



**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 DESARROLLO  
EMPRESARIAL DE LA EMPRESA ANBECA S.A., DE LA CIUDAD DE  
GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2023.”**

**AUTORES:**

**JAZMIN ALEXANDRA BANSHUY MINDA  
LISETH GABRIELA CAISA SEMBLANTES**

**DIRECTOR:**

**DR. MARLON GARCÍA**

**PARES ACADÉMICOS:**

**LIC. GINA ACEBO  
DR. RICARDO VILLACÍS**

**GUARANDA- ECUADOR**

**2023**

**TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA EMPRESA ANBECA S.A., DE LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2023.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero quiero agradecer a Dios quien con su bondad amorosa ha estado conmigo en los momentos difíciles de mi vida, por darme su protección, fortaleza, por permitir culminar una de las metas más importantes de mi vida que me guía por el sendero del bien y por bendecir mi carrera universitaria.

A mis padres, Manuel Banshuy y Alexandra Minda, por ser mi pilar fundamental, por estar siempre apoyándome e impulsándome a ser mejor cada día, por su esfuerzo para que yo pueda culminar mis estudios con éxito, por darme excelentes consejos.

Un agradecimiento profundo a mi director de tesis al Dr. Marlon García por brindarme su tiempo, conocimientos, quien con su dirección, enseñanza y colaboración permitió la culminación de la tesis.

*Jazmin Banshuy*

En primer lugar, a Dios, quien me ha guiado y proporcionado salud, inteligencia, sabiduría para afrontar cada uno de los desafíos de la vida y por supuesto para afrontar todo este proceso Universitario.

A mis padres, quienes me han apoyado en este largo proceso, por motivarme e impulsarme día a día a cumplir mis sueños, por estar presentes en cada etapa de mi vida universitaria.

Al Dr. Marlon García, por compartirme de sus conocimientos, y guiarme en este proceso de realización de la tesis. Un profundo agradecimiento al Dr. Ricardo Villacís y a la Lic. Gina Acebo, quienes en calidad de pares académicos me han orientado en este arduo proceso.

*Liseth Caisa*

## DEDICATORIA

A Dios por la oportunidad de vida, por estar conmigo en cada etapa de mi vida universitaria, por ser el guiador e iluminar mi mente en hacer las cosas bien.

A mis padres que siempre han estado apoyándome, alentándome a seguir adelante a pesar de las dificultades, siempre han sido mis mejores guías de vida, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

*Jazmin Banshuy*

A Dios por permitirme vivir esta experiencia única, guiarme en el proceso y otorgarme la dicha de culminar esta etapa.

A mis padres y hermanos por apoyarme de manera incondicional, por los consejos, la confianza, la paciencia y el esfuerzo, por estar conmigo en cada etapa de mi vida, permitiéndome equivocarme y por supuesto permitiéndome aprender de esas equivocaciones.

*Liseth Caisa*

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICOS



UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS,  
GESTIÓN EMPRESARIAL  
E INFORMÁTICA

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dr. "Marlon Alberto García Saltos", Lic. "Gina Marisol Acebo Delvalle", Dr. "Luis Ricardo Villacís Monar", en su orden Director y Pares Académico del Trabajo de Titulación "El Talento Humano y su incidencia en el desarrollo empresarial de la empresa ANBECA S.A., de la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, Año 2023" desarrollado por las señoritas Jazmin Alexandra Banshuy Minda y Liseth Gabriela Caisa Semblantes.

### 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 Alberto García Saltos  
Director



Lic. Gina Marisol Acebo Delvalle  
Par Académico



Dr. Luis Ricardo Villacís Monar  
Par Académico

**DERECHOS DE AUTOR**

Nosotros **Banshuy Minda Jazmin Alexandra** y **Caisa Semblantes Liseth Gabriela** portadores de la Cédula de Identidad No. **0250201340** y **0550647952**, en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:


**El Talento Humano y su incidencia en el desarrollo empresarial de la empresa ANBECA S.A., de la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, Año 2023**, modalidad **Trabajo de Integración Curricular**, 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 nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, 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.

Los autores declaran 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.



Banshuy Minda Jazmin Alexandra



Caisa Semblantes Liseth Gabriela

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	xvii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xviii
INTRODUCCIÓN .....	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	5
1.1 Descripción del Problema .....	5
1.2 Formulación del Problema .....	6
1.3 Preguntas de Investigación.....	6
1.4 Justificación .....	7
1.5 Objetivos: .....	9
1.5.1 General: .....	9
1.5.2 Específicos: .....	9
1.6 Hipótesis.....	9
1.7 Variables .....	9
1.7.1 Operacionalización de Variables .....	10
CAPÍTULO II .....	12
MARCO TEÓRICO.....	12

2.1 Antecedentes .....	12
2.2 Marco Científico .....	14
2.2.1 Talento Humano.....	14
2.2.2 Concepto del Talento Humano .....	14
2.2.3 Evolución del concepto de Talento Humano .....	15
2.2.4 Evolución de la Administración de Talento Humano .....	17
2.2.5 Gestión del Talento Humano .....	19
2.2.6 Subsistemas relevantes de la Gestión del Talento Humano.....	20
2.2.7 Teoría de las necesidades humanas Jerarquía de Maslow .....	21
2.2.7.1 Modelo de McGregor .....	22
2.2.8 Capital Humano .....	23
2.2.9 Gestión de Recursos Humanos .....	24
2.2.9.1 Importancia de la Gestión de Recursos Humanos .....	24
2.2.10.2 Filosofía racionalista .....	25
2.2.10.3 Modelo de la administración de la época de los setenta .....	25
2.2.10.4 La organización del siglo XXI y sus implicaciones para los trabajadores .....	25
2.2.11.1 Crecimiento Empresarial.....	27
2.2.12 Desempeño Laboral .....	28
2.2.12.1 Elementos del desempeño laboral.....	29
2.2.12.2 Aspectos importantes del Desempeño Laboral.....	30
2.3 Marco Conceptual .....	33
2.3.1 Organización .....	33



2.3.2 Motivación .....	33
2.3.3 Competitividad.....	33
2.3.4 Desempeño organizacional .....	33
2.3.5 Estructura organizacional.....	33
2.3.6 Talento Humano.....	34
2.3.7 Salario .....	34
2.3.8 Capacitación.....	34
2.3.9 Admisión de personas .....	34
2.3.10 Trabajo en equipo.....	34
2.3.11 Selección de personal.....	34
2.3.12 Inducción.....	35
2.3.13 Incentivo.....	35
2.3.14 Compromiso laboral.....	35
2.3.15 Productividad .....	35
2.4 Marco Legal .....	36
2.4.1 Constitución Política Del Ecuador .....	36
2.4.2 Código De Trabajo.....	37
2.5 Marco Georreferencial .....	41
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA .....	42
3. Tipo de Investigación.....	42
3.1.1 Bibliográfica.....	42
3.1.2 Campo .....	42

3.2 Enfoque de la investigación .....	42
3.3 Métodos de Investigación .....	42
3.3.1 Descriptiva .....	42
3.3.2 Cualitativo.....	43
3.3.3 Cuantitativo.....	43
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos .....	43
3.4.1 Entrevista .....	43
3.4.2 Encuesta .....	43
3.4.3 Grupos focales.....	44
3.4.4 Instrumento .....	44
3.4.4.1 Primarias .....	44
3.4.4.2 Secundarias .....	44
3.5 Universo, Población y muestra .....	44
Población.....	44
3.5.2 Muestra.....	45
3. 6 Procesamiento de la información .....	45
3.6.1 Codificación de la información:.....	45
3.6.2 Tabulación de la información:.....	45
3.6.3 Graficar: .....	45
3.6.4 Análisis estadístico:.....	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	46
4.1. Entrevista .....	46

4.1.2 Resultado Global de la Entrevista.....	51
4.2.1 Encuesta .....	52
4.2.2 Discusión de resultados de la encuesta .....	66
CAPÍTULO V.....	67
PROPUESTA.....	67
5.1 Tema.....	67
Plan de Capacitación y Motivación para la empresa ANBECA S.A. ....	67
5.1.1 Introducción .....	67
5.1.2 Objetivos del plan .....	69
5.1.2.1 Objetivo General: .....	69
5.1.2.2 Objetivos Específicos:.....	69
5.1.3 Antecedentes .....	70
5.1.3.1 Puntos Claves:.....	70
Distribución de Roles:.....	70
Antigüedad de los Empleados:.....	70
Método de Ingreso: .....	70
Reclutamiento: .....	70
Capacitación:.....	70
Relaciones Laborales: .....	71
Beneficios de la Capacitación: .....	71
Perspectiva del Plan de Capacitación y Motivación: .....	71
5.2 Desarrollo de Estrategias .....	71
Estrategias para Establecer Capacitación a los Empleados de ANBECA S.A. ....	71

5.2.1 Actualidad .....	72
5.2.2 Objetivo Basado en las Estrategias .....	72
5.2.3 Meta .....	72
5.2.4 Propuestas Estratégicas para Lograr el Objetivo .....	72
Programa de Mentoría:.....	72
Workshops Prácticos:.....	73
Incorporación de Tecnología: .....	73
Programa de Incentivos:.....	73
5.2.5 Ejes temáticos de la capacitación.....	73
Análisis e Interpretación: .....	74
Salud y Seguridad: .....	74
Habilidades Blandas:.....	74
Digitalización: .....	74
Sostenibilidad:.....	74
Competitividad:.....	75
Retorno de Inversión:.....	75
Compromiso con el Personal: .....	75
Visión a Largo Plazo:.....	75
5.2.6 Capacitación y Desarrollo en Obras Civiles .....	75
5.2.7 Capacitación de las Remuneraciones en ANBECA S.A.....	77
5.3 Objetivo Basado en las Estrategias .....	79
5.3.1 Meta.....	81
5.3. 2 Propuesta para establecer motivación a los empleados de ANBECA S.A. .	80

