



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**“EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA ADOBLOCK ECUADOR S.A. SUCURSAL AMBATO,
PROVINCIA DE TUNGURAHUA, AÑO 2023”**

AUTORES:

**GENESIS ALEXANDRA SOLIS COQUE
EVELIN MORAIMA TISALEMA MASABANDA**

DIRECTOR:

ECO. SERGIO FIERRO

PARES ACADÉMICOS:

ING. RENATO PAREDES

DR. MARLON GARCIA

GUARANDA – ECUADOR

2023

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

“EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA ADOBLOCK ECUADOR S.A. SUCURSAL AMBATO,
PROVINCIA DE TUNGURAHUA, AÑO 2023”

AGRADECIMIENTO

En mi vida me he propuesto muchas metas y una de ellas fue culminar la universidad, se presentaron algunos obstáculos los cuales no fueron fáciles de pasar, pero hoy agradezco primeramente a mi Dios por darme esa fuerza y valentía de levantarme cada día y luchar por mis sueños.

A mis padres Patricio y Sofia quienes fueron mi pilar fundamental para no decaer en cada obstáculo que se me presento en el transcurso de toda mi carrera universitaria. A mi hermano Mathias que siempre estuvo para mi cuando me sentía triste.

A mi novio Edwin quien siempre tenía un consejo para guiarme cuando me quería rendir, quien me acompañó en esas noches de desvelo y siempre confío en que lo lograría.

Al igual agradezco a mi director el Eco. Sergio Fierro y a mis pares académicos el Dr. Marlon García y el Ing. Renato Paredes quienes me guiaron en la realización de este proyecto de tesis.

Genesis Alexandra Solis Coque

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por estar siempre conmigo, brindándome amor y bendiciones, por darme la fuerza y valor necesarios durante todos estos años de dedicación y esmero. Agradezco a mis padres por todo el apoyo que me han demostrado y ofrecerme el amor necesario, por corregir mis errores y celebrar mis triunfos. También mi agradecimiento de todo corazón y eterno a la Universidad Estatal de Bolívar, en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas. Mi agradecimiento al director y a los Pares Académicos, por sus asesoramientos, comprensión y experiencia en el desarrollo del presente trabajo.

Evelin Moraima Tisalema Masabanda

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis quiero dedicarle a mi Dios quien nunca me dejo sola y siempre me dio la fuerza para llegar a mi meta desea.

A mis padres y hermano quienes nunca me dejaron sola y siempre me apoyaron moral y económicamente para lograr finalizar mi carrera universitaria.

A mi novio quien me motivó día tras día a luchar por mi sueño, quien siempre me ayudo a levantarme cuando ya no quería seguir y sobre todo quien siempre me hacía sonreír con cada obstáculo vencido.

Y por último a mi querida Universidad Estatal de Bolívar quien me abrió sus puertas para demostrarme a mí misma que si puedo lograr lo que me proponga y a cada uno de los docentes por los aprendizajes impartidos.

Genesis Alexandra Solis Coque

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme muchas bendiciones en mi vida, principalmente en esta etapa de formación profesional, y por guiarme por el camino que elegiste para mí.

A José y Cristina, mis padres, por ser el pilar fundamental en mis estudios, por brindarme siempre su amor y apoyo incondicional, y por estar pendiente, todo mi éxito se lo dedico a ellos. A mi hermana, Lilian, por estar junto desde niña, con cariño y confianza.

A mis profesores, por guiarme, transmitirme el conocimiento que ayudó a mi desarrollo como profesional.

Evelin Moraima Tisalema Masabanda

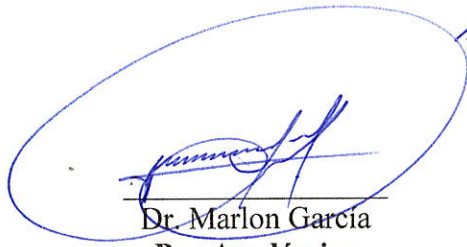
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

ECON. SERGIO FIERRO, DR. MARLON GARCÍA E ING. RENATO PAREDES, en su orden director y Pares Académico del Trabajo de Titulación "EL TALENTO HUMANO. Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ADOBLOCK ECUADOR S.A. SUCURSAL AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, AÑO 2023" desarrollado por las señoritas SOLIS COQUE GENESIS ALEXANDRA, TISALEMA MASABANDA EVELYN MORAIMA.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Administración de Empresas**, por lo tanto, autorizamos su presentación.

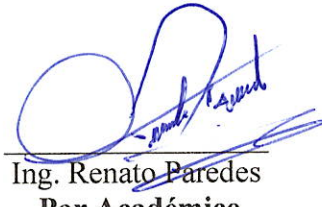
Guaranda, febrero del 2024



Dr. Marlon García
Par Académico



Econ. Sergio Fierro
Director



Ing. Renato Paredes
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Yo/nosotros **Genesis Alexandra Solis Coque** y **Evelin Moraima Tisalema Masabanda** portador/res de la Cédula de Identidad No **180520513-3** y **185098630-6** en calidad de autor/res y titular/es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ADOBLOCK ECUADOR S.A. SUCURSAL AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, AÑO 2023**, modalidad **presencial**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Genesis Alexandra Solis Coque



Evelin Moraima Tisalema Masabanda

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Formulación del problema.....	7
1.3. Preguntas de investigación	7
1.5. Objetivos.....	8
1.5.1. Objetivo general	8
1.5.2. Objetivos específicos	8
CAPÍTULO II.	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1 La gestión del talento humano	10
2.2.2 Las características de la gestión del talento humano	11
2.2.3 Los procesos de la gestión del talento humano	12
2.2.4 El desempeño laboral.....	14
2.2.5 Los principios fundamentales para evaluar el desempeño laboral.....	15
2.3. Conceptual	16
2.3.1. Calidad de trabajo.....	16
2.3.2. Compromiso.....	17
2.3.3. Conocimiento.....	18
2.3.4. Desempeño laboral.....	18
2.3.5. Gestión del talento humano.....	19
2.3.6. Habilidades.....	19
2.4. Legal.....	20
2.5. Georeferencial	22
CAPÍTULO III.	23

METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo de investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	24
3.3. Métodos de investigación	25
3.3.1. Investigación bibliográfica.....	25
3.3.2. Investigación de campo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	27
3.5. Universo, población y muestra	28
3.6. Procesamiento de la información	28
CAPÍTULO IV.....	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	32
CAPÍTULO V.....	51
PROPUESTA	51
5.1. Tema:	51
5.2. Objetivo general:.....	51
5.3. Objetivos específicos	51
5.4. Misión	51
5.5. Visión	51
5.6. Valores del departamento de talento humano.	52
5.7.1. Matriz de Modelo de Gestión de Talento Humano para ADOBLOCK ECUADOR S.A.:	57
5.7.2. Diseño y evaluación de las plazas de trabajo.....	58
5.8. Proceso de reclutamiento	59
5.8.1. Fuentes de reclutamiento.....	59
5.8.2. Métodos de reclutamiento	59
5.9. Selección y contratación de personal.....	60
5.9.1. Selección de personal.....	60
5.9.2. Perfiles de puestos de trabajo.....	61

5.10. Evaluación del desempeño	63
5.11. Compensación y beneficios.....	63
5.12. Formación y desarrollo	63
5.13. Explicación de cómo la propuesta contribuye a solucionar las insuficiencias identificadas en el diagnóstico.....	64
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tiempo.....	32
Tabla 2 Sistema de comunicación.....	33
Tabla 3 Satisfacción	34
Tabla 4 Esfuerzo.....	35
Tabla 5 Reconocimiento.....	36
Tabla 6 Oportunidades	37
Tabla 7 Ambiente laboral	38
Tabla 8 Sistema	39
Tabla 9 Programas de capacitación.....	40
Tabla 10 Recursos	41
Tabla 11 Beneficios.....	42
Tabla 12 Entrevista a los dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.	43
Tabla 13 Determinación de las estrategias	55
Tabla 14 Matriz de Modelo de Gestión de Talento Humano para ADOBLOCK ECUADOR S.A.	57
Tabla 15 Perfiles de puestos de trabajo.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Georeferencial.....	22
Figura 2: Representación gráfica pregunta 1	32
Figura 3: Representación gráfica pregunta 2	33
Figura 4: Representación gráfica pregunta 3	34
Figura 5: Representación gráfica pregunta 4	35
Figura 6: Representación gráfica pregunta 5	36
Figura 7: Representación gráfica pregunta 6	37
Figura 8: Representación gráfica pregunta 7	38
Figura 9: Representación gráfica pregunta	39
Figura 10: Representación gráfica pregunta 9	40
Figura 11: Representación gráfica pregunta 10.....	41
Figura 12: Representación gráfica pregunta 11.....	42

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cronograma de Gantt	69
Anexo 2 Presupuesto ejecutado	72
Anexo 3 Cuestionario.....	73
Anexo 4 Fotografía de la aplicación de encuestas	76
Anexo 5 Fotografía de la aplicación de entrevista	77

INTRODUCCIÓN

El capital humano se considera uno de los activos más valiosos que una empresa puede poseer. Se trata de las habilidades, conocimientos, capacidades y aptitudes de los individuos que conforman la organización. El talento humano es fundamental para el progreso y el desarrollo de una empresa, dado que el rendimiento laboral de los empleados está estrechamente ligado a su talento y destrezas.

El talento humano es un factor clave en el desempeño laboral debido a varias razones. En primer lugar, los empleados con talento son más propensos a destacarse en su trabajo y a cumplir con las expectativas de la empresa. Esto se debe a que tienen las habilidades y capacidades necesarias para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Además, el talento humano también implica una actitud positiva y motivación para el trabajo, lo que lleva a un mejor rendimiento y a resultados más satisfactorios.

En segundo lugar, el talento humano tiene un impacto significativo en la productividad de una organización. Los empleados talentosos son capaces de realizar sus tareas en menos tiempo y con mejor calidad que aquellos que carecen de talento o no están adecuadamente capacitados. Esto se traduce en una mayor eficiencia y efectividad en el trabajo, lo que a su vez contribuye a aumentar la productividad y los resultados de la empresa.

Además, el talento humano influye en el nivel de innovación y creatividad de una organización. Los empleados talentosos suelen aportar ideas nuevas y soluciones creativas a los desafíos y problemas que se presentan en el trabajo. Esto puede llevar a la implementación de mejores prácticas, mejoras en los productos o servicios de la empresa y la generación de ventajas competitivas.

Otro aspecto relevante del talento humano es su capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros empleados. Las personas con talento suelen ser capaces de establecer relaciones laborales positivas, comunicarse de manera efectiva y trabajar en conjunto para lograr objetivos comunes. Esto es especialmente importante en entornos de trabajo donde la colaboración y el trabajo en equipo son esenciales, como los

proyectos complejos o las empresas que requieren una atención personalizada al cliente.

Además de las habilidades técnicas y competencias, el talento humano también incluye características como la flexibilidad, la adaptabilidad y la capacidad de aprender y crecer profesionalmente. En un mundo en constante cambio, es esencial contar con empleados capaces de adaptarse a nuevas situaciones, aprender nuevas habilidades y seguir desarrollándose a lo largo de su carrera laboral. Estas características permiten a las personas enfrentar desafíos de manera más efectiva y tener una mentalidad abierta a la mejora continua.

Por otro lado, el talento humano también está vinculado a la retención de empleados. Las personas talentosas generalmente son conscientes del valor que aportan a una organización y buscan oportunidades de crecimiento y desarrollo. Si una empresa no es capaz de satisfacer las necesidades y expectativas de sus empleados más talentosos, es probable que estos busquen oportunidades en otros lugares. Por lo tanto, gestionar adecuadamente el talento humano y ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo es esencial para retener a los empleados más valiosos y evitar la rotación de personal.

RESUMEN

El talento humano se ha convertido en un pilar fundamental de muchas organizaciones, ya que sus actividades contribuyen al equilibrio entre la organización y el empleado, lo que permite conocer, entender y gestionar los intereses y demandas de los empleados de una manera que apoye el propósito de la organización. En cuanto a las cifras, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay cerca de 3.210 millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo. Esto significa que el talento humano es una de las áreas profesionales más importantes, debido a que hay una gran cantidad de trabajadores por gestionar. El enfoque cualitativo y cuantitativo de investigación es una metodología que combina características de la investigación cuantitativa y cualitativa, con el fin de obtener una comprensión más amplia de un fenómeno. Es comúnmente utilizado en investigaciones sociales y de negocios, ya que permite a los investigadores recopilar y analizar datos tanto cuantitativos como cualitativos para abordar preguntas de investigación complejas. Se concluye que, en la actualidad, el talento humano es considerado el recurso más valioso de una empresa, y todavía hay mucho por analizar para determinar cuál es el mejor enfoque para lograr el máximo rendimiento de los empleados. Para conseguirlo, la organización debe enfocarse en aspectos como la motivación, los salarios, los beneficios sociales y la seguridad laboral, entre otros, que permitan a los empleados desempeñarse de manera óptima. Estos aspectos deben ser respaldados por un modelo de gestión que incluya herramientas necesarias para medir el rendimiento, de acuerdo con el modelo seleccionado.

Palabras clave: Gestión; Talento humano; Trabajadores; Empresa; Adoblock

ABSTRACT

Human talent has become a fundamental pillar of many organizations, since its activities contribute to the balance between the organization and the employee, which allows knowing, understanding and managing the interests and demands of employees in a way that supports the purpose of the organization. As for the figures, according to the International Labor Organization (ILO) there are about 3,210 million workers and workers around the world. This means that human talent is one of the most important professional areas, since there are a large number of workers to manage. The qualitative-quantitative approach to research is a methodology that combines elements of quantitative and qualitative research to gain a more complete understanding of a phenomenon. This approach is typically used in business and social research, as it allows researchers to collect and analyze quantitative and qualitative data to answer complex research questions. It is concluded that, currently, human talent is considered the most valuable resource of a company, and there is still much to analyze to determine the best approach to achieve maximum employee performance. To achieve this, the organization must focus on aspects such as motivation, salaries, social benefits and job security, among others, that allow employees to perform optimally. These aspects must be supported by a management model that includes the necessary tools to measure performance, according to the selected model.

Keywords: Management; Human talent; Workers; Company; Adoblock

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del problema

Según el Observatorio de Talento Humano y Políticas de RH, el gasto en Gestión de Talento Humano (GTH) en el año 2020 fue de alrededor de \$545 millones de dólares en el mundo. Esta cifra representa un aumento del 7% con respecto a 2017. Por otro lado, según el World Economic Forum, el costo de la desigualdad de género provocada por la desigualdad de oportunidades laborales ascendió a 8,3 trillones de dólares durante el 2018.

El talento humano se ha convertido en un pilar fundamental de muchas organizaciones, ya que sus actividades contribuyen al equilibrio entre la organización y el empleado, lo que permite conocer, entender y gestionar los intereses y demandas de los empleados de una manera que apoye el propósito de la organización. En cuanto a las cifras, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay cerca de 3.210 millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo. Esto significa que el talento humano es una de las áreas profesionales más importantes, debido a que hay una gran cantidad de trabajadores por gestionar (Castro, 2020).

En la región latinoamericana, la expansión de la gestión de talento humano se relaciona estrechamente con el desempeño laboral. Esto debido a que los empleadores están más concentrados en conseguir y desarrollar talento para mantener la ventaja competitiva en el entorno laboral establecido. Cifras y estadísticas muestran que el 17% de las empresas en Latinoamérica confían en la gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral (Ramírez, 2019).

La empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, registró una caída considerable en sus ventas anuales en el año 2020 debido al impacto negativo de la pandemia de Covid-19 en la economía nacional. Durante el segundo trimestre del año la caída se acentuó significativamente del 22,4%, debido al cierre de mercados y la reducción del consumo a causa de la pandemia.

