



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

PROCESO DE TITULACIÓN

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERO(A) EN COMERCIO

TEMA:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “TRANSVIAL
EP” EN LA CIUDAD DE BABAHOYO, PERIODO 2022**

EGRESADA(O):

SIGCHA CORTES MAITE VIANCA

TUTORA

ING. PEÑAHERRERA LARENAS MILTON FABIAN

AÑO 2023

Índice

Resumen.....
Introducción	1
Desarrollo.....	3
Conclusiones	12
Bibliografía	14
Anexo.....	1
Anexo 3.....	3
Anexo 4.....	4
Anexo 5.....	11

Resumen

El presente caso estudio tuvo como principal objetivo reconocer la oportunidad y asegurar el crecimiento de la empresa “TRANSVIAL EP” ubicada en el cantón Babahoyo Provincia de Los Ríos, mediante la información recolectada de la empresa permitirá analizar la situación de cada empleado, de modo que la empresa pueda superar las debilidades de sus asuntos internos en tal una forma en que todos ganan y el cliente recibe la mejor atención. Este caso de estudio se enfocó en las líneas de investigación del modelo de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo “Sistemas de la comunicación y la información, emprendimiento e innovación, y en la sublínea de investigación Empresas e instituciones públicas y privadas de la carrera Ingeniería Comercial, como método en este estudio se utilizó la investigación de campo, de tipo descriptiva, bajo un enfoque cualitativo. Como resultado de la propuesta del “Gestión del Talento Humano de la empresa “TRANSVIAL EP” de la ciudad de Babahoyo” se busca analizar al empleado y ver como su compartimiento afecta en su rendimiento laboral y a su vez a la atención al usuario y demostrar que si se tiene un buen ambiente laboral será muy beneficio tanto internamente como externamente.

Palabras clave: Rendimiento, Ambiente, Debilidades, Asuntos Internos

Introducción

“TRANSVIAL EP” con numero de ruc: 1260049580001 dedicada a la supervisión y gestión de otras unidades de la misma empresa, tomando la planificación estratégica, organizativa y la toma de decisiones de la compañía o empresa; ejerciendo el control operativo y la gestión de las operaciones corrientes de las otras unidades y oficinas principales es una empresa pública cuyo representante legal es Barragán Álvarez Patricio De Jesús dentro de estas cuentan con un total de 1500 subordinados incluidos oficiales y personal administrativo.

En el tiempo que ha llevado la empresa en función al servicio público ha ido manejándose y solventándose eficazmente, pero en distintos puntos del tiempo empezó a tener inconveniencias pero no tiene que ver con la economía de la empresa si no de su personal el cual ha ido desmotivándose gradualmente que ha llevado a un problema interno del cual no ha tenido retorno y empieza a causar molestias entre el personal administrativo, sin embargo el talento humano es importantes ya que brinda capacitaciones motivacionales y cursos de muchos beneficios personales Pero si esto no sucede, también puede tener consecuencias negativas.

El objetivo de este estudio de caso es analizar los aspectos de Gestión del Talento Humano de la empresa “TRANSVIAL EP” de la ciudad de Babahoyo y ver el impacto que ocasiona entre el personal, sus efectos, y su manera de desenvolverse porque si el personal están desmotivados no es positivo para la empresa por lo cual impediría el avance y empeoraría el ambiente laboral bajando así drásticamente la eficacia de los colaboradores demostrando que los problemas internos no se pueden resolver y dando mala imagen a la administración de la institución.

El estudio de caso de Gestión del Talento Humano “TRANSVIAL EP” de la ciudad de Babahoyo., se encuentra enmarcado en la línea de investigación de Sistemas de la comunicación y la información, emprendimiento e innovación, y en la sublínea de investigación Empresas e instituciones públicas y privadas debido a que la motivación en los empleados es importante pues es la imagen de la empresa y demuestra su valor, control y eficacia dando a notar que tener unos empleados en un buen ambiente laboral es beneficioso.

El resultado del estudio de caso nos permite reconocer las debilidades internas de la empresa , analizarlas y brindarles una mejor solución dependiendo del tipo de situación de cada colaborador y con ello la empresa lograra superar sus problemas internos de una manera en la que todos ganan y los clientes recibirán una mejor atención.

Desarrollo

En la Empresa TRANSVIAL-EP cuenta con gestión de talento humano, el objetivo de la gestión es representar el control dentro de la empresa y proporcionar aportes al departamento de talento humano para que de esa manera pueda estar seguro de que si tiene que incorporar nuevos colaboradores o hacer retenciones para los que ya pertenecen a la empresa, bajo estándares y normativas de los códigos del Ecuador.