Premiación: .	80
Menciones en Reuniones:.	80
Muro de la Fama: .....	80
Oportunidades de Crecimiento: .....	80
Capacitaciones Internas: .....	80
Cursos de Liderazgo: .....	80
Eventos de Team Building:.....	81
Feedback Continuo y Constructivo:.....	81
Bonos e Incentivos:.....	81
Jornadas de Bienestar:.....	81
Plataforma de Sugerencias:.....	81
Flexibilidad Laboral:.....	81
5.3.3 Desarrollo de Estrategias .....	82
5.4 Bienestar Social.....	84
Asistenciales: .....	84
Recreativas: .....	84
Complementarias: .....	84
5.4.1 Evaluación del desempeño en ANBECA S.A. ....	85
5.4.2 Plan de Carrera y Desarrollo Profesional en ANBECA S.A. ....	87
Puestos Críticos:.....	87
Criterios de Progresión: .....	87
Conocimientos: .....	87
Competencias:.....	87

Administrador: .....	88
Área de Contabilidad: .....	88
Área de Ventas: .....	89
Área de Bodega: .....	89
CONCLUSIONES .....	90
RECOMENDACIONES .....	91
BIBLIOGRAFÍA .....	92
ANEXOS .....	96

## ÌNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Género .....	53
<b>Tabla 2.</b> Edad .....	54
<b>Tabla 3.</b> Cargo que desempeña en la empresa .....	55
<b>Tabla 4.</b> Tiempo que lleva trabajando en ANBECA.....	56
<b>Tabla 5.</b> Ingreso a la Empresa .....	57
<b>Tabla 6.</b> Reclutamiento del personal .....	58
<b>Tabla 7.</b> Proceso de reclutamiento .....	59
<b>Tabla 8.</b> Cuenta con un plan de capacitación .....	60
<b>Tabla 9.</b> Relaciones laborales.....	61
<b>Tabla 10.</b> Incentivos que aplica ANBECA .....	62
<b>Tabla 11.</b> Parámetros de evaluación de desempeño .....	63
<b>Tabla 12.</b> Beneficios de implementar un plan de capacitaciones.....	64
<b>Tabla 13.</b> Implementación de un plan de capacitación y motivación. ....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Género .....	53
<b>Figura 2.</b> Edad .....	54
<b>Figura 3.</b> Cargo que desempeña en la empresa.....	55
<b>Figura 4.</b> Tiempo que lleva trabajando en ANBECA .....	56
<b>Figura 5.</b> Ingreso a la Empresa.....	57
<b>Figura 6.</b> Reclutamiento del personal .....	58
<b>Figura 7.</b> Proceso de reclutamiento.....	59
<b>Figura 8.</b> Cuenta con un plan de capacitación .....	60
<b>Figura 9.</b> Relaciones laborales .....	61
<b>Figura 10.</b> Incentivos que aplica ANBECA.....	62
<b>Figura 11.</b> Parámetros de evaluación de desempeño .....	63
<b>Figura 12.</b> Beneficios de implementar un plan de capacitaciones .....	64
<b>Figura 13.</b> Implementación de un plan de capacitación y motivación.....	65



## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b> Variable Dependiente: Desarrollo Empresarial .....	10
<b>Cuadro 2.</b> Variable Independiente: Talento Humano .....	11
<b>Cuadro 3.</b> Razones de crecimiento .....	27
<b>Cuadro 4.</b> Datos de la empresa .....	44
<b>Cuadro 5.</b> Población de ANBECA .....	45
<b>Cuadro 6.</b> Entrevista al administrador mediante Grupos Focales.....	47
<b>Cuadro 7.</b> Temáticas del Plan de Capacitación para ANBECA S.A. ....	73
<b>Cuadro 8.</b> Modelo de Formulario de Solicitud de Capacitación para Proyectos Constructivos .....	76
<b>Cuadro 9.</b> Estrategia de remuneración para ANBECA S.A. ....	78
<b>Cuadro 10.</b> Escala de cumplimiento de objetivos para remuneración variable en ANBECA S.A. ....	79
<b>Cuadro 11.</b> Planificación Estratégica para la Motivación de Empleados de ANBECA S.A. ....	82
<b>Cuadro 12.</b> Modelo de Beneficios Adicionales .....	85
<b>Cuadro 13.</b> Propuesta para evaluación del desempeño en ANBECA S.A. ....	86
<b>Cuadro 14.</b> Matriz de Capacidades de ANBECA S.A.....	88

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Subsistemas relevantes de la gestión de Talento Humano .....	20
<b>Ilustración 2.</b> Pirámide sobre las necesidades de Maslow.....	21
<b>Ilustración 3.</b> Factores que influyen en el desempeño de los microempresarios en el desarrollo empresarial .....	27
<b>Ilustración 4.</b> Ubicación de la empresa ANBECA.....	41

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A.</b> Cronograma tentativo (Gantt) .....	97
<b>Anexo B.</b> Presupuesto establecido para la investigación.....	99
<b>Anexo C.</b> Encuesta a los empleados de ANBECA.....	100
<b>Anexo D.</b> Entrevista al Administrador.....	102
<b>Anexo E.</b> Evidencias de la entrevista al administrador .....	103
<b>Anexo F.</b> Evidencias de la encuesta a los empleados.....	103
<b>Anexo G.</b> Evidencia sobre la Carta de Aceptación de la empresa.....	104
<b>Anexo H.</b> Evidencia sobre el Oficio sobre el análisis de coincidencia de la herramienta de TURNITIN.....	105
<b>Anexo I.</b> Evidencia la similitud de la herramienta de TURNITIN.....	106

## INTRODUCCIÓN

Se manifiesta en la indagación sobre el talento humano y su incidencia en el desarrollo empresarial de ANBECA S.A., con la finalidad de mejorar las diferentes actividades que desempeña la empresa de manera cotidiana en el ámbito laboral.

La presente investigación se efectuó bajo un cronograma de actividades previamente establecido, mismo que facilitó la coordinación y planificación para la ejecución del trabajo. El presente estudio investigativo se encuentra sustentado en bases teóricas respaldadas por pensamientos filosóficos de diferentes autores, quienes con sus conocimientos aportan credibilidad en cuanto a la temática tratada.

El principal objetivo de la propuesta es brindar un sistema que permita desarrollar un plan de capacitación y motivación para sus empleados, esto con el fin de incentivar a los colaboradores de ANBECA, es decir, para que a través de ello los empleados puedan desempeñar sus actividades de trabajo de manera eficiente, así también para que logren ser multifuncionales, y de esa manera lograr que el talento humano incida de manera positiva en el desarrollo empresarial.

El presente documento cuenta con cinco capítulos, mismo que contienen la siguiente información:

El primer capítulo consta de: El planteamiento del problema, descripción de problema, formulación del problema, justificación, objetivo general, específicos, hipótesis, y la operacionalización de las variables, mismos que obtienen información útil para la realización de la propuesta.

El segundo capítulo consta de: Las bases teóricas, es decir, aquello que soporta la investigación, como lo son, el marco de antecedentes, científico, conceptual, georreferencial y legal.

El tercer capítulo consta de: El estudio metodológico, en donde se expone los métodos que se utilizan en el desarrollo del trabajo, así también las técnicas e instrumentos a utilizar para la obtención de información.

El cuarto capítulo consta de: Los resultados de la entrevista y encuesta, mismos que serán considerados para la realización de la propuesta.

El quinto capítulo consta de: La propuesta que en este caso es el desarrollo de un plan de capacitación y motivación, mismo que consta de una estructura y tiene como objetivo brindar mejoras a la empresa.

## RESUMEN

El presente estudio se realizó en la empresa ANBECA S.A., de la ciudad de Guaranda, en el mismo se ha determinado que el talento humano, es uno de los pilares fundamentales en la incidencia del desarrollo empresarial. El objetivo de la investigación es implementar un plan de capacitación y motivación para que los empleados de la empresa puedan mejorar y adquirir nuevas habilidades, esto con el fin de que puedan perfeccionar su desempeño laboral, logrando así que los empleados obtengan conocimientos tanto personales como profesionales. Paralelamente, la metodología que se aplicó en la ejecución de la presente investigación es cualitativa y cuantitativa que permitió establecer el paradigma de la situación de la empresa y su incidencia en el desarrollo empresarial de ANBECA. El método de investigación utilizado es el método descriptivo, mismo que se utilizó para determinar las características centrales de la población, también el método de campo, técnicas de recolección de datos; la entrevista al administrador y encuesta a los empleados. Proporcionalmente, el plan de capacitación y motivación propuesto presenta componentes que tienen como finalidad ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades, como por ejemplo habilidades sobre creatividad, liderazgo, seguridad industrial, trabajo en equipo y por supuesto mejorar su desempeño laboral.

**Palabras claves:** Talento Humano, Capacitación, Motivación, Liderazgo, Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

The present study was carried out in the company ANBECA S.A., in the city of Guaranda, in which it has been determined that human talent is one of the fundamental pillars in the impact of business development. The objective of the research is to implement a training and motivation plan so that the company's employees can improve and acquire new skills, so that they can improve their work performance, thus ensuring that employees obtain both personal and professional Knowledge. At the same time, the methodology that was applied in the execution of this research is qualitative and quantitative that allowed us to establish the paradigm of the company's situation and its impact on the business development of ANBECA. The research method used is the descriptive method, which was used to determine the central characteristics of the population, as well as the field method, data collection techniques, interview the manager and survey the employees. Proportionally, the proposed training and motivation plan presents components that aim to help employees improve their skills, as skills on creativity, leadership, industrial safety, teamwork and of course improve their work performance.

