio los mismos que facilitarán información para que este trabajo continúe con éxito, consecutivamente también se cuenta con la presencia del asesor de tesis quien guiará con profesionalismo este estudio investigativo. Se

contara con los recursos materiales como los libros, revistas, periódicos, que permitirá lograr el estudio de Análisis FODA contribuyendo como la principal herramienta a detectar las técnicas.

4.5 Metodología

a. Diseño del estudio

Los métodos que se utilizarán en la ejecución de la investigación son propios de la investigación científica y los métodos lógicos de razonamiento humano de acuerdo a las diferentes teorías tomadas de los autores encontrados en los libros, revistas, folletos, artículos científicos, ensayos trípticos, periódico, y todo lo que permita sustentar científicamente este proyecto de investigación.

Por otro lado, la investigación que se utilizará será descriptivo puesto que se detallan las diferentes características de las variables, con el fin de plantear una propuesta.

Los métodos que se emplearán durante el proceso de investigación serán de tipo analítico, porque se procederá a revisar de una manera ordenada cada teoría correspondiente a las variables de estudio.

b. Sujeto tamaño y muestra

La debida investigación se registró en el registro civil de Manta, que está compuesto por los empleados departamento de talento humanos, y esta la componen 20 personas.

c. Definición de las variables

Variable Dependiente. El FODA es el análisis que mediante diagnóstico permite detectar las falencias que tiene el personal que labora en la organización o institución.

Variable Independiente. La gestión de talento humano es primordial en las organizaciones debido que es importante por sus capacidades y habilidades profesionales que rinden en el ámbito laboral.

4.6 Resultados esperados

Con esta investigación se espera que la institución el Registro Civil de Manta, aplique el plan de mejora el análisis FODA para un mejor desempeño del talento humano, llevando a la institución al éxito y que a su vez exista comunicación entre el gerente y el personal. Cabe recalcar que también se espera que este proyecto sirva de referencia para los estudiantes que necesiten información a futuro en el campo de la investigación.

5 REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires:

Granica S.A. Recuperado el 14 de Septiembre de 2016

Bohlander, S. (2013). Administración de Recursos Humanos. Mexico: S.A. de C.V.

Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del clima laboral. Madrid.

- Chiavenato, I. (2012). Gestion del Talento Humano. Mexico: McGRAW-HILL.
- Dess, G., & Lumpkin, T. (2011). Administracion estrategica. Mexico: S.A. DE C.V.
- Fred, D., & Floence, C. (2013). Conptos de administracion estrategica. Mexico. Recuperado el 30 de Agosto de 2016
- Jericó, P. (2008). Gesrion de talento humano. España, España: Prentice Hall.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Mark, C. (2012). Administracion. Mexico, Mexico: McGRAW-HILL. Recuperado el 4 de septiembre de 2016
- Ramirez, F. (2014). Modulo Gestion del talento humano. Nicaragua.
- Vasquez, J., & Stering, H. (2006). Dirección Eficaz de PYMES (Tercera ed.). Buenos Aires, Argentina: MACCHI.

5.1 Web grafía

- Chapman, A. (22 de Agosto de 2004). dofa y analisis. Obtenido de analisis dofa y analisis pest: <http://www.degerencia.com/>
- Diaz, A., & Matamoros, I. (5 de Agosto de 2011). Contibucion a la Economia. Recuperado el 31 de Agosto de 2016, de Contibucion a la Economia: <http://www.eumed.net/>
- Fenández, L. (2010). dspace.ucuenca. Obtenido de dspace.ucuenca: dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1107/1/tad963.pdf

- Galicia, X. (2012). ComoelaborarAnalisisDAFO_cas.pdf. Obtenido de ComoelaborarAnalisisDAFO_cas.pdf: <http://www.igape.es/>
- Garcia, T., & Milagros, C. (Enero de 2013). www.uv.mx/iiesca/files. Obtenido de www.uv.mx/iiesca/files: <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/foda1999-2000.pdf>
- Gonzales, N. (18 de Febrero de 2015). comportamiento organizacional. Obtenido de comportamiento-organiza: www.gestiopolis.com
- López, M. (10 de Mayo de 2014). Importancia-del-estudio-de-foda-para-las-organizaciones. Obtenido de importancia-del-estudio-de-foda-para-las-organizaciones: <http://www.grandespymes.com.ar/>
- Marina, J. (20 de Febrero de 2012). características talento . Obtenido de características talento: www.rrhhpress.com
- Pandora, G. (13 de Agosto de 2013). Negocios/INTRODUCCION-A-LA-MODERNA-GESTION-DEL-TALENTO. Obtenido de Negocios/INTRODUCCION-A-LA-MODERNA-GESTION-DEL-TALENTO: www.clubensayos.com
- Ponce, H. (Septiembre de 2006). cendocu repositorio 00290.pdf. Recuperado el 14 de Agosto de 14, de [cendocu/repositorio/00290.pdf](http://eco.mdp.edu.ar): <http://eco.mdp.edu.ar>

6 ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA

Aplicación del análisis FODA y gestión de talento humano para fortalecer las capacidades de los miembros del registro civil de Manta.