



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TÍTULO:

Determinación de un Sistema de Gestión de Talento Humano para Optimizar el
Recurso en la Empresa Secever S.A, ubicada en la ciudad de Manta.

AUTORA: Jacqueline Rocío Pin Mero

TUTOR: Ing. Nancy Fabiola Pinargote Vásquez.

Facultad de Contabilidad y Auditoría

Carrera de Contabilidad y Auditoría

Manta – Manabí – Ecuador

Junio, 2017

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

Manta, junio de 2017.

Economista.

Freddy Soledispa Lucas, MBA.

DECANO DE LA FACULTAD DE AUDITORÍA.

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ.

Ciudad.

Señor Decano:

A través de la presente, informo a usted, sobre el contenido del Proyecto de Investigación titulado **“Determinación de un Sistema de Gestión de Talento Humano para Optimizar el Recurso en la Empresa Secever S.A. Ubicada en la Ciudad de Manta”**, desarrollado por la egresada: Srta. Pin Mero Jacqueline Rocío, aspirante a obtener el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría; y, como responsable de este trabajo de titulación, doy fe del desarrollo del mismo, bajo las normas técnicas para la elaboración de una investigación, de cuyo análisis se desprende una amplia concepción teórica, dándole el carácter de originalidad propia de un trabajo académico universitario.

En consecuencia autorizo su presentación.

Ing. Nancy Fabiola Pinargote Vásquez.

Tutora

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación sobre el tema: **“Determinación de un Sistema de Gestión de Talento Humano para Optimizar el Recurso en la Empresa Secever S.A. Ubicada en la Ciudad de Manta.”**

Sometido a consideración de autoridades de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, y de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría.

APROBADO

Ing. Nancy Fabiola Pinargote Vásquez

Directora del Proyecto

Econ. Freddy Soledispa

Presidente del Tribunal

Ing. Juan Carlos Sornoza

Miembro del Tribunal

Ing. Pedro Cedeño Mendoza

Miembro del Tribunal

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Jacqueline Rocío Pin Mero, con C.I No. 131257084-7, egresada de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”, Facultad de Contabilidad y Auditoría, declaro que el contenido de este proyecto, sobre el **tema “Determinación de un Sistema de Gestión de Talento Humano para Optimizar el Recurso en la Empresa Secever S.A. Ubicada en la Ciudad de Manta.”** Es de mi absoluta autoría; del mismo modo declaro que la presente investigación se basa en la bibliografía existente en este documento.

Atentamente

Firma: _____
Pin Mero Jacqueline Rocío
CI: 131257084-7

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con amor y cariño.....

A Dios por darme a fortaleza y sabiduría para culminar mi última etapa académica.

A mi madre y hermana, que han sido mi pilar y fortaleza, son las personas que me han cuidado y alentado en cada momento para seguir con mis estudios, brindándome de amor e inculcando tantos valores a lo largo de mi vida.

Y a toda mi familia tías/os y primos, que me han motivado a seguir adelante

Jacqueline Rocío Pin Mero

RECONOCIMIENTO

La realización de esta investigación de proyecto de titulación fue posible, en primer lugar a mi tutora de tesis, Ing. Nancy Pinargote Vásquez, a quien expreso mi gratitud por haberme guiado pacientemente durante el proceso, por su apoyo incondicional y su gran calidad humana.

Mi agradecimiento a mis padres y hermanos, que con sus sabios consejos y palabras de aliento me han impulsado a lograr mis sueños anhelados y me han guiado con todo el amor y la comprensión necesaria.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida a las que les agradezco su amistad y compañía.

Jacqueline Rocío Pin Mero

RESUMEN

El entorno actual en que se desarrollan las empresas tanto públicas como privadas exige que se vuelvan cada vez más primordial los procesos de gestión, a fin de mejorar el desempeño de las actividades que desarrolla la entidad.

El presente es un trabajo de investigación de tipo exploratoria, vinculado con la gestión de talento humano en la empresa.

Tiene como tema central “Determinación de un Sistema de Gestión de Talento Humano para Optimizar el Recurso en la Empresa Secever S.A. Ubicada en la Ciudad de Manta.”, de ello se desprende que el sistema de gestión del talento humano son procesos que favorecen al desempeño de las actividades de la organización, pues son procedimientos que están orientados a encaminar los procesos de gestión del área de recurso humano de una forma adecuada.

La determinación de este sistema de gestión de talento humano en la empresa Secever S.A, ha contribuido con aspectos positivos desde el punto de vista administrativo, sin embargo también se ha visto afectada los pagos de los empleados contando con atrasos.

Mediante la aplicación de las entrevistas realizadas a los administradores de la empresa, se determinó la gestión de talento humano que desarrolla y lleva acabo la entidad en el desempeño de sus actividades.

Palabras claves: Gestión de talento humano, recurso humano, sistema de gestión de talento humano

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA	II
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL TRIBUNAL... ..	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
RECONOCIMIENTO	VI
RESUMEN	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
1. MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes Investigativos.....	3
1.2. Fundamentación Legal.....	5
1.3. Fundamentación Teórica	7
1.3.1. Variables Independientes.....	7
1.3.1.1. Administración de Talento Humano	7
1.3.1.2. Objetivos de la Administración de Talento Humano	8
1.3.1.3. Gestión de Talento Humano	9
1.3.1.4. Sistema de Gestión	9
1.3.1.5. Definiciones Críticas de las Distintas Posiciones Teóricas sobre Gestión de Talento Humano	11
1.3.1.5.1. Subsistema de Planificación del Talento Humano	11
1.3.1.5.2. Subsistema de Descripción, Valoración de Puesto.....	12
1.3.1.5.3. Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal	13
1.3.1.5.4. Subsistema de Compensación.....	14
1.3.1.5.5. Subsistema de Formación, Capacitación, Desarrollo Profesional.....	15
1.3.1.5.6. Subsistema de Evaluación de Desempeño	16

1.3.2. Variables Dependientes	17
1.3.2.1. Clima Organizacional	17
1.3.2.2. Desempeño Laboral	17
1.3.2.3. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral	18
1.3.2.4. Métodos y Técnicas en el Desempeño Laboral	19
CAPÍTULO II	20
2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA SECEVER S.A	20
2.1. Descripción de la Empresa Secever S.A.	20
2.1.2. Misión Institucional	20
2.1.3. Visión Institucional.....	20
2.1.4. Valores.....	21
2.1.5. Estructura Organizacional	21
2.1.6. Normativas legales vigentes que cumple la entidad	21
2.1.7. Proceso de gestión del talento humano de la empresa Secever S.A.....	22
2.2. Metodología.....	24
2.2.1. Modalidad de la investigación	24
2.2.2. Tipo de investigación	25
2.2.3. Población y muestra.....	25
2.3. Técnicas e Instrumentos	25
2.4. Análisis e Interpretación de Resultados	26
2.4.1. Resultados de la entrevista	26
CAPÍTULO III	28
3. PROPUESTA	28
3.1. Tema	28
3.2. Antecedentes	28
3.3. Planteamiento	28

3.4. Objetivos	28
3.5. Base Legal del Sistema de Gestión de Talento Humano	29
3.6. Responsables del Sistema de Gestión de Talento Humano	29
3.7. Diseño del Sistema de Gestión de Talento Humano	30
3.7.1. Subsistema de Planificación del Talento Humano	30
3.7.2. Subsistema de Descripción y valoración de puesto	35
3.7.3. Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.....	36
3.7.4. Subsistema de Compensación.....	37
3.7.5. Subsistema de Formación, Capacitación, y Desarrollo Profesional.....	38
3.7.6. Subsistema de Evaluación del Desempeño	42
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	47
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA	51

TABLA DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1: Subsistemas de Gestión de talento humano	10
Ilustración 2: Proceso de Admisión de personal de la empresa Secever S.A.	22
Ilustración 3: Diseño del Sistema de Gestión de Talento Humano	30
Ilustración 4: Formulario para la Planificación de Talento Humano	31
Ilustración 5: Ficha de Registro de Datos.	32
Ilustración 6: Formulario del Diagnóstico Institucional para la Panificación de Talento Humano.....	33
Ilustración 7: Proyecciones del Talento Humano.	34
Ilustración 8: Formulario de Informe Técnico de Empleados Contrato Fijo Afiliados y Contratos Por Tarea de la Entidad.....	35
Ilustración 9: Descripción y Perfil del Puesto.	36
Ilustración 10: Formulario de Admisión de Personal.	37
Ilustración 11: Formulario de Compensación	38
Ilustración 12: Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación....	39
Ilustración 13: Formulario de Evaluación de Desempeño.	42

INTRODUCCIÓN

En un entorno altamente competitivo y que está siempre a la vanguardia de la tecnología, el conocimiento de la contratación de personal es un elemento predominante para la entidad debido a que el factor humano es un recurso importante que contribuye al desarrollo, sostenibilidad y ventaja competitiva no solo de la empresa sino también a mejorar la calidad de vida de la población, es por ello que los nuevos ámbitos que rigen el entorno empresarial ya no se habla solo de poseer un personal de trabajo con antiguas concepciones, sino más bien de sacar el máximo potencial de dicho recurso humano.