La empresa municipal terminal terrestre, tránsito y seguridad vial (TRANSVIAL E-P) se encuentra situada en el cantón Babahoyo y unos de sus principales objetivos es brindar servicio a la ciudadanía en el sistema de movilidad para organizar, dirigir de forma responsable y eficiente, esto permite una excelente gestión en las operaciones de la empresa cubre todas las áreas y actividades que se desarrollen.

En la empresa TRANSVIAL-EP puede vivir una problemática económica y productiva eso dependerá de la gestión del talento que tiene como objetivo retener y seleccionar aspirantes para crear equipos de alto desempeño. Reconocer nuevos talentos dentro de la organización en caso de fallar se reflejará en pérdidas en el estado financiero.

Si hay una adecuada gestión en el área talento humano tendrá como resultado una empresa muy saludable que tendrán menos errores y más ganancias. Caso contrario la baja productividad y eficiencia con el personal provocando desagrado entre compañeros sin justificación alguna, causando molestias laborales para los que conforman parte de la empresa y como generan especulaciones.

Otro inconveniente que se puede causar por parte del área administrativa son los aumentos salariales o bonos extras a empleados que no han generado grandes aportes constantes a la empresa lo que perjudica internamente y causaría molestias entre compañeros por las especulaciones.

El objetivo de este estudio de caso es analizar la gestión de talento humano en la empresa TRANSVIAL EP en la ciudad de Babahoyo en el periodo 2022.

La Gestión del talento humano “son las personas encargadas de hacer proyección dentro de la organización estratégica. Gestión del conocimiento en la actividad empresarial, esencialmente, análisis y proyección estratégica de los recursos humanos” (Cuesta, 2017, pág. 19).

De la gestión estratégica de los recursos humanos se puede concluir que en la planificación, ejecución y control de la estrategia de la organización, se trata de una serie de actividades de toma de decisiones y de gestión en el ámbito de la organización que inciden en las personas y buscan la mejora continua. , teniendo en cuenta la interacción con el entorno (Cuesta, 2017).

La gestión de talento humano es muy importante para la empresa se puede hacer toma de decisiones en la organización dando como resultando los mejoramientos en todas las áreas evitados el mal ámbito organizacional para no perjudicar a ningún empleado y reconocer los elementos potenciales de los trabajadores dentro de la organización.

Concepto de recurso humano o gestión de talento es una función de gestión que se ocupa de la selección, formación, evaluación y compensación de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes funcionales porque están involucrados en actividades como reclutar, entrevistar, seleccionar y capacitar (Chiavenato, gestion del talento humano, 2017, pág. 47).

La Administración de Recursos Humanos se encarga en los contratos del personal dentro de la empresa, ellos identifican las debilidades y falta de personal en cada área hasta cuanto tiene de fondo para las contrataciones de nuevos servidores dando como resultado un ambiente laboral comfortable.

La importancia de las empresas de gestión de recursos humanos que se esfuerzan no solo por retener el mejor talento sino también por mejorar su desempeño tiene muchos beneficios; existe una fuerte correlación entre las personas exitosas y el logro de los mejores resultados en la organización (UNIR, 2021).

Los beneficios de gestión de talento humano que obtienen las compañías son los siguientes: reducción de pérdidas financieras relacionadas con costos de despido y tiempo de capacitación para nuevos candidatos, mayor productividad y, por lo tanto, finanzas de la empresa, mejor ambiente de trabajo debido a una menor rotación de empleados (UNIR, 2021).

El beneficio del talento humano “ofrece dar una mayor seguridad a los trabajadores de la empresa permitiéndoles trabajar de una manera más eficiente para futuras recompensas como el alza del sueldo o seguridad sin despidos incrementa la lealtad y los valores de la empresa” (UNIR, 2021).

En la gestión de talento humano es de vital valor ya que da beneficios para la organización en el aspecto económico y tiempo, habilidades aumentando el labor de una forma muy eficaz y detentando a tiempo todo los problema que se encuentre entre los empleado o área de la organización.

El proceso de “gestión de talento humano en la administración es un conjunto fases encargada de planificar, organizar, dirigir y controlar encaminadas a lograr los objetivos de la empresa u organización de la forma más eficiente” (Lopez, 2020).

Los procesos administrativos están compuesto de etapas que ayudaran alcanzar los objetivos propuestos. Los procesos son continuos significa que esto nunca tiene un fin que siempre va comenzar un nuevo proceso cuando termine uno empieza el otro regularmente se lo utiliza para los objetivos generales y particulares de la empresa o proyectos.