**Keywords:** Human Talent, Training, Motivation, Leadership, Job Performance.

## **CAPÍTULO I.**

### **FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

#### **1.1 Descripción del Problema**

Se ha visto que las empresas actualmente consideran al talento humano como uno de los recursos más importantes cuando de lograr objetivos se trata, por lo mismo no es suficiente las habilidades intelectuales y físicas, puesto que en realidad lo que se requiere es un talento humano que tenga tanto aptitudes, actitudes como también que estén comprometidos y dispuestos a afrontar cambios con el fin de aportar al logro de los objetivos.

En este sentido, se ha visto que el principal problema de la empresa ANBECA S.A., es que su personal carece de habilidades, por lo mismo aquello se ve reflejado en el desempeño laboral, esto debido a que no son capacitados para desarrollar sus actividades en la distintas áreas de la empresa, ya que se sabe que continuamente tanto la tecnología, las técnicas, así también las necesidades del cliente van cambiando con el pasar del tiempo, por lo mismo es necesario que el empleado sea constantemente capacitado para estar a la par de los cambios que se dan con el pasar del tiempo, y de esa manera lograr la proactividad por parte del empleado.

Por lo mismo, la siguiente investigación se desarrolló con el propósito de dar solución a una problemática que en este caso es el bajo desempeño laboral de los empleados de ANBECA, para ello se propondrá un plan de capacitación y motivación. Esto con el fin de lograr no solo la proactividad por parte del personal, ya que, al sugerir un plan de capacitación y motivación, se opta por brindarle una oportunidad al empleado, para que pueda desarrollarse de mejor manera en su área de trabajo, así también para que obtengan conocimientos o habilidades sobre distintos aspectos, mismos que posteriormente les otorgará un beneficio mutuo, es decir el ganar ganar, ya que de esa manera se verán beneficiados tanto la empresa como el empleado, logrando así la efectividad.



## **1.2 Formulación del Problema**

¿De qué manera el talento humano incide en el desarrollo empresarial, de la empresa ANBECA S.A., de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2023?

## **1.3 Preguntas de Investigación**

- ¿Qué referentes teóricos fortalecen al talento humano en el desarrollo empresarial?
- ¿Qué políticas me permiten identificar la formación profesional del personal de la empresa ANBECA?
- ¿Qué estrategias nos permiten fortalecer el desempeño laboral para el desarrollo empresarial?

## **1.4 Justificación**

El interés de la presente investigación tiene como fin brindar una solución a la problemática en curso, mismo que permitirá poner en práctica el conjunto de conocimientos que se han venido recolectando en el transcurso de la investigación.

La empresa ANBECA S.A., se dedica al expendio de materiales de construcción, acabados, estructura, cimientos, la misma que cuenta con 12 trabajadores laborando, es decir, se encuentran el administrador, contadora, bodegueros, vendedores, choferes que aportan su dedicación y empeño diariamente para sumar a la empresa, de la misma manera cuenta con servicio de puerta a puerta dependiendo de los requerimientos del cliente.

Se genera la necesidad de implementar un plan de capacitación y motivación, con el propósito de lograr un desarrollo sostenible, ofreciendo herramientas eficaces, recursos indispensables a los empleados de la empresa, para ser competentes, a fin de crecer personalmente y laboralmente, oriente al personal a obtener más información mediante las formaciones que logran resultados positivos, es la manera de contribuir al personal para que adquieran competencias complementarias que se requieran en el ámbito, logrando satisfacción empresarial, y así generando ventajas competitivas para la empresa, por ende, la aplicación de este plan permitirá contribuir a la empresa en la optimización de sus recursos materiales, tecnológicos, físicos y financieros.

Respectivamente, por tal motivo se requiere presentar a sus propietarios una herramienta eficaz que permita optimizar la gestión del talento humano, su incidencia en el desarrollo empresarial, contribuir a una certera toma de decisiones, a su vez mejorar los recursos materiales y financieros. Así mismo, implementar recursos para la optimización de las actividades, es decir, capacitaciones continuas con temas ejes centrales de construcciones civiles, seguridad industrial, permitirá desarrollar las fortalezas y disminuir sus debilidades, consiguiendo de esta manera obtener más eficiencia, optimización en los empleados.

Paralelamente, los resultados de esta investigación podrán ser utilizados de manera óptima para determinar los subsistemas para el manejo correcto del personal en la empresa ANBECA S.A., de la misma manera a identificar cuáles son las principales falencias que presentan los empleados, mismos que estén afectando en el cumplimiento de los objetivos.

## **1.5 Objetivos:**

### **1.5.1 General:**

- Determinar la incidencia del talento humano en el desarrollo empresarial de la empresa ANBECA S. A. en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar año 2023.

### **1.5.2 Específicos:**

- Realizar el diagnóstico sobre la situación actual del talento humano y su incidencia en el desarrollo empresarial.
- Identificar las teorías de la administración del talento humano.
- Proponer un plan de capacitación y motivación para que la empresa ANBECA S.A. alcance sus metas a nivel empresarial.

## **1.6 Hipótesis**

- **Hipótesis Nula:** La no aplicación de un plan de capacitación y motivación laboral en la empresa ANBECA S.A, no permitirá el desarrollo empresarial.
- **Hipótesis Alternativa:** La aplicación de un plan de capacitación y motivación laboral en la empresa ANBECA S.A, permitirá el desarrollo empresarial.

## **1.7 Variables**

- **Variable Dependiente:** Desarrollo Empresarial
- **Variable Independiente:** Talento humano

### 1.7.1 Operacionalización de Variables

*Variable Dependiente:* Desarrollo Empresarial

**Cuadro 1. Variable Dependiente:** Desarrollo Empresarial

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El desarrollo empresarial es un proceso por medio del cual tanto el empresario como sus colaboradores adquieren nuevas habilidades, y a través de ello fortalecen las que el equipo ya posee para que la empresa logre su efectividad.	Optimización de actividades laborales	Eficiencia	Técnicas: Encuesta Entrevista
	Fortalecimiento de los procesos	Mejora continua	
	Logro de los objetivos		Instrumentó: Cuestionario
			Toma de decisiones

*Nota:* Características de la variable dependiente. Elaborado por Autores.

**Cuadro 2. Variable Independiente: Talento Humano**

*Variable Independiente:* Talento Humano

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El talento humano es considerado como uno de los pilares o recursos primordiales para las organizaciones, puesto que ellos son considerados como la herramienta que permite a las organizaciones alcanzar sus objetivos o metas.	Éxito organizacional Crecimiento empresarial Posicionamiento en el mercado	Confianza Fortalecimiento Liderazgo	Técnica: Encuesta y entrevista Instrumentos: Cuestionario

*Nota:* Conceptualización de la variable dependiente. Elaborado por Autores.

## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

Para la realización de la investigación se ha tomado y analizado distintos proyectos de investigación, mismos que están relacionados con la temática a tratar los cuales contribuyen al conocimiento, para el desarrollo de la presente investigación. Entre los cuales exponemos los siguientes:

La investigación realizada por (Choca, 2021) de la Universidad Nacional de Chimborazo, con el proyecto denominado “Gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa comercial Bastidas de la ciudad de Riobamba”, plantea que la investigación se la realizó con el propósito de:

Identificar de qué manera la “Gestión del Talento Humano incide en el Desarrollo Organizacional de la Empresa Comercial Bastidas de la ciudad de Riobamba”, determinando los procesos claves que intervienen en el alcance de las metas organizacionales.

Donde se concluyó lo siguiente:

A través de la investigación se logró identificar que la empresa no cuenta con una persona que se encuentre al frente del Talento Humano, por lo mismo no se realiza un proceso apropiado de selección del personal para ocupar las vacantes disponibles en la empresa. Por esta razón, se propone un modelo de Desarrollo Organizacional, en donde se establece estrategias de cambio que permitirá a la empresa tener estabilidad y mejorar la productividad y rentabilidad, dichas estrategias se basaran en implementar un proceso de reclutamiento, con el objetivo de encontrar a la persona idónea, que cuente con las actitudes y aptitudes para estar al frente del personal de la empresa.

La investigación realizada por (BACH, 2021) de la Universidad Alas, Peruana, con el tema “La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En La Empresa Industrial Don Martín S.A.C. En La Ciudad De Huacho, 2020”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En el cual se concluyó lo siguiente:

Se ha determinado que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una amplia relación, es decir, estas van de la mano para lograr que la empresa Industrial Don Martín S.A.C., logre su desarrollo empresarial.

Para ello se ha visto que las estrategias aplicadas para la selección de personal han sido significativas, puesto que se han utilizado diferentes métodos de reclutamiento del personal, esto con el fin de evaluar los conocimientos de los postulantes de manera pertinente, así también para el reclutamiento se ha tomado en cuenta el que los postulantes cuenten con cada uno de los requisitos que solicita la institución para contratar a sus colaboradores. En fin, se ha visto que el desarrollo de la empresa en gran parte depende del desempeño de los empleados, como también del que dichos empleados sepan utilizar cada uno de los recursos de la empresa de manera eficiente.

