



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

DICIEMBRE 2021 - ABRIL 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

DE LICENCIADA EN COMERCIO

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA CONSTRUCTORA CHANPAL S.A. DE LA
CIUDAD DE BABAHOYO.**

EGRESADA:

SANCHEZ JIMENEZ DIANA BRIGITTE

TUTOR:

LCDO. MARTÍN PARRALES CARVAJAL, MBA.

AÑO 2021-2022

Introducción

En el Ecuador, la gestión del talento humano se ha venido fortaleciendo a través de los años, sin embargo, en la actualidad muchas empresas no realizan de manera correcta la gestión del talento humano. Debido a que no implementan el área de recursos humanos, En la mayoría de las microempresas de la provincia de Los Ríos no le dan importancia a esta gestión por falta de conocimiento de los procesos, el recurso humano para varias instituciones es considerado como un gasto innecesario.

La constructora Chanpal S.A. de la ciudad de Babahoyo posee deficiencias en la gestión del talento humano debido a que en esta área no implementan las estrategias adecuadas que les permita potencializar el recurso humano.

El propósito del caso de estudio fue determinar la problemática actual en la constructora, estableciendo que esta empresa no emplea una correcta gestión de talento humano, la cual genera inconformidades en los empleados lo cual les impide realizar de forma efectiva sus labores diarias.

Los métodos de investigación aplicados en el presente caso de estudio fueron: método inductivo y deductivo porque parten del análisis de los hechos específicos y particulares planteados en la empresa para luego llegar a las conclusiones generalizadas a partir de las evidencias encontradas; el método descriptivo permitió obtener información respecto a las situaciones presentadas en la constructora, por tanto, estos métodos son los que más se ajusta a esta investigación.

La asignatura que se integró en el estudio realizado es administración de talento humano porque se relaciona con todos los procesos del área de recursos humanos desde el reclutamiento, selección, capacitación, también la asignatura de administración general, aplicando los conocimientos adquiridos en las materia, los que permitieron llevar a cabo una correcta investigación de la gestión del talento humano.

Este trabajo de investigación se inicia con los conceptos teórico en base a consulta de varios autores nacionales y extranjeros sobre gestión de talento humano. Se utilizó la modalidad de investigación cualitativa y cuantitativa, que permitió dar conclusiones al problema de investigación, los tipos de investigación, métodos, técnicas y herramientas; sirvieron para

desarrollar y mostrar un análisis al problema de investigación. Para identificar el problema de la presente investigación se plantearon las siguientes interrogantes de reflexión:

¿Cuál es el impacto que provoca en la constructora Chanpal S.A. al no realizar la correcta gestión de talento humano?

¿Cuáles son los motivos por los que no se ejecuta la correcta gestión del talento humano?

¿Por qué no se capacita al personal de la constructora Chanpal S.A.?

¿Cómo interviene la gestión de talento humano en el desempeño laboral?

La constructora Chanpal S.A. con ruc: 0992613408001 tiene como Administradora/Gerente a la Ingeniera Mercedes Viviana Cifuentes Di Lorenzo, está ubicada en la ciudad de Babahoyo provincia de los ríos su dirección es longitudinal 1 y transversal L1 en el sector las tolas, inicio sus actividades a partir del 20/03/2009 desde esta fecha no ha realizado gestión de talento humano hasta la actualidad. Se dedica principalmente operando en actividades de construcción de autopistas, calles y puentes.

La investigación titulada gestión de talento humano en la empresa Chanpal S.A. de la ciudad de Babahoyo, se relaciona con la línea de investigación Gestión Financiera Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control, la cual a su vez se encuentra enmarcada con la sublínea de investigación de Empresas e Instituciones Públicas y Privadas teniendo en cuenta que la Gestión del Talento Humano forma parte de los procesos administrativos tanto de las empresas públicas como de las privadas.

Desarrollo

La investigación se justifica porque la empresa posee deficiencias en la gestión del talento humano, al no contar con una correcta gestión surge la necesidad de aportar con el análisis de los procesos de gestión del talento humano para que permitan reducir los problemas en la administración del personal, dirigida a los accionistas y empleados para el control de sus actividades, así como tener personal capacitado, comprometido, evaluado y motivado.

El objetivo del presente trabajo fue establecer la gestión del talento humano para constructora Chanpal S.A. de la ciudad de Babahoyo.

El sustento teórico se fundamenta en todo lo relacionado a teorías y conceptos de varios autores sobre la gestión del talento humano, los cuales fueron de ayuda para desarrollar la presente investigación, a continuación, el detalle:

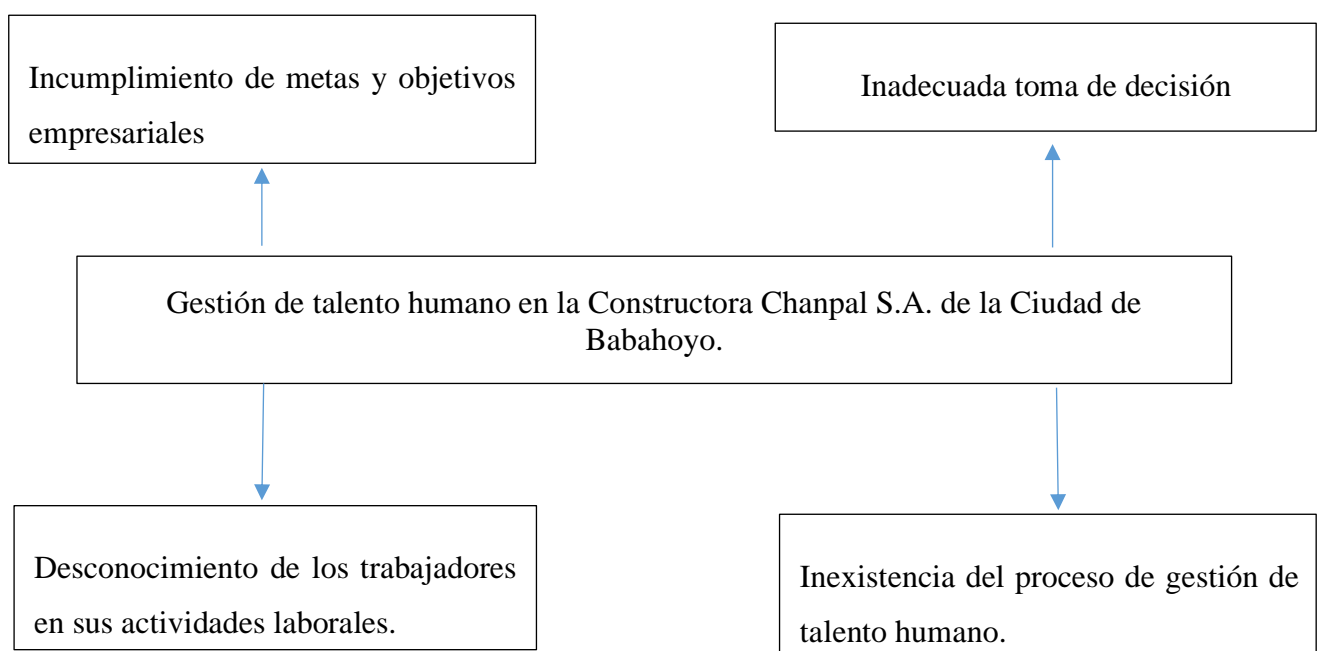
- Gestión
- Objetivos de la gestión
- Importancia de la gestión
- Funciones de la gerencia
- Planificación
- Priorizar la organización
- Mejorar la dotación del personal
- Talento humano
- Objetivos del área de Recurso Humano
- Modelos de Gestión del Talento Humano
- Planificación de modelos de gestión del talento humano
- Atraer empleados
- Reclutamiento
- Desarrollo del talento humano
- Retención del talento humano
- Transición
- Estrategia de Gestión del Talento
- Importancia de la selección de empleados
- Descripciones detalladas de puestos
- El proceso de la capacitación
- Evaluación de desempeño

Las técnicas de investigación para la recolección de los datos fueron la entrevista dirigida a la gerente de la empresa; y la encuesta; se aplicó un cuestionario de preguntas a los trabajadores de la entidad.

Los resultados se obtuvieron mediante el análisis de la entrevista realizada a la gerente y la encuesta a los empleados, donde se pudo determinar el problema de la gestión de talento humano en base a las preguntas realizadas.

Por medio del pensamiento crítico se detallaron las causas y efectos para conocer la problemática de la investigación; Las mismas que se presentan en el siguiente árbol de problema.

Árbol del problema



Objetivo general

Establecer la gestión del talento humano en la constructora Chanpal S.A. de la ciudad de Babahoyo.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente en base de autores y temas de interés relacionados con la gestión del talento humano.
- Diagnosticar la situación actual sobre la gestión del talento humano en la constructora Chanpal S.A.
- Analizar el proceso de gestión del talento humano para la constructora.

En este caso de estudio se aplicaron los enfoques metodológicos cualitativos y cuantitativos. Cualitativa porque se analizaron los diferentes tipos de conceptos y teorías, se generó la información necesaria para desarrollar la presente investigación. Cuantitativa porque la encuesta a los empleados se pudo tabular los resultados obtenidos.

Herramientas utilizadas: Guía de preguntas, laptop, internet, impresora, esferográfico, cuaderno y cuestionarios para la entrevista y encuesta, misma que se presenta en los anexos.

El Sustento teórico se desarrolló en base a todos los conceptos y teorías relacionados con el talento humano.

Gestión

Son proceso de gestión con una serie de tareas que conlleva la coordinación de las actividades en las organizaciones:

La gestión es el proceso de planificación y organización de los recursos y actividades de una empresa para lograr objetivos específicos de la manera más eficaz y eficiente posible. La eficiencia en la gestión se refiere a la realización de las tareas correctamente ya un costo mínimo. (Torres & Lamenta, 2015, p. 4)

En la constructora chanpal no existe una eficiente realización de tareas dentro de los plazos específicos a los que se establecen para los trabajos a entregar, debido a que no existe una gestión que les permita cumplir con sus labores de manera correcta.

Objetivos de la gestión

Para Cuesta (2018), Es una acción que está presente en las organizaciones permitiendo realizar actividades con el fin de resolverlas: “Buscando optimizar la manera de colaboración en aras de los objetivos principales de su organización laboral, es tarea que exige estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad, para que las personas sean portadoras de conocimientos” (p. 30).

Al no contar con una gestión se les hace muy complicado a la empresa cumplir con los objetivos de gestión la cual es una forma más específica con habilidades particulares que permiten resolver diversas situaciones empresariales para cumplir las metas de la administración.

Importancia de la gestión

La gestión contribuye en la identificación de estrategias que buscan el crecimiento de la empresa:

Es importante porque es una base para la ejecución de actividades planeadas para que sean cumplidas generando innovación eficaz, da una dirección al comportamiento también facilita la incorporación de talento y su desarrollo, aumentando la productividad y la eficacia de toda la organización dirigiendo los esfuerzos del equipo hacia el cumplimiento del objetivo. (Pomares, 2015, p. 11)

En la constructora no se le da importancia a la gestión ya que no usan estrategias y estas son importantes porque radica en crear innovación y dar aumento al desempeño de toda la organización.

Funciones de la gerencia

El propósito de la administración es unificar los esfuerzos de diferentes individuos en una organización para lograr un objetivo común. A continuación, se detallan cada una de las funciones:

Planificación

Es un conjunto de normas y procedimientos de la planificación para crear un orden en las actividades realizadas en la empresa:

La planificación implica la creación de una línea de tiempo de las tareas que deben completarse para lograr un objetivo específico. Los gerentes ejecutan la planificación. La planificación debe llevarse a cabo de manera sistemática para evitar el desperdicio de recursos y tiempo. (Agudelo, 2019, p. 4)

La entidad no tiene una correcta planificación al no aplicar este recurso muchas veces los empleados no conocen cuales son los procedimientos a seguir en las jornadas laborales por lo cual se aumenta la confusión, si en la constructora surge una correcta planificación se van a proyectar todos los recursos a utilizar en la forma y el tiempo adecuado.

Priorizar la organización

Para Castro y Luna (2020), Es importante dar prioridad a la organización porque permite que las actividades se realicen con eficiencia: “El objetivo de la organización es fomentar una relación simbiótica entre el personal, los recursos financieros y físicos de la empresa. La organización adecuada proporciona el curso de acción que cumple con todos los parámetros para el éxito” (p. 25).

El priorizar la organización implica la identificación y clasificación de las actividades empresariales, en la constructora chanpal no delegan ni coordinan a sus empleados por este motivo incurren en problemas laborales al no darle la prioridad que toda entidad necesita.

Mejorar la dotación de personal

Hace referencia al reclutamiento del personal incluyendo actividades para el proceso correspondiente al área de recursos humano:

La dotación de personal implica reclutar y formar un equipo para la organización. El proceso de dotación de personal de las empresas suele ser largo y profundo. La gerencia identifica los roles profesionales en la empresa y las habilidades y cualidades requeridas para desempeñarse bien en estos roles. (Simancas & Silvera, 2018, p. 382)

En la empresa no conoce la dotación al personal la cual tiene relación al reclutamiento de capital humano una vez seleccionado a los candidatos estos deben recibir formación ellos no proporcionan esta facilidad a los empleados nuevos para que se incorporen mas rapido a la plantilla de la empresa, además no realizan evaluaciones como parte este proceso.

Talento humano

Para las organizaciones es importante implementar la gestión de talento humano para conocer el potencial de los trabajadores actuales:

Busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de

cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.
(Vallejo, 2016, p. 16)

En la empresa no se tiene conocimientos del talento humano debido a que esta área no es ocupada por una profesional que conozca acerca de todos los procesos que deben adaptarse para la constructora los cuales permiten contar con colaboradores de excelencia para ejecutar de manera eficiente sus actividades en los puestos de trabajo y que muestren un firme compromiso con la empresa, al no manejar adecuadamente este recurso persisten las mismas falencias en el personal.

Objetivos del área de Recurso Humano

Las empresas deben seguir el proceso que necesiten dentro de las áreas de trabajo y alinear los objetivos de manera individual y en conjunto con la empresa.

El área debe servir a los objetivos del negocio de la organización. El área de RH consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización constituye el medio que permite a las personas que en ella colaboran lograr sus objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.
(Chiavenato, 2011, p. 104)

Al no estar al tanto de todo lo que conlleva un talento humano no se alinea al principal objetivo del área de recursos humanos que es ofrecer y desarrollar un recurso humano altamente calificado para alcanzar las metas que se le proponen a la empresa, por la falta de gestión en la área no se abastece de un personal de excelencia.

Modelos de Gestión del Talento humano

Para que las entidades tengan éxito deben seguir un modelo de gestión de talento humano con el fin de que todos se sientan satisfechos con el trabajo que realizan:

El modelo de gestión del talento como práctica implica una serie de procesos, dispuestos de manera sistemática para una ejecución ágil. Estos procesos se complementan y contribuyen a todo un modelo de gestión del talento. Cada organización puede seleccionar su propio modelo de talento. (Mena, 2019, p. 140)

En la constructora chanpal deben entender que la gestión de talento humano es importante para evaluar las necesidades y adquirir talento que moldee el desempeño y crecimiento que lo podran lograr aplicando un adecuado modelo de gestión en base a la necesidad que presenta la entidad en la actualidad.

Planificación de modelo gestión del talento humano

Puntualizan Pérez y Vázquez (2015), que la planificación del modelo de talento humano es un método para reconocer y motivar a las personas: “Para iniciar la planificación, primero tendría que identificar su estrategia comercial. Esto acentuará su requerimiento de capital humano. Una vez que obtenga claridad en ese frente, comience con la búsqueda de talento” (p. 15).

Es esencial que la empresa chanpal tenga un adecuado modelo de gestión del talento humano, pero debe realizar una previa planificación para ayudar a reconocer y abordar de manera proactiva las necesidades de la organización y se reduzca el bajo rendimiento de los trabajadores.

Atraer empleados

Con el proceso principal de planificación ejecutado con éxito, el próximo paso en su modelo de gestión del talento y así llegar a los empleados potenciales y atraerlos:

El proceso administrativo en la gestión donde se vuelve administración del desempeño tiene un efecto importante en la capacidad de la organización para atraer trabajadores de máxima idoneidad, mejorar la eficiencia y eficacia de su funcionamiento y prestar servicios de la mejor calidad a los clientes internos y externos de la organización. (Rojas & Vilchez, 2018, p. 40)

Esta etapa no la emplea la constructora porque no evalúa el desempeño del empleado luego que todos sus requisitos ya que no tienen una planificación que le permita atraer empleados para estar alineados con la estrategia de fuerza laboral y tener trabajadores idóneos.

Reclutamiento

En definitiva, el reclutamiento es una herramienta que permite atraer a posibles empleados idóneos para un puesto específico:

A través de este método, la organización atrae candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su equipo de trabajo y generar el proceso selectivo de personal. Funciona como un proceso de comunicación, la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo. El objetivo es atraer candidatos con el perfil requerido, para el proceso de selección de personal. (Abril, 2018, p. 61)

Este método de talento humano no es ejecutado de forma correcta porque el área de recursos humanos la ocupa la gerente de la constructora y al estar con otras actividades se le dificulta llevar a cabo un proceso previo y si necesita de nuevos empleados simplemente los recluta de forma empírica.

Desarrollo del talento humano

Es necesario implementar el desarrollo del talento, sirve para involucrar al empleado en la organización:

El talento humano es una forma de incluir el desarrollo del personal para modificar comportamientos, se requiere de un proceso de aprendizaje que permite cambiar conductas en el ambiente de trabajo y conocer de temas de interés para la mejora. Cambiar comportamientos es un proceso mucho más largo y dificultoso porque necesita un conjunto de actividades de formación. (Alles, 2007, p. 155)

El desarrollo del talento humano es fundamental y se refleja principalmente en los empleados que deseen seguir laborando en la empresa fomentando mejoras en aspectos laborales, en la empresa no le dan interés al desarrollo del personal por tanto los trabajadores no tienen una formación para un mejor desarrollo dentro de la constructora Chanpal.

Retención del talento humano

Representa una gran importancia en el área de recursos humanos porque retiene a personal productivo: “Es vital para la organización albergar una fuerza laboral calificada y talentosa. Más importante aún, este talento debe permanecer en su organización durante más tiempo. El trabajador debe sentirse motivado y apreciado” (Gorrochategui, Martins & Licandro, 2013, p. 193).

Una parte clave del modelo de gestión del talento para la empresa es la retención de empleados, lo cual refleja ampliamente las estrategias de remuneración de la empresa y de otros métodos para que el trabajador este satisfecho, en la constructora chanpal no implementan estrategias que les permita retener al empleado por este motivo los trabajadores se encuentran desmotivados.

Transición

Consideran Ruiz, Ruiz, y Martínez (2017), que es fundamental la transformación de los empleados dentro de una organización porque permite conseguir una visión organizacional: “La transición es una técnicas de aprendizaje, los agentes que tienen pequeñas tareas pueden llegar a evaluar si están optimizando cierta tarea, con lo cual pueden modificar sus propias reglas de comportamiento” (p. 42).

Las organizaciones deben de generar transición en los empleados para canalizar su talento y planificar además de cada una de sus funciones en la organización, en la empresa carece de transición por ende no se evalúan las actividades para que el personal pueda optimizar las tareas asignadas.

Estrategia de Gestión del Talento

Son tácticas que permite al área de recursos humanos desarrollarse dentro de las organizaciones porque son los activos más importantes: “La gestión del talento no es una mera lista de verificación de requisitos que deben cumplirse, es una estrategia que necesita una implementación cuidadosa, controles regulares y una mejora continua” (Jericò, 2008, p. 56).

La estrategia de talento humano no son conocidas por la gerente de la empresa por ende no se garantiza la permanencia de los empleados, muchos de ellos son talentosos al no generar este tipo de estrategias se puede mejorar continuamente al personal de trabajo.

Importancia de la selección de empleados

Es un proceso que permite escoger bien al candidato adecuado para un puesto de trabajo vacante: “Es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto y a la organización. Para el acoplamiento adecuado de las personas con la vacante de trabajo” (Mondy, 2010, p. 158).

La constructora chanpal no selecciona a los posibles candidatos para la empresa por tal razón no encuentran a la persona correcta para un puesto de trabajo específico por tanto produce el desconocimiento de las labores en consecuencia a esto impide que la organización alcanzar el éxito empresarial.

Descripciones detalladas de puestos

Se definen por escrito las funciones y responsabilidades que deben cumplir las personas para un puesto disponible:

La descripción detallada de un puesto de trabajo debe realizarse una vez detectada la necesidad de cobertura de ese puesto concreto, por ser nuevo o por haber variado sus funciones. Un puesto se describirá, al menos, por tareas, funciones, responsabilidades, relaciones jerárquicas y las competencias en las que se va a desarrollar. (Vázquez, 2020, p. 48)

La constructora no emplea descripciones de puestos, como resultado no permiten que los candidatos pueden tomar una decisión puesto están desinformados sobre si postularse o no al puesto, debido a lo cual no pueden constatar si cumplen con los requerimientos para el empleo vacante.

El proceso de capacitación

El proceso de capacitación sirve para fortalecer el conocimiento laboral de los colaboradores, porque las organizaciones están en cambios constantes:

El ámbito de la capacitación es mucho más amplio de lo que era hace varios años. Actualmente, los programas de mejoramiento de la calidad requieren que los empleados elaboren diagramas y gráficas, y analicen datos. Asimismo, quizá los trabajadores actuales requieran capacitación en habilidades para trabajar en equipo, tomar decisiones y comunicarse. Y, conforme las organizaciones se vuelven más avanzadas tecnológicamente. (Dessler & Varela, 2011, p. 185)

A los empleados se los capacita rara vez, no se les transmite conocimientos de tal forma que no generan cambios de conductas que les permita beneficiar el desempeño laboral y contar con trabajadores capacitados en sus actividades de esta forma va a existir una mejor comunicación

ya que si los empleados tienen algún cuestionamiento pueden ser escuchados y se resuelvan las dudas que surjan dentro de las jornadas laborales.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño permite medir el rendimiento, detectar errores y necesidades del talento humano:

La evaluación de desempeño es una herramienta clave para las autoevaluaciones de los colaboradores y se les da una retroalimentación, Esto se puede realizar a inicio de un ciclo, durante el desarrollo, o al finalizar. Con el fin de mejorar el desempeño y no recriminar al empleado por lo que ha dejado de hacer durante el periodo que cubre la evaluación. (Juárez, 2018, p .95)

Esta herramienta es del total desconocimiento en la constructora chanpal, trae consigo una falta de medición de la calidad y eficiencia de las actividades ejecutadas por los trabajadores, no reciben retroalimentación para corregir a tiempo los errores. Si en la empresa adaptan la evaluación de desempeño se podrán tomar decisiones acertadas.

Conclusiones

Tras el análisis de las técnicas de investigación que se emplearon, se pudo constatar que la gestión actual de talento humanos en la constructora Chanpal S.A. se ve afectada debido a que no existe una persona con conocimiento en los procesos de talento humano lo que genera que se tomen inadecuadas decisiones, los trabajadores presentan desconocimientos en las actividades que se les asigna, también se verifico que en la empresa no se le da importancia a esta área por esta razón seguirán incurriendo en los mismos errores.

Mediante las encuestas aplicadas a los empleados se mostró un alto porcentaje del personal que se siente insatisfecho con la gestión del talento humano, respecto al lugar de trabajo y el hecho de que no se generen adecuados mecanismos de comunicación con el personal. Por lo tanto, manifestaron que en muchas ocasiones les ha tocado realizar sobretiempos para cumplir con las actividades dispuesta, al no realizar un correcto proceso no se tiene a un personal adecuado para cada puesto de trabajo.

Así mismo, se pudo conocer que existe carencia de gestión de talento humano ya que no se aplican adecuadamente los procesos de talento humano tales como diseño de puestos, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, entre otros. Por este motivo se evidencio un bajo rendimiento laboral en los empleados de la constructora.

Se pudo determinar mediante el análisis de la entrevista realizada a la gerente que ella hace caso omiso a este problema ya que asume que tiene cubierta todas las áreas en su empresa y no cuenta con el presupuesto para contratar a un persona que se encargue de esta área, por tanto, desconoce del procedimiento a seguir y del profesional de talento humanos que necesita la empresa para que elaboren estrategias que reconozcan responsabilidades y planes de acción efectivos para llegar al empleado y de manera interna mejorar la situación.

Bibliografía

- Abril, M. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. Primera Edición. Ambato: Megagraf.
- Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265460762008>
- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Tercera Edición. Buenos aires: Granicas.
- Castro, K. V. & Luna, K. A. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1), 184–203.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99362098020>
- Cuestas, A. (2018). Gestión del talento humano y del conocimiento. Segunda edición. España: Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones, novena edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano. Quinta Edición. México: Editorial Pearson.
- Gorochategui, N., Martins, V. & Licandro, O. (2013). Responsabilidad social de las organizaciones. Primera Edición. Buenos Aires: Ediciones Corporativas
- Jericò, P. (2008). La nueva gestión del talento humano construyendo compromisos. Segunda Edición. España: Pearson.
- Mena, A. R. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos ciauto, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139–147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81662532010>
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. Decimoprimer Edición. México: Pearson.

- Pérez, A. R. & Vázquez, Á. W. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13–33.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243745002>
- Pomares, A. (2015). *Conectar talento, proyectar eficacia, ganar productividad uniendo recurso humanos y tecnológicos*. Primera Edición. España: Profit Editorial.
- Rojas, R. & Vilchez, S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús*. (Trabajo de grado. Universidad Norbert Wiener Peru). recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, I., Ruiz, A. & Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección administrativo*. Primera Edición. Ecuador: Grupo Compàs.
- Simancas, R. A. & Silvera, A. de J. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377–391.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>
- Torres, K. & Lamenta, P. (2015). La gestión del conocimiento y los sistemas de información en las organizaciones. *Negotium*, 11(32), 3–20.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78246590001>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Primera Edición. Ecuador: Espoch.
- Vázquez, M. (2020). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Segunda edición. España: Síntesis.

Anexos






Anexo 1:



Document Information

Analyzed document	Documento para el Urkund.pdf (D131650126)
Submitted	2022-03-27T00:46:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	dsanchez@fafi.utb.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	vparralesc.utb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/590/TANIA%20HUANG%20YANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2022-03-27T00:46:37.7870000		1
W	URL: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/14875/1/MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20E2%80%9CCURTIPIEL%20MART%C3%8DNEZ-1.doc Fetched: 2021-11-10T01:20:59.5870000		2
W	URL: https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/ Fetched: 2021-05-16T23:02:58.3230000		1
W	URL: https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/ Fetched: 2020-08-02T02:26:39.6230000		1
W	URL: https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf Fetched: 2020-07-25T03:00:58.7400000		2

Anexo 2:

Babahoyo, 24 de febrero del 2022

ING.

Mercedes Viviana Cifuentes Di lorenzo

GERENTE DE LA CONSTRUCTORA CHANPAL

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **SANCHEZ JIMENEZ DIANA BRIGITTE**, con cédula de identidad **125128708-0**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculada en el proceso de titulación periodo noviembre 2021 – abril 2022, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA CONSTRUCTORA CHANPAL S.A. DE LA CIUDAD DE BABAHOYO** el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

Diana Sanchez

Diana Brigitte Sánchez Jiménez

125128708-0

*Autorizado
Recibido
24 Feb 2022*

Constructora CHANPAL SCA
COMBASA
0992813408001
BABAHOYO - LOS RIOS
TELéf: 0980032034
mevicidy@hotmail.com

Anexo 3: Entrevista a la gerente de la constructora Ing. Mercedes Cifuentes Di Lorenzo

¿La empresa que usted dirige tiene problemas con la gestión del talento humano?

Si, porque e notado un bajo rendimiento por parte de mis trabajadores lo que evidencia falencias existentes en la gestión de talento humano.

¿Cree usted que los problemas que se dan dentro de la empresa son por la mala gestión del talento humano?

La mala gestión de talento humano es una causa de problemas porque no se coordina de forma eficiente al personal y por este motivo se presentan conflictos dentro de las distintas áreas.

¿Usted como gerente de la constructora toma decisiones que tengan que ver con el talento humano?

De forma indirecta porque las desiciones son consultadas conmigo.

¿Cómo directivo de la organización aplica de forma adecuada el manual de procedimientos laborales?

Para mi perspertiva si, claro que con el paso del tiempo debo realizar cambios y reestructurar cambios con el fin de obtener un manual de procedimientos laborales adecuados.

¿Cree usted que el bajo desempeño laboral que se vive en la constructora se debe a que no se dan las tareas que le corresponde a cada empleado?

Esto sucede porque no se realizamos de forma correcta el reclutamiento y selección del personal por ende existen empleados que desconocen de ciertas actividades que se les asigna.

¿Existen reuniones con directores de área para conversar sobre cómo está el ambiente laboral en la empresa?

Hasta el momento no hemos realizado reuniones para conversar sobre el tema pero es una buena acción que puede ayudar a mejorar las prproblematicas en esta área.

¿Realiza capacitaciones a su personal de forma permanente?

Si se realizan capacitaciones pero solo cuando existe algún tema nuevo que debe ser de conocimiento para todos los empleados, pero de forma constante no se realizan capacitaciones al personal.

¿Cree usted que capacitando a los empleados se mejorara el desempeño laboral en la empresa?

La capacitación si sería una buena técnica para aumentar el rendimiento porque los trabajadores van a tener mas conocimientos lo que les permitirá cumplir con éxito todos los trabajos.

¿Cree usted que un Modelo de gestión de talento humano permitirá mejorar el desempeño laboral en la Constructora Chanpal S.A. de la ciudad de Babahoyo?

Si, porque en los modelo de gestión dan las pautas a seguir con los procesos adecuados que se deben usar para que los trabajadores mejoren su desempeño laboral, pero por el momento no me urge aplicar el modelo de gestión.

Anexo 4: Encuesta realizada a empleados de la Constructora Chanpal S.A. de la ciudad de Babahoyo.

No se realiza la formula de la muestra porque la población es de trece personas.

¿Conoce Ud. el reglamento interno de la empresa?

Cuadro 1. Reglamento interno

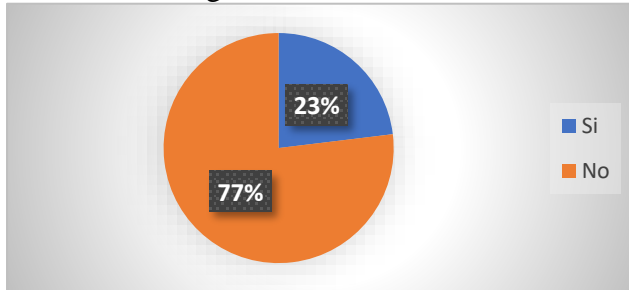


Tabla 1. Reglamento interno

Respuesta	Empleados	porcentajes
Si	3	23%
No	10	77%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: En los resultados obtenidos se puede determinar que el 77% manifiesta que no conoce el reglamento interno de la constructora, mientras que el 23% menciona que si conocer.

¿La institución tiene lineamientos al momento de ejecutar el proceso de selección y contratación de personal?

Cuadro 2. Lineamientos de sección

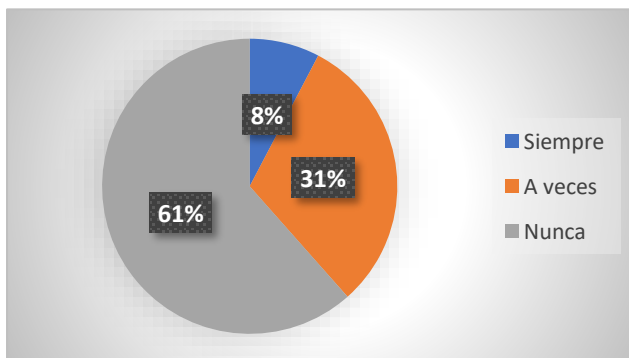


Tabla 2. Lineamientos de sección

Respuesta	Empleados	Porcentajes
Siempre	1	8%
a veces	4	31%
Nunca	8	61%
Total	13	100%

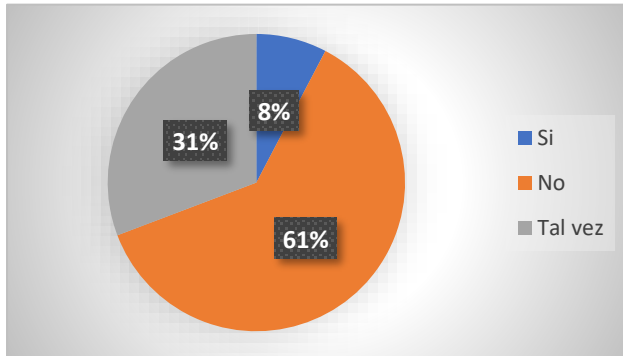
Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: En base de las encuestas realizadas el 61% indica que la constructora Chanpal S.A nunca tiene lineamientos en la selección y contratación de personal, el 31% dice que a veces y el 8% señalan que siempre tiene lineamientos.

¿El área de Talento Humano implementa indicadores de gestión para comprobar el cumplimiento de las funciones?

Cuadro 3. Indicadores de gestión



Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

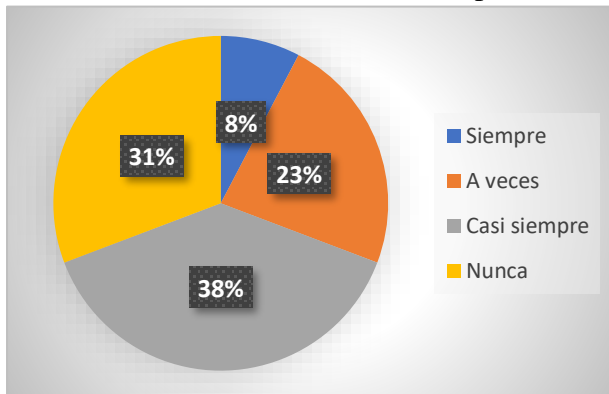
Análisis: De los trabajadores encuestados el 61% manifiestan que no implementan los indicadores de gestión el 31% mencionan que tal vez implementa y el 8% indican que si implementan indicadores.

Tabla 3. Indicadores de gestión

Respuesta	Empleados	Porcentajes
Si	1	8%
No	8	61%
Tal vez	4	31%
Total	13	100%

¿La administración del departamento de Talento humano promueve el desarrollo eficiente del personal?

Cuadro 4. Desarrollo eficiente del personal



Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: En base a los encuestados el 38% considera que casi siempre promueven el desarrollo eficiente del personal el 31% manifiesta que nunca, el 23% indican que a veces y el 8% siempre.

Tabla 4. Desarrollo eficiente del personal

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Siempre	1	8%
A veces	3	23%
Casi siempre	5	38%
Nunca	4	31%
Total	13	100%

¿El departamento de talento humano genera mecanismos de motivación al personal?

Cuadro 5. Mecanismos de motivación

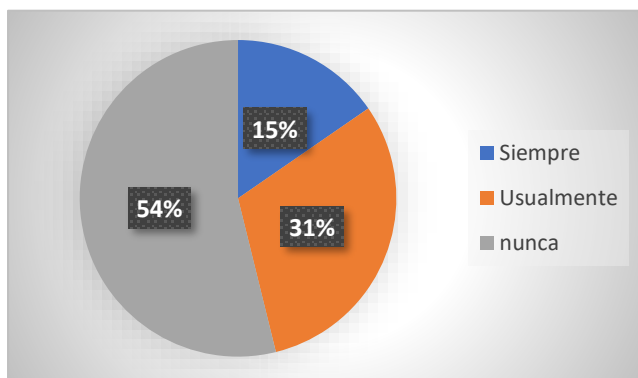


Tabla 5. Mecanismos de motivación

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Siempre	2	15%
Usualmente	4	31%
Nunca	7	54%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: En los resultados obtenidos se puede analizar que el 54% manifiesta que nunca usan mecanismos de motivación, el 31% mencionaron que usualmente mientras que el 15% indica que siempre implantan estos mecanismos.

¿El personal es evaluado de acuerdo a las funciones que desempeña?

Cuadro 6. Evaluación de acuerdo a funciones

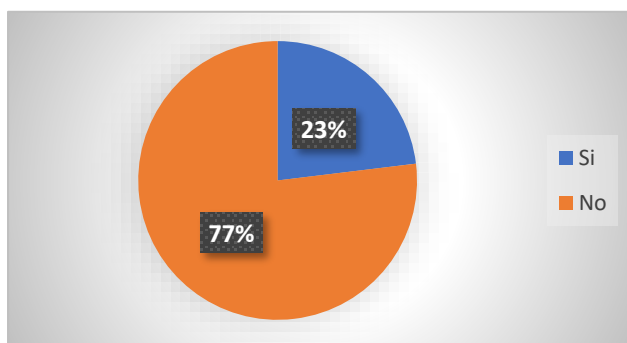


Tabla 6. Evaluación de acuerdo a funciones

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Si	3	23%
No	10	77%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: En base a las encuestas realizadas se les pregunto a los empleados el 77% manifestaron que no se los evalúa de acuerdo a las funciones, mientras que el 23% mencionaron que si.

¿Ha tenido que realizar horas extras para cumplir con sus actividades laborales?

Cuadro 7. Horas extras

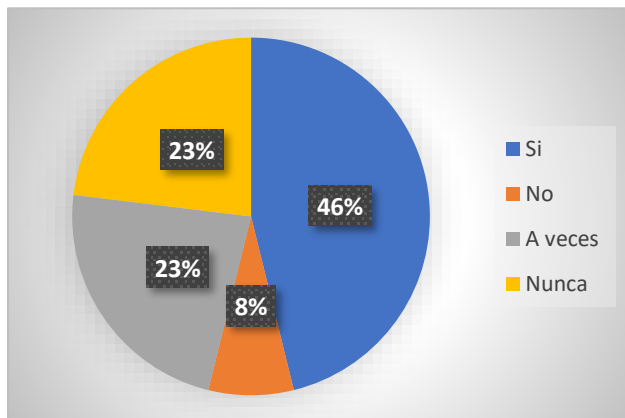


Tabla 7. Horas extras

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Si	6	46%
No	1	8%
A veces	3	23%
Nunca	3	23%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: En base a las encuestas realizadas el 46% de los empleados respondieron que si hacen horas extras, el 23% a veces realiza, el 23% nunca, el 8% no realiza horas extras.

¿Considera Ud. que el ambiente laboral influye en las actividades que realiza?

Cuadro 8. Ambiente laboral

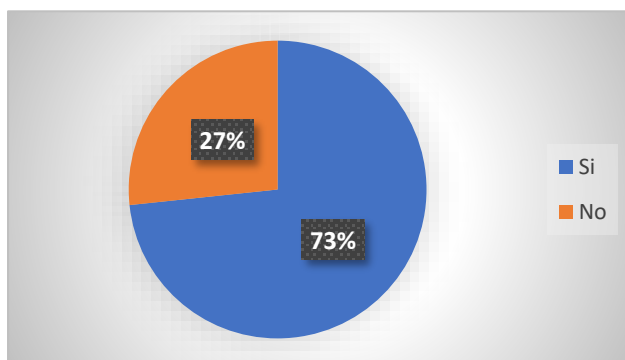


Tabla 8. Ambiente laboral

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Si	11	73%
No	2	27%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada en 73% de los empleados manifestaron que si influye el ambiente laboral en sus actividades mientras que el 27% considera que no influye.

¿Considera Ud. que el espacio físico donde realiza sus actividades laborales es el adecuado?

Cuadro 9. El espacio es adecuado

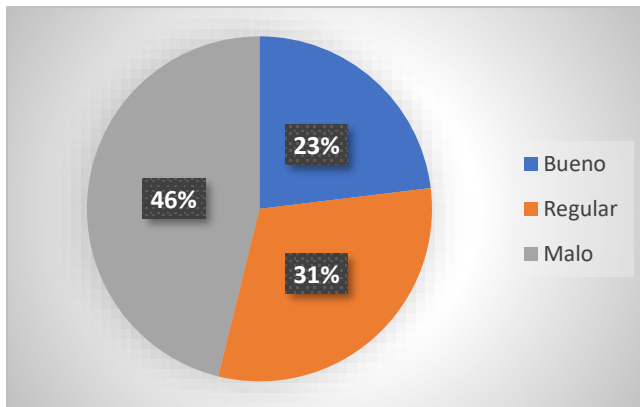


Tabla 9. El espacio es adecuado

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Bueno	3	23%
Regular	4	31%
Malo	6	46%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: los empleados encuestados el 46% consideran malo el espacio de trabajo, el 31% manifiestan que es regular y el 23% califica como bueno el espacio para realizar las actividades.

¿Está usted satisfecho de la gestión del departamento de talento humano?

Cuadro 10. Departamento de talento humano

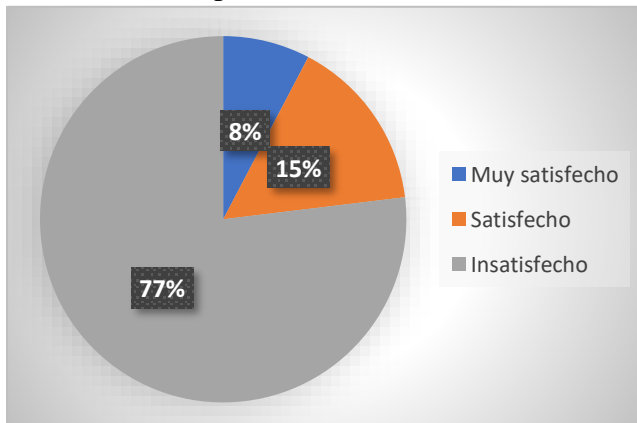


Tabla 10. Departamento de talento humano

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Muy satisfecho	1	8%
Satisfecho	2	15%
Insatisfecho	10	77%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la constructora Chanpal S.A

Elaborado por: Autora

Análisis: De los empleados encuestados el 77% esta insatisfecho con el departamento de talento humano, el 15% está satisfecho mientras que el 8% está muy satisfecho.

Foto 1. Constructora Chanpal S.A.



Foto 2. Entrevista a la gerente de la constructora Chanpal. S.A.



Foto 3: Encuesta efectuada a los empleados de la constructora Chanpal S.A