(Mogollón, 2020) Explica que “todo proceso administrativo es continuo, no se detiene nunca. Cuando se termina un proceso se inicia otro procurando manejar un mismo esquema de técnicas y métodos aplicados y comprobados que le han permitido alcanzar las metas y objetivos”.

Los objetivos del departamento de RRHH se derivan de los objetivos marcados por la empresa. Considera que el propósito del departamento es contratar y transferir empleados, mantener registros y administrar la nómina y los beneficios; en esta perspectiva, su papel se reduce a un aspecto técnico y burocrático (Armijos & Bermúdez, 2019).

Los objetivos de la empresa son sustanciales con estos podemos tener una mejor estrategia para contratar y controlar el personal capacitado y tener beneficios de cada área posible también se saber cuál es recurso limitado para la empresa para hacer futuras contrataciones.

La función de RRHH es “de un servicio de mayor importancia; sus funciones varían de acuerdo al tipo de organización; pero hay algunas que son esenciales e incluyen las siguientes funciones” (Armijos & Bermúdez, 2019).

Los roles ayudan a servir a la organización, sus líderes, gerentes y empleados. Estas funciones detallan las responsabilidades que definen cada puesto y los atributos que debe poseer la persona que ocupa ese puesto. Otra función es de contratar a las personas adecuadas para cada cargo, esto se obtiene evaluando el desempeño de los empleados e impulsar el desarrollo del liderazgo. Para ello, es necesario capacitar y

desarrollar programas, cursos y actividades acordes al mejoramiento de los conocimientos de los empleados, brindarles asistencia psicológica para mantener su armonía mutua y también buscar soluciones a los conflictos que surjan entre ellos.

(Armijos & Bermúdez, 2019)

Varios servidores de talento humano no saben cómo cumplir sus funciones y no tienen el adecuado conocimiento de estas, lo que provoca de forma segura el desperfecto de un ámbito laboral de bajo nivel y con conflicto en la organización dando como resultado contratación innecesaria en la empresa por un falta de creación de programas para los empleados y desconocimiento de su cargo.

La Gestión del Talento Humano según (Gaspar, 2021) expresa que es “un campo interdisciplinario conformado por las múltiples dinámicas que alimentan y enriquecen a las organizaciones; además se realiza una aplicación e interpretación de pruebas psicométricas, entrevistas, aprendizaje sobre tecnología, servicios sociales, ausentismos, salarios”.

"Las empresas más exitosas se caracterizan por una búsqueda continua de las mejores personas que estén mejor calificadas para realizar cada tarea necesaria, dé lo contrario la empresa no tendría ninguna posibilidad de sobrevivir a la competencia" (Gaspar, 2021).

Todos los conceptos de la gestión de talento humano o recurso humano juegan un papel muy importante que garantiza un proceso administrativo, interdisciplinario formando diferentes pruebas para reconocemos las persona más idóneas de acuerdo a los requisito necesario dentro de la empresa.

Claves de la gestión del talento humano el primer paso es desarrollar un plan estratégico de gestión del talento para implantar esta filosofía de RRHH en cualquier empresa asimismo este plan debe ser revisado periódicamente para posibles mejoras o actualizaciones. El plan debe tener el mayor consenso, adaptarse plenamente a las

características de la compañía y ser coherente con los objetivos de la organización.
(Bizneo, 2018)

Para laborar en el área de talento humano se debe estar preparado o capacitado de una forma eficaz con los lineamientos de la empresa, tener una visualización a futuro y detectar problemas de cada área, las claves nos permite despejar dudas de los procesos de talento humano que se pueda realizar para obtener un mejor resultado.

El Proceso de reclutamiento es otra clave para “la gestión de talento en el que se selecciona y recluta a los futuros trabajadores de la organización. Es necesario cumplir este paso para afrontar cualquier inconveniente, atraer al mejor talento para permanecer en la empresa por mucho tiempo” (Lizarzaburu, 2020).

La detención del talento interno: es un refuerzo muy positivo para el entusiasmo de toda el área. Al tener conocimiento sobre qué talentos internos pueden ser los más adecuados, implementa y permite medir el desempeño de cada empleado que se evaluará en función de criterios objetivos. (Bizneo, 2018)

“Responsabilidad en la gestión del talento es aquella que no reconoce excepciones ni falta de interés. Las personas ligadas en el área de los recursos humanos están obligados a cumplir las tareas y tienen el mayor compromiso que pueda dar.” (Lizarzaburu, 2020).

