



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E**  
**INFORMÁTICA**  
**PROCESO DE TITULACIÓN**  
**ENERO – JUNIO 2017**  
**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE**  
**CARRERA**  
**PRUEBA PRÁCTICA**  
**INGENIERIA COMERCIAL**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA**  
**COMERCIAL**

**TEMA:**

**Gestión de Talento Humano y su Relación con la Motivación de la**  
**Empresa Indunegpro**

**EGRESADA:**

**Mirian Daniela Mariscal García**

**TUTORA:**

**Ing. Com. Lorena Muñoz Oviedo, MAE**

**AÑO 2017**

## INTRODUCCIÓN

Las empresas se encuentran formadas por diferentes tipos de personas que tienen una afinidad para poder conseguir con esfuerzo sus metas, el compromiso y la lealtad les ayuda a estas personas a cumplir con sus labores a ellos encomendadas, para de esta forma obtener un buen salario para el bienestar de ellos y su familia.

Para la incorporación de nuevas personas en una empresa, cumple un gran papel la gestión de talento humano, la cual prepara y capacita a este personal para que pueda cumplir con eficacia su trabajo. Esta gestión busca resaltar y destacar el trabajo de cada uno de los integrantes haciéndoles descubrir el potencial que tienen cada uno de ellos, el cual es el talento dentro de su puesto de trabajo. Entendiendo que al atraer a gente con un buen talento, es una prioridad que poseen las organizaciones.

Hace 20 años se inició con el bum de la gestión de talento humano la cual desde aquella época se la viene aplicando en casi todas las organizaciones, las cuales quieren cada día tener éxitos en su negocio, descubriendo en sus empleados los talentos que ellos tienen para aplicarlos en cada área de la empresa.

Así mismo cada una de las organizaciones que han empleado el talento humano, han logrado retener por más tiempo a su personal que al estar cambiando cada vez de personal, se toma más tiempo en que este conozca su área en donde se

va a desenvolver, de esta forma hay merma en el proceso de desarrollo de la empresa.

El presente trabajo tiene como objetivo observar la gestión de talento humano en la Empresa Indunegpro y su relación con la motivación de parte de los jefes a los trabajadores que laboran en la misma, para luego de realizar el estudio y de acuerdo a los resultados obtenidos, poder dar recomendaciones para que cada día la parte trabajadora se sienta a gusto dentro de la misma lo cual les lleve a entregar todo su potencial en beneficio del desarrollo de la empresa y así mismo ellos se vean beneficiados, siendo motivados por parte de sus jefes.

Cada día las exigencias son mayores para el personal administrativo de una empresa, lo cual muchas veces no son motivados, hace que los trabajadores no puedan dar lo mejor de ellos, la necesidad de una buena gestión de talento humano relacionada con la motivación hacia ellos.

El estudio de caso “Gestión de talento humano y su relación con la motivación de la empresa Indunegpro” está relacionado en la línea de investigación “gestión administrativa”, y su propósito es analizar cómo se ha desarrollado empresarialmente esta empresa, como las diferentes prácticas gerenciales han aportado para los momentos de crisis evidenciada en la motivación de su personal y puedan mejorar y se mantenga su trabajo.

La sistemática empleada es la cualitativa, donde hemos enmarcado en demostrar de una manera ordenada la gestión de talento humano y su relación con la motivación en la empresa Indunegpro, donde a partir de la observación del medio en el cual se despliega la información que se requiere para la debida demostración y poder así sacar conclusiones que admitan dar contestaciones a la indagación.

Este estudio trata de mejorar la motivación e integración del personal y se fomentará la productividad con un enfoque de empresa que permita a los trabajadores mejorar su calidad de vida e incrementar sus ingresos económicos.

## DESARROLLO

Previo al desarrollo del trabajo de investigación en la Empresa Indunegpro, se procedió a revisar la empresa cuenta con 100 empleados los cuales están divididos en 45 administradores y 55 obreros, también consta con 5 departamentos para una mejor distribución de los obreros a sus lugares de trabajo.

