



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

PROCESO DE TITULACIÓN
DICIEMBRE 2022 – ABRIL 2023

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN COMERCIO

TEMA:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA "AUTOMOTRIZ LARA" DEL
CANTÓN VINCES DURANTE EL PERIODO 2022**

ESTUDIANTE:

JOSÉ FERNANDO CHANCAY GUTIÉRREZ

TUTOR:

ING. DARWIN FABIAN TOSCANO RUIZ

AÑO 2023

Contenido

| | |
|---------------------------------------|----|
| Planteamiento del Problema..... | 1 |
| Justificación..... | 3 |
| Objetivos | 4 |
| Objetivo general | 4 |
| Objetivos específicos..... | 4 |
| Líneas de Investigación | 5 |
| Marco Conceptual | 6 |
| Marco Metodológico | 16 |
| Resultados | 18 |
| Discusión de Resultados..... | 22 |
| Conclusiones | 24 |
| Recomendaciones..... | 25 |
| Referencias | 26 |
| Anexos..... | 29 |
| Anexo 1 – Carta de autorización | 29 |
| Anexo 2 -Ruc | 30 |
| Anexo 3 – Análisis Compilatio | 31 |
| Anexo 4 – Formulario de encuesta..... | 32 |

Planteamiento del Problema

En el Cantón Vinces, de la provincia de los Ríos, país Ecuador se encuentra la empresa “Automotriz Lara” que se dedica al arreglo de vehículos a combustión interna de derivados del petróleo así mismo como la venta de autopartes para diferentes marcas de automotores. En sus inicios en el año 2007 abrió las puertas del negocio el dueño Ing. Lara Estrada William Rodolfo con Ruc # 120455562500 y dos ayudantes más, empezando solo con el arreglo de vehículos, así se mantuvo por algún tiempo, pero la demanda de la clientela fue en aumento y en el año 2013 se cambiaron a un lugar más amplio ubicado en la vía Antonio Sotomayor y calle Solanda esquina, para añadir los servicios de ventas de autopartes.

Este cambio dio lugar al incremento del personal, elemento intangible que en mayor diferencia puede llevar al éxito o fracaso de empresas y que para la actualidad suman 14 colaboradores, este contexto ha traído algunos problemas como la falta de Gestión del Talento Humano teniendo como objetivo lograr el máximo valor agregado a través de una combinación de acciones dirigidas a tener siempre el nivel de conocimiento, habilidades y competencia dentro de una evaluación de desempeño para lograr resultados precisos con el fin de seguir siendo competitivos ya sea en la actualidad o en un futuro.

La inadecuada supervisión, proceso de selección inapropiado, empleados con ausencia de conocimientos al realizar sus actividades, a pesar de contar con equipos necesarios en la empresa para la realización de tareas en sus lugares de trabajo. Genera que el poco personal que adquiere conocimiento empírico dentro del taller sufra rotación excesiva haciendo que se contrate personal aprendiz, los cuales tienen limitada experiencia y no cuentan con los factores del desempeño laboral necesarios para ejercer de mejor manera en sus puestos de trabajo resultando que el taller tenga clientela baja.

La falta de Gestión del Talento Humano de forma experimental, en sus procesos como reclutamiento, selección, inducción, capacitación, motivación y evaluación de desempeño, ha afectado al desempeño laboral, debido a que no se toma en cuenta si el personal contratado tiene el perfil profesional, experiencia, conocimiento, habilidades, personalidad y compromiso, factores necesarios para desempeñarse en los puestos de trabajo. No existe convocatorias para una vacante de trabajo generando un mal proceso de reclutamiento, esto desencadena que no exista selección del mejor postor para un puesto de trabajo, la inducción solo es una presentación a los integrantes de la empresa, no se brinda herramientas de conocimientos sobre las labores a realizar es decir no se capacita al nuevo personal y no existe una frecuencia, herramientas o formularios para la evaluación de desempeño de los trabajadores.

Los sistemas de compensación son casi inexistentes y la expectativa de una política salarial justa se ve disminuida por los sueldos que en la mayoría de los casos es el mínimo vital, un empleado insatisfecho que no rinde a cabalidad genera que no suba la clientela del taller y desencadena bajos ingresos para la empresa. Los colaboradores con mayor carga de trabajo reciben un pago no acorde a las horas destinadas al cumplimiento de sus acciones, el bajo salario en el taller hace que los empleados siempre estén pensando en buscar una nueva empresa donde obtengan remuneración alta y descuidan sus labores asignadas en la automotriz.

Justificación

Vivimos en un planeta globalizado y altamente competitivo de empresas de prestación de servicio como “Automotriz Lara” inmersa en el sector o industria automotriz se esfuerzan constantemente por mejorar, el desarrollo y supervivencia, en consecuencia, el interés de la presente investigación se fundamenta y se justifica: Buscar soluciones viables y rápidas para mejorar el comportamiento interno de la empresa automotriz “Lara”, donde se propone realizar un análisis detallado de los procesos de gestión del talento humano en la empresa, teniendo en cuenta aspectos como el reclutamiento y selección de personal, la capacitación y desarrollo de los empleados, la evaluación del desempeño y la retención de talentos. A partir de este análisis, se buscarán identificar las fortalezas y debilidades de la empresa, para proponer recomendaciones concretas que permitan mejorar los procesos y optimizar la administración de los trabajadores en la empresa en el periodo 2022.

Por la mejora de los procesos de talento humano, en estrecha relación con desempeño laboral, permitiendo reforzar conocimientos, actualizar técnicas de reclutamiento y selección de personal, logrando de esta manera la contratación de personal idóneo y sobre todo capacitado para las diferentes actividades que se realizan dentro de la empresa. Se cuenta con la anuencia y colaboración del dueño de la empresa objeto de investigación. Los beneficiarios directos constituyen el dueño y trabajadores. Los beneficiarios indirectos los clientes de la empresa. Se adoptarán estrategias, metodologías y planificaciones que permitan potenciar el prestigio institucional. Además, se dispone de bibliografía adecuada y actualizada, el tiempo necesario para ejecutar la investigación. La gestión del talento humano tiene como objetivo asegurar el éxito financiero, social y administrativo de la automotriz y el cumplimiento de los propósitos institucionales siendo importante desarrollar un modelo de gestión del talento humano en el cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos internos.

Objetivos

Objetivo general

Elaborar un modelo de gestión del talento humano, mediante la evaluación del desempeño laboral para que contribuya a la calidad de servicios que brinda la "Automotriz Lara" del Cantón Vinces.

Objetivos específicos

Fundamentar teóricamente los modelos de gestión del talento humano y desempeño laboral aplicables a la "Automotriz Lara" del Cantón Vinces.

Determinar la situación actual de "Automotriz Lara" del Cantón Vinces, mediante la aplicación de herramientas que miden el desempeño laboral.

Establecer un modelo de gestión del talento humano a través de herramientas de desempeño laboral para aplicarlo al recurso humano de "Automotriz Lara" del Cantón Vinces.

Líneas de Investigación

La línea que se escogió para el presente estudio de caso es Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control, los procesos administrativos de las empresas y la variable gestión de recursos humanos del taller analizan este recurso como elemento más importante para mejora la calidad en los servicios.

La Sublínea para el presente estudio de caso es Empresas e Instituciones Públicas y Privadas, que corresponde al sector de producción privado donde está inmersa la compañía y cuyo propósito final es indagar en el desempeño laboral de los trabajadores, al manejo del recurso humano en área área automotriz.

Además, se integra las orientaciones que indican los lineamientos de la Institución Superior Universidad Técnica de Babahoyo para las carreras administrativas en este caso Licenciatura en Comercio.

Marco Conceptual

Gestión de Talento Humano

Definición de Gestión de Talento Humano

Según Puchades (2019) la definición del talento humano “es el compromiso y la estrategia de una organización para atraer, contratar, desarrollar y fidelizar a los colaboradores para que puedan desplegar sus capacidades profesionalmente y lograr, de esta manera, organizaciones más productivas y competitivas” (pág. 3). Para Pérez (2021) “la administración del recurso humano es un conjunto de procedimientos interconectados de la empresa, que se han diseñado para atraer, administrar, fomentar el crecimiento, motivar y retener a los empleados.” (pág. 4). Mientras se tenga el compromiso de llevar todos los puntos en un respectivo orden, es posible alinear las capacidades profesionales dentro de una organización. Un punto que coincide con una serie de procesos necesario en la buena salud empresarial y para el buen rumbo del negocio en marcha.

Chiavenato (2009), habla que la gestión del talento humano de una empresa necesita personas preparadas a cargo para liderar “Se trata de un conjunto de políticas y prácticas que se requieren para liderar los roles gerenciales relacionados con los recursos humanos, implementando procesos de contratación, selección, formación, incentivos y evaluación del rendimiento”. Los procedimientos a seguir abarcan el reclutamiento, la selección, el adiestramiento, las retribuciones y la evaluación del rendimiento, los cuales deben ser ejecutados de manera adecuada para asegurar que la compañía cuente con un personal calificado y motivado que contribuya al logro de sus metas organizacionales.

Administración de Talento Humano

Las personas necesitan un mando superior que les defina objetivos y acorde a las expectativas de la empresa, para influir con motivación y promover el mejor desempeño a

favor de la empresa. Según Esparragoza (2022) la administración del talento humano se refiere a “la disciplina que busca alcanzar los objetivos de una organización mediante la implementación de una estructura y la coordinación del esfuerzo humano. En términos prácticos, la gestión se lleva a cabo mediante el proceso administrativo, que implica la planificación, ejecución y control de las actividades organizacionales.” (pág. 7).

Los seres humanos debemos ser guiados para descartar en los distintos campos de una empresa donde se requiera fuerza laboral como se explica:

Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (Ugarte et al., 2015, pág. 6) Esto sugiere que se debe tener control de estas técnicas para asegurar que se estén llevando a cabo adecuadamente el proceso administrativo. En resumen, se trata de un conjunto de estrategias y prácticas para administrar el talento humano de manera efectiva y eficiente, en beneficio de la empresa y sus procesos internos.

Funciones Administrativas y Estratégicas de la Gestión de Talento Humano

Reclutamiento

Según Chiavenato (2011) define al reclutamiento como la selección del personal adecuado para una empresa:

Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a atraer a candidatos altamente capacitados y competentes para ocupar cargos dentro de la organización. Para lograr un reclutamiento eficaz, es necesario atraer un número suficiente de candidatos que puedan ser evaluados en el proceso de selección. En otras palabras, la

función del reclutamiento es suministrar la base fundamental (los candidatos) para el correcto funcionamiento de la organización. (pág. 128)

Para Esic (2022) reclutamiento es el comienzo de las tareas de los recursos humanos de una empresa y lo define como:

Estamos hablando del proceso de reclutamiento de recursos humanos, que se compone de un conjunto de procedimientos empleados en la búsqueda de personas que deseen ocupar un puesto vacante en una actividad determinada. Es el primer paso para atraer a candidatos competentes e interesados en un empleo en particular. (pág. 2)

Cabe recalcar que un candidato fuertemente calificado para su cargo es mucho más productivo que varios que no lo son, pero también es justo poner candidatos con relativa falta de experiencia en lugares que no son críticos para la empresa para su posterior formación laboral dentro del negocio. Esto implica la adopción de prácticas de reclutamiento y selección justas y transparentes, que aseguren que se contrate al mejor candidato para el puesto y se evite cualquier forma de discriminación o prejuicio, permitiendo crear una fuerza laboral diversa y talentosa que pueda contribuir al éxito de la organización.

Reclutamiento Interno. Se produce según Esic (2022) “cuando la compañía reubica a sus trabajadores en función de sus habilidades y destrezas, se lleva a cabo una promoción o transferencia con el objetivo de mejorar el ambiente laboral. Estos cambios deben basarse en el reconocimiento del esfuerzo y la buena labor de los empleados.” (pág. 3). En acuerdo con el concepto se le debe dar la confianza a los trabajadores más responsables que destaquen dentro de la institución que laboran de esta forma se crea lazos más duraderos entre los empleados y el directivo del negocio en conjunto para una mejor predisposición en las tareas relacionadas con el negocio.

Reclutamiento Externo. Se realiza en el momento que es necesario cambiar la atmosfera de la empresa y que según Esic (2022) lo define:

La empresa está buscando nuevos perfiles profesionales fuera de su entorno más cercano, con el propósito de infundir un nuevo aliento a la organización o para responder al crecimiento de las competencias y necesidades de la empresa. Este proceso requiere una inversión significativa de tiempo en la realización del reclutamiento. (pág. 4) Al contratar a personas externas, las empresas pueden traer nuevas habilidades y perspectivas a la organización. Esto puede ayudar a la empresa a mejorar su capacidad para resolver problemas y a adaptarse a los cambios en el mercado, también puede aumentar la diversidad en la fuerza laboral, lo que puede mejorar la creatividad y la innovación, así como la capacidad de la empresa para responder a las necesidades de sus clientes.

Selección

Rico (2020) lo define de la siguiente manera: “se trata de elegir a la persona correcta para el puesto adecuado, o en términos más generales, seleccionar a los candidatos reclutados que sean los más adecuados para los puestos existentes en la empresa, con el objetivo de preservar o aumentar la eficacia y el rendimiento laboral.” (pág. 7). Según Euro innova (2022) para llevar a cabo lo que es la selección de personal, se debe realizar lo siguiente: Filtrar a los aspirantes y se realizar las pruebas necesarias y la entrevista a cada uno, donde se evalúan elementos esenciales de los recursos humanos:

- Las cualidades;
- Las habilidades;
- Las competencias profesionales;
- La experiencia laboral;

- La personalidad;
- Y la visión del aspirante.

La selección adecuada de personal ayuda a asegurar que los candidatos elegidos estén adecuados para el puesto, y tengan las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para realizar el trabajo con eficacia. También puede ayudar a reducir los costos asociados con la contratación, el entrenamiento y la rotación de personal. Contratar al candidato adecuado la primera vez puede reducir los costos de entrenamiento y la rotación de personal. Luego de las valoraciones, pruebas o entrevistas en el proceso de reclutamiento se debe tener en cuenta varias aristas como la posible integración con los nuevos compañeros y no solo el más calificado pueda ingresar en la empresa.

Inducción

Naranjo (2019) define al programa de inducción como un entrenamiento específico con evaluación en las áreas de la empresa y lo describe de la siguiente manera:

A fin de lograr resultados satisfactorios, es necesario que el proceso de inducción permita orientar el potencial de los nuevos empleados hacia los objetivos de la empresa. Por lo tanto, se considera que cualquier proceso de inducción efectivo consta de tres etapas principales que se alinean con una adecuada comunicación y comprensión de estos objetivos:

- Inducción general: Es el proceso productivo de la información general que se disponga y de sus políticas en la organización.
- Inducción específica: permite orienta al trabajador, sobre aspectos relevantes pero específicos de las funciones de una organización.
- Evaluación: son las tomas correspondientes de la evaluación que se persiga mediante el proceso de inducción.

Para Faesa (2020) “la incorporación de personal o inducción es un procedimiento que busca introducir al nuevo empleado en la compañía, permitiéndole adquirir conocimientos sobre la filosofía, cultura, antecedentes, políticas y pautas de comportamiento de la misma.” (pág. 2). Fundamentalmente, podemos sintetizarlo como el procedimiento que entrena al reciente trabajador, para el puesto que tendrá, al jefe que tendrá, al trabajo que deberá cumplir. Además, este autor divide en etapas la inducción del personal y estas son:

- Inducción General: Se muestra la imagen general de la empresa, las políticas y todo lo relaciona a la organización.
- Inducción Específica: Se expone lo que se va a realizar en el puesto seleccionado, como sus medidas de seguridad, así como la presentación de las áreas donde se trabajará.
- Seguimiento de la Inducción de Personal: en esta etapa lo que se busca es la comprensión del empleado en el conocimiento otorgado para su correcto desempeño en el área laboral que le corresponda.

Capacitación

Para Chianevato (2019) la capacitación la define como:

La capacitación es un proceso breve pero sistemático y organizado que tiene como objetivo permitir que las personas adquieran conocimientos, habilidades y competencias específicas. Este proceso está diseñado para cumplir con objetivos definidos y puede incluir la transmisión de información sobre el trabajo, actitudes hacia la organización, la tarea y el entorno, así como el desarrollo de habilidades y competencias necesarias. (pág. 330)

Según Hellriegel (2021) la “Capacitación se refiere a las actividades que ayudan a los colaboradores a superar las limitaciones y mejorar su desempeño en los puestos

que poseen” (pág. 391). La capacitación como procedimiento de mejorar conocimientos, habilidades, limitaciones y técnicas de los empleados de una empresa para ejecutar su trabajo de una manera eficiente y eficaz, la capacitación es importante porque ayuda a los empleados a mejorar la productividad, motivación y adaptación al cambio de empresa. Aunque el corto plazo para capacitar dificulta la elección del personal idóneo porque existen personas que se toman más tiempo en asimilar conocimientos nuevos.

Motivación

Para Serrano (2023) la motivación tiene los siguientes rasgos y hay que tener en cuenta que la actuación y conducta de las personas está determinada por emociones internas y necesidades individuales, por lo tanto:

Es el reto de hacer que los trabajadores sientan el deseo e impulso de enfocar sus esfuerzos y conocimientos en lograr la meta de la empresa, La motivación de un trabajador debe ser vista y entendida como un factor crítico en su desempeño profesional, en la manera en la que se enfrenta a una tarea y es capaz de realizarla adecuadamente.

Debido a que los empleados que están motivados en su trabajo tienden a ser más productivos y eficientes. Cuando los empleados están motivados, trabajan más duro, son más creativos y están más comprometidos con su trabajo. Esto puede ayudar a reducir los costos asociados con la rotación de personal y la formación de nuevos empleados.

Desempeño Laboral

¿Qué es desempeño laboral?

Sum & Coulter (2015) define al desempeño laboral como acciones observables hacia una meta y lo explica así:

La medición del desempeño laboral es un proceso que permite evaluar el éxito alcanzado por una organización, un individuo o un proceso en la realización de sus actividades y objetivos laborales. A nivel organizacional, esta medición proporciona una evaluación del rendimiento en relación con las metas importantes a nivel individual. (pág. 496)

Según Bizneo (2022) define “La evaluación del desempeño es un sistema que evalúa de manera integral y objetiva la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad de una persona. En resumen, este sistema permite evaluar quién es la persona, qué actividades realiza y qué resultados obtiene.” (pág. 3). Esto significa que, proporciona a los empleados una retroalimentación específica sobre su rendimiento laboral, lo que puede ayudarlos a identificar áreas donde pueden mejorar su rendimiento en el futuro. Sin embargo, otro concepto y método lo define Kenjo (2023) como “el proceso sistemático para medir y evaluar, de la forma más objetiva posible, el trabajo de un empleado durante un período concreto y su contribución a los objetivos de la empresa” (pág. 5).

Un buen desempeño laboral es importante para la empresa porque puede mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente. También puede ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos y a mantener una ventaja competitiva. El desempeño laboral puede ser medido y evaluado en función de varios factores, incluyendo la calidad del trabajo, la cantidad de trabajo realizado, la puntualidad, la asistencia, la iniciativa, la creatividad y la capacidad para trabajar en equipo. Qué puede ser útil para la asignación de tareas y para la identificación de áreas en las que se pueden proporcionar oportunidades de desarrollo y ayuda a mejorar el rendimiento, identificar fortalezas y debilidades, establecer metas y tomar decisiones de personal.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño Laboral

Para Ureña (2013) Evaluación del Desempeño es realizar una valoración lo más objetiva posible acerca de la actuación y resultados obtenidos por la persona según los siguientes objetivos:

La retroalimentación mejora el desempeño, la estrategia empresarial se comunica a todos los empleados, se concentra y dirige a los empleados hacia los objetivos empresariales, se transmiten los valores culturales de la organización, se recompensa de manera más objetiva a aquellos que alcanzan los objetivos establecidos, se identifican las necesidades de capacitación, se planifica y se desarrolla la carrera profesional, y se guían las decisiones sobre posibles oportunidades profesionales específicas. (pág. 5)

Según Reyes (2020) la evaluación del desempeño se debe seguir para valorar el rendimiento de los miembros de la organización:

La evaluación del desempeño permite realizar una conclusión evaluativo o estimativa sobre el desempeño en el trabajo (desempeño pasado); Permite la toma de decisiones relacionadas con el salario, promoción, mantenimiento y finalización del contrato de trabajo; Proporciona retroalimentación a los empleados sobre su desempeño.

Contribuye al desarrollo de los empleados; Motiva a los trabajadores;

Disminuye el favoritismo en la toma de decisiones relacionadas con la recompensa;

Permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo;

El fortalecimiento del tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva se logra al brindar oportunidades de crecimiento y condiciones efectivas de participación para todos los miembros de la organización, de acuerdo con los objetivos organizacionales e individuales. (pág. 18)

Una evaluación del desempeño laboral bien diseñada y llevada a cabo puede mejorar la motivación de los empleados, aumentar la satisfacción laboral, mejorar la productividad y la calidad del trabajo, y mejorar la retención de los empleados. Por lo tanto, es una herramienta importante para el éxito de cualquier empresa. También Proporcionar retroalimentación y orientación a los empleados para mejorar su rendimiento y alinear sus objetivos personales con los objetivos de la empresa, permite identificar el potencial de los empleados para roles de liderazgo y responsabilidades mayores dentro de la empresa.

Marco Metodológico

Métodos

En la presente investigación se adoptó la metodología cuantitativa, se recopilaron y analizaron datos estadísticos en la interacción con los trabajadores de “Automotriz Lara” para medir su relación acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. A través del método descriptivo ayudará a detallar las partes teóricas de la investigación como las funciones administrativas, las estrategias de gestión del talento humano y las herramientas de evaluación del desempeño laboral, así mismo, se aplicó el método deductivo que permite a base de premisas generar un conocimiento absoluto sobre el caso de estudio para llegar a conclusiones.

Técnicas

El actual estudio acerca de la Gestión del Talento Humano se aplicó la siguiente técnica encuesta al personal que labora en el taller con el único propósito u objetivo de recabar información necesaria sobre como es el proceso de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, el tiempo que lleva laborando y si existe evaluación de desempeño y sobre la remuneración que recibe. La población del proyecto de investigación estará conformada por todos los empleados de la empresa, y se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas con opción múltiple, basados en la escala de Likert a los 14 trabajadores de la empresa de manera física llevando los formularios hasta “Automotriz Lara”, y repartiéndolos entre todos sus trabajadores.

Instrumentos

Al enmarcarse en la modalidad de estudio de caso debido que contiene etapa de diagnóstico y resultados para un tema específico como unidad de análisis se aplica el método cuantitativo para entender los diagnósticos de manera numérica. El procedimiento descriptivo ayudará a mostrar la relación de las variables y hará ver tal cual las problemáticas del taller. El método deductivo a base de premisas permitirá con fundamentos teóricos generar conclusión acertadas sobre los procesos de gestión del talento humano y evaluación de desempeño. El sistema de encuesta permitió un sondeo de exactitud sobre las variables de estudio con la responsabilidad de los trabajadores que respondieron acertadamente el formulario de preguntas.

Resultados

Población

Tabla 1

Matriz de población de la Empresa “Automotriz Lara”

| Población | Número |
|-----------------------|-----------|
| Propietario | 1 |
| Contador | 1 |
| Supervisor del taller | 1 |
| Bodeguero | 1 |
| Personal de Mecánica | 10 |
| Total | 14 |

Fuente: Ing. William Rodolfo Lara Estrada propietario de la empresa

Elaborado por: José Fernando Chancay Gutiérrez

Resultados de la Encuesta Realizada a los Trabajadores de “Automotriz Lara”

Tabla 2

¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la empresa?

| Orden | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-----------------------|------------|-------------|
| 1 | 9 años en adelante | 1 | 7% |
| 2 | Más de 7 años | 1 | 7% |
| 3 | Menos y más de 5 años | 1 | 7% |
| 4 | Menos de 3 años | 5 | 36% |
| 5 | Menos de un año | 6 | 43% |
| Total | | 14 | 100% |

Fuente: Encuesta al personal de la empresa

Elaborado por: José Fernando Chancay Gutiérrez

Tabla 3

¿Cuenta usted con los conocimientos necesarios para la realización de las actividades en su lugar de trabajo?

| Orden | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Totalmente capacitado | 1 | 7% |
| 2 | Muy capacitado | 2 | 14% |
| 3 | Neutral | 2 | 14% |
| 4 | Poco capacitado | 6 | 43% |
| 5 | Nada capacitado | 3 | 22% |
| Total | | 14 | 100% |

Fuente: Encuesta al personal de la empresa

Elaborado por: José Fernando Chancay Gutiérrez

Tabla 4

¿En su opinión, como es el proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de la empresa?

| Orden | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Excelente | 1 | 7% |
| 2 | Buena | 0 | 0% |
| 3 | Regular | 3 | 21% |
| 4 | Mala | 5 | 36% |
| 5 | Pésima | 5 | 36% |
| Total | | 14 | 100% |

Fuente: Encuesta al personal de la empresa

Elaborado por: José Fernando Chancay Gutiérrez

Tabla 5

¿Está de acuerdo en que se evalué el desempeño laboral del personal de su empresa?

| Orden | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Totalmente de acuerdo | 3 | 21% |
| 2 | De acuerdo | 6 | 43% |
| 3 | Me es indiferente | 4 | 29% |
| 4 | En desacuerdo | 1 | 7% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 14 | 100% |

Fuente: Encuesta al personal de la empresa

Elaborado por: José Fernando Chancay Gutiérrez

Tabla 6

¿Por la prestación de su servicio, cual es la remuneración que percibe de la empresa?

| Orden | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Muy por encima del SMV | 1 | 7% |
| 2 | Por encima del SMV | 1 | 7% |
| 3 | A la medida del SMV | 9 | 64% |
| 4 | Debajo del SMV | 3 | 22% |
| 5 | Muy por debajo del SMV | 0 | 0% |
| Total | | 14 | 100% |

Fuente: Encuesta al personal de la empresa

Elaborado por: José Fernando Chancay Gutiérrez

Tabla 7

¿Cada que tiempo usted recibe recompensas o incentivos adicionales de la empresa por destacar en sus labores?

| Orden | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Cada mes | 1 | 7% |
| 2 | Una vez a la semana | 0 | 0% |
| 3 | Ocasionalmente | 4 | 29% |
| 4 | Casi nunca | 0 | 0% |
| 5 | Nunca | 9 | 64% |
| Total | | 14 | 100% |

Fuente: Encuesta al personal de la empresa

Elaborado por: José Fernando Chancay Gutiérrez

Discusión de Resultados

En la investigación realizada que contribuye a elaborar un modelo de gestión del talento humano, mediante la evaluación del desempeño laboral de los empleados de “Automotriz Lara” periodo 2022, con base en las respuestas de los encuestados se obtiene lo siguiente:

Es evidente que la empresa tiene una alta tasa de rotación de personal, ya que la mayoría de los empleados llevan trabajando en la empresa menos de tres años y una proporción significativa ha trabajado menos de un año. Esto puede ser debido a una falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización. La falta de capacitación también puede estar contribuyendo a esta rotación, ya que la mayoría de los empleados no se sienten completamente capacitados para realizar sus tareas, y un número significativo de empleados no tiene ningún conocimiento en absoluto. La empresa puede beneficiarse de proporcionar más capacitación y oportunidades de crecimiento para retener a su personal.

Además, la mayoría de los empleados califica el proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de la empresa como "mala" o "pésima", lo que indica que la empresa tiene áreas de mejora en este aspecto. Mejorar estos procesos puede contribuir a la retención de empleados y a la satisfacción laboral. La evaluación del desempeño laboral es valorada por la mayoría de los empleados, lo que indica que la empresa está en el camino correcto en este aspecto. Sin embargo, la falta de opinión clara de algunos empleados sugiere que la empresa debe fomentar la retroalimentación y la comunicación para mejorar aún más este aspecto.

En cuanto a la remuneración, la mayoría de los empleados percibe una remuneración acorde al salario mínimo vital, lo que puede afectar su motivación y satisfacción laboral. La empresa puede considerar la posibilidad de revisar y mejorar la remuneración de sus empleados para mejorar su retención y satisfacción.

Por último, es preocupante que la mayoría de los empleados nunca reciba recompensas o incentivos adicionales por destacarse en sus labores. Esto puede afectar su motivación y compromiso con la empresa. La empresa puede considerar la posibilidad de implementar programas de reconocimiento y recompensas para motivar a sus empleados y mejorar su retención y satisfacción laboral.

El tema de recibir un salario acorde o recompensas, incentivos adicionales por destacar en las labores es muy interesante y relevante en el contexto de la evaluación del desempeño laboral. Según las definiciones de Sum & Coulter (2015), Bizneo (2022) y Kenjo (2023), la evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático que tiene como objetivo medir y evaluar el rendimiento de los empleados y su contribución a los objetivos de la empresa. En este sentido, es importante que la empresa tenga en cuenta la trascendencia de reconocer y recompensar el buen desempeño de sus empleados con sueldos más allá de salario mínimo vital, esto puede contribuir significativamente a la motivación y el compromiso de los mismos con la empresa.

El proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de una empresa es crucial para la gestión del talento humano y el éxito empresarial. En este sentido, la definición del talento humano de Puchades (2019) y la gestión del talento humano de Pérez (2021) coinciden en la importancia de atraer, desarrollar y retener a los colaboradores para que puedan desplegar sus capacidades y lograr organizaciones más productivas y competitivas. Sin embargo, para que esto sea posible, es necesario que la empresa tenga un compromiso real de llevar a cabo todos los procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de manera efectiva y alineada con sus objetivos y valores. De lo contrario, el talento humano no podrá ser gestionado adecuadamente y la empresa no podrá alcanzar su máximo potencial.

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos dentro del proceso de encuesta que se realizó a los empleados de la “Automotriz Lara” se llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ A partir del análisis de gestión del talento humano y desempeño laboral en "Automotriz Lara" se concluye que existe alta tasa de rotación de personal y la ausencia total de procesos que midan sus habilidades al ejercer sus labores cotidianas en la empresa.
- ✓ La calificación "mala" o "pésima" dada por la mayoría de los empleados al proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de la empresa indica la ausencia de estos procesos para mejorar la retención y satisfacción laboral de los empleados.
- ✓ Luego del análisis de las respuestas de los colaboradores queda en evidencia la falta de recompensas o incentivos adicionales por destacarse en las labores del taller que afecta la motivación y compromiso de los empleados con la empresa.
- ✓ La evidencia presentada nos lleva a concluir que la falta de herramientas de evaluación del desempeño laboral causa una mala gestión del talento humano en la empresa y como resultado que los empleados no se sientan valorados y comprometidos con la empresa.

Recomendaciones

De acuerdo con las conclusiones obtenidas se presentan las siguientes recomendaciones que deja el proceso de investigación:

- ✓ Establecer un programa de retención de empleados que incluya incentivos y beneficios atractivos para los empleados actuales. Esto puede incluir programas de desarrollo, oportunidades de crecimiento y promoción, y un salario competitivo.
- ✓ Proporcionar capacitación y desarrollo a los empleados en todos los niveles de la organización para mejorar sus habilidades y conocimientos. Esto puede incluir programas de capacitación internos y externos, mentorías y tutorías, y oportunidades para asistir a conferencias y eventos relevantes.
- ✓ Revisar y mejorar los procesos de gestión del talento humano de la empresa, desde el reclutamiento y selección de personal hasta la evaluación del desempeño y la retroalimentación. Se deben establecer procedimientos claros y transparentes para estos procesos, con el fin de asegurar que se seleccione y evalúe a los candidatos adecuados para los puestos disponibles y que los empleados estén satisfechos con su trabajo y su entorno laboral.
- ✓ Revisar y ajustar los salarios y los incentivos de los empleados para asegurar que sean justos y competitivos en relación con los estándares del mercado. Esto puede incluir aumentos de salario basados en el desempeño, programas de bonificación y reconocimiento por el trabajo bien hecho. También se pueden implementar programas de bienestar para mejorar la calidad de vida de los empleados y fomentar su compromiso con la empresa.

Referencias

- Bizneo. (2022). *Evaluación del desempeño*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20es,%20el%20rendimiento%20de%20la%20plantilla.>
- Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (x de 2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Obtenido de <https://dokumen.tips/documents/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011pdf.html?page=146>
- Chiavenato, I. (2019). *Emprendedor inteligente*. Obtenido de <https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-capacitacion-segun-autores/>
- ESIC. (06 de 2022). *Business y Marketing School*. Obtenido de <https://www.esic.edu/rethink/management/que-es-el-reclutamiento-de-recursos-humanos#:~:text=Hablamos%20del%20reclutamiento%20de%20recursos,en%20un%20puesto%20de%20trabajo.>
- Esparragoza, A. (25 de 01 de 2022). *Administración de recursos humanos y talento humano*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>
- Euroinnova. (07 de 10 de 2022). *International Online Education*. Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-seleccion-de-personal-en-recursos-humanos>

Faesa. (09 de 01 de 2020). *RSM*. Obtenido de <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-talento>

Hellriegel. (2021). Obtenido de <https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-capacitacion-segun-autores/>

Kenjo. (2023). Obtenido de como el proceso sistemático para medir y evaluar, de la forma más objetiva posible, el trabajo de un empleado durante un período concreto y su contribución a los objetivos de la empresa.

Naranjo A, B. (01 de 02 de 2019). *El proceso de inducción de personal. Qué es, etapas y beneficios*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-de-induccion-de-personal>

Pérez. (13 de 07 de 2021). *Bolg people next*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Puchades. (2019). *Talento humano: definición, proceso y tendencias*. Obtenido de <https://www.hrider.net/cms/diccionario/gestion-del-talento>

Reyes B, I. (19 de 03 de 2020). *Geocities*. Obtenido de https://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html

Rico Ramírez , S. P. (05 de 12 de 2020). *Reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos*. Obtenido de Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

Serrano, V. (13 de 01 de 2023). *Datadec*. Obtenido de

<https://www.datadec.es/blog/motivacion-laboral-en-gestion-recursos-humanos>

Shilquigua Guamán, J. (2020). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO*

LABORAL DEL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA FONSECA. Obtenido de

<file:///C:/Users/User/OneDrive/Documentos/Materia%20titulacion%20Chancay/guia%20marco%20teorico%20y%20preguntas%20para%20estudio%20de%20caso.pdf>

Sum, & Coulter. (2015). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Ugarte Almeida, T., Yarlequé Mora , Y., & Fiallo Moncayo, D. (13 de 10 de 2015). *Revista*

Caribeña de Ciencias Sociales. Obtenido de

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2015/10/talento-humano.html>

Ureña Figueroa, S. (11 de 03 de 2013). *Eoi*. Obtenido de

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>

Anexos

Anexo 1 – Carta de autorización

"Automotriz Lara"

Babahoyo, 7 de marzo del 2023

Magister

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos "Automotriz Lara" de la ciudad de Vinces del cantón Vinces

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante José Fernando Chancay Gutiérrez de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: Gestión del talento humano en la "Automotriz Lara" del cantón Vinces durante el periodo 2022 el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente



Ing. William Rodolfo Lara Estrada

C. I. 120455562-5

Correo: williamlaraestrada@outlook.es

Celular: 0982858833

TALLER "AUTOMOTRIZ LARA"
VIA ANTONIO SOTOMAYOR Y SOLANO
VINCES - LOS RIOS

Anexo 2 -Ruc

RUC

1204555625001

Razón social

LARA ESTRADA WILLIAN RODOLFO

Estado contribuyente en el RUC

ACTIVO**Actividad económica principal**

MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE
VEHÍCULOS AUTOMOTORES: REPARACIÓN
MECÁNICA, ELÉCTRICA, SISTEMAS DE
INYECCIÓN ELÉCTRICOS.

Contribuyente fantasma

NO

Contribuyente con transacciones inexistentes

NO

| Tipo contribuyente | Régimen | Categoría | |
|--------------------------------|---------------------|------------------------|----------------------------|
| PERSONA NATURAL | RIMPE | EMPRENDEDOR | |
| Obligado a llevar contabilidad | Agente de retención | Contribuyente especial | |
| NO | NO | NO | |
| Fecha inicio actividades | Fecha actualización | Fecha cese actividades | Fecha reinicio actividades |
| 2007-04-19 | 2013-08-29 | | |

Anexo 3 – Análisis Compilatio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Gestión del Talento Humano en la Automotriz Lara del cantón Vinces periodo 2022. COMPILATIO

<https://www.avast.com/sig-email?utm_medium=email&utm_source=link&utm_campaign=sig-email&utm_content=webmail> Libre de virus. www.avast.com <https://www.avast.com/sig-email?utm_medium=email&utm_source=link&utm_campaign=sig-email&utm_content=webmail> <#DAB4FAD8-2DD7-40BB-A1B8-4E2AA1F9DFD2>

4% Similitudes
7% Texto entre comillas
1% similitudes entre com
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Gestión del Talento Humano en la Automotriz Lara del cantón Vinces periodo 2022. COMPILATIO.docx
ID del documento: 2af0552e0db25630ab797d9afc832f29f5e20986
Tamaño del documento original: 63,12 ko

Depositante: undefined JOSE FERNANDO CHANCAY GUTIERREZ
Fecha de depósito: 30/3/2023
Tipo de carga: email_submission
fecha de fin de análisis: 30/3/2023

Número de palabras: 5380
Número de caracteres: 34.827

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

| Nº | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|--|-------------|-------------|--|
| 1 | www.webscolar.com La Naturaleza de la Administración de Recursos Humanos ... https://www.webscolar.com/via-naturalera-de-la-administracion-de-recursos-humanos 5 fuentes similares | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (4 palabras) |
| 2 | Documento de otro usuario #5205 El documento proviene de otro grupo 1 fuente similar | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (3 palabras) |
| 3 | www.kenjo.io Guía de evaluación del desempeño laboral para RRHH Kenjo https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (2 palabras) |
| 4 | IMAGEN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ LARA UBICADO EN L... #3dc769 El documento proviene de mi biblioteca de referencias | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (2 palabras) |
| 5 | 1library.co Reclutamiento de Personas - FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA https://1library.co/articulo/reclutamiento-de-personas-fundamentacion-teorica.ynewx9jy | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (2 palabras) |

Fuentes con similitudes fortuitas

| Nº | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|-------------|--|
| 1 | www.webscolar.com Administración de los Recursos Humanos Webscolar https://www.webscolar.com/administracion-de-los-recursos-humanos#:~:text=Para la administraci3n... | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (3 palabras) |
| 2 | www.bizneo.com Evaluación del desempeño: qué es y cómo funciona https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/ | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (1 palabras) |
| 3 | www.studocu.com Funciones de la gestión de talento humano - Funciones de la G... https://www.studocu.com/ec/document/universidad-nacional-de-chimborazo/teoria-administrativa/fun... | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (1 palabras) |
| 4 | www.ucipfg.com https://www.ucipfg.com/repositorio/MAC/S/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion-de-los-r... | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (1 palabras) |
| 5 | www.studocu.com Taller talento humano, taller gerencia de talento humano - INT... https://www.studocu.com/co/document/universidad-cooperativa-de-colombia/gerencia-del-talento-hu... | < 1% | | Palabras idénticas : < 1% (1 palabras) |

Anexo 4 – Formulario de encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

CARRERA DE COMERCIO REDISEÑADA

FORMULARIO DE ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA EMPRESA

1. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la empresa?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

2. ¿Cuenta usted con los conocimientos necesarios para la realización de las actividades en su lugar de trabajo?

- Totalmente capacitado
- Muy capacitado
- Neutral
- Poco capacitado
- Nada capacitado

3. ¿En su opinión, como es el proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de la empresa?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Mala
- Pésima

4. ¿Está de acuerdo en que se evalué el desempeño laboral del personal de su empresa?

- | | |
|--------------------------|-----|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Me es indiferente | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

5. ¿Por la prestación de su servicio, cual es la remuneración que percibe de la empresa?

- | | |
|------------------------|-----|
| Muy por encima del SMV | () |
| Por encima del SMV | () |
| A la medida del SMV | () |
| Debajo del SMV | () |
| Muy por debajo del SMV | () |

6. ¿Cada que tiempo usted recibe recompensas o incentivos adicionales de la empresa por destacar en sus labores?

- | | |
|---------------------|-----|
| Cada mes | () |
| Una vez a la semana | () |
| Ocasionalmente | () |
| Casi nunca | () |
| Nunca | () |

¡GRACIAS POR SUS RESPUESTAS!