



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**NOVIEMBRE 2020 – ABRIL 2021**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERO(A)**

**COMERCIAL**

**TEMA:**

**GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ACPOWER S.A. DE LA CIUDAD  
DE GUAYAQUIL**

**EGRESADA(O):**

**OLVERA FLORES FERNANDO MARCELO**

**TUTOR:**

**ING. COM. LORENA MUÑOZ OVIEDO, MAE**

**AÑO 2021**

## INTRODUCCIÓN

La empresa ACPOWER S.A de la ciudad de Guayaquil desarrolla sus actividades desde el año 2017 cubriendo un área de atención muy vasta a pesar de su corto periodo empresarial; sin embargo, el gran crecimiento que ha determinado que se presenten dificultades en el interior de la organización con respecto al capital humano que maneja, lo cual ha incidido en que no se alcancen plenamente los objetivos trazados por la empresa.

De acuerdo a la a las revisiones que se han elaborado, no se han realizado los análisis periódicos que debe tener el personal, el cual es necesario implementar porque la compañía está en expansión, consientes del número de empleados no se debe improvisar la estimación realizada, se debe responder a las necesidades reales de la empresa, debido a que un exceso de la mano de obra significaría mayores costos, pero su deficiencia puede generar incumplimiento de la producción planificada de la organización causando de esta manera una pérdida de tiempo, mano de obra entre otros factores importantes.

La gestión del talento humano intuye menos particularidades legales y se enfoca más a una política de gestión con un sistema que registra datos de formación, desarrollo, capacidades o habilidades relacionadas entre sí, por lo cual serán administrados de forma sistemática los datos personales, las competencias y títulos académicos, así como las capacitaciones actualizadas, el nivel salarial que poseen los empleados y otros aspectos a seguir.

En la empresa ACPOWER S.A. se pudo detectar además de la ausencia de un plan de capacitación anual para el debido desarrollo de los empleados dentro de la organización, situación comprobada al no constar en el presupuesto, para poder cumplir con los objetivos propuestos el capital humano debe ser apto y eficiente dentro de la institución, pero la gestión que se está cumpliendo no es la adecuada por lo que en ocasiones los empleados de ACPOWER S.A. suelen sentir que no son respetados con el grado de consideración que merecen, por ello el objetivo principal de la investigación propuesta es evidenciar la problemática que se está teniendo lugar en la organización, en relación a la gestión no realizan evaluaciones de desempeño de manera adecuada, lo cual es una parte muy importante para conocer el grado de satisfacción de los mismos dentro de la organización.

El trabajo investigativo se encuentra dentro de 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 de las empresas públicas tanto como las privadas, generando el sustento de cada causa que pueda conllevar a la problemática, se utilizó la modalidad de investigación cuantitativa que consiste en la obtención de información de descripciones detalladas, eventos, personas, interacciones que son observables principalmente en el ámbito administrativo donde por consiguiente influye en el ámbito del desempeño laboral de cada individuo.

## DESARROLLO

La empresa ACPOWER S.A. fue fundada en el año 2017 en la ciudad de Guayaquil es una organización privada, la misma que tiene como misión ``Ser una empresa enfocada en garantizar una solución de manera eficaz a sus clientes en los sectores industriales como proveedores de los mejores productos y excelentes servicios, dentro del campo de ingeniería eléctrica y electrónica``. La organización es administrada por el dueño actual Jorge Abad Mórán, maneja la empresa con los principios de la comunicación, ética profesional, trabajos coordinados, integridad, compromiso, transparencia, responsabilidad, mejoramiento continuo, eficiencia, eficacia y la excelencia.

Se tiene una visión ``De ser la empresa líder en su campo, de mejora continua diferenciada por proporcionar una calidad de servicios a sus clientes y siempre en perfecta coordinación con el desarrollo de su personal, manteniendo sus principios y valores profesionales``. Esta visión busca un sistema de gestión del talento humano que garantice a la institución un recurso humano formado y asignado de acuerdo a su perfil profesional y que le permita al mismo cumplir de manera eficaz con sus tareas y dar un seguimiento, evaluación y control al desempeño de los mismos.

La administración del talento humano (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología

que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de afinidad de otras variables importantes.

(Chiavenato I. , 2009)

Dentro de la Gestión del Talento Humano que se aplica en la empresa ACPOWER S.A. han surgido muchos inconvenientes por la deficiente ejecución de decisiones y la determinación de funciones a sus empleados al no tener una evaluación del desempeño de sus empleados, creando un ambiente de conflicto no solo en ámbitos personales, sino que también en compromiso con la institución dando como evidencia el incumplimiento con lo que establece el reglamento. Esto se debe a que el jefe debe tener establecido los requisitos para el puesto de trabajo para las personas que quieran ingresar a trabajar en la organización, deberán de cumplir con el debido perfil para que ocupe el trabajo. De tal manera para que puedan tener este perfil pasaran por un proceso de selección en el cual intervienen los análisis y las detecciones de las necesidades el cual debe hacer la empresa con un mínimo de una vez al año para determinar cuáles son las necesidades que debemos abarcar en la empresa.

Se iniciara un proceso de las descripciones del trabajo para luego proseguir con el reclutamiento de manera activa el cual consistirá en publicar las ofertas de trabajo y se esperara a receptor las debidas hojas de vida de los postulantes. Al finalizar el reclutamiento se pasara a la preselección del personal que consistirá en la revisión pertinente de las hojas de vida de las personas que quieren ingresar a trabajar. Posteriormente se procederá a realizar una entrevista a cada una de las personas que pasaron el filtro de la preselección.

Para finalizar la decisión y contratación, después de haber realizado la entrevista se procederá en la toma de decisión analizando los pros y los contras de cada uno de los candidatos entrevistados y dando así el último paso el de contratar a los candidatos que sobresalieron y que se podrán incorporar a nuestra organización, explicando los aspectos legales y contractuales de su contratación, así como también comunicándole la fecha de su incorporación al puesto de trabajo y resolverle todas las dudas que pueda tener antes de su debida incorporación.

Los valores organizacionales o también llamado ética de la organización se vuelven prioritarios frente a las tendencias actuales del contexto en el cual se encuentran las organizaciones, debido a que se tiende a minimizarlos y a establecer una corriente contra los valores. En la actualidad, la ética en las organizaciones es un tema de interés, tal es así que las organizaciones, la consideran parte de su filosofía institucional, declarándolas como código de ética; valores organizacionales o las reglas de oro.

No tener una visión clara de lo que se debe hacer genera el desconocimiento de lo que está sucediendo con los empleados y al no estar ejecutando de manera correcta la gestión del talento que posee la institución se genera una interrogante ¿Cómo está afectando la gestión del talento humano a la institución? Esta interrogante lleva a muchos puntos claves y problemas que se suscitan debido a que no se realiza una adecuada evaluación a los empleados en el debido desempeño de sus funciones y debido a aquello las consecuencias se ven reflejadas en las actividades que se desempeñan con frecuencia dentro de la institución como lo son: la deficiente

compresión de los objetivos, rotación del personal creando de esta manera un descenso en el desempeño y generando un mal clima laboral.

La gestión del talento humano se centra en crear y desarrollar los grupos de empleados con sus respectivas habilidades y las motivaciones suficientes para cumplir los planes de manera más eficiente, efectiva y eficaz para de esta manera obtener un ambiente organizacional y laboral adecuado. Logrando la aplicación, desarrollo y satisfacción del talento humano en conjunto con los objetivos individuales que poseen, a través de la aplicación y el fortalecimiento de los subsistemas de administración personal.

La evaluación de desempeño es una parte muy importante de la gestión del talento y es una herramienta con la cual cuenta cualquier organización para proporcionar la mejora del desempeño de su talento humano.

Según (Sánchez, 2008) las organizaciones necesitan conocer como están desempeñando sus labores los empleados, con el fin de identificar quienes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación de desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda diferenciar entre empleados efectivos e inefectivos (p.104).

(Sanchez, 2008, pág. 104)

Con referencia del enunciado anterior, aquello es una condición indispensable para lograr altos niveles de competitividad, pero pocas veces se encuentra en la práctica un sistema de evaluación que pueda asegurar una valoración eficaz del proceso o en su aplicación dan lugar a ocurrencias de una variedad abundante de fallos o errores.

Los superiores inmediatos son encargados de la ejecución de las evaluaciones correspondientes, pero en mayor parte de las ocasiones no se lleva a cabo o cuando se aplica se da una herramienta inadecuada de la evaluación y esto genera como resultado que no se pueda obtener una medición clara y transparente, razón por la cual se deriva en una gran falta de identificación de rendimiento de los trabajadores de la institución.

Teniendo en cuenta las evaluaciones correspondientes no realizadas a los empleados, llevado de la mano de la falta del compromiso de ciertos empleados por no tener la atención adecuada y al no sentirse comprometidos al estar con la duda o incertidumbre que en cualquier momento pueden ser cambiados de cargo o pueden ser remplazados conlleva a que estos en ciertas instancias abandonen incluso dichos puestos de trabajo, y así mismo se crean conflictos entre compañeros debido a que les toca asumir parte del trabajo que debe su cargo por realizar otra actividad.

Según (Zacarías Torres Hernández, 2014) se refiere a que "las decisiones son medios con los que se trata de lograr un estado futuro deseado" (p.18). Tal como se incentiva al empleado a tener una competitividad para que los mismos puedan aumentar su rendimiento, pero por motivos de



que no se están ejecutando las evaluaciones correctas a sus funciones y la falta de integraciones laborales ha hecho que se evidencie desinterés por su rendimiento.

(Zacarias Torres Hernandez, 2014, pág. 18)

Según (Martínez, 2016) ``el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización'' (p.25). Y al no saber que sucede con los empleados incluyendo ciertas circunstancias en que se han agredido verbalmente o físicamente por cuestiones que se han generado en el empleo y se han convertido en personal, el déficit de atención al personal y la falta de evaluación han causado dichos efectos generando un clima que no cumple con las expectativas esperadas.

(Martinez, 2016, pág. 25)

Según (Antonio M, 2016) ``el poder del trabajo en equipo se refiere a la capacidad de influir bien sobre la conducta de las otras personas o bien sobre las actitudes o valores'' (p.71), y no está tomando en cuenta esto, si no que cada individuo está enfocado en la búsqueda individual y agresiva del reconocimiento, dejando a un lado el bien común para la institución. Aquello es otra problemática, la falta de trabajo en equipo que permita lograr la realización de una actividad eficiente y tomar las decisiones correctas para el cumplimiento y desarrollo de objetivos.

(Antonio M, 2016, pág. 71)

“Las modernas estrategias corporativas deben disponer de un adecuado de talento en el recurso humano”. Para ellos, se debe tomar en cuenta que dicho equilibrio se da en tomo a la estabilidad laboral de los empleados, de sentirse seguros y cómodos en el puesto de trabajo asignado por mérito propio.

(Westher, 2014)

“ Para los subordinados es importante que el jefe considere a sus empleados como parte de la empresa, como personas productivas con necesidades. La división del trabajo que deben de tener todo el personal en cuestión de sus labores será efectuada por su jefe de departamento para que puedan cumplir con sus respectivas labores dentro de la empresa, de esta manera la influencia que se está generando en cuanto la distribución del trabajo para el personal será dictaminado por sus superiores, para que de esta forma no existan conflictos dentro de las áreas de trabajo.

(Karina, 2015)

Según (Llanos, 2016) “ las personas eran consideradas un recurso más, al igual que las maquinas, los equipos y el capital. Todo aquello, que representaba un interés en los empleados como personas, era considerado una desventaja para el negocio, al dar como resultado una relación de ganancia-perdida. El manejo del personal en aquella época se denominaba relaciones industriales, es decir, el trabajador es importante en tanto produce en mayor número y cantidad (p. 135).

(M., 2016, pág. 135)

La ambición desmedida de los industriales los va deshumanizando y se transita a la explotación de la mano de obra, por lo cual las relaciones laborales de este siglo se caracterizan por un esclavismo laboral, con jornadas de trabajo de diez, doce y hasta dieciocho horas, a las cuales se llegaba mediante negociaciones entre el trabajador y el empresario. No obstante, el obrero siempre se encontraría en desventaja, al someterse a las largas jornadas, altas exigencias y condiciones laborales desfavorables, que atentaban contra su dignidad y salud (Llanos, 2016, p.133).

(M., 2016, pág. 133)

Las relaciones laborales evidencian un cambio, pues a nivel mundial aparecen varios movimientos que luchan en pos de alcanzar las conquistas laborales en beneficio de los trabajadores. Un suceso icónico es el sucedido en Chicago, durante la segunda mitad del siglo XIX, en la cual la enorme población de trabajadores industriales de la ciudad luchó activamente para lograr una jornada laboral diaria de ocho horas, mayores salarios y mejores condiciones laborales. Este acontecimiento constituyó el principio de un cambio de visión en las relaciones laborales y el origen de llamado día del trabajador, celebrando en la mayoría de países alrededor del mundo (Llanos, 2016 a, p. 136).

(M., 2016, pág. 136)

El empleado no tiene el conocimiento suficiente para llevar el trabajo a la par y es una falencia provocada por la no ejecución de una evaluación adecuada, y es por esto que no se logra conocer en que está fallando o que necesita el empleado porque al salir un empleado que conocía su puesto de trabajo de una manera adecuada y al causar su salida y la llegada de uno nuevo que necesita

ponerse a la par de sus compañeros de manera inmediata, genera atraso en las actividades cotidianas en la institución.

Al salir un trabajador se pierde el conocimiento que tiene sobre la actividad realizada, ya que el trabajo lo puede realizar muchas personas sin embargo el antiguo empleado tenía los conocimientos específicos del tema y es un factor muy importante en análisis porque esa causa trae por efecto la desmotivación la cual arrastra el descenso del compromiso laboral con la institución atrayendo el mal clima laboral y continuando con más rotación de personal siguiendo en un ciclo continuo.

Todos estos problemas son analizados debido a que son evidentes dentro de la institución por el ambiente que se percibe en el cual se conoce que el departamento de talento humano no está desarrollado y manejando de manera adecuada los grupos de empleados y el desarrollo de sus habilidades de manera eficiente para ser aprovechados al máximo por la entidad no se ha creado el ambiente organizacional y laboral adecuado para lograr una satisfacción plena del recurso humano.

Se podría aseverar sin ánimo de equivoco, que el grave error de las organizaciones, sea que estas se encuentren en un sistema social o capitalista, es hacer olvidado la dignidad del trabajador y sus deseos de superación a través de la actividad laboral. Si en un sistema eminentemente capitalista se puede observar la explotación de los trabajadores, en un sistema socialista se podría evidenciar el conformismo y desmotivación. Tan mal hace un monopolio capitalista como un

monopolio socialista que enajena las motivaciones y deseos más profundos de las personas de aspirar mejores condiciones de vida y a la libertad de elección de las condiciones de la vida a las que aspira (Llanos, 2016 a, p.141).

(M., 2016, pág. 141)

No existe nada fortuito ni casual, los acontecimientos presentes responden a los acontecimientos del pasado y el cambio de terminaos de administración de recursos humanos a gestión del talento humano o gestión del conocimiento, lleva consigo un proceso de transformaciones sociales, políticas y económicas que constituyen la base sobre la cual se sustenta las relaciones laborales y el rol protagónico que juega hoy en día el trabajador (M., 2016, pág. 144)

La inclusión de las personas con discapacidades y poder garantizarles que puedan gozar de igualdad de derechos y oportunidades para insertarse en las plazas de trabajo y que sean considerados en igualdad de condiciones en todos los procesos de la gestión del talento humano, desde su inserción hasta su permanencia laboral (Llanos, Chávez, & Pacheco, 2016).

(Llanos M. C., 2016)

Es importante resaltar que todos los modelos de gestión se centran en las personas que conforman las organizaciones, es decir que las consideran como el eje central a través del cual se debe gestionar la implementación de los modelos de calidad, dicho de otra manera, trabajar con las personas para que asuman la calidad como parte intrínseca de sí mismos y parte de la cultura

organizacional. El involucramiento del personal para asumir estos nuevos retos, implica el cambio de paradigmas: sus valores; ideología; normas; formas de interrelacionarse y hacer las cosas. El hacer las cosas con calidad con excelencia, necesariamente responde a principios éticos personales. (Llanos, 2016)

(Llanos M. , 2016 b, pág. 75)

Aun cuando la satisfacción laboral no es necesariamente componente directo a la salud mental o física de los colaboradores si contribuye a la misma. Uno de los factores que caracterizan un espacio de trabajo saludable, el mismo que se ha mencionado desde el principio es el concepto de cultura organizacional inclusiva, aquella que es abierta y acepta las diferencias de grupo étnico, género e individuos con capacidades diferentes.

(Romero, 2016)

## CONCLUSIONES

Actualmente la empresa ACPOWER S.A no tiene una buena gestión del personal, lo cual genera problemas como lo son la falta de comunicación, conflictos entre los que conforman la organización, de igual manera no cuenta con un plan de capacitaciones que sea efectivo para el personal. La nula impartición de las capacitaciones influye directamente en el desempeño laboral de los empleados, puesto que al entrar un nuevo integrante no existe la debida instrucción para que realice las labores del puesto designado, situación que puede ocasionar conflictos con los antiguos empleados al momento de solicitar información para ayudarse, lo que afecta en el clima laboral de la organización.

De esta manera se puede comprobar a través del estudio realizado que para una organización realice sus actividades pertinentes de manera eficiente y maneje un ambiente laboral armónico dependerá de la gestión del talento humano que se lleve dentro de ella, porque el descuido del factor humano ocasionaría consecuencias graves en el cumplimiento de los reglamentos.

El no realizar una correcta evaluación de desempeño a todo el personal que conforma la empresa ACPOWER S.A. causa el desconocimiento del rendimiento de cada uno de ellos, esto genera que dicho cumplimiento de los objetivos que tiene la empresa no sean desarrollados de una manera pertinente por parte de los empleados.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antonio M, M. S. (2016). *Comunicacion efectiva y trabajo en equipo*. (Primera ed. ed.). Andaluca, España : IC Editorial .
- Chiavenato. (2009). *Gestion del talento humano Tercera edicion* . Mexico D.F.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion Del Talento Humano* (Tercera ed. ed.). Mexico, DF.
- Karina, V. A. (7 de Abril de 2015). *Influencia del jefe sobre la subordinacion y desercion laboral*.  
Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/influencia-del-jefe-sobre-el-subordinado-y-desercion-laboral/>
- Llanos, M. (2016 b). *Las buenas practicas en la gestion humana: clave del exito de las mejores empresas*.
- Llanos, M. (2016). Desarrollo de los sistemas de produccion.
- Llanos, M. C. (2016).
- M., L. (2016). Desarrollo de los sistemas de produccion y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador.
- Martinez, M. J. (2016). *Gestion estrategica del clima laboral*. Madrid.
- Priego, H. (2013). *Analisis de la gestion de los recursos humanos que aplican las pequeñas y medianas empresas de servicio*.
- Priego, H. H. (2013). En H. H. Priego.
- Romero, M. (2016). *Efectos de la resiliencia en el clima organizacional*. Guayaquil, Ecuador.
- Sanchez, J. &. (2008). Auditoria al proceso de evaluacion del desempeño. Contabilidad y auditoria.
- Westher, W. D. (2014). *Administracion de recursos humanos. Gestion del capital humano* (Septima ed. ed.). Mexico.
- Zacarias Torres Hernandez, H. T. (2014). *Planeacion y control*. Mexico, DF., Colonia San Juan Tilhuaca Delegacion Azcapotzalco: Grupo editorial Patria S.A de CV Renacimiento 180.



# **ANEXOS**

## **Entrevista**

- 1.-** Cuanto tiempo lleva trabajando en la empresa
- 2.-** Cuanto es la remuneración que recibe
- 3.-** ¿Estarías dispuesto a trabajar por la noche, horas extras o fines de semana? ¿Y a mudarte por el trabajo?
- 4.-** ¿Consideras que trabajas bien en equipo?
- 5.-** ¿Cuál dirías que es tu punto más fuerte?
- 6.-** ¿Consideras que trabajas bien bajo presión?
- 7.-** ¿Cuéntanos de algún problema que hayas tenido con tus antiguos compañeros?
- 8.-** ¿Qué hiciste estos últimos meses con tu tiempo para mejorar tu conocimiento?
- 9.-** ¿Qué características propias destacaron tus antiguos compañeros?
- 10.-** ¿Qué aprendiste de tus errores en trabajos anteriores?

## **Análisis general de la entrevista realizada.**

Los empleados entrevistados fueron seleccionados por ser los conocedores en sus respectivas áreas de trabajo, tanto por su vinculación profesional, como académica, de manera que pudieran proporcionar información que sea relevante.

De una forma concreta, las entrevistas fueron dirigidas a los siguientes empleados:

- Experto en el área administrativa.
- Experto en el área de recursos humanos.
- Expertos en el área de trabajo de campo (mantenimientos)

Gracias a la entrevista realizada se obtuvo información y una visión más global y cualitativa de los empleados relacionada con las experiencias y la vinculación que tienen en el sector en el cual trabajan. Se obtuvo argumentos y valoraciones sobre el trabajo en equipo y los inconvenientes que se generan dentro de la empresa por parte de los empleados al momento de tener una disputa entre ellos mismos.

De tal manera que analizando todos los datos obtenidos se pudo detectar que las disputas entre los empleados se dan por diversos factores como los pueden ser; sobre la consideración de trabajar bien en equipo, muchos empleados difieren de aquello ya que muchas veces dichos empleados prefieren trabajar de manera solitaria y no en grupo, esta acción conlleva a que los trabajos se atrasen más de lo debido.

Otro de los puntos a considerar es que no todos los empleados trabajan bien bajo presión, muchos de ellos se ponen nerviosos ante situaciones que se pueden complicar por un error lo cual puede conllevar a una gran pérdida para la empresa. Los trabajadores aprenden de sus errores lo cual es algo a favor que tienen, ya que aprendiendo de sus errores pueden mejorar y así no volver a cometerlos y en algún futuro poder instruir a los nuevos empleados sobre lo que no se debe o se debe hacer en ciertas situaciones.

Los trabajadores han tenido problemas y diferencias de opiniones en sus antiguos trabajos, lo cual interfiere en el desenvolvimiento de ellos mismos en esta empresa, para aquello se promueve el trabajo en equipo y el cambio de ideas de pensar que trabajando solo se es más eficiente, lo cual es un error, ya que si se trabaja de manera adecuada en equipo se puede ser más eficaz y ahorrar tiempo en terminar los trabajos que plantea la empresa.