En la Empresa Indunegpro existe muchos desacuerdos al momento de enfrentar los nuevos desafíos; (Vanegas, C. 2012) resalta que “la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio además de impulsarlos a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer”.

De acuerdo a esto se puede decir que la Empresa Indunegpro es necesario la implementación de la gestión del talento humano a través de la cual sus trabajadores estarán al tanto del desempeño que deben mostrar dentro de ella.

Así mismo en la Empresa no hay una buena relación entre los directivos y sus trabajadores; (Chiavenato, I. 2012) indica que “la estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores, se refiere a una actividad que depende

menos de las jerarquías, órdenes, mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los empleados de la empresa su principal objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los obreros para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional”.

Se puede evidenciar la carencia de comunicación entre los jefes de la empresa y los trabajadores ya influye mucho en el desempeño de los mismos, que al no haber una buena comunicación, no hay un buen desenvolvimiento de los trabajadores por la falta de motivación dentro de la misma.

Existen trabajadores dentro de la empresa que muchas veces no muestran buenas actitudes debido a la falta de motivación; (Orellana, R. 2012) considera que “el talento humano es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad”.

Cuando hay una buena gestión del talento humano dentro de una empresa, los trabajadores mostrarán buenas actitudes, desarrollando sus habilidades, siendo motivados de parte de sus jefes a cumplir con las expectativas que tiene la organización.

La deficiente capacitación secuencial a los trabajadores, hace un efecto negativo en ellos al querer cumplir con alguna función en la cual no están preparados; según el autor (Koulopoulos, F. 2010) indica que “hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual”.

La necesidad de capacitaciones y charlas al personal de la Empresa Indunegpro, disminuye el desarrollo de su intelecto al no estar actualizados en sus conocimientos, por esto es necesario la innovación en cada una de las áreas dentro de la empresa, a través de capacitaciones para tener un personal altamente capacitado y con conocimientos actualizados.

La falta de flexibilidad es otro inconveniente en la Empresa Indunegpro, la cual no permite lograr en éxito total dentro de la misma; (Duque, A. 2012) el cual menciona que “el mundo de la empresa y el trabajo está lleno de retos y desafíos que influyen también en la gestión del talento. En sentido, tanto los profesionales de los departamentos de Recursos Humanos como los mandos intermedios deben tener la suficientemente flexibilidad para adaptarse a los nuevos desafíos, y más aún, estar preparado para enfrentarlos exitosamente”.

Cada una de las personas que se desenvuelven en el área del talento humano, las cuales deben aprender a entender a su personal, conocer sus diferentes

situaciones para de acuerdo a esto poder influenciar positivamente en ellos, logrando de esta manera cumplir de una forma exitosa, con los nuevos retos plasmados es la Empresa Indunegpro.

En la Empresa se piensa muchas veces que hay que estar al día son a nivel de tecnología, sin entender el gran papel que juega el talento humano; (Castro, B. 2014) enseña que “en estos días se ha venido la nueva época como es la Era del Talento, es decir, el tiempo en que el capital y la tecnología ya no son suficientes para que la empresa se mantenga vigente y sobreviva en el entorno globalizado de hoy, sino que ahora es indispensable contar con capacidad de innovación y talento”.

Es por esto que los gerentes y otras autoridades de la Empresa Indunegpro necesitan cada día estar innovando las capacidades del personal que labora dentro de ella, que al estar actualizados sólo en lo que se refiere a la tecnología se podrá ser hábiles en esta área, pero existe así mismo el talento humano de la empresa, el cual debe tener un buen desempeño para así cumplir con la demanda del mercado local e interlocal.

Algunos trabajadores dentro de la Empresa Indunegpro dicen no sentirse bien con los salarios que perciben, debido a que se esfuerzan en cada área en la que son asignados a cumplir una determinada función; (Saltos, A. 2011) explica que “los administradores de las empresas trabajan, se comprometen y se adaptan para que



los cambios mejoren, esto les implica tomar una serie de decisiones y de medidas, también se encargan que los pagos de salarios sean justo, y así mismo saben que la capacitación profesional de sus trabajadores es muy importante y continua”.

Según lo citado es necesario que los jefes de la Empresa se comprometan a establecer buenos salarios a sus trabajadores según el área en donde estos se desempeñan, que esto los motivará y comprometerá adaptarse con los cambios que vayan surgiendo en la Empresa; siendo capacitados continuamente.

No existe una buena coordinación entre los departamentos de la empresa, por ende no hay mucha afinidad entre sus trabajadores; (Duque, A. 2012) explica que “la organización es un sistema social diseñado para lograr metas y objetivos por medio del talento humano. En las organizaciones es importante que exista el proceso de planear, organizar, dirigir, controlar los esfuerzos de los miembros de la organización para alcanzar las metas establecidas, y el sistema de administración de los recursos humanos contribuye a que los empleados puedan desempeñar todas estas funciones, que esto no es un trabajo individual, sino que es un trabajo en equipo”.

Es necesario un buen desarrollo del departamento de talento humano en la Empresa Indunegpro, el cual es el encargado de la planificación, dirección y organización para verificar el trabajo de cada una de las personas que forman

parte de la misma. Al llevar a cabo un trabajo en equipo, se podrá lograr cumplir con las metas que tiene la empresa.

La falta de desarrollo del talento humano dentro de la Empresa hace que esta muchas veces se vea afectada por no poder desarrollar nuevas formas de trabajo que permitan el cumplimiento de lo asignado a sus trabajadores; (Chiavenato, I. 2012) da a conocer que “el verdadero tesoro que puede generar sostenibilidad y ventaja competitiva a la empresa es el talento humano. Bien lo expresa que el conocimiento es la información estructurada que tiene valor para una organización, llevando a nuevas formas de trabajo y de comunicación, las nuevas estructuras, tecnologías y las nuevas formas de interacción humana”.

Al manejar un buen talento humano dentro de la Empresa, esta podrá ser sostenible y sustentable. El conocimiento que tengan cada uno de sus trabajadores, los llevará a cada día buscar nuevas formas de trabajo y comunicación, implementando en ellas las nuevas tecnologías que motivan al personal a trabajar con entusiasmo.

La falta de motivación es otra de las desventajas de esta empresa, debido a esto se generan problemas con el personal que se desenvuelve dentro de ella.; el autor (Orellana, R. 2012) explica que “las organizaciones exitosas, saben conquistar y motivar a las personas para que ellas aprendan y apliquen sus conocimientos en la solución de los problemas y en la búsqueda de la innovación rumbo a la

excelencia”. La motivación del personal que labora dentro de la Empresa Indunegpro es muy necesaria, que esto ayudará a que los trabajadores cada día quieran aprender y puedan aplicar estos conocimientos en cada una de las áreas en las cuales ellos se desenvuelven.

Otro de los problemas de la falta de motivación es que en una misma área de la Empresa Indunegpro existen trabajadores que no presentan un buen rendimiento; (Muñoz, C. 2012) indica que “en el trabajo, podemos observar, que hay personas en el mismo puesto y con las mismas condiciones que tienen un mayor rendimiento que otras. Esto es debido a la motivación, por lo que las empresas se deben plantear por qué ocurre esto y que es lo que motiva a los trabajadores para obtener mejores resultados”.

La motivación juega un rol muy importante dentro de la Empresa, por esto es necesario cada día emplear ideas que motiven a los trabajadores a entregarse en ciento por ciento dentro de ella, de esta forma se verá beneficiada la empresa y la clase trabajadora.

Por no existir motivación en la Empresa Indunegpro, los trabajadores no pueden desarrollar sus habilidad para el cumplimiento de las tareas a ellos encomendadas; (Campbell, L. 2015) menciona que “la motivación es un mecanismo que influye a los individuos a conseguir sus metas u objetivos que todo empieza por la necesidad de la mente de los individuos, esta necesidad los

puede hacer sentir tanto insatisfecho como descontentos con la situación que se encuentren”.

Es necesario poder estar motivando a los trabajadores de la empresa Indunegpro, para que ellos se sientan satisfechos y de esta manera cumplir los objetivos trazados. Cuando el trabajador se siente insatisfecho, por más que sepa cómo hacer algo, no lo va hacer por falta de motivación.

En la Empresa Indunegpro no todos los trabajadores tienen el mismo rendimientos, según ellos dicen que es por falta de motivación (Fierro, E. 2012) indica que “en relación al trabajo podemos darnos cuentas que no todas las personas están en las mismas condiciones y rendimientos que otras esto pasa por la falta de motivación que existe de parte de los jefes a sus empleados”.

Se debe entender que la motivación cumple un papel importante en la productividad laboral. Por esto la empresa debe mantenerse motivando a sus trabajadores lo cual será un gran beneficio para ella y para sus trabajadores.

La empresa ha venido teniendo inconvenientes con sus trabajadores por la falta de cumplimiento de ellos, los cuales muchas veces faltan por problemas de diferente índole; (Páez, M. 2013) enseña que “la distinción más importante es que realmente el empleado tenga la conciencia de que el empoderamiento de su motivación viene de adentro, pero en esto también debe ayudar la empresa.

La empresa debe preocuparse por estimular a su plantilla laboral, pues cuando un individuo está feliz en su trabajo tiene menos ausencias por enfermedad, y durante el tiempo que está en su oficina, está realmente produciendo”.

Al momento de motivar a los empleados de la Empresa, estos se sienten más comprometidos con la empresa en la que laboran, así mismo a pesar de la situación que estén pasando, no ven ningún impedimento contar de cumplir en la empresa por la motivación recibida.

Esta Empresa Indunegpro carece de motivación laboral, lo cual no permite cumplir con los objetivos plasmados a sus trabajadores; (García, M. 2012) describe que “la empresa debe preocuparse por mantener motivada a sus trabajadores para así tener menos ausencia por enfermedad, de ahí que si los trabajadores se encuentran motivados están dispuestos a realizar su mejor esfuerzo para que las actividades a ellos encargadas salgan mejor. Se recomienda a los administradores de la empresa a mantener motivados a todos sus trabajadores para que su relación y su trabajo estén acorde a las necesidades de la empresa.

Los administradores de la Empresa Indunegpro deben mantener motivados a los trabajadores, para que ellos cada día puedan esforzarse más y más y de esta forma cumplir con las labores a ellos encomendadas. Al sentirse motivados, no habrá ningún impedimento para llegar a las metas propuestas y lograr el alcance de los objetivos planteados.

En la Empresa Indunegpro existen problema con el Departamento de Recursos Humanos por la carencia de conocimiento de su personal; (Caballero, J. 2012) afirma que “la gestión de talento humano es un enfoque de aplicación práctica y además es una de las herramientas estratégicas más importantes que tienen las empresas e instituciones, siendo un pilar fundamental para el desarrollo de los procesos las personas son responsables de ejecutar las actividades en las empresas”.

La gestión de talento humano dentro de una empresa es muy fundamental, esto ayuda a las personas que ejercen sus funciones en esta área a cada día poder desarrollar los procesos que se desarrollen dentro de una Empresa.

Al no haber un buen desempeño del talento humano dentro de la empresa Indunegpro, esta se verá afectada y no podrá cumplir con los objetivos propuestos; (Betancourt, A. 2011) describe que “el talento humano es el bien máspreciado de las empresas. De su correcta gestión depende, en gran medida, el éxito de cualquier organización. Una gestión, por otra parte, cada vez más compleja porque los continuos cambios derivados de un contexto socio económico cada vez más complejo influyen mucho en la concepción y organización del talento dentro de las empresas”.

Se debe dar un valor al talento humano de unja organización, de su correcta percepción dependerá el éxito de ella. Cada día se vienen dando cambios en el

manejo del talento humano a nivel social, cultural y económico; por esto cada día hay que ir implementando nuevas estrategias para lograr mantener un excelente talento humano en una empresa.

La falta de motivación en cuanto a premios o bonificaciones económicas no permiten un desarrollo total de los trabajadores dentro de la Empresa Indunegpro, lo cual no le permite muchas veces mejorar; (Tomalá, P. 2011) enseña que “para la Gestión de Talento Humano es muy importante su capital financiero y su cuerpo de trabajadores para cumplir con las actividades y estrategias de la empresas además de que siempre deben de tener una buena motivación y expectativas respecto al sistema de cada individuo como también se reconoce el conocimiento como talento o capital humano en las empresas a nivel mundial además plantea el incremento de respuestas y la innovación de sus estrategias”.

Es necesario saber manejar la parte financiera dentro de una empresa, al tener trabajadores contentos con sus salarios que perciben y bonos recibidos, estos se sentirán comprometidos a dar lo mejor de ellos para la empresa que laboran. Debido a esto se puede ir innovando y teniendo mejores resultados en cada área de la empresa.

En la empresa Indunegpro existe deficiencia de conocimientos del personal que maneja el recurso humano, al no conocerles de cerca, no sabrán las situaciones que estos viven a diario; (Santillán, N. 2014) expresa que “hablar de

administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción. La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles”.

Se debe conocer de manera general y específica sobre la administración de personas, cada día se vienen dando cambios en cada una de las áreas. Muchas veces al no manejar correctamente este tema, se pueden originar problemas con el personal que sirve dentro de una organización, y por ende esta se ve afectada.

Así mismo la falta de motivación dentro de la empresa Indunegro, disminuye el rendimiento de sus trabajadores; (Marquez, M. 2013) menciona que “la motivación en las personas depende de las interacciones o relaciones de los individuos en el lugar de trabajo que los rodea entre más motivación mejor será su rendimiento en su trabajo y en su vida personal”.

Es necesario cada vez motivar más y más a los trabajadores de una empresa, mientras más motivados se encuentren van a tener un mejor desenvolvimiento en sus funciones y darán lo mejor de ellos para que la empresa en la que laboran se vea beneficiada por su entrega.



Luego del análisis de las citas bibliográficas, se tomó la relación de lo manifestado por (Cuesta, J. 2010) en su texto de indagación con estudio de caso, la continuación metodológica es la siguiente:

\* Realizar el debido contacto con el gerente de la empresa para requerir los permisos pertinentes, en la cual se manifiesta mediante el dialogo para realizar la escritura del caso, dando a conocer el anteproyecto y requiriendo la correspondida autorización para el acceso a la información que se requerirá para su desarrollo.

\* Luego de haber sido concedido el permiso por la autoridad de la Empresa, se inició con la frecuencia de visitas a la empresa Indunegpro de acuerdo a los horarios establecidos, posterior a lo cual se realizaron las entrevistas con el personal que labora dentro de la empresa, y de esta forma se pudo desarrollar el trabajo de investigación dentro de ella. Cabe indicar que para las conferencias se elaboró una guía la cual se utilizó como herramienta para incrementar la información receptada, lo cual es un recurso indispensable en este trabajo.

\* Así mismo se pudo levantar como información que la empresa Indunegpro dió inicio a sus actividades comerciales hace varios años, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas a través de las nuevas oportunidades de trabajo, esta empresa se dedica a la construcción de viviendas, aceras y bordillos, perteneciente en su gran mayoría a los habitantes de la provincia de Manabí.

\* Esta empresa cuenta con 100 empleados los cuales están divididos en 45 administradores y 55 obreros, también consta con 5 departamentos para una mejor distribución de los obreros a sus lugares de trabajo.

\* Con la ejecución de este proyecto se logró mejorar la motivación del personal de la empresa Indunegpro. El principal objetivo fue mejorar la motivación del personal de la empresa permitiendo así un mejor desenvolvimiento y tranquilidad en el trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Luego de haber desarrollado el levantamiento de información y otras actividades, se concluye que es necesario incentivar la gestión del talento humano dentro de la Empresa Indunegpro y la motivación a sus trabajadores, para que cada uno de los ellos se sienta satisfecho y puedan dar lo mejor de ellos para la empresa.

Se indica que existe poca comunicación entre las autoridades de la Empresa y sus empleados. Además los colaboradores no están satisfechos por la escasez de capacitaciones que han recibido, necesitan ser capacitados en sus áreas de trabajo para poder trabajar con mayor eficacia.

Finalmente decir que existe una buena comunicación entre compañeros de áreas dentro de la Empresa Indunegpro; pero no entre los departamentos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Betancourt, A. (2011). El talento humano y las relaciones interpersonales
2. Caballero, J. (2012). Gestión de Talento Humano en una empresa
3. Campbell, L (2015). La motivación laboral.
4. Castro, B. (2014). La era del talento humano.
5. Cuesta. (2010). La Gestion de Talento Humano y del Conocimiento. Bogota.
6. Chiavenato, I. (2012). Gestion de Talento Humano y Motivación.
7. Duque. (2012). Los nuevos desafios dela administracion de talento humano.
8. Fierro, E. (2012). Motivacion laboral.
9. García, M. (2012). Motivaciones y sus características.
10. Koulopoulos, F. y. (2010). Definicion de Talento Humano o capital humano.
11. Marquez, M. (2013). La motivación dentro de una empresa.
12. Muñoz, C. (2012). Motivacion.
13. Orellan, R. J. (2012). Talento Humano como el principal Activo de la Organizacion.
14. Paez, M. (2013). Motivados para hacer bien las cosas.
15. Saltos, A. (2011). El éxito en la Administración de Empresas

16. Santillán, N. (2014). La administración del talento humano
17. Tomalá, P. (2011). Gestión de talento humano en una organización.
18. Vanegas, C. M. (2012). Definición de gestión de talento humano.

# ANEXO

## ENCUESTA DE LA EMPRESA INDUNEGPRO

1. ¿Cuáles son los procesos de crecimiento económico?

Alto Medio Bajo

2. ¿A través de que herramientas se puede mejorar la sustentabilidad ambiental?

Buena Mala Regular

3. ¿Mediante de que herramienta se puede determinar el control de equidad en la empresa?

Alto Medio Bajo

4. ¿Qué herramienta se determina para alcanzar el desarrollo del conocimiento?

Alto Medio Bajo

5. ¿Cuáles son las selecciones para alcanzar la selección de contenidos?

Buena Mala Regular

6. ¿Qué herramientas se necesita para implementar la participación de los empleados?

Buena Mala Regular

7. ¿Cómo se ve reflejado las metas en la empresa?

Alto Medio Bajo

8. ¿Cuáles son las herramientas para determinar las ventajas en la empresa?

Buena    Mala    Regular

9.      ¿Cuáles serán las definiciones para la adaptación de compromiso?

Alto    Medio    Bajo

10. ¿Cuáles son las diferencias definiciones operativas?

Buena    Mala    Regular

11. ¿Mediante que herramientas se pueden las definiciones instrumentales?

12. ¿Cuál será la intención permanente de la empresa?

13. ¿Cómo será el clima organizacional en una empresa?

14. ¿Qué tipos de procesos se aplica en los niveles de cumplimiento en la producción?



## ENTREVISTA DE LA EMPRESA INDUNEGPRO

1. ¿Con que frecuencia se realizan la supervisión de las funciones de la empresa?

Buena    Mala    Regular

2. ¿Mediante que herramientas se determina la planeación en la empresa?

Alto    Medio    Bajo

3. ¿Qué factores determinan la organización en la empresa?

Alto    Medio    Bajo

4. ¿A través de que herramientas se puede determinar la dirección que se emplean en la empresa?

Alto    Medio    Bajo

5. ¿Mediante que herramientas se puede determinar control que se aplica en la empresa?

Buena    Mala    Regular

6. ¿A través de que herramienta se mide el mejoramiento continuo de la empresa?

Alto    Medio    Bajo