La investigación realizada por (Tenorio, 2023) con el tema “Factores vinculados al desempeño laboral del personal del área de operaciones de la Refinería Esmeraldas” cuyo objetivo es el conocer sobre el desempeño como también sobre el conocimiento del personal, para ello la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo descriptivo recolectando datos numéricos a través del cuestionario de factores que evalúan el desempeño laboral, aplicado a una población de 27 colaboradores que conforman el área de operaciones de Catalítica.

En la ya mencionada investigación se concluyó lo siguiente:

Se identificó que los colaboradores del área de operaciones de la Refinería Esmeraldas en el año 2022 demostraron tener altos niveles en la satisfacción laboral, y se ha visto que esto ha permitido que los colaboradores se mantengan motivados y por ende comprometidos con la institución. Por otro lado, se ha visto que los factores que se encuentran vinculados al desempeño laboral son: la comunicación, responsabilidad, trabajo en equipo, liderazgo y madurez.



## **2.2 Marco Científico**

### **2.2.1 Talento Humano**

Los Recursos Humanos en el ámbito de la historia han ido evolucionando con el paso de los tiempos, es esencial recabar información en los ejes centrales del ámbito de los seres humanos, en la edad media ya existían gremios en los que los altos mandos, tenían programas de capacitación a los aprendices, sindicatos y uniones obreras para de esa manera lograr que los humanos puedan obtener habilidades blandas, realizar actividades de manera oportuna, esto ocurrió durante la revolución industrial, con el único fin de obtener prestigio en el crecimiento de producción, es transcendental aludir que los científicos comenzaron con indudables aportaciones en magnitud, que cada aportación que hicieron los científicos marcan una diferencia en la trayectoria de los tiempos, es decir la manera de como el talento humano ha evolucionado a pasos agigantados en lucha de sus derechos que les pertenecen, ser remunerados de manera justa, ecuánime, en el proceso de selección de empleados de las diferentes organizaciones, lo realizan enfatizando el factor psicológico relacionado con el bienestar entre el empleado y la empresa, para que de esa manera exista el factor de estabilidad, fortaleciendo los lazos de las diversas organizaciones con estrategias selectivas.

### **2.2.2 Concepto del Talento Humano**

Según (Mojica, 2018) menciona que el talento significa hablar de “personas”, es decir, la capacidad de crear, sentimientos, ética, conciencia de una historia particular, deseos y frustraciones humanas, habilidades, destrezas, intereses y motivaciones. Gestiona los aspectos de personal o recursos de los puestos directivos, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño, según sea necesario.

Proporcionalmente concluyendo que:

Las aportaciones de Mojica sobre el talento es la manera de interactuar en las distintas organizaciones, ya que, considera a las personas como elementos indispensables puestos, que aportan conocimientos, habilidades, dedicación, esmero en las actividades proporcionadas por las organizaciones.

Debido a que la historia de los recursos humanos ha marcado en la sociedad una huella distintiva en las diferentes organizaciones, por el hecho que con el paso del tiempo y en la actualidad las personas son valoradas por aportar medida en sus áreas laborales, demostrando que son capaces de contribuir a las organizaciones y de la misma manera a ser contribuidos de manera justa y equitativa.

El Talento Humano según (Cubillos et al.,2022). Debido a que es una combinación ideal de (conocimientos, características, habilidades, actitudes, destrezas, valores, motivaciones y expectativas), los individuos se desarrollan gradualmente y sirven a la organización con un desempeño óptimo, creando así capacidades organizacionales. Desde esta perspectiva, el talento humano puede verse ahora como una fuente de ventaja competitiva sostenible, pero lograrlo requiere la dirección correcta de la acción organizacional, es decir, la gestión empresarial. Su objetivo es lograr la máxima creación de valor organizacional a través de una serie de actividades destinadas a mantener conscientemente el nivel de conocimiento, competencia y habilidades para lograr los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. Pág.28

Comparativamente concluyendo que:

El Talento Humano es considerado un elemento ideal en el mundo empresarial, ya que aporta grandes habilidades, conocimientos en el ámbito, demostrando la eficacia que demuestra en las organizaciones, por lo que su aporte radica en centrarse en la combinación de todos los aspectos, esencialmente en el desempeño laboral de los empleados de las distintas organizaciones, con el fin de obtener optimización y correcta dirección encaminadas en contribuir a la eficiencia, por ende el talento humano también es considerado como una ventaja competitiva en el mercado, ya que de esta manera se logra resultados alentadores en la organización.

### **2.2.3 Evolución del concepto de Talento Humano**

Consecuentemente, se explica cómo ha evolucionado el pensamiento humano a lo largo de los últimos cincuenta años, los cambios sociales y tecnológicos. El desarrollo de la gestión de personas en las organizaciones, a partir de 1870, se puede caracterizar en cinco períodos con base en la literatura especializada.

- Primera etapa: 1870-1900: El trabajo era considerado el verdadero generador de valor, por lo que el costo de la mercancía determinaba el costo de producción.

En este período la revolución industrial y el afianzamiento del liberalismo económico tienen efectos en el predominio del individualismo, relacionado con el surgimiento de grandes corporaciones en contexto de cambio social, revolución tecnológica e incremento de la competencia.

- Segunda etapa: 1901-1930: Se caracteriza por el acentuado conflicto obrero patronal, el impacto de la revolución bolchevique, las condiciones generadas por la primera guerra mundial y la crisis de 1929, que desembocó en el derrumbe de la economía mundial. Asociado a ello con el nuevo modelo de acumulación de capital que se fortalece en este periodo, la economía neoclásica desarrolla un nuevo concepto del trabajo, que se asume como una mercancía, cuya cantidad es asignada por el mercado y su precio corresponde al salario; de manera que el precio de la mercancía es un producto marginal del trabajador.
- Tercera etapa: 1931-1960: Como efecto de la crisis de 1929, no se garantiza las condiciones del libre mercado para el desarrollo de la economía y el bienestar de las personas, desde el punto de vista del conflicto social de clases, que contradice la posición taylorista de conciencia de intereses del trabajador-patrono. A partir de este instante se reconocerá el carácter estratégico y específico del trabajo, que deberá contar con un código social informal coherente con las finalidades de transformar las actitudes de los trabajadores y facilitar con ello una mayor cooperación.
- Cuarta etapa: 1961-1990: El desarrollo explosivo de las tecnologías de la información y la comunicación, las relaciones de interdependencia entre los países, el resurgimiento del libre mercado, los predominios mundiales del capital financiero caracterizan este periodo en el que surge con fuerza el concepto de globalización.
- Quinta etapa: 1991 en adelante: Las condiciones de la globalización iniciadas en la etapa anterior se intensifican, con un predominio del denominado modelo neoliberal, en el cual la competencia en mercados mundiales es la característica predominante y para lo cual las organizaciones deben estar preparadas.

El modelo neoliberal de organización del trabajo se caracteriza por especialización de productos diferenciados, por cooperación impuesta por el mercado, determinado de esa manera la evolución (Álvarez et al.,2018,p.23)

#### **2.2.4 Evolución de la Administración de Talento Humano**

Por otra parte, Bouzas & Reyes, recalcan que la historia de la administración del talento humano es sin duda acercarse a las personas de manera inusual, ya que en las épocas de 1780-1832, se reflejó que el talento humano en ese tiempo, aparece la clase trabajadora en Inglaterra y hasta entonces artesanos transformados en trabajadores, como consecuencia de los cambios operados en el proceso productivo que impusieron el tránsito al capitalismo en un periodo lento que inició dos siglos antes, donde los derechos de las personas eran vulnerados por los altos mandos de esos tiempos, dónde prevalecían las designios. (Bouzas & Reyes, 2019,pág.209).

Por otra parte, concluyendo que:

Bouza & Reyes recalcan que con el paso del tiempo se viene el surgimiento del administrador, una persona en la que su único fin era de poder darles una oportunidad de vida a los empleados que lo requieran, es transcendental definir que el administrador es la persona que marca la diferencia, y de ahí es donde nace el término fordismo, que es un modelo productivo de la organización del trabajo que recibió ese nombre gracias a Henry Ford, quien adoptó la cadena de montaje para estandarizar la producción, y de ese modo organizar de manera más efectiva el trabajo y lograr que los índices de producción aumentaran en las organizaciones, y a los empleados de la misma puedan obtener más habilidades blandas, en las que se esforzaran por optimizar las actividades de las industrias en la era de ese tiempo, es fundamental demostrar que mediante el surgimiento de la administración se dio un cambio radical para establecer los derechos de los empleados y maximizar las actividades de las organizaciones con resultados positivos.

La (ARH), marcan la diferencia e importancia de la era moderna y sus paradigmas en los que se enfocan en determinar la fundamentación de los recursos humanos y el impacto que trae al exponer sus posturas.

Los elementos de la administración de los recursos humanos son ejes centrales en el ámbito, ya que se detalla los elementos que se deben tomar en cuenta para que se maneje de manera correcta en las organizaciones, por el hecho de que cada uno parte en beneficio de los empleados, que sus derechos prevalezcan ante la adversidad de ese tiempo moderno, a pesar de todo se lucha para que los empleados de las industrias tengan una vida digna para sus familias, es preciso aludir que los empleados es la parte más esencial en las organizaciones, ya que es la clave primordial para que maximicen sus actividades, obtengan liquidez y sean reconocidas en el ámbito.