Así también afecto considerablemente al describir lo que paso en talento humano. (Trabajadores, despedidos, enfermos, etc) aquí detallamos los problemas encontrados en la empresa:

La empresa se vio obligada a efectuar cambios drásticos en su funcionamiento a fin de mantenerse acorde con los nuevos tiempos, desarrollando una modalidad de teletrabajo para los colaboradores y trabajadores. Sin embargo, es evidente que el teletrabajo, si bien representó una solución temporal al problema, y no estuvo exenta de fallas. En primer lugar, surge un problema de gestión: garantizar que los empleados cumplan con los objetivos propuestos es una tarea difícil de llevar a cabo desde la distancia, por lo que ha habido casos aislados de desmotivación y falta de productividad en los equipos de trabajo.

Por otro lado, y dado que el teletrabajo supone una excesiva carga de trabajo en los hogares, a su vez se observa que los empleados de la empresa se ven afectados de forma negativa desde el punto de vista de su bienestar y salud mental. La saturación de tareas se ha multiplicado por la necesidad de realizar trabajos en casa y la falta de flexibilidad que da la tecnología conlleva a un aumento de los niveles de ansiedad, estrés, etc.

A nivel organizativo, los cambios provocados por la pandemia en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A han abierto la puerta a nuevas necesidades de formación a distancia y/o digital, así como a nuevas herramientas y procedimientos de seguridad en cuanto a la información de los empleados y la protección de datos. Esto trajo nuevos retos para el equipo de recursos humanos de la empresa, quienes debieron adaptarse rápidamente a fin de brindar la mejor gestión posible a sus trabajadores.

De esta forma, la pandemia ha revelado una serie de problemas relacionados con el talento humano dentro de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A, desde una situación de saturación laboral de los empleados hasta las dificultades referidas a la necesidad de formación y herramientas digitales. Aunque la situación se está controlando, se hace necesario contar con estrategias específicas para cada área, a fin de permitir que la empresa siga prestando un buen servicio sin perder el control de los elementos claves relacionados con la gestión de talento humano.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo incide el talento humano en el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023?

1.3. Preguntas de investigación

- a) ¿Cuál es el enfoque teórico del talento humano enfocada en el desempeño laboral?
- b) ¿Cómo se determina el nivel de desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023?
- c) ¿De qué manera se realiza un plan de gestión de talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023?

1.4. Justificación

La investigación que se presenta es de gran importancia para el ámbito empresarial, ya que el talento humano es crucial para el crecimiento de una empresa y tiene un impacto directo en el desempeño de los trabajadores. El conocimiento que una empresa posee está directamente relacionado con el talento de sus empleados. Por lo tanto, el análisis del talento humano en la sucursal Ambato de ADOBLOCK ECUADOR S.A. permitirá identificar tanto las fortalezas como las debilidades de los empleados en este aspecto, y así fortalecerlo a través de acciones implementadas desde la gerencia de recursos humanos. El objetivo final es mejorar el rendimiento laboral de los empleados y crear un entorno de trabajo flexible y productivo.

La presente investigación es necesaria debido a varios factores:

La habilidad humana es un recurso de alto valor dentro de una compañía. El rendimiento y funcionamiento adecuado de la organización están estrechamente ligados a las habilidades y desempeño de su personal. Es esencial analizar cómo el talento humano afecta el desempeño laboral en ADOBLOCK ECUADOR S.A. con el fin de detectar posibles mejoras y asegurar la eficiencia y efectividad de la empresa.

Es común que las empresas enfrenten desafíos en términos de bajo rendimiento, falta de motivación o falta de compromiso por parte de su personal. La investigación permitirá identificar posibles causas de baja productividad y buscar soluciones para mejorar el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.

La investigación se centra en la sucursal de ADOBLOCK ECUADOR S.A. ubicada en la provincia de Tungurahua en el año 2023. Esto implica que no se trata de un estudio genérico, sino que se analizarán las particularidades y retos específicos que enfrenta esta sucursal en su entorno laboral.

La investigación permitirá evaluar tanto los aspectos internos de la empresa (cultura organizacional, políticas de recursos humanos, gestión de talento, etc.) como los factores externos (entorno económico, competencia, tendencias en el mercado laboral, entre otros) que puedan influir en el desempeño laboral de la sucursal.

Orientación hacia la mejora continua: El objetivo de la investigación es identificar oportunidades de mejora en cuanto a la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. Con los resultados obtenidos se podrán implementar acciones y estrategias enfocadas en potenciar el rendimiento de los colaboradores, mejorar la satisfacción laboral y contribuir al éxito de la empresa.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar como el talento humano incide en el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Investigar teóricamente el talento humano enfocada en el desempeño laboral
- b) Conocer el nivel de desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023.
- c) Proponer un plan de gestión de talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Respecto a los antecedentes de la investigación, es preciso mencionar el trabajo de (Obando, 2020) denominado “Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria”, en la cual tiene como objetivo mostrar la importancia de la capacitación del talento humano para la productividad de una empresa. Se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica con el fin de aclarar la relación entre la capacitación del capital humano y la productividad de la empresa. También se destaca la necesidad de tener unas habilidades y destrezas determinadas para tener un desempeño destacado y una mayor productividad en cada puesto de trabajo. La recopilación de los resultados siguió los parámetros PRISMA, seleccionando 30 artículos de los cuales se revisaron 11. De igual manera, se debe considerar la investigación de (Vásconez, 2019) denominada “Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales”, en la cual se investigó cuáles eran los efectos del entorno organizacional y la incidencia que dicha cultura tienen en el desempeño de los funcionarios de las instituciones gubernamentales de la ciudad de Manta, Ecuador, con la meta de obtener información suficiente para generar cambios que resulten beneficiosos para la sociedad local. Se revisó la operación de dichas instituciones utilizando un tipo de investigación descriptiva y no experimental. El resultado fue que la cultura de las organizaciones tiene un efecto específico en el desempeño de los empleados, especialmente en la perspectiva burocrática. Por lo tanto, se hace necesario actualizar la forma de administrar, para alinearse a modelos modernos.

Asimismo, se tiene que tomar en cuenta la investigación de (Solórzano, 2020) denominada “Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta EP Manabí”, en la cual el objetivo de este estudio era investigar el clima laboral y su efecto en los resultados de los trabajos realizados por los empleados del Registro de la Propiedad de Manta Empresa Pública de Ecuador. Una metodología descriptiva, de campo y correlacional fue utilizada con una población de 27 trabajadores. Se aplicó un diagrama causa-efecto de Ishikawa para analizar el clima organizacional y un cuestionario escala Lickert como instrumento de recolección de datos. En los resultados se determinó que un clima poco favorable influía en el desempeño laboral de los empleados. Un análisis adicional reveló que los trabajadores

no estaban satisfechos con su trabajo. Por lo tanto, se concluyó que es necesario desarrollar e implementar un clima organizacional amable para mejorar los resultados y aumentar la productividad de la organización.

Por último, también se debe considerar la investigación de (Chicaiza, 2023) denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio Lácteos Maribella” en la cual se llevó a cabo una encuesta a 15 personas en la empresa lácteos Maribella con el fin de analizar el impacto del talento humano en el desempeño laboral. A través de un análisis estadístico factorial exploratorio, se identificaron los principales factores relacionados con los planes de personal, análisis y diseño de puestos, planes de desarrollo de carrera y sucesión, y gestión del talento. Sin embargo, se encontraron deficiencias en aspectos como los objetivos estratégicos, actuación eficaz y ventajas competitivas debido a la falta de conocimiento de los empleados sobre la trayectoria de la empresa. También se identificó la falta de evaluaciones de desempeño para colaboradores y jefes, metas estratégicas para evaluar el desempeño laboral, así como en capacitación y desarrollo profesional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 La gestión del talento humano

La administración del talento humano se refiere a una serie de métodos y tácticas cuya finalidad es encontrar, atraer, mejorar y retener a los individuos con las destrezas y aptitudes necesarias para llevar a cabo eficientemente cada uno de los cargos laborales dentro de una empresa. Esta administración engloba la previsión, estructuración y supervisión de estrategias que fomentan el progreso y desarrollo de los colaboradores. La conceptualización de la gestión del talento humano se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo. Inicialmente, el término "talento humano" fue acuñado por Peter Drucker, quien destacó la importancia del conocimiento y la inteligencia de las personas en la generación de riqueza. Posteriormente, se han propuesto diferentes definiciones y enfoques. Algunas de estas conceptualizaciones incluyen:

- a) La inteligencia de los miembros de una empresa es evaluada de acuerdo a su habilidad innata o adquirida para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente.
- b) La identificación de competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesarias para cada puesto de trabajo.
- c) El proceso organizado de atraer, seleccionar, contratar, involucrar, capacitar y retener a los empleados.
- d) La estrategia para promover el desarrollo y la retención del personal.

De esta manera, la gestión del talento humano se enfoca en optimizar el desempeño de los empleados y garantizar que la empresa tenga a las personas idóneas en los roles correctos. Esto implica identificar las habilidades requeridas, reclutar y elegir candidatos, ofrecer capacitación y desarrollo, y crear un ambiente que fomente la retención y la dedicación de los empleados.

2.2.2 Las características de la gestión del talento humano

Según Vásquez (2019) la gestión del talento humano implica una serie de técnicas y enfoques diseñados para atraer, dirigir, fomentar, incentivar y conservar a los empleados en una empresa. A continuación, se enumeran algunas cualidades esenciales de la administración del talento humano:

- a) Identificación de competencias: La gestión del talento humano implica identificar las competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesarias para desempeñar correctamente cada puesto de trabajo.
- b) Captación de talento: Se trata de atraer a los mejores candidatos para cubrir las vacantes dentro de la organización.
- c) Desarrollo y formación: La gestión del talento humano busca desarrollar el potencial de los empleados a través de programas de capacitación y desarrollo profesional. Esto puede incluir la implementación de planes de carrera, mentorías y programas de aprendizaje continuo.
- d) Retención de talento: Es crucial establecer tácticas para mantener en la empresa a los empleados clave. Estas tácticas pueden implicar garantizar condiciones de trabajo propicias, fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y ejecutar políticas de reconocimiento y recompensa.

- e) Evaluación del desempeño: Evaluar el rendimiento de los empleados de manera regular y objetiva es un componente esencial de la gestión del talento humano. Al hacerlo, se puede identificar las habilidades y capacidades destacadas, así como también las áreas en las que se requiere una mejora. Esto, a su vez, permite tomar decisiones informadas sobre promociones y oportunidades de desarrollo profesional.
- f) Planificación de la sucesión: Identificar y cultivar a los futuros líderes de la organización es una parte integral de la gestión del talento humano. Esto involucra la implementación de programas de desarrollo de liderazgo y la planificación anticipada de la sucesión en puestos clave, con el objetivo de garantizar una transición fluida.
- g) Cultura organizacional: La gestión del talento humano también busca desarrollar una cultura corporativa que estimule la dedicación, la colaboración y el progreso personal y profesional de los empleados.

De esta forma, el éxito de una organización depende en gran medida de la gestión del talento humano, ya que esta les permite atraer, desarrollar y retener a los colaboradores más competentes. Al aplicar estrategias de gestión del talento humano efectivas, las empresas pueden mejorar su rendimiento, incrementar la satisfacción de sus colaboradores y mantener una ventaja competitiva en el mercado laboral.

2.2.3 Los procesos de la gestión del talento humano

En palabras de Bustamante (2019) la gestión del talento humano se refiere a los procesos y estrategias utilizados por las organizaciones para atraer, reclutar, desarrollar, retener y motivar a su personal. Estos procesos son fundamentales para asegurar que la empresa cuenta con los empleados adecuados y que estos están comprometidos y motivados para alcanzar los objetivos organizacionales. A continuación, se detallan algunos de los procesos clave en la gestión del talento humano:

- a) Atracción y selección: Este proceso implica identificar y atraer a los candidatos más adecuados para ocupar los puestos vacantes en la organización. Incluye actividades como la publicación de ofertas de empleo, la revisión de currículos, la realización de entrevistas y la selección final de los candidatos.

- b) Formación y desarrollo: Es crucial que una vez que los colaboradores son contratados, se les brinde las herramientas y posibilidades de crecimiento indispensables para que puedan mejorar sus aptitudes y saberes. Esto puede implicar programas de formación, tutorías, cursos de perfeccionamiento y posibilidades de ascenso dentro de la empresa.
- c) Evaluación del desempeño: La evaluación del rendimiento es un procedimiento para medir y valorar el desempeño de los trabajadores en relación con las metas y criterios establecidos. Esto implica la realización periódica de revisiones, la provisión de feedback constructivo y el establecimiento de metas para fomentar el crecimiento y desarrollo profesional.
- d) Retribución y compensación: Este procedimiento se refiere a la compensación y premios que se brindan a los trabajadores por su labor y rendimiento. Esto puede abarcar sueldos, bonos, prestaciones adicionales y programas de incentivos con el fin de motivar y recompensar a los empleados por su aporte a la entidad.
- e) Gestión del talento: Gestionar el talento significa reconocer y fomentar el crecimiento de los empleados que tienen habilidades y potencial excepcionales para desempeñar cargos importantes en la empresa. Esto puede involucrar la identificación de posibles líderes, planificar su sucesión y crear programas de retención para asegurar que los empleados talentosos se queden en la organización a largo plazo.

Estos son solo algunos ejemplos de los procedimientos relacionados con la administración del personal. Cada empresa puede adecuar y personalizar estos procedimientos según sus requisitos y metas específicas. La administración eficaz del personal es esencial para el éxito y progreso de una empresa, ya que permite atraer, desarrollar y retener a los empleados más competentes y comprometidos.

2.2.4 El desempeño laboral

Según Bautista (2020) evaluar el rendimiento en el trabajo implica observar cómo las personas ponen en práctica sus habilidades, intereses y necesidades de acuerdo con los objetivos de la organización, institución educativa, hogar o la sociedad en general, con el objetivo de lograr un resultado específico. A continuación, se detallan algunas categorías, indicadores y elementos fundamentales que se emplean para evaluar el desempeño laboral:

Categorías:

- a) Calidad del trabajo
- b) Cantidad de trabajo
- c) Tiempo de trabajo
- d) Relaciones interpersonales
- e) Iniciativa y creatividad
- f) Responsabilidad y compromiso
- g) Conocimientos y habilidades

Indicadores:

- a) Productividad
- b) Calidad del trabajo
- c) Asistencia y puntualidad
- d) Relaciones interpersonales
- e) Iniciativa y creatividad
- f) Responsabilidad y compromiso
- g) Conocimientos y habilidades

Elementos básicos:

- a) Cumplimiento de objetivos
- b) Calidad del trabajo
- c) Asistencia y puntualidad
- d) Trabajo en equipo
- e) Iniciativa y creatividad
- f) Responsabilidad y compromiso

g) Conocimientos y habilidades

La evaluación del rendimiento en el trabajo se lleva a cabo utilizando diferentes métodos y herramientas para recopilar información, como entrevistas, cuestionarios, observación directa y registros de rendimiento. La evaluación del rendimiento en el trabajo es crucial ya que ayuda a identificar los puntos fuertes y débiles en el desempeño de los empleados, lo que a su vez permite tomar acciones para mejorar el rendimiento y la productividad.

El desempeño laboral básico se refiere a las habilidades y conocimientos necesarios para comenzar a desempeñar un trabajo, y abarca las habilidades que permiten avanzar en la carrera laboral y social. Además, las competencias laborales son también un factor importante para predecir el rendimiento en el trabajo. (Castro, 2020).

El rendimiento en el trabajo se refiere a cómo las personas realizan su trabajo y se evalúa utilizando diversas técnicas y herramientas para recopilar información. Evaluar el desempeño laboral es crucial para identificar las fortalezas y debilidades de los empleados y tomar medidas para mejorar su rendimiento y productividad. El nivel básico de rendimiento laboral se desarrolla al comienzo de las tareas laborales e incluye los conocimientos y habilidades necesarios para progresar en el ámbito laboral y social. Las habilidades laborales también son importantes para predecir cómo será el rendimiento en el trabajo.

2.2.5 Los principios fundamentales para evaluar el desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es un proceso importante para medir el rendimiento de los trabajadores y mejorar su productividad. A continuación, se presentan los principios fundamentales para evaluar el desempeño laboral, basados en los resultados de diversas investigaciones:

Diseño del proceso de evaluación: El proceso de evaluación debe ser diseñado cuidadosamente para garantizar que sea justo, objetivo y transparente. Es importante definir los objetivos y criterios de evaluación, así como los métodos y herramientas que se utilizarán para recopilar y analizar la información (Boada, 2019).

Identificación de las áreas de trabajo a evaluar: Es necesario identificar las áreas de trabajo que se evaluarán, ya que esto permitirá enfocar la evaluación en los aspectos más relevantes del trabajo del empleado. Las áreas de trabajo pueden incluir habilidades técnicas, habilidades interpersonales, habilidades de liderazgo, entre otras.

Medición y valoración del rendimiento: La medición y valoración del rendimiento es un aspecto clave de la evaluación del rendimiento. Es importante utilizar métodos y herramientas objetivas para medir el rendimiento, como la evaluación por competencias, la evaluación por objetivos, la evaluación 360 grados, entre otras.

Desarrollo del potencial humano: La evaluación del desempeño también debe ser utilizada para identificar las fortalezas y debilidades de los empleados y desarrollar su potencial humano. Esto puede incluir la identificación de áreas de mejora, la definición de planes de desarrollo personalizados, la capacitación y el coaching.

Comunicación efectiva: La evaluación del desempeño depende en gran medida de una comunicación efectiva. Es esencial que los empleados entiendan el proceso de evaluación, los criterios y objetivos utilizados, y los resultados obtenidos. Además, es importante que la retroalimentación sea clara, constructiva y precisa, ofreciendo recomendaciones para mejorar el rendimiento. (Solórzano, 2020).

Evaluación continua: Es fundamental que la evaluación de la actuación se lleve a cabo de forma constante y no como una actividad única. Es esencial realizar evaluaciones de forma regular para evaluar el avance y hacer los ajustes necesarios en el proceso de evaluación. Además, la evaluación continua ayuda a detectar áreas de mejora y tomar medidas para mejorar el rendimiento.

Entonces, La evaluación del rendimiento en el trabajo es un procedimiento crucial para medir la eficacia de los empleados y fomentar un incremento en su productividad. Algunos principios básicos para llevar a cabo una evaluación de rendimiento incluyen diseñar detenidamente el proceso, determinar las áreas de trabajo que se evaluarán, medir y valorar el desempeño, promover el desarrollo personal, fomentar la comunicación efectiva y llevar a cabo evaluaciones de manera constante.

2.3. Conceptual

2.3.1. Calidad de trabajo

En palabras de Boada (2019) la calidad de trabajo se refiere a cómo se satisfacen las necesidades fundamentales de los trabajadores, como los recursos que se les proporciona, las tareas que realizan y los resultados que obtienen al participar en su entorno laboral. A continuación, se exponen algunas teorías y explicaciones relacionadas con esta idea:

- a) Calidad laboral: El bienestar laboral es un término que engloba diversas dimensiones y se refiere a la obligación y deber que tenemos todos de garantizar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Es una preocupación fundamental para todas las empresas, sin importar su sector o tamaño, ya que afecta a muchos aspectos de cómo se comportan y se sienten los empleados.
- b) Condición de trabajo: El término se refiere a la calidad, seguridad y limpieza de las instalaciones y otros aspectos que afectan al bienestar y salud de los trabajadores. Los sindicatos y organizaciones que velan por la protección de los empleados consideran diversos aspectos esenciales para que puedan desempeñar sus tareas de forma cómoda y segura, sin poner en riesgo su integridad.
- c) Calidad en el servicio: La calidad en el servicio se refiere a los diferentes aspectos relacionados con la atención al cliente, como la seguridad, la confiabilidad, la eficiencia, el cumplimiento de los precios y las relaciones con los clientes. Se trata de un enfoque estratégico que busca comprender y mejorar la satisfacción del cliente en la prestación del servicio.

Entonces, la calidad de trabajo se refiere a la forma en que se cumplen las necesidades esenciales de los trabajadores, incluyendo los recursos, las actividades y los resultados que se obtienen de su participación en el lugar de trabajo. Hay términos relacionados como calidad laboral, condiciones de trabajo y calidad en el servicio.

2.3.2. *Compromiso*

Se emplea el término compromiso para hacer referencia a las responsabilidades o acuerdos adquiridos por dos o más individuos. La palabra proviene del latín *compromissum* y se relaciona con la idea de cumplir lo que una autoridad determine. También está relacionado con la palabra *promissus*, que significa promesa en latín. El compromiso constituye una obligación que una persona contrae con otras en relación a un hecho o situación. Implica la capacidad de una persona para reconocer la importancia de cumplir con algo previamente pactado. Ser una persona comprometida se considera un valor y una virtud, ya que suele garantizar el éxito en futuros proyectos y la realización personal (Obando, 2020).

El compromiso se puede entender como el propósito o la meta que una o más personas se proponen alcanzar, y para lograrlo, llevan a cabo acciones concretas. Hay distintos tipos de compromisos, como los personales, familiares, sociales, laborales, entre otros, que se desarrollan a lo largo de la vida. En este sentido, el compromiso implica ser fiel y leal a los demás miembros del grupo, protegerlos, apoyarlos y velar por su bienestar, para poder avanzar juntos hacia la meta establecida.

2.3.3. *Conocimiento*

Según Boada (2019), el conocimiento es una facultad que posee el ser humano para reconocer, examinar y comprender los sucesos que ocurren en el mundo real, empleándolo en su propio provecho. Constituye un método de adquisición de aprendizaje que nos permite aprehender la realidad mediante el uso de la razón, la comprensión y la inteligencia. A continuación, se enumeran algunas cualidades y atributos del conocimiento:

- a) El conocimiento es siempre influido por la cultura en la que se desarrolla.
- b) El conocimiento generalmente puede ser comunicado y transmitido a través del uso del lenguaje.
- c) Por lo tanto, el conocimiento necesita ser codificado en un lenguaje específico para poder ser compartido.
- d) A medida que una persona crece, el conocimiento se construye y se desarrolla, y este conocimiento influye en su comportamiento y habilidades para resolver problemas.

La adquisición de conocimiento es una actividad clave para los seres humanos y es vital para su crecimiento completo. Implica tener la capacidad de resolver problemas de manera eficiente y es el resultado de un proceso cognitivo que involucra la percepción, la experimentación y la deducción. El concepto de conocimiento abarca más que simplemente el conocimiento científico y se puede obtener de diversas formas y fuentes, como la percepción, la razón, la memoria, el testimonio, la investigación científica, la educación y la experiencia práctica.

2.3.4. *Desempeño laboral*

La performance en el trabajo es la manera en la que un empleado lleva a cabo las tareas asignadas. Esto incluye la efectividad, calidad y eficiencia de su trabajo. El desempeño laboral es influenciado por factores físicos, emocionales y prácticos. Evaluar el desempeño laboral implica medir la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un miembro del equipo en relación con su trabajo (Bustamante, 2019).

El proceso de evaluar el rendimiento en el trabajo puede fomentar una planificación más efectiva de los recursos y servir como base para proporcionar retroalimentación motivadora sobre el desempeño. Existen distintos métodos de evaluación, ya sea basados en el comportamiento observado o en los resultados obtenidos. Evaluar el desempeño laboral es una herramienta esencial para seguir el progreso de un empleado y determinar cómo recompensarlo, así como contribuir a su bienestar en el trabajo.

2.3.5. Gestión del talento humano

El proceso de evaluar el rendimiento en el trabajo puede fomentar una planificación más efectiva de los recursos y servir como base para proporcionar retroalimentación motivadora sobre el desempeño. Existen distintos métodos de evaluación, ya sea basados en el comportamiento observado o en los resultados obtenidos. Evaluar el desempeño laboral es una herramienta esencial para seguir el progreso de un empleado y determinar cómo recompensarlo, así como contribuir a su bienestar en el trabajo.

La administración del capital humano se centra en potenciar las habilidades de los empleados y motivarlos de manera eficaz para que alcancen sus objetivos personales y también contribuyan al éxito de la organización. Es una estrategia de gestión que se enfoca en los procesos de reclutamiento, retención y desarrollo del talento dentro de la empresa. (Ramírez, 2019).

La gestión del talento humano es una estrategia laboral de largo plazo que involucra seleccionar, evaluar, desarrollar y retener al personal. Es fundamental para el éxito de una empresa, ya que garantiza contar con empleados de alto rendimiento que se comprometen plenamente con la organización.

2.3.6. Habilidades

La destreza se refiere al talento o cualidad que una persona posee para llevar a cabo una tarea determinada. Es la capacidad de realizar de manera eficiente una acción en específico. Algunas palabras similares a habilidad son capacidad, talento, aptitud, competencia e inteligencia. Por otro lado, los opuestos de habilidad son torpeza, incapacidad, incompetencia e ineptitud. Existen diversos tipos de habilidades, que pueden variar según el campo al que pertenezcan. Algunos ejemplos incluyen:

- a) **Habilidades personales:** Son las destrezas y aptitudes que caracterizan a los seres humanos y los diferencian de otros seres vivos.
- b) **Habilidades físicas:** Aquellas que requieren de un manejo físico, como la coordinación motora o la agilidad.
- c) **Habilidades emocionales:** Son las aptitudes aprendidas para controlar las emociones, reconocerlas y expresarlas de manera adecuada.
- d) **Habilidades sociales:** Se refieren a un conjunto de habilidades y estrategias que nos permiten abordar situaciones sociales, como la capacidad de comunicarnos

de manera efectiva, comprender y compartir las emociones de los demás, y resolver conflictos.

Es importante destacar que las habilidades pueden ser innatas, es decir, que una persona puede nacer con ciertas habilidades, o pueden ser aprendidas y perfeccionadas a través de la práctica y la experiencia.

2.4. Legal

En primer lugar, se debe indicar que el Art.325 de la Constitución del Ecuador establece que el Estado se encargará de velar por el derecho a la ocupación laboral. Se aceptan toda clase de jornadas laborales, ya sean asalariadas o cuyo beneficiario sea el ocupante, incluyendo aquellas tareas por las que se obtiene supervivencia y servicios relacionados con la atención humana; así mismo, a todas las mujeres y varones en sus roles desempeñados como actores sociales productivo.

Igualmente, el Art.326 de la Constitución del Ecuador establece los principios fundamentales del derecho al trabajo, los cuales incluyen: la promoción del pleno empleo y la eliminación del desempleo; la irreversibilidad de los derechos laborales; la interpretación favorable a los trabajadores en caso de duda sobre las regulaciones laborales; la igual remuneración por trabajos de igual valor; el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable; el derecho a ser reincorporado al trabajo en caso de accidente laboral o enfermedad; el derecho a la libertad de organización, incluyendo la formación de sindicatos; la promoción de la democracia y participación en las organizaciones sindicales; la representación del sector laboral por una sola fuerza en las instituciones públicas; el fomento del diálogo social y la resolución de conflictos a través de acuerdos; la validez de las transacciones laborales que no impliquen renuncia de derechos; la intervención de tribunales de conciliación y arbitraje en conflictos colectivos de trabajo; la regulación del contrato colectivo según la ley; el derecho a la huelga y su protección; la prohibición de suspender servicios esenciales; y la aplicación de las leyes de la administración pública para aquellos que desempeñen funciones de representación, gestión, administrativas o profesionales en el sector público, mientras que los demás estarán regulados por el Código del Trabajo.

En el Art.2 del Código de Trabajo se determina que es una obligación y un derecho social trabajar dentro de los límites establecidos por la Constitución y la legislación vigente.

En el Art.3 del Código de Trabajo se establece que el trabajador tendrá libertad para elegir a qué lícito trabajo dedicar su energía. Sin embargo, estará protegido en contra de cualquier empleo en el que se le exija trabajar sin remuneración o bajo compensación inferior a la estipulada por las leyes, salvo casos de extrema urgencia o necesidad de auxilio inmediato. En cualquier otro caso, ninguna persona estará obligada a realizar algún trabajo sin un contrato previo y adecuada compensación. Como norma general, todo trabajo deberá ser retribuido.

Por último, Las obligaciones tributarias que tienen los empleadores en relación al pago de salarios en Ecuador son las siguientes:

Retención de impuestos: Los empleados están obligados a retener y pagar los correspondientes sobre los salarios de sus empleados. Esto incluye el Impuesto a la Renta y las contribuciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Contribuciones al IESS: Los empleados deben realizar las contribuciones al IESS, que incluyen el aporte del empleado y del empleador. Estas contribuciones son destinadas a la seguridad social y cubren beneficios como la atención médica, pensiones y seguro de desempleo.

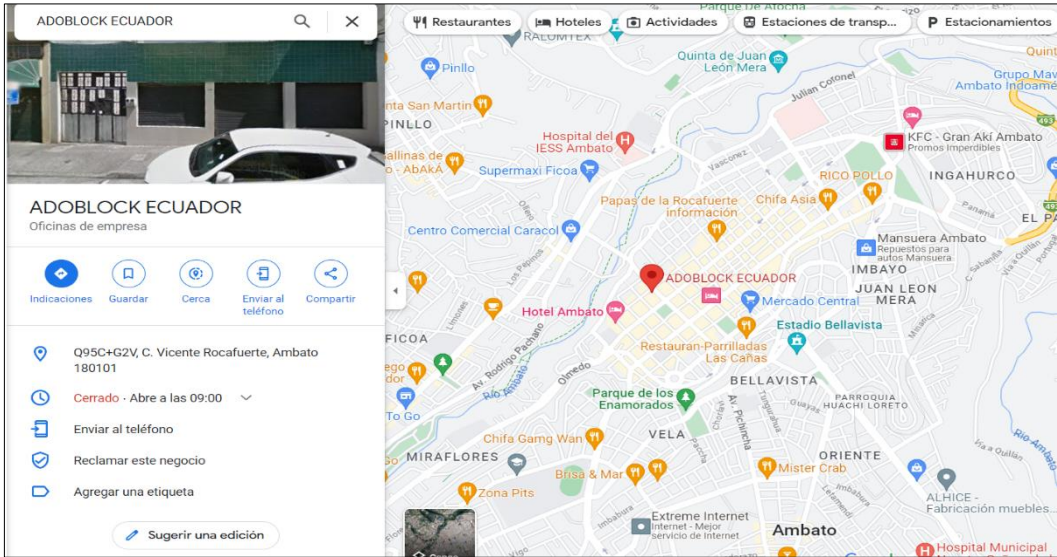
Pago de fondos de reserva: A partir del segundo año de empleo, los empleadores están obligados a proporcionar a sus empleados fondos de reserva, que corresponden al 8,33% de su salario bruto. Este pago adicional se efectúa cada mes.

Es importante destacar que estas son algunas de las principales obligaciones tributarias relacionadas con el pago de salarios en Ecuador. Es recomendable consultar la Ley de Régimen Tributario Interno y otras fuentes oficiales para obtener información más detallada y actualizada sobre estas obligaciones. Además, es aconsejable contar con el asesoramiento de un experto en temas tributarios para garantizar el cumplimiento adecuado de estas obligaciones.

2.5. Marco Georreferencial

Figura 1

Georreferencial



Nota: *Elaboración propia.* Fuente: Investigación

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación descriptiva es un tipo de investigación que busca describir y explicar el objeto de estudio, sin profundizar en las razones por las cuales ocurre. A continuación, se presentan algunas características de la investigación descriptiva: (Ramos, 2020)

- a) Diseño de investigación: La investigación descriptiva se refiere al diseño de la investigación, creación de preguntas y análisis de datos que se llevarán a cabo sobre el tema.
- b) Observación: Se llama método de investigación observacional ya que ninguna de las variables involucradas en el estudio está afectada por influencias externas.
- c) Establecimiento de objetivos: La investigación descriptiva implica establecer claros objetivos para el estudio.
- d) Definición de variables: Es importante definir las variables de estudio para poder describir y explicar el objeto de estudio.
- e) Caracterización de la población: La investigación descriptiva tiene como objetivo caracterizar a la población estudiada.

La investigación descriptiva se utiliza en diferentes campos, como la investigación de mercado, la evaluación de actitudes de los consumidores y la descripción de conductas humanas. Aunque la investigación descriptiva no profundice en las razones por las cuales ocurre algo, es útil para obtener información detallada sobre el objeto de estudio. Entonces, la investigación descriptiva es un tipo de investigación que busca describir y explicar el objeto de estudio sin profundizar en las razones por las cuales ocurre. Se utiliza en diferentes campos y es útil para obtener información detallada sobre el objeto de estudio.

3.2. Enfoque de la investigación

La metodología de investigación que implementamos en nuestra investigación es la cuantitativa y cualitativa para obtener una comprensión más profunda de un fenómeno. Esta metodología es utilizada generalmente en estudios sociales y de negocios, ya que permite a los investigadores recopilar y analizar datos tanto cuantitativos como cualitativos para abordar preguntas de investigación complejas.

En esta investigación, se propone utilizar una combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más completa de cómo el talento humano afecta el desempeño laboral en la empresa. Para ello, se emplearán diversos métodos de recopilación de datos, como encuestas, entrevistas y observaciones. Estos métodos permitirán a los investigadores obtener información tanto cuantitativa como cualitativa sobre el talento humano y cómo este influye en el rendimiento laboral en la empresa. (Vega, 2014).

Una opción sería llevar a cabo cuestionarios dirigidos a los trabajadores de la empresa para obtener información numérica acerca de su nivel de satisfacción en el trabajo, su percepción del clima laboral y cómo perciben la calidad del liderazgo en la empresa. Asimismo, se podrían llevar a cabo entrevistas con los directivos y líderes de la empresa para recoger información de tipo cualitativo acerca de cómo el talento humano afecta el rendimiento laboral en la organización.

Una vez que la información ha sido recolectada, es posible emplear diferentes técnicas de análisis, tanto cuantitativas como cualitativas, para interpretar los datos y abordar las interrogantes de investigación. Por ejemplo, al utilizar técnicas estadísticas, se puede examinar la información cuantitativa y determinar si existe una relación significativa entre el desempeño laboral en una organización y el talento de su personal. De igual forma, empleando técnicas de análisis de contenido, se pueden examinar los datos cualitativos para identificar los temas y patrones similares presentes en las respuestas proporcionadas por empleados y directivos.

En esta investigación, se empleará un enfoque mixto cuantitativo-cualitativo para obtener una perspectiva más holística sobre el impacto del talento humano en el rendimiento laboral en la empresa. Se utilizarán tanto datos recopilados de manera

numérica como información significativa y detallada de índole cualitativa para lograr una comprensión más completa del fenómeno bajo estudio.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Investigación bibliográfica

Una investigación bibliográfica es un método sistemático de búsqueda de información en diversas fuentes, como libros, revistas, artículos y otros documentos, con el objetivo de recopilar, analizar y sintetizar datos relevantes sobre un tema de investigación específico. Su finalidad es identificar y evaluar la literatura existente en el tema, detectar falencias en el conocimiento y proporcionar una base para futuras investigaciones. (Vallejo, 2020) En el caso de esta investigación, se hará una búsqueda bibliográfica para obtener información sobre los siguientes temas:

- a) Gestión del talento: implica la identificación, contratación, desarrollo y retención de empleados con talento dentro de una organización. Una investigación bibliográfica puede ayudar a identificar las mejores prácticas en la gestión del talento y cómo se pueden aplicar para mejorar el desempeño de los empleados en ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato.
- b) Gestión de recursos humanos: implica la gestión de los empleados dentro de una organización, incluido el reclutamiento, la capacitación, la compensación y la gestión del desempeño. Una investigación bibliográfica puede ayudar a identificar las mejores prácticas en la gestión de recursos humanos y cómo se pueden aplicar para mejorar el desempeño de los empleados en ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato.
- c) Gestión del desempeño: implica el proceso de establecer metas, medir el progreso y proporcionar retroalimentación a los empleados para mejorar su desempeño. Una investigación bibliográfica puede ayudar a identificar las mejores prácticas en gestión del desempeño y cómo se pueden aplicar para mejorar el desempeño de los empleados en ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato.
- d) Cultura organizacional: Esto involucra los valores, creencias y prácticas compartidas que dan forma al comportamiento de los empleados dentro de una

organización. Una investigación bibliográfica puede ayudar a identificar cómo la cultura organizacional puede impactar el desempeño de los empleados en ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato y cómo se puede mejorar.

De esta manera, una revisión de la literatura puede brindar información valiosa acerca de las mejores prácticas en la administración del talento, la gestión del personal, el manejo del rendimiento y la cultura organizacional. Al aplicar estos conocimientos a la investigación titulada "El impacto del talento humano en el rendimiento laboral en la sucursal de Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023" de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A., es posible identificar formas de mejorar el rendimiento de los empleados en la organización.

3.3.2. Investigación de campo

La recolección de datos en la investigación de campo se lleva a cabo a través de la observación directa de los fenómenos en su entorno natural. En este estudio en particular, la utilización de la investigación de campo puede proporcionar información sobre la relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los empleados en la empresa. Para llevar a cabo esta investigación, se recomienda seguir los siguientes pasos: (Mendoza, 2019)

- a) Definir el objetivo de la investigación: En este caso, el objetivo es determinar cómo el talento humano influye en el desempeño laboral de los empleados de ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato.
- b) Diseñar el plan de investigación: Es necesario establecer quiénes serán las personas que participarán en el estudio, tanto la muestra como la población que se va a investigar. Además, se deben determinar las estrategias y herramientas que se utilizarán para recopilar los datos. En este caso, se puede escoger un grupo representativo de empleados de la compañía y aplicar encuestas y entrevistas para obtener información acerca de su rendimiento en el trabajo y su visión sobre el departamento de recursos humanos en la organización.
- c) Recopilar datos: Es necesario implementar las técnicas y métodos establecidos en el plan de investigación para recopilar la información requerida. En este

escenario particular, se pueden emplear encuestas y entrevistas dirigidas a los miembros del personal de la compañía.

- d) Analizar los datos: Después de recopilar los datos, es necesario examinarlos para obtener conclusiones y recomendaciones. En este caso, se puede evaluar la conexión entre el personal talentoso y el rendimiento laboral de los trabajadores de la organización.
- e) Presentar los resultados: Al finalizar, es importante presentar los hallazgos de la investigación en un informe exhaustivo que contenga tanto las conclusiones como las recomendaciones.

De esta forma, la investigación de campo es una técnica útil para recopilar información sobre el desempeño laboral de los empleados de una empresa y su relación con el talento humano. Para llevar a cabo esta investigación, se deben seguir los pasos mencionados anteriormente y presentar los resultados en un informe detallado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

El cuestionario es una herramienta empleada en la investigación cuantitativa para recolectar información de un grupo representativo de la población. Consiste en una serie de preguntas diseñadas para conocer o evaluar a una o más personas. Estas preguntas pueden tener múltiples opciones de respuesta, conocidas como preguntas cerradas. A continuación, se destacan algunos puntos clave a tener en cuenta al elaborar y validar un cuestionario: (Miranda, 2021)

- a) Definir y comprender el tema a investigar: Es importante tener claro el tema de investigación y las preguntas que se quieren responder.
- b) Preparar las preguntas: Las preguntas deben ser claras, precisas y sin ambigüedades. Además, se deben evaluar las variables y preguntas de rutina, y las respuestas propuestas deben ser exhaustivas y adaptadas a las diferentes preguntas.
- c) Probar el cuestionario: Es recomendable realizar una prueba piloto del cuestionario para asegurarse de que los encuestados entiendan las preguntas y que se miden los elementos que se desean medir. También se debe evaluar si el

orden de las preguntas cumple con las instrucciones relativas a las cargas cognitivas de los encuestados.

- d) Prueba de precisión del cuestionario: Es importante evaluar si los elementos que se deseaban medir se miden realmente en el cuestionario.

En la metodología cuantitativa, el cuestionario juega un papel fundamental como instrumento para recolectar información de una muestra de la población. La utilización de encuestas para obtener datos cuantitativos permite realizar predicciones y respaldar conclusiones generales derivadas de la investigación. Además, las encuestas resultan ser una opción costo-efectiva, versátil y que posibilita a los investigadores obtener datos de muestras amplias.

Entonces, el cuestionario es un instrumento importante en la investigación cuantitativa para recopilar datos de una muestra de la población. Para crear y probar un cuestionario, es importante definir y comprender el tema a investigar, preparar las preguntas, probar el cuestionario y evaluar la precisión del mismo. Las encuestas son una herramienta rentable y flexible para recopilar datos cuantitativos de una gran muestra de la población.

3.5. Universo, población y muestra

Los participantes de la presente investigación serán los 45 empleados de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. con sede en Ambato. Se les realizará una encuesta para determinar la relación entre las variables. Además, se llevará a cabo una entrevista con los directivos de la empresa para conocer sus opiniones sobre la problemática investigada.

3.6. Procesamiento de la información

Para el desarrollo de la presente investigación, se incurrió en una serie de procedimientos metodológicos direccionados a cumplir cada objetivo específico planteado en el estudio. Sin embargo, previamente a este proceso, se requirió depurar y procesar la información estadística recopilada, consideración que exigió la realización de dos pasos metodológicos claramente definidos: la recopilación de la información y su posterior registro o digitalización. Estas consideraciones se detallan a continuación.

El primer paso requerido para tal fin supuso la estructuración de un cuestionario o encuesta, mismo que estuvo direccionado a obtener información del personal que labora en la empresa mencionada. Los detalles de su estructura se presentan en los siguientes párrafos, pero de momento es imperativo considerar que se empleó este instrumento para la recolección de los datos de la muestra.

El segundo paso metodológico supuso tabular cada respuesta obtenida del cuestionario a través del uso del software SPSS, para lo cual fue necesario definir las variables atribuibles a cada pregunta de la encuesta en la pestaña de “vista de variables” de la interfaz del programa mencionado. Aquello exigió la definición del nombre, descripción, tipo de variable, anchura y escala de medición de las interrogantes consideradas en el análisis para posteriormente registrar los resultados en la pestaña ‘vista de datos’. En conformidad a lo expuesto, se tabuló las alternativas de respuesta de las interrogantes en función a una escala ascendente de la escala de Likert considerada en la encuesta, asignándose el valor de 1 a la consideración ‘Parcialmente de acuerdo’, el valor de 2 para la afirmación ‘De acuerdo’ y el valor de 3 para ‘Totalmente de acuerdo’. Finalmente se escogió la escala ordinal como atributo de las variables que mantuvieron esta escala de medición, mientras que para el caso de las preguntas que tuvieron una connotación nominal, se escogió esta caracterización para su análisis.

Luego de lo expuesto, es necesario describir las características del software empleado para en análisis estadístico en la presente investigación. SPSS, desarrollado por IBM, es un software estadístico que se utiliza ampliamente en la industria y la investigación universitaria. Es una suite de software que permite la gestión de datos, análisis avanzado y multivariado, inteligencia empresarial, entre otras funcionalidades. Se aplica en diversas áreas como estadísticas descriptivas, análisis multivariados y redes neuronales.

Normalmente, SPSS es utilizado como una herramienta para la gestión de datos, reporte de estadísticas, inferencia estadística y visualización de datos. También se le pueden agregar módulos adicionales que permiten realizar análisis más avanzados como análisis de conjuntos o análisis de redes neuronales. SPSS es reconocido por ser amigable para los usuarios y permitir realizar análisis estadísticos complejos sin necesidad de tener conocimientos de programación.

Además, el software cuenta con una amplia biblioteca de algoritmos de aprendizaje automático, análisis de texto y la posibilidad de extender su funcionalidad a través de código abierto. (Ortiz, 2021).

Entonces, SPSS es un software estadístico ampliamente utilizado en las ciencias sociales y en otros campos de investigación. Proporciona una amplia gama de capacidades para el análisis de datos, desde estadísticas básicas hasta análisis multivariados avanzados. Su interfaz gráfica de usuario y su facilidad de uso lo hacen accesible para usuarios sin experiencia en programación.

En lo concerniente a la dinámica metodológica llevada a cabo para cumplir de forma específica cada objetivo de estudio, en una primera instancia, se recopiló, evaluó y describió información bibliográfica referente a la gestión del talento humano y al desempeño laboral. Posterior a aquello, se identificó los distintos lineamientos conceptuales que posibilitaron que las variables objeto de estudio tengan una relación entre sí, aspecto que fundamentó la lógica conductual atribuible a las variables de análisis desde una perspectiva relacional. Es decir, que se desarrolló una valoración de sobre cómo la teoría de la gestión del talento humano relaciona esta área del conocimiento administrativo con el desempeño laboral de las empresas, entendimiento que podría aplicarse al caso de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A., que es la unidad de análisis en la presente investigación.

En lo que respecta al desarrollo metodológico del segundo objetivo específico planteado, se consideró la realización de un análisis descriptivo del cuestionario o encuesta aplicado al personal de la empresa y el desarrollo de una entrevista al personal directivo. En el primer caso, se presentó tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas y gráficos de sectores o de pastel, los cuales representaron la distribución proporcional de las respuestas concedidas por los trabajadores de la organización mencionada al igual que en el caso de las tablas de estadísticas. Esto permitió desarrollar un análisis de la situación operativa del personal en función a distintas dimensiones de las variables de análisis que en este caso fueron la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En el segundo caso, se efectuó un análisis cualitativo de las respuestas obtenidas de la entrevista realizada al personal directivo de la

empresa, lo que permitió la identificación de falencias y fortalezas de la organización frente a los procesos operativos referentes al personal ocupado.

En lo que respecta a la propuesta para dar solución al problema de estudio, se describió una matriz o modelo de gestión de talento humano, que derivó del reconocimiento de determinadas deficiencias operativas y de gestión del personal. Aquello consistió en el diseño y evaluación de las plazas de trabajo existentes en la organización, definir procesos de reclutamiento y sus consecuentes fuentes y métodos para posteriormente establecer los criterios de selección y contratación de capital humano. También se propuso una serie de mecanismo de evaluación de desempeño, formación y desarrollo, así como también se proporcionó una explicación detallada de cómo la propuesta de investigación solucionará las insuficiencias administrativas en materia de gestión del talento humano.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Pregunta 1

Tabla 1

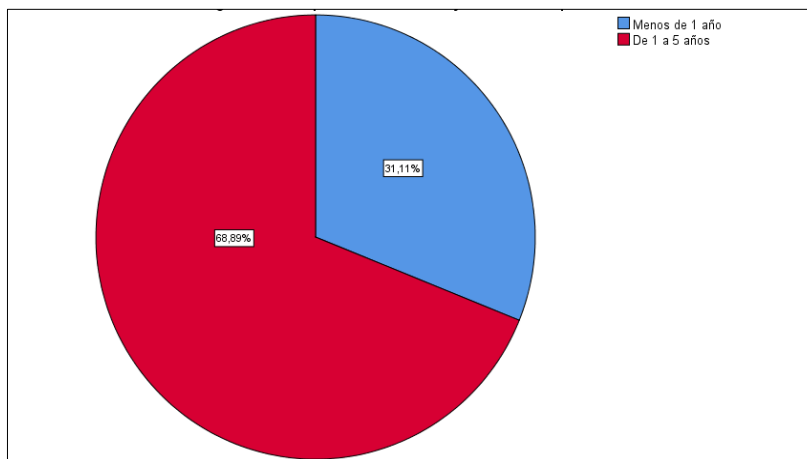
Tiempo

¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 año	14	31,1%	31,1	31,1
	De 1 a 5 años	31	68,95%	68,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 2:

Representación gráfica pregunta 1



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos, se identifica que, 3 de cada 5 trabajadores laboran en la empresa por más de 1 año, lo que garantiza que existe estabilidad laboral y que la organización va creciendo paulatinamente.

Pregunta 2

Tabla 2

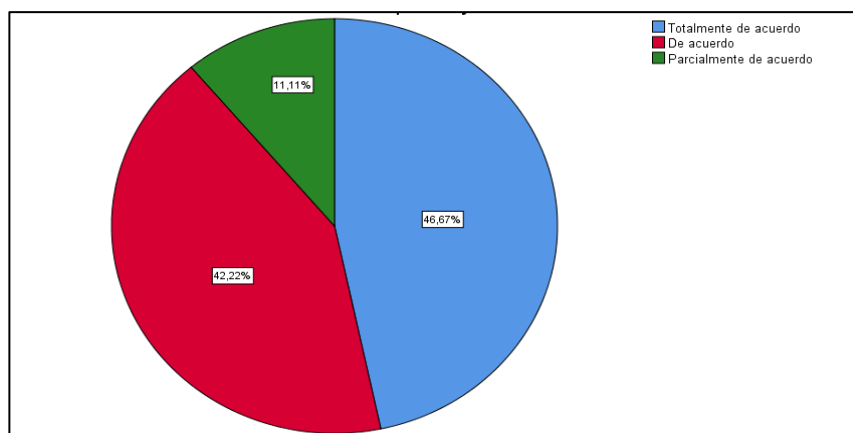
Sistema de comunicación

¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. tiene un sistema de comunicación adecuado entre los empleados y la dirección?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	46,7%	46,7	46,7
	De acuerdo	19	42,2%	42,2	88,9
	Parcialmente de acuerdo	5	11,1%	11,1	100,0
Total		45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 3:

Representación gráfica pregunta 2



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Según los encuestados, la mayoría de los empleados consideran que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. tiene un sistema de comunicación adecuado entre los empleados y la dirección. Sin embargo, un número reducido está parcialmente de acuerdo, esto indica que aún hay espacio para mejorar la comunicación en la empresa. Es importante que la dirección preste atención a las preocupaciones de este último grupo y tome medidas para fortalecer la comunicación interna, garantizando que la información fluya de manera efectiva y que todos los empleados se sientan escuchados y valorados.

Pregunta 3

Tabla 3

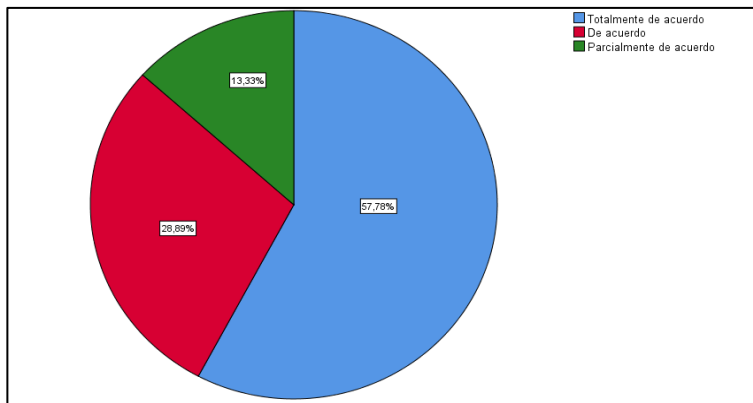
Satisfacción

¿Se encuentra satisfecho trabajando en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	57,8%	57,8
	De acuerdo	13	28,9%	86,7
	Parcialmente de acuerdo	6	13,3%	100,0
Total	45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 4

Representación gráfica pregunta 3



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Según los encuestados, la mayoría de los empleados de ADOBLOCK ECUADOR S.A. están satisfechos con su trabajo, afirmando estar totalmente de acuerdo. Lo cual demuestran que la empresa ha logrado crear un ambiente laboral satisfactorio en general, pero también hay una proporción considerable de empleados que tienen algunas reservas. Es importante que la empresa tome en cuenta las opiniones de estos últimos y trabaje en mejorar para crear aún más satisfacción y bienestar en el lugar de trabajo.

Pregunta 4

Tabla 4

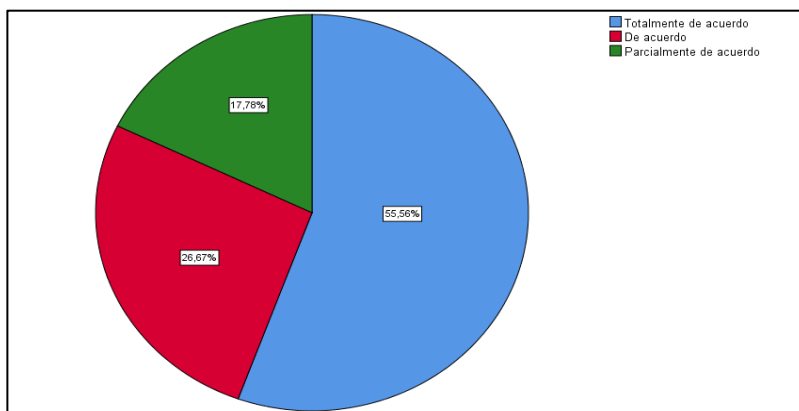
Esfuerzo

¿Cree usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. valora el esfuerzo que realiza en su área de trabajo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	55,6	55,6	55,6
	De acuerdo	12	26,7	26,7	82,2
	Parcialmente de acuerdo	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 5

Representación gráfica pregunta 4



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Según los encuestados, la mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. valora el esfuerzo que realizan en su área de trabajo. Esto indica que la empresa reconoce y aprecia el trabajo duro y dedicación de su personal, también hay un nivel significativo de reconocimiento por parte de otros empleados. Sin embargo, es importante notar que una minoría está parcialmente de acuerdo, lo que podría indicar que algunos empleados sienten que su esfuerzo no es completamente valorado. En general, los resultados indican que la empresa tiene una cultura de valorización del esfuerzo, aunque podría haber áreas de mejorar.

Pregunta 5

Tabla 5

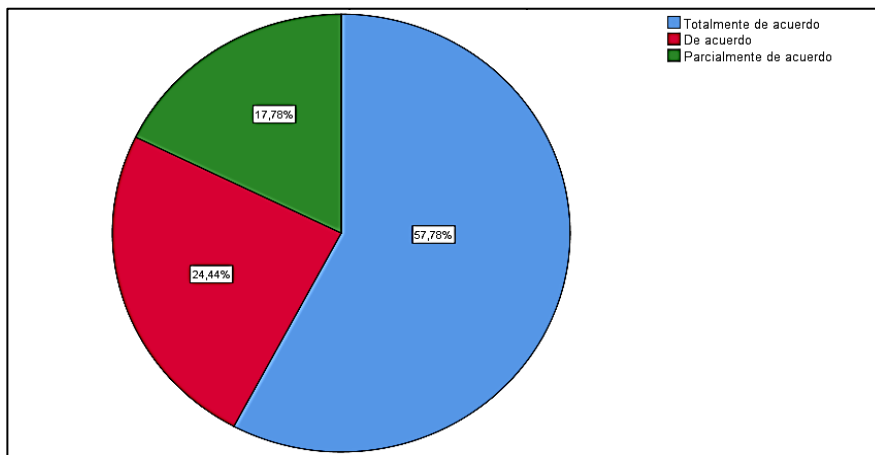
Reconocimiento

¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S? ¿A ha realizado algún reconocimiento por el desempeño laboral de los empleados?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	57,8%	57,8
	De acuerdo	11	24,4%	82,2
	Parcialmente de acuerdo	8	17,8%	100,0
Total	45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 6

Representación gráfica pregunta 5



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Según los encuestados, la mayoría de las personas están totalmente de acuerdo en que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. ha reconocido el desempeño laboral de los empleados. Además, un número considerable de personas estando "de acuerdo" con esta afirmación. Estos resultados indican que la empresa se preocupa por reconocer e incentivar el esfuerzo de sus empleados, lo cual es bueno para el crecimiento y desarrollo de la empresa, teniendo en cuenta que, no se debe dejar de mejorar en esta área según la percepción de algunos de los encuestados.

Pregunta 6

Tabla 6

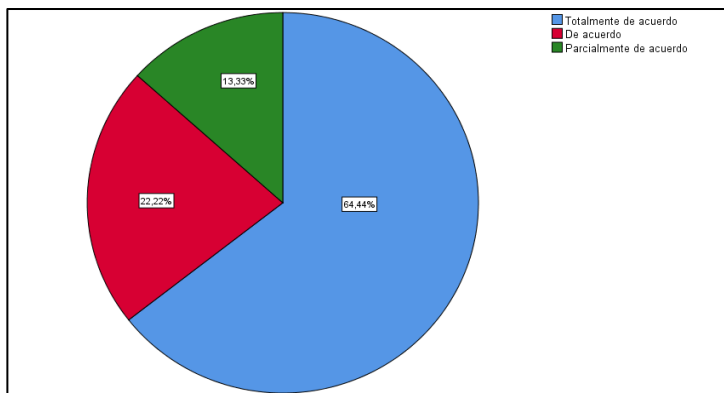
Oportunidades

¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. brinda oportunidades de crecimiento laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	29	64,4%	64,4	64,4
	De acuerdo	10	22,2%	22,2	86,7
	Parcialmente de acuerdo	6	13,3%	13,3	100,0
Total		45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 7

Representación gráfica pregunta 6



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, la mayoría de las personas encuestadas consideran que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. brinda oportunidades de crecimiento laboral. Esto sugiere que la empresa está valorada positivamente por sus empleados en términos de desarrollo profesional y crecimiento personal. Sin embargo, un porcentaje menor está simplemente de acuerdo, lo que indica que hay algunos aspectos que podrían ser mejorados en relación con las oportunidades de crecimiento. Además, un pequeño porcentaje no estaría conforme, lo que sugiere que aún hay una parte de los empleados que no experimenta un crecimiento laboral satisfactorio.

Pregunta 7

Tabla 7

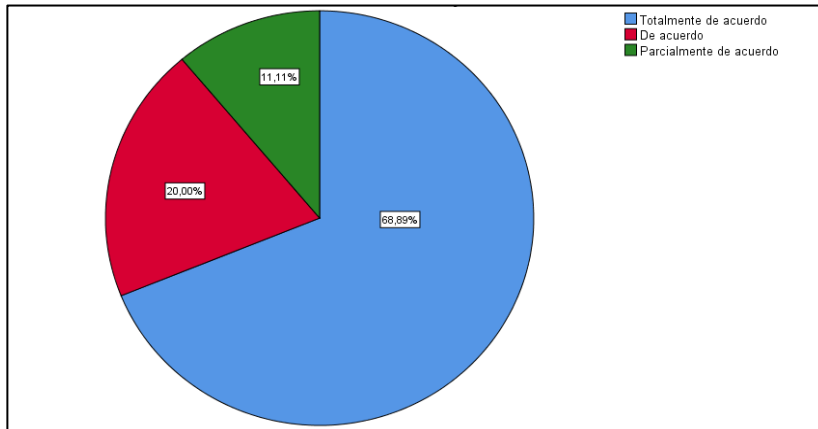
Ambiente laboral

¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. fomenta un ambiente laboral saludable en su área de trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	31	68,9%	68,9
	De acuerdo	9	20,0%	88,9
	Parcialmente de acuerdo	5	11,1%	100,0
Total	45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 8

Representación gráfica pregunta 7



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Según los resultados, la mayoría de los empleados están totalmente de acuerdo en que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. fomenta un ambiente laboral saludable en su área de trabajo. Esto indica que la empresa ha logrado generar condiciones favorables para el bienestar de sus trabajadores. En cuanto a los demás porcentajes, aún reflejan un grado de insatisfacción. En general, estos resultados sugieren que la empresa está haciendo esfuerzos para promover un entorno saludable y agradable para sus empleados.

Pregunta 8

Tabla 8

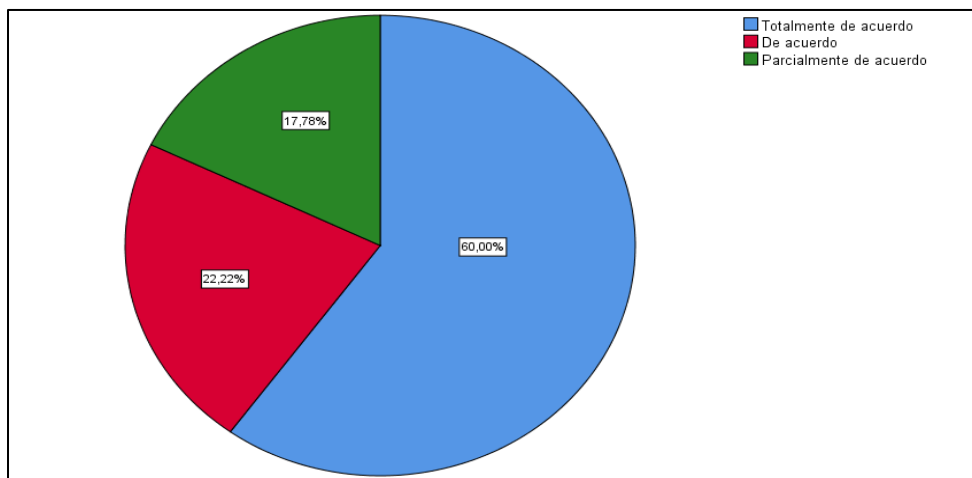
Sistema

¿La empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. tiene un sistema justo y transparente de evaluación del desempeño laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	27	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	10	22,2	22,2	82,2
	Parcialmente de acuerdo	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 9

Representación gráfica pregunta



Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que la mayoría de los empleados de ADOBLOCK ECUADOR S.A. están de acuerdo en que la empresa tiene un sistema justo y transparente de evaluación del desempeño laboral. Teniendo en cuenta los demás porcentajes, indica que se sienten satisfechos con la forma en que se evalúa su desempeño, pero se sugiere que tienen algunas pequeñas reservas o sugerencias para mejorar el sistema, pero en general lo consideran justo y transparente. Por otro lado, indica que algunos empleados pueden tener mayores inquietudes o problemas con el sistema de evaluación.

Pregunta 9

Tabla 9

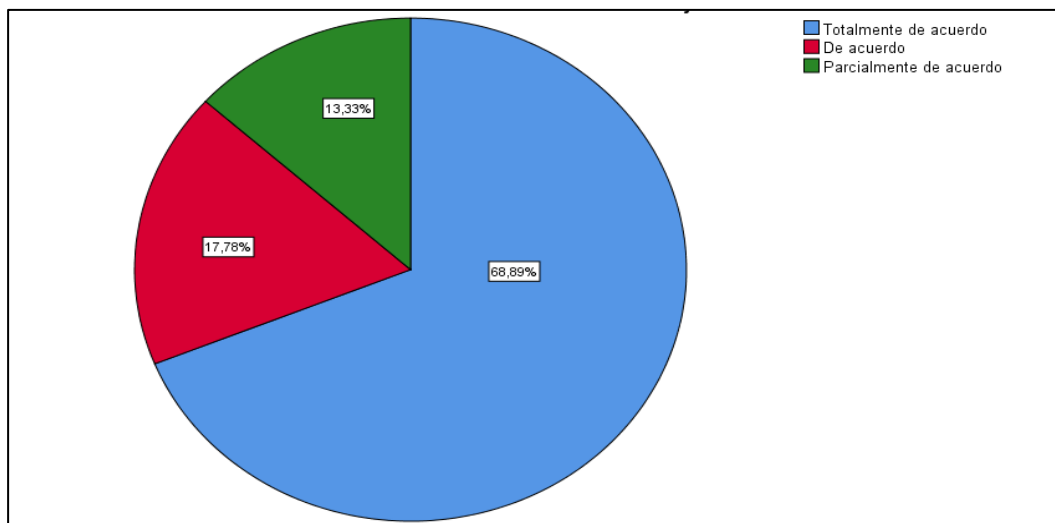
Programas de capacitación

¿La empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. ofrece programas de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos en su área de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	31	68,9%	68,9	68,9
	De acuerdo	8	17,8%	17,8	86,7
	Parcialmente de acuerdo	6	13,3%	13,3	100,0
	Total	45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 10:

Representación gráfica pregunta 9



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, podemos concluir que la mayoría de los encuestados, están totalmente de acuerdo con que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. ofrece programas de capacitación para mejorar habilidades y conocimientos en áreas de trabajo. Esto sugiere que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus empleados y se esfuerza por proporcionarles las herramientas necesarias para crecer en su campo. Sin embargo, no podemos ignorar que también existen personas inconformes. Esto podría sugerir que hay margen de mejora en cuanto a la satisfacción y percepción que tienen los empleados sobre los programas de capacitación ofrecidos por la empresa.

Pregunta 10

Tabla 10

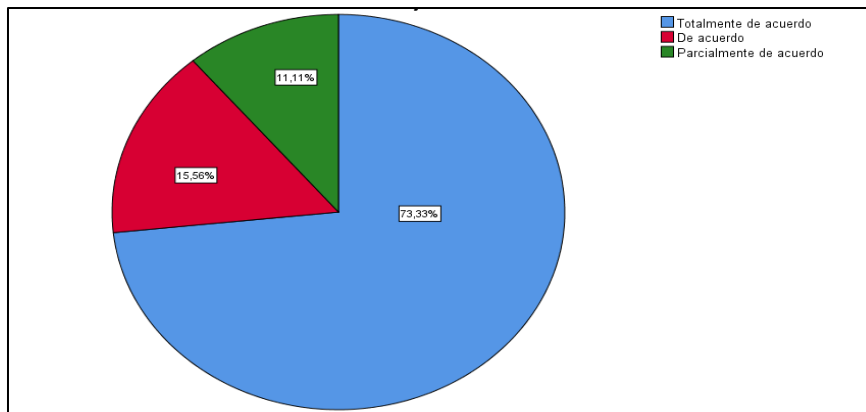
Recursos

¿Cree usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	33	73,3%	73,3
	De acuerdo	7	15,6%	88,9
	Parcialmente de acuerdo	5	11,1%	100,0
Total	45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 11

Representación gráfica pregunta 10



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

En la interrogante, la mayoría de encuestados está totalmente de acuerdo en que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente. Esto sugiere que la empresa está cumpliendo con las expectativas y necesidades de sus empleados en términos de equipamiento y herramientas de trabajo. En general, la mayoría de los empleados parecen estar satisfechos con los recursos y herramientas provistos, aunque hay margen para mejorar en un pequeño porcentaje de la muestra.

Pregunta 11

Tabla 11

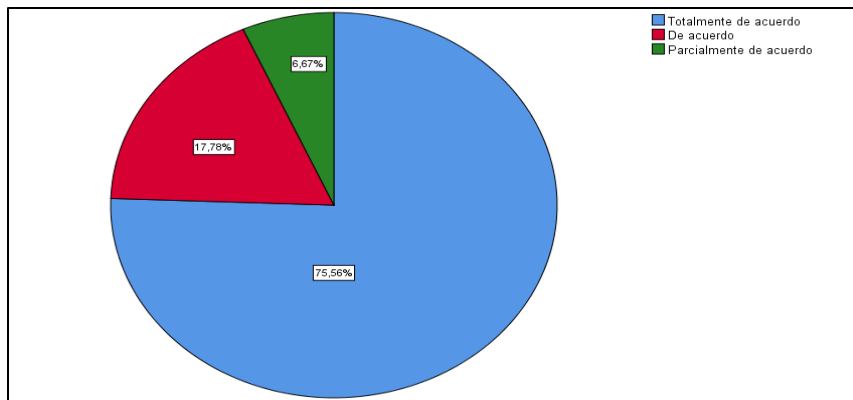
Beneficios

¿Cree usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. ofrece beneficios y compensaciones justas y adecuadas por su trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	34	75,6%	75,6	75,6
	De acuerdo	8	17,8%	17,8	93,3
	Parcialmente de acuerdo	3	6,7%	6,7	100,0
Total		45	100%	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Figura 12

Representación gráfica pregunta 11



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS

Análisis e interpretación

La interpretación de los resultados indica que la mayoría de las personas están totalmente de acuerdo en que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. ofrece beneficios y compensaciones justas y adecuadas por su trabajo. Esto sugiere que la empresa se preocupa por recompensar de manera equitativa a sus empleados y satisfacer sus necesidades. Por otro lado, un número menor están de acuerdo, aunque no de manera tan contundente, indicando que algunos empleados sienten que hay ciertos aspectos de sus beneficios o compensaciones que podrían mejorarse.

Entrevista a los dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.

Tabla 12

Entrevista a los dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.

Nombre:	Presidente: Francisco Núñez
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Existe departamento de talento humano?	Si existe, pero sus funciones son limitadas, por cuanto es una sucursal.
¿Considera usted que Los sistemas de comunicación en la empresa son los más adecuados?	Considero que sí, sin embargo, deben ir mejorando. El talento humano es de vital importancia para el desempeño laboral en ADOBLOCK ECUADOR S.A. ya que son los empleados quienes poseen el conocimiento y las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas de manera eficiente y efectiva. Sin un equipo talentoso, la empresa no sería capaz de ofrecer productos y servicios de calidad a nuestros clientes.
¿Cuál es la importancia del talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.?	Lamentablemente, la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato ha sido deficiente y no se han implementado estrategias efectivas para mejorar el desempeño laboral. Esto se refleja en la falta de motivación y compromiso por parte de los empleados, lo que afecta negativamente la productividad de la sucursal.
¿Cómo ha sido la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato y qué estrategias se han implementado para mejorar el desempeño laboral?	En ADOBLOCK ECUADOR S.A. valoramos las competencias técnicas en nuestros empleados, ya que necesitamos personal altamente capacitado en la fabricación y aplicación de productos de bloque y adhesivos. Además, valoramos las habilidades en la resolución de problemas y la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno de trabajo.
¿Cuáles son las competencias y habilidades más valoradas en el talento humano de la empresa?	No contamos con programas de capacitación y desarrollo profesional para nuestro talento humano. Consideramos que cada empleado debería ser responsable de su propio crecimiento y son ellos quienes deben buscar oportunidades de capacitación en su tiempo libre.
¿Existen programas de capacitación y desarrollo profesional para el talento humano y cómo se evalúa su efectividad?	Uno de los principales desafíos que enfrentamos en relación a la gestión del talento humano es asegurarnos de atraer y retener a los mejores profesionales del mercado. En un entorno altamente competitivo, es crucial contar con un equipo talentoso y motivado para impulsar el desempeño laboral y lograr nuestros objetivos comerciales.
¿Cuáles son los principales desafíos y oportunidades que enfrenta la empresa en relación a la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral?	

Nota: Elaboración propia. Fuente: dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A

Nombre:	Gerente General: Diego Román
PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p>¿Cuál es la importancia del talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.?</p>	<p>En ADOBLOCK ECUADOR S.A., reconocemos que el talento humano es el principal activo de la empresa. Contamos con un equipo de profesionales altamente calificados que son fundamentales para el éxito de nuestra organización. Su compromiso, creatividad y capacidad para trabajar en equipo son factores que impulsan el desempeño laboral de la empresa.</p>
<p>¿Cómo ha sido la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato y qué estrategias se han implementado para mejorar el desempeño laboral?</p>	<p>Nuestra gestión del talento humano en la sucursal de Ambato ha sido poco efectiva y no hemos logrado implementar estrategias adecuadas para mejorar el desempeño laboral. Esto ha resultado en un alto índice de rotación de personal y problemas de comunicación interna, lo que afecta negativamente el funcionamiento de la sucursal.</p>
<p>¿Cuáles son las competencias y habilidades más valoradas en el talento humano de la empresa?</p>	<p>En nuestra empresa, valoramos mucho las competencias en trabajo en equipo y la habilidad para comunicarse eficientemente. Esto es fundamental para fomentar un ambiente colaborativo y asegurar que todos los equipos estén coordinados y trabajen en conjunto hacia nuestros objetivos.</p>
<p>¿Existen programas de capacitación y desarrollo profesional para el talento humano y cómo se evalúa su efectividad?</p>	<p>En nuestra empresa, no creemos en la necesidad de programas de capacitación y desarrollo profesional para nuestro personal. Consideramos que la experiencia en el trabajo es la mejor manera de aprender y crecer profesionalmente.</p>
<p>¿Cuáles son los principales desafíos y oportunidades que enfrenta la empresa en relación a la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral?</p>	<p>La gestión del talento humano también implica asegurarse de que nuestros empleados estén constantemente capacitados y actualizados en las últimas tendencias y tecnologías. Esto nos brinda una oportunidad de mejorar el desempeño laboral y mantenernos a la vanguardia en nuestro sector.</p>
<p>¿Los encargados de cada departamento solicitan capacitaciones?</p>	<p>Debo indicar que ninguno de los encargados de cada área ha requerido capacitaciones por su cuenta, siempre han esperado que la gerencia o presidencia las gestionen.</p>

Nota: Elaboración propia. Fuente: dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A

Nombre:	Gerente de Contabilidad: Fabricio Cobo
PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p>¿Cuál es la importancia del talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.?</p>	<p>La importancia del talento humano en ADOBLOCK ECUADOR S.A. radica en que son los colaboradores quienes aportan los conocimientos y experiencias necesarios para llevar a cabo las tareas de manera eficiente y obtener resultados exitosos. Además, su compromiso con los valores y objetivos de la empresa impulsa la motivación y la productividad de todo el equipo.</p>
<p>¿Cómo ha sido la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato y qué estrategias se han implementado para mejorar el desempeño laboral?</p>	<p>Desafortunadamente, la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato ha sido un desafío constante. A pesar de nuestros esfuerzos por implementar estrategias para mejorar el desempeño laboral, hemos enfrentado dificultades para motivar y capacitar a nuestro personal de manera efectiva. Esto ha llevado a problemas de bajo rendimiento y falta de alineación con los objetivos de la empresa.</p>
<p>¿Cuáles son las competencias y habilidades más valoradas en el talento humano de la empresa?</p>	<p>Valoramos en nuestros empleados la capacidad de liderazgo y el pensamiento estratégico. Buscamos personas que sean capaces de asumir roles de liderazgo y que puedan guiar a sus compañeros hacia el éxito. Además, valoramos la habilidad de pensar de manera estratégica, identificar oportunidades y tomar decisiones informadas.</p>
<p>¿Existen programas de capacitación y desarrollo profesional para el talento humano y cómo se evalúa su efectividad?</p>	<p>No asignamos recursos para programas de capacitación y desarrollo profesional ya que consideramos que nuestros empleados deben ser capaces de aprender por sí mismos y no necesitan ser entrenados.</p>
<p>¿Cuáles son los principales desafíos y oportunidades que enfrenta la empresa en relación a la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral?</p>	<p>Otra oportunidad que enfrentamos en la gestión del talento humano es fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso. Sabemos que equipos diversos son más creativos, innovadores y resilientes, por lo que es importante fomentar la diversidad en nuestra empresa y aprovechar la amplia gama de habilidades y perspectivas que nuestros empleados pueden aportar.</p>

Nota: Elaboración propia. Fuente: dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A

Nombre:	Gerente de Recursos Humanos: Eduardo Román.
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Cuál es la importancia del talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.?	El talento humano en ADOBLOCK ECUADOR S.A. es clave para el desempeño laboral, ya que son los empleados quienes poseen las habilidades y capacidades técnicas necesarias para llevar a cabo las tareas de manera efectiva. Además, su conocimiento especializado en el campo de los bloqueos y sistemas de seguridad contribuye a la innovación y mejora continua de nuestros productos y servicios.
¿Cómo ha sido la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato y qué estrategias se han implementado para mejorar el desempeño laboral?	En la sucursal de Ambato, hemos enfrentado dificultades significativas en la gestión del talento humano. A pesar de nuestros intentos de implementar estrategias para mejorar el desempeño laboral, nos hemos encontrado con resistencia y falta de compromiso por parte de los empleados. Esto ha afectado negativamente la productividad y eficiencia de la sucursal.
¿Cuáles son las competencias y habilidades más valoradas en el talento humano de la empresa?	Uno de los valores más apreciados en nuestro talento humano es la orientación al cliente. Valoramos la habilidad para entender las necesidades y deseos de nuestros clientes, así como la capacidad de brindar un excelente servicio y atención al cliente. Buscamos empleados que sean proactivos y estén dispuestos a ir más allá para satisfacer las expectativas de nuestros clientes.
¿Existen programas de capacitación y desarrollo profesional para el talento humano y cómo se evalúa su efectividad?	Nuestra empresa no tiene un programa estructurado de capacitación ni de desarrollo profesional para su talento humano. Esperamos que nuestros empleados se mantengan actualizados por su cuenta y que sean capaces de desarrollar sus habilidades por sí mismos.
¿Cuáles son los principales desafíos y oportunidades que enfrenta la empresa en relación a la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral?	Un desafío que enfrentamos en la gestión del talento humano es mantener la motivación y el compromiso de nuestros empleados a largo plazo. Para abordar esto, debemos asegurarnos de ofrecer un entorno laboral atractivo y satisfactorio, brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como incentivos y reconocimientos que mantengan a nuestros empleados comprometidos con la empresa.
¿Cuál es su función como director de talento humano?	Mi función como encargado de esta área es, en primer lugar, contratar a personal idóneo para cada uno de los cargos de esta empresa. Asimismo, es velar por el correcto cumplimiento de las actividades, mantener un clima laboral adecuado, para que así todo el personal se sienta a gusto y comprometido con la empresa.

Nota: Elaboración propia. Fuente: dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A

Nombre:	Relacionista Pública: Victoria Andrade
PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p>¿Cuál es la importancia del talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.?</p>	<p>El talento humano es la base fundamental en el desempeño laboral de ADOBLOCK ECUADOR S.A. Nuestros colaboradores son quienes dan vida a la empresa, aportando sus conocimientos, ideas y pasión por su trabajo. Su dedicación y compromiso con la excelencia nos permite ofrecer soluciones de bloqueo de alta calidad y satisfacer las necesidades de nuestros clientes de manera eficiente. Sin ellos, nuestro desempeño como empresa se vería seriamente comprometido.</p>
<p>¿Cómo ha sido la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato y qué estrategias se han implementado para mejorar el desempeño laboral?</p>	<p>Nos entristece informar que la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato ha sido insatisfactoria. A pesar de nuestros esfuerzos por implementar estrategias de mejora del desempeño laboral, hemos enfrentado dificultades para retener a nuestro personal clave y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. Esto ha afectado negativamente la moral de los empleados y ha obstaculizado el crecimiento y éxito de la sucursal.</p>
<p>¿Cuáles son las competencias y habilidades más valoradas en el talento humano de la empresa?</p>	<p>En ADOBLOCK ECUADOR S.A valoramos la capacidad de innovación y creatividad en nuestros empleados. Buscamos personas que estén dispuestas a proponer ideas nuevas y pensar de manera creativa para mejorar nuestros productos y procesos. Además, valoramos la habilidad de adaptarse a los avances tecnológicos y estar al tanto de las últimas tendencias en nuestra industria.</p>
<p>¿Existen programas de capacitación y desarrollo profesional para el talento humano y cómo se evalúa su efectividad?</p>	<p>No hemos implementado programas de capacitación y desarrollo profesional en nuestra empresa porque no creemos en invertir recursos adicionales en el crecimiento de nuestro personal. Preferimos centrarnos en otras áreas que consideramos más importantes para la empresa.</p>
<p>¿Cuáles son los principales desafíos y oportunidades que enfrenta la empresa en relación a la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral?</p>	<p>En relación al desempeño laboral, también debemos enfrentar el desafío de gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de nuestros empleados. Un enfoque de gestión del talento humano que promueva el bienestar y la conciliación laboral puede tener un impacto positivo en el desempeño de nuestros empleados, brindándoles la posibilidad de desempeñarse de manera óptima y mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal.</p>

Nota: Elaboración propia. Fuente: dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A

Análisis general de las entrevistas a los directivos de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.

Según los resultados obtenidos, se pueden observar distintas perspectivas acerca de la importancia del recurso humano en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Algunas respuestas resaltan que el talento humano es crucial para el rendimiento laboral, dado que los empleados cuentan con el conocimiento y las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y efectiva. Sin un equipo talentoso, la empresa no estaría en condiciones de ofrecer productos y servicios de calidad a sus clientes. Sin embargo, de acuerdo a la investigación realizada, se considera que no es indispensable contar con programas de capacitación y desarrollo profesional, ya que los empleados deben hacerse responsables de su propio crecimiento y buscar oportunidades de capacitación por sí mismos.

Al hablar de cómo se ha manejado el talento humano en la sucursal de Ambato, varias respuestas indican que ha sido fatal y no se han implementado estrategias eficaces para mejorar el rendimiento laboral. Esto se manifiesta en la falta de motivación y compromiso por parte de los empleados, lo que afecta negativamente la productividad de la sucursal. No obstante, una respuesta resalta que se han enfrentado dificultades importantes en la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato, con resistencia y falta de compromiso por parte de los empleados.

En lo que respecta a las aptitudes y capacidades más apreciadas en los empleados de la empresa, la entrevista enfatiza la importancia de las habilidades técnicas y las capacidades para resolver problemas y adaptarse a los cambios en el entorno laboral. Otros señalan la necesidad de promover un ambiente de colaboración y lograr los objetivos de la empresa.

En relación a los programas de capacitación y desarrollo profesional, la mayoría indican que no existen programas estructurados en la empresa y que se espera que los empleados sean responsables de su propio crecimiento y aprendizaje.

Cuando se trata de los retos y posibilidades en relación a la administración del personal talentoso, se destacan obstáculos como el requerimiento de atraer y mantener a los profesionales más destacados del mercado, además de mantener la motivación y el

compromiso duradero de los empleados. Además, se identifican oportunidades como fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, así como asegurarse de que los empleados estén siempre capacitados y actualizados en las últimas tendencias y tecnologías.

Por ende, la gestión del talento humano en ADOBLOCK ECUADOR S.A. presenta diferentes enfoques y estrategias. Mientras que algunas respuestas destacan la importancia del talento humano y la necesidad de implementar programas de capacitación y desarrollo profesional, otras respuestas consideran que los empleados deben ser responsables de su propio crecimiento. Es importante reconocer que la gestión del talento humano puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral y que es necesario desarrollar estrategias efectivas para atraer, retener y motivar al personal, así como brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Ahora bien, en la primera entrevista, el presidente destaca la importancia del talento humano en el desempeño laboral de la empresa, reconociendo que son los empleados quienes poseen el conocimiento y las habilidades necesarias para ofrecer productos y servicios de calidad.

Sin embargo, menciona que la gestión del talento humano en la sucursal de Ambato ha sido deficiente y no se han implementado estrategias efectivas para mejorar el desempeño laboral. Esto muestra que ha habido falta de motivación y compromiso por parte de los empleados, lo que impacta negativamente la productividad de la sucursal. En cuanto a las competencias y habilidades más valoradas en el talento humano de la empresa, el presidente destaca las competencias técnicas en la fabricación y aplicación de productos de bloque y adhesivos. También valora las habilidades en la resolución de problemas y la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno de trabajo.

Sorprendentemente, la empresa no cuenta con programas de capacitación y desarrollo profesional para su talento humano. Considera que cada empleado debe ser responsable de su propio crecimiento y buscar oportunidades de capacitación en su tiempo libre.

En relación a los desafíos y oportunidades que enfrenta la empresa en la gestión del talento humano, el presidente destaca la necesidad de atraer y retener a los mejores

profesionales del mercado, ya que en un entorno competitivo son necesarios empleados talentosos y motivados para lograr los objetivos comerciales.

En términos generales, es evidente que en la sucursal de Ambato de la empresa no se implementan estrategias ni programas adecuados de gestión del talento humano, lo cual ha tenido un impacto negativo en el rendimiento de los empleados y en la productividad. Es preocupante que la compañía no brinde oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, lo que puede limitar el crecimiento y avance de los trabajadores. Además, se hace énfasis en la importancia de atraer y retener a los mejores profesionales, lo que subraya la necesidad de una gestión del talento humano más efectiva.

En general, la gestión del talento humano en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. sucursal de Ambato ha enfrentado desafíos y deficiencia. A pesar de reconocer la importancia del talento humano, no se han implementado estrategias efectivas para mejorar el rendimiento laboral. Además, la falta de programas de capacitación y desarrollo profesional puede limitar el crecimiento de los empleados. Es crucial que la empresa destaque la gestión del talento humano, utilizando estrategias para motivar a los empleados y fomentando programas de capacitación y desarrollo que impulsen el crecimiento y el éxito de la organización.

CAPÍTULO V.

PROPUESTA

5.1. Tema:

Plan de gestión de talento humano para el desempeño laboral en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023. La empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A Sucursal Ambato, es una organización de carácter privado, siendo su giro de negocio la elaboración de prefabricados, para la construcción. La empresa se encuentra en el mercado desde el año 2019 ofreciendo a los diferentes sectores de la construcción, bloques, cemento, varillas, andamios, maquinaria, encofrados, etc.

5.2. Objetivo general:

Desarrollar un plan de gestión de talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023.

Objetivos específicos:

Identificar estrategias de gestión de talento humano para la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato.

- a. Determinar un plan de estrategias para el desempeño laboral de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato.
- b. Desarrollar las estrategias de gestión de talento humano ADOBLOCK ECUADOR S.A. Sucursal Ambato.

5.3.Misión

Fortalecer la gestión y el desarrollo del sector laboral en la empresa Adoblock Ecuador S.A Sucursal Ambato, a través de una mayor inversión en el desarrollo profesional, se busca promover un ambiente de trabajo positivo que fomente la eficacia, el compromiso, la responsabilidad, la excelencia y la constante mejora para brindar un servicio de calidad y confiabilidad.

Visión

Convertirnos en una de las principales empresas la cadena aliada comercial y preferida de distribución y proveedora de materiales de construcción, reconocida por su alto nivel de calidad en sus productos brindando un servicio de calidad tanto en nuestros productos como en el talento humano que forma parte de nuestra empresa.

Propuesta de misión y visión

Misión:

La empresa ADOBLOCK Ecuador S.A somos líder en el mercado, dando soluciones innovadoras acorde a las necesidades del mercado actual en el sector de la construcción.

Visión:

Para el año 2030 seremos una empresa líder en la elaboración de materiales de construcción, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes a nivel local, regional y nacional.

Valores del departamento de talento humano.

Compromiso: Reconocer la importancia del trabajo y actuar de manera responsable.

Confidencialidad: Asegurar la confidencialidad de la información relevante en el departamento de talento humano.

Transparencia: Realizar la gestión de manera objetiva, clara y verificable.

Integridad: Mantener un equilibrio genuino basado en confianza, seguridad, apoyo, sinceridad y respeto mutuo.

Equidad: Actuar con justicia, igualdad e imparcialidad, buscando un impacto social positivo e inclusivo.

Calidad: Buscar la excelencia en la prestación del servicio.

Lealtad: En ADOBLOCK ECUADOR S.A, fomentamos la lealtad en el talento humano. Valoramos y reconocemos la lealtad de nuestros empleados y nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y respaldados.

Legalidad: La legalidad es uno de los valores fundamentales en nuestro departamento de talento humano. Nos aseguramos de cumplir con todas las leyes y regulaciones laborales vigentes, tanto a nivel nacional como internacional.

Puntualidad: Valoramos la puntualidad en nuestro departamento de talento humano. Reconocemos que el tiempo es un recurso valioso y nos esforzamos por ser puntuales

en todas nuestras reuniones, entrevistas y entregas de documentos. Fomentamos la responsabilidad y el cumplimiento de horarios, promoviendo así un ambiente de trabajo organizado y eficiente.

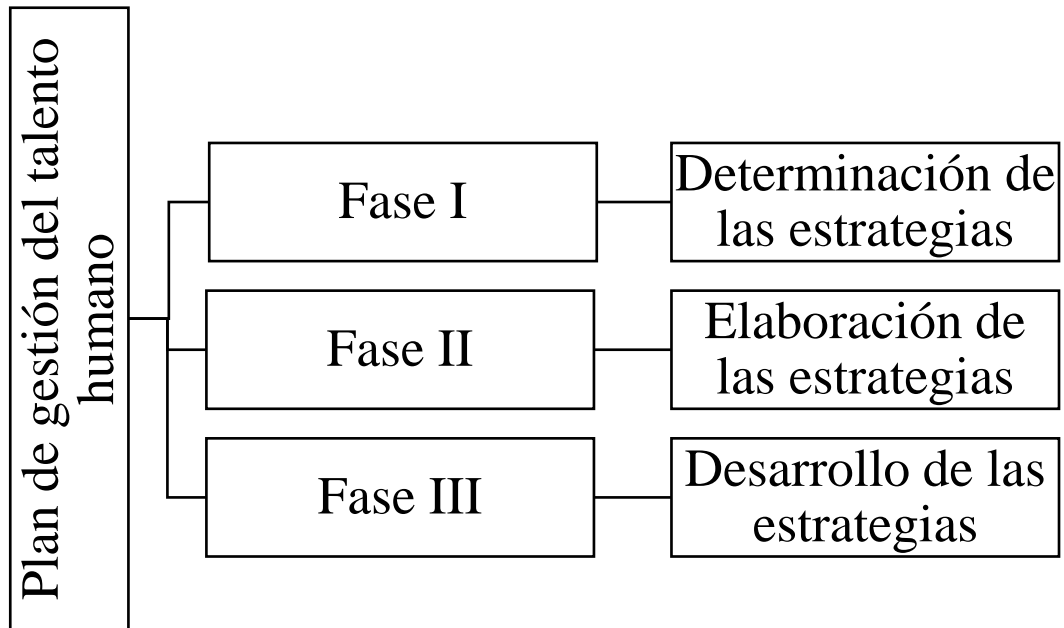
Solidaridad: La solidaridad es un valor esencial en el departamento de talento humano de ADOBLOCK ECUADOR S.A. Fomentamos el trabajo en equipo y la colaboración entre nuestros empleados.

Planteamiento de la propuesta

A continuación, es necesario presentar un esquema de las fases que se desarrollaran en la presente propuesta respecto a la gestión del talento humano en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.

Figura 13

Fases de la propuesta



Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

En la figura 13 se detalla el plan de gestión de talento humano, el cual se divide en tres fases. En la primera se determinan las estrategias; en la segunda la elaboración; y en la tercera el desarrollo de estas. Este sistema permitirá llevar a cabo e implementar de manera exitosa el presente plan, en pro de mejora de la empresa.

Determinación de las estrategias

Tabla 13

Determinación de las estrategias

ESTRATEGIAS	ACCIONES	PLAZO	RECURSOS MATERIALES Y TALENTO HUMANO	RESPONSABLE	META	INDICADORES	AÑOS	
							2023	2024
Plan de reclutamiento y contratación personal	Identificar fuentes de reclutamiento.	NOVIEMBRE 2023	Plataformas de reclutamiento	Especialista en reclutamiento	Aumentar el flujo de candidatos calificados	Número de candidatos calificados	100 %	
	Crear anuncios de empleo atractivos		Presupuesto de publicidad	Equipo de selección	Reducir la rotación de empleados nuevos	Tasa de rotación de empleados nuevos		
	Establecer criterios de selección.		Entrevistadores capacitados					
	Realizar entrevistas estructuradas		Pruebas de habilidades técnicas					
Plan de integración laboral	Desarrollar un programa de inducción integral para nuevos empleados	ENERO 2024	Manuales de bienvenida, material de formación	Departamento de RRHH Gerentes de departamento	Reducir la tasa de rotación en un 20%	Tasa de retención de empleados después de un año	100 %	
	Establecer mentorías para		Empleados con experiencia, recursos en línea		Incrementar la satisfacción del empleado en un 15%	Encuestas de satisfacción de empleados		

	empleados novatos						
Plan de capacitaciones	Identificar las necesidades de capacitación	MARZO 2024	Encuestas Evaluaciones de desempeño	Departamento de capacitación	Aumentar la competencia en un 25%	Evaluaciones de competencia antes y después	100%
	Diseñar un plan de formación personalizado				Incrementar la tasa de finalización del curso en un 15%	Tasa de finalización de cursos de capacitación	
Plan de compensaciones	Definir estructuras salariales	JUNIO 2024	Datos de compensación externos	Analista de compensación	Mantener la competitividad salarial	Índice de competitividad salarial	100%
	Ofrecer incentivos y bonificaciones		Presupuesto para beneficios				

Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

Desarrollo de las estrategias

5.3.1. Matriz de Modelo de Gestión de Talento Humano para ADOBLOCK

ECUADOR S.A.:

Tabla 14

Matriz de Modelo de Gestión de Talento Humano para ADOBLOCK ECUADOR S.A.

Área	Componentes	Actividades Clave
Diseño y Evaluación de Plazas de Trabajo	Identificar necesidades de personal.	Realizar análisis de puestos.
	Definir perfiles de puestos.	Crear descripciones de puestos detallados.
	Establecer requisitos y responsabilidades.	Determinar requisitos de habilidades y competencias.
Reclutamiento de Personal	Identificar fuentes de reclutamiento.	Utilizar redes sociales, portales de empleo y referencias.
	Publicar ofertas de empleo.	Crear anuncios de trabajo atractivos.
	Atraer candidatos potenciales.	Participar en ferias de empleo y eventos similares.
Selección y Contratación de Personal	Evaluar currículums y solicitudes.	Establecer criterios de selección claros.
	Realizar entrevistas y pruebas técnicas.	Realizar entrevistas estructuradas.
	Verificar referencias y antecedentes.	Verificar referencias y experiencia previa.
Evaluación de Desempeño	Establecer objetivos SMART para los empleados.	Definir metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales.
	Realizar revisiones periódicas de desempeño.	Programar revisiones regulares para evaluar el progreso.
	Proporcionar retroalimentación constructiva.	Identificar fortalezas y áreas de mejora.

Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

Compensación y Beneficios	Definir estructuras salariales.	Realizar análisis comparativos de mercado para establecer salarios competitivos.
	Ofrecer incentivos y bonificaciones.	Implementar programas de incentivos basados en el rendimiento.
	Proporcionar beneficios como seguro médico y jubilación.	Ofrecer beneficios que satisfagan las necesidades de los empleados.
Formación y Desarrollo	Identificar necesidades de capacitación.	Evaluar habilidades y brechas de conocimiento.
	Diseñar programas de desarrollo.	Crear planes de capacitación adaptados a las necesidades individuales.
	Fomentar el aprendizaje continuo.	Ofrecer oportunidades de crecimiento interno y formación externa.

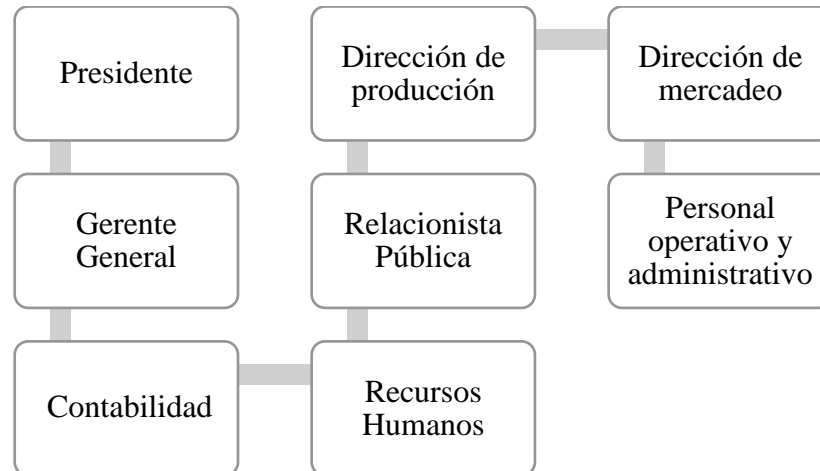
Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

5.3.2. *Diseño y evaluación de las plazas de trabajo*

Clave de actividades:

- Realizar Análisis de Puestos: Identificar las tareas, responsabilidades, habilidades y competencias requeridas para cada puesto en la organización.
- Crear Descripciones de Puestos Detalladas: Documentar las responsabilidades clave, requisitos educativos, experiencia y habilidades necesarias para cada puesto.
- Determinar Requisitos de Habilidades y Competencias: Definir las habilidades técnicas, habilidades blandas y competencias comportamentales necesarias para el éxito en cada rol.

A continuación, se presenta el diseño y evaluación de los puestos de trabajo de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.



Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

5.4. Proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento comienza cuando el departamento necesita cubrir una vacante, establece las características y requisitos del puesto y decide buscar candidatos en el público. El proceso finaliza cuando se han recopilado las carpetas de los potenciales candidatos que cumplen con los requisitos del puesto.

5.4.1. Fuentes de reclutamiento

Hay dos opciones de reclutamiento que se pueden considerar en una empresa:

- a) Reclutamiento interno: cuando se busca cubrir una vacante con un empleado que ya forma parte de la empresa.
- b) Reclutamiento externo: cuando se busca candidatos fuera de la empresa para ocupar una vacante.

5.4.2. Métodos de reclutamiento

Formas para atraer nuevos empleados:

- a) Utilizar la base de datos de la empresa y recibir solicitudes de manera espontánea.
- b) Obtener recomendaciones de empleados actuales a través de contactos personales.

- c) Establecer alianzas con instituciones educativas para reclutar recién graduados.
- d) Participar en eventos y asociaciones profesionales para encontrar candidatos calificados.
- e) Contratar servicios de consultoría para buscar talentos externos.
- f) Publicar anuncios y avisos en medios de comunicación para atraer a posibles candidatos.
- g) Establecer relaciones con sindicatos para acceder a su base de posibles candidatos.
- h) Utilizar Internet como medio de reclutamiento, a través de sitios web y redes sociales.
- i) Invertir en publicidad en medios tradicionales como periódicos, televisión y radio.

5.5. Selección y contratación de personal

5.5.1. Selección de personal

El proceso de selección de personal se desarrolla de acuerdo a una serie de etapas. En primer lugar, se recibe la documentación de los solicitantes. A continuación, se aplican pruebas para evaluar su adecuación al puesto. Posteriormente, se lleva a cabo una entrevista de selección con el fin de profundizar en el conocimiento de los candidatos. Se procede a verificar la veracidad de la información proporcionada por los postulantes. Se realiza un examen médico para garantizar que los candidatos gocen de buena salud. A continuación, se lleva a cabo una reunión con el comité de selección para analizar los resultados y tomar una decisión definitiva. Por último, se contacta al candidato elegido para realizarle la oferta laboral.

5.9.2. *Perfiles de puestos de trabajo*

Tabla 15

Perfiles de puestos de trabajo

Puesto:	Gerente General	Gerente de sucursal	Gerente de Contabilidad	Director de Producción	Relacionista Público	Recursos Humanos	Personal Operativo	Personal Administrativo
Perfil del Puesto	Líder estratégico con experiencia en gestión empresarial y visión global.	Líder ejecutivo con enfoque en la dirección estratégicas y relaciones con junta directiva.	Profesional de finanzas con conocimiento de contabilidad y normativa fiscal.	Líder en proyectos de construcción con habilidades en construcción y gestión.	Comunicador estratégico con experiencia en relaciones públicas y manejo de imagen.	Líder en gestión de talento con enfoque en Desarrollo organizacional y compromiso.	Colaborador dedicado en tareas operativas en construcción, responsable de calidad y	Profesional organizado y eficiente en tareas administrativas y soporte en oficina.
Requisitos Legales y Académicos	Título universitario en Administración de Empresas, Ingeniería Civil o campo relevante.	Título universitario en Administración de Empresas, Ingeniería o campo relevante.	Título universitario en Contabilidad o campo relacionado.	Título universitario en Ingeniería Civil, Arquitectura o campo relacionado.	Título universitario en Recursos Humanos, Psicología Organizacional o similar.	Título secundario o técnico en construcción o campo relacionado.	Educación secundaria o título técnico en construcción o campo relacionado.	Administración u oficina.

Funciones principales	Definir visión, misión y estrategias. Supervisar operaciones y departamentos. Tomar decisiones estratégicas. Mantener relaciones clave.	Supervisar líderes de departamento y ejecución de estrategia. Tomar decisiones estratégicas con la junta directiva. Representante de la empresa en relaciones	Supervisar registro y presentación de informes financieros precisos. Coordinador de auditorías internas y externas. Garantizar el cumplimiento de normativas	Planificar y coordinar la ejecución de proyectos de construcción. Asignar recursos y supervisar la gestión. de proyectos. Garantizar seguridad y calidad.	Desarrollar estrategias de comunicación. y relaciones públicas. Gestionar formación y desarrollo del personal. Administrar políticas y procedimientos	Diseñar y ejecutar estrategias de reclutamiento y selección. Cumplir con normas de seguridad y calidad. en proyectos. proyectos.	Ejecutar tareas operativas en proyectos. de construcción. Cumplir con normas de interno. Asistir en organización de Colaborar con equipo para ejecución de Apoyo en tareas administrativas generales.	Gestionar tareas administrativas como manejo de documentos y comunicación Coordinación de eventos y tareas administrativas.
------------------------------	---	---	--	---	---	--	---	---

Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

5.10. Evaluación del desempeño

Las evaluaciones de desempeño son elementos esenciales en la gestión de talento humano, ya que permiten evaluar el desempeño laboral de las actividades desarrolladas por sus colaboradores. Esto a su vez sirve para determinar la remuneración adecuada acorde al cargo, así como identificar áreas de mejora y establecer programas de capacitación. Además, las evaluaciones de desempeño proporcionan a los administradores información relevante para la toma de decisiones, como reconocer los logros y esfuerzos de los empleados, así como identificar sus fortalezas y debilidades.

5.11. Compensación y beneficios

La empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. sucursal Ambato busca motivar a sus empleados a través de un sistema de incentivos que premia su desempeño laboral. Algunas opciones de incentivos son otorgar placas conmemorativas por años de servicio, entregar obsequios al empleado destacado del mes, organizar cenas o paseos para celebraciones especiales, y ofrecer oportunidades de ascenso a través de programas de promoción. También se contempla el reconocimiento económico mediante bonos por el cumplimiento de metas establecidas por los supervisores y gerente, tanto en producción como en ventas.

5.12. Formación y desarrollo

Se sugiere implementar un programa de formación y desarrollo para los empleados de la empresa, el cual será impartido por expertos en cada uno de los temas a abordar. Este plan de capacitación tiene como objetivo mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores.

Temas de capacitación:

- a. Optimización del ambiente de trabajo
- b. Mejora continua en gestión de procesos
- c. Seguridad y Salud
- d. Métodos de desarrollo laboral
- e. Atención al usuario
- f. Cultura Organizacional

g. Procesos productivos

Es importante destacar que el líder de la empresa tiene la responsabilidad de capacitar a los empleados en diversos aspectos personales, con el objetivo de mejorar las habilidades y desempeño en la organización. Estos aspectos pueden incluir, el desarrollo de habilidades de comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones y resolución de problemas.

5.13. Explicación de cómo la propuesta contribuye a solucionar las insuficiencias identificadas en el diagnóstico

La propuesta busca resolver las deficiencias señaladas en el diagnóstico a través de diversas acciones y medidas. Por ejemplo, se abordará la falta de capacitación del personal mediante la implementación de programas de formación y entrenamiento. También se solucionará la falta de recursos materiales, como equipos o tecnologías, mediante su adquisición. Además, se mejorará la comunicación y coordinación entre diferentes departamentos o áreas de la organización mediante la implementación de herramientas de colaboración y sistemas de gestión. En resumen, la propuesta se enfoca en abordar cada una de las deficiencias identificadas y proponer soluciones específicas para resolverlas.

CONCLUSIONES

- a) Tanto el presidente como el Gerente General reconocen la falta de estrategias efectivas para mejorar el desempeño laboral en la sucursal de Ambato. Esta deficiencia se refleja en la falta de motivación y compromiso por parte de los empleados, lo que afecta negativamente la productividad y el funcionamiento de la sucursal.
- b) Ambos dirigentes enfatizan la importancia del talento humano para el éxito de la empresa. Reconocen que el compromiso, la creatividad y la capacidad para trabajar en equipo son factores fundamentales que impulsan el desempeño laboral y contribuyen al logro de los objetivos comerciales de ADOBLOCK ECUADOR S.A.
- c) Establecer programas de mentoría y actividades de integración para los empleados recién contratados, con el objetivo de aprovechar la experiencia y conocimientos de aquellos que llevan más tiempo en la empresa, fortaleciendo así la cultura organizacional y facilitando una transición más suave para los nuevos miembros del equipo.

RECOMENDACIONES

- a) Implementar plataformas de comunicación interna digital que faciliten la colaboración y el intercambio de información entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos de la empresa. Esto garantizará una comunicación más rápida, transparente y accesible para todos los empleados.
- b) Organizar sesiones regulares de retroalimentación entre la dirección y los empleados para discutir abiertamente los problemas de comunicación y encontrar soluciones colaborativas. Esto promoverá un ambiente de confianza y transparencia, donde las preocupaciones de los empleados sean escuchadas y abordadas de manera efectiva.
- c) Realizar benchmarks regulares con otras empresas del sector para asegurarse de que los beneficios y compensaciones ofrecidos estén alineados con las prácticas de la industria y sean competitivos. Esto ayudará a la empresa a retener talento y atraer nuevos empleados calificados.

BIBLIOGRAFÍA

- Bautista , R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Bustamante, M. (2019). Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*. Obtenido de <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869>
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chicaiza, E. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella". *Dialnet*. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8910614>
- Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6989278>
- Miranda, S. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Scielo Analytics*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci_arttext
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Sinergia*. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Ortiz, J. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Scielo Analytics*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci_arttext

- Ramírez, R. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Scielo*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *Cienciamérica*. Obtenido de <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>
- Solórzano, N. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta EP Manabí. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Vallejo, C. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu de emprendedor tes*. Obtenido de <http://espirituempredortres.com/index.php/revista/article/view/207>
- Vásconez, V. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamatria*. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>
- Vega, G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cunatitavo y cualitativo. *European Scientific Journal (European Scientific Institute)*. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/236413540>

ANEXOS

Anexo 1

Cronograma de Gantt

Actividades	Mes	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Diciembre				Enero				Febrero			
	Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Asesoría por parte de dirección de Integración curricular																																					
Oficio dirigido a la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.																																					
Carta de aceptación por parte del Comercial																																					
Preinscripción del tema																																					
Asesoría de tesis																																					
Aprobación del Tema																																					
Subir a la plataforma la documentación																																					
Subir avance del anteproyecto																																					
Recepción de oficio, designación para director y pares																																					
Reunión con el director de tesis																																					
Primera revisión del anteproyecto																																					
Subir segundo avance del anteproyecto																																					
Revisión con el director de la tesis 2 revisión anteproyecto																																					

Realización de una entrevista a los dirigentes de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.																																										
Revisión con el director de la tesis revisión anteproyecto																																										
Revisión con el director para la corrección del anteproyecto																																										
Revisión con los pares académicos para la corrección del anteproyecto.																																										
Presentación del anteproyecto																																										
Inscripción del tema de tesis																																										
Ingreso y aprobación del tema por parte del consejo																																										
Desarrollo del proyecto de investigación curricular (TESIS)																																										
1ra revisión proyecto (TESIS) director y pares																																										
2da revisión proyecto (TESIS) director y pares																																										
3ra revisión proyecto (TESIS) director y pares																																										

Anexo 2

Presupuesto ejecutado

Material	Cantidad	Costo unitario	Valor Total
Laptop	1	\$300	\$300
Impresora	1	\$150	\$150
Tintas para la impresora	1	\$35	\$35
Internet	1	\$25	\$25
Papel bond	4	\$20	\$20
Total	53	\$530	\$530

Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

Este presupuesto será financiado por los investigadores para desarrollar el presente trabajo.

Anexo 3
Cuestionario



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA CARRERA DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo: Recolectar información sobre el desempeño laboral de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.

La encuesta está dirigida a los trabajadores de la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en la empresa

Menos de 1 año

De 1 a 5 años

2. ¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. tiene un sistema de comunicación adecuado entre los empleados y la dirección?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

3. ¿Se encuentra satisfecho trabajando en la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A.?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

4. ¿Cree usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. valora el esfuerzo que realiza en su área de trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

5. ¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A ha realizado algún reconocimiento laboral de los empleados?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo

6. ¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. brinda oportunidades de crecimiento laboral?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

7. ¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. fomenta un ambiente laboral saludable en su área de trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

8. ¿La empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. tiene un sistema justo y transparente de evaluación del desempeño laboral?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

9. ¿La empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A. ofrece programas de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos en su área de trabajo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

10. ¿Considera usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

11. ¿Cree usted que la empresa ADOBLOCK ECUADOR S.A ofrece beneficios y compensaciones justas y adecuadas para su trabajo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Nota: Elaboración propia. Fuente: Investigación

Anexo 4

Fotografía de la aplicación de encuestas



Anexo 5

Fotografía de la aplicación de entrevista




Carta de autorización

Yo Diego Bolívar Aguilar Román con C.I 110323571-7, propietario de la empresa "ADOBLOCK ECUADOR S.A" de la ciudad de Ambato, autorizó a la señorita Génesis Alexandra Solís Coque con C.I 180520513-3 y Evelin Moraima Tisalema Masabanda 185098530-6 realizar los estudios y análisis pertinentes para llevar a cabo una investigación denominada "El talento humano y su incidencia en el desempleo laboral en la empresa en la empresa Adoblock Ecuador S.A. Sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023" en razón de mi empresa, y, de esta manera pueda ser presentado en su universidad.



tecoFix
Ecological Stabilization System


Diego Bolívar Aguilar Román

C.I 110323571-7

goiFix
BUNKER PROTECTION

Celular: 0992760128

carbonFix
Coal use in minerals of plant-origin

Correo: diegoaguilar11@yahoo.es



**ECON. FIERRO BARRAGÁN SERGIO ENRIQUE EN CALIDAD DE DIRECTOR
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,**

CERTIFICA

Que, el trabajo de integración curricular denominado **EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ADOBLOCK ECUADOR S.A. SUCURSAL AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, AÑO 2023**, presentado por **Solis Coque Genesis Alexandra y Tisalema Masabanda Evelin Moraima** estudiantes de la **Carrea de Administración de Empresas**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta **TURNITIN**, reflejando un **porcentaje de similitud del 5%**, como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 02 de Octubre del 2023

Atentamente,



Econ. Fierro Barragán Sergio Enrique

Director

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS_TALENTO HUMANO_GENESIS Y E
VELIN.pdf**

AUTOR

Genesis Solis

RECuento DE PALABRAS

18958 Words

RECuento DE CARACTERES

112252 Characters

RECuento DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.1MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 4, 2023 7:14 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 4, 2023 7:16 PM GMT-5

● **5% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 4% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

