

**UNIVERSIDAD TECNICA DE  
BABAHOYO**

**FACULTAD DE  
ADMINISTRACION, FINANZAS  
E INFORMATICA TEMA:**

**GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA  
EMPRESA CMCERSA S.A EN LA CIUDAD DE  
BABAHOYO**

**EGRESADA:**

**REASCO MOSQUERA DANNA**

**SINAHY**

**MODALIDAD**

**ESTUDIO DE**

**CASO**

**DOCENTE:**

**ING. JOSE NIVELA**

**ICAZA**

**PERIODO ACADEMICO:  
NOVIEMBRE 2021-ABRIL 2022**

## Introducción

Las organizaciones nacen para aprovechar las necesidades y satisfacerlas mediante el trabajo en equipo y esfuerzo del personal, a lo largo de los años se han denominado con diversos términos a las personas que desarrollan labores en las organizaciones como: mano de obra, empleados, personal, recurso humano o colaboradores, sin embargo también se las llama talento humano o capital intelectual por su gran valor y aportación en ellas.

El talento humano es importante y con una capacitación adecuada brinda a la empresa muchos beneficios, sin embargo cuando esto no sucede también genera efectos negativos, se puede determinar que un personal no capacitado puede generar, un decrecimiento económico como resultado a la caída de la producción y pérdidas irreparables, como otra consecuencia la demanda tiende a disminuir en una cantidad considerable puesto que el cliente se ve afectado por una gestión o administración deficiente, Es ahí donde nace la problemática del presente “Gestión De Talento Humano En La Empresa CMCERSA S.A En La Ciudad De Babahoyo” una empresa que ha atravesado consecuencias económicas y productivas debido a su gestión.

La empresa CMCERSA S.A” es una empresa contratista que se dedica a las construcciones además de brindar mantenimiento civiles y eléctricos, por lo general trabaja bajo contratación de empresas públicas como la empresa eléctrica Cnel. Ep, tiene varios años de operatividad sin embargo, en su mayoría el personal que trabaja en dicha empresa es personal empírico, y dentro de la empresa no han recibido capacitación, esto ha dejado como consecuencia multas, perdida de trabajo, afectaciones en la productividad.

Este estudio de caso tiene como objetivo determinar y demostrar como la gestión de talento humano ha provocado afectaciones laborales en el personal operativo y administrativo al no manejarse con lineamientos adecuados al momento de contratación del personal lo cual se refleja en el rendimiento empresarial y el bajo desempeño de los trabajadores generando también desventajas empresariales y competitivas entre ellas la contratación de personal empírico, Falta de personal de trabajo, Incumplimiento de actividades, Falta de capacitación del personal y la no aplicación de una buena logística administrativa.

A medida que la empresa crece, si la dirección de la empresa no actualiza sus métodos para mejorar la eficiencia, el desarrollo natural de sus objetivos perderá estabilidad y la gestión se volverá obsoleta. La coordinación administrativa es muy importante en todas las empresas para que todas las funciones administrativas se realicen en armonía para de esta manera ejercer el control administrativo y evitar que determinadas tareas no logren sus objetivos.

El presente escrito se desarrolla en la sub-línea de investigación empresas e instituciones públicas y privadas para el cual se utilizara el método descriptivo, como instrumento de investigación se utilizara encuestas y se desarrolla bajo una investigación documental-transversal con la finalidad de investigar y determinar el realismo del objeto a estudiar.

## Desarrollo

Debido a las afectaciones económicas y productivas que ha presentado la empresa CMCERSA S.A en los últimos años, se da lugar al presente caso de estudio el cual tiene como objetivo determinar las causas de las afectaciones sufridas por la empresa mediante una investigación documental con la finalidad de plantear un estudio de caso que permita mejorar la productividad y corregir errores que ha presentado dicha empresa durante los últimos años, surge también como una respuesta a reconocer que factores deben mejorar para que la economía de la empresa sea sostenible y la toma de decisiones oportuna, además constituye una variable de vital importancia para la comprensión del estado económico y social actual de la misma, de esta manera contribuir a la sociedad mediante el presente.

En la cabecera cantonal de la provincia de los ríos está ubicada la ciudad de Babahoyo en donde se encuentran las oficinas de la empresa CMCERSA S.A una empresa contratista que se dedica a la prestación de servicios de mantenimientos eléctricos, toma de lecturas entre otras actividades, dicha empresa cuenta con más de 5 años de funcionamiento y durante los últimos años de su función ha presentado ciertos problemas administrativos dejando como resultado pérdidas económicas junto a una baja productividad viéndose afectada de forma directa la economía de la empresa.

La afectación económica y productiva de las empresas dependerá de la gestión de talento humano que tengan las organizaciones y en caso de tener fallas se verán reflejadas en los egresos de las mismas mediante los estados económicos reflejados a través de pérdidas en caso de existir errores o en ganancias si existe una buena gestión.

Contar con el personal adecuado para el desarrollo de actividades profesionales determinadas según corresponda en el área de trabajo es importante para buen desarrollo administrativo, crecimiento empresarial y buen ambiente de trabajo, pero en la empresa del presente estudio se presentan ciertos fenómenos en relación al talento humano dando lugar al incumplimiento de metas y planes de trabajo afectando de forma directa el desarrollo empresarial.

El presente trabajo investigativo denominado “gestión de talento humano en la empresa cmcersa s.a, en la ciudad de Babahoyo” por la modalidad corresponde a un estudio de caso puesto que busca solucionar problemas prácticos dentro de una empresa mediante una evaluación del trabajo en mención. Por su naturaleza se caracteriza en ser una investigación cualitativa puesto que busca dar análisis al problema a través de su comprensión e interpretación.

Se define al método cualitativo a El estudio que “permite discernir, de manera más eficaz y descubrir nuevas alternativas de conocimientos que nos lleve a desarrollar al máximo las potencialidades y llevarlos a la práctica”. (Liliana Cortez Suárez; Carlos Escudero Sánchez; Margarita Cajas Palacios Wilson Tinoco Izquierdo; Juan Guerrero Jirón; Cesar Quezada Abad Nasly Tinoco Cuenca; Margarita Cajas Palacios; Ofelia Santos Jiménez, 2018, pág. 10)

Se aplicará también el método deductivo debido a que se realizará un análisis e investigación de la gestión de talento humano que conlleva de lo general a lo específico. El método deductivo conocido por ser parte de una estrategia de razonamiento utilizada para determinar una conclusión lógica previo a una investigación, tomando en cuenta

conceptos generales y específicos del tema a estudiar.

Luego de haber revisado la literatura correspondiente al tema de investigación se debe visualizar que alcance se podrá efectuar en el estudio, además considerar los diferentes tipos de investigación con los que se puede trabajar se determina un tipo de investigación descriptiva puesto que las características del proyecto se relacionan con la descripción de dicho concepto. “La investigación descriptiva analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas”. (Arias, 2021)

***Cuadro 1.1 métodos instrumentos y técnicas***

<b><i>Técnicas</i></b>	<b><i>Instrumentos</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Observación</i></li> <li>• <i>Encuesta</i></li> <li>• <i>Entrevista</i></li> <li>• <i>análisis de datos</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Observación</i></li> <li>• <i>Formato de encuestas</i></li> <li>• <i>cuestionario</i></li> <li>• <i>Análisis de documentos</i></li> </ul>

***Elaborado por: Reasco Mosquera Danna Sinahy***

La elaboración del test se realizará en torno a un modelo de encuesta que facilite la medición de resultados y aprendizaje tanto del investigador como del personal a encuestar mediante los siguientes puntos:

- Elaborar propósitos

Desarrollar la elaboración de los propósitos y uso que se le dará a la prueba a realizar mediante factores que permitan: diagnosticar, investigar y encontrar resultados de investigación.

- Tener claro el objetivo de estudio

Determinar qué objeto se va a evaluar mediante el test y a quien se evaluará mediante el mismo, en este caso al personal de talento humano de la empresa cmcersa s.a

- Elaborar la estructura evaluativa

En este caso es estructurar el formato de la prueba para conseguir los datos necesarios en la recaudación de información que sean necesarios para el correcto desarrollo del objetivo de estudio.

Los instrumentos de investigación son considerados como herramientas que permiten medir las características de las variables mediante pruebas o test para determinar su comportamiento, especialmente los resultados de aprendizaje. “Éstos son los elementos básicos del investigador, porque por medio de él se observan los hechos. De ahí que se debiera conocer las especificaciones generales que determinan sus capacidades” (Marco A de la Lama Zubirán, Alfredo de la Lama García, Paula de la Lama Zubirán, 2021),

Los instrumentos pueden ser:

- con el fin de medir el resultado de aprendizaje.
- Con el fin de medir las aptitudes
- Revisión de inventario.

En este caso se utilizarán instrumentos de medición de aprendizaje y de actitudes del empleado. Mediante pruebas de medición de aprendizaje en referencia a una norma o criterio y las pruebas de aptitud, llamadas también de opiniones, se indaga acerca de las actitudes u opiniones personales sobre situaciones específicas presentadas por el investigador.

La empresa cmcersa S.A es una empresa contratista que cuenta varios años de trayectoria y funcionamiento, esta empresa se dedica a la prestación de servicios de forma privada pero es contratada por empresas estatales como Cnel. Ep dentro de los servicios que presta se encuentran

- Construcción de obras civiles
- Instalaciones eléctricas
- Mantenimiento eléctrico
- Construcciones de líneas at y bt
- Mantenimiento correctivo
- Mantenimiento preventivo
- Venta al por mayor y menor de equipos eléctricos

La empresa fue fundada con la finalidad de brindar fuentes de trabajo y aportar a la sociedad mediante la prestación de servicios.

Al realizar la investigación académica de trabajos en relación al objeto de estudio se encontró algunos conceptos relacionados con la variable dependiente y otros con la variable independiente.

(ROJAS REYES, RUTH ROSARIO VILCHEZ PAZ, STEFANY BERNITA, 2018, pág. 13) En su Investigación en la universidad Norbert Wiener, con el tema “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús” “analiza que la gestión de talento humano tiene relación con el desempeño laboral y que esto permite un trabajo coordinado y desarrollo de estrategias.”

La relación establecida entre el talento humano y el desempeño laboral es la clave para que los trabajos realizados o establecidos por la empresa puedan darse de manera correcta y mediante un ambiente de trabajo adecuado, las empresas no deben dejar pasar de forma desapercibida la importancia de dicha relación puesto que a largo plazo generaría una inestabilidad empresarial.

Marco Antonio Choca Socoy en su proyecto de titulación denominado “Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desarrollo Organizacional De La Empresa Comercial Bastidas De La Ciudad De Riobamba” indica que “el Talento Humano de la empresa influye de manera positiva en el rendimiento empresarial y en la productividad.” (Socoy, 2021, pág. 62), Es muy importante a nivel empresarial gestionar de forma correcta el talento de una empresa para de esta manera generar muchos beneficios a la organización. El buen manejo del desempeño de los trabajadores dejara como resultado para la empresa un éxito a largo y corto plazo. Además, facilitará Mayor disponibilidad y accesibilidad de los colaboradores la empresa cmcersa s.a debe considerar este criterio además de ponerlo en práctica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Viviana Alexandra Asqui Leiva en su tesis La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De La Empresa Pública Municipal Mercado De Productores San Pedro De Riobamba Ep-Emmpa. Menciona que “El personal es considerado como un pilar fundamental para el buen desarrollo de las organizaciones. La gestión del talento humano ayuda a planificar, coordinar, administrar, controlar de mejor manera al talento humano para obtener el mejor rendimiento de los mismos.” (Leiva, 2020, pág. 13). Los sistemas de gestión deben ser implementados en todas las empresas siguiendo los principios de la administración con la finalidad de potenciar una mejor gestión y

desempeño laboral dentro de las empresas en relación al talento humano y a la gerencia administrativa.

La Gestión del Talento Humano tiene como objetivo funcional, organizar a los colaboradores y relacionarlos socialmente con los esquemas culturales de contribución y compensación, marcados por la organización (Freire, 2018, pág. 12).

La gestión del talento humano consiste en las estrategias y técnicas que están diseñadas por el departamento de RRHH para ayudar a las empresas a hacer el mejor uso del capital humano y se centran en atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores productivos y comprometidos con la marca. (Puchades, 2019).

El talento humano ha sido de vital importancia en las empresas, compañías o cualquier trabajo que se desee desempeñar, es uno de los factores más importantes para el desarrollo ya sea este técnico, estratégico o empresarial. Una empresa que no cuente con talento humano no podría ser puesto que aun aquellas industrializadas que cuentan con maquinarias que realizan casi todo el trabajo necesitan de una persona que las maneje, les de mantenimiento o simplemente supervise que todo el proceso se lleve a cabo sin ninguna anomalía. “La gestión, planificación y organización del talento humano conlleva una serie de beneficios para las empresas.” (Puchades, 2019).

La gestión del talento humano consiste en las estrategias y técnicas que están diseñadas por el departamento de RRHH para ayudar a las empresas a hacer el mejor uso del capital humano y se centran en atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores productivos y comprometidos con la marca. (Puchades, 2019).

La administración es fundamental para lograr la competitividad, productividad y calidad máximas en una organización; y con la globalización se ha convertido en el factor decisivo para competir en los mercados internacionales (Munch, 2019, pág. 11).

Las personas transitan la mayor parte de su vida en dependencia con las organizaciones es ahí donde radica su conexión puesto que ello representa un entorno de relación con la gestión del talento humano, además dichas organizaciones se constituyen por personas y estas son sus recursos dependientes para lograr alcanzar objetivos a corto y largo plazo. La gestión de talento humano es la parte más importante para que una empresa se pueda mantener por mucho tiempo en el mercado, en la actualidad existen un sin número de empresas que han ido a la quiebra por una administración deficiente conocidas como empresas fantasmas que surgen por un año incluso meses y luego simplemente desaparecen.

El talento humano en las empresas es importante, pero sobre ellos es primordial una buena administración del mismo, las empresas que no cuenten con una buena gestión de talento humano no logran optimizar sus recursos ni mejorar frente a la competencia, una buena gestión se evidencia en la productividad, economía y ambiente laboral de la empresa, dar la importancia pertinente a esta parte de las empresas suele pasar desapercibido y es por ello que a largo o corto plazo tienen dificultades en su desarrollo.

Una organización es un sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada. En toda organización se plantean normas, metas y ejes que ayudan a lograr la misión. (Equipo editorial E. , 2021).

Es importante que cada organización determine sus reglas y normativas según la misión, la historia, la visión y los valores que la identifican. Los elementos que conforman la cultura organizacional están definidos desde el origen de la organización (pueden ser actualizados con el tiempo) y se espera que sean conocidos y respetados por todos los miembros de la institución. (Equipo editorial E. , 2021).

Una organización es el resultado social que se compone de un conjunto de dos o más personas. Las organizaciones tienen como objetivo dirigirse a una meta y cumplirlas mediante trabajo en equipo distribuyendo las actividades y tareas que permitan alcanzar la meta definida, el espacio organizacional va desde lo físico a lo virtual, más allá de ello el objetivo va a ser el mismo que es generar un modelo organizacional sistemático y ordenado que permita cumplir con el objetivo determinado.

Toda organización cuenta con una cultura misma que tiene normas de convivencia, formas de relacionarse con el medio ambiente y la comunidad, así como valores organizacionales que les permiten una sana convivencia, un buen ambiente laboral y un desarrollo organizacional oportuno. Además las organizaciones se clasifican según su tamaño, ganancia, propiedad, estructura

Estructura: pueden ser formales o informales.

La ganancia: con fines de lucro, sin fines de lucro o solo con fines administrativos.

Propiedad: aquí pueden ser públicas o privadas

Tamaño: pueden ser medianas pequeñas y grandes

La Economía (o Ciencias Económicas) es una ciencia social cuyo ámbito de interés lo constituyen los modos en que una sociedad se organiza a sí misma para satisfacer sus necesidades materiales e inmateriales de consumo, a través de un ciclo de producción, distribución e intercambio de bienes que idealmente se perpetúa en el tiempo. (Equipo editorial E. , 2021)

La Economía se ocupa del estudio de cómo la sociedad lleva a cabo las actividades orientadas a la atención de las necesidades de la población a través de la producción y distribución de los bienes y servicios generados para ello. Estas actividades económicas se realizan dentro de un determinado contexto social, institucional, cultural, político y medioambiental, de manera que el análisis económico de cualquier sociedad debe tener en cuenta los factores «no económicos» y medioambientales, ya que son determinantes de la actividad económica y social de cualquier país, región o territorio. (Albuquerque, 2018)

La economía se considera una ciencia y se caracteriza por dirigir el actuar de las personas, su forma de comportarse o interpretar los aspectos de su entorno en base a los factores de consumo, producción o precios del mercado, es considerada también una ciencia

La economía y la administración. Se relacionan debido a que realiza un análisis en las políticas de carácter monetario y bancario, puesto que mientras la economía se encarga de la parte monetaria la administración analiza, organiza, planea y toma de decisiones. La economía también se encarga del análisis de empresas y mercados, mientras que el área administrativa interactúa en conjunto con ella.

Es la eficiencia del uso de los insumos en el proceso productivo y mide cuántos bienes (output) se obtienen con un determinado conjunto de factores productivos

(principalmente trabajo y capital). (Meller, 2019, pág. 7).

Se denomina productividad al factor que permite determinar la eficiencia del trabajo realizado por los colaboradores de las empresas, mismo factor que puede ser alto o bajo, a mayor productividad mayor será el valor económico que genere la empresa, en otras palabras todo aquello que facilite la agilidad laboral o crecimiento económico como resultado de actividades de carácter laboral es denominado productividad

La importancia de la productividad radica en que mediante ella se mejora la calidad de vida de la sociedad, puesto que afecta los salarios y las ganancias de un proyecto determinado, lo que a su vez puede aumentar la inversión y el empleo.

El término empresa es empleado para identificar a aquellas organizaciones que se encuentran conformadas por elementos distintos (humanos, técnicos y materiales) y cuyo objetivo es la consecución de algún beneficio económico, o comercial, satisfaciendo las necesidades de los clientes a través de la oferta de bienes o servicios. Estas organizaciones son creadas con múltiples finalidades, entre ellas destaca identificar correctamente y satisfacer las necesidades demandadas en el entorno. (Pérez, 2021)

Las empresas son organizaciones creadas por una o un grupo de personas que encuentran una necesidad que satisfacer, generando también fuentes de trabajo y liquidez económica. Una empresa se caracteriza por ser una unidad socioeconómica, que se compone por factores humanos, materiales y tecnológicos, cuyo propósito es obtener ganancias mediante la participación en el mercado de bienes y servicios. Para ello utiliza los factores de producción que son: empleo, tierra y capital.

Se realizó encuestas al personal mismas que se encuentran adjuntadas en anexos, en las cuales se obtuvo los siguientes resultados:

- El personal de la empresa cmcersa s.a es consciente la situación empresarial
- En su mayoría los trabajadores de la empresa son personal empírico con excepción al administrador, secretaria, supervisores y un contador contratado externo a la empresa, dentro del personal empírico se encuentran algunos estudiantes y otros padres de familia que aspiran mejorar su calidad de vida.
- Todo el personal está en predisposición de capacitarse y de mejorar la productividad y economía de dicha empresa pues consideran que es un cambio necesario que optimizará su trabajo y evitará repetir sucesos ya acontecidos dentro de la empresa.

Como propuesta de intervención se estableció realizar un Plan De Mejora Para La Gestión De Talento Humano Y Su Afectación Productiva, Económica En La Empresa Cmcersa S.A En La Ciudad De Babahoyo, teniendo como objetivo general elaborar un plan estratégico que permita generar una mejora continua a los problemas que presenta la empresa Cmcersa S.A así también Implementar en la gestión empresarial una propuesta establecida mediante el presente e identificar la factibilidad de la propuesta planteada.

El desarrollo e implementación de la presente propuesta de intervención ayudará a la obtención de una mejora continua para la empresa en su gestión de talento humano y productividad empresarial, por ende mejorara su economía. También se desea adquirir conocimientos y experiencia mediante el desarrollo y elaboración de la propuesta.

La implementación de un plan estratégico como propuesta de intervención solo es posible y generará beneficios empresariales si los gerentes o administradores se disponen a ser flexibles y permitir transformaciones que permitan que todas las acciones propuestas se cumplan. Los empleados como recurso humano también deben ser flexibles y estar dispuestos a cambiar, lo que les permitirá mejorar y aumentar la eficiencia de su trabajo.

Aunque cada convocatoria tiene sus propias especificaciones fijadas en los Programas de Trabajo, los términos generales para evaluar propuestas son los siguientes tres criterios: Excelencia, Impacto e Implementación. (sacsis, 2019)

Luego de haber implementado la propuesta en un periodo aproximado de 3 a 4 meses se podrá determinar los resultados de la misma, se espera lograr los siguientes puntos:

1. Mejora de productividad
2. Mejora económica
3. Prevención de pérdida de contratos
4. Un buen ambiente laboral
5. Compromiso empresarial para con los colaboradores y viceversa.

<b>Propuesta</b>		
<b>Fases</b>		<b>Técnicas</b>
<b>Etapa 1</b>	estudio y revisión de la posición de la empresa	Métodos cuantitativos así como cualitativos que den acceso a la recopilación y evaluación de datos específicos en base a la problemática empresarial
<b>Etapa 2</b>	redacción de resultados y propuesta de intervención	
<b>Actividades</b>		
<p><b>En base a la elaboración del estudio se genera una propuesta de intervención que permita mejorar o erradicar el problema empresarial</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el estado situacional de la empresa</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar conciencia a los colaboradores y administradores en base a la importancia que tiene la gestión de talento humano para las organizaciones empresariales</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar en conjunto de las directivas de la empresa capacitaciones e inducciones para el personal.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar en la empresa el incentivo del personal desde un mejor ambiente laboral, reconocimientos, e inducciones para que puedan brindar un mejor servicio a los contratantes actuales y futuros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un compromiso de la empresa hacia los trabajadores que incentive el compromiso de los trabajadores con la empresa</li> <li>• No dejar de lado la importancia del talento humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar un correcto perfil profesional en las futuras contrataciones de la empresa</li> </ul>	

## Conclusiones

- El origen de los problemas que ha presentado la empresa CMCERSA S.A, sin duda alguna la deficiencia administrativa misma que puede ser mejorada con la implementación de la propuesta de intervención.
- El trabajar con personal empírico y la falta de capacitaciones que tiene el personal de la empresa es una de las razones por lo cual la empresa cuenta baja productividad, sin embargo las encuestas dejan en evidencia que el personal es consciente de las falencias que existen y están en predisposición de mejorar, asistir a capacitaciones y comprometerse con la empresa, es importante tener en cuenta que antes de embarcarse en un plan de formación para los empleados, el mejor camino es desarrollar primero un diagnóstico de conocimientos existentes.
- El no manejar una correcta gestión administrativa e importancia al talento humano genera una baja productividad y déficit en la economía de toda organización empresarial puesto que todo aquello que tenga relación con el crecimiento económico de una empresa dependerá mucho de la productividad que cuente en talento humano para lo cual también es importante identificar qué trabajadores son más eficientes que otros.
- La no atención adecuada a largo plazo genera pérdidas irreparables e incluso el cierre de la empresa, el gasto en capacitaciones hacia el talento humano para una empresa nunca debe ser considerado un egreso sino más bien una inversión hacia la mejora empresarial.

## Bibliografía

- Alburquerque, F. (2018). *Conceptos básicos de economía En busca de un enfoque ético, social y ambiental*. Recuperado el 23 de 1 de 2022, de <https://www.orquestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/libros/colecciones-especiales/Conceptos-basicos-economia-enfoque-etico.pdf>
- Arias, E. R. (febrero de 2021). *investigacion descriptiva*. Recuperado el 15 de 03 de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Changuán, M. P. (2020). *CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA*. Recuperado el 03 de 17 de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Equipo editorial, E. (2021). *economia*. Recuperado el 23 de 1 de 2022, de [https://concepto.de/economia/#:~:text=La%20Econom%C3%ADa%20\(o%20Ciencias%20Econ%C3%B3micas,bienes%20que%20idealmente%20se%20perpet%C3%BAa](https://concepto.de/economia/#:~:text=La%20Econom%C3%ADa%20(o%20Ciencias%20Econ%C3%B3micas,bienes%20que%20idealmente%20se%20perpet%C3%BAa)
- Equipo editorial, E. (2021). *que es una organizacion*. Recuperado el 17 de 03 de 2022, de <https://concepto.de/organizacion/#:~:text=Cultura%20organizacional,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20una%20organizaci%C3%B3n%3F,ayudan%20a%20lograr%20la%20misi%C3%B3n>
- Freire, M. C. (2018). *DISEÑO DE PROCESOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Recuperado el 16 de 03 de 2022, de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgestthh.pdf>
- Leiva, V. A. (2020). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MERCADO DE PRODUCTORES SAN PEDRO DE RIOBAMBA EP-EMMPA*. Riobamba. Recuperado el 17 de 03 de 2022, de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7099/1/TESIS%20FINAL%20DEFINITIVA%20VIVIANA%20ASQU-ING-COM.pdf>
- Liliana Cortez Suárez; Carlos Escudero Sánchez; Margarita Cajas Palacios Wilson Tinoco Izquierdo; Juan Guerrero Jirón; Cesar Quezada Abad Nasly Tinoco Cuenca; Margarita Cajas Palacios; Ofelia Santos Jiménez. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. (Primera edición en español, ed.)*. machala: UTMACH. Recuperado el 15 de 03 de 2022, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y->

*Metodos cualitativos Para Investigacion Cientifica.pdf*

Marco A de la Lama Zubirán, Alfredo de la Lama García, Paula de la Lama Zubirán.

(2021). Peru. Recuperado el 15 de 03 de 2022, de

<https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/>

Meller, P. (2019). Productividad, competitividad e innovación perspectiva conceptual.

coperacion de estudios para latinoamerica. Recuperado el 17 de 03 de 2022, de

<http://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/09/Perspectiva-Conceptual-e-Interrelaci%C3%B3n-final.pdf>

Munch, L. (2019). Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. Mexico:

PEARSON EDUCACIÓN. Recuperado el 17 de 03 de 2022, de

[https://www.auditorlider.com/wp-](https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf)

[content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-](https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf)

[M%C3%BCnch.pdf](https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf)

Pérez, M. (2021). empresa. concepto definicion. Recuperado el 17 de 03 de 2022, de

<https://conceptodefinicion.de/empresa/>

Puchades, d. (2019). Talento humano: definición, proceso y tendencias. Recuperado el

16 de 03 de 2022, de <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>

ROJAS REYES, RUTH ROSARIO VILCHEZ PAZ, STEFANY BERNITA. (2018).

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD

SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS –LIMA, ENERO 201. tesis , Universidad

Norbert Wiener , lima. Recuperado el 15 de 03 de 2022, de

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

sacsis. (2019). Evaluacion de propuesta h2020. Recuperado el 03 de 17 de 2022, de

<https://financiacioneinvestigacion.com/blog/evaluacion-de-propuesta-h2020-cuales-criterios-como-proceso/>

Socoy, M. A. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL

DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA COMERCIAL

BASTIDAS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA. RIOBAMBA. Recuperado el 16

de 03 de 2022.

## **Anexos**

### Modelo de encuesta

- 1.- ¿Qué importancia se le da a la gestión de talento humano en la empresa?
  - a) Ninguna
  - b) La adecuada
  - c) poca
- 2.- ¿El personal administrativo es empírico o cuenta con el perfil adecuado?
  - a) Empírico
  - b) Perfil oportuno
- 3.- ¿En los últimos años la empresa ha crecido o decrecido en su entorno profesional?
  - a) Crecido
  - b) Decrecido
  - c) ninguna
- 4.- ¿Existe un plan de trabajo estratégico para el desempeño empresarial?
  - a) si
  - b)no
  - c) desconoce
- 5.- ¿Considera usted que cuenta con la capacitación adecuada para desempeñar su trabajo?
  - a) Si
  - b) No
  - c) tal vez
- 6.- ¿Se siente comprometido con los objetivos y misión de la empresa con la que trabaja?
  - a) Si
  - b) No
  - c) Puede ser
- 7.- ¿Se ha sentido afectado con descuentos en su roll de pago debido a las multas que recibe la empresa?
  - a) Si
  - b) No
- 8.- ¿Está usted dispuesto a ser capacitado por la empresa para mejorar su desempeño laboral?
  - a) Si
  - b) No

### **Pregunta 1**

- ¿Qué importancia se le da a la gestión de talento humano en la empresa?
- a) Ninguna
  - b) La adecuada
  - c) poca



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

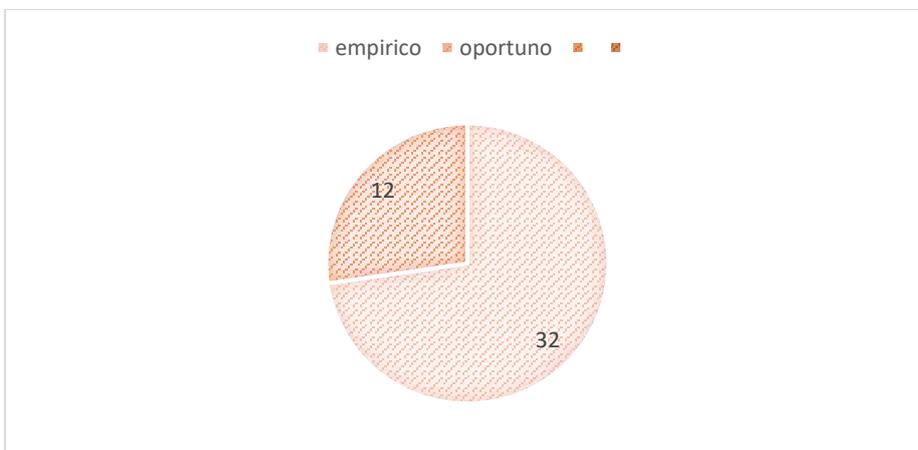
**Análisis**

Las respuestas de la primera dejan en evidencia el conocimiento que tienen los empleados en relación al talento humano en la empresa que laboran.

**Pregunta 2**

¿El personal administrativo es empírico o cuenta con el perfil adecuado?

- a) Empírico
- b) Perfil oportuno



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

**Análisis**

Se comprueba lo fundamentado en el sustento teórico, el personal de trabajo en su mayoría es empírico y como resultado deja secuelas en afectaciones económicas productivas

**Pregunta 3**

¿En los últimos años la empresa ha crecido o decrecido en su entorno profesional?

- a) Crecido
- b) Decrecido
- c) ninguna



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

**Análisis**

Se evidencia que no consideran una evolución empresarial

**Pregunta 4**

¿Existe un plan de trabajo estratégico para el desempeño empresarial?

- a) si
- b) no
- c) desconozco



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

**Análisis**

esto deja en evidencia que si existe un plan pero no está siendo ejecutado.

**Pregunta 5**

¿Considera usted que cuenta con la capacitación adecuada para desempeñar su trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) tal vez



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

**Análisis**

Existe una cantidad considerable del personal que no asegura con certeza estar capacitado para el desarrollo de sus actividades laborales.

**Pregunta 6**

¿Se siente comprometido con los objetivos y misión de la empresa con la que trabaja?

- a) Si
- b) No
- c) Puede ser



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

### Análisis

No existe un compromiso al 100% entre los trabajadores y los objetivos de la empresa

### Pregunta 7

¿Se ha sentido afectado con descuentos en su roll de pago debido a las multas que recibe la empresa?

- a) Si
- b). No



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

### Pregunta 8

¿Está usted dispuesto a ser capacitado por la empresa para mejorar su desempeño laboral?

- c) Si
- d) No



**Fuente:** Encuesta aplicada en la empresa cmcersa s.a

**Elaborado por:** autor

### Análisis

Todo el personal se siente afectado por las afectaciones económicas que sufre la empresa es por ello que están dispuestos a capacitarse para mejorar esta situación.



## Document Information

---

<b>Analyzed document</b>	DANNA Estudio de Caso revision.docx (D130896035)
<b>Submitted</b>	2022-03-20T06:10:00.0000000
<b>Submitted by</b>	
<b>Submitter email</b>	dreasco@fafi.utb.edu.ec
<b>Similarity</b>	0%
<b>Analysis address</b>	jnivela.utb@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

---



# CONSTRUCCIONES MANTENIMIENTO CIVILES Y ELECTRICAS

## C.M.C.E.R.S.A

CONSTRUCCION DE OBRAS CIVILES, INSTALACIONES, MANTENIMIENTO ELECTRICO CONSTRUCCIONES DE LINEAS DE AT. Y BT. MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE MATERIAL Y EQUIPOS ELECTRICOS

Dirección: Babahoyo Ofic. Via. Universitaria s/n entre calle G y D RUC 0992627549001  
Telf - 094281509

Babahoyo, 8 de marzo del 2022

Yo, Víctor Eduardo Ruso Rodríguez, con cedula 1203165970, en calidad de Gerente General de la Cía. Construcciones, Mantenimiento Civiles y Eléctricas C.M.C.E.R.S.A, con RUC 0992627549001, domiciliada en la ciudad de Babahoyo, me permito AUTORIZAR a la Srta. Danna Sinahy Reasco Mosquera con cedula de identidad 1207540301 estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo, para que realice su caso de estudio denominado Gestión de Talento Humano en la empresa C.M.C.E.R.S.A en la ciudad de Babahoyo, requisito indispensable para poder titularse.

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente.



Formado electrónicamente por:  
VICTOR EDUARDO  
RUSO RODRIGUEZ

Tlgo. Eduardo Ruso Rodríguez  
GERENTE CMCERSA