“Amplitud de recursos: los recursos informáticos facilitan mucho el trabajo del día a día del área RRHH, que a su vez facilita el trabajo, del resto de empleados. Mejore la experiencia laboral y automatice tantos procesos como sea posible” (Bizneo, 2018)

Alineación y nuevos métodos de aprendizaje para la empresa: Una de las tendencias más utilizada en materia de RRHH es el conocido como aprendizaje continuo. De acuerdo con esta visión, todos los profesionales están obligados a actualizar o ampliar continuamente sus conocimientos y habilidades (Lizarzaburu, 2020).

Programa de desarrollo y promoción de carrera: este es un aspecto relacionado con la motivación y es uno de los parámetros más importante que determina el éxito o el fracaso de una empresa. Desarrolla un plan de crecimiento dentro de la empresa para permitir que los empleados se desarrollen a sí mismos (Lizarzaburu, 2020)

Las claves para tener una mejor función de gestión de talento humano son importantes hacia la organización dando como cargo estrategias de reclutamiento de nuevos personales o encontrar potenciales óptimos dentro de la empresa, con la responsabilidad adecuada del talento humano de supervisar cada área y saber las necesidades para facilitar recursos necesarios de cada una de ellas, además una formación de capacitaciones a los profesionales que ya pertenecen a la empresa y actualizar sus conocimiento.

(GBS Recursos Humanos, 2018) Indica que “básicamente existen 7 dificultades que detienen una buena gestión del talento”

“Los mandos intermedios son incapaces de manejar con eficacia los asuntos de alto rendimiento” (GBS Recursos Humanos, 2018).

“La alta dirección no se preocupa por alinear la estrategia de recursos humanos con la estrategia comercial” (GBS Recursos Humanos, 2018).

“La alta dirección no está plenamente comprometida con el desarrollo de estrategias de gestión del talento” (GBS Recursos Humanos, 2018).

“Los mandos intermedios no quieren reconocer a sus empleados que hace mejores funciones en desempeño laboral” (GBS Recursos Humanos, 2018)

“Insuficiente implicación de los mandos intermedios en el desarrollo profesional de sus socios comerciales” (GBS Recursos Humanos, 2018).

“En la empresa no se fomenta la colaboración constructiva o intercambio de recursos” (GBS Recursos Humanos, 2018).

“La alta dirección no se toma el tiempo de calidad a la gestión del talento” (GBS Recursos Humanos, 2018).

La gestión de talento humano debe ser más precavida con su directiva para no tener problema a futuro ya que existen obstáculos que no permiten hacer un proceso eficaz dando como resultado los bajos desempeños labores ya que no se fomenta colaboración entre compañeros.

La eficiencia es el principal factor para que la organización satisfaga sus posibles necesidades: logro de las metas institucionales, competitividad (habilidades y capacidades laborales), personas con alto nivel de motivación y formación, calidad de vida, política, ética y comportamiento. (Nuñez & Brochero, 2019)

Los Principales problemas en el área de gestión es la planificación de los recursos humanos, que es esencial para el desarrollo funcional de la organización, pero a veces, debido a problemas internos de la empresa o ciertos factores, conduce a una mala gestión desde la alta dirección y los recursos humanos (Villegas, 2019, pág. 3).

Mala gestión de recurso humano es otro problema en el departamento de recursos s responsable de administrar, controlar, administrar y emplear personas. Pero cuando aparece un departamento de RRHH incompetente y disfuncional, el resultado es un reflejo de la organización y del estado en el que se encuentra, y en este caso negativo, al estar hablando de un departamento imperfecto, tendrá una posición competitiva más baja en el mercado (Villegas, 2019, pág. 4).

En este trabajo investigativo se utilizó el método campo porque nos permite estar en el lugar exacto y recolectar datos reales e interactuar con las personas en el entorno de la empresa medir las características de los fenómenos resultantes también se usaron técnicas de observación ya que se enfoca en conocer cómo las personas interactúan, su metodología es cualitativa porque permite obtener valores basados en la práctica de una persona, ayudándose a complementar los resultados como las encuestas a trabajadores, así mismo implantamos la técnica de la entrevista la cual consiste en una conversación individual con el jefe de la empresa, objetivo que permite obtener datos relevantes para la investigación sobre su experiencia con la gestión del talento humano o el servicio.

Se pudo obtener información apropiada de la situación de la empresa, por medio de la recolección de datos que se obtuvo en la entrevista con la gestión de talento humano, además se realizaron las encuesta a los trabajadores que se encuentra laborando en la empresa, con esta investigación obtuvimos los resultado pertinentes que nos ayudara a realizar la tabla con su respetivo gráficos y analizar todo los datos necesario de la empresa.

En la entrevista que se realizó al gerente del área de talento humano se pudo obtener información fidedigna para la investigación, una de las preguntas que tuvo mayor relevancia fue si usted Considera que sus funciones dentro de la Agencia de Transito han sido reconocidas de manera positiva el gerente contesto que si es reconocida generando un ambiente laboral bueno.

Conclusiones

La gestión de Talento humano en el departamento de la Agencia Transvial Municipal de Babahoyo permite llegar a la conclusión que el talento humano está dando su mejor trabajo está se considera que la antigua gestión dejó abandonado un poco a sus empleados dando como factor un desempeño laboral muy bajo la nueva gestión de talento humano quiere rescatar todo las falencia de la antigua administración proponiendo un plan de capacitación a sus empleado y reconociendo sus cualidades para una mejor estimación quiere que influya considerable mente una satisfacción en los trabajador dando un ambiente laboral adecuado.

La influencia que el jefe tiene hacia sus trabajadores es muy buena ya que al realizar sus funciones de forma correcta y al asegurarse que todos cumplan con las labores asignadas permite que la empresa tenga éxito laboral fomentando un buen desempeño laboral y motivación en los trabajadores.

El presente caso de investigación tuvo como objetivo analizar la gestión de talento humano en la empresa TRANSVIAL EP en la ciudad de Babahoyo, en los cual se determina que actualmente en la empresa hay una buena gestión de talento humano ya que cumple con los parámetros de la investigación por medio de la observación se pudo tener conocimiento de la realidad de la empresa por lo que se afirma que el talento humano tiene una buena relación laboral con los trabajadores brindando capacitaciones que fortalezcan las debilidades de cada uno de ellos.

Se pudo evidenciar que 100% de las personas encuestada considera que una mala gestión de talento humano afecta a la empresa mientras estas preguntas que fueron recaudadas informa que dentro de la empresa la gestión de talento humano TRANSVIAL EP tiene una buena gestión.

En este caso de estudio se pudo obtener conocimiento relevante para la investigación ya que en toda organización hay momentos difíciles y hacerle frente es la solución más apropiada. A pesar de que esta empresa tiene buenos resultados en la gerencia se debe tener en cuenta que la empresa ésta puede tener uno que otro inconveniente a futuro esta es la razón para dar soluciones que permitan resolver los problemas que se efectúen en la organización uno de estos es la mala de gestión de talento humano que tiene como efecto la desmotivación, bajo rendimiento laboral, ambiente laboral desfavorable y desconfianza en los trabajadores, generando problemas internos que dan mala imagen a la administración de la institución.

Bibliografía

- Armijos, F., & Bermúdez, A. (2 de Septiembre de 2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad / Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163#:~:text=El%20DRH%20es%20esencialmente%20de,sus%20dirigentes%2C%20gerentes%20y%20empleados.
- Bizneo. (2018). *Gestión del Talento Humano Claves y Ejemplos*. Obtenido de Bizneo HR: <https://www.bizneo.com/blog/gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (2017). *gestión del talento humano*. (S. D. C.V., Ed.) México: A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc.,. Obtenido de GESTION DEL TALENTO HUMANO: <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-de-valparaiso/fisiologia/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato/2530157>
- Chiavenato, I. (2017). *Studocu/ StudeerSnel BV*. Obtenido de GESTION DEL TALENTO HUMANO: <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-de-valparaiso/fisiologia/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato/2530157>
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Segunda edición ed.). La Habana, Cuba: ECOE Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Gaspar, M. (12 de Agosto de 2021). *Polo del Conocimiento*. Obtenido de La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas:

file:///C:/Users/jorge/Downloads/Dialnet-

LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf

GBS Recursos Humanos. (5 de Julio de 2018). Gestión del talento, 7 obstáculos que impiden su buena gestión. *Consultoría de Recursos Humanos/ GBS Recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/gestion-del-talento-7-obstaculos-que-impiden-su-buena-gestion/>

Lizarzaburu, I. (15 de Abril de 2020). 7 CLAVES PARA UNA BUENA GESTIÓN DEL TALENTO. *LinkedIn Corporation*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/7-claves-para-una-buena-gesti%C3%B3n-del-talento-ivan-lizarzaburu-sandoval/?originalSubdomain=es>

Lopez, J. (22 de Agosto de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Proceso administrativo: <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>

Mogollón, I. (2020). ADMINISTRACIÓN Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 1. *Cámara Ecuatoriana del Libro*. Obtenido de https://www.euroamericano.edu.ec/index.php/component/easyfolderlistingpro/?view=download&format=raw&data=eNpFT0FOwzAQ_Iq1H4hTaIHtqUgcuFRIPKDaxht3JceJbKcUIf6OHafiZO_MzuwMYdviT8QdQj86wwH2ER80ggxkOTaGY0fBUmym-eyko05Gz7FsZSHMkUPVVQhB3yk7c0z_nk8Ip9OClem5Sj0NXF

Núñez, C., & Brochero, M. (2019). *EL TALENTO HUMANO COMO EJE FUNDAMENTAL DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS* (Vols. UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO INTERNACIONAL). Santa Marta, Colombia. Obtenido

de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/51af3ed1-8712-45da-a974-53553a52ef25/content>

UNIR. (18 de 03 de 2021). *Universidad Internacional de La Rioja / UNIR LA UNIVERSIDAD EN INTERNET*. Obtenido de ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Villegas, K. (2019). *CONSECUENCIAS DE UNA MALA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANO*. Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Huasteca de la. Obtenido de <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, F INFORMÁTICA



Anexo

Encuesta a los trabajadores

1. ¿Cómo considera la nueva gestión por parte del departamento de la Agencia de Tránsito Municipal del Cantón Babahoyo para mantener una buena relación entre los trabajadores?

Alto

Bajo

2. ¿En qué nivel considera usted que se encuentra satisfacción laboral dentro de la Agencia?

Buena

Regular

Mala

3. ¿Usted considera que la gestión de talento humano es?

Ventajas

Desventajas

4. ¿Considera que el ambiente laboral que usted pertenece es apropiado para un adecuado desempeño de actividades?

Si

No

5. ¿Considera que tener valores personales es un principio vital para una correcta relación laboral?

Si

No

Tal vez

6. ¿usted considera que la relación laboral entre los mandos medios y altos es buena?

Si

No

Tal vez

7. ¿Usted cree que una mala gestión de talento humano afecta la motivación del trabajador al desempeño de sus actividades?

Si afecta

No afecta

Tal vez afecte



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, F INFORMÁTICA



Anexo 3

Entrevista a la gestión de talento humano

- 1. ¿Cómo considera usted que esta manejado la gestión de talento humano por parte de la empresa de la Agencia de Tránsito Municipal del Cantón Babahoyo para mantener una buena relación entre los trabajadores?**

Nosotros el equipo de talento humano consideramos que estamos dado una buena gestión

- 2. ¿Usted cree que una buena gestión de talento humano mejoraría la relación entre los trabajadores?**

Si

- 3. ¿Considera usted que sus funciones dentro de la Agencia de Transito han sido reconocidas de manera positiva?**

SI

- 4. ¿Considera usted que dentro de la Agencia de Transito se trabaja bajo presión?**

NO

- 5. Si los trabajadores tendrían algún problema dentro de la Agencia de Transito, ¿Cree usted que puede contar con su jefe de grupo?**