En este sentido, el desarrollo de la industria a principios del siglo XIX. Taylor predijo en ese momento: “Creo que tarde o temprano estos principios serán universalmente aceptados en todo el mundo civilizado para el beneficio de todos”. Abogo por un método de trabajo conocido como organización científica del trabajo. A través del análisis del trabajo y la investigación sobre el tiempo y el movimiento, descubrió que al dividir el trabajo en tareas simples y trabajar en cada tarea específicamente, se puede reducir el tiempo dedicado a movimientos innecesarios y así aumentar la productividad. Los trabajadores se concentran en las etapas individuales del proceso de producción y evitan la pérdida de tiempo causada por el cambio de tareas y herramientas. Este enfoque se basa en la división del trabajo entre gerentes y empleados, dividiendo tareas complejas y otras más simples y determinando la compensación de los empleados en función del desempeño de realizar las actividades de las organizaciones con el propósito de obtener reconocimiento mediante el trabajo de los empleados, es sin duda la aportación más precisa en su marco lógico de definir las distintivas aportaciones del científico en su razón (Chana, 2018,pág.7).

Correspondientemente concluyendo que:

Las aportaciones de Frederic W. Taylor que fue una persona que siempre pensó en los trabajadores, su importancia, lo llevo a demostrar que el trabajo es la manera eficaz de contribuir a la sociedad, ya que impulsó un método de trabajo conocido como organización científica del trabajo, de tal manera que realizando este método logró la división del trabajo.

De la misma manera reducían tiempos, para que los trabajadores tengan menos horas de trabajo y remuneraciones justas, basados en aumentar la productividad de las organizaciones, pero de la misma manera pensando en el bienestar de los trabajadores que se esforzaban para el beneficio de la organización.

Respectivamente, la evolución de los recursos humanos ha sido un cambio gradual de la gestión, a través de un cambio de conducta o de pensamiento dentro de la empresa, considerando la gestión como la forma de administrar los recursos humanos en la organización, de esta manera surge el movimiento de administración de personal a finales de 1800, con los problemas en el mercado de trabajo, y a principios de 1900, el ausentismo y la alta rotación fortaleció el crecimiento de la profesión de personal, por lo que sus funciones fueron la selección del empleo, el entrenamiento y la compensación (Rodríguez, 2018).

De tal manera, concluyendo que:

Las aportaciones de Rodríguez sobre el avance de los recursos humanos con el paso del tiempo han ido evolucionando en un sentido progresivo de cambio, radica en la manera de considerar al personal de las distintas organizaciones, como los elementos primordiales para el funcionamiento, progreso de la misma, de administrar cada área, pero es importante rescatar que el ausentismo de ciertas actividades dificultaban a los empleados la manera de selección de los empleados, ya que tomaban en cuentas ciertos parámetros para la ejecución de las entrevistas a los seleccionados por parte de la administración de la empresa, por el hecho de que su fin era poder dotarse de personal con un perfil idóneo en el segmento y de esa manera aportar a la organización, mediante el esfuerzo y dedicación.

### **2.2.5 Gestión del Talento Humano**

Según (López, 2019), la gestión del talento humano, implementando acciones y estrategias que inciden en el proceso de gestión de recursos humanos, refleja la responsabilidad de la empresa hacia los empleados y el medio ambiente, genera mejores resultados y un mayor impacto positivo en la sociedad.

Las empresas y organizaciones reconocen esto como una necesidad de responsabilidad social a través de un proceso de análisis y contextualización aplicado dentro de la organización de acuerdo con el entorno externo.

Respectivamente concluyendo que:

El talento humano, al momento de implementar las estrategias eficaces en el ámbito, refleja mayor eficiencia en los procesos de gestión de los recursos humanos de las organizaciones enfocadas en segmentar a los empleados que trabajen de manera eficiente, obteniendo impacto positivo en la sociedad.

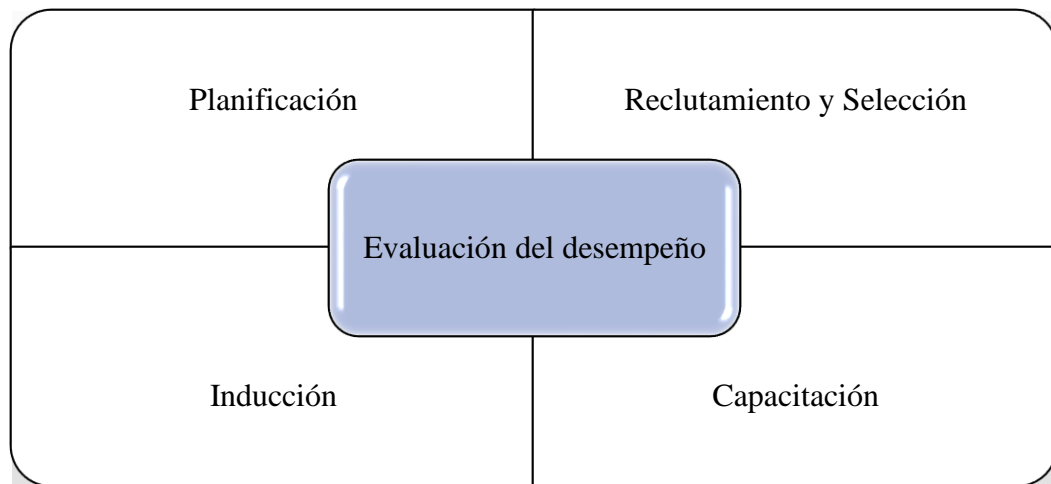
Debido a esto es trascendental en las organizaciones implementar acciones que contengan habilidades blandas para de esa manera fortalecer las capacidades de los empleados de la organización, con el propósito de fortalecer los lazos de productividad y así cumplir con los objetivos propuestos encaminados a lograr eficiencia en las organizaciones.

### 2.2.6 Subsistemas relevantes de la Gestión del Talento Humano

Es imprescindible aludir que la gestión del talento humano radica de los parámetros de valoración de los subsistemas más impactantes estratégicos, son ejes centrales en las políticas y prácticas de administración que determinan a los empleados de las organizaciones un mejor desempeño laboral.

De tal manera que se detalla los lineamientos para determinar los subsistemas de los recursos humanos (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración, entre otros), ya que son elementos que determinan una mejor gestión en el desempeño laboral de los empleados con el fin de contribuir de manera lógica a sus necesidades.

**Ilustración 1.** Subsistemas relevantes de la gestión de Talento Humano



**Nota:** Subsistemas más fundamentales en la gestión del talento humano. Elaborado por Autores.

### 2.2.7 Teoría de las necesidades humanas Jerarquía de Maslow

Forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: es decir, aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Nació la teoría de Abraham Maslow, esta unidad representativa propuso una jerarquía de cinco necesidades humanas; fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

Estas necesidades con primitivas y son el tipo de condiciones laborales de la época, es decir, se limitaba a proporcionar un salario digno que les permitiera satisfacer cómodamente sus necesidades básicas. Sin embargo, para Maslow, los trabajadores necesitaban más la restauración de sus derechos básicos de manera justa a través de los siguientes medios lógicos que nos permiten expresar el comportamiento

Ilustración 2. Pirámide sobre las necesidades de Maslow



*Nota:* Se puede ver los distintos niveles sobre las necesidades humanas. Elaborado por Autores.

Paralelamente, de acuerdo con la estructura que nos diseña Maslow; se define cada una de estas categorías;

- Necesidades Fisiológicas

Incluyen la supervivencia, dentro de este grupo encontramos las necesidades de respirar, beber agua, dormir, etc. De esta manera, Maslow diseña esas necesidades en la base de la pirámide son esenciales para la supervivencia del ser humano.



- Necesidades de Seguridad

Son necesarias para vivir, pero están a un nivel superior de las necesidades fisiológicas, se encuentran, por ejemplo: seguridad personal, orden, estabilidad, protección, empleo de ingresos, recursos, familiares y de salud. Por lo mismo, están en un segundo eslabón de la pirámide, ya que no satisfacen las necesidades básicas.

- Necesidades Sociales

En tercer eslabón nos encontramos con necesidades no tan básicas, por ejemplo: el amor, el afecto y la pertinencia o afiliación a un cierto grupo buscando superar los sentimientos de soledad.

- Estima

Es la autoestima, el reconocimiento hacia la propia persona, el logro particular y el respeto hacia los demás. Por lo tanto, al satisfacer esas necesidades, la persona se siente más segura de sí mismo.

- Autorrealización

En la cúspide de la pirámide ubica las necesidades de autorrealización, se encuentra el desarrollo de las necesidades internas, moral, la búsqueda de una misión en la vida y la ayuda desinteresada hacia los demás.

### **2.2.7.1 Modelo de McGregor**

Para Douglas McGregor (1960), propuso en su libro “El lado humano de las organizaciones”, plantea las teorías X e Y, las cuales refieren a dos paradigmas o posturas que tienen los gerentes frente a su personal.

La teoría X está basada en el antiguo modelo que el trabajo se presume como un castigo, es decir, que las personas prefieren evitar el trabajo, tienen disgustos, se sienten obligados, controlados para que desempeñen los esfuerzos necesarios para qué pueden lograr con los objetivos de la organización.

La teoría Y consiste que las personas tienen interés y quieren trabajar por sí mismas y que se esfuerzan por poder lograr los mejores resultados para las empresas.

Hoy en día, estas teorías pueden verse como dos actitudes que definen los tipos de negocios; los tradicionales y modernos, cada uno aportando su paradigma circunstancial, con el propósito de enfatizar directrices que demuestran la eficacia de los recursos humanos en la organización de la época (Ortega & Encalada, 2017).