En la actualidad, la globalización y los cambios vertiginosos de la tecnología y la comunicación obligan a las empresas públicas y privadas a desarrollar competencias en su activo más valiosos el talento humano, caso contrario, la productividad y el mejoramiento de sus procesos será lento y perderá poder en el mercado.

En el análisis realizado de la investigación se detecta que existen problemas de eficiencia y eficacia en la gestión del talento humano de la empresa Secever S.A, causado por la falta de una planificación adecuada en los procesos de gestión.

La falta de un sistema de gestión de talento humano en la empresa Secever S.A, tiende a obtener un descontrol en su nivel organizacional debido al desfase de eficiencia y eficacia de su personal.

El proceso de atraer y de retener un personal, se da justamente porque cada vez surge más el sentido competitivo entre las empresas con un enfoque estratégico importante de querer ser el mejor o los mejores dentro del entorno organizacional, puesto que el Talento humano es la herramienta básica para alcanzar el éxito deseado, un personal debidamente capacitado ayuda a elevar el grado de excelencia de las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

Los enfoques modernos buscan determinar sistemas de gestiones de Talento humano como una opción de alcanzar la excelencia en una época de tendencia humanista en el que el manejo inteligente de los recursos humanos es fundamental para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones.

El aplicar los respectivos procesos a seguir en la selección de contratación, capacitación, etc., del personal en las actividades que se realizan, permite aplicar medidas preventivas, correctivas y de mejora en el desempeño laboral

Por lo tanto, ayuda a contribuir a la empresa Secever S.A en la mejora continua a través de la aplicación de procesos para una mayor optimización de sus recursos.

Permite dotar a la empresa Secever S.A de un recurso humano potencializado a través de capacitaciones que le permitan ser competitivos dentro del entorno empresarial. Y a su vez predisponen al personal de un ambiente de trabajo estable mediante el conocimiento de sus derechos y obligaciones legales.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

Las reformas laborales en el Ecuador exigen una autoeducación continuo con el propósito de que las entidades contribuyan con su participación de manera integra dentro de la sociedad.

Tania Marilú Coronel León y María Fárez Chalco (2010), en su tesis de proyecto de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca, en el cual menciona el tema “Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa “Duramas cia. Ltda”, en este trabajo se manejaron teoría sobre la contratación, selección y reclutamiento de personal.

Esta investigación demostró que la gestión del talento humano de las empresas, en la actualidad se realiza en forma tradicional, es decir no se da la mayor importancia al talento de las personas dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos que podrían tener un mejor aprovechamiento para el beneficio de la empresa y de su personal.

Barros Meneses María Augusta (2011), de la Universidad Tecnológica Equinoccial plantea el tema: “Diseño de un Sistema de Gestión del Talento Humano en el servicio de rentas internas”, de la cual se concluye que en la organización se requiere diseñar un sistema de gestión de talento humano sustentado en las competencias laborales, además se determina que de acuerdo a la planificación estratégica la gestión del talento humano se puede desarrollar con visión y estructura sistémica.

En esta investigación la autora manifiesta que la implementación del manual de cargos en la institución, es indispensable para el desarrollo de un sistema de gestión del talento humano. Por tanto el modelo de gestión del talento humano debe realizar estudios técnicos para: analizar comportamientos y

resultados previos. Relacionar resultados con descripciones de puestos-valoración. Remuneración y resultados-evaluación del desempeño.

Wilmer Arrobo (2013), en su tesis “Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A” de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recurso Humano de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Concluye que la Gestión del Talento humano en función de las Competencias, que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa.

Pérez, Nancy (2013), en su tesis de Auditoría de Gestión de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, en la cual propone el tema: “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato.”

Plantea como objetivo fundamental, determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral del personal en MABETEX distribuidora textil de la ciudad de Ambato.

Marín (2010), plantea: “Auditoría de Gestión de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica Particular de Loja, en el cual menciona el tema de: “Auditoría de Gestión del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua, período comprendido entre el 2 de enero al 31 de Diciembre 2010”.

Este trabajo investigativo propone como objetivo mejorar los sistemas de control interno y procesos administrativos en el Departamento de Talento Humano; del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua en base a la integración y cumplimiento de normas y leyes establecidas para el efecto.

1.2. Fundamentación Legal

Este trabajo investigativo está determinado en varios instrumentos legales tales como: leyes, reglamentos, normas, etc., los cuales enmarcan de forma explícita los lineamientos para el desarrollo y regulación de las actividades ejecutadas para la contratación y administración del personal.

La presente investigación está amparada en el Código de trabajo el cual es un documento creado por el H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador, mismo que dispone lo siguiente en cuanto a obligaciones del empleado, forma de remuneración y contratos de trabajo.

Del contrato individual del trabajo

Capítulo I: De su naturaleza y especie

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Art. 11.- (Sustituido el literal c) y agregado el literal h) por el Art. 86 de la Ley 2000-4, R.O. 34-S, 13-III-2000). - Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;

- g) Individual o por equipo; y,
- h) Por horas.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Capítulo II: De la capacidad para contratar

Art. 36.- Representantes de los empleadores. - Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

Capítulo IV: De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador

Art. 44.- Prohibiciones al empleador

Art. 45.- Obligaciones del trabajador

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador

1.3. Fundamentación Teórica

1.3.1. Variables Independientes

1.3.1.1. Administración de Talento Humano

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo y de la propia empresa. (WAYNE, 2005)

En opinión a este autor concuerdo que la administración de talento humano es un proceso aplicado al desarrollo personal de los miembros de la organización en beneficio de la entidad a través de la eficiencia.

“La administración del talento humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también, como control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos

individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.” (Mencos-INAP, 2017).

De acuerdo a este artículo de revista la administración de talento humano es el proceso de desarrollar técnicas que ayuden a promover el desempeño eficiente del personal manteniendo de esta manera un ambiente sano donde se observen que las experiencias, conocimientos y habilidades de las personas favorecen en los objetivos relacionados con el trabajo.

1.3.1.2. Objetivos de la Administración de Talento Humano

Los objetivos de la administración de recursos humanos no solo reflejan los propósitos e intenciones de la cúpula administrativa, sino q también deben tener en cuenta los desafíos que surgen de la organización, del departamento de personal mismo y de las personas participantes en el proceso. (Luzuriaga, 2012)

De acuerdo a esta autora la administración de personal consiste en el empleo de los individuos con el objeto de alcanzar los fines de la administración, en la forma más eficiente y con mayor grado de desenvolvimiento de la personalidad individual.

La gestión de recursos humanos (Enríquez, 2012) implica diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral:

- Reclutar y seleccionar empleados.
- Mantener la relación legal/contractual: llevar sus legajos, pagarle los salarios, etc.
- Capacitar y entrenar.
- Desarrollar sus carreras/evaluar su desempeño.
- Vigilar que las compensaciones (pagos) sean correctas.
- Controlar la higiene y seguridad del empleado.
- Despedir empleados.

En opinión a este autor concuerdo que los objetivos de la administración de talento humano pueden definirse como parámetros para medir las acciones

llevadas a cabo por los administradores del área de talento humanos ya que la administración de personal facilita las capacidades humanas requeridas por la organización, y así mismo ser más satisfactorio en la colectividad en que se desenvuelve.

1.3.1.3. Gestión de Talento Humano

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (CHIAVENATO, 2009).

Es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia. (DESSLER, 2009).

La gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. (Wayne Mondy, Administración de recursos humanos, 2005)

En opinión de estos autores concuerdo que la gestión de talento humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados siendo esto un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos que se realizan dentro de la organización.

1.3.1.4. Sistema de Gestión

Un sistema de gestión es un conjunto de reglas y principios relacionados entre sí de forma ordenada, para contribuir a la gestión de procesos generales o específicos de una organización. Permite establecer una política, unos objetivos y alcanzar dichos objetivos. Las organizaciones de todo tipo y dimensión vienen utilizando sistemas de gestión normalizados debido a las múltiples ventajas obtenidas con su aplicación. (Yorhani, 2010)

Un Sistema de Gestión (SIG) es una plataforma común para unificar los sistemas de gestión de la organización en distintos ámbitos en uno sólo,

recogiendo en una base documental única los antes independientes manuales de gestión, procedimientos, instrucciones de trabajo, documentos técnicos y registros, realizando una sola auditoría y bajo un único mando que centraliza el proceso de revisión por la dirección. (Bohlander, 2012)

En opinión a estos autores concuerdo que un sistema de gestión es una herramienta que unifica los procesos que realiza la entidad, a través de una estructura adecuada de procedimientos que sean óptimos en la eficiencia y eficacia del personal de la organización.

Por lo tanto la determinación de un sistema de talento humano permite unificar políticas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades y conocimientos de los colaboradores de una entidad, con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, e igualdad en el servicio público o privado.

En efecto el talento humano presenta una aptitud que desarrolla habilidades a fin de modificar comportamientos en donde un subsistema adecuado permite seleccionar al aspirante idóneo que cumpla con el perfil del puesto.

Un sistema de gestión de talento humano está formado por los siguientes subsistemas:

Ilustración 1: Subsistemas de Gestión de talento humano



Fuente: (Chiavenato I – 2009, pág.74)

Elaborado por: Jacqueline Pin

1.3.1.5. Definiciones Críticas de las Distintas Posiciones Teóricas sobre Gestión de Talento Humano

Los subsistemas de recursos humanos en las organizaciones cuentan con funciones clave bien definidas, en donde se trata de alcanzar las principales actividades que componen la administración de personal. (Gelabert, 2010).

En opinión a este autor concuerdo que los subsistemas son un conjunto de funciones que trabajan coordinadamente entre ellos a fin de alcanzar el propósito al realizar la función total del sistema.

1.3.1.5.1. Subsistema de Planificación del Talento Humano

La planeación de recursos humanos, también denominada planificación del personal, es un proceso que permite situar el número adecuado de personas calificadas en el puesto adecuado y en el momento adecuado.

“La planificación estratégica es una Gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano administración del capital intelectual, e incluso gestión de personas”, (Chiavenato, 2008).

Es el proceso mediante el cual una empresa se asegura del número suficiente de personal y cumple con el objetivo de optimizar su estructura humana, previendo las futuras necesidades desde criterios de rentabilidad, determinando el número ideal de empleados necesarios en cada momento con calificación o competencia oportuna y de los puestos adecuados en el presente y futuro previsible. (Molina, 2013).

De acuerdo a estos autores la planificación del talento humano es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, teniendo como objetivo principal utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten a fin de alcanzar las metas de la organización. Dentro de la planificación se tiene:

Diagnóstico de Talento Humano

Diagnóstico de Talento Humano es la localización y análisis de las fallas existentes a distintos niveles en la empresa, y poder llegar al planteamiento de una gama de alternativas de solución con base en un plan de acción que sea acorde con el análisis integral de la organización. (Irene López, 2010)

El Diagnóstico es una actividad vivencial que involucra a un grupo de personas de una empresa o institución interesadas en plantear soluciones a situaciones problemáticas o conflictivas, sometándose a un auto-análisis que debe conducir a un plan de acción concreto que permita solucionar la situación problemática. (Delgado Sanchez, 2010)

En opinión a estos autores concuerdo que el diagnóstico de talento humano permite que los integrantes de una organización sean conscientes de las manifestaciones de un problema y que es necesario seguir un proceso que permita proponer soluciones. En efecto, es importante y oportuno diagnosticar las fortalezas o debilidades en el nivel de desempeño de los miembros a fin de proponer alternativas de mejoramiento continuo en el proceso de gestión del personal.

1.3.1.5.2. Subsistema de Descripción, Valoración de Puesto

El subsistema de puestos constituye el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, valorar y clasificar los puestos.

Descripción de Puesto

La descripción es hoy por hoy el vínculo más determinante de la relación entre empresa y trabajador, accedemos a un trabajo por medio de la ocupación de un puesto, además supone una categoría profesional, unas condiciones laborales y económicas determinadas y que varían en función del puesto ocupado. (Carrasco, 2009)

De acuerdo a este autor la descripción de puesto se basa en la funcionalidad operativa de las unidades de la organización vinculadas siempre a la misión, visión, objetivos y portafolio de servicios.

Valoración de Puesto

La evaluación de puestos especifica el contenido de cada posición, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás. (Cárdenas, 2012)

La correcta utilización de esta metodología proporciona a la dirección una información de valor inestimable para tomar decisiones sobre situaciones relevantes como la estructura organizacional, los programas de formación, los ajustes y desviaciones entre capacidades y habilidades de los trabajadores y los requerimientos de los procesos de trabajo, y lo más frecuentemente, relacionadas con la propia estrategia retributiva de la compañía. (Chiavenato, 2009).

De acuerdo a estos autores, la valoración de puesto es un medio de determinación del valor objetivo de cada puesto dentro de la estructura de la empresa, siendo este una metodología que permite establecer el valor relativo de los mismos.

El programa de descripción y valoración de puesto ayudan en el reclutamiento y selección de personas, a la identificación de las necesidades de entrenamiento, la elaboración de programas de entrenamiento, la planeación de la fuerza laboral, la evaluación de cargos y establecimiento de criterios de salarios, la evaluación de desempeño, etc. Casi todas las actividades de RH se basan en la información proporcionada por la descripción y valoración de puesto.

1.3.1.5.3. Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal

Para la realización del reclutamiento, se parte de la requisición de personal para un determinado puesto de la entidad.

Reclutamiento

El reclutamiento corresponde al proceso mediante el cual la organización atrae candidatos para abastecer su proceso selectivo, funciona como un proceso de comunicación. (Chiavenato, 2009).

Representa una actividad utilizada con el fin de atraer candidatos idóneos para un puesto específico en una organización. “Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes”. (Cabrera, 2010).

En opinión a estos dos autores concuerdo que el reclutamiento se manifiesta como el procedimiento utilizado para atraer a un número suficiente de candidatos capacitados e idóneos para ocupar las vacantes disponibles de manera eficiente.

Selección

Constituye una acción y efecto de elegir a una o varias personas o cosas entre otras, separándolas de ellas y prefiriéndolas.

La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumpla con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado. (Chiavenato, 2009)

De acuerdo a este autor la selección de personal es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; y al mismo tiempo, se realiza una comparación y una elección.

1.3.1.5.4. Subsistema de Compensación

“La compensación (remuneración, beneficios y servicios sociales) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.” (Chiavenato, 2009).

“Es una herramienta de gestión que, como muchas otras, pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la empresa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción”. (Galicia, 2010).

De acuerdo a estos dos autores el proceso de compensación constituye los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización.

1.3.1.5.5. Subsistema de Formación, Capacitación, Desarrollo Profesional.

La formación del talento humano se convierte en una herramienta gerencial de mejoramiento continuo, con la finalidad de buscar la excelencia en productividad y competitividad.

“Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo”. (Chiavenato, 2008).

La capacitación o adiestramiento de personal se puede definir como toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para el puesto u oficio. (Salinas, 2012).

En opinión a estos dos autores concuerdo que la capacitación constituye el proceso continuo de enseñanza y aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los trabajadores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores frecuentes.

(Chiavenato, 2009) En su libro Gestión del Talento Humano, la capacitación es un proceso cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas:

- El Diagnóstico
- El Diseño
- La Implantación
- La Evaluación

“El diagnóstico consiste en realizar un inventario de las necesidades o las carencias de capacitación que deben ser atendidas o satisfechas”, (pág. 374). En esta fase se determina las fortalezas o las debilidades que tiene el talento humano de la organización.

“El diseño consiste en preparar el proyecto o programa de capacitación para atender las necesidades diagnosticadas”. (pág. 375). Aquí se formula, un conjunto de actividades a desarrollar, explicando cuando se desarrollará el programa, quien será el encargado de impartir la capacitación; se explica el lugar de realización, quienes serán los asistentes; es decir se diseña la planificación del programa.

“La implantación es ejecutar y dirigir el programa de capacitación para atender las necesidades diagnosticadas” (pág. 375). En esta fase se materializa lo planificado, a fin de dinamizar la gestión de capacitación; constituye la etapa de transmisión de conocimientos nuevos que permiten potencializar las competencias individuales para tener resultados globales en la institución

“La evaluación consiste en revisar los resultados obtenidos con la capacitación.” (pág. 375). En esta fase se compara lo previsto en la planificación del programa, con los nuevos resultados que se obtiene una vez aplicado los nuevos conocimientos adquiridos, después de la capacitación.

Las etapas de la capacitación van encaminadas a un proceso de preparación y perfeccionamiento para mejorar el desempeño eficiente y eficaz dentro de la organización.

1.3.1.5.6. Subsistema de Evaluación de Desempeño

En este subsistema se juzga y estima el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, sobre todo su contribución a la entidad.

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2009).

“La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en el que éste se cumple con los requisitos de su trabajo”. (T.Milkovich).

En opinión a estos dos autores concuerdo que la evaluación del desempeño es un instrumento que permite realizar una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

1.3.2. Variables Dependientes

1.3.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales), (Chiavenato, 2009).

En opinión a este autor concuerdo que resulta importante medir y conocer el clima organizacional, en diferentes aspectos como es la organización, las políticas, las metas y operaciones ya que este puede impactar significativamente en el buen desempeño de la entidad.

1.3.2.2. Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2009)

El desempeño laboral son capacidades, habilidades, eficiencia, eficacia necesidades que posee un empleado que se relaciona con la relación para originar resultados objetivos para así llegar a conocer el grado de capacidades que tiene cada empleado dentro de la empresa. (LUNDFREN, 2005)

En opinión a estos dos autores concuerdo que las habilidades y capacidades de los trabajadores son acciones que ayudan en el logro de los objetivos de una entidad.

Requisito de Desempeño

Un trabajador debe de cumplir con requisitos necesarios para su desempeño optimo, entre estos tenemos:

- Capacitación
- Autorización
- Capacitación y motivación

1.3.2.3. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral

Las empresas para brindar un excelente servicio deben de considerar aquellos factores que inciden directamente en la eficiencia y eficacia del trabajador.

Satisfacción del trabajo

“es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” (Newtrom, 1991).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un aspecto que brinda un aporte esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, sea éste de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, inocuidad alimentaria, etc., ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados. (Goethe)

De acuerdo a este autor la participación y el compromiso de los miembros de una organización, son importantes para establecer un excelente desempeño laboral y alcanzar los objetivos planteados.

Autoestima

La **autoestima** es el juicio de valor más importante en el desarrollo psicológico y la motivación del individuo, además podemos afirmar que la autoestima de un individuo define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), intrapersonales (consigo mismo) y con su entorno (con lo que le rodea). (Soto U. C.).

En opinión a este artículo concuerdo que la motivación es una necesidad de la persona, manifestándose a través de las relaciones interpersonales que ayuda a lograr un mejor desempeño.

1.3.2.4. Métodos y Técnicas en el Desempeño Laboral

Existen muchas técnicas y métodos que ayudan a motivar a los empleados y así poder desempeñar su labor con eficiencia y eficacia, por lo que tenemos a continuación algunos de estos métodos:

Maslow: También conocido como pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollamos necesidades menos básicas.

Herzberg. Llamada Teoría de los dos factores: Según esta teoría las personas estamos influenciadas por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción.

McGregor. Teoría X y Teoría Y: Son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las empresas creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas y la segunda se basa en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar.

Locke: Teoría de la fijación de metas. Según esta teoría la intención de alcanzar una meta es básica para la motivación.

CAPÍTULO II

2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA SECEVER S.A

2.1. Descripción de la Empresa Secever S.A.

Es una empresa de servicios dedicada a las actividades de ingeniería civil, eléctrico, mecánica, industriales, navales, mantenimiento en general y a proveer materiales eléctricos de alta y baja tensión coherente con su convicción y principio profesional, en relación con la protección de la salud y la vida de todos sus colaboradores y clientes.

Secever S.A. es una empresa que funciona a través de una serie de profesionales altamente capacitados en diversas disciplinas relacionadas en el área de la construcción, como ingenieros, constructores y diseñadores, que realizan un trabajo conjunto de alto nivel profesional.

Secever S.A. se ha mantenido en este mercado desde hace más de 9 años, pertenece al Ing. Carlos Francisco Cedeño Vera y se encuentra ubicada en la ciudad de Manta en la Av. 106 y calle 101. Tarqui.

2.1.2. Misión Institucional

Secerver es una empresa que proporciona a nuestros clientes una completa asesoría en el área de la construcción a través de diseños adecuados a la necesidad de nuestros clientes, siempre focalizados en la calidad de vida, pero sobre todo con costos eficaces en plazos convenidos, todo en base a la experiencia y excelencia profesional.

2.1.3. Visión Institucional

Nuestra empresa se proyecta a futuro como un equipo eficiente, estable y confiable en el mercado nacional. Desarrollando los servicios de construcción e ingeniería con elevada competitividad, aplicando tecnología de punta. Estamos en continua búsqueda de soluciones arquitectónicas y técnicas para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, con proveedores altamente calificados formando un equipo confiable y seguro.

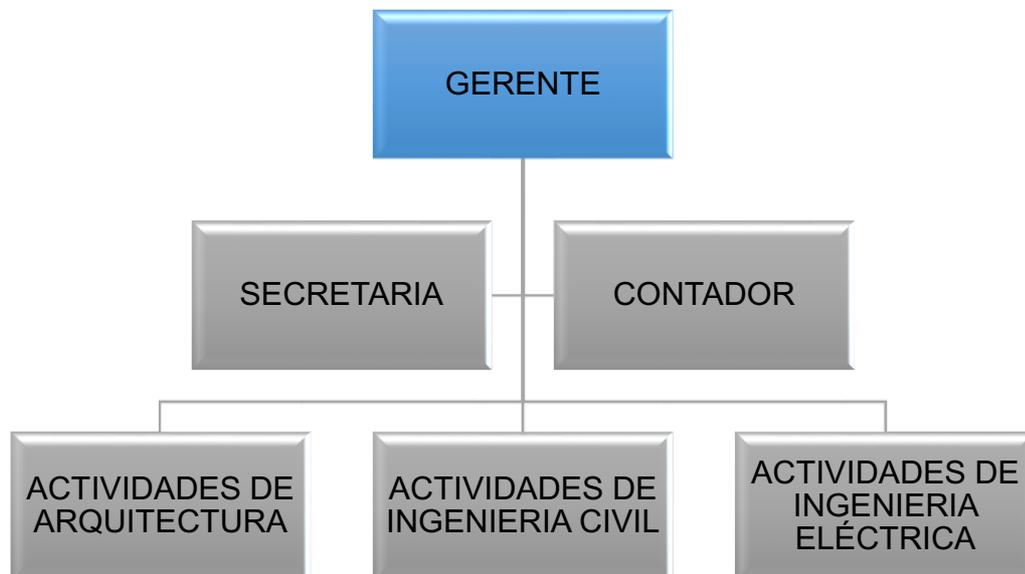
2.1.4. Valores

Para llevar a cabo nuestro trabajo y los proyectos de nuestros clientes,

Secever S.A. funciona en base a los siguientes valores:

- Confianza
- Eficiencia
- Transparencia
- Compromiso
- Responsabilidad

2.1.5. Estructura Organizacional



Fuente: Secever S.A.

Elaborado por: Jacqueline Pin

2.1.6. Normativas legales vigentes que cumple la entidad

- Constitución de la República del Ecuador
- Convenios Internacionales Ratificados por el País
- Código del Trabajo, vigente
- Decreto Ejecutivo 2393 o Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo
- Reglamento General del Seguro de Riesgo del Trabajo del IESS, resolución 390

- Acuerdo Ministerial 013 o Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica
- Acuerdo Ministerial 174 o Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Publicas
- Acuerdo Ministerial 1404 o Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa
- Norma técnica 439del INEN referente a señales y símbolos
- Acuerdo Ministerial 219,203 así como otras disposiciones específicas del IESS.

2.1.7. Proceso de gestión del talento humano de la empresa Secever S.A.

Secever S.A. no cuenta con procesos de gestión. La admisión del personal lo realiza de forma empírica, utilizando procedimientos inadecuados en la gestión del talento humano, por lo que esto no permite que las actividades se desarrollen con eficacia y eficiencia.

Ilustración 2: Proceso de Admisión de personal de la empresa Secever S.A.



Fuente: (Secever S.A.)

Elaborado por: Jacqueline Pin

Reclutamiento de personal

Es el primer proceso que la empresa realiza cuando surgen vacantes, ya sea por renuncia o por finalización de su contrato por tarea. En esta parte se llena un formulario de requisición de personal el cual es entregado a la secretaria encargada del área de talento humano.

El proceso de reclutamiento la empresa lo realiza cada vez que ellos obtienen contratos de obras civiles, eléctricas, o navales. Este procedimiento se compone de la oferta de mano de obra, donde candidatos se presentan en la entidad a dejar su hoja de vida o envían su curriculum al correo electrónico de la empresa, aunque en otras ocasiones se aceptan carpetas de personas recomendadas por algún trabajador.

Selección de personal

El proceso de selección es coordinado y administrado por el gerente y la secretaria encargada del área de talento humano, quienes preseleccionaran los candidatos adecuados.

Los candidatos son seleccionados de acuerdo con las entrevistas, siendo este procedimiento la selección final del postulante por el área solicitante.

En esta parte se informa al postulante acerca de las tareas y responsabilidades de la función del puesto y firma de su contrato, mismo que se sujeta bajo los preceptos del Código de Trabajo Vigente.

Compensación

En este proceso se fija el sueldo del empleado, mismo que se asigna de acuerdo al puesto de trabajo a ocupar, tomando en cuenta la fijación del salario mínimo vigente y los subsidios legales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Capacitación

La empresa Secever S.A, ofrece a su personal capacitación el primer día que ellos ingresan a trabajar, entre los objetivos que se desarrollan en el proceso de capacitación están:

- Dar al ingresante los datos necesarios para conocer los aspectos importantes de la empresa.
- Ponerlo en conocimiento de los aspectos relevantes de las funciones en la que va a desempeñarse.
- Darle a conocer sus derechos y obligaciones como trabajador
- Desarrollar sus conocimientos para un mejor desempeño de sus actividades.

2.2. Metodología

2.2.1. Modalidad de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se partió de la aplicación de varios métodos que permitieron la recopilación de la información, como parte del trabajo de campo.

Se empleó la modalidad de investigación cualitativa, pues esta nos permitió identificar y estudiar la realidad en la cual se encuentra involucrada la empresa Secever S.A., de manera específica; por lo cual se realizó un análisis de los procesos de gestión de talento humano llevados a cabo.

También se aplicó el método Inductivo-Deductivo, debido a que se estudió casos individuales en cada uno de los subprocesos de gestión del talento humano, es decir: de selección, compensación, capacitación, evaluación del desempeño laboral; para llegar a una generalización, en la determinación de un sistema de gestión.

Método Sintético. Se examinó por separado cada uno de los procesos relacionados con la gestión de talento humano que utiliza la empresa Secever

S.A., y luego fueron analizados de manera conjunta, lo que permitió hacer una comparación en primera instancia y luego una síntesis como parte del todo.

2.2.2. Tipo de investigación

Investigación Bibliográfica: Porque permite recolectar información de diversas fuentes bibliográficas, referente a los componentes teóricos que estudian el problema.

Investigación de Campo: Permite obtener información relevante in-situ sobre la situación actual en cuanto al desempeño laboral, se aplicará con el objetivo de determinar si se cumplen los procesos de contratación en base al reglamento interno de la empresa.

2.2.3. Población y muestra

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa Secever S.A. misma que se encuentra ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Manta, posee una población aproximada de 5 empleados según registro de nómina del mes de marzo del 2017.

Para realizar la entrevista se tomó como muestra a la secretaria la Srta. Joselyn Barrezueta quien se encarga de todo lo concerniente al área de talento humano y también al Gerente/Administrador de la empresa el Ing. Carlos Cedeño.

2.3. Técnicas e Instrumentos

Se utilizó la técnica de la entrevista con la finalidad de obtener información del proceso de gestión que realiza la empresa en relación al objeto de estudio de nuestra investigación.

A ello se sumó también la técnica de la observación de campo.

2.4. Análisis e Interpretación de Resultados

2.4.1. Resultados de la entrevista

Se realizó entrevistas a la secretaria y al gerente quienes son los encargados del área con la finalidad de conocer el diagnóstico actual en las que se desarrollan las actividades de la organización.

La secretaria encargada y el gerente confirman que lamentablemente existe una falta de planificación en el área de talento humano, esto es debido a que la empresa no cuenta con un sistema de gestión de talento humano que ayude en la correcta administración del área, por lo que se evidencia una debilidad en este aspecto, situación que no ha permitido establecer planes y programas que permitan proponer mecanismos de selección, capacitación, desarrollo y evaluación de desempeño del personal que labora dentro y fuera de la empresa.

Debido a este problema la selección de personal lo realizan de forma empírica sin llevar un procedimiento desde que se realiza la admisión de personal hasta su evaluación de desempeño.

Muchos de sus empleados son contratados por recomendaciones de otros trabajadores, pocos por selección y otros por reingreso.

A su vez la empresa no cuenta con un proceso constante de capacitación, de acuerdo a lo que explicaron las personas entrevistadas la capacitación solo se da el primer día y es realizado por algún jefe encargado o por el mismo gerente.

En cuanto a la evaluación de desempeño nos indicaron que la única evaluación de desempeño laboral que ellos realizan a sus trabajadores es la supervisión que realiza el ingeniero encargado de la obra.

Se evidenció que la secretaria también se encarga de otras funciones venta y cobro de los materiales eléctricos de alta y baja tensión que la empresa ofrece a sus clientes, esto se debe a que no cuentan con personal que se encarguen de estas actividades.

Con todo lo anteriormente expuesto se determina la insuficiencia de tener un sistema de gestión del talento humano, como uno de los proyectos más importantes a nivel organizacional que se puede dejar en la institución

considerando que esto no es algo que sirva a las autoridades de momento sino más bien es algo que servirá y regirá para que toda persona que ingrese tenga una herramienta técnica adecuada programada planificada que ayudará a optimizar el recurso en la empresa.

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA

3.1. Tema

Sistema de Gestión de Talento Humano para Optimizar el Recurso en la Empresa Secever S.A.

3.2. Antecedentes

La empresa Secever S.A. no cuenta al momento con un Sistema de Gestión de Talento Humano, pero tiene el compromiso de que a través del desarrollo del sistema propuesto y en compañía de las demás normas legales con las que cumple la empresa, garantizara a todo su personal un ambiente de trabajo adecuado con sus respectivos procedimientos de Gestión de Talento Humano en las actividades que desarrolla la empresa y mantendrá su imagen de empresa líder en el mercado.

3.3. Planteamiento

Incluye la aplicación de procedimientos que conlleven a la eficiencia y eficacia del talento humano a través del sistema de gestión de talento humano. De tal manera que tanto la entidad como los trabajadores cuenten con una adecuada administración del recurso humano, a través del cumplimiento de normativas como lo es el reglamento de control interno, exigido por el Ministerio de Relaciones Laborales que se convierte en un instrumento indispensable en la correcta administración de una empresa.

3.4. Objetivos

- Contribuir a los procedimientos de gestión de talento humano.
- Evitar la ineficiencia del talento humano.
- Mejorar los procesos de selección de personal.
- Aumentar el nivel de desempeño del personal.
- Facilitar el registro, la actualización y la consulta del legajo del personal.

- Mejorar la imagen de la empresa Secever S.A en mayor rendimiento individual y colectivo.

3.5. Base Legal del Sistema de Gestión de Talento Humano

Código de trabajo: El código de trabajo del Ecuador es un documento creado por el H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

En sus disposiciones fundamentales nos indica en el Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

3.6. Responsables del Sistema de Gestión de Talento Humano

El responsable de implementar el sistema de gestión de talento humano, es del empleador con la participación de los trabajadores garantizando la aplicación de los procesos de gestión de administración de talento humano, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio laboral y el control eficaz de las actividades que realiza el talento humano de la empresa.

En base a esta responsabilidad se establece el siguiente diseño del Sistema de Gestión de Talento Humano para la empresa de servicios de actividades civiles y eléctricas “SECEVER S.A.”.

3.7. Diseño del Sistema de Gestión de Talento Humano

Ilustración 3: Diseño del Sistema de Gestión de Talento Humano

DISEÑO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
Subsistema de Planificación de Talento Humano	Diagnóstico de talento humano	Formulario de planificación de talento humano
Subsistema de descripción y valoración de puesto	Formulario de descripción del perfil del puesto	
Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal	Formulario de Admisión de personal	
Subsistema de compensación	Formulario de compensación	
Subsistema de formación, y capacitación de personal	Formulario de detección de capacitación de personal	
Subsistema de evaluación del desempeño	Formulario de evaluación de desempeño de personal	

Elaborado por: Jacqueline Pin

Con una gestión eficaz de un sistema de gestión de talento humano se logrará conseguir que el recurso humano de la empresa sea administrada adecuadamente mediante subsistemas mismas que ayudaran en el desarrollo profesional de la empresa.

3.7.1. Subsistema de Planificación del Talento Humano

La planificación de talento humano que se propone, es referente para crear puestos, controlar servicios ocasionales, contrato de servicios profesionales, contratos de pasantías, desvinculación de personal y demás movimientos de personal.

A continuación, se presenta el formulario para la planificación del talento humano.

Ilustración 4: Formulario para la Planificación de Talento Humano

FORMULARIO DE PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO			
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="text-align: center;"> DATOS GENERALES </div> </div>			
INSTITUCIÓN			
BASE LEGAL DE CREACIÓN			
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="text"/> FECHA DE APROBACIÓN
ESTATUTO ORGÁNICO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="text"/> FECHA DE APROBACIÓN
MANUAL DE PUESTO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="text"/> # DE RESOLUCIÓN Y FECHA
REGIMEN LABORAL QUE ADMINISTRA	LOSEP <input type="checkbox"/> CÓDIGO DE TRABAJO <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>		
TIPO DE JORNADA LABORAL	ORDINARIA <input type="checkbox"/> EXTRAORDINARIA <input type="checkbox"/> ESPECIAL <input type="checkbox"/> NOCTURNA <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>		

Elaborado por: Jacqueline Pin

En el presente formulario se determina la información básica de Secever S.A, el cual indica su origen y su estructura laboral actual, se detallan aspectos como la base legal, la determinación de un plan estratégico institucional, estatuto orgánico, manual de puesto, régimen laboral que administra, tipos de jornada laboral.

A continuación, se presenta las Fases de la Planificación de Talento Humano:

Diagnóstico de Talento Humano

En esta fase se lleva un registro y control de los datos generales de cada trabajador. A fin de contar con información a mano, para tomar de decisiones: de rotación, transferencias, ascensos, áreas en las cuales se desenvuelven los miembros de la organización.

Ilustración 5: Ficha de Registro de Datos.

		FASE 1		
DIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO (Información de Trabajadores)				
NOMBRES Y APELLIDOS				
EDAD Y GENERO				
AÑOS DE SERVICIO				
NIVEL DE INSTRUCCIÓN				
NIVEL PROFESIONAL				
CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO				
REPORTE DE REINGRESO				
TIPO DE CONTRATO				
LICENCIA O COMISIÓN DE SERVICIO				
REPORTE DE TRASLADO, TRASPASO Y CAMBIOS ADMINISTRATIVOS				

Elaborado por: Jacqueline Pin

A continuación, el Formulario del Diagnóstico Institucional para la Planificación de Talento Humano, será aplicado para identificar el número de servidores de la entidad.

Ilustración 6: Formulario del Diagnóstico Institucional para la Panificación de Talento Humano.

 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO					
NÚMERO DE EMPLEADOS DE LA ENTIDAD BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA					
CÓDIGO DE TRABAJO					
EMPLEADOS CON CONTRATO FIJO					
EMPLEADOS CON CONTRATO POR TAREA					
VACANTES					
TOTAL					
AÑOS DE SERVICIOS					
1 a 2	3 a 4	5 a 6	7 a 8	9 en adelante	TOTAL
GÉNERO					
FEMENINO					
MASCULINO					
TOTAL					
AUTODEFINICIÓN					
INDÍGENA					
AFROECUATORIANO/A					
NEGRO/A					
MULATO/A					
MONTUBIO/A					
MESTIZO/A					
BLANCO/A					
OTRO					
TOTAL					
FORMACIÓN PROFESIONAL					
FORMACIÓN DE TERCER NIVEL O MÁS					
FORMACIÓN TÉCNICO SUPERIOR					
CON FORMACIÓN BACHILLER					
EDUCACIÓN BÁSICA					
TOTAL					
RESULTADOS DE EVALUACIÓN					
EXCELENTE	MUY BUENO	SATISFACTORIO	REGULAR	INACEPTABLE	
TIPO DE JORNADA					
ORDINARIA					
EXTRAORDINARIA					
POR TAREA					

Elaborado por: Jacqueline Pin

Este formulario identifica la situación actual de los trabajadores de Secerver S.A. en número de empleados bajo el código de trabajo; así como también la identidad de cada trabajador y su formación profesional lo que permite saber calidad de talento humano con que cuenta la entidad.

Fase 2: Planificación de Talento Humano

Esta fase corresponde a realizar proyecciones en la gestión del talento humano, para lo cual se parte de un diagnóstico inicial, para determina la creación de contratos, movimiento o supresión de puestos.

Ilustración 7: *Proyecciones del Talento Humano.*

 FASE 2	
PROYECCIONES DE TALENTO HUMANO	
MOVIMIENTO DE PERSONAL	
INGRESO	
REINGRESO	
CAMBIO ADMINISTRATIVO	
OTROS	
NÚMERO ESTIMADO DE CONTRATO DE SERVICIOS	
OCACIONAL	
POR TAREA	
INDEFINIDO	
FIJO	
CONTRATOS DE PASANTIAS	

Elaborado por: Jacqueline Pin

Formulario de Proyecciones para la Planificación de Talento Humano

Este formulario facilita el análisis de la situación actual de las unidades de la institución tales como saber número y listado de empleados afiliados y número de empleados con contrato por tarea, para determinar la necesidad de creación, contratos, movimientos o supresión de puestos.

Ilustración 8: Formulario de Informe Técnico de Empleados Contrato Fijo Afiliados y Contratos Por Tarea de la Entidad.

 INFORME TÉCNICO: PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO			
PROYECCIÓN DEL TALENTO HUMANO			
NÚMERO Y LISTADO DE EMPLEADOS AFILIADOS			
#	NOMBRES	CARGO	AÑOS DE SERVICIO
NÚMERO Y LISTADO DE EMPLEADOS (CONTRATOS POR TAREA)			
#	NOMBRES	CARGO	AÑOS DE SERVICIO

Elaborado por: Jacqueline Pin

3.7.2. Subsistema de Descripción y Valoración de Puesto

Este sistema consiste en elaborar un manual de puestos, el cual se lo detalla a continuación:

La gerencia del talento humano establecerá perfiles idóneos para cada puesto de trabajo, los cuales serán puestos a consideración para su revisión y validación a los responsables de la administración.

En reuniones de trabajo la responsable de la unidad administrativa validará el perfil propuestos por la gerencia del talento humano.

Concluida la reunión de trabajo con la Gerencia de Talento Humano se consolidará la estructura institucional, que es el primer elemento manual.

Finalmente, la gerencia de talento humano emitirá el informe técnico sustentado en el estudio técnico.

En tal virtud, a continuación, se plantea el formulario que establecerá perfiles idóneos para cada puesto de trabajo:

Ilustración 9: Descripción y Perfil del Puesto.

 DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO			
1.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE PUESTO		2.- MISIÓN	3.- INSTRUCCIÓN FORMAL
DENOMINACIÓN DEL PUESTO			NIVEL DE INSTRUCCIÓN
CARGO			ÁREA DE CONOCIMIENTO
ROL			
4.- EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA		5.- CAPACITACIÓN REQUERIDA	
		TIEMPO	TEMÁTICA DE LA CAPACITACIÓN
6.- CONOCIMIENTOS ADICIONALES		7.- COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	8.- COMPETENCIA CONDUCTUALES

Elaborado por: Jacqueline Pin

Este formulario detalla los datos de identificación del puesto, misión, la instrucción formal, experiencia laboral, capacitaciones requeridas para el puesto, conocimientos adicionales, y competencias conductuales requeridas para el puesto; lo cual permite hacer un levantamiento de datos para establecer perfiles idóneos de cada puesto de trabajo. En efecto el gerente obtiene un instrumento de descripción y valoración de puestos.

3.7.3. Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.

Se selecciona al aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos en el perfil del puesto, por consiguiente, se expone el siguiente formulario:

Ilustración 10: Formulario de Admisión de Personal.

 FORMULARIO PARA RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL							
NOMBRES				C.I.			
DENOMINACIÓN DEL PUESTO							
MISIÓN DEL PUESTO							
ASPECTOS A CONSIDERAR							
INSTRUCCIÓN FORMAL		EXPERIENCIA		CAPACITACIÓN			
COMPETENCIA TÉCNICA		CALIFICACIÓN					
DE PUESTO		CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS					
PRUEBAS		ENTREVISTA			PONDERACIÓN DE ESTA FASE		
PRÁCTICA Y PSICOTÉCNICA							

Elaborado por: Jacqueline Pin

Mediante la información recolectada en el formulario se logra determinar los reportes de verificación de postulaciones, conocer los resultados de las calificaciones de pruebas de conocimientos teóricos, pruebas psicométricas y entrevistas.

Pruebas psicométricas sirven para medir las competencias conductuales necesarios para el puesto; se valoran los siguientes factores: instrucción académica, experiencia relevante, capacitación relevante, competencias técnicas y competencias conductuales de las y los aspirantes relacionados con el perfil del puesto.

3.7.4. Subsistema de Compensación

Este formulario detalla datos acerca del tipo de remuneración que percibe el empleado, así mismo indica los beneficios que el empleado posee de las cuales puede acceder.

Ilustración 11: Formulario de Compensación

 FORMULARIO DE COMPENSACIÓN	
DATOS DEL EMPLEADOS	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EMPLEADO	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
PROFESIÓN	
AFILIADO	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
TIPO DE COMPESACIÓN	
REMUNERACIÓN BÁSICA	
SALARIO MENSUAL	<input type="text"/>
SALARIO POR HORA	<input type="text"/>
BENEFICIOS	
VACACIONES	<input type="text"/>
SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO	<input type="text"/>
SEGURO DE VIDA	<input type="text"/>
SEGURO DE SALUD	<input type="text"/>
LICENCIA MEDICA	<input type="text"/>

Elaborado por: Jacqueline Pin

3.7.5. Subsistema de Formación, Capacitación, y Desarrollo Profesional.

A continuación, se muestra el instrumento de detección de necesidades de capacitación la cual se encuentra dividida en 6 partes:

- **Autoevaluación:** Investiga la situación actual del trabajo que desempeña cada empleado de la entidad.
- **Actividad:** Averigua la formación profesional que la institución ha brindado en los últimos dos años.
- **Expectativas:** Analiza los intereses que tienen los trabajadores con la empresa para mejorar su formación laboral.
- **Capacidad:** Indica cuáles son los obstáculos que le impiden al trabajador tomar un curso de formación profesional.

- **Contenido:** Accede que el trabajador proponga temas de interés para mejorar la formación laboral.
- **Comentarios y sugerencias:** Permite que el encuestado manifieste sus observaciones con respecto al tema encuetado.

Ilustración 12: Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación.

 <p>ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</p>
<p>NOMBRE:</p> <p>CARGO:</p> <p>DEPENDENCIA:</p> <p>FECHA:</p>
<p>POR FAVOR CONTESTAR LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, CON EL FIN DE IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES.</p>
<p>1.- AUTOEVALUACIÓN</p>
<p>EN ESTE MOMENTO, PARA EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA CREE QUE SU FORMACIÓN</p> <p>a) ESTÁ OBSOLETA (POR ANTGUA)</p> <p>b) ES INADECUADA A SUS FUNCIONES</p> <p>c) ES ADECUADA A SUS FUNCIONES</p>
<p>1.1. LA FORMACIÓN CONTINUA LE PARECE</p> <p>a) IMPRESCINDIBLE</p> <p>b) CONVENIENTE</p> <p>c) IRRELEVANTE</p>

2.- ACTIVIDAD	
EN LOS ULTIMOS AÑOS	
2.1. ¿HA ASISTIDO A ALGUNA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN QUE ESTUVIESE RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL ORGANIZACIONAL POR LA ENTIDAD.	
SI <input type="checkbox"/>	¿A CUANTAS? <input style="width: 50px;" type="text"/>
NO <input type="checkbox"/>	DETALLE
2.2. ¿HA ASISTIDO A ALGUNA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN QUE ESTUVIESE RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL ORGANIZACIONAL POR OTRA ENTIDAD.	
SI <input type="checkbox"/>	¿A CUANTAS? <input style="width: 50px;" type="text"/>
NO <input type="checkbox"/>	DETALLE
2.3. EN LOS ULTIMOS 2 AÑOS ¿HA ASISTIDO ALGUNA ACTIVIDAD FORMATIVA?	
SI <input type="checkbox"/>	¿A CUANTAS? <input style="width: 50px;" type="text"/>
NO <input type="checkbox"/>	DETALLE
2.4. ¿EN CASO DE RESPUESTA AFIRMATIVA. ¿LA ENTIDAD LE HA CONCEDIDO DIAS, HORAS U OTRAS FACILIDADES PARA ASISTIR A LA FORMACIÓN?	
SI <input type="checkbox"/>	
NO <input type="checkbox"/>	
2.5. MARQUE CON UNA X EL TIPO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS A LAS QUE HA ASISTIDO	
CURSOS NO PRESENCIALES	<input type="checkbox"/>
CURSOS PRESENCIALES	<input type="checkbox"/>
JORNADAS	<input type="checkbox"/>
TALLERES	<input type="checkbox"/>
FORMACIÓN INTERNA	<input type="checkbox"/>
OTROS (ESPECIFICAR)	<input type="checkbox"/>
3.- EXPECTATIVA	
3.1. DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS, VALORE LA IMPORTANCIA QUE TIENEN PARA UD. A LA HORA DE ESCOGER UN TIPO DE FORMACIÓN.	
ASPECTOS	VALORACIÓN 1-10
a) TEMAS QUE LE INTERESAN CONOCER A NIVEL LABORAL POR LA RELACIÓN CON SU TRABAJO	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>
b) ASISTENCIA OBLIGATORIA	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>
c) EL HORARIO DE LA FORMACIÓN ES EN HORARIO LABORAL	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>
d) LA POSIBILIDAD DE RELACIONARSE CON COLEGAS DE OTRAS ENTIDADES	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>

3.2. A LOS SIGUIENTES ASPECTOS, ORDENELOS DE ACUERDO A LA IMPORTANCIA QUE TIENE PARA USTED.	
ASPECTOS	VALORACIÓN
a) EL ENFOQUE PRÁCTICO	<input type="text"/>
b) LA NOVEDAD DE LOS CONTENIDOS	<input type="text"/>
c) LA POSIBILIDAD DE CONOCER Y COMPARTIR EXPERIENCIA	<input type="text"/>
d) LA APORTACIÓN DE UN MARCO TEÓRICO A SU ACTIVIDAD PROFESIONAL	
4.- CAPACIDAD	
4.1. SEÑALE LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS QUE LE IMPIDEN REALIZAR UNA ACTIVIDAD FORMATIVA	
a) FALTA DE TIEMPO	
b) NO TIENE TIEMPO	
c) EL COSTO DE LOS CURSOS SON MUY ELEVADOS	
d) LA INSTITUCIÓN NO LE DA FACILIDADES	
e) DIFICULTAD DE DESPLAZAMIENTO	
5.- CONTENIDO	
5.1. DETALLE ALTERNATIVAS(TEMAS DE FORMACIÓN QUE REQUIERE PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO DE LA ACTIVIDADES DE SU PUESTO)	
6.- COMENTARIOS	
7.- SUGUERENCIAS	

Elaborado por: Jacqueline Pin

En el presente formulario se detalla una autoevaluación la cual permite diagnosticar la formación que ha tenido el empleado con respecto al cargo que se encuentra desempeñando; así como también se cita las actividades de formación laboral en los últimos años si es que han existido y se permite también citar cual ha sido el tipo de formación.

A continuación se pide calificar a la hora de escoger un tipo de formación según la expectativa de cada trabajador, de igual manera se solicita calificar los respectivos temas citados a la hora de seleccionar un tipo de actividad de formación lo cual permitirá al evaluador tener una idea clara de cuáles son las

CONCLUSIONES

- Se identificó los subsistemas que determinaron el sistema de gestión de talento humano que debe utilizar la entidad para optimizar su recurso humano, a partir de la información recopilada de manera bibliográfica.
- Por otro lado, al desarrollar cada subsistema se observó que cada uno de ellos contempla procesos y procedimientos de inducción, capacitación, desarrollo y evaluación al desempeño laboral, a fin de impulsar un mejoramiento continuo, conforme el direccionamiento estratégico de la organización.
- Como resultado de la entrevista y de la investigación de campo, es posible concluir que existen falencias en la gestión del talento humano, esto es debido a la falta de una planificación en el área, pues no existen procedimientos y formularios adecuados que permitan desarrollar la competencia del personal.
- Se presentó como propuesta, un sistema de gestión de talento humano, con la que se busca optimizar el recurso en la empresa Secever S.A de la ciudad de Manta, que permita compensar el inadecuado funcionamiento de gestión del recurso humano.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los administradores de la empresa Secever S.A, a considerar los resultados del diagnóstico, con el propósito de que se implemente planes de mejoramiento que ayuden en el desempeño de las actividades que realiza la empresa.
- Se recomienda al gerente analizar la posibilidad de implementar este sistema de gestión de talento humano, pues cada uno de los subsistemas contiene procedimientos con formularios de planificación adecuados, que provee mejores resultados en el desempeño de su personal.
- Se recomienda a las autoridades crear un departamento de Gestión de Talento Humano, considerando para su creación el tamaño de la empresa, condiciones económicas y sus necesidades; ya que toda organización requiere de una administración especializada en este aspecto, para lograr un mejor aprovechamiento de todos los recursos con los que cuenta la entidad, lo que permitirá mantenerse en un mercado competitivo
- Se recomienda considerar el presente estudio, como base para otras investigaciones vinculadas con la gestión del talento humano.

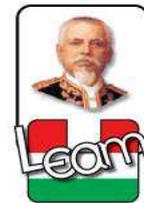
BIBLIOGRAFÍA

- Bohlander. (2012). *Administración de Recurso Humano*.
- Cabrera, E. (2010). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos14/reclutamiento/reclutamiento.shtml>
- Cárdenas, E. (2012). *Diseño del Sistema de Clasificación y Valoración del Puesto*.
- Carrasco, J. (2009). *Puesto de Trabajo*.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Obtenido de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Delgado Sanchez. (2010). *Recursos Humanos*. España.
- DESSLER, G. (2009). *Administración de recursos humanos*.
- E., C. (2010). pág.45. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos14/reclutamiento/reclutamiento.shtml>
- Enríquez, R. (2012). En *Objetivo de la Administración de Recurso Humano* (pág. 1). Obtenido de Recuperado el 01 de NOVIEMBRE de 2013, de <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/02/objetivos-de-la-administracion-de.html>
- Galicia. (2010). Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/procesos-de-la-gestion-del-talento.html>
- Gelabert, M. P. (2010). *Gestion de Personas*. Madrid: ANORMI, S.L.
- Goethe, J. W. (s.f.). EL TRABAJO EN EQUIPO Y LOS SISTEMAS DE GESTIÓN. Obtenido de http://www.calidad-gestion.com.ar/boletin/60_trabajo_en_equipo_y_sistemas_de_gestion.html
- <http://www.forosecuador.ec>. (2013).
- Irene López. (2010). Diagnostico de Talento Humano.
- Luzuriaga. (2012). Objetivos Sociales; de Organización; Funcional; y, Personal.

- Mencos-INAP, F. (20 de Abril de 2017). *Talento humano y su gestión*. Obtenido de <http://www.dca.gob.gt/index.php/section-table-2/item/58404-talento-humano-y-su-gesti%C3%B3n-ii>
- Salinas, V. (2012). *Capacitación y Adiestramiento de Personal. Capacitación y Adiestramiento de Personal*.
- Soto, C. (s.f.). *Autoestima Laboral*. Obtenido de <https://psicologosenlinea.net/1694-autoestima-laboral-que-es-el-autoestima-laboral-y-que-significa-esto-que-son-capaces-de-hacer-las-personas-con-autoestima-alta.html>
- Soto, U. C. (s.f.). *Autoestima Laboral*. Obtenido de <https://psicologosenlinea.net/1694-autoestima-laboral-que-es-el-autoestima-laboral-y-que-significa-esto-que-son-capaces-de-hacer-las-personas-con-autoestima-alta.html>
- T.Milkovich. (s.f.). *Evaluación del Desempeño*. Nueva York: WESLEY IBEROAMERICANA.
- Wayne Mondy, R. N. ((2005)). *Administracion de recursos humanos* (9na edicion ed.). Obtenido de https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_-_Wayne_Mondy_Robert_Noel
- Wayne Mondy, R. N. (2005). *Administracion de recursos humanos* (9na edicion ed.). Mexico. Obtenido de https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_-_Wayne_Mondy_Robert_Noel
- Yorhani. (2010). *Sistema Integrado de Gestión*. Obtenido de <http://portafolioyorhani.weebly.com/aporte-6.html>

ANEXOS

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA



Entrevista realizada a los empleados de la empresa Secever S.A. de la ciudad de Manta.

Objetivo: Diagnosticar la situación actual de la gestión de talento humano en Secever S.A.

Dirigido: Barrezueta Sánchez Joselyn

Cargo: Secretaria

Fecha: Mayo 2017

1.- ¿La empresa ha desarrollado una planificación de gestión de talento humano?

No, desde que inicio nunca ha desarrollado una planificación de gestión en el área de recursos humanos.

2.- ¿Cuáles son los procedimientos que la empresa realiza para seleccionar al personal cuando se producen vacantes?

La empresa lo realiza de manera empírica se contrata personal que en su hoja de vida cumpla con el perfil del puesto y otros son seleccionados por recomendación de algún trabajador que labore en la empresa

3.- ¿Se establece mecanismo de capacitación a los empleados?

La empresa no establece ningún mecanismo de capacitación en especial, la capacitación que se les brinda es dirigida por el gerente o el ingeniero civil, misma que se les da el primer día de trabajo a todos los empleados

4.- ¿Existen profesionales capacitados para ocupar cada puesto de trabajo?

Si, en cada puesto el encargado es un profesional capacitado en lo que respecta a la actividad.

5.- ¿Cómo define usted su compromiso con las actividades que realiza dentro de la organización?

Es satisfactorio ya que aparte de ser secretaria también me encargo de las actividades de venta los materiales eléctricos que la empresa ofrece.

6.- ¿Cómo se evalúa el desempeño laboral en la institución?

No se realiza ninguna evaluación de desempeño, solo cada jefe supervisa en las obras el desempeño de los ayudantes y el gerente a cada ingeniero.

7.- Conoce usted si la entidad ha implementado un plan de capacitación permanente que ayude en el mejoramiento del desempeño laboral?

No, la empresa no cuenta con un plan de capacitación permanente solo se le da capacitación a los empleados el primer día de su ingreso.

8.- ¿Considera usted adecuado determinar un sistema de gestión de talento humano?

Sí, creo que eso nos ayudaría mucho en el mejoramiento y rendimiento de las actividades que la empresa desarrolla y mucho más en los procedimientos de seleccionar un personal.

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA



Entrevista realizada a los empleados de la empresa Secever S.A. de la ciudad de Manta.

Objetivo: Diagnosticar la situación actual de la gestión de talento humano en Secever S.A.

Dirigido: Carlos Cedeño Vera

Cargo: Gerente

Fecha: Mayo 2017

1.- ¿La empresa ha desarrollado una planificación de gestión de talento humano?

No, desde que inicio nunca ha desarrollado una planificación de gestión en el área de recursos humanos.

2.- ¿Cuáles son los procedimientos que la empresa realiza para seleccionar al personal cuando se producen vacantes?

La empresa lo realiza de manera empírica se contrata personal que en su hoja de vida cumpla con el perfil del puesto y también personas de reingreso que ya han laborado en la empresa.

3.- ¿Se establece mecanismo de capacitación a los empleados?

En cuanto a la capacitación, esta se les da el primer día de trabajo, quienes realizan este proceso son los mismos ingenieros encargados del trabajo que se va realizar o mi persona.

4.- ¿Existen profesionales capacitados para ocupar cada puesto de trabajo?

Si, en cada puesto el encargado es un profesional capacitado en lo que respecta a la actividad.

5.- ¿Cómo define usted su compromiso con las actividades que realiza dentro de la organización?

Siempre estoy pendiente de todo, pues me gusta estar pendiente de las actividades que realiza cada trabajador, y de los compromisos que tiene la empresa, pues aparte de ser el gerente soy el administrador.

6.- ¿Cómo se evalúa el desempeño laboral en la institución?

No se realiza ninguna evaluación de desempeño, solo cada jefe supervisa en las obras el desempeño de los ayudantes.

7.- Conoce usted si la entidad ha implementado un plan de capacitación permanente que ayude en el mejoramiento del desempeño laboral?

No, la empresa no cuenta con un plan de capacitación permanente solo se le da capacitación a los empleados el primer día de su ingreso.

8.- ¿Considera usted adecuado determinar un sistema de gestión de talento humano?

Sí, creo que eso nos ayudaría mucho en el mejoramiento y rendimiento de las actividades que la empresa desarrolla y mucho más en los procedimientos de seleccionar un personal.

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

Evidencia de entrevista al personal de la empresa.



Gerente: Ing. Carlos Cedeño Vera



Secretaria: Barrezueta Sanchez Joselyn

Evidencia de rol de pagos de personal actual que labora en la empresa.

ROL DE PAGO MES DE MARZO DEL 2017

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DIAS	DIARIO	SUELDO	HORAS EXTRAS	FONDOS RESERVA	TOTAL INGRESOS	ISS PERSONAL 4.5%	QUIRQUENA	PRETAMBO RES	PRESTA MO EMPRE SA	MULTAS IMPRES	TOTAL EGRESOS	LIQUIDO RECIBIR	APORTE ISS 11.15	SECAP 6.00	TOTAL
1	ALCIVAR CORNEJO JOSE OMAR	CHOFER	30	20.00	600.00		49.98	649.98	56.70	300.00				356.70	293.28	66.90	6.00	722.88
2	BARREZUETA SANCHEZ JOSHELYN	SECRETARIA	30	6.25	187.50			187.50	17.72	93.75				111.47	76.03	20.91	1.88	210.28
3	CEDEÑO VERA CARLOS FRANCISCO	GERENTE	30	50.00	1,500.00		124.95	1624.95	141.75	750.00				891.75	733.20	167.25	15.00	1807.20
4	LOOR SOLORZANO DAVID LIZANDRO	CHOFER	30	13.33	400.00		33.32	433.32	37.80	200.00				237.80	195.52	44.60	4.00	481.92
5	SANCHEZ NAVARRETE LUIS MIGUEL	AYUDANTE	30	12.20	375.00			375.00	35.44	187.50				222.94	152.06	41.81	3.75	420.56
TOTAL					\$ 3,062.50	\$ -	\$ 208.25	\$ 3,270.75	\$ 280.41	\$ 1,533.25	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,820.65	\$ 1,450.69	\$ 341.47	\$ 30.62	\$ 3,642.86

CARLOS FRANCISCO CEDEÑO VERA
 GERENTE GENERAL


 E.C. WASHINGTON QUIMIZ
 S.A.
 Contador