SI PUEDE CONTAR CONJ EL JEFE

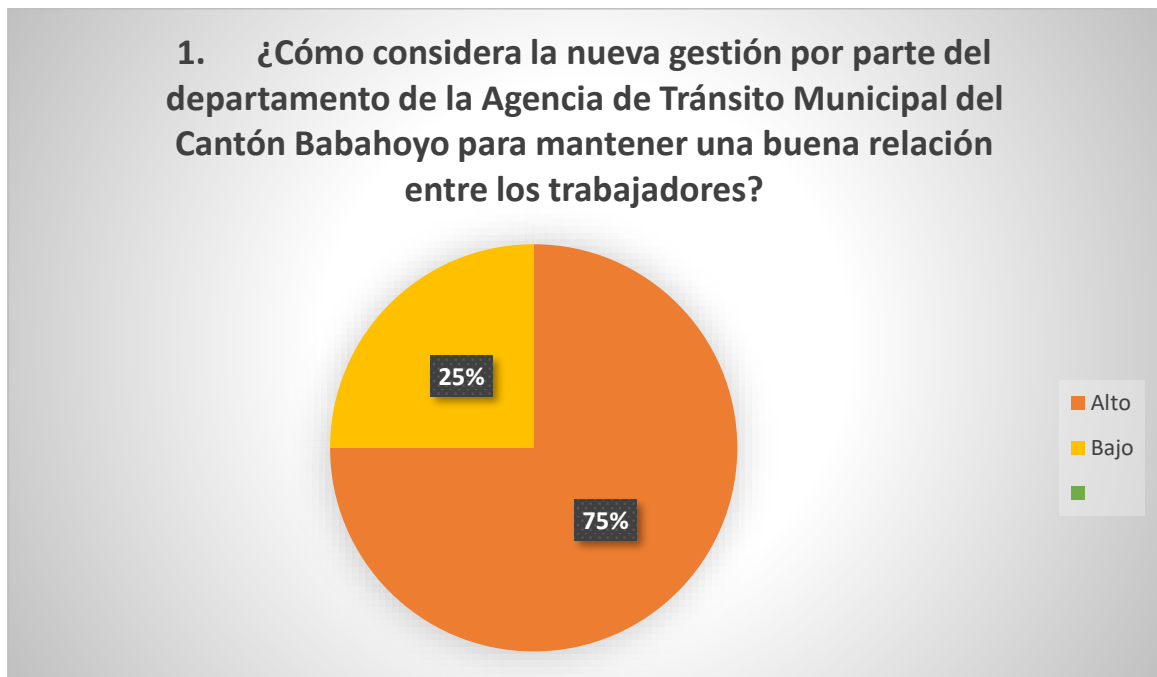


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, F INFORMÁTICA



Anexo 4
Gráficos y tablas de las Encuestas a los trabajadores

1. ¿Cómo considera la nueva gestión por parte del departamento de la Agencia de Tránsito Municipal del Cantón Babahoyo para mantener una buena relación entre los trabajadores?



Alto	50%
Bajo	25%

Análisis de datos

En esta grafica se puede evidenciar que 50% de los trabajadores considera que tiene una buena gestión de talento humano mientras 25 % indica que es baja la gestión de talento humano.

2. ¿En qué nivel considera usted que se encuentra satisfacción laboral dentro de la agencia?



Buena	75%
Regular	25%
Mala	0%

Análisis de datos

Mediante la pregunta realizada el 75% de los trabajadores indica que se siente satisfecho laboralmente mientras que el 25% lo considera regular.

3. ¿Usted considera que la gestión de talento humano es?



Ventajas	100%
Desventajas	0%

Análisis de datos

De acuerdo a la gráfica, el 100% de los encuestados considera que la gestión de talento humano es de gran importancia en la empresa

4. ¿usted cree que las instalaciones de la Agencia Transvial influyen en el desempeño laboral?



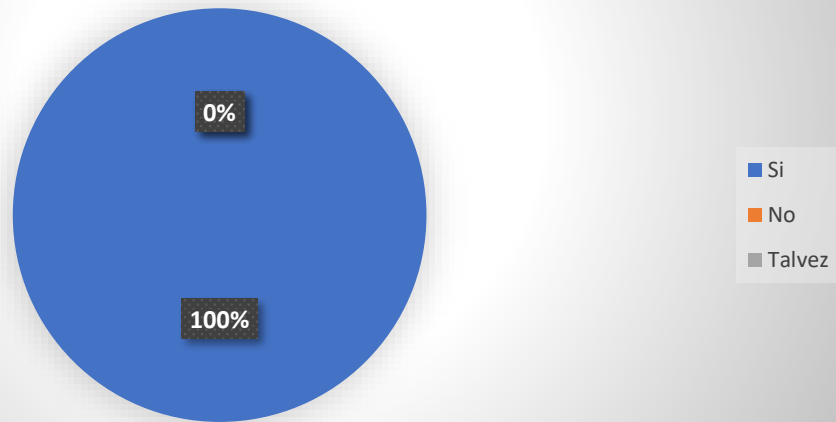
Si	50%
No	25%
Tal vez	25 %

Análisis de datos

De acuerdo a la gráfica, el 50% de los encuestados manifestaron que las instalaciones si influye en desempeño laboral, el 25% no cree que esto incluya de manera directa al desempeño laboral mientras que el otro 25% indica que tal vez afecta.

5. ¿Considera que tener valores personales es un principio vital para una correcta relación laboral?

¿Considera que tener valores personales es un principio vital para una correcta relación laboral?



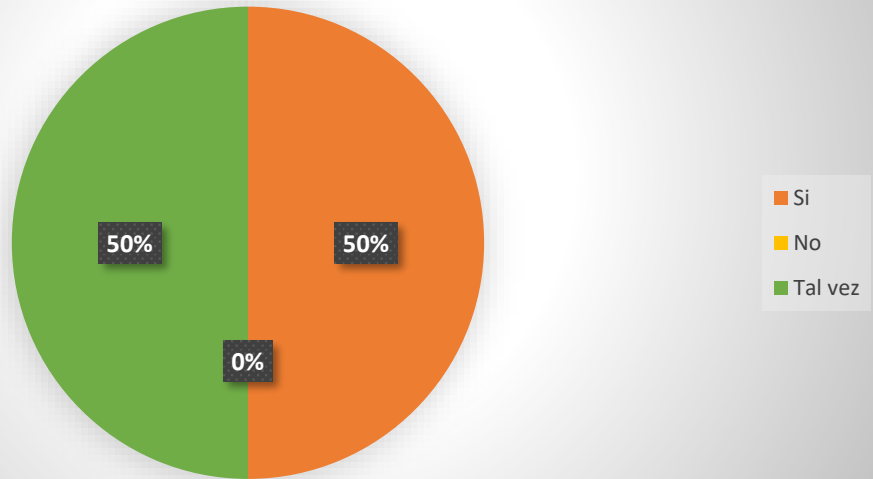
Si	100%
No	0%
Tal vez	0%

Análisis de datos

De acuerdo a la gráfica, el 100% de los encuestados considera tener valores da una correcta relación laboral.

6. ¿Usted considera que la relación laboral entre los mandos medios y altos es buena?

¿Usted considera que la relación laboral entre los mandos medios y altos es buena?

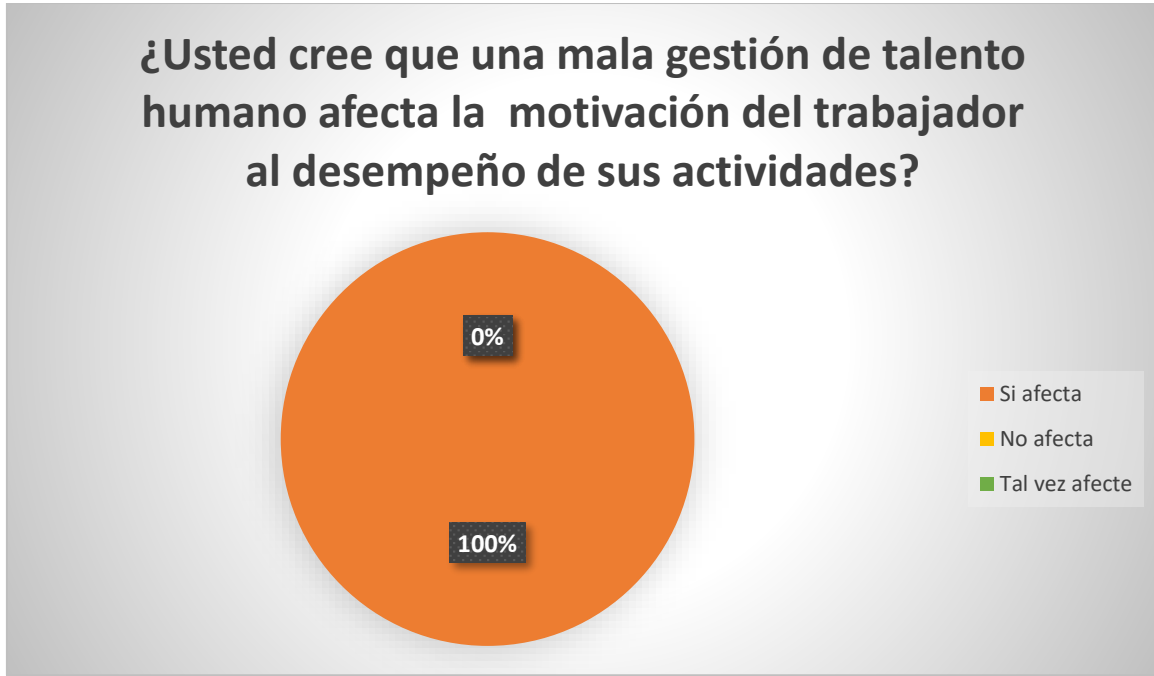


Si	50%
No	0%
Tal vez	50%

Análisis de datos

De acuerdo a la gráfica, el 50% de los encuestados considera que, si tienen una relación laboral entre ellos, mientras el otro 50% indica que tal vez tenga una buena relación.

7. ¿Usted cree que una mala gestión de talento humano afecta la motivación del trabajador al desempeño de sus actividades?



Si afecta	25%
No afecta	25%
Tal vez afecte	50%

Análisis de datos

De acuerdo a la gráfica, el 100% de los encuestados considera que tener una mala gestión de talento humano si afecta la motivación de los trabajadores.



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, F INFORMÁTICA

Anexo 5



