



Universidad Estatal Península de Santa Elena

Facultad de Ciencias Agrarias

**Carrera Ingeniería en Administración de Empresas
Agropecuarias y Agronegocios**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL CENTRO
DE PRÁCTICAS UPSE - RÍO VERDE, CANTÓN SANTA
ELENA, 2018**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

**INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS Y
AGRONEGOCIOS**

Autor: Amparo Geoconda De La Cruz Tomalá

La Libertad, 2018



Universidad Estatal Península de Santa Elena

Facultad de Ciencias Agrarias

**Carrera Ingeniería en Administración de Empresas
Agropecuarias y Agronegocios**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL CENTRO
DE PRÁCTICAS UPSE - RÍO VERDE, CANTÓN SANTA
ELENA, 2018**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
Y AGRONEGOCIOS**

Autor: Amparo Geoconda De La Cruz Tomalá

Tutora: Ing. Mercedes Arzube Mayorga, M.Sc.

La Libertad, 2018

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Lenni Ramírez Flores, Mgt.

**DECANA DE LA FACULTAD
CIENCIAS AGRARIAS**

Ing. Juan Valladolid Ontaneda M.Sc

**DELEGADO DE LA DIRECTORA
DE CARRERA**

Ing. Clotilde Andrade Varela, M.Sc.

PROFESORA DEL ÀREA

Ing. Mercedes Arzube Mayorga, M.Sc.

PROFESORA TUTORA

Abg. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.

SECRETARIA GENERAL

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios todo poderoso, quien salvaguarda las acciones de mi vida, por permitirme culminar este proyecto hoy y no antes, porque solo él sabe cuándo y de qué manera es mejor para nosotros.

Es una bendición saber que Dios tiene el control absoluto de todo, que no hay obstáculos que pueda impedir en sus obras. Todo llega en el momento justo y él puso a cada uno de ustedes en el momento preciso y a la hora indicada.

También a mis compañeros que me brindaron su apoyo incondicional desde el primer día que ingrese a esta prestigiosa universidad a los docentes que me impartieron su conocimiento.

A mi tutora Ing. Mercedes Arzube, por su tiempo, exalto su trabajo, le agradezco con creces por ayudarme a lograr esta nueva meta.

A mi profesora de área Ing. Clotilde Andrade Varela por brindarme su apoyo, quien con sus sabias experiencias como docente me ha guiado en la elaboración de mi tesis.

El tiempo de Dios es perfecto.

Amparo De La Cruz

DEDICATORIA

A Dios.

Por permitirme llegar a este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mi bella madre Elena.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

A mí querido padre Kleber.

Por los ejemplos de perseverancia y lucha constante y sobre todo, por su infinito amor

A mis hermanas y mi bella sobrina

Quienes me han brindado motivación, apoyo e impulso para culminar mi carrera profesional.

Amparo De La Cruz

RESUMEN

Uno de los mayores problemas en los que inciden las empresas a nivel mundial es poder mejorar la productividad, mantenerse en el mercado local y proyectarse para ser una empresa exitosa; siendo el talento humano, el motor principal, siempre y cuando utilice sus capacidades y conocimientos de acuerdo a las nuevas necesidades que se presenten con la modernización y globalización del mundo empresarial. En función de lo mencionado, el objetivo primordial del presente estudio fue identificar mediante encuestas la gestión administrativa de la unidad de talento humano en el centro de prácticas UPSE – Río Verde. La sistemática manipulada en la presente investigación fue de carácter documental bibliográfico y de campo directo, además de entrevista y encuesta a los colaboradores de UPSE - Río Verde. Las técnicas utilizadas para conseguir los objetivos establecidos fueron de carácter inductivo, analítico y descriptivo. Los resultados obtenidos, permitieron identificar la presencia de indicadores que obstaculizan el progreso de las actividades; además estímulos económicos, capacitación y un salario acorde a sus funciones y responsabilidades, que a su vez ayudan al cumplimiento de los objetivos. De igual forma se determina que se labora con elementos, como el ambiente de trabajo, estabilidad laboral, y los beneficios que perciben los trabajadores por las labores que realizan en el centro de prácticas UPSE-Río Verde

ABSTRACT

One of the biggest problems in those companies at the global level is to improve productivity, stay in the local market and designed to be a successful company; being the human talent, main engine, as long as you use their skills and knowledge according to the new needs that arise with the modernization and globalization of the business world. Based on the above, the primary objective of this study was to identify through surveys the administrative management of the unit of human talent in the center of UPSE practices - Rio Verde. The systematic manipulated in the present investigation was of bibliographic and documentary character of direct field, in addition to interview and survey to the staff of UPSE - Rio Verde. The techniques used to achieve the objectives set out were of inductive character, analytical and descriptive. The results obtained made it possible to identify the presence of indicators that impede the progress of the activities; in addition to economic incentives, training, and a salary commensurate with their roles and responsibilities, which in turn help to the fulfilment of the objectives. In the same way it is determined that works with elements, such as the work environment, job stability, and the benefits that workers receive for the work carried out in the center of the Rio Verde-UPSE practices

**“EL CONTENIDO DEL PRESENTE TRABAJO DE TITULACIÓN ES DE MI
RESPONSABILIDAD; EL PATRIMONIO INTELECTUAL DEL MISMO
PERTENECE A LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA”**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	4
1.1.- Administración del talento humano.	4
1.2.- Gestión de talento humano.....	5
1.3.- Importancia del talento humano.....	6
1.4.- Elementos básicos del modelo de gestión del talento humano	7
1.5.- Objetivos básicos de la gestión de talento humano	7
1.6.- Función recursos humanos	8
1.7.- Planeación del recurso humano.....	9
1.7.1.- Plan estratégico de recursos humanos.....	10
1.7.2.- Rotación de personal	10
1.7.3.- Análisis y descripción de puesto.....	11
1.8.- Desarrollo humano.....	11
1.8.1.- Reclutamiento	11
1.8.2.- Fuentes de reclutamiento.....	12
1.9.- Selección	13
1.10.- Inducción	14
1.11.- Capacitación	15
1.12.- Propósito de la capacitación	16
1.13.- Desempeño Laboral	16
1.13.1.- Factores que intervienen en el desempeño laboral	16
1.13.2.- Características del desempeño laboral	17
CAPÍTULO 2. MATERIALES Y MÉTODOS	20
2.1.- Localización y ubicación de la investigación.....	20
2.2.- Materiales y equipos	20
2.2.1.- Materiales	20
2.2.2.- Equipos	21
2.3.- Metodología de la investigación.....	21
2.3.1.- Investigación documental bibliográfica.....	21
2.3.2.- Investigación de campo	21
2.4.- Métodos de la investigación	22
2.4.1.- Inductivo.....	22
2.4.2.- Analítico	22
2.4.3.- Estadística descriptiva.....	22
2.5.- Técnicas de investigación	23
2.5.1.- Entrevista	23

2.5.2.- Encuesta.....	23
CAPITULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
3.1.- Gestión administrativa en el centro de prácticas UPSE Río Verde.....	24
3.2.- Factores que inciden en el desempeño laboral del personal de campo.....	26
3.2.1.- Encuesta aplicada a seis trabajadores.....	26
3.2.2.- Planificación.....	27
3.2.3.- Reclutamiento y selección.....	28
3.2.4.- Contexto laboral.....	30
3.2.5.- Formación y desarrollo profesional.....	31
3.2.6.- Gestión de salida del talento humano.....	31
3.2.7.- Sistema de información y control.....	31
3.2.8.- Ambiente laboral.....	32
3.2.9.- Políticas de recompensas y motivación.....	33
3.2.10.- Beneficios sociales.....	34
3.2.11.- Sistema de información y control.....	36
3.3.-Costos de capacitación.....	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ubicación satelital de la comuna Rio verde	20
Figura 2: El centro de prácticas tiene misión y visión definida.....	26
Figura 3: El centro de prácticas elabora un plan operativo anual.	26
Figura 4: Planificación y presupuesto de actividades	27
Figura 5: Manejo de estrategias para medir las actividades realizadas.....	28
Figura 6: Ingreso de los trabajadores por selección de personal.....	28
Figura 7: Aplicación de cursos de inducción para nuevos trabajadores.	29
Figura 8: Información necesaria para el desarrollo de sus actividades.....	30

INDICE DE TABLA

Tabla 1.- Entrevista al administrador sobre la gestión del talento humano.....	25
Tabla 1.- Costo de capacitación.....	36

INDICE DE ANEXOS

Formato 1 A.- Encuesta a los trabajadores sobre la gestión administrativa.	
Formato 2 A.- Encuesta sobre desempeño laboral.	
Formato 3 A.- Entrevista al administrador del centro de prácticas de Río Verde.	
Figura 1 A.- Encuesta y entrevista al Administrador del centro de prácticas Río Verde	
Figura 2 A.- Encuesta a los trabajadores del centro de prácticas Río Verde	
Figura 3 A.- Ejecución de la encuesta en el centro de prácticas Río Verde	
Figura 4 A.- Oficina del centro de prácticas Río Verde	

INTRODUCCIÓN

A partir del siglo XXI todas las empresas en el mundo entero se propusieron crecer y desarrollarse por el hecho de vivir en un mercado globalizado, para conservar la calidad de los servicios que brindan. Ante esta situación, han optimizado los recursos adecuados, tales como el trabajo, sus procesos, los servicios, el sistema de comunicación e información y han creado un ambiente laboral oportuno, con talento humano altamente comprometido con la organización para poder cumplir de esta manera, con las metas programadas en la planificación (Reunión, CTSED, 2009).

En este sentido, todas las empresas están expuestas a los desafíos que demandan los nuevos modelos de supervivencia para lograr la estabilidad en el mercado y estar acorde con las nuevas necesidades de las organizaciones más competitivas. Por tal razón, se hace indispensable desarrollar e impulsar una profunda orientación al trabajo productivo, con los mismos o superiores niveles de calidad que exige el mercado nacional e internacional. De esta manera, la gestión de talento humano se convierte en el gestor fundamental del crecimiento y desarrollo empresarial; estimándose con un valor relevante dentro del crecimiento corporativo para poder lograr la competitividad en el mercado (Arrobo, 2013).

Una buena administración en toda empresa, es de suma importancia, para que la empresa pueda logra aumentar productividad, mantenerse el mercado local y proyectarse hacia afuera. Siendo el talento humano, el principal motor que mueve a una empresa, siempre y cuando la capacitación que se le otorgue; actualice sus conocimientos de acuerdo a las nuevas necesidades o estándares que se vayan presentando con la modernización y globalización del mundo empresarial.

De acuerdo a Cevallos-Sánchez (2013), quien señala que “En nuestro país la gestión del talento humano cada día gana mayor interés, en muchas empresas existen políticas de perfeccionamiento del capital humano, así como mejorar la productividad, adaptándose modelos de gestión da calidad de conformidad a la realidad local”.

Por lo antes mencionado, las empresas del sector, comercializadoras y exportadoras; para conseguir mantenerse en el mercado, exigen planificación y gestión de su talento

humano, con la finalidad de ser competitivos y para lograrlo, deben capacitar de manera permanente a su personal y cumplir con las obligaciones patronales, para lograr la misión y visión empresarial

Las empresas pequeñas, medianas o grandes, debe estar involucrada en continuas revisiones y evaluaciones sobre las actividades que realiza; por ende, es necesario estar atento a los nuevos paradigmas de gestión humana, por lo que es vital estar al día con los actuales sistemas de gestión de talento humano.

En el caso del centro de prácticas UPSE – Río Verde, donde se realizó la investigación, tiene en sus actividades agropecuarias más de 10 años y posiblemente hasta la fecha, no se ha realizado un diagnóstico de gestión del talento humano con el personal que presta sus servicios en dicho centro. Por tal razón, se considera necesario demostrar cómo está influyendo el actual sistema en el desempeño laboral de los colaboradores y a su vez recopilar información en lo que respecta a la realidad laboral y realizar los correctivos precisos en la administración.

Problema de la investigación

¿Cómo incide la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de prácticas UPSE - Río Verde?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral en el centro de prácticas UPSE – Río Verde.

Objetivos Específicos

- Identificar mediante encuestas la gestión administrativa de la unidad de talento humano en el centro de prácticas UPSE – Río Verde.
- Determinar los factores que inciden de manera eficiente e ineficiente en el desempeño laboral del personal.
- Establecer el costo de capacitación en función de los resultados deficientes de la gestión de talento humano

Hipótesis

La gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de prácticas UPSE – Río Verde.

CAPÍTULO 1. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

1.1.- Administración del talento humano.

Chiavenato (2009), menciona que es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas. Es necesaria una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes. De este modo, el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas. Su utilización plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora.

Según Dessler (2009), detalla que la gestión del talento humano es idear, constituir, integrar, direccionar y vigilar las metodologías que inicien un mejor trabajo por parte de los colaboradores, proporcionando el cumplimiento de las metas de la entidad, para logra su permanencia en esta actividad.

Indica el mismo autor que las políticas y las prácticas que se requieren para cumplir los aspectos relativos “personal” o los recursos humanos, que competen a un puesto de la organización e incluye el reclutamiento, la selección la capacitación las recompensas y la evaluación.

Los buenos resultados de productividad en el desempeño laboral, se lo consigue con la entrega y responsabilidad de cada uno de los colaboradores de la empresa; lo cual se logra con capacitaciones y talleres que mejoren las actitudes y aptitudes de los trabajadores que hacen que desempeñe o realice bien su trabajo. Es la calidad del trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesaria la inversión en la educación y entrenamiento de la mano de obra para lograr los objetivos corporativos. (Vallejo, 2016).

La gerencia del equipo de trabajo, es un elemento indispensable para una empresa que pretende tecnificar y perfeccionar al talento humano que esté capacitado e interesado en mejorar sus habilidades y ganar experiencia; con el propósito de ampliar un

sistema organizacional acorde a las exigencias del desenvolvimiento laboral del mundo (Munch, 2010).

1.2.- Gestión de talento humano

Arrobo (2013), menciona que, en las prácticas, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar. El uso adecuado de los recursos de una empresa, el talento humano, no solo representa el esfuerzo o la actividad humana de un grupo de individuos, sino también debe considerarse los factores representativos de estos individuos, al realizar una actividad, tales como conocimientos, experiencias, motivación, intereses vacacionales, actitudes, aptitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otros.

Vallejo (2016), manifiesta que la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Las empresas necesitan aprender a:

- Desprenderse del temor que produce lo desconocido
- Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente.
- Innovar constantemente.
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro.
- Entender el negocio, la misión, la visión de la empresa.

La gestión de personal: es el conjunto de funciones y tareas encaminadas a que los recursos humanos funcionen de forma eficiente, incrementando la productividad de los mismos y por lo tanto generando valor añadido a la empresa (selección, formación, evaluación del personal, (Tejedo, 2009)

La gestión del talento determina la supervivencia de las organizaciones en una economía global y deficitaria en oferta laboral técnica. La retención de los empleados debe ser una prioridad y debe llevarse a cabo desde el departamento de recursos humanos y desde la organización en general. Las razones por las que el empleado

decide permanecer en su empresa y no marcharse a la competencia, son mayoritariamente factores psicológicos o de recompensa social, y son preferidos antes que las recompensas monetarias. (Castillo, 2012)

1.3.- Importancia del talento humano

Rodríguez M. (2012), manifiesta que el proceso de selección es muy importante porque permite identificar a los trabajadores más productivos, debiendo pasar por algunos filtros hasta encontrar al candidato calificado que cubra las necesidades de la empresa. Por lo general este proceso empieza con una entrevista preliminar, constituye el primer contacto con la empresa donde obtienen la primera calificación, seguido de la revisión de solicitudes y currículum; luego pasan por la prueba, entrevista, verificación de referencias cumplido estas etapas y de acuerdo a la calificación que haya obtenido el individuo la empresa toma la decisión de contratarlo, siguiendo con la penúltima etapa que es un examen físico dependiendo del puesto que va a cubrir.

Según Alles (2007), la gestión del recurso humano es el pilar fundamental para el buen funcionamiento de cada uno de los departamentos organizacionales de la empresa, por tal motivo, se debe estar innovando con las estrategias técnicas ejecutadas en el labor diario de la empresa, logrando identificar los componentes de: escoger al individuo erróneo, talento humano descontento y la escasez de formación, por parte de las empresas, por ellas las interesados en lograr un buen proceso administrativo.

Cada individuo posee actitudes y aptitudes que hacen del ser humano, un recurso primordial para la ejecución de una actividad en una organización, lo que le hace ser incomparable de los demás capitales que se necesitan para iniciar un proceso productivo; por tal motivo, se requiere una óptima gestión del talento humano y del patrimonio disponible; con lo que se reflejará un aumento de la productividad en todas las actividades. Además, se debe considerar el factor tecnológico, el cual se debe incluir en las diferentes capacitaciones, que son fuentes innovadoras en el proceso (Munch, 2010).

1.4.- Elementos básicos del modelo de gestión del talento humano

Los componentes importantes del piloto de la gerencia del equipo de trabajo son: el talento humano, la tecnología, la corporación, las metodologías y los dominados, que favorecen a la eficiencia de las deducciones organizacionales de la empresa (Correa *et al.* 2008)

Según Rodríguez (2004), se debe establecer un sistema de registros de los diseños de la administración del equipo de trabajo que se implementa en la empresa, el mismo que se debe realizar de acuerdo a tres factores más importante de la gestión de talento humano como: el lugar de trabajo, el entorno organizativo, y el individuo responsable del trabajo.

1.5.- Objetivos básicos de la gestión de talento humano

Vallejo (2016), indica que los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión
- Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas
- Incrementar la satisfacción en el trabajo
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar y generar cambios
- Mantener políticas éticas y de transparencia
- Diseñar el trabajo individual y en equipo
- Recompensar a los talentos
- Evaluar su desempeño

Manifiesta Reyes (2015), que los objetivos de los recursos humanos deben contribuir con que la empresa produzca más y sea mejor en fiel cumplimiento.

a) Objetivos específicos.

Existen 4 objetivos específicos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente de los recursos humanos.

- Atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias de la empresa u organización.
- Retener a los empleados deseables.
- Motivar a los empleados para que estos adquirieran un compromiso con la empresa y se involucren en ella.
- Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la empresa.

b) Objetivos implícitos.

Existen 3 tipos de objetivos implícitos relacionados con los recursos humanos

- Mejora de la productividad
- Mejora de la calidad de vida en el trabajo
- El cumplimiento de la normativa.

Chiavenato (2009), menciona que la gestión de talento humano tiene como objetivo introducir, conservar y desarrollar un contingente de individuos con habilidades, motivación y bienestar para alcanzar los objetivos de la empresa, al igual que lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas.

1.6.- Función recursos humanos

Cipriano (2014), define que la función de recursos humanos en una empresa es la base para que las otras áreas funcionales cuenten y mantengan el factor humano efectivo para lograr los propósitos de la organización. El proceso para integrar el recurso humano a la empresa es determinante, teniendo como base la planeación de los mismos. La función de recursos humanos consiste en planear, organizar, dirigir y controlar el factor humano para lograr en forma efectiva los objetivos fijados.

Tejedo (2009), da a conocer que la función del recurso humano consiste en proporcionar a la empresa el personal necesario para que realice su actividad con eficiencia. Lo debe hacerse en:

- En cuanto al número de trabajadores necesarios en cada momento.
- En cuanto a la personalidad, experiencia y formación que se necesite en cada puesto.

1.7.- Planeación del recurso humano.

Expresa González (2014), que es un proceso organizacional para determinar en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que serán necesarios, lo que permite al departamento de personal planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación, entre otras.

Según Bravo (2012), la planificación de personal compone a un conjunto de medidas en forma sistemática vinculadas al estudio de antecedentes, afines al personal, programas y las previsiones de la organización. Obteniendo determinar las necesidades humanas de una empresa de forma cualitativa, cuantitativa y referente al su costo.

La planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de ésta y hacia fuera. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización. (Caldera, 2014)

Plantea Rojas (2011), la planeación es la etapa que forma parte del proceso administrativo mediante la cual se establecen directrices, se definen estrategias y se seleccionan alternativas y cursos de acción, en función de objetivos y metas generales económicas, sociales y políticas; tomando en consideración la disponibilidad de recursos reales y potenciales que permitan establecer un marco de referencia necesario para concretar programas y acciones específicas en tiempo y espacio, logrando una predicción lo más probable del futuro para generar planes que puedan garantizar el éxito.

1.7.1.- Plan estratégico de recursos humanos

Rojas (2011), indica que el plan estratégico es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. De hecho, el concepto de estrategia y el de planeación están ligados indisolublemente, pues tanto el uno como el otro designan una secuencia de acciones ordenadas en el tiempo, de tal forma que se puede alcanzar uno o varios objetivos

El plan estratégico es un documento cuya elaboración nos obligará a plantearnos dudas acerca de nuestra organización, de nuestra forma de hacer las cosas y a marcarnos una estrategia en función de nuestro posicionamiento actual y del deseado, es la tarjeta de presentación de la idea del emprendedor frente a todos los grupos con los que la empresa pretende entablar relaciones: accionistas, entidades financieras, trabajadores, clientes, proveedores, etc. Por ello, el emprendedor debe recoger en el plan estratégico toda la información relativa a la puesta en marcha del negocio (Bravo 2012).

1.7.2.- Rotación de personal

Manifiesta Rubió (2016), que este sistema consiste en el entrenamiento mediante el acopio de experiencias por un sistemático cambio de puesto de trabajo que permitirá, en un tiempo determinado, adquirir una visión de las diferentes y múltiples tareas que se dan en la empresa o en diferentes departamentos. El paso por diferentes actividades con responsabilidades sirve para al empleado una perspectiva diferente, más global, entre las mismas.

Facilita la comunicación entre los conflictos de intereses. Para acceder a determinados puestos de responsabilidad se requiere un perfil con experiencia y conocimientos diversos. El profesional que ha transitado por diferentes funciones y departamentos de la empresa dispone de una mayor capacidad para entender las consecuencias de las decisiones que afectan a esas áreas diversas y conocer las interrelaciones diferentes departamentos.

1.7.3.- Análisis y descripción de puesto

El análisis y descripción de puestos de trabajo facilita un conocimiento respecto a la utilidad de los mismos para compañía y especificación, definición del perfil profesional requerido para realizar actividades que precisa cada puesto. De la información anterior saldrá el profesiograma que traduce las especificaciones en términos graduados, es decir los valores (mínimos y máximos) de los requisitos que deben darse en la persona que ocupe el puesto. (Rubió, 2016)

Carrasco (2009), plantea que es la metodología básica y fundamental que contribuye a hacer realidad cualquier proyecto de la organización, es una herramienta que diseña y ordena el proceso de la actividad organizativa de la empresa, y esto es lo que hace el análisis de puesto de trabajo, a través de una descripción sistematizada de lo que hace el conjunto de trabajadores de una empresa,

1.8.- Desarrollo humano

1.8.1.- Reclutamiento

Según Castillo (2012), el reclutamiento de personal es el proceso de búsqueda y atracción de los solicitantes de empleo que cumplen los requisitos establecidos para los cargos vacantes. El propósito de la función de reclutamiento es entregar oportunamente una cantidad adecuada de candidatos para facilitar la selección. Esta es una de las formas concretas de ayuda que puede prestar la división de personal a los directivos de la empresa.

El proceso de reclutamiento es la técnica orientada a proveer de talento humano a la empresa u organización en el momento adecuado, cuando se requiere de personas que ocupen un puesto de nueva creación, puesto vacante por despido o reubicación de puesto por tiempo determinado (Grados, 2013)

Afirma Guerrero et al. (2014), que el reclutamiento es útil, porque brinda información sobre las características del futuro empleado, a partir de las cuales se toma la decisión de contratarlo o no, con base en su perfil; para lograr la mayor eficacia es preciso convocar a un número suficiente de candidatos, para así abastecer el proceso de selección.

1.8.2.- Fuentes de reclutamiento

Conrado (2012), indica que la fuente de reclutamiento es el sitio específico del mercado laboral en donde la empresa encuentra las personas interesadas en vincularse laboralmente a ella, para obtener el número requerido de candidatos idóneos para un cargo vacante, el reclutador debe explorar las fuentes adecuadas de acuerdo con los recursos y políticas de la empresa.

Las fuentes de reclutamiento más utilizadas por diferentes organizaciones.

- Los sindicatos.
- El propio personal.
- Las agencias de empleo.
- Las organizaciones educativas.
- Las organizaciones comunitarias.
- Las asociaciones profesionales.
- Empresas de servicios temporales.
- El archivo de solicitudes.

Grados (2013), plantea que existen dos tipos de fuentes reclutamiento, ambas de gran interés para el reclutador, las más usuales son:

a.- Reclutamiento interno

Denominadas aquellas fuentes que, sin necesidad de requerir a personas o lugares fuera de la organización, proporcionan el personal requerido en el momento oportuno.

En la empresa se encuentran las siguientes:

- Archivos o carteras de personal
- Sindicatos
- Promoción interna
- Familiares y recomendados

b.- Reclutamiento externo

Aquellas que el reclutador puede acudir, de acuerdo a las características requeridas en lo referente al aspecto profesional, educativo o técnico que son totalmente ajenas a la empresa. Entre las más importante se encuentran:

- Ferias de empleo gobierno
- Escuelas y universidades
- Agencias de colocación
- Grupos de intercambios
- Asociaciones profesionales
- Familiares y amigos

1.9.- Selección

Según Gan et al (2012), denominamos selección de personal al proceso mediante el cual se elige a la persona entre un grupo de candidatos más adecuada para realizar un determinado tipo de trabajo. Ambos protagonistas, organización y candidato o candidata, tienen sus criterios, características y objetivos. Para que el proceso de selección sea lo más óptimo posible debemos asegurar que dichos rasgos sean compatibles. Hablar de selección requiere tener en cuenta al mercado laboral, contexto donde opera la oferta y la demanda.

Munch (2010), considera que la selección de personal es un proceso de fases y técnicas conjuntas, mediante las cuales son realizadas para elegir al empleado idóneo de acuerdo al requerimiento de la empresa. El mismo autor, establece que para ser válido y objetivo la selección, se debe efectuar las siguientes etapas: Recepción preliminar de datos, elaboración de solicitud de empleo, entrevista inicial, aplicación de pruebas de conocimientos, entrevista profunda, aplicación de pruebas psicométricas y de personalidad, entrevista de selección, encuesta socioeconómica, examen médico y contratación.

La selección es el proceso de selección casi se da de manera simultánea al de reclutamiento del personal. Este proceso se lleva a cabo en las siguientes etapas, que en ocasiones varían de una empresa a otra. (Guerrero et al., 2014).

- Solicitud de empleo
- Datos generales
- Empleos anteriores
- Entrevista
- Educación
- Examen Psicométrico
- Examen de trabajo
- Examen Socioeconómico

Según Rivero (2008), el proceso de selección es, ante todo, un proceso de toma de decisiones, de elección entre candidatos suministrados por el reclutamiento, de seleccionar aquel que en principio tiene mayores probabilidades de desempeñar de forma eficaz el puesto de trabajo atendiendo a la capacitación y a los conocimientos presentados. Pero por ello, el proceso de selección es también un proceso de predicción sobre el comportamiento y el desempeño futuro de los candidatos en el puesto de trabajo, que permite a la empresa evacuarlos respecto a estos factores y compararlos con otros aspirantes para tomar decisión de su contratación o no.

La selección de personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de GRH derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecúe a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica. Según (Cuesta, 2010)

1.10.- Inducción

El proceso de inducción de los nuevos colaboradores, no es otra cosa que la socialización del nuevo empleado con la empresa, con su nuevo lugar de trabajo; así mismo la socialización con sus nuevos compañeros de equipo laboral. Además, el gerente del departamento de talento humano deberá dar a conocer la información

adecuada que ayude al nuevo empleado a desenvolverse con mayor normalidad en su nuevo trabajo. (Orozco, 2001)

Guerrero et al. (2014), plantea que la inducción puede considerarse como un proceso de entrenamiento a corto plazo, que tiene como principal finalidad que el individuo conozca las principales funciones que realizara en su puesto, el lugar donde realizara dichas actividades, a sus compañeros de trabajo, y en general, lo que se espera de él.

La inducción es el proceso por el cual los recién llegados aprenden los valores y las normas de la organización y asimilan las conductas necesarias para realizar bien su trabajo. Como resultado de las experiencias de inducción, los miembros incorporan los valores y las normas de la organización y se comportan en concordancia no solo porque piensan que deben hacerlo, sino porque piensan que los valores y normas describen la manera correcta y propia de conducirse (Jones et al., 2010)

1.11.- Capacitación

Se define a la capacitación como elemento formativo de la empresa y proceso continuo y sistemático de la organización, apoyo imprescindible para lograr un mejoramiento constante de los resultados, además como facilitador del cambio y crecimiento individual al mismo tiempo del desarrollo solido de la empresa (Siliceo, 2004)

Guerrero et al. (2014), afirma que la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo.

La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor la mejor manera de colocar el producto de la empresa o incluso a un nuevo supervisor el método idóneo para entrevistar y evaluar a los empleados.

1.12.- Propósito de la capacitación

Silíceo (2004), menciona que la capacitación es un proceso que cumple un papel muy importante en la organización por lo que se puede citar varios los propósitos:

- Establecer, enseñar, fortalecer, conservar y formalizar responsabilidades a los colaboradores de una empresa.
- Especificar y socializar nuevas permutaciones en la organización.
- Aumentar la productividad en el proceso productivo.
- Solucionar nuevos inconvenientes.
- Instruir para futuras promociones
- Socialización del nuevo personal con la empresa.
- Fortalecer las actitudes y aptitudes de los colaboradores de la empresa.

1.13.- Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como: la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad. El análisis es para cada empleado y se lo ejecuta de forma individual. Según (Hernández, 2008)

Dessler (2001), menciona, que el desempeño laboral, es claramente definida como un proceso a través del cual la empresa, compañía o asociación, fija al trabajador para el alcance de metas, así como también la orientación que esta ofrezca para una mejor productividad en el trabajo asignado para al final distribuirle la recompensa merecida.

1.13.1.- Factores que intervienen en el desempeño laboral

Quintero (2008), menciona que las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Según Pedraza et al. (2010), los factores que influyen en el desempeño están relacionados con la personalidad como también con la inteligencia, por lo que se detalla los siguientes:

- Motivación
- Adecuación y el ambiente de trabajo
- Fijación de objetivos.
- Reconocimiento del trabajo
- La participación del empleado
- La formación del desarrollo profesional

1.13.2- Características del desempeño laboral

Andrade (2015), indica que las características de lo que es desempeño laboral pertenecen al conocimiento, la capacidad, la habilidad que se espera un individuo aplique y pueda demostrar en el trabajo realizado, de acuerdo a esto las características son las siguientes:

- Adaptabilidad
- Iniciativa
- Comunicación
- Conocimiento
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de talentos

1.14.- Manual de funciones

Ordoñez (2012), indica que el manual es un instrumento de trabajo que contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla cada funcionario en sus actividades cotidianas y será elaborado técnicamente basado en los respectivos procedimientos, sistemas, normas y que resumen el establecimiento de guías y orientaciones para desarrollar las rutinas o labores cotidianas.

Nieto (2013), manifiesta que en él se encuentra registrada y transmitida sin distorsión la información básica referente al funcionamiento de todas las unidades

administrativas, facilita las labores de auditoria, la evaluación y control interno y su vigilancia, la conciencia en los empleados y en sus jefes de que el trabajo se está realizando o no adecuadamente. El manual es un instrumento en el cual se registran todas las actividades realizadas en una organización, es elaborado técnicamente basado en normas alineadas al desarrollo de labores cotidianas, además, permite vigilar si cada trabajo se está efectuando de acuerdo a lo requerido.

1.14.1.- Importancia de los manuales

Ordoñez (2012), señala que el manual es considerado uno de los elementos más eficaces para la toma de decisiones en la administración, ya que facilitan el aprendizaje y proporcionan la orientación precisa que requiere la acción humana en cada unidad administrativa que conforma la empresa, fundamentalmente a nivel operativo o de ejecución, pues son una fuente de información que trata de orientar y mejorar los esfuerzos de sus integrantes para lograr la adecuada realización de las actividades que se le han encomendado.

Rodríguez (2002), indica que los manuales administrativos son medios valiosos para la comunicación que permiten registrar y tramitar la información, respecto a la organización y operación de un organismo social.

1.14.2.- Manual de procesos administrativos

Palma (2009), indica que un manual de funciones es el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, o de dos o más de ellas. El manual incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando su responsabilidad y participación.

Ordoñez (2012), afirma que la importancia, cobertura y volumen de las operaciones de trabajo, al igual que el incremento de personal, la adopción de técnicas modernas y la complejidad de las estructuras administrativas, ha exigido la elaboración de manuales en las instituciones públicas, con el fin de que estas establezcan claramente sus medios de comunicación, coordinación, procedimientos, organización y capacitación que consideren necesarios para el mejor desempeño de sus labores.

Nieto (2013), enfatiza en que el manual dentro de la administración es de gran importancia ya que es un instrumento que contiene un conjunto de normas y tareas que desarrolla cada individuo en sus actividades cotidianas, además, es una guía para todo el personal que labora dentro de una organización con el propósito de lograr los objetivos de una manera eficiente y eficaz, los manuales deben ser elaborados técnicamente basados en los respectivos procedimientos.

CAPÍTULO 2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1.- Localización y ubicación de la investigación

La investigación de campo fue efectuada mediante visitas al centro de prácticas UPSE – Río Verde de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ubicado en la comuna Río Verde, parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena, situada en el km 29 de vía Santa Elena–Guayaquil. Las coordenadas geográficas son: latitud sur 2° 15' 45", longitud oeste 80° 40' 17" y con una altitud de 25 msnm.

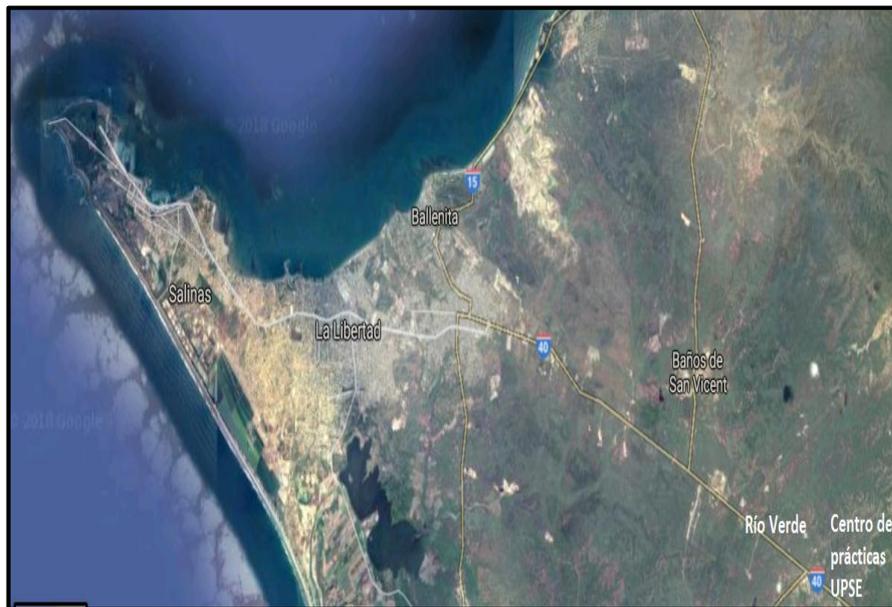


Figura 1: Ubicación satelital de la comuna Río Verde
Fuente: Google map (2007)

2.2.- Materiales y equipos

2.2.1.- Materiales

- Hojas de papel
- Cuaderno
- Esfero
- Carpeta
- Entrevista
- Encuestas

2.2.2.- Equipos

- Computadora
- Impresora
- Cámara fotográfica
- Teléfono celular

2.3.- Metodología de la investigación

El presente trabajo se fundamenta en una investigación documental bibliográfica y de campo, además de entrevista y encuestas a los empleados del centro de prácticas UPSE – Río Verde.

2.3.1.- Investigación documental bibliográfica

La investigación documental como parte esencial de un proceso de investigación científica, puede definirse como una estrategia de la que se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos donde se indaga, interpreta, presenta datos e información sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, métodos e instrumentos que tiene como finalidad obtener resultados que pueden ser base para el desarrollo de la creación científica. (Martinez, 2002)

Se buscó información teórica referida a la gestión del talento humano en las empresas públicas y privadas, mediante consultas en libros, revistas, folletos, tesis, artículos, expedientes, entre otros.

2.3.2.- Investigación de campo

La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (Emir, 2013).

Se basa en un tipo de investigación, en la cual el investigador acude directamente al ámbito en donde se desarrolla o produce el fenómeno, a fin de hacer una

aproximación de tipo exploratoria, en donde trata de explicar y describir los elementos o características vistas a simple vista, con el objetivo de identificar algún tipo de patrón que ayude a su estudio a realizar predicciones con respecto al comportamiento del objeto de estudio. (Soto, 2016)

Se efectuó en el centro de prácticas UPSE - Río Verde, desarrollando un formato tipo entrevista para el administrador y encuesta para los trabajadores. Mediante el proceso se obtuvo información real sobre el manejo actual de la gestión del talento humano en la empresa.

2.4.- Métodos de la investigación

2.4.1.- Inductivo

Se utilizó este método de investigación por ser el más idóneo para el presente tema, ya que se contó con tres pasos fundamentales: la observación de los hechos para su registro; el estudio y la clasificación de los mismos; la desviación inductiva, permitiendo llegar a una generalización del comportamiento de los trabajadores.

Mediante este método se logró obtener un análisis general del talento humano del centro de prácticas UPSE - Río Verde, por medio de entrevista y recolección de los datos, permitiendo analizar los resultados obtenidos.

2.4.2.- Analítico

Este método se basó en el diagnóstico de la situación actual para poder observar las causas, la naturaleza y los efectos. Los resultados permitieron el logro de los objetivos planteados en la investigación, al mismo tiempo que, nos permitió llegar a conclusiones y recomendaciones.

2.4.3.- Estadística descriptiva

El propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto

de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia-- describir lo que se investiga. (Ibarra, 2011)

En el presente trabajo de titulación se aplicó estadística descriptiva en el estudio, descripción y análisis de los datos obtenidos referentes a las entrevistas y encuestas que se realizaron a los trabajadores, con la finalidad de ordenar y tratar la información para lograr la interpretación conveniente, rápida y eficaz, mediante un resumen de resultados en tablas de distribución de frecuencias con sus oportunas.

2.5.- Técnicas de investigación

Las técnicas que se aplicó fueron la entrevista y la encuesta:

2.5.1.- Entrevista

Se realizó la entrevista al administrador del centro de prácticas UPSE – Río Verde, para tal efecto se estructuró un formulario de preguntas abiertas para conocer sobre la gestión administrativa del talento humano de la misma.

2.5.2.- Encuesta

Díaz (2014), expresa que la encuesta es una técnica de recolección de información que se aplica a los involucrados dentro del proyecto investigativo. Es una de las más utilizadas, se fundamenta en un cuestionario formal de preguntas preparadas con el fin de obtener información oportuna para el respectivo análisis orientado a plantear alternativas de solución.

Las encuestas fueron estructuradas con un cuestionario de preguntas claras, concisas y precisas, para lograr conocer cómo se desarrolla la gestión administrativa del talento humano en el centro de prácticas UPSE - Río Verde.

CAPITULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se muestra los resultados obtenidos en la investigación, mediante la recopilación, procesamiento y análisis estadístico de los datos obtenidos de la entrevista y las encuestas, ejecutadas al administrador y trabajadores del centro de prácticas UPSE – Río Verde.

Las encuestas; fueron tabulados en tablas de distribución de frecuencias, con la finalidad de lograr datos cuantitativos para cada una de las interrogantes expresadas, resaltando que la información que se muestra es específica, ventajosa y notable para la toma de decisiones eficaces en el centro de prácticas UPSE - Río Verde.

3.1.- Gestión administrativa en el centro de prácticas UPSE Río Verde.

Iniciando con el proceso del trabajo investigativo se analizan las deducciones recopiladas, a través de la entrevista con el administrador del centro de prácticas UPSE – Río Verde.

Concluyendo la entrevista con el administrador del centro de prácticas, se determinó que los factores estipulados por la ley: orientación organizativa; administración de la proyección, argumento profesional, métodos de información e inspección de todas las actividades del centro de prácticas UPSE Río Verde, se están manejando de manera eficiente, logrando la satisfacción de sus trabajadores.

Consecuentemente, el reclutamiento, la selección, la formación, el progreso profesional y la gestión de salida del talento humano, se logra observar entre las respuestas que, probablemente las incorporaciones de los recursos humanos a la empresa ingresaron a laborar sin pasar por pruebas de selección de personal, al mismo tiempo identificamos que si están en capacitación constante.

Tabla 2.- Entrevista al administrador sobre la gestión del talento humano

Preguntas	Respuestas
¿Conoce usted si el centro de prácticas tiene un organigrama y cómo funciona?	Si, cuenta con un organigrama funcional y nos permite visualizar en forma rápida los órganos que componen la estructura.
¿Conoce la misión y visión del centro de prácticas?	Si, la conoce y no es la misma de la Universidad Estatal Península de Santa Elena
¿Considera usted que el centro de prácticas cuenta con herramientas informáticas actualizadas?	No cuentan con herramientas actualizadas, solo utilizan los programas básicos de Excel, Word, PowerPoint
¿Usted participa en la elaboración del plan operativo anual (POA)?	Si, detallan por escrito las estrategias y los objetivos a seguir durante el año.
¿Cómo se dirige usted a sus directivos para recibir o proporcionar información del centro de prácticas?	Por medios de informes semanales para detallar las actividades realizadas.
¿De qué manera se comunica usted con el empleado de campo?	La comunicación con el empleado se realiza de forma verbal y escrita para tratar las actividades que tienen que realizar diariamente
¿Cómo planifica el centro de prácticas sus actividades?	Planifica sus actividades en forma semanal por distribución de tareas.
¿Cómo evalúa usted las actividades que realiza su trabajador?	Por medios de tareas programadas
¿El centro de prácticas realiza el proceso de selección del personal?	Este proceso realiza directamente el departamento de talento humano de la Universidad
¿El centro de prácticas realiza un proceso de inducción al nuevo personal?	Si, realiza un recorrido en el centro de prácticas para que conozca cómo está estructurado.
¿Conoce usted las responsabilidades que involucra a cada puesto de trabajo?	Si, cada área tiene sus propias funciones.
¿Conoce usted si el centro de prácticas posee un manual de funciones?	Si, posee un manual de funciones donde indica las actividades de cada puesto de trabajo
¿Cuenta usted con personal de trabajo temporal?	No existe por el momento trabajador con contrato temporal
¿Cómo previene riesgos laborales en el centro de prácticas?	Mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados al entorno laboral.
¿Considera usted la sugerencia de sus empleados de campo?	En todo momento porque los empleados usualmente tienen las respuestas a la mayoría de los problemas.
¿Cómo se evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?	La evaluamos anualmente y analizamos que el trabajador aporte al logro de los objetivos.
¿Asisten a cursos y acciones formativas para mejorar su efectividad laboral?	Sí, estamos en capacitación constante.

3.2.- Factores que inciden en el desempeño laboral del personal de campo.

3.2.1.- Encuesta aplicada a seis trabajadores.

Pregunta 1.- ¿Conoce la misión, visión del centro de prácticas?

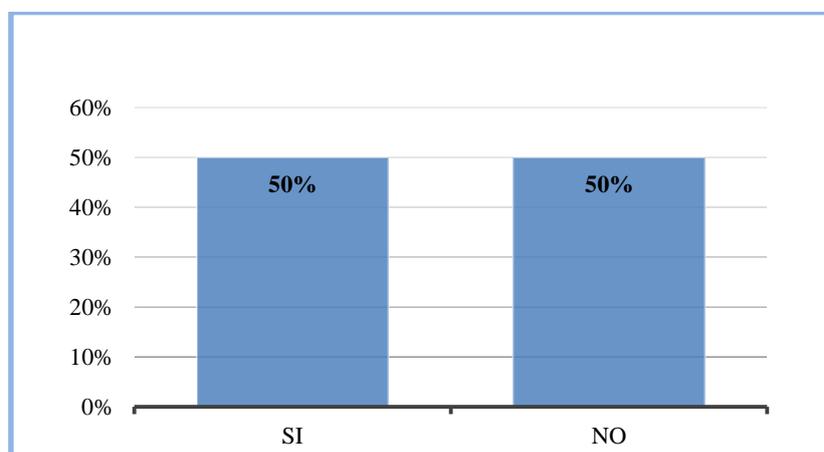


Figura 1. El centro de prácticas tiene misión y visión definida

Del 100% de personal encuestado, el 50% aseguró regirse acorde a la misión y visión de la institución y el porcentaje restante (50%) indicó que no la conocen.

Pregunta 2.- ¿El centro de prácticas elabora el plan operativo anual (POA)?

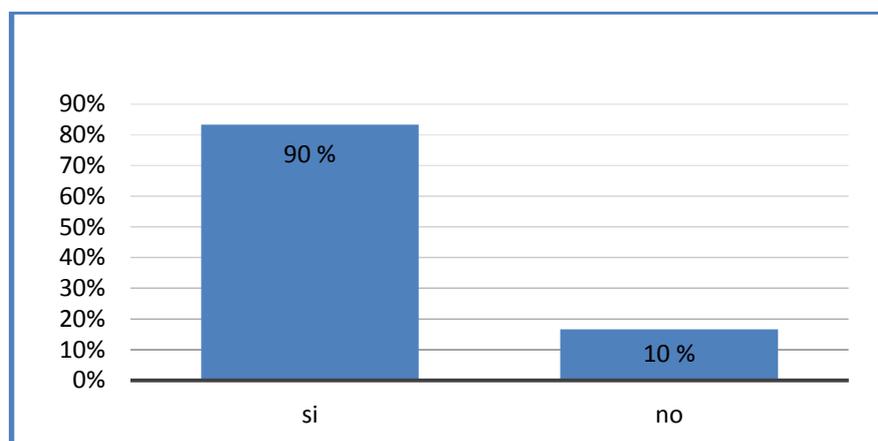


Figura 2. El centro de prácticas elabora un plan operativo anual.

Con respecto al plan operativo, el 90% de los trabajadores afirmaron que se adaptan de acuerdo a las políticas establecidas en el mismo, mientras que un 10% dijo desconocer un plan de trabajo.

Pregunta 3.- ¿Piensa que la comunicación interna del centro de prácticas se está desarrollando de manera adecuada?

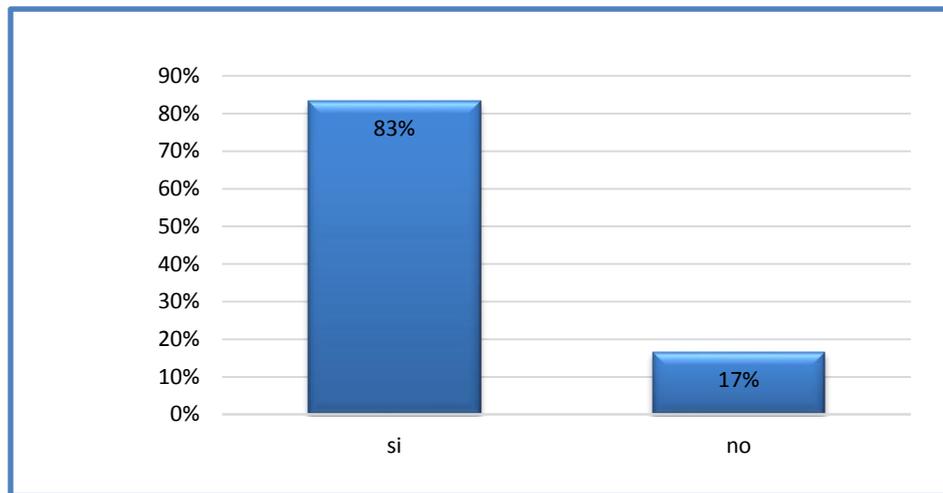


Figura 3. Comunicación interna en el centro de prácticas UPSE.

El 83% del personal encuestado indico que la comunicación interna mantiene a los trabajadores enterados de todo lo que sucede en la empresa, mientras que el 17% indique no se está desarrollando de manera adecuada.

3.2.2.- Planificación

Pregunta 4.- ¿El centro de prácticas planifica y presupuesta sus futuras actividades?

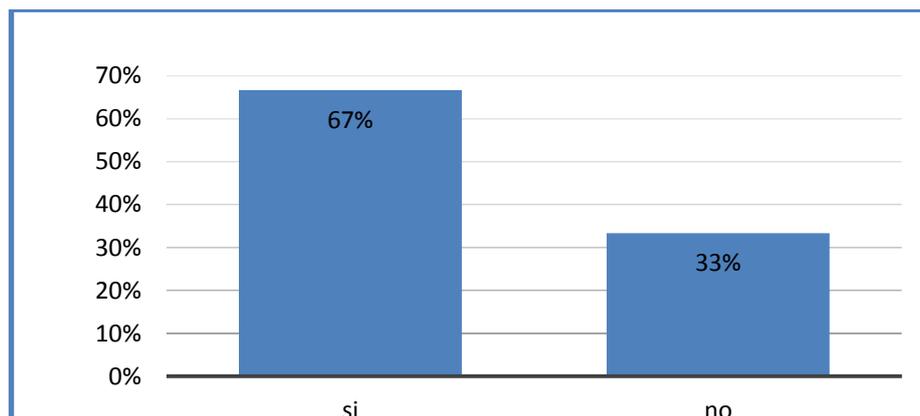


Figura 4. Planificación y presupuesto de actividades

Según información de la figura 4, se establece que el 67% de los obreros de la institución alegaron que, si planifican y presupuestan sus actividades con anterioridad, y un 33% se manifestó que no planifica.

Pregunta 5.- ¿El centro de prácticas aplica técnicas para medir las actividades que realizan los trabajadores?

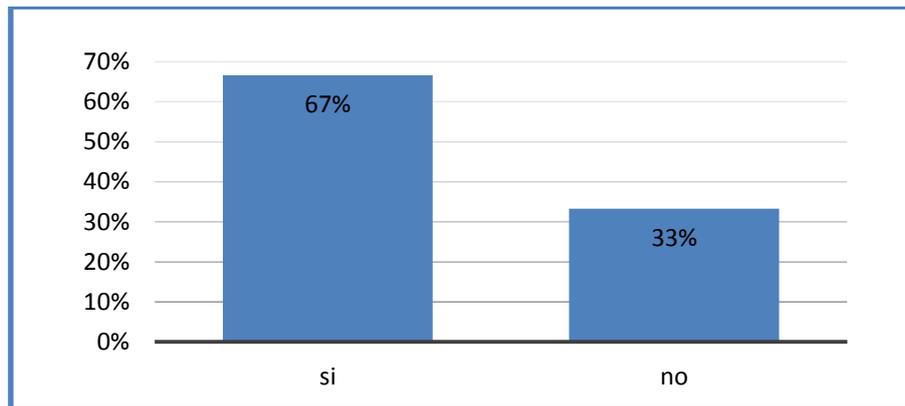


Figura 5. Manejo de estrategias para medir las actividades realizadas.

Con relación a los datos recolectados, se establece que el 67% de la cantidad total de encuestados respondieron que, si emplean métodos de medición en actividades en la ejecución de su trabajo, y que el 33% manifestó que no realiza.

3.2.3.- Reclutamiento y selección

Pregunta 6 ¿Cuándo ingresó al centro de prácticas fue por medio de una selección de personal?

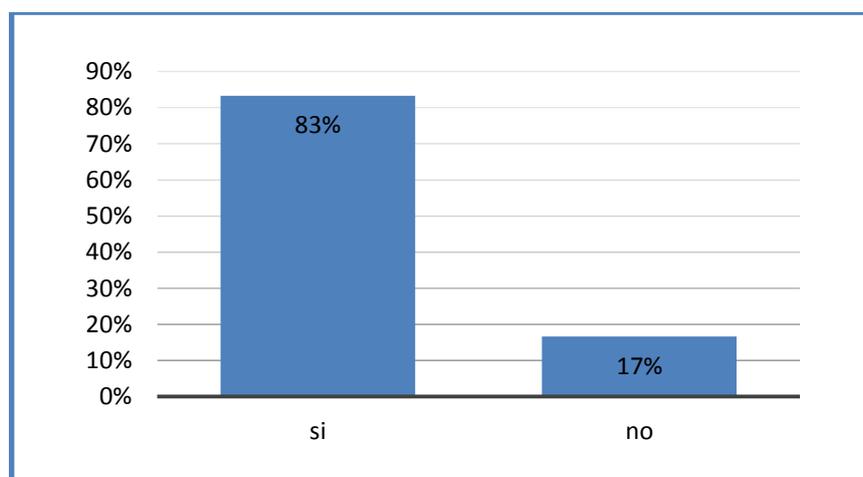


Figura 6. Ingreso de los trabajadores por selección de personal.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la entrevista, se determinó que el 83% del personal que labora en el centro de prácticas fueron contratados de acuerdo con el proceso de selección de personal por méritos, y el 17% restante mencionó que fueron contratados de manera oportuna y por afinidad de sus conocidos.

Pregunta 7.- ¿El centro de prácticas aplica cursos de inducción a los nuevos trabajadores?

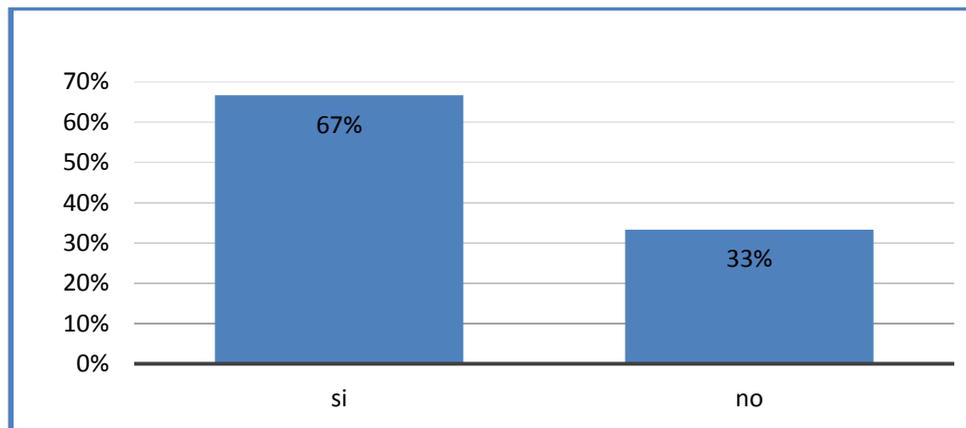


Figura 7: Aplicación de cursos de inducción para nuevos trabajadores.

Según datos presentados en la Figura 8, se detalla que el 67% del personal de la institución se capacitaron para conseguir un puesto de trabajo y así devolverse con todo su potencial y que el 33% de ellos no recibió ningún curso adicional a la introducción de la empresa.

Pregunta 8.- ¿El centro de prácticas posee un manual de funciones?

El 100% de los empleados de la institución educativa, afirmó que se rige a un manual de funciones planificadas por los directivos superiores, es aquí el éxito de su trabajo, pero que en sí si necesitan modificar algunas técnicas en sus actividades.

Pregunta 9.- ¿El centro de prácticas tiene personal con trabajo eventual?

De acuerdo con las respuestas de los colaboradores del centro de prácticas (100%), no existen empleados que trabajen de forma eventual, porque los recursos de la misma empresa no lo permiten, aun así, lo requiera cuando hay cosechas de los productos sembrados.

3.2.4.- Contexto laboral

Pregunta 10.- ¿El centro de prácticas previene riesgos laborales?

La población total entrevistada (100%), manifestó que el centro de prácticas UPSE - Río Verde maneja un plan de prevención de riesgos que hasta el momento proporciona buenos resultados.

Pregunta 11.- ¿El centro de prácticas provee de implementos de seguridad agrícola a sus empleados

Con referencia a la facilitación de los implementos de seguridad, el 100% de los colaboradores, afirmó recibir lo necesario para la ejecución de sus actividades diarias.

Pregunta 12.- ¿El centro de prácticas entrega información necesaria para el desarrollo de sus actividades?

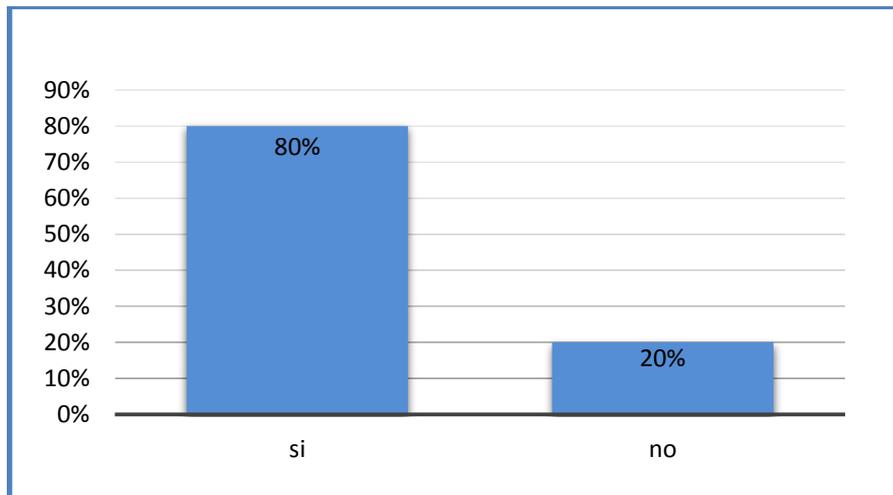


Figura 8. Información necesaria para el desarrollo de sus actividades.

Con los datos proporcionados de la Figura 9, se determinó que el 80% del equipo de trabajo del centro de prácticas UPSE-Río Verde, respondió estar concientizado en el desarrollo de sus actividades de la misma, mientras que 20% de los trabajadores no está conforme con el desarrollo de sus actividades.

3.2.5.- Formación y desarrollo profesional

Pregunta 13.- ¿El centro de prácticas evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?

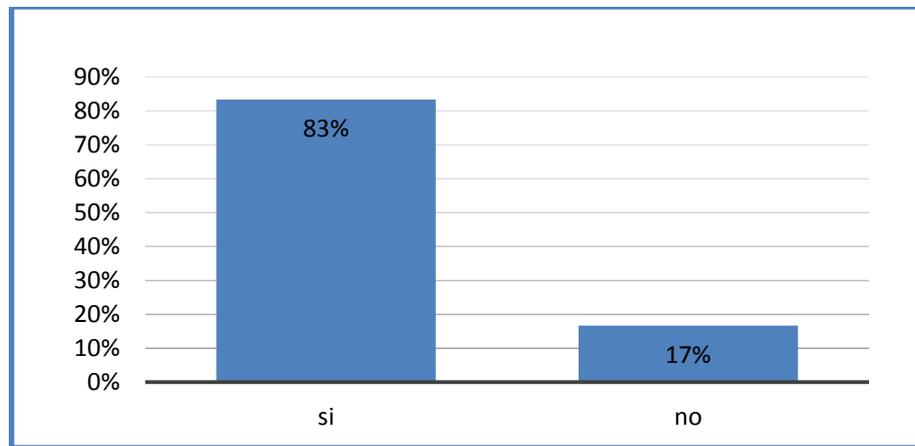


Figura 10. Evaluación del desempeño de los trabajadores.

Del total de personas encuestadas, el 83% de ellos sustentó que la institución ejecuta un sistema de evaluación de desempeño laboral de manera individual, en el proceso de todas las actividades encomendadas, y el 17% mencionó no conocer de este proceso

3.2.6.- Gestión de salida del talento humano

Pregunta 13.- ¿El centro de prácticas ha aplicado políticas de jubilación anticipada para sus trabajadores?

El 100% de los colaboradores del centro de prácticas de Río Verde, manifestó no beneficiarse de estas políticas de jubilación, por lo que pretenden socializar con los directivos.

3.2.7.- Sistema de información y control

Pregunta 14.- ¿El centro de prácticas hace seguimiento a la eficiencia y productividad de sus trabajadores?

El estudio ejecutado registró, que el 100% del talento humano que labora en el centro de prácticas UPSE – Río Verde, están consciente del proceso de seguimiento a la eficiencia y productividad que realiza el centro de prácticas para cumplir con sus objetivos.

Pregunta 15.- ¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla el empleado?

El 100% de los entrevistados, se manifestó satisfecho por los méritos otorgados por la institución en el cumplimiento de las actividades encomendadas y el éxito obtenido.

3.2.8.- Ambiente laboral

Pregunta 16.- ¿Cree que el clima laboral existente en el centro de prácticas es excelente?

La población total encuestada (100%), se mostró a gusto con el trabajo que tienen, por estar relacionado con el sector agropecuario, que es lo que a ellos les apasiona.

Pregunta 17.- ¿Se siente parte de un equipo de trabajo?

Todos los empleados del centro de prácticas Río Verde (100%), dijo ser marca UPSE y ser el mejor equipo de trabajo.

Pregunta 18.- ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

El 100% los encuestados, manifestó que el éxito de su progreso como centro de prácticas, es que el equipo de trabajo se siente comprometido con la empresa y no descuida sus actividades.

Pregunta 19.- ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades?

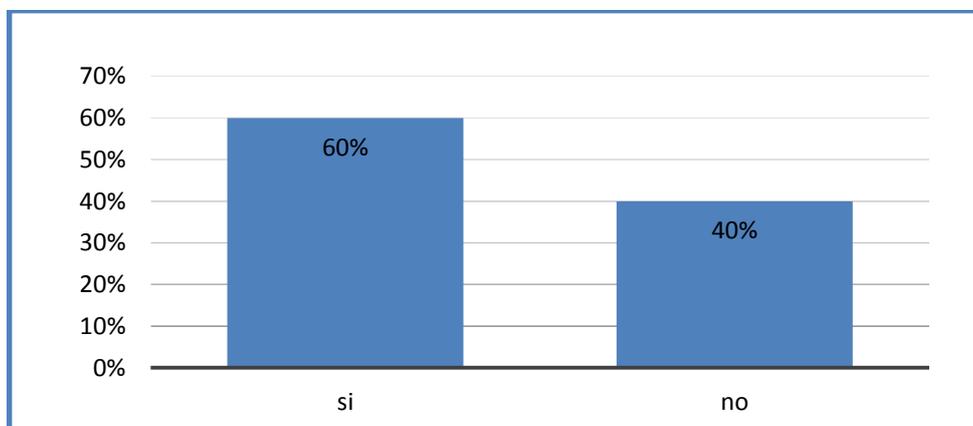


Figura 11. Desarrolla al máximo sus habilidades laborales

Se determina que el 60% de los empleados encuestados se desarrollan al máximo en el cumplimiento de sus actividades asignadas, mientras que el 40% indicó de forma negativa.

Pregunta 20.- ¿Las relaciones con sus superiores son cordiales?

Según los datos proporcionados por el 100% de los trabajadores del centro de prácticas UPSE - Rio Verde, se determinó la buena relación entre los directivos y los empleados.

3.2.9.- Políticas de recompensas y motivación

Pregunta 21.- ¿El centro de prácticas entrega incentivos a los trabajadores?

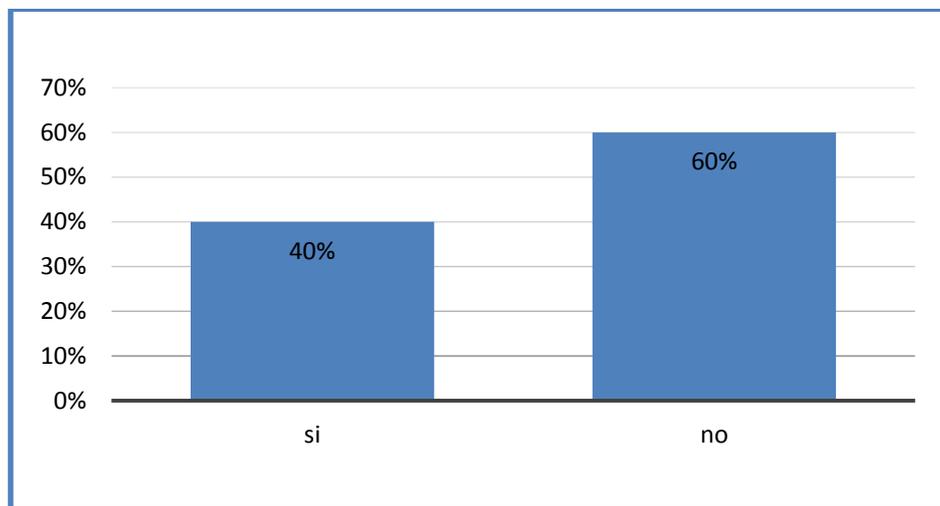


Figura 12. La empresa entrega incentivo a sus trabajadores.

Se observa en la figura 12, que del total de encuestados el 60% de los obreros alegaron no estar satisfechos con los incentivos de la institución, que para ellos es como no lo fueran, y solo un 40% se manifestó contentos.

Pregunta 22.- ¿El salario que recibe está de acorde a sus funciones y responsabilidades?

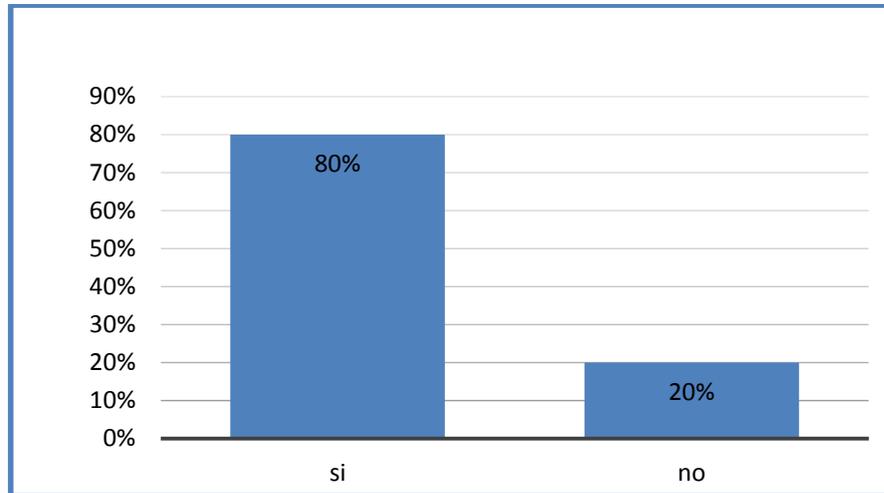


Figura 13. El salario está acorde a sus funciones y responsabilidades

En la figura 13 se presentan datos, que el 80% de los trabajadores están conformes con su remuneración mensual por el trabajo que realizan, mientras que el 20% restante se manifestó inconforme.

3.2.10.- Beneficios sociales

Pregunta 23.- ¿Considera que el centro de prácticas le brinda estabilidad laboral?

Según el porcentaje total de la encuesta (100%), los empleados existentes en el establecimiento se manifestaron satisfechos con trabajo estable que poseen, porque la mayoría lleva muchos años prestando sus servicios a la empresa.

Pregunta 24.- ¿El centro de prácticas le respeta todos los beneficios sociales de la ley?

El 100% de los empleados, declararon recibir todos los beneficios que la ley otorga al trabajador por su labor en una institución, por lo que se mantienen en su trabajo.

Pregunta 25.- ¿El centro de prácticas lo capacita para mejorar su desempeño?

El 100% del talento humano del centro de prácticas UPSE Río Verde se manifestó estar en constante capacitación para el mejor desenvolvimiento de sus labores cotidianas.

Pregunta 26.- ¿El centro de prácticas le provee uniformes y equipos de protección personal?

Según los resultados obtenidos en las entrevistas, se determinó que el 100% de los encuestados reciben la vestimenta y protección adecuada, para el desenvolvimiento diario en la institución.

Pregunta 27.- ¿Cuándo esta con permiso médico el centro de prácticas le respecta los días de reposo?

Todos (100%), detalló que merecer del día completo por permisos establecido por los médicos.

Pregunta 28.- ¿El centro de prácticas le da permiso por calamidad doméstica?

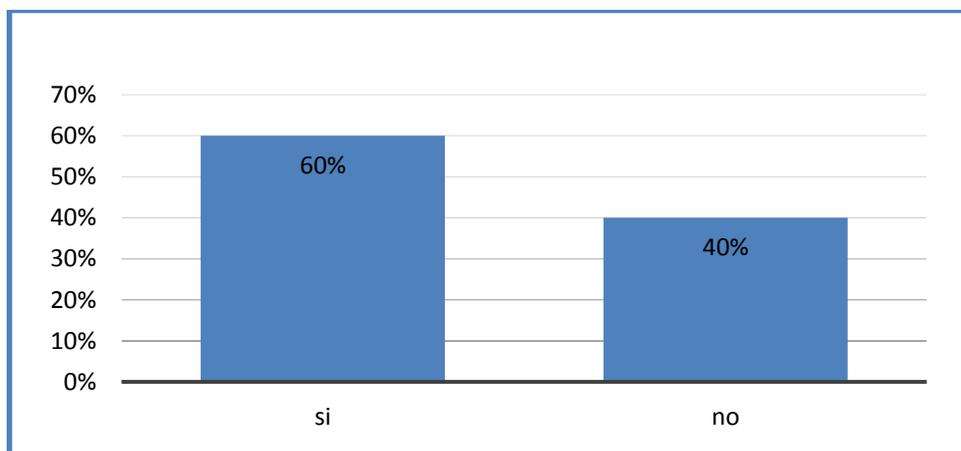


Figura 14. El centro de practica da permiso por calamidad doméstica.

En la Figura 14 se determina que el 60% de los trabajadores alegaron que, si conceden permisos por calamidades domésticas, mientras que el 40% respondieron que no les conceden por credibilidad.

Pregunta 29.- ¿En el centro de prácticas tiene establecidos los horarios laborales?

El 100% de los colaboradores encuestados, detallaron que el centro de prácticas UPSE -Río Verde, mantiene horarios establecidos acorde a las actividades que realiza la Universidad.

3.2.11.- Sistema de información y control

Pregunta 30.- ¿Cree usted estar dando todo su esfuerzo al centro de prácticas?

El personal que labora en el centro de prácticas UPSE -Río Verde en su totalidad (100%), manifestó dar lo mejor de cada uno de ellos para cumplir con los objetivos.

Pregunta 31.- ¿Si otra organización le ofrece trabajo por el mismo sueldo y le asegura estabilidad laboral, usted se cambiaría?

El 100% de los trabajadores del centro de prácticas, mencionó que no se cambiarían de trabajo, porque solo le están ofreciendo lo mismo que el centro le ha otorgado en toda su trayectoria laboral, si en caso lo harían sería por un mejor sueldo.

3.3.-Costos de capacitación

La tabla #3 se hace referencia a los costos de capacitación de acuerdo a las deficiencias obtenidas en las encuestas realizadas a los trabajadores; la temática de las capacitaciones y otros costos son planteados para los empleados del centro de prácticas UPSE –Río Verde

Tabla 3.- Costo de capacitación

CAPACITACIONES	CANTIDAD	V. UNITARIO	TOTAL HORAS	COSTO UNITARIO X HORAS	COSTO TOTAL	NÚMERO DE TRABAJADORES	TOTAL
1. Seguridad de trabajo agrícola			5	25	\$ 125,00	6	\$ 750,00
2. Relaciones humanas			3	25	\$ 75,00	6	\$ 450,00
3. Desempeño laboral			4	30	\$ 120,00	6	\$ 720,00
SUBTOTAL DE CAPACITACIONES					\$ 320,00	6	\$ 1.920,00
SUMINISTRO DE OFICINA							
4. Resma de papel	2	2,5					\$ 5,00
5. Bolígrafos	6	0,3					\$ 1,80
SUBTOTAL DE SUMINISTROS DE OFICINA							\$ 6,80
GASTOS VARIOS							
6. Materiales	6	5					\$ 30,00
7. Proyector	1						\$ 700,00
8. Laptop	1						\$ 650,00
9. Break							\$ 50,00
SUBTOTAL DE GASTOS VARIOS							\$ 1.430,00
TOTAL			12				\$ 3.356,80

Discusión

Según Dessler (2009), detalla que la gestión del talento humano es idear, constituir, integrar, direccionar y vigilar las metodologías que, inciden en un mejor trabajo por parte de los colaboradores, proporcionando el cumplimiento de las metas de la entidad, para logra su permanencia en la empresa. De acuerdo a los resultados obtenido el 100% del talento humano que labora en el centro de prácticas UPSE-Río Verde, están conscientes del proceso de seguimiento a la efectividad y productividad que realiza para el cumplimiento del objetivo.

Chiavenato (2009), menciona que; es necesario una plataforma que sirva de base y un clima que impulse al capital humano a una estructura organizacional adecuada y a una cultura democrática. Con relación a los datos recolectados del estudio; donde se establece que, el 67% del total de encuestados respondieron que el centro de prácticas UPSE-Rio Verde, emplean métodos de medición cada una de las actividades que ejecutan.

Gan et al (2012), menciona en un estudio realizado, la selección de personal es el proceso mediante el cual, se elige a una persona entre un grupo de candidatos, es decir el más adecuado para realizar un determinado tipo de trabajo. Afirma Guerrero et al. (2014), que el reclutamiento es útil, porque brinda información valedera sobre el candidato y las características del futuro empleado, a partir de las cuales; se toma la decisión de contratarlo o no, en base en su perfil; por lo que se debe convocar; a un número suficiente de candidatos, para que se pueda elegir al recurso humano más idóneo para un puesto determinado. En cuanto a los datos recolectados la selección del personal, el 83% determinó que fueron seleccionados por concurso de mérito y oposición; resultado que coincide con los autores mencionados.

Conrado (2012), con relación al reclutamiento, señala que; para obtener el número requerido de candidatos idóneos para un cargo vacante, el reclutador debe explorar las fuentes adecuadas de acuerdo con los recursos y políticas de la empresa. De acuerdo con los resultados obtenidos en la entrevista, se determinó que el 83% del personal que labora en el centro de prácticas fueron contratados de acuerdo con el

proceso de selección de personal por méritos, y el 17% restante mencionó que fueron contratados de manera oportuna y por afinidad de sus conocidos.

Carrasco (2009) plantea que es la metodología básica y fundamental que contribuye a hacer realidad cualquier proyecto de la organización, es una herramienta que diseña y ordena el proceso de la actividad organizativa de la empresa, y esto es lo que hace el análisis de puesto de trabajo, a través de una descripción sistematizada de lo que hace el conjunto de trabajadores de una empresa, De acuerdo a los resultados obtenidos el 100% de los trabajadores, manifestó que el éxito de su progreso como centro de prácticas, es el equipo de trabajo se siente comprometido con la empresa y no descuida sus actividades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A través de las encuestas, se identificó como es la gestión administrativa en el centro de prácticas UPSE – Río Verde.

- El 17% de los trabajadores menciono que existen insuficientes técnicas para valorar el desempeño de actividades realizadas por los empleados.
- Entre los factores que inciden en el centro de prácticas es el irrespeto de los parámetros establecidos para el reclutamiento y selección de nuevos trabajadores, la comunicación interna.
- El 100% de los trabajadores encuestados se mostró satisfecho en un ambiente de trabajo excelente y seguro por estar relacionado con el sector agropecuario.
- Se establece que el costo para capacitar al talento humano en función de las deficiencias encontradas es de 3.356,80 dólares.

Recomendaciones

- Se sugiere al administrador del talento humano involucrar al 17% de los trabajadores que manifiesta no tener una buena comunicación interna implementando talleres, reuniones semanales, convivencias deportivas, que fortalezcan el lazo laboral que existe en el centro de prácticas.
- Se plantea a la UPSE, ejecutar capacitaciones constantes a los nuevos trabajadores en base a las eficiencias encontradas, para que contribuyan con el desarrollo del centro de prácticas UPSE – Río Verde.
- Se recomienda establecer nuevos métodos para valorizar el desenvolvimiento de cada uno de los colaboradores del centro de prácticas UPSE-Río Verde, que exista una evaluación anual de las actividades y buenas prácticas agrícolas que realizan los trabajadores en beneficio de la institución

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. A. (2007). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias (Vol. 1). Ediciones Granica SA. Disponible en: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/direccic3b3nestratic3a9gica-de-recursos-humanos-gestic3b3n-por-competencias-casos-martha-alles.pdf>. Consultado [20 octubre 2017].

Andrade, O., (2015) 'Estado del arte de la asignatura educación física en el primer nivel de la media general, desde la perspectiva de la administración del programa de estudio en los planteles oficiales'. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas-Venezuela, Revista de Investigación, vol. 39, núm. 85, mayo-agosto, pp. 197-218.

Arrobo Celi, W. J. (2013). Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa CIMPEXA S.A". Tesis. Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, Universidad Tecnológica Equinoccial. Disponible en: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf. Consultado [21 octubre 2017].

Bravo, RÁM 2012, Planeación de recursos humanos, El Cid Editor | apuntes, Córdoba, AR. Available from: ProQuest ebrary. Disponible en: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/detail.action?docID=3202215&query=Planeaci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos>. Consultado [16 October 2017].

Caldera, MR 2014, Planeación estratégica de Recursos Humanos: conceptos y teoría, B - EUMED, Madrid, ES. Available from: ProQuest ebrary. Disponible en <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=3200983&query=Planeaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20de%20Recursos%20Humanos>. Consultado [16 October 2017].

Carasco J. (2009), Análisis y descripción de puesto de trabajo en la administración local. Murcia Revista Electrónica CEMCI, Revista. Disponible en: <http://revista.cemci.org/numero-2/documentos/doc2.pdf> Consultado [12 octubre 2017]

Castillo, AJ 2012, Administración de personal: un enfoque hacia la calidad (3a. ed.), Ecoe Ediciones, Bogotá, CO. Available from: ProQuest ebrary. Disponible en <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=3198451&query=Administraci%C3%B3n%20de%20personal:%20un%20enfoco%20hacia%20la%20calidad> Consultado [22 septiembre 2017].

Cevallos Sánchez, Y. P. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013, Santa Elena: s.n. Disponible en: http://bibliotecas.upse.edu.ec/opac_css/index.pph?plvl=notice_display&id=3030 Consultado [18 octubre 2017].

Chiavenato, I. 2009. Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Disponible en: https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf. Consultado [18 octubre 2017].

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*, México: McGraw-Hill. Tercera Edición. Disponible en: http://bibliotecas.upse.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=287 Consultado [18 octubre 2017].

Cipriano, LGA 2014, Administración estratégica, Grupo Editorial Patria, México, D.F.. Available from: ProQuest Ebook Central Disponible en: <http://ebookcentralproquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=3227900&query=cipriano> [22 septiembre 2017].

Conrado Castillo Serna, 2009. Nuevas tendencias de la retención y mejora del talento profesional y directivo Colección EOI EE Sede en Sevilla Disponible en <https://www.eoi.es/es/savia/publicaciones/20585/nuevas-tendencias-en-la-retencion-y-mejora-del-talento-profesional-y-directiv>. Consultado [22 septiembre 2017].

Correa Uribe, G., & Rosero Jiménez, S. L., 2008. Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la escuela interamericana de bibliotecología, Bogotá, CO: Red Universidad de Antioquia. Disponible en

<https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/RIB/article/view/1920/1576>
Consultado [22 septiembre 2017].

Cuesta, SA 2010, Gestión del talento humano y del conocimiento, Ecoe Ediciones, Bogotá, CO. Available from: ProQuest Ebrary. Disponible en: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/detail.action?docID=3193560&query=Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20del%20conocimiento>
Consultado [27 septiembre 2017]

Dessler, G.2009. Administración de recurso humano. México: Pearson. Disponible en <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf> Consultado [3 noviembre 2017]

Díaz, DRV 2014, Organización y gestión de los trabajos de campo con encuestas personales, Editorial Ariel, Madrid. Available from: ProQuest Ebook Central. Consultado [20 dic 2017].

Emir Arismendi,(2013) Tipos y diseño de la investigación Disponible en: http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html Consultado: [10/10/2017]

Gan, F, & Berbel, G 2012, Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales, Editorial UOC, Barcelona, ES. Available from: ProQuest ebrary. Consultado [22 September 2017].

González, M, & Olivares, S 2014, Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano (2a. ed.), Grupo Editorial Patria, México, D.F., MX. Available from: ProQuest Ebrary. Disponible en: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.reader.action?docID=3227840&query=%20Planeaci%C3%B3n%20e%20integraci%C3%B3n%20de%20los%20recursos%20humanos:%20capital%20humano>. Consultado [16 octubre 2017].

Grados, EJA 2013, Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal (4a. ed.), Editorial El Manual Moderno, México, D.F. Available from: ProQuest Ebook Central. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=3219449&query=Reclutamiento%20selecci%C3%B3n,%20contrataci%C3%B3n%20e%20inducci%C3%B3n%20del%20personal>. Consultado [22 septiembre 2017].

Guerrero, RC, & Galindo, AF 2014, Administración 2, Grupo Editorial Patria, México, D.F., MX. Available from: ProQuest ebrary. Disponible en: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/detail.action?docID=3229051&query=administracion%202> Consultado [22 septiembre 2017].

Hernández, DM 2008, Estrategia para el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria al proceso de formación actual, Editorial Universitaria, La Habana. Available from: ProQuest Ebook Central. Consultado [28 septiembre 2017].

Ibarra, C., 2011. Tipos de investigación: Exploratoria, Descriptiva, Explicativa, Correlacionar. s.l.:s.n. Disponible en: <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>. Consultado [22 septiembre 2017]

Joice Morante, C. (2015). Gestión del recurso humano, estudio de caso “QUEVEXPORT S. A.” Cantón Quevedo. Tesis. Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Jones, GR, & George, JM 2010, Administración contemporánea (6a. ed.), McGraw-Hill Interamericana, Distrito Federal, MÉXICO. Available from: ProQuest ebrary.. Consultado [22 septiembre 2017].

Martínez, S. (2002). Importancia y Definición de la Investigación Documental. línea] Disponible en <http://www.geiumaoax.net/invdoc/importanciaydef>. Consultado [22 September 2017].

Martínez, PD, & Milla, GA 2012, Introducción al plan estratégico, Ediciones Díaz de Santos, Madrid. Available from: ProQuest Ebook Central. Disponible en

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=3228410&query=plan+estrategico+de+recursos+humano&ppg=9> Consultado [22 September 2017].

Munch, L. (2010). Administración de capital humano: la gestión del activo más valioso de la organización, México: Trillas. Consultado [22 septiembre 2017].

Ordoñez Mora, V. E. (2012). Manual de Funciones para mejorar el desempeño del talento humano de la Empresa Pesquera “Moranpez” del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, Año 2012. Tesis. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Estatal Península. Santa Elena. UPSE.

Orozco Delgado, V. H. (2001). Reflexiones teórico-metodológicas para desarrollar el proceso de inducción como apoyo a la gestión del recurso humano 25(1). Disponible en <http://www.sisman.utm.edu/gestiondeltalentohumano>. Consultado [23 octubre 2017]

Palma, J. (2009). Manual de procedimiento. Córdoba, AR: El Cid Editor | apuntes. Retrieved from <http://www.ebrary.com>.

Pedraza, E, Amaya, G, & Conde, M 2010, Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 16(3), 2010, Red Universidad del Zulia, Zulia. Available from: ProQuest Ebook Central. Consultado [23 octubre 2017]

Quintero, N. y Africano, N. y Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, [en línea] 3(9), pp.33-51. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>

Reunión, CTSED (ed.) 2009, Desarrollo de recursos humanos y formación en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Available from: ProQuest Ebook Central. [23 octubre 2017].

Reyes H. (2015) Importancia de la Gestión del recurso Humano Disponible en: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/> Consultado [23 octubre 2017].

Rivero, AS 2008, La gestión del conocimiento y el factor humano: pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional, El Cid Editor, Córdoba, AR. Available from: ProQuest ebrary. [11 octubre 2017].

Rodríguez, Ma . (2012). Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento. Disponible en. https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento [11 octubre 2017].

Rodríguez-Serrano, JC 2004, El modelo de gestión de recursos humanos, Editorial UOC, Barcelona. Available from: ProQuest Ebook Central. [23 January 2018]. Disponible en <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action/docID=4735133&query=modelo%20de%20gesti3n%20de%20recursos%20humanos> [16 octubre 2017].

Rodríguez, J. (2002). Los Manuales Administrativos. Cómo elaborar y usar los manuales administrativos Tercera edición ed., pp. [53]-84). Mexico City: Cengage Learning. Retrieved. Disponible en http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CCX3018400009&v=2.1&u=ueps_e_co ns&it=r&p=GPS&sw=w&asid=a8acdd6eeb893fd94c4880f5065befd6

Rojas, LMD, & Medina, MLJ 2011, Planeación estratégica: fundamentos y casos, Ediciones de la U, Bogotá, CO. Available from: ProQuest ebrary. [16 October 2017].

Rubió, ST 2016, Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones, Ediciones Octaedro, S.L., Madrid, ESPAÑA. Available from: ProQuest ebrary. [10 October 2017].

Siliceo, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa. <http://148.204.210.201/tesis/433.pdf>

Soto-Lesmes, VI, & Durán, DVMM 2010, El trabajo de campo: clave en la investigación cualitativa. Aquichan. 10(3): 253-266, 2010, D - Universidad de La Sabana, Bogotá. Available from: ProQuest Ebook Central. Consultado [23 noviembre 2017].

Tejedo, J, Iglesias, M, & Iglesias, M 2009, Operaciones administrativas de recursos humanos, Macmillan Iberia, S.A., Madrid, ES. Available from: ProQuest Ebrary. Consultado [11 octubre 2017].

Vallejo (2016) Gestión del talento humano, Aval ESPOCH, La Caracola Editores, Ecuador –Riobamba Disponible en: <http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf> Consultado [22 octubre 2017].

ANEXOS

Formato 1 A.-Encuesta sobre desempeño laboral.



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

**FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS
ESCUELA AGROPECUARIA**

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Objetivo: el presente cuestionario está diseñado para obtener información primaria relacionada con la investigación de campo para la elaboración del tema: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL CENTRO DE PRÁCTICAS UPSE- RÍO VERDE, CANTÓN SANTA ELENA, 2017.**

Nº	Preguntas	SI	NO
1	Conoce si el centro de prácticas tiene un organigrama administrativo		
2	Conoce la misión, visión del centro de prácticas.		
3	El centro de prácticas elabora el plan operativo anual (POA).		
4	Piensa que la comunicación interna del centro de prácticas se está desarrollando de manera adecuada.		
5	El centro de prácticas planifica y presupuesta sus futuras actividades.		
6	El centro de prácticas aplica técnicas de medición de actividades.		
7	Cuando ingreso al centro de prácticas fue por medio de una selección de personal.		
8	El centro de prácticas aplica pruebas de selección de personal.		
9	El centro de prácticas aplica cursos de inducción a los nuevos trabajadores.		
10	El centro de prácticas posee un manual de funciones.		
11	El centro de prácticas tiene personal con trabajo eventual.		
12	El centro de prácticas previene riesgos laborales.		
13	El centro de prácticas provee de implementos de seguridad agrícola a sus empleados		
14	El centro de prácticas entrega información necesaria para el desarrollo de actividades		
15	El centro de prácticas evalúa el desempeño laboral de los trabajadores.		
16	El centro de prácticas ha aplicado políticas de jubilación anticipada para sus trabajadores.		
17	El centro de prácticas hace seguimiento a la eficiencia y productividad de sus trabajadores.		
18	Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla el empleado.		

Formato 2A.-Encuestas a los trabajadores sobre la identificación de los factores que incurren en el desempeño laboral.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA
ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS
ESCUELA AGROPECUARIA
ENCUESTA A LOS TRABAJADORES SOBRE LA
IDENTIFICACIÓN QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL.**

Objetivo: el presente cuestionario está diseñado para obtener información primaria relacionada con la investigación de campo para la elaboración del tema: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL CENTRO DE PRÁCTICAS UPSE – RÍO VERDE, CANTÓN SANTA ELENA, 2017.**

NO.	PREGUNTAS	SI	NO
1	Cree que el clima laboral existente en el centro de prácticas es excelente.		
2	Se siente parte de un equipo de trabajo.		
3	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.		
4	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.		
5	Las relaciones con sus superiores son cordiales.		
6	El centro de prácticas entrega incentivos a los trabajadores.		
7	El salario que recibe está de acorde a sus funciones y responsabilidades.		
8	Considera que el centro de prácticas le brinda estabilidad laboral.		
9	El centro de prácticas le respeta todos los beneficios sociales de la ley.		
10	El centro de prácticas lo capacita para mejorar su desempeño.		
11	El centro de prácticas le provee uniforme y equipo de protección personal.		
12	Cuando esta con permiso médico el centro de prácticas le respeta los días de reposo.		
13	El centro de prácticas le da permiso por calamidad doméstica.		
14	En el centro de prácticas tiene establecidos los horarios laborales.		
15	Cree usted estar dando todo su esfuerzo al centro de prácticas.		
16	Si otra organización le ofrece trabajo por el mismo sueldo y le asegura estabilidad laboral ¿usted se cambiaría?		

Formato 3A.- Entrevista al administrador del Centro de Prácticas de Río Verde.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA
ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS
ESCUELA AGROPECUARIA
ENTREVISTA**

Objetivo: el presente cuestionario está diseñado para obtener información primaria relacionada con la investigación de campo para la elaboración del tema: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL CENTRO DE PRÁCTICAS UPSE – RÍO VERDE, CANTÓN SANTA ELENA, 2017.**

PREGUNTAS

1. ¿Conoce usted si el centro de prácticas tiene un organigrama y cómo funciona?

2. ¿Conoce la misión y visión del centro de prácticas?

3. ¿Considera usted que el centro de prácticas cuenta con herramientas informáticas actualizadas?

4. ¿Usted participa en la elaboración del plan operativo anual (POA)?

5. ¿Cómo se dirige usted a sus directivos para recibir o proporcionarle información del centro de prácticas?

6. ¿De qué manera se comunica usted con el empleado de campo?

7. ¿Cómo planifica el centro de prácticas sus actividades?

8. ¿Cómo evalúa usted las actividades que realiza su trabajador?

9. ¿El centro de prácticas realiza el proceso de selección del personal?

10. ¿Cuál es la capacitación que le brinda el centro de prácticas al nuevo trabajador?

11. ¿conoce usted las responsabilidades que involucra a cada puesto de trabajo?

12. ¿Conoce usted si el centro de prácticas posee un manual de funciones?

13. ¿Cuenta usted con personal de trabajo temporal?

14. ¿Cómo previene riesgos laborales en el centro de prácticas?

15. ¿Considera usted la sugerencia de sus empleados de campo?

16. ¿Cómo se evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?

17. ¿Existen políticas de jubilación anticipada para sus trabajadores?

18. ¿Asisten a cursos y acciones formativas para mejorar su efectividad laboral?



Figura 1 A.- Encuesta y entrevista al Administrador del centro de prácticas Río Verde.



Figura 2 A.- Encuesta a los trabajadores del centro de prácticas Río Verde



Figura 3 A- Ejecución de la encuesta en el centro de prácticas Río Verde.



Figura 4 A.- Oficina del centro de prácticas Río Verde