



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.
PROCESO DE TITULACIÓN
NOVIEMBRE 2020 – MAYO 2021

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA
PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERO
COMERCIAL

TEMA:
GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA
S.A

EGRESADA:
ARIAS QUISPHE DIANA MERCEDES

TUTORA:
ING. COM. LORENA MUÑOZ OVIEDO, MAE

AÑO 2021

INTRODUCCIÓN

La constructora Arregui Dávila S.A. con R.U.C. N° 1290071875001, ubicada en la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos, es una compañía anónima constituida legalmente bajo las leyes de la República del Ecuador, el 10 de septiembre de 1998, su principal actividad económica según lo estipula en el Servicio de Rentas Internas es el cultivo de Bananos y Plátanos, mediante la cual ha mostrado un gran crecimiento empresarial desde su creación.

Mediante la presente investigación en la compañía Arregui Dávila S.A., fue posible detectar el bajo desempeño de los trabajadores dentro de la organización, lo que ocasiona el incumplimiento de los objetivos institucionales como son satisfacer la demanda de producción de banano del mercado nacional y extranjero, ser una productora reconocida a nivel mundial, por ello el objetivo principal de este estudio de caso es demostrar cuales son los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, los cuales pueden ser: la falta de motivación, inadecuado ambiente laboral, falta de reconocimiento a un trabajo bien hecho, objetivos poco medibles o alcanzables, escasa asignación de responsabilidad, etc.

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. El método de investigación aplicado, fue el método inductivo, solamente parte de un análisis de los hechos específicos y particulares suscitados en la empresa para luego llegar a las conclusiones generalizadas a partir de las evidencias encontradas. Se utilizó la modalidad de investigación cualitativa y como técnica de investigación se diseñó y aplicó una encuesta a los trabajadores de la empresa.

DESARROLLO

La constructora Arregui Dávila S.A. con R.U.C. N° 1290071875001, ubicada en la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos, es una compañía anónima constituida legalmente bajo las leyes de la República del Ecuador, inició sus actividades el 10 de junio de 1998, su principal actividad económica es la agricultura & ganadería, mediante la cual ha mostrado un gran crecimiento empresarial desde su creación.

La compañía Arregui Dávila S.A tiene como misión: “satisfacer el mercado mundial con una fruta en óptima calidad, dentro de los estándares ambientales, protegiendo nuestro entorno y administrando con responsabilidad para producir un producto excelente”.

El talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las empresas dentro del mundo económicamente globalizado (...). El talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. (Mejía, Bravo , & Montoya , 2013)

Figura 1: Talentos vs. Competencias

Talentos de las personas dotadas de competencias			
Conocimientos	Habilidad	Juicio	Actitud
Saber	Saber hacer	Saber analizar	Saber hacer que ocurra
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Know how</i> • Aprender a aprender • Aprender continuamente • Ampliar el conocimiento • Transmitir conocimiento • Compartir conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el conocimiento • Visión global y sistémica • Trabajo en equipo • Liderazgo • Motivación • Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la situación • Obtener datos e información • Tener espíritu crítico • Juzgar los hechos • Ponderar con equilibrio • Definir prioridades 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud emprendedora • Innovación • Agente de cambio • Asumir riesgos • Enfoque en los resultados • Autorrealización

Fuente: (Vallejo, 2016)

Por muchos años se ha utilizado el término recursos humanos, lo que ha llevado en muchas ocasiones a denigrar al funcionario de una empresa, este término lo describe como instrumento, mas no como el capital principal de la entidad. En la actualidad es cada vez más frecuente escuchar en las instituciones públicas y privadas el término talento humano.

El talento humano son las aptitudes, conocimientos, experiencia, habilidades, que tiene una persona para desarrollar una actividad encomendada, mientras que recurso es la parte material o técnica (muebles, materia prima, sistemas, instructivos, procedimientos) con los que cuenta una empresa.

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (Vallejo, 2016b, pág. 16)

En la actualidad las grandes empresas cuentan con personal encargado para la gestión del talento humano, pero estos se dedican más al reclutamiento y selección de personal nuevo, al monitoreo del cumplimiento de las horas de trabajo y las actividades administrativas vinculadas al departamento de talento humano, dejando de lado los factores que influyen en el desempeño laboral.

Una correcta gestión del talento humano demanda reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, es necesario que los funcionarios se sientan comprometidos con la institución, así se logrará que la empresa alcance la productividad y cumpla

con los objetivos planteados. Es por ello que las empresas deben aprender romper paradigmas, estar en constante innovación, conocer la realidad y estar dispuestos a enfrentar el futuro.

Mediante el proceso de gestión de talento humano es posible incorporar nuevos integrantes al mundo laboral, este proceso ha evolucionado a medida que la globalización avanza, la investigación permite acumular experiencias que contribuyen a la formación de conocimientos de quienes lideran los procesos de gestión de personal.

Las acciones que se planteen en el departamento de talento humano deben ir encaminadas a anticipar los problemas y dificultades que puedan ocasionarse en el futuro, estas deben ser acordes con las necesidades derivadas de los planes estratégicos de la entidad. Es decir los objetivos del departamento de talento humano, deben ir en función de los objetivos institucionales.

La gestión de talento humano cumple un rol fundamental en la empresa, debido a que su función no solo es la reclutar y contratar el personal, su responsabilidad en la actualidad es más integradora abarca gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. La importancia de la gestión de talento humano en la empresa se ve reflejada en cómo se mide y se administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación y retroalimentación.

Según (Pérez, 2016), muestra algunas ventajas para las organizaciones que administran el talento de sus empleados, entre las que se encuentran:

- ✓ Reducción significativa de la brecha entre las competencias requeridas por la organización y la disposición del colaborador.
- ✓ Mejoramiento continuo para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
- ✓ Fomento de una cultura de consecución de los objetivos organizacionales con un rendimiento superior.

- ✓ Mejoramiento de la cultura organizacional y el clima de trabajo.
- ✓ Mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores.
- ✓ Disminución de la rotación de personal y aumento en la retención de talento clave.

Según (Vallejo, 2016c) define la administración del talento humano como “la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado” (p. 17). Es fundamental que toda empresa desee ser competitiva, productiva y alcanzar los objetivos institucionales establecidos, mientras que los trabajadores se plantean objetivos individuales como un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.

La Constructora Arregui Dávila S.A. es una empresa que cuenta con un reglamento de control interno en el cual se establecen las condiciones para la admisión del personal, así como también los derechos, prohibiciones y obligaciones de los trabajadores. De esta manera la empresa genera un mecanismo para que los empleados desempeñen correctamente sus funciones y por ende la empresa sea más competitiva y productiva.

El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos. Es una evaluación a nivel individual, una medida basada en el esfuerzo de una sola persona. Generalmente el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía. (Sy Corvo, 2018)

Según esta definición podemos analizar que el desempeño laboral es el comportamiento que tiene un empleado y se diferencia de los resultados obtenidos, por tanto los resultados serían un

producto parcial del desempeño. Según la investigación realizada fue posible conocer que los trabajadores de la constructora tienen un bajo desempeño laboral, pero esto no es el único factor que puede interferir en la rentabilidad de la empresa, también habría que analizar otros factores como la economía, preferencias de los clientes, problemáticas en la producción, etc.

La medición del desempeño hace referencia a los diversos mecanismos aplicados en la entidad para realizar una valoración del trabajo del funcionario y de su desempeño dentro de la organización. Es una de las herramientas fundamentales en la gestión estratégica en la medida en que se constituye en el principal insumo para generar una gestión basada en evidencia que permita estimular altos desempeños o corregir situaciones divergentes. (Sanabria, 2015a, pág. 42)

La evaluación del personal no siempre es de carácter sancionador, en algunas ocasiones se la realiza con el propósito de escuchar conocer las expectativas y necesidades de los colaboradores su nivel de satisfacción con las actividades que realiza y en muchas ocasiones se logran realizar recategorización de acuerdo a los perfiles académicos.

La empresa Arregui Dávila S.A. constantemente está evaluando a su personal, esto le permite estar al tanto el nivel del conocimiento en cuanto a las tareas asignadas, el cumplimiento de las mismas así como también permite conocer otros aspectos importantes de los colaboradores como su satisfacción con el cargo asignado, si tiene o no las herramientas adecuadas para el desarrollo de sus actividades. El adecuado control permite detectar falencias, aplicar las estrategias adecuadas y realizar las correcciones oportunas a fin de que el personal pueda desempeñar de manera idónea su trabajo y la empresa logre alcanzar la rentabilidad esperada.

El desarrollo personal y profesional se entiende como el conjunto de actividades que permiten el desarrollo del individuo, tanto en el ámbito personal como laboral, a partir del trabajo mismo y

su vinculación con una organización. Es decir actividades que permiten la generación de competencias, tanto cognitivas como no cognitivas que redunden en el desempeño individual dentro de la organización y su interacción efectiva y asertiva con otros actores organizacionales. (Sanabria, 2015b, pág. 45)

Una de las causas que frena el éxito de una empresa, e impide el logro de sus objetivos institucionales, es el talento humano sin competencias, sin aptitudes. Un personal que no está comprometido con los valores y objetivos estratégicos institucionales no será capaz de aportar al desarrollo y a la competitividad de la empresa. Por ello es importante que toda empresa ejecute un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal, una inadecuada selección del personal puede ocasionar que se debiliten los procesos internos de la empresa.

Cabe recalcar que una de las fortalezas con la que cuenta la empresa son los directivos capacitados para tomar las decisiones adecuadas y saber dirigir la empresa, además de la buena relación que existe con los empleados, esto permite la correcta comunicación entre jefe – empleados y entre las diferentes áreas departamentales, permitiendo un óptimo desempeño laboral.

A través de la investigación realizada fue posible darse cuenta que una de las debilidades de la empresa, es el desconocimiento de las normas de control interno, objetivos estratégicos institucionales, misión, visión y del manual de funciones por parte de los funcionarios, en cierta medida esto ocasiona que el personal no se sienta comprometido con la empresa, acarreando esto un completo desinterés por las metas institucionales.

Como lo afirma Almadana (2016), “el compromiso con la organización trasciende la lealtad con la compañía. (...). El compromiso organizacional es diferente de la situación laboral porque involucra una perspectiva más amplia que abarca toda la organización” (p. 85).

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. (Bordas, 2016)

El clima laboral de una organización puede ser muy variante, sin embargo es fundamental que este genere satisfacción y compromiso entre los colaboradores, es por ello que quien ejerza la función de líder debe ser capaz de influir positivamente en los trabajadores para lograr que se cumplan los objetivos planteados por la empresa.

Muy a pesar de que la empresa cuente con los recursos materiales necesarios, la tecnología más avanzada, es importante que garantice a sus colaboradores un buen clima laboral, puesto les permitirá desarrollar su trabajo a un mayor rendimiento. Es por ello que al hablar de buen clima laboral lo único que vamos a lograr son ventajas directa y directamente en la empresa y sus empleados.

Entre los factores que influyen en el desempeño laboral podemos citar los siguientes:

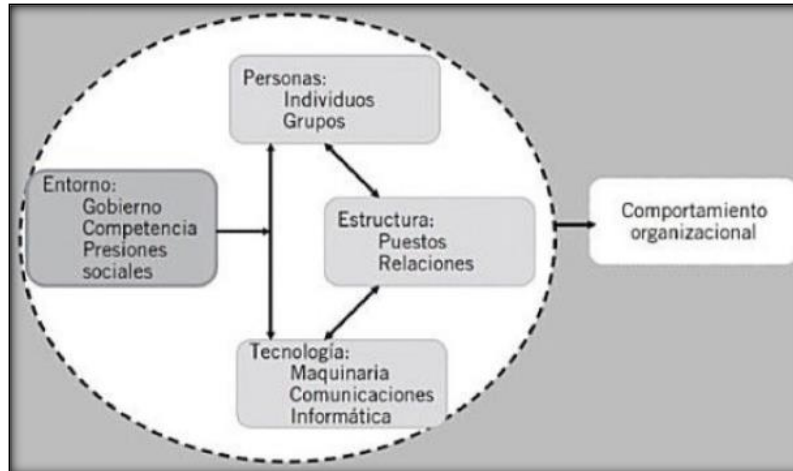
- ✓ Motivación
- ✓ Clima laboral
- ✓ La comunicación
- ✓ Los horarios de trabajo
- ✓ Factores ambientales
- ✓ Herramientas necesarias
- ✓ Desarrollo profesional

Como lo afirma (Montaño, 2018), “la comunicación es un proceso mediante el cual dos o más personas, a través de unos canales establecidos, transmiten información que puede ser correspondida, en caso de existir *feedback* (retroalimentación) o no respondida”.

La comunicación es un factor que influye en gran medida para que se desarrollen adecuadamente las actividades programadas por cada colaborador. Una correcta comunicación interna fomenta la participación y el compromiso de las personas que forman parte de la entidad. Una inadecuada comunicación o la ruptura de la comunicación entre los empleados o entre empleados y jefes pueden acarrear inconvenientes, que en muchas ocasiones logran afectar inclusive a los objetivos institucionales.

El comportamiento organizacional, como temática, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. (Alles, 2017)

Figura 2: Principales fuerzas que influyen en el comportamiento organizacional.



Fuente: (Alles, 2017)

Es importante estudiar y comprender el estudio organizacional, debido a que ciertas problemáticas son comunes en muchas empresas, el estudiar y comprender estas situaciones ayuda a conocer cuál es la mejor estrategia para abordarlas. Se puede recalcar que el comportamiento organizacional tiene como objetivos: comprender el comportamiento de las personas, predecir futuros comportamientos, controlar parcialmente el comportamiento de los trabajadores, accionar sobre la cultura organizacional.

Figura 3: Subsistemas de Recursos Humanos



Fuente: (Alles, 2012)

La estrategia define el comportamiento de la organización y está condicionada por la misión organizacional, por la visión del futuro y por los objetivos principales de la organización. La misión indica el camino que debe seguir la organización. La visión está más orientada hacia que la organización pretende ser que hacia lo que realmente es. (Almadana, 2016, pág. 118)

Figura 4: Proceso de la dirección estratégica



Fuente: (Almadana, 2016)

Para realizar un correcto proceso de la dirección estratégica es necesario analizar detenidamente la misión, visión y los objetivos institucionales planteados, hacer un análisis para determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, formular e implantar estrategias que permitan evaluar la situación.

La planificación estratégica no establece que decisiones deben seguir los altos directivos, sino que constituye la base para la toma de decisiones. Representa un vehículo para la comunicación, comercialización, negociación, racionalización y la coherencia de las decisiones estratégicas. Es

la función primaria para ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias que se acerquen lo más razonablemente posible a los objetivos deseados por los gerentes. (Delaux, 2017)

Una herramienta que es indispensable en toda empresa es la planificación estratégica, debido a que es de vital importancia al momento de la toma de decisiones, principalmente al momento de desarrollar los planes de trabajo, a su la vez es utilizada como guía para lograr los objetivos que la institución se ha propuesto.

Productividad es la relación entre el producto y los factores que contribuyen a lograr esa producción. Puede variar un sinnúmero de factores, como recursos materiales, humanos, tecnológicos y de capital. Además de los factores relevantes en la producción, la manera en que organiza la empresa, la mejora de los productos y el desarrollo de otros nuevos, son fundamentales. Aumentar la productividad implica producir más con lo mismo o, idealmente, más con menos. Pero en su versión dinámica implica hacer las cosas cada vez mejor. (Rubio & Baz, 2015)

La productividad tiene como objetivo medir la eficiencia de producción de una empresa, según los recursos utilizados, recordando que la eficiencia es obtener el mayor rendimiento utilizando el mínimo de los recursos.

La compañía Arregui Dávila S.A. siendo una empresa que se dedica a la agricultura (cultivo de bananos y plátanos) tiene muy presente los factores de productividad y por tal motivo constantemente realiza los procesos de dirección y controla sus empleados a fin de que cumplan con eficiencia las actividades establecidas a cada uno de ellos de acuerdo a sus funciones, de esta manera será más rentable. La productividad permitirá mejorar la calidad de vida de una sociedad.

(Rubio & Baz, 2015), afirman que: “una empresa es competitiva cuando así lo muestra el conjunto de medidas objetivas y convencionalmente aceptadas, así como pueden ser sus ventas, utilidades, exportaciones, porcentaje del mercado, etc.”.

La competitividad de una empresa generalmente se basa en las ventajas competitivas que sea capaz de desarrollar, esta puede ser recursos financieros, tecnológicos o la habilidad con la que cuenten sus colaboradores, otros tipos de ventajas competitivas con los precios o calidad del producto.

Frente a sus competidores, las ventajas competitivas que posee la compañía Arregui Dávila S.A son los recursos tecnológicos, la confianza de sus clientes, y la calidad del producto ofrecido. Esto le permite continuar siendo una empresa líder en la actividad económica que realiza.

CONCLUSIONES

Mediante la presente investigación se pudo llegar a la conclusión que la compañía Arregui Dávila S.A. es una empresa que fomenta a que exista un buen clima laboral entre sus trabajadores y que cumple con los procesos establecidos para el reclutamiento y selección del personal, sin embargo en muchas ocasiones el personal desconoce de las normativas internas y no está completamente comprometido con la misión institucional.

Se logró evidenciar que existe un alto porcentaje del personal que se siente insatisfecho con la gestión del talento humano, respecto al lugar de trabajo y el hecho de que no se generen adecuados mecanismos de motivación al personal, en muchas ocasiones les ha tocado realizar sobretiempos para cumplir con las actividades dispuestas.

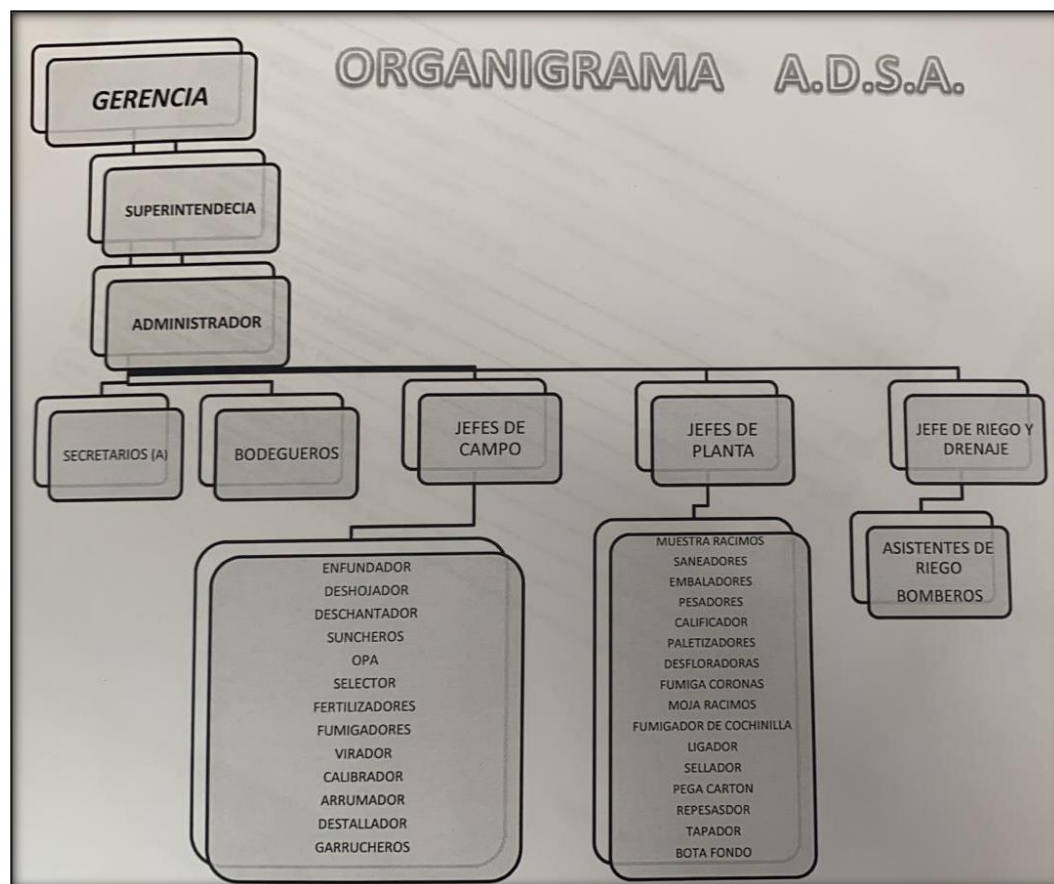
Una adecuada gestión de talento humano permite el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa. el personal que se encuentre comprometido con los valores y objetivos estratégicos institucionales será capaz de aportar al desarrollo y a la competitividad de la empresa.

Bibliografía

- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires: GRANICA.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional: como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Almadana, S. (2016). DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS. Málaga: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Univesidad Nacional de Educación a Distancia.
- Delaux, S. (2017). *Planteamiento Estratégico y Creación de Valor: Reestructuran en Cisis*. Beau-Bassin: Redactum.
- Mejia, A., Bravo , M., & Montoya , A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *SCIELO*, 2-11.
- Montaño, A. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. ADGD0208*. Innovación y Cualificación S.L.
- Pérez, O. (23 de Mayo de 2016). *People Next*. Obtenido de Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Rubio, L., & Baz, V. (2015). *El poder de la competitividad*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica .
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: Kimpres S.A.S.
- Sy Corvo, H. (28 de Noviembre de 2018). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ESPOCH. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

ANEXOS

ORGANIGRAMA CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A



Fuente: CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION FINANZAS E INFORMATICA
ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL QUE LABORA
EN LA CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

1) ¿Conoce Ud. el reglamento interno de la empresa?

Si

No

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

Si

No

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

Si

No

4) ¿La administración del departamento de recursos humanos promueve el desarrollo eficiente del personal?

Si

No

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

Si

No

A veces

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

Si

No

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

Si

No

A veces

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

Si

No

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

Si

No

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

1. ¿Conoce Ud. el reglamento interno de la empresa?

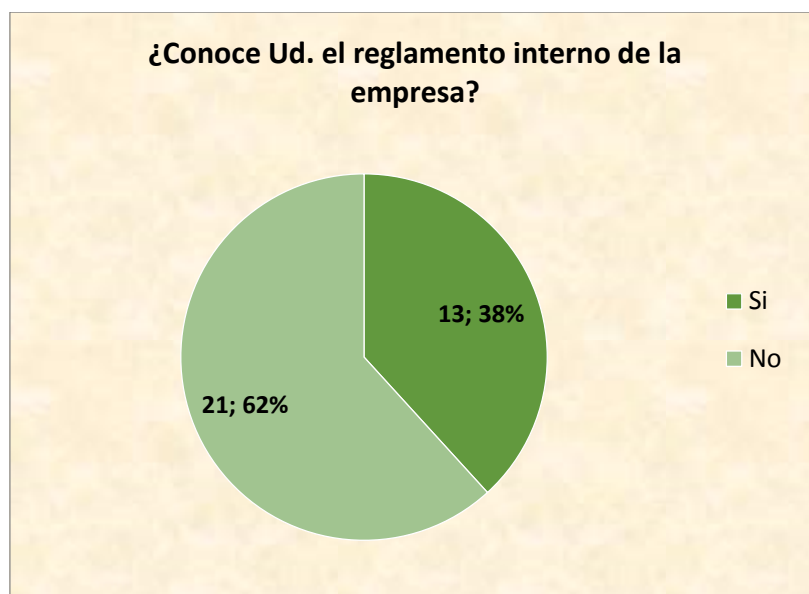
Tabla 1

¿Conoce Ud. el reglamento interno de la empresa?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	38%
No	21	62%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 1



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: Mediante la encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A, con respecto a esta pregunta fue posible conocer que el 62% manifiesta no conocer las normativas internas de la organización. El 38% restante informa si conocerlo.

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

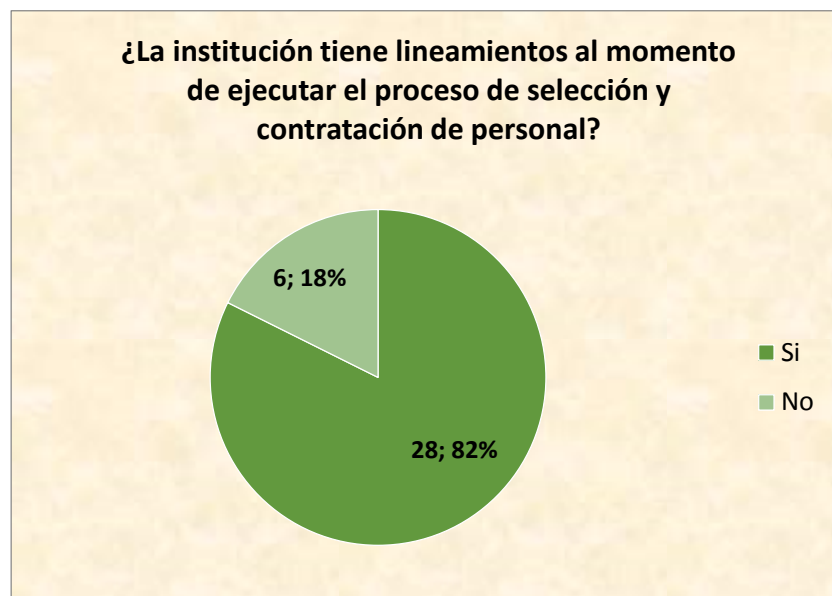
Tabla 2

¿La institución tiene lineamientos al momento de ejecutar el proceso de selección y contratación de personal?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	82%
No	6	18%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 2



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: El resultado de esta pregunta evidencia que el 82% del personal encuestado da a conocer que la institución si tiene lineamientos al momento de ejecutar el proceso de selección y contratación de personal, el 18% manifiesta que no cuenta con lineamientos.

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

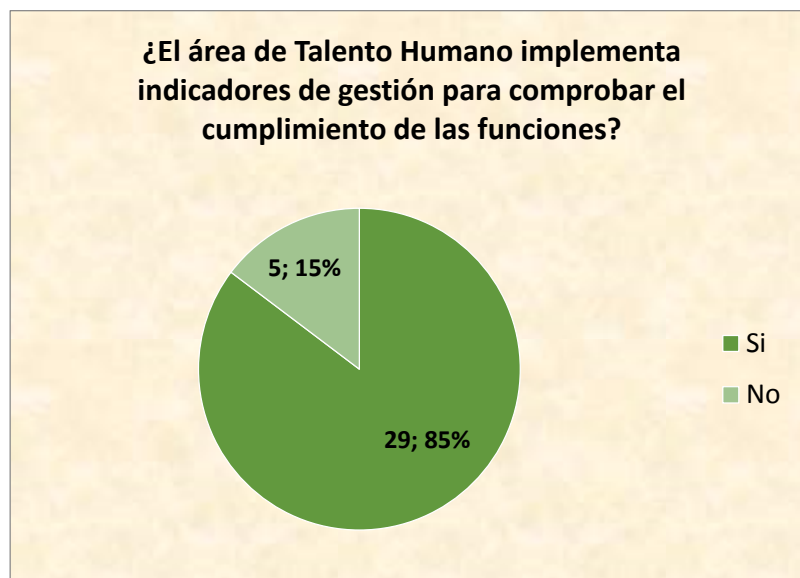
Tabla 3

¿El área de Talento Humano implementa indicadores de gestión para comprobar el cumplimiento de las funciones?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	85%
No	5	15%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 3



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: Con respecto a la tercera pregunta se obtuvo como resultado que el 85% de los encuestados revelan que el área de talento humano si implementa indicadores de gestión para para comprobar el cumplimiento de las funciones, el 15% indica que no lo hace.

4. ¿La administración del departamento de recursos humanos promueve el desarrollo eficiente del personal?

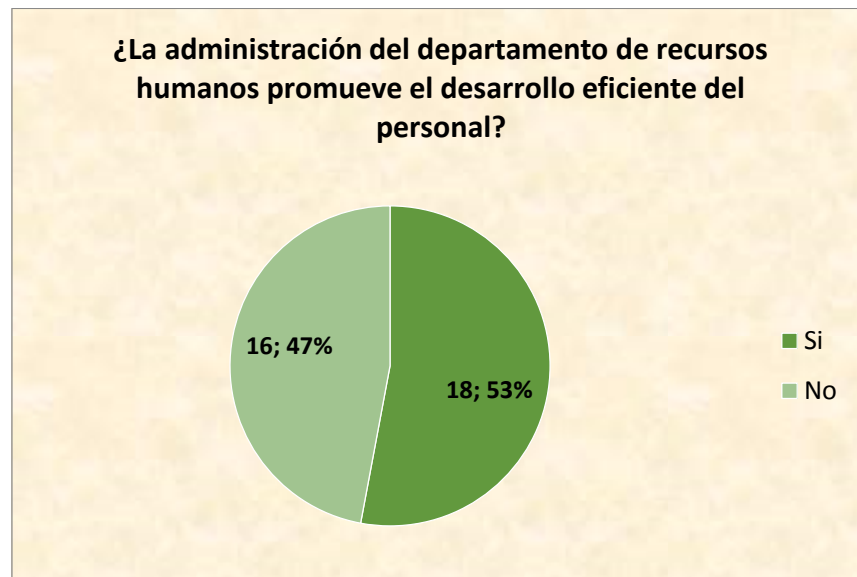
Tabla 4

¿La administración del departamento de recursos humanos promueve el desarrollo eficiente del personal?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	53%
No	16	47%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 4



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: El 53% de la población encuestada manifiesta que la administración del departamento de recursos humanos promueve el desarrollo eficiente del personal. Sin embargo un 47% indica que no realiza esta acción.

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

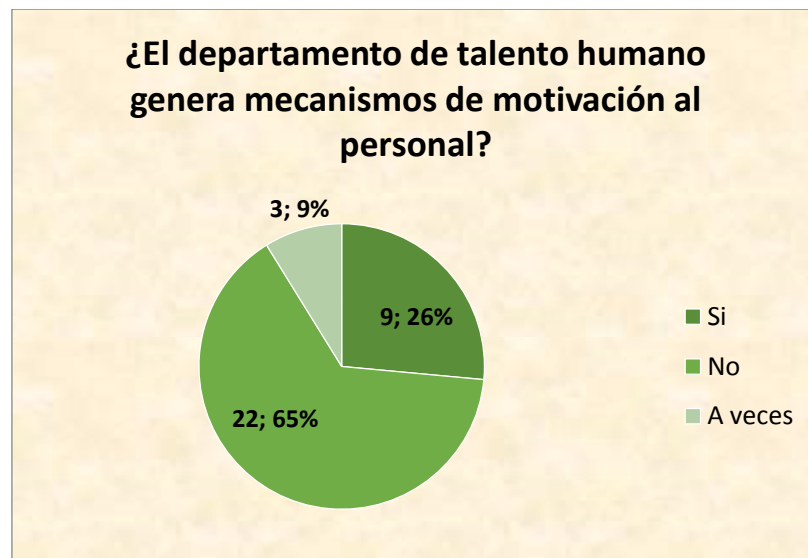
Tabla 5

¿El departamento de talento humano genera mecanismos de motivación al personal?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	26%
No	22	65%
A veces	3	9%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 5



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: El 65% de los encuestados informan que departamento de talento humano no genera mecanismos de motivación al personal, el 26% indican que si lo realiza y el 9% manifiesta que lo realiza a veces.

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

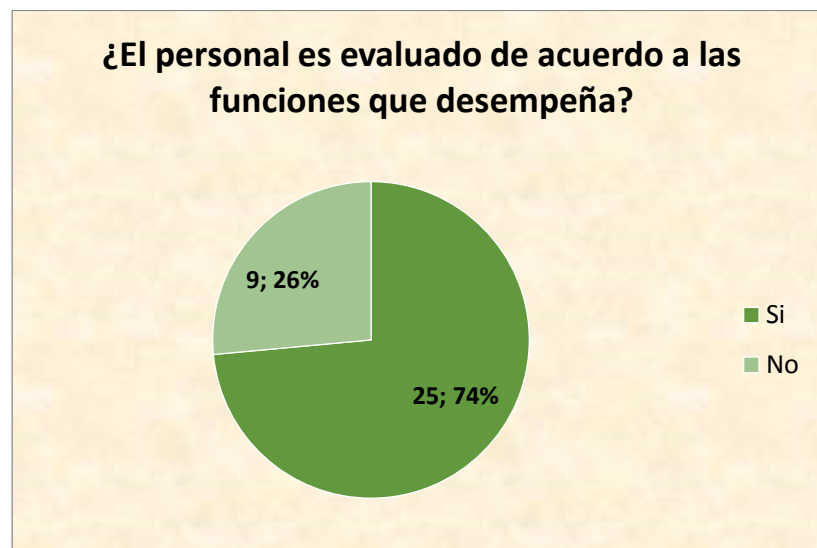
Tabla 6

¿El personal es evaluado de acuerdo a las funciones que desempeña?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	74%
No	9	26%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 6



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: Mediante la encuestada fue posible conocer que el 74% del personal manifiesta que quienes laboran en la organización son evaluados de acuerdo a las funciones desempeñadas, sin embargo un 26% indican que no.

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

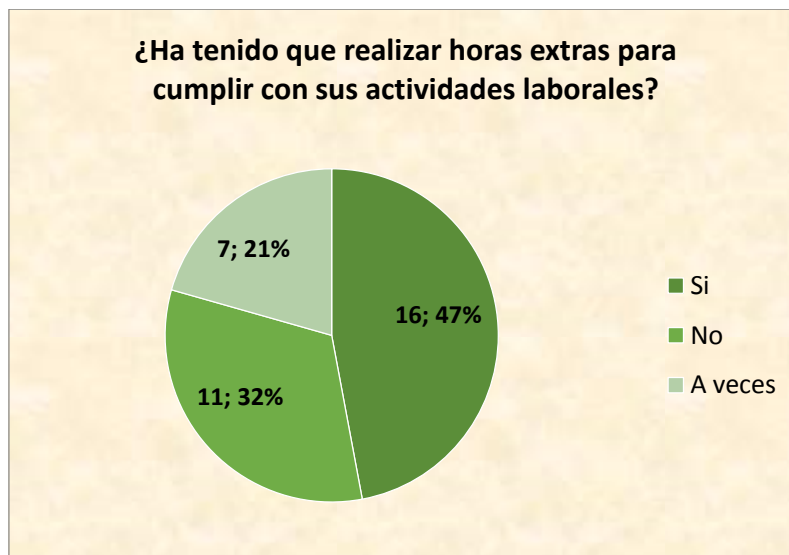
Tabla 7

¿Ha tenido que realizar horas extras para cumplir con sus actividades laborales?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	47%
No	11	32%
A veces	7	21%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 7



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: Con respecto a la séptima pregunta se obtuvo como resultado que el 47% del personal encuestado manifiesta que han tenido que realizar horas extras para cumplir con sus actividades laborales.

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

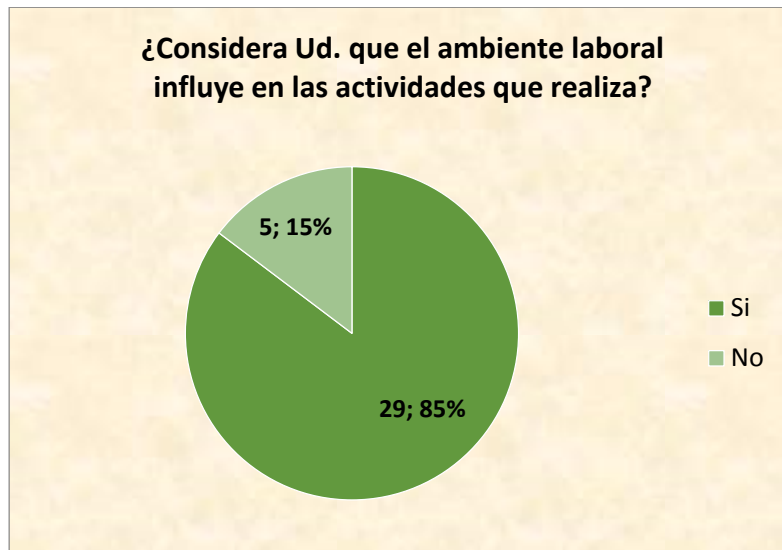
Tabla 8

¿Considera Ud. que el ambiente laboral influye en las actividades que realiza?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	85%
No	5	15%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 8



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: El 85% del personal encuestado revela que el ambiente laboral si influye en la ejecución de las actividades laborales, el 15% restante indica que no es un factor influyente.

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

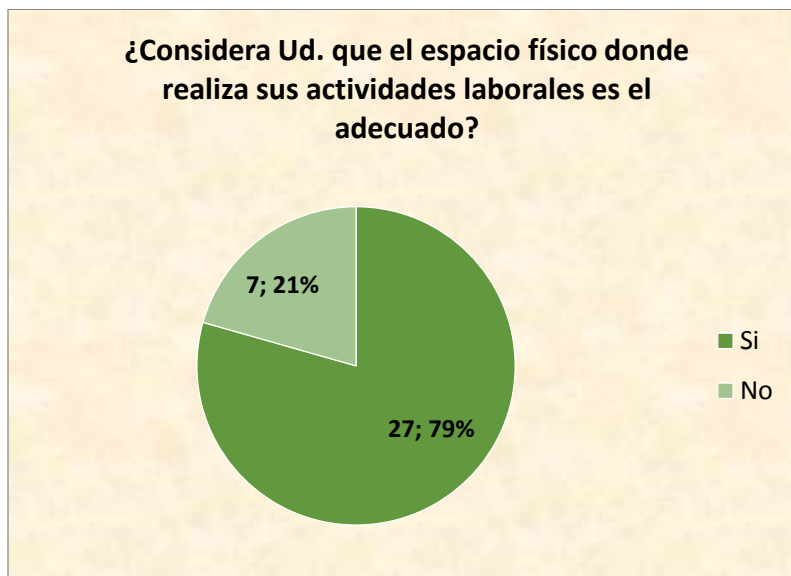
Tabla 9

¿Considera Ud. que el espacio físico donde realiza sus actividades laborales es el adecuado?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	79%
No	7	21%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 9



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: Con respecto a esta pregunta se obtuvo como resultado que el 79% de los trabajadores encuestados consideran que el espacio físico donde realiza sus actividades laborales si es el adecuado, mientras que un 21% manifiesta que no lo es.

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

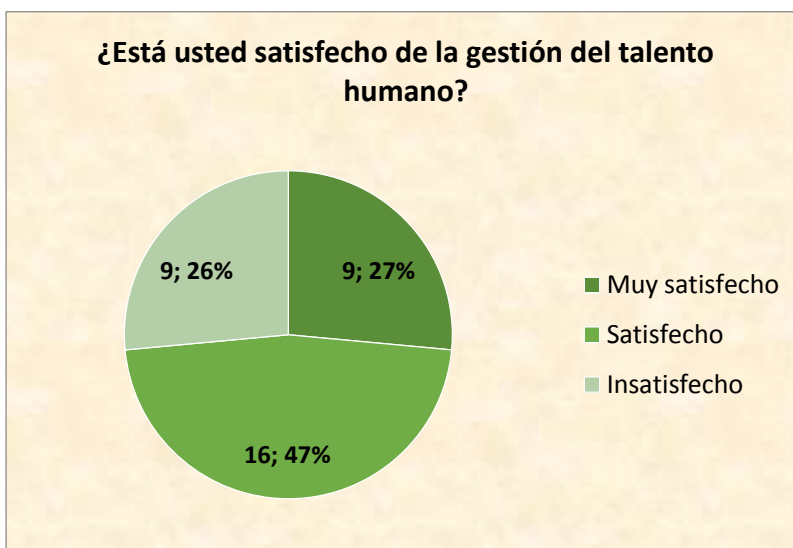
Tabla 10

¿Está usted satisfecho de la gestión del talento humano?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	9	27%
Satisfecho	16	47%
Insatisfecho	9	26%
Total	34	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Gráfico 10



Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A

Elaborado por: Diana Arias Quisphe

Análisis: Esta pregunta muestra como resultado que 47% de la población revela que se siente satisfecho con la gestión del departamento de talento humano, el 27% muy satisfecho y el 26% restante manifiesta que se siente insatisfecho.

Babahoyo, 04 de Enero del 2021

Sr(a) Maria Eugenia Diaz Zarate

GERENTE GENERAL DE LA CONSTRUCTORA ARREGUI DAVILA S.A ADSA

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **ARIAS QUISPHE DIANA MERCEDES**, con cedula de identidad 1206 84240 , estudiante de la Universidad Tecnica de Babahoyo de la Facultad de Administraci6n, Finanzas e Informatica, carrera de Ingenieria Comercial, matriculado(a) en el proceso de titulaci6n periodo Noviembre 2020 - abril 2021, le solicito a usted de la manera mas comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el penniso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado Gesti6n del Talento Humano en la Constructora Arregui Davila S.Ael cual es requisito indispensable para poder titularme.

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

Muy atentamente



Diana Mercedes Arias Quisphe

1206284240

AutORIZADO
ADSA S.A.
DEPARTAMENTO
RECURSOS HUMANOS
1200646705
movil
0995394562