Respectivamente concluyendo que:

Las contribuciones de Douglas McGregor, planteo dos teorías enfocadas en la contribución de paradigmas que ayudan circunstancialmente a las organizaciones en definir el tipo de empresa, es decir, la existencia de tradiciones, y métodos para determinar las áreas, contratar personal con perfiles adecuados a la organización, en sí es determinar las oportunidades a todo el personal, enfocados con el propósito de tener personal adecuado en el desarrollo empresarial de las organizaciones. Los aspectos esenciales en la administración moderna, en donde se basa en parámetros que guían los elementos de los recursos humanos, basados en lineamientos lógicos de los paradigmas que lo engloban en la administración.

### **2.2.8 Capital Humano**

Es la pieza clave en el mundo empresarial, desde el enfoque corporativo, el capital humano es el elemento más importante de la empresa, ya que juega un papel primordial, aportando de manera crucial en los procedimientos, actividades y cumplimientos de roles de las personas en una organización, con el propósito de contribuir a cambio de equidad, recompensa y estabilidad económica.

A las personas que laboran en la empresa actualmente se les denomina de diferentes maneras, dejando atrás el llamarlo empleado, trabajador, personal de confianza, sindicalizado, obrero. Ahora lo conocemos como: Talento humano, recursos humanos, colaboradores o capital humano, que colaboran en una organización para estabilidad y lograr los objetivos propuestos durante la trayectoria del mundo empresarial.

### **2.2.9 Gestión de Recursos Humanos**

La gestión de recursos humanos representa una área de oportunidad para intensificar la aplicación de estrategias que optimicen sus respectivos modelos administrativos, con el propósito de mantener estándares de desempeño, elevar la competitividad, retener y mantener satisfecho al personal a través de la asignación de sueldos que respondan a los principios de reconocimiento y definición del nivel de contribución de cada puesto, equidad y equilibrio dentro de la organización y otorgamiento de sueldos competitivos con relación al mercado laboral.

La motivación y satisfacción como factor importante en la retención de personal, incorpora las fuerzas que operan en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica, para dirigirse hacia las metas.

Debido a que los motivos de los empleados por desarrollar un trabajo repercuten en la productividad, se constituyen en una de las tareas de los gerentes para estimular la motivación del empleado, hacia el logro de las metas organizacionales.

#### **2.2.9.1 Importancia de la Gestión de Recursos Humanos**

El área de Recursos Humanos (RH) en las organizaciones debe de convertirse en un socio estratégico, entender el modelo de negocio, empatizar con los socios y clientes, para alcanzar el nivel de importancia. El Profesional de RH tiene la responsabilidad de desarrollar los procesos en los que debe de mantenerse su eficiencia y realizar una evaluación constante de su desempeño, para tener una retroalimentación de las actividades que realiza y que se llegue a reconocer su grado de éxito y efectividad en su compromiso de contribuir al logro de los objetivos generales, funcionales y operacionales de la organización con aspectos, compromisos eficaces en la gestión de recursos humanos (Álvarez, 2020).

#### **2.2.10 La evolución de la administración: abordaje desde diferentes teorías**

Por otro lado, las aportaciones de (González et al., 2020,p.22). “La gestión corporativa y la administración laboral se definieron sobre la base del fordismo y el taylorismo”, pero si bien se reconocieron sus contribuciones, se hicieron algunos supuestos clásicos al vincular sus teorías a conceptos como la insurrección de los trabajadores y la instigación de disputas de desarrollo.

### **2.2.10.1 Relevancia sobre el fordismo**

Ahora bien, sobre la base de los preceptos de Taylor, surgió el fordismo, el movimiento se inspiró en Henry Ford, quien a principios del siglo XX realizó enormes cambios en la administración para reducir el tiempo de producción, gestionar las materias primas, recompensar a los trabajadores y coordinar el trabajo, proteccionismos y la eliminación inútil del tiempo de los trabajadores, convirtiéndolo en un clásico (González et al., 2020,p.22).

### **2.2.10.2 Filosofía racionalista**

Por lo tanto, la filosofía racionalista ya no se adaptaba al mundo cambiante, por lo que las ideas del humanismo y el aporte de los científicos sociales de la época comenzaron a difundirse por todo el mundo para estimular el interés de los trabajadores por el proceso productivo. Como resultado, cobra importancia la motivación, de los empleados, lo que requiere esencialmente la humanización del escenario organizacional (González et al., 2020,p.22).

### **2.2.10.3 Modelo de la administración de la época de los setenta**

Remontándonos los años setenta, el modelo administrativo se caracterizó por la rigidez, pero ante la severa recesión económica y deflación experimentada, la organización, para sobrevivir, impulsó el desarrollo tecnológico, la automatización, las alianzas estratégicas, la capacitación de los empleados y procesos de difusión cultural para “combinar costes y seguir mejorando” y otras iniciativas (González et al., 2020,p.22).

### **2.2.10.4 La organización del siglo XXI y sus implicaciones para los trabajadores**

Esta responsabilidad impuesta a la clase trabajadora también significó que los trabajadores tenían que desarrollar las habilidades para superar y hacer frente a las demandas laborales y la inseguridad creadas por los nuevos tipos de contratos y las condiciones laborales precarias que proporcionaban. Por lo tanto, el empleado es responsable de su empleabilidad, por lo que debe aprender constantemente a ser competitivo en el mercado laboral, lo que refleja a dos fenómenos principales, a saber: la virtualización y la flexibilidad laboral (González et al., 2020,p.22).

Correspondientemente concluyendo que:

Las afirmaciones, según González, sobre la evolución de la administración, desde épocas remotas, surgieron a medida de dos afirmaciones que dieron cambios radicales en esa época, es decir, a dar más importancia a la administración de las organizaciones, a los trabajadores y su esfuerzo que le ponían día con día. Radica en la fundamentación que con el paso del tiempo han dado importancia sobre la administración de las empresas en el mercado y sus diferentes trayectorias empresariales, a recompensar a los trabajadores por su esfuerzo, compromiso, entrega.

De la misma manera, a coordinar las actividades de las organizaciones con los jefes inmediatos. Por lo que en la organización de ese tiempo impulsó a que los trabajadores empiecen a detectar sus habilidades blandas, es decir, a desarrollar las habilidades, destrezas, capacidades, de tal manera que también aprendan a ser más competitivos en el mundo de los negocios empresariales, empezando por capacitarse constantemente al aprender y formarse mediante el desarrollo tecnológico.

### **2.2.11 Desarrollo Empresarial**

En este sentido el desarrollo empresarial se refiere principalmente a exuberantes parámetros esencialmente fundamentales para los empresarios, que pueden llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos, metas, propósitos, ya que cada elemento aporta a la organización de manera positiva, en el crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, habilidades, conocimientos, fortalezas y la gestión del conocimiento e innovación en el segmento empresarial, de tal manera que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano, por ende se lograría alcanzar un desarrollo empresarial con el propósito de que los empresarios aprovechen las oportunidades que se les presenta en el transcurso del camino a un entorno globalizado en la actualidad (Becerra et al., 2020,p.93).

### 2.2.11.1 Crecimiento Empresarial

En la nueva economía, el principal factor de crecimiento no es el capital ni las materias primas, sino la gestión del conocimiento. Dado que las ideas son la columna vertebral del crecimiento, existen pocos límites físicos para su descubrimiento y desarrollo. En otras palabras, el crecimiento depende más de la creatividad humana que de cualquier otro factor. Esta conclusión debería alentar a los administradores a operar en mercados que parecen maduros y donde el crecimiento parece imposible. La evidencia empírica sugiere que el crecimiento empresarial es específico de cada empresa y depende de su historia e innovación. Por otro lado, el crecimiento saludable es una dimensión integral de la estrategia de una empresa y un desafío que los gerentes deben enfrentar. El crecimiento siempre conlleva riesgos, pero la falta de crecimiento puede generar mayores riesgos. Es importante destacar que el crecimiento es fundamental para encontrar y desarrollar talento, recaudar capital, gestionar riesgos alternativos y alterar las mentalidades de la industria (Becerra et al., 2020,p.93).

#### **Cuadro 3. Razones de crecimiento**

<b>Internas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Reclutar Talento humano</li><li>• Retener Talento Humano</li><li>• Rompe la mentalidad de la industria madura</li></ul>
<b>Externas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Posicionamiento en los mercados</li><li>• Administración del riesgo sustitución, sobrevivencia y éxito a futuro.</li></ul>

*Nota:* Razones de crecimiento. Elaborado por Autores.

Por otro lado, los factores que afectan el desempeño de los emprendedores de microempresas se clasifican utilizando un modelo que enfatiza el desarrollo organizacional, la motivación del crecimiento, las habilidades gerenciales para lograr dicho crecimiento y finalmente el acceso a los recursos y la demanda del mercado.

**Ilustración 3.** Factores que influyen en el desempeño de los microempresarios en el desarrollo empresarial



**Nota:** Factores impulsores en el desempeño de los microempresarios. Elaborado por Autores.

Según esta clasificación, las habilidades de gestión son cruciales tanto en el desarrollo de las pequeñas empresas como en la mejora del desempeño de las entidades económicas, por lo cual en las decisiones administrativas más importantes están relacionadas con la estructura de recursos de la empresa y la necesidad de brindar el ambiente necesario para el desempeño de funciones estratégicas.

Incluyen cuestiones relacionadas con la estructura organizacional, relaciones de autoridad, responsabilidad, flujos de trabajo e información, capacitación y desarrollo del personal.

### **2.2.12 Desempeño Laboral**

Está claro que las organizaciones solo valoran la forma en que los empleados realizan sus actividades, lo que incluye las descripciones de puestos, pero las empresas actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren más información, y hoy en día existen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

**Desempeño de tareas:** Se refiere al desempeño de deberes y responsabilidades que contribuyen a la producción de bienes o servicios o al desempeño de tareas administrativas (Mota , 2019).

**Civismo:** Se refiere a comportamientos que contribuyen al entorno psicológico de la organización, como ayudar a los demás (incluso sin que se lo pidan), apoyar a los objetivos de la organización, respetar a los colegas, ofrecer sugerencias constructivas y hablar positivamente (Mota , 2019).

**Falta de productividad:** Esto incluye comportamientos que dañan activamente a la organización, como robar, dañar la propiedad de la empresa, agredir a los compañeros de trabajo y ausentismo persistente (Mota , 2019).

Ultimando que las aportaciones mencionan que:

Estas claras definiciones exponen de manera correcta las principales conductas que deben tener los empleados en su desempeño, es la manera de eficacia del personal que trabaja de manera oportuna dentro de las organizaciones, de tal manera que es muy esencial en el ámbito, ya que está agrupando el individuo con un gran trabajo y la satisfacción laboral, es crucial determinar que el desempeño laboral de los empleados de una organización radica en que va a comprender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos, en los que resulte según la manera de como trabajen y se esfuercen por aportar a la organización en su nivel competitivo empresarial.

#### **2.2.12.1 Elementos del desempeño laboral**

En el ámbito organizacional se han estudiado cuestiones relacionadas con el desempeño laboral, concluyendo que el mismo depende de una serie de factores, elementos, habilidades, características o capacidades que corresponden a conocimientos, destrezas y habilidades.

- **Autoevaluación:** Los mentores deben ser capaces de autoevaluarse y poseer las siguientes cualidades: reconocer sus propias fortalezas y debilidades, reconocer el comportamiento reflexivo resultante de la experiencia, aceptar críticas genuinas y bien intencionadas, estar abiertos a nuevas perspectivas.
- **Autodominio:** Se caracterizan por la capacidad de lidiar bien con emociones y sentimientos perturbadores, mantener la calma, ser positivo y equilibrado incluso en momentos difíciles, pensar con claridad y no perder la concentración bajo presión.



- **Adaptabilidad:** Los individuos necesitan gestionar fácilmente múltiples demandas, prioridades cambiantes y cambios rápidos, adaptar sus reacciones y estrategias a situaciones cambiantes.
- **Afán de triunfo:** Los guardianes con esta habilidad tiene las siguientes características: están orientados a resultados, requieren alcanzar metas y requisitos. Se fijan objetivos desafiantes y asumen riesgos calculados.
- **Compromiso:** Mentores con este talento: deben estar dispuestos a hacer sacrificios para lograr objetivos generales. Encuentran un sentido de utilidad para la misión compartida, utilizan los valores fundamentales del grupo para tomar decisiones y aclarar sus elecciones, buscar activamente oportunidades para cumplir la misión del grupo (Mota, 2019).

Proporcionalmente, se puede mencionar que:

Cabe destacar que el desempeño laboral, es decir un lugar de trabajo donde las personas entregan compromiso, habilidades, también un puesto de trabajo cambia a las personas, ya que existen un factor clave, es decir, influye en las habilidades, motivación, trabajo en equipo, capacitación del trabajador, supervisión constante y factores situacionales de cada persona.

Indudablemente la percepción que se tenga del papel que desempeña los trabajadores en una organización, comprende los múltiples factores involucrados para que exista lineamientos correctos que determinan el desempeño laboral de los trabajadores. De tal manera que, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinar el desempeño laboral, ya que un factor que tiene un papel muy fundamental es la motivación, siendo este el motor del desempeño de los empleados de una organización.

#### **2.2.12.2 Aspectos importantes del Desempeño Laboral**

- **Evaluación de Desempeño**

Evaluar aspectos de índoles que se relacionan con las actividades laborales que lo realizan día con día, conjuntamente de observar a los empleados en función de objetivos, metas, planes y programas, con el propósito de proyectar racionalmente su desarrollo.

De esta manera se asegura la productividad eficaz y un clima organizacional orientado hacia el logro de los objetivos, es necesario tener una base de información de los demás procesos que se llevan a cabo en la administración de recursos humanos, requiriéndose previamente que se haya ejecutado el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de los empleados (González & Cejas, 2018).

- **Calidad del Trabajo**

Se basa el principio que los trabajadores son humanos que deben ser desarrollados; el trabajo debe tener una concepción positiva cuyo objetivo fundamental sea de enaltecer el aspecto humano de los empleados, condescendiendo que el mismo pueda desempeñar roles tales como: padre, cónyuge, familia, entre otros. Consecuentemente, el trabajo con sentido netamente humano lleva a una estabilidad emocional relativa al trabajo eficiente de las personas, que a su vez se manifestó en la estabilidad de la organización, en el sentido de mantener un equilibrio entre trabajador, organización y ambiente (González & Cejas, 2018).

- **Conocimiento y Dominio del Trabajo**

El rol del empleado dentro de una organización se centra en un desempeño efectivo, donde pueda identificar, recoger, sintetizar, además administrar el conocimiento de la organización y de sus servicios informativos en apoyo de las unidades organizativas, esto incluye acumular, comprender y valorizar la información relevante a la actividad empresarial en beneficios de la misma clientes, empleados y socios. Paralelamente, el conocimiento del trabajo a desempeñar también tiene que ser considerado como parte fundamental de las habilidades que debe de poseer el empleado, ya que implica saber las expectativas o necesidades superiores de las actividades que deben realizar con esmero y satisfacción, demostrando sus habilidades y capacidades (González & Cejas, 2018).

Las aportaciones de González y Cejas mencionan que:

Los aspectos fundamentales en el desempeño laboral de los empleados son cruciales en el ámbito empresarial, ya que son aportaciones en las que muestran capacidades exactas que deben cumplir en la trayectoria del mundo empresarial.

Es decir, son los ejes centrales que determinan la eficiencia, conocimientos, aptitudes, actitudes hacia los colaboradores de una organización, son el implemento indispensable para que puedan obtener más habilidades blandas en el segmento, mediante la evaluación constante en el desempeño de los empleados.

Este parámetro sirve para determinar las capacidades, mejorar cada aspecto singular que requiera más atención, con el propósito de obtener calidad en el trabajo, ambiente armonioso para que puedan realizar sus actividades de manera oportuna, y teniendo el dominio del trabajo, es decir saber con toda certeza las actividades encomendadas a realizar y demostrar que con empeño, satisfacción, de tal manera que los empleados puedan llegar a ser perfiles idóneos, en el ámbito de las organizaciones, demostrando que son capaces de desempeñar el trabajo de manera correcta y logrando los propósitos de las organizaciones encaminadas al éxito.

## **2.3 Marco Conceptual**

Para identificar de qué manera el talento humano incide en el desarrollo empresarial de ANBECA S.A., es importante conocer los siguientes términos:

### ***2.3.1 Organización***

Roldan (2020) menciona que “Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas” (pág. 1).

### ***2.3.2 Motivación***

“La motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, es decir, origina una propensión hacia un comportamiento específico” (Gestión del Talento Humano, s.f)

### ***2.3.3 Competitividad***

“Es la capacidad de las empresas o industrias de competir y posicionarse en los mercados y los contextos de manera sostenible y a largo plazo” ( Liquidano, 2018).

### ***2.3.4 Desempeño organizacional***

“Entendemos el desempeño de una organización como un proceso gestionable que integra una serie de componentes, como el talento, la estructura, el ambiente de negocios y los resultados esperados en la organización” (TalentWise, s.f, pág. 1).

### ***2.3.5 Estructura organizacional***

Quiroa (2020) menciona que, “la estructura organizacional es la forma cómo se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada miembro dentro de una empresa para alcanzar los objetivos propuestos” (pág. 1).

### ***2.3.6 Talento Humano***

“Al hablar de talento humano se está hablando de la fuerza humana que influye de manera positiva en el rendimiento de una compañía y en la productividad de cualquier empresa” (GRUPO esneca, 2021).

### ***2.3.7 Salario***

“Al salario se lo define como la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo, de esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata” (Caballero, 2020).

### ***2.3.8 Capacitación***

A la capacitación se la define como una herramienta que permite realizar mejoras, en beneficio del empleado, ya que este permite mejorar las habilidades, destrezas, conocimiento, como también adquirir nuevas habilidades.

### ***2.3.9 Admisión de personas***

“La admisión de personas constituyen las rutas de acceso de estas a la organización; representan la puerta de entrada, abierta solo a los candidatos capaces de adaptar sus características personales a las características predominantes en la organización” (VELASTEGUI, s.f).

### ***2.3.10 Trabajo en equipo***

“Peiró (2020) da a conocer que el trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo” (pág. 1).

### ***2.3.11 Selección de personal***

“Es el proceso a través del cual una empresa busca un nuevo empleado o empleada para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente, o para una vacante que se acaba de abrir en la organización” (Moreno, s.f, pág. 1).

### ***2.3.12 Inducción***

A la inducción se le conoce como el proceso de incorporación de un nuevo empleado a su puesto de trabajo.

### ***2.3.13 Incentivo***

Se considera incentivo a aquella recompensa que se le otorga a un empleado, esta puede ser económica, moral, verbal, etc., con el objetivo de motivar.

### ***2.3.14 Compromiso laboral***

El compromiso laboral se da cuando los empleados se involucran de gran manera con la empresa, por lo tanto, estos trabajan con el mismo objetivo, el cual es ayudar a que la empresa consiga cumplir su meta organizacional.

### ***2.3.15 Productividad***

La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado (Sevilla , 2020).

## **2.4 Marco Legal**

Para la consecución del proyecto de investigación se tomó en cuenta a la Constitución Política Del Ecuador, por ende, para los respectivos estudios se consideran los apartados más principales que se puntualizan a continuación:

### **2.4.1 Constitución Política Del Ecuador**

#### **Capítulo 4**

De los derechos económicos, sociales y culturales.

#### **Sección primera de la propiedad**

**Art. 30.-** La propiedad, en cualquiera de sus formas y mientras cumpla su función social, constituye un derecho que el Estado reconocerá y garantizará para la organización de la economía. Deberá procurar el incremento y la redistribución del ingreso, y permitir el acceso de la población a los beneficios de la riqueza y el desarrollo.

**Art. 34.-** El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción y en la toma de decisiones económicas para la administración de la sociedad conyugal y de la propiedad.

#### **Sección segunda del trabajo**

**Art. 35.-** El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia

#### **Capítulo segundo**

#### **Políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana**

**Art. 85.-** La formulación, ejecución y control de las políticas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regulará de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- a) Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.
- b) Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.
- c) El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas y la prestación de bienes y servicios públicos (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

#### **2.4.2 Código De Trabajo**

En cuanto al Código de Trabajo se tomó en cuenta algunos artículos de pertenencia de la investigación que se presenta:

#### **Título I**

#### **Del Contrato Individual De Trabajo**

#### **Capítulo I**

**Art. 8.-** Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Art. 9.-** Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Art. 10.-** Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.



**Art. 11.-** Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo

**Art. 13.-** Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta, tomando como base, cierta unidad de tiempo.

**Art. 14.-** Contrato tipo y excepciones. – El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de los dispuestos en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje; y,
- d) Los demás que determine la ley.

**Art. 20.-** Cruce de información. - Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo.

**Art. 34.-** Sustitución de trabajador. - Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo, podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador.

**Art. 36.-** Representantes de los empleadores. - Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

### **Capítulo III**

#### **De los efectos del contrato de trabajo**

**Art. 37.-** Regulación de los contratos. - Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aun a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

**Art. 41.-** Responsabilidad solidaria de empleadores. - Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

### **Capítulo IV**

#### **De las obligaciones del trabajador y empleador**

**Art. 42.-** Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

- a) Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código
- b) Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias
- c) Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.
- d) Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

**Art. 45.-** Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

**Art. 47.-** De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario (Código del Trabajo, 2018).

## 2.5 Marco Georreferencial

El proyecto de investigación se realizará en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, localizado al suroeste de Guaranda, los límites son: al Norte el Cantón Chimbo y San Miguel, al Sur la parroquia Santa Fe, al Este de la parroquia Salinas y San Antonio y al Oeste la Parroquia Julio Moreno.

### Ilustración 4. Ubicación de la empresa ANBECA



*Nota:* (Google Maps, 2023)

## **CAPÍTULO III.**

### **METODOLOGÍA**

#### **3. Tipo de Investigación**

##### **3.1.1 Bibliográfica**

Para la realización del proyecto de investigación se utilizó información de diferentes autores, misma que nos proporcionó una visión amplia acerca de la incidencia del recurso humano en el desempeño empresarial.

##### **3.1.2 Campo**

A través de este método se realizó una recopilación de datos, mismos que fueron extraídos del ambiente interno de la empresa, para ello se hizo uso de la entrevista y encuesta.

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

Este estudio se desarrolló mediante un enfoque cualitativo y cuantitativo, mismo que nos permitió establecer y descubrir directrices de investigación relacionadas con el talento humano y su incidencia con el desarrollo empresarial, para posteriormente proponer una herramienta que permitirá dar solución a la interrogante en cuanto a si el talento humano incide o no en el desarrollo empresarial de ANBECA.

#### **3.3 Métodos de Investigación**

##### **3.3.1 Descriptiva**

La investigación descriptiva se utilizó para describir de manera detallada los aspectos que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de ANBECA, así también para describir como aquellos inciden en el desarrollo de la empresa.

### **3.3.2 Cualitativo**

Mediante la investigación cualitativa se analizó las características del entorno interno de la empresa, para de esa manera conocer todo en cuanto al personal con el que cuenta la empresa en cuanto a las capacidades, habilidades cualidades, y conocimientos de estos.

### **3.3.3 Cuantitativo**

Este enfoque permitió, obtener datos estadísticos en cuanto a la opinión de los colaboradores de ANBECA, mismo que nos otorgó información que nos servirá para conocer si los empleados inciden de manera positiva en el desarrollo de la empresa, o por el contrario, les hace falta herramientas que los ayuden a aportar en el desarrollo del mismo, caso contrario a partir de los resultados poder otorgar soluciones que ayuden a mejorar del desempeño del empleado, para así lograr el desarrollo empresarial de ANBECA.

## **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos**

Las técnicas para la obtención de datos son:

### **3.4.1 Entrevista**

La entrevista fue dirigida al Administrador, con el fin de obtener información sobre los procesos de la empresa, como también saber la influencia que tiene cada uno de sus colaboradores en el desarrollo de la empresa.

### **3.4.2 Encuesta**

La encuesta fue dirigida a los empleados de ANBECA, mediante este se obtuvo la mayor información sobre varios aspectos que posteriormente nos ayudarán a tener una visión clara sobre la incidencia del talento humano en el desarrollo de la empresa, es decir nos ayudará a conocer si estos influyen de manera positiva o negativa.

### 3.4.3 Grupos focales

Para la realización de nuestra investigación se empleó el método de grupos focales, mismo que nos ayudó a interpretar y describir los resultados obtenidos mediante la entrevista.

### 3.4.4 Instrumento

#### 3.4.4.1 Primarias

Se hizo uso de las fuentes primarias, ya que se realizó tanto la entrevista al administrador como la encuestas a los colaboradores de ANBECA, esto con el fin de obtener información no existente pero relevante para ejecución de nuestra propuesta.

#### 3.4.4.2 Secundarias

Se empleó este instrumento de recopilación de datos, por el hecho de que se extrajo información de diferentes autores y de diferentes fuentes, dicha información nos ayudó a profundizar sobre la incidencia del empleado en el desarrollo empresarial.

## 3.5 Universo, Población y muestra

### 3.5.1 Universo

Se ha considerado como el universo a todos los colaboradores que laboran en la empresa ANBECA S.A., misma que se encuentra conformada por 12 empleados como se detalladas a continuación:

**Cuadro 4. Datos de la empresa**

<b>POBLACIÓN</b>	
Propietarios	2
Contador	1
Ventas	1
Despachador	1
Bodegueros	4
Chofer	2
Guardia	1
<b>Total</b>	<b>12</b>

*Nota:* En el cuadro se puntualiza a los empleados el número total. Elaborado por Autores.

### 3.5.2 Muestra

Por ser un universo pequeño no se tendrá muestra, por ende, se trabajó toda población.

Las técnicas para la obtención de datos son la entrevista dirigida al gerente y la encuesta dirigida a los empleados. A continuación, se presenta en la tabla, las técnicas e instrumentos con sus conceptos:

**Cuadro 5. Población de ANBECA**

Técnica	Instrumentos	Objetivo de utilización
Encuesta	Dirigida al público interno (empleados)	Conocer la opinión de los empleados ANBECA S. A
Entrevista	Dirigida al Administrador	Conocer la situación actual de la empresa ANBECA S. A

*Nota:* En el cuadro se detalla la población de ANBECA. Elaborado por Autores.

### 3. 6 Procesamiento de la información

Para indagar y procesar la información pertinente de la presente investigación se procedió de tal manera con los siguientes parámetros para el procesamiento de la información:

- 3.6.1 Codificación de la información:** Es el proceso de enumerar cada una de las preguntas que se realizó del cuestionario, con base a esto obtuvimos el proceso de tabulación con los datos obtenidos.
- 3.6.2 Tabulación de la información:** La tabulación de datos se la realizó a través del programa de Excel, lo que nos permitió verificar las respuestas, de tal manera a interpretar los resultados de la investigación.
- 3.6.3 Graficar:** Para la respectiva representación se utilizó gráficas en círculos para mejor visualización e interpretación de los datos que se obtuvo.
- 3.6.4 Análisis estadístico:** El análisis de los datos se lo realizo por medio del análisis e interpretación de cada pregunta planteada de los resultados obtenidos de mejor manera.



## **CAPÍTULO IV.**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Entrevista**

La entrevista es un medio que utilizamos para obtener información, misma que consiste en una conversación entre dos o más personas, en la que una hace preguntas y la otra las responde a medida que se le va entrevistando, es decir, la persona que hace las preguntas se llama entrevistador y la persona que responde las preguntas se llama entrevistado.

Por lo general, las entrevistas giran en torno al tema propuesta de la tesis. Se utiliza principalmente en investigaciones cualitativas debido a que permite establecer información detallada, minuciosa sobre la investigación en curso, por lo que la entrevista es una técnica de gran utilidad para recabar datos, con el propósito de determinar el distintivo simple de la conversación, ya que es un diálogo coloquial que se lo realiza al administrador de ANBECA, mismo que manifestó las interrogantes del problema, por el hecho de que el cuestionario es poder obtener información precisa.

**Cuadro 6. Entrevista al Administrador mediante Grupos Focales**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Interpretación</b>
<p><b>1. ¿ANBECA realiza un plan de reclutamiento para la selección de su personal?</b></p>	<p>No, ya que en realidad soy de las personas que le gusta dar oportunidades a personas humildes y sobre todo que tengan ganas de trabajar, por lo mismo no he considerado tomar en cuenta o realizar un plan de reclutamiento para contratar a mi personal.</p>	<p>Se ha visto que actualmente ANBECA no realