



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMATICA

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2023 – ABRIL 2024

EXAMEN COMPLEXIVO O DE FIN DE CARRERA

PRUEVA PRACTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN COMERCIO

TEMA:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA JOTACEL DE LA
CIUDAD DE BABAHOYO, EN EL AÑO 2023**

ESTUDIANTE:

Gonzalez Toaza Kevelin Michelle

TUTOR:

Ing. Milton Eduardo Guillín Núñez

AÑO 2024

Contenido	
RESUMEN	4
Planteamiento del problema	5
Justificación	6
Objetivos del estudio	7
Objetivo General:	7
Objetivos Específicos:	7
Líneas de investigación	8
Articulación del tema	9
Marco conceptual	10
Gestión del talento humano	10
Definiciones	10
Importancia de la Gestión del Talento Humano	11
Proceso de la Gestión de Talento Humano	12
Atracción, Selección e incorporación	14
Reclutamiento Interno	15
Reclutamiento Externo	15
Selección del Personal	16
Talento Humano por competencias	18
Desempeño Laboral	19
Definiciones	19
Evaluación del desempeño laboral	19
Importancia y finalidad de la evaluación del desempeño laboral	21
Métodos de Evaluación del desempeño	23
Satisfacción en el trabajo	23
Marco metodológico	25
Observación:	25
Tipo de investigación	25
Investigación Descriptiva	25
Investigación explicativa	25
Población	26
Muestra	26

Técnicas	26
Para el trabajo de investigación se utilizó:	26
Resultados	27
Discusión de Resultados	39
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referencias	43
Anexos	46

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló para demostrar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo a", conociendo que hay falencias en el área de Talento humano lo que ha ocasionado un desempeño laboral no satisfactorio. En esta investigación se detallan los problemas referentes al Talento Humano existentes en la Empresa JOTACEL que afectan al buen desarrollo de la empresa en cuanto al desempeño y satisfacción laboral de los colaboradores. En el apartado del estado de arte y marco teórico está la información referente a las variables de investigación que sirven de base para fundamentar la investigación y desarrollar el trabajo de mejor manera. En la metodología está el tipo de investigación, que es descriptiva, explicativa, de campo, bibliográfica, es una investigación no experimental, se trabajó con el total de la población, se recolectó la información a través de una encuesta dirigida a los empleados y trabajadores de la Empresa JOTACEL, para el procesamiento de la información se hizo uso de Excel básico. El resultado del procesamiento de la información, se lo representa mediante tablas y gráficos, donde se puede constatar los factores que influyen en el desempeño laboral, dando como resultado que la Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de la Empresa JOTACEL. Con estos resultados se redactaron las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se diseñaron estrategias objetivas para mejorar el trabajo en equipo y por ende el clima laboral el cual se muestra muy afectado en la Empresa JOTACEL.

Palabras Claves: Gestión, Talento Humano, Desempeño, Equipo, Desarrollo.

Planteamiento del problema

El talento humano es la parte más importante dentro de cualquier organización, por lo que se debe gestionar apropiadamente para que el desempeño organizacional sea el óptimo, la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo, no ha tomado en cuenta los procesos de talento humano que permitan contar con un personal comprometido con el objetivo central de esta institución, existiendo trabajadores que no están ubicados en puestos de acuerdo a su perfil profesional y sus competencias personales, conflictos entre empleados, clima laboral tóxico, capacitaciones que se están tornando improductivas ya que no se planifican tomando en cuenta temas de actualidad, cargos y profesiones, estos factores afectan directamente en el desempeño, atención y rendimiento de los colaboradores haciendo que se brinde un servicio de mala calidad tanto a sus clientes internos como externos, al ser una empresa pública existen varios manuales y reglamentos relacionados al manejo del personal que no se los cumplen a cabalidad y que presentan falencias que intervienen en desempeño laboral.

En , la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo el ambiente laboral no es el mejor, por lo que el personal se siente desmotivado y no puede desarrollar sus habilidades y destrezas de una forma correcta, esto hace que el personal no rinda correctamente en sus diferentes funciones, puesto que, el analista de talento humano se ha visto solamente como un agente de control, el área de talento humano y gerencia no estimulan a los colaboradores, haciendo que exista un personal poco satisfecho con las funciones que ejecuta, convirtiendo a la Empresa JOTACEL un lugar poco saludable para laborar

Empresa JOTACEL, muestra deficiencias en la aplicación del proceso de gestión de talento humano que han causado la indisposición, descoordinación y un comportamiento conflictivo por parte de los colaboradores en la institución, haciendo que el trabajo en equipo sea la peor estrategia para el desarrollo de sus funciones.

Justificación

El talento humano en las empresas es el recurso más importante de una organización, por ello los gerentes, analistas de talento humano, han tomado conciencia sobre la importancia de contar con un personal altamente calificado, comprometido e involucrado con los objetivos y metas organizacionales.

En el presente trabajo de investigación se desarrollará la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo a través de esta investigación se va a tener claro el verdadero valor que posee el talento humano en las organizaciones y la importancia que tiene el invertir en capital intelectual, puesto que, es el único ser que si se lo “capacita, satisface e instruye”, retribuye con mayor productividad.

Este proyecto de investigación es importante puesto que se analizan los factores de la gestión de talento humano que influyen en el desempeño laboral tales como: el mal manejo de los procesos del talento humano, comunicación ineficiente, clima laboral toxico, deficiente trabajo en equipo, falta de motivación, etc.

Esta investigación será útil para que el área de talento humano de la Empresa JOTACEL tenga claro las causas del mal desempeño de sus colaboradores, así como también la implementación de estrategias que mejoren el desenvolvimiento de los trabajadores.

La investigación es factible gracias al apoyo del Gerente y demás colaboradores de la empresa, puesto que, me facilitan la información necesaria para la elaboración de este proyecto, el mismo que será compartido con la institución.

Objetivos del estudio

Objetivo General:

Analizar la Gestión del Talento Humano en la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo en el año 2023 para mejorar el Desempeño Laboral de la

Objetivos Específicos:

- Realizar el estudio teórico científico de la gestión de talento humano en la empresa JOTACEL.
- Diagnosticar la situación actual de la Gestión de Talento Humano en la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo.
- Determinar estrategias que mejoren la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo.

Líneas de investigación

El estudio de caso se realizó con la línea de investigación Gestión Financiera, administrativa, tributaria, auditoria, control y la sub línea Marketing y Comercialización que corresponden a la Facultad de Administración Finanzas e informática

Articulación del tema

El estudio de caso se articuló con el proyecto de prácticas cuyo tema es Aplicación de Procesos Administrativos o Comerciales en el sector Público y Privado bajo supervisión docente.

Marco conceptual

Gestión del talento humano

Definiciones

Según Vásquez & Lara (2015) la Gestión de Talento Humano se refiere a “una actividad en la que las jerarquías, órdenes y mandatos no son tan apreciados, en esta señala la importancia de una participación activa de todos los colaboradores de la empresa”, por otra parte Vallejo (2016) afirma que la gestión del talento humano “es la disciplina que se enfoca en la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado” (p.17).

La gestión del talento humano es un proceso que debe considerar un fuerte compromiso de los jefes o encargados de esta área ya que del buen análisis que hagan estos, se podrá contar con los profesionales más talentosos del mercado o viceversa.

Perez (2018) afirma que “esta idea surge debido a dos situaciones particulares que sirven para aumentar la competitividad empresarial: retener a las personas que conforman equipos de alto rendimiento e identificar potenciales talentos en las organizaciones”.

Gestionar el talento humano se convierte día tras día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa siempre tener talentos. Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades que lo diferencien y deben manifestarse como competitivas, estas deben ser valoradas tanto por las empresas públicas o privadas (Vallejo, 2016)

Ilustración 1 Aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual.



Fuete: (Vallejo, 2016)

Elaborado por: Kevelin González

En las organizaciones públicas es importante realizar una adecuada Gestión de Talento Humano, ya que su objetivo es dar un excelente servicio a la ciudadanía, pero lamentablemente eso no pasa en Ecuador, por lo tanto, es indispensable reclutar a empleados que ocupen los cargos de acuerdo a su perfil profesional y administrar el talento humano impulsando a desarrollar sus competencias y/o habilidades (Martínez, Asmat, Alberca, & Medina, 2018)

Importancia de la Gestión del Talento Humano

El talento humano es el principal motor de éxito o fracaso de una empresa, por ello una gestión adecuada de personas hará que los objetivos institucionales se cumplan a cabalidad obteniendo la satisfacción de los clientes y/o usuarios en el caso de empresas públicas.

La gestión del talento humano se ha convertido en una estrategia de crecimiento empresarial y PQS (2019) menciona:

Una adecuada gestión del talento permite trabajar en un clima laboral apropiado, fomenta la productividad por medio del compromiso y la motivación de los colaboradores.

Permite identificar las necesidades de las personas para enfocar las metas y los objetivos de la organización.

Facilita la capacitación y el desarrollo de los colaboradores.

Ayuda en el diseño e implementación de programas de bienestar para los colaboradores.

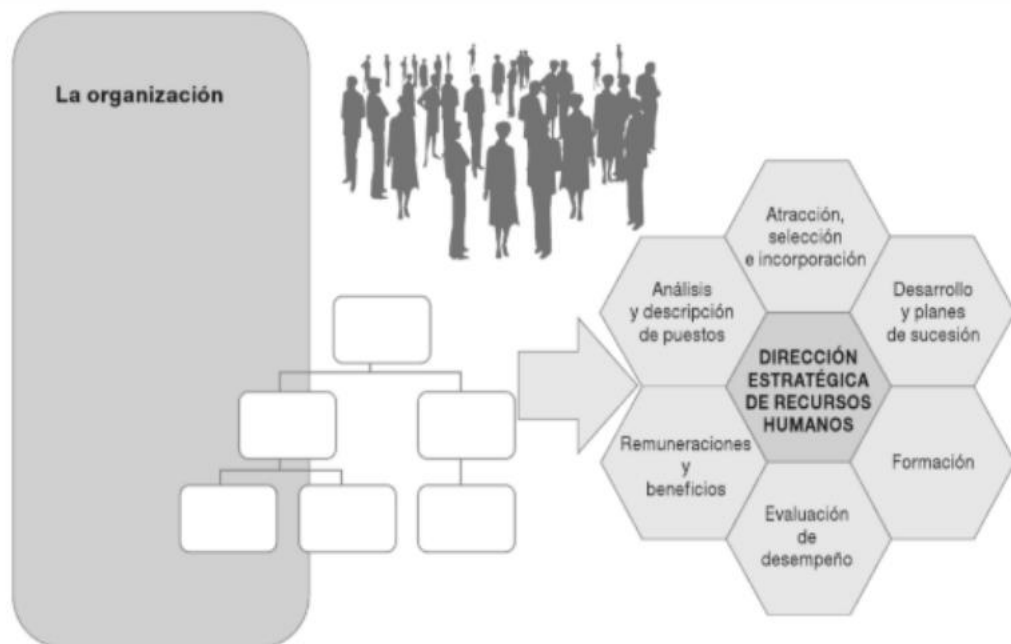
Permite al personal resolver los conflictos que ocurran en la organización, así como fortalece las relaciones interpersonales existentes.

Mientras más comprometidos estén los colaboradores, con los objetivos y metas institucionales mejor será su desempeño, es por ello que la gestión de talento humano debe procurar enfocarse en potenciar las habilidades y destrezas, generar un clima laboral saludable, incentivar, capacitar y ubicar a los trabajadores de acuerdo a su perfil profesional y competencias.

Proceso de la Gestión de Talento Humano

La gestión del Talento humano debe encargarse del buen manejo de sus colaboradores, debe conocer sus necesidades, así como también escuchar sus recomendaciones es por ello que para dirigir de manera eficiente esta área se han establecido subsistemas o una cadena de pasos y Alles Martha (2015) nos presenta esta secuencia.

Ilustración 2: Dirección Estratégica de Recursos Humanos



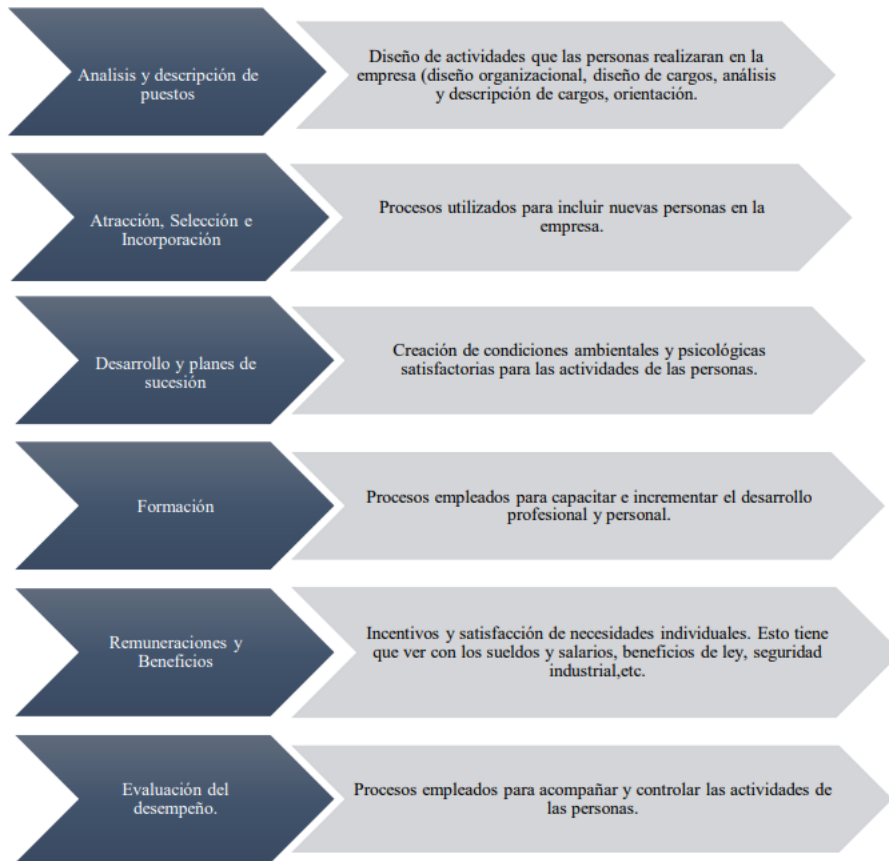
Fuente: Alles (2015)

Elaborado por: Kevelin González

Alles (2015) nos muestra un proceso para la dirección estratégica de Recursos Humanos, que tiene similitud a la que nos presenta Chiavenato en sus obras que son de mucha utilidad para el análisis en la EMMPA.

Según Alles (2015) el proceso de la gestión de talento humano se centra en los siguientes subsistemas:

Ilustración 3: Proceso de la Gestión de Talento Humano



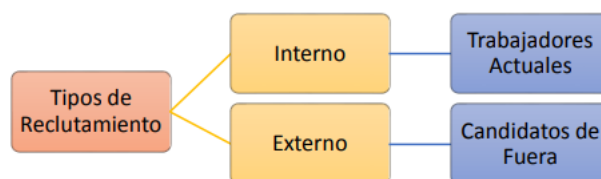
Fuente: Alles (2015)

Elaborado por: Kevelyn González

Atracción, Selección e incorporación

Según Vallejo (2016) “el reclutamiento o atracción es revelar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características para llenar una vacante. El reclutamiento funciona como un intermediario entre trabajador atraído y la organización” (p.47)

Ilustración 4: Tipos de Reclutamiento



Elaborado por: Kevelin González

Reclutamiento Interno

Se refiere a la contratación de empleados existentes en la organización, es decir la reubicación de los colaboradores en la misma.

Tabla 1 Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Interno

Ventajas	Desventajas
Aprovechar el potencial humano interno de la organización.	No permite la entrada de nuevas ideas, experiencias, expectativas.
Estimula el desarrollo profesional de los colaboradores actuales.	Facilita el tradicionalismo y favorece la rutina actual.
Incentiva la fidelidad de los trabajadores y su permanencia en la organización.	Aumenta la posibilidad de no contratar a las personas más idóneas.
Los costos son bajos	Conserva la cultura organizacional existente.

Fuente: Vallejo (2016)

Elaborado por: Kevelin González

Reclutamiento Externo

Este mecanismo es aquel en donde la empresa llena sus vacantes con personas ajenas a la misma, es decir colaboradores de fuera que se sienten atraídos por la vacante que se expone mediante varios métodos como son:

Anuncios en medios digitales (redes sociales, páginas web, portales, etc.)
y masivos tradicionales (televisión, prensa, radio)

Contacto con instituciones de empleo

Anuncios en organizaciones gremiales.

Tabla 2 Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Externo

Ventajas	Desventajas
Nuevos colaboradores, habilidades y expectativas.	Afecta a la motivación de los colaboradores actuales de la organización.
Nuevos conocimientos y destrezas, puesto que aumenta el capital intelectual.	La fidelidad de los trabajadores se reduce porque ofrece oportunidades a extraños
La cultura organizacional se actualiza y se engrandece con las nuevas aspiraciones.	Exige la creación de esquemas de socialización organizacional para los nuevos trabajadores
Estimula la interacción de la organización con el mercado.	Es más costoso, requiere de un tiempo mayor, es más inseguro que el reclutamiento interno.

Fuente: Vallejo (2016)

Elaborado por: Kevelin González

Selección del Personal

Es el proceso de elegir al mejor entre todos los aspirantes para ocupar una vacante bajo ciertos criterios de selección y el perfil del puesto a ocupar.

Ilustración 5: Técnicas de selección

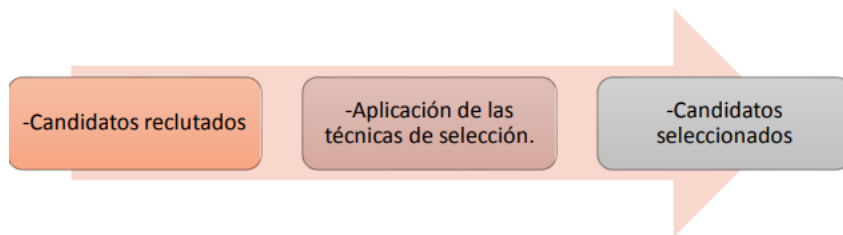
Selección de merecimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Experiencia • Habilidades
Pruebas de conocimiento o de capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Generales: cultura general, idiomas • Específicas: conocimientos técnicos, cultura profesional
Pruebas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de aptitudes: generales y específicas
Pruebas de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Expresivas • Proyectivas • Inventarios
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista: dirigida • Entrevista: no estructurada
Examen médico	<ul style="list-style-type: none"> • Sida, enfermedades de columna, etc.
Técnicas de simulación	<ul style="list-style-type: none"> • Psicodramas, dinámica de grupo • Dramatización (<i>role playing</i>) • Resolución de casos

Fuente: Vallejo (2016)

Elaborado por: Kevelin González

Para realizar la selección del personal se debe seguir un proceso para lograr tener el personal más idóneo en la empresa.

Ilustración 6: Proceso de Selección



Fuente: Vallejo (2016)

Elaborado por: Kevelin González

Para la EP EMMPA y para todas las organizaciones, contar con un proceso adecuado de administración del Talento Humano puede traer muchos beneficios como:

Ayudar a alcanzar los objetivos, trabajando para el cumplimiento de los mismos.

Proporciona competitividad, ya que se puede desarrollar, potencializar las habilidades, destrezas y competencias del personal, haciendo que sean más productivos.

Tener personas idóneas y motivadas esto se puede obtener haciendo un reclutamiento y selección de personal apto y mantener motivado al personal existente.

Incrementar la satisfacción en el trabajo, es decir, mantener un personal feliz y satisfecho para obtener la eficiencia y eficacia en el trabajo.

Mantener y desarrollar la calidad de vida en el trabajo esto se obtiene basándose en los siguientes aspectos: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la

familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables, convirtiendo el lugar de trabajo en un espacio interesante que permita atraer y retener a los mejores talentos.

Adaptarse a los cambios ya sean sociales, tecnológicos, económicos, culturales, y políticos, tomando en cuenta que los cambios son importantes ya que permiten establecer estrategias, procedimientos y soluciones a los posibles problemas que se pueden presentar

Mantener una sinergia ayuda a que el personal trabaje para un objetivo común, construyendo relaciones ganar- ganar que generen bienestar para el personal y la empresa.

Concentrar el trabajo individual y en equipo, este debe ser significativo, motivador y agradable ofreciendo condiciones de trabajo adecuadas que mejoren el rendimiento de la organización notablemente.

Recompensar al personal, estimular a los colaboradores en función a su actuación es importantísimo para el cumplimiento de metas y objetivos.

Evaluar el desempeño permite mejorar continuamente aspectos del talento humano y de la empresa en su totalidad, puesto que la evaluación sirve para saber sobre las debilidades de la empresa para tomar acciones correctivas que lo mejoren.

Talento Humano por competencias

El desarrollo de la gestión por competencias es una de las herramientas principales en el desarrollo del talento humano. Vallejo (2016), menciona que “La gestión por competencias hace la diferencia frente a un curso de capacitación, con una estructura que encierra capacitación, entrenamiento y experiencia, que se necesita para definir los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades del trabajador” (p. 45)

La gestión por competencias es una forma de administración que toma en cuenta los conocimientos, las habilidades, actitudes y comportamientos de los

trabajadores, ayudando a alinear sus objetivos y metas a los de la organización. Este tipo de administración examina de forma integral la dimensión estratégica del negocio, la humana y la conductual, siendo así que las personas no solamente cargo y ejecutan las tareas, sino que, los ayuda a desarrollarse para que puedan dar lo mejor de sí a la empresa a través de competencias, estas pueden ser un instrumento muy útil para aumentar la productividad ya que son un factor de diferenciación en las empresas (Pérez, 2015)

Se refiere a una herramienta que profundiza el desarrollo y el involucramiento del talento humano, puesto que ayuda a elevar la excelencia y el potencial de cada uno de los colaboradores entablando una alianza estratégica entre la empresa y los trabajadores ya que ayuda a crear talentos con desarrollo de competencias personales y profesionales haciendo que obtengan beneficios de movilidad, flexibilidad, y con mayores opciones en el ámbito de empleabilidad; en sí, este tipo de gestión del talento humano busca tener un beneficio integral tanto para las empresas como para el personal.

Desempeño Laboral

Definiciones

Según Vallejo (2016), “es una valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo” (p.79). La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo.

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es un proceso para determinar el éxito o fracaso que ha alcanzado una organización o un individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional, la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las

metas y funciones estratégicas a nivel individual (Stephen, Coulter, 2013, citado por sum, 2015).

En cualquier empresa, realizar la evaluación del desempeño es necesaria para conocer e identificar el verdadero potencial que posee cada colaborador. Es indispensable para saber si la persona encargada está apta o no para el trabajo que realiza. Se debe evaluar en aspectos básicos deben ser grupales e individuales:

Ilustración 7: Factores de evaluación del personal



Fuente: (Aretéactiva, 2018)

Elaborado por: Kevelin González

Es aconsejable que los procesos de evaluación de desempeño se realicen al menos una vez al año con la finalidad de establecer los ajustes necesarios a tiempo y para que el rendimiento no se vea afectado por posibles alteraciones del desempeño.

En las organizaciones el desempeño suele estar bajo la responsabilidad del departamento de Talento Humano, aunque es habitual que se otorgue su realización a un grupo especialista que esté liderado por el gerente, analista de

talento humano, técnicos en evaluaciones del personal, para reconocer y establecer estrategias de mejora en el área de talento humano.

El desempeño laboral se lo debe evaluar en base a criterios de acción tanto individual como grupal. Los resultados o recomendaciones que se brinden después de dicha evaluación deben establecerse en base al bienestar integral (empresa-empleado) para que los colaboradores estén cómodos y amen lo que hacen consiguiendo así el éxito de las organizaciones, ya que el talento humano es la parte más importante de toda organización, sea pública o privada.

Importancia y finalidad de la evaluación del desempeño laboral

Hacer una evaluación del desempeño trae beneficios tanto para la empresa como para los colaboradores, mejorando la competitividad de las dos partes, con ello, se puede obtener la eficiencia y eficacia en las organizaciones.

La importancia de este enfoque se encuentra en el hecho de que el desempeño del trabajador está directamente ligado con las actitudes y aptitudes que estos tengan en base a los objetivos que se quieran alcanzar, esto está enlazado al cumplimiento de las políticas, normas, visión y misión de la organización.

Según Pérez (2015) refiere que la evaluación del personal es importante en todos los niveles jerárquicos de la organización y los divide tanto para colaboradores como para los jefes departamentales:

Para los colaboradores:

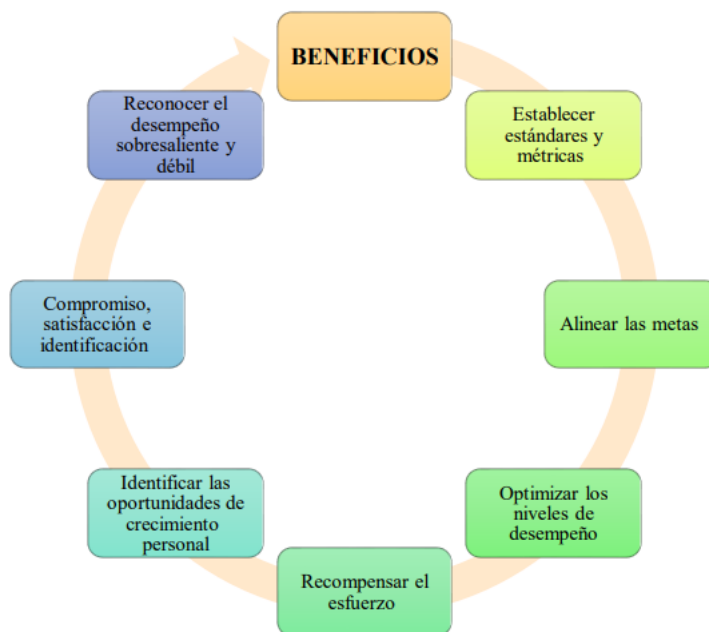
- Deben tener claras las expectativas de su organización en base a su puesto de trabajo, objetivos y por supuesto el desempeño.
- Saber las características, actitudes, que aprecia la empresa.
- Hacerse una autoevaluación para crecer profesionalmente.
- Comprometerse y permanecer motivado para dar el mejor esfuerzo a las actividades que se le encargan en la empresa

Para los jefes departamentales y gerencia:

- Evaluar de manera objetiva el desempeño y comportamiento de sus colaboradores guiados de una base de medición y un sistema planificado y estandarizado.
- Promover una buena comunicación con los colaboradores para que entiendan la dinámica de evaluación como un sistema objetivo y concreto mediante el cual puedan conocer cómo ha sido su desempeño.
- Planificar y organizar el área de cada organización en conjunto con todo el talento humano que la conforma para hacer sinergia y que funcione eficientemente.

Reducir la rotación del equipo de trabajo contribuyendo al desarrollo del personal, logrando compromiso y buen ambiente laboral.

Ilustración 8: Finalidad de la evaluación del desempeño laboral



Fuente: (Pérez, 2015)

Elaborado por: Kevelin González

En la actualidad es importante hacer evaluaciones en cuanto al desempeño laboral de manera individual y grupal, con esta estrategia las empresas se dan cuenta de cómo se sienten sus colaboradores, así como también reconocen el rendimiento sobresaliente como también el débil, con ello, establecer herramientas que permitan mejorar el desempeño y conseguir el

éxito, sabiendo que el talento humano es el motor principal de cualquier organización.

Métodos de Evaluación del desempeño

Existen varios métodos de evaluación del desempeño laboral, Gutierrez (2020) menciona algunos de ellos, es decir los más utilizados en la actualidad por ser los más eficaces:

Evaluación por parte de un supervisor: este tipo de evaluación es realizada por un jefe o superior que conoce muy bien al colaborador en cuanto a su rendimiento y las funciones a realizar.

Autoevaluación: Aquí, es el mismo empleado quien evalúa su desempeño y propone nuevas formas de mejora, como su nombre lo indica, una evaluación a uno mismo.

Evaluación entre compañeros: Este tipo de evaluación se lleva a cabo entre empleados con la misma jerarquía, es decir, el mismo cargo o puesto.

Evaluación por parte del empleado: En este caso, son los colaboradores quienes evalúan a su jefe inmediato.

Evaluación por parte del cliente: En este tipo de evaluación, el cliente evalúa el trabajo de los colaboradores con los que tiene contacto o ha tenido contacto en algún momento.

Evaluación automatizada: La evaluación al trabajador se la realiza mediante un sistema o seguimiento informático. Evaluación 360°: Es el método más complejo y requiere de tiempo y poder de análisis ya que es una evaluación en la que intervienen las mencionadas anteriormente. (Gutierrez, 2020).

Satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral es la actitud que presenta un colaborador en su lugar de trabajo, se lo evidencia en el cumplimiento de sus tareas o también en

la manera de desenvolverse en su entorno, ya sea con sus compañeros y con los usuarios y /o clientes, esto depende de varios factores que se deben desarrollar de la mejor manera para que el cumplimiento de sus funciones sea eficiente.

Ilustración 9: Componentes en la satisfacción del trabajo



Fuente: (Pérez, 2015)

Elaborado por: Kevelin González

Marco metodológico

El diseño para este trabajo de investigación es no experimental porque no se manipulan las variables deliberadamente, es correlacional porque el estudio se basa en la relación o influencia de la Gestión del Talento Humano en, la Empresa JOTACEL de la ciudad de Babahoyo en el desempeño del personal.

Observación:

Es el análisis profundo de las variables de estudio, el descubrimiento y explicación del problema a investigar. En este paso se decidió el tema y problema que se desea investigar en la Empresa JOTACEL por las falencias que se perciben en el área de talento humano.

Tipo de investigación

Investigación Descriptiva

Es descriptiva ya que se definen los procesos de talento humano y todo lo que se refiere al desempeño laboral, es decir las variables de estudio. Esta investigación se enfoca en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con la finalidad de establecer su comportamiento. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2019).

Investigación explicativa

El presente trabajo de investigación está dentro de este tipo de investigación, puesto que, se establece si el manejo adecuado o inadecuado de la gestión de talento humano influye en el desempeño laboral, la investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante las relaciones de causa y efecto.

Propositiva En este trabajo de investigación se propone estrategias para fomentar el trabajo en equipo y que son de mucha ayuda para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Investigación de campo Esta investigación es fundamental para recolectar información primaria, por lo que es necesario acudir a la institución de estudio que en este caso es la Empresa JOTACEL. La investigación de campo se define en la recolección de información primaria, es decir en donde ocurren los hechos, es decir, esta investigación estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2019).

Investigación Bibliográfica En el presente trabajo de investigación se recolectó información de libros, textos, tesis, artículos que sirven de base para el desarrollo de las variables, está presente en el fundamento teórico y en el estado de arte.

Población

En la Empresa JOTACEL se ha encontrado una población de: Población EMPLEADOS 10 TRABAJADORES 20 TOTAL 30 Fuente: (la Empresa JOTACEL, 2023)

Muestra

En el presente trabajo de investigación no se calculó la muestra debido a que se trabajó con el total de la población que corresponde a 70 empleados y trabajadores.

Técnicas

Para el trabajo de investigación se utilizó:

Encuesta que se refiere a una técnica de recolección de información basada en preguntas de fácil comprensión que ayudarán a encontrar la información necesaria acerca de las variables a investigar. Esta técnica la

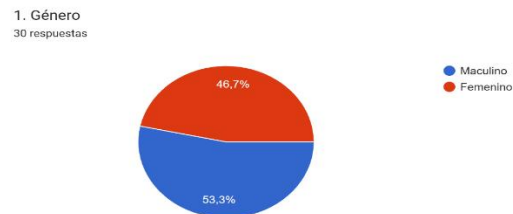
utilizaré para obtener el criterio de los trabajadores de la Empresa JOTACEL acerca de las variables a estudiar.

Resultados

1. Género

a) Masculino ()

b) Femenino ()



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

Análisis

Según datos correspondientes a los 30 encuestados de la empresa JOTACEL, se llega a la conclusión que el 46,7% es personal femenino, mientras que el 53,3% es personal masculino.

2. Edad

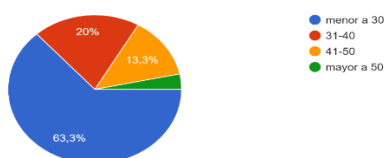
a) menor a 30 ()

b) 31-40 ()

c) 41-50 ()

d) mayor a 51 ()

2. Edad
30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

Análisis

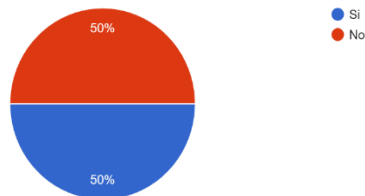
Según los datos recolectados en la encuesta realizada al correspondiente personal administrativo de la empresa JOTACELL, el 63,3% señalan que son menores de 30 años, el 20% se encuentran en el rango de 31 a 40, el 13,3% corresponden al rango de 41 a 50 años y solo un 3,3% es mayor de 50 años.

3. ¿Conoce las metas y objetivos que persigue la empresa JOTACEL?

a) Si ()

b) No ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

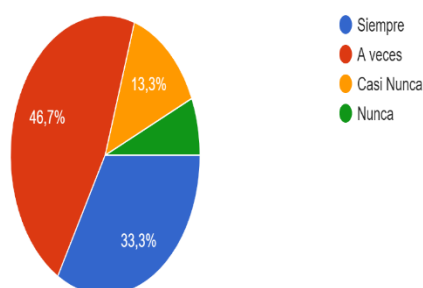
Análisis

Dentro del personal interno de la empresa a quienes se les realizó la encuesta, el 50% si afirma conocer las metas y objetivos de la empresa, mientras que el otro 50% restante no conoce las metas y objetivos que persigue la empresa

4. Usted cree que el modelo de Gestión de Talento humano con el que cuenta la empresa JOTACEL contribuye a mejorar el desempeño laboral.

- a) Siempre ()
- b) Casi Siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

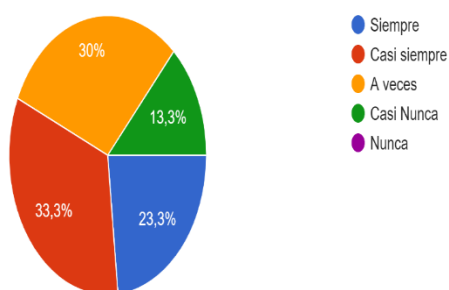
Análisis

Según los datos recolectados de la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa JOTACEL, el 46,7% cree que a veces el modelo de gestión de talento humano con el que la empresa cuenta puede contribuir a la mejora del desempeño laboral, mientras que el 33,3% está en la posición que siempre el modelo de gestión de talento humano con el que la empresa cuenta puede contribuir a la mejora del desempeño laboral, el 13,3% se encuentra en la posición de casi nunca y el 6,7% afirma que nunca.

5. ¿Considera que la contratación del personal en la empresa JOTACEL se lo realiza mediante un adecuado proceso de reclutamiento y selección?

- a) Casi ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

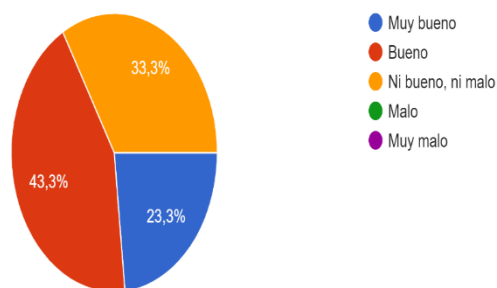
Análisis

Considerando los datos obtenidos en la encuesta que se realizó al personal de la empresa JOTACEL, el 33,3% considera que casi siempre la contratación del personal lo realizan por medio de un correcto proceso de reclutamiento, el 30% solo considera que a veces la contratación del personal lo realizan mediante un correcto proceso de reclutamiento, el 23,3% está en la posición de siempre utilizan un método de reclutamiento y selección.

6. Califique el ambiente laboral en el que usted trabaja diariamente

- a) Muy Bueno ()
- b) Bueno ()
- c) Ni bueno, ni Malo ()
- d) Malo ()
- e) Muy Malo ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

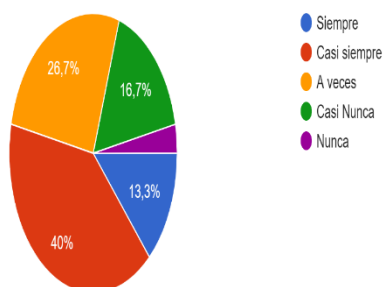
Análisis

Según datos obtenidos en la encuesta realizada al personal de la empresa JOTACELL, el 43,3% considera bueno al ambiente laboral en el que trabaja diariamente, mientras que el 33,3% afirma que el ambiente laboral no es ni bueno, ni malo y el 23,3% menciona que el ambiente laboral es muy bueno.

7. A parte del salario que recibe, la Empresa JOTACEL brinda incentivos de carácter emocional por un desempeño laboral eficiente

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

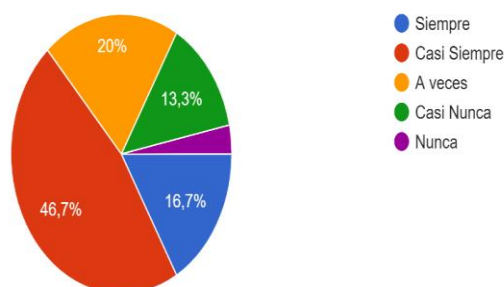
Análisis

Según los datos recolectados en la encuesta realizada el 40% afirma que casi siempre la empresa ofrece incentivos de carácter emocional por un buen desempeño laboral, el 26,7% afirma que solo a veces, el 16,7% mencionó que casi nunca recibe incentivos de esa índole y el 3,3% mencionó que nunca recibe un incentivo de esa categoría.

8. Mantiene una comunicación eficaz con sus jefes y compañeros de trabajo

- a) Siempre ()
- b) Casi Siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

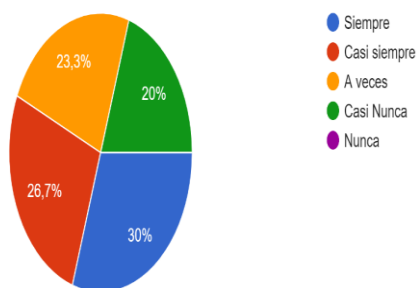
Análisis

Según la recolección de datos de la correspondiente encuesta realizada al personal administrativo de la empresa JOTACELL, el 46,7% se mantiene en que casi siempre se mantiene una comunicación eficaz con sus jefes y compañeros de trabajo, el 20% se encuentra en la posición de a veces, el 16,7% afirma que siempre hay una buena comunicación eficaz con sus jefes y compañeros de trabajo, el 13,3% casi nunca mantiene este tipo de comunicación y el 3,3% nunca mantiene una comunicación eficaz con sus jefes y compañeros de trabajo.

9. En la empresa JOTACEL se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

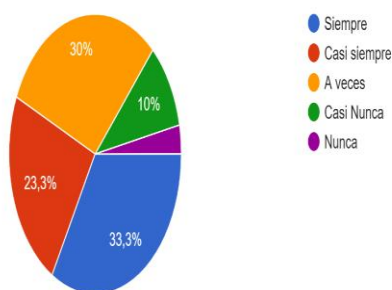
Análisis

Según los datos recolectados en la empresa JOTACEL, los datos no se encuentran tan dispersos, debido a que el 30% afirman que siempre se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo, el 26,7% casi siempre, el 23,3% a veces y el 20% casi nunca se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo.

10. Considera usted que las capacitaciones ayudan a obtener un buen desempeño laboral

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

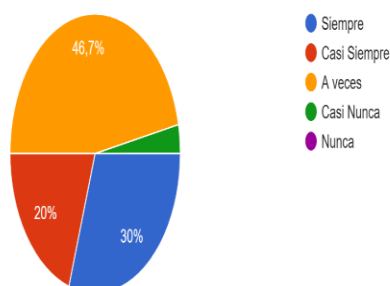
Análisis

Según datos obtenidos de la respectiva encuesta realizada al personal administrativo de la empresa JOTACELL, el 33,3% afirma que siempre las capacitaciones ayudan a obtener un buen desempeño laboral, el 30% a veces consideran que las capacitaciones influyen en el desempeño laboral, 23,3% casi siempre, el 10% casi nunca y el 3,3% consideran que las capacitaciones nunca ayudan a obtener un buen desempeño laboral.

11. Usted considera que su desempeño laboral es eficiente dentro de la Empresa JOTACEL

- a) Siempre ()
- b) Casi Siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

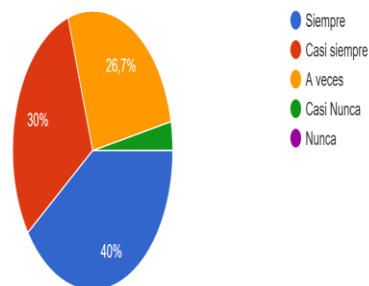
Análisis

Según los datos recolectados en la encuesta realizada al personal administrativo encontramos los siguientes valores, el 46,7% se encuentra en la posición de a veces, el 30% siempre consideran que el desempeño laboral es eficiente dentro de la empresa, el 20% afirma que casi siempre el desempeño laboral es eficiente, mientras que el 3,3% considera que casi nunca el desempeño laboral es eficiente dentro de la empresa JOTACEL.

12. Se siente satisfecho/a con el trabajo que realiza

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

30 respuestas



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A COLABORADORES DE LA EMPRESA

ELABORADO POR: KEVELIN GONZALEZ TOAZA

Análisis

Según los datos recolectados en la encuesta realizada al personal de la empresa JOTACELL, EL 40 % siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza, el 30% casi siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza, el 26,7% menciono que solo a veces se sienten satisfecho con el trabajo que realizan y el 3,3% casi nunca se sienten satisfecho con el trabajo que realizan.

Discusión de Resultados

Los datos obtenidos a través de la encuesta arrojan información donde muestran falencias en el área de talento humano que han hecho que el desempeño no sea el óptimo, Martínez et al., (2018) refieren que la gestión de talento humano debe tomarse como “un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores” en cuanto a la Empresa JOTACEL los colaboradores piensan que la forma en que se maneja el talento humano no es la adecuada, por lo que, se debe tomar medidas correctivas que ayuden a mejorar el desempeño de los trabajadores, Moya (2016) en su investigación propone capacitar al personal en servicio al cliente, pero, en la actualidad se debe planificar capacitaciones que ayuden al desarrollo personal y profesional, por ejemplo las capacitaciones en habilidades blandas que ayudarían a la Empresa JOTACEL, pues se desarrollan capacitaciones que no están acorde al perfil profesional ni al cargo que ejecutan, haciendo de estas, inversiones infructíferas. En Ecuador los trabajadores involucrados en el sector público deben someterse a un concurso de méritos y oposiciones y cumplir con varios requisitos que se los encuentra en la LOSEP en sus artículos 5 y 6 en donde se detallan los requisitos y prohibiciones para ocupar un cargo en estas instituciones, pero, los colaboradores de la Empresa JOTACEL manifiestan que el reclutamiento y selección se está manejando sin tomar en cuenta los reglamentos que se debe seguir para integrar al personal en la organización, pues existen trabajadores que no ejecutan su trabajo de acuerdo a su perfil profesional y competencias que demandan sus cargos

En cuanto al desempeño laboral las encuestas aplicadas en la Empresa JOTACEL revelan que el ambiente en el que se labora diariamente es poco saludable, la comunicación entre los colaboradores no es la más óptima influyendo negativamente en su rendimiento, además se sienten desmotivados por la falta de un salario emocional, por otra parte no existen buenas relaciones personales haciendo imposible el trabajo en equipo, mostrando trabajadores insatisfechos, la satisfacción laboral según Pérez (2018) es “directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la

productividad” coincido con esta teoría, puesto que, los factores (comunicación, incentivos, ambiente laboral, trabajo en equipo) encontrados mediante la encuesta en la Empresa JOTACEL se revelaron ineficientes, ya que los colaboradores no se sienten comprometidos, no están trabajando por conseguir los objetivos empresariales sino solamente por una remuneración. Santos (2017) refiere que el talento humano debe adaptarse a los diversos cambios y uno de ellos es tomar a la empresa como un equipo, el criterio de este autor está en lo correcto puesto que, el trabajo en equipo es muy importante para el éxito de la empresa, es por ello que en el presente trabajo de investigación propongo estrategias que ayuden a promoverlo en la Empresa JOTACEL y que de esta manera mejore y se eleve el desempeño laboral.

Conclusiones

En la Empresa JOTACEL actualmente el manejo de la gestión del talento humano no es el óptimo, puesto que, no se desarrolla un adecuado proceso de reclutamiento y selección, las capacitaciones no son eficientes, el área de talento humano no pone atención en las competencias de cada trabajador para la ejecución de los cargos, es por ello que no se cuenta con un personal comprometido.

Se puede evidenciar que los factores que influyen en la participación activa del personal de la Empresa JOTACEL son, el deficiente proceso de Gestión del Talento Humano, una mala comunicación entre los colaboradores, el trabajo en un ambiente laboral toxico, y la falta de incentivos emocionales por parte de las altas jerarquías de la misma.

El trabajo en equipo de la Empresa JOTACEL no es el más adecuado, por lo que es importante establecer estrategias que sirvan como guía al analista de talento humano para tener un desempeño eficiente y lograr la satisfacción tanto de los colaboradores como de los usuarios.

Recomendaciones

Gestionar al talento humano aplicando el proceso adecuado y rigiéndose a la ley, ajustando los perfiles profesionales a los cargos que existen, planificar capacitaciones que ayuden a aumentar la productividad y que sean de acuerdo a la rama en donde desempeñan sus funciones, para que exista un mayor conocimiento de funciones por parte de los trabajadores fomentando así un mejor desempeño laboral.

Se recomienda a los jefes y el analista de talento humano incentivar a los colaboradores poniendo atención a sus requerimientos, mejorando la comunicación, clima laboral, trabajo en equipo, para contar con un personal satisfecho, puesto que, su satisfacción hará que se comprometan y desarrollen sus competencias y habilidades de forma eficiente, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la participación activa de los colaboradores.

Al analista de talento humano de la Empresa JOTACEL se recomienda aplicar las estrategias que se proponen en este trabajo de investigación para fomentar el trabajo en equipo en donde se destaquen las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores para que se fortalezca la capacidad de satisfacción tanto del empleado como del usuario.

Referencias

Alles, M. (2019). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias (Vol. 2). Buenos Aires: Granica S.A.

Aretéactiva. (10 de abril de 2019). Aretéactiva. Obtenido de <https://www.areteactiva.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>

Barcelo, J. (2020). IMF. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursoshumanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestionde-rrhh/>

Cadena Santana, J. (2020). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Dominio de las Ciencias, 2-13. Obtenido de C:/Users/SYSTEMarketpc/Downloads/Dialnet-LaAdministracionDelTalentoHumanoEnLasEmpresasDelSe5802871.pdf

Casana, K., & Carhuancho, I. (2020). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales, 3, 119-125. Condori, M. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES PUNO – 2017.

EP_EMMPA, E. P. (2019).

Gonzaga, L. (16 de Enero de 2023). Prezi. Obtenido de Prezi: https://prezi.com/0xwuo5_rzbz/metodo-hipotetico-deductivo/

Gutierrez, R. (2 de Marzo de 2020). Factorial. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2019). En R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado, & M. d. Baptista Lucio, Metodología de la investigación (pág. 122). México D.F.:

Mc Graw Hill. Maps, G. (2019). Ubicación del EP-EMMPA. Riobamba, Chimborazo.

Martínez, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 2-22. Obtenido de file:///C:/Users/SYSTEMarketpc/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_29058775014.pdf

Martínez, S. (Diciembre de 2020). superheroes. Obtenido de <https://superrheroes.sesametime.com/que-es-el-coaching-empresarial/>

Medina, M. (10 de Noviembre de 2023). Slideshare. Obtenido de <https://www.slideshare.net/MauricioMedina18/tabla-chi-cuadrado-pspp>

Moya, F. (2016). Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección de Movilidad, Tránsito y Transporte del GADM Riobamba período 2016. Riobamba, Chimborazo, Ecuador.

Oscoco Peralta, H. (2020). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital De Pacucha-Andahuaylas- Apurímac 2014. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAEOscoco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perez, D. (20 de Abril de 2021). Escuela europea de empresas. Obtenido de <https://blog.eude.es/que-es-la-gestion-de-talento-humano>

Pérez, O. (2020). People Next. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/los-beneficios-dela-gestion-del-talento-humano-por-competencias-para-tu-empresa>

Porret, M. (2020). Gestión de personas. Madrid: Esic.

PQS. (Febrero de 2019). Obtenido de <https://www.pqs.pe/capacitacion/por-que-es-importantela-gestion-del-talento>

Puma, V. (2017). LA CADENA DE COMERCIALIZACIÓN DE HORTALIZAS Y LOS INGRESOS DE LAS UNIDADES DE NEGOCIOS EN LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MERCADO DE PRODUCTORES AGRÍCOLAS “SAN PEDRO DE RIOBAMBA” (EP-EMMPA), CANTÓN RIOBAMBA, PERÍODO MAYO 2015 – 56 MAYO 2016. Obtenido de

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4695/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM2018-0005.pdf>

Ruíz, I., Ruíz, A., & Zea, P. (2021). Gestión del Talento Humano en la selección del personal Administrativo (Primera ed.). Guayaquil: Cámara ecuatoriana del libro. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>

Santos, J. (2021). Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016. Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/3089/1/P-UTBFCJSE-CADM-000037.pdf>

Slideplayer. (2023). Obtenido de <https://slideplayer.es/slide/3430166/>

Sum, M. (2021). Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tiposde investigación. (2020). Obtenido de <https://tiposdeinvestigacion.org/hipoteticodeductivo/>

Valentín, H. (2022). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2022.

Vallejo, L. M. (2021). Gestión del Talento Humano. Riobamba: La Caracola. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Vásquez, A., & Lara, J. (2020). OverBlog. Obtenido de <http://google.over-blog.es/article28524229.htm>

Anexos

Modelo de preguntas para la encuesta dirigidas al personal colaborativo de la empresa

1. Género

a) Masculino ()

b) Femenino ()

2. Edad

a) menor a 30 ()

b) 31-40 ()

c) 41-50 ()

d) mayor a 51 ()

3. ¿Conoce las metas y objetivos que persigue la empresa JOTACEL?

a) Si ()

b) No ()

4. Usted cree que el modelo de Gestión de Talento humano con el que cuenta la empresa JOTACEL contribuye a mejorar el desempeño laboral.

a) Siempre ()

b) Casi Siempre ()

c) A veces ()

d) Casi Nunca ()

e) Nunca ()

5. ¿Considera que la contratación del personal en la empresa JOTACEL se lo realiza mediante un adecuado proceso de reclutamiento y selección?

a) Siempre ()

b) Casi siempre ()

c) A veces ()

d) Casi Nunca ()

e) Nunca ()

6. Califique el ambiente laboral en el que usted trabaja diariamente

a) Muy Bueno ()

b) Bueno ()

c) Ni bueno, ni Malo ()

- d) Malo ()
- e) Muy Malo ()

7. A parte del salario que recibe, la Empresa JOTACEL brinda incentivos de carácter emocional por un desempeño laboral eficiente

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

8. Mantiene una comunicación eficaz con sus jefes y compañeros de trabajo

- a) Siempre ()
- b) Casi Siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

9. En la empresa JOTACEL se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

10. Considera usted que las capacitaciones ayudan a obtener un buen desempeño laboral

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

11. Usted considera que su desempeño laboral es eficiente dentro de la Empresa JOTACEL

- a) Siempre ()
- b) Casi Siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

12. Se siente satisfecho/a con el trabajo que realiza

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

Autorización De La Empresa

Babahoyo, 22 de febrero del 2024

Magister

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E
INFORMÁTICA

En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos JOTACEL de la ciudad de Babahoyo del cantón Babahoyo.

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** a la estudiante **GONZALEZ TOAZA KEVELIN MICHELLE** de la carrera de Comercio de la Facultad de Administración Finanzas e informática de la universidad técnica de Babahoyo para que se realice el estudio de caso con el tema: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA JOTACEL DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, EN EL AÑO 2023**, el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo a usted.

Atentamente:



José González G.

José Luis gonzalez Gaibor

C.I: 1204818296

E-mail: Tecnicelular82@gmail.com

Telf. 0987323270

Ruc de la empresa

Certificado
Registro Único de Contribuyentes

X 400

Apellidos y nombres GONZALEZ GAIBOR JOSE LUIS		Número RUC 1204818296001
Estado ACTIVO	Régimen RIMPE - NEGOCIO POPULAR	Artesano No registra
Fecha de registro 22/05/2012	Fecha de actualización 04/08/2023	
Inicio de actividades 22/05/2012	Reinicio de actividades 04/08/2023	Cese de actividades 10/09/2020
Jurisdicción ZONA 5 / LOS RIOS / BABAHOYO		Obligado a llevar contabilidad NO
Tipo PERSONAS NATURALES	Agente de retención NO	Contribuyente especial NO

Domicilio tributario
Ubicación geográfica
Provincia: LOS RIOS Cantón: BABAHOYO Parroquia: CLEMENTE BAQUERIZO
Dirección
Calle: TRANSVERSAL CUARTA Número: S/N Intersección: K Referencia: A UNA CUADRA DE LA TIENDA NIÑA BELEN

Medios de contacto
Email: luis_gonzalezjose@hotmail.com Celular: 0987323270

Actividades económicas
- 047411301 - VENTA AL POR MENOR DE EQUIPOS DE TELECOMUNICACIONES: CELULARES, TUBOS ELECTRONICOS, ETCETERA. INCLUYE PARTES Y PIEZAS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.
- 995120101 - REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE TELÉFONOS INALÁMBRICOS, TELÉFONOS CELULARES Y APARATOS DE FAX.

Establecimientos

Abiertos	Cerrados
1	0

Obligaciones tributarias
- 1011 - DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA PERSONAS NATURALES

1 Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en www.sri.gob.ec.

Números del RUC anteriores
No registra

Apellidos y nombres
GONZALEZ GAIBOR JOSE LUIS

Número RUC
1204818296001

SRI SE CERTIFICA QUE LOS DOCUMENTOS DE REGISTRO Y CERTIFICADOS SON VERDADEROS Y CORRESPONDEN A LA REALIDAD PRESENTADA POR EL CONTRIBUYENTE.

Recibido por: *Jose Gonzalez*

Declaro que la información entregada es verdadera, por lo que asumo la responsabilidad legal de acuerdo a la normativa vigente.

Fecha del Certificado: AGO 2023

Fecha del Documento: 04 de agosto de 2023 08:20
Sonia Amalquema Karina Mariani

Código de verificación: RER1691155567797221
Fecha y hora de emisión: 04 de agosto de 2023 08:20
Usuario emisor: Sonia Amalquema Karina Mariani

Si los datos de este certificado son adulterados pierde su validez.



Verificado CG y CV en ES-98

No hay Datos seguro

Aplicar Certificación

Verificado Planilla

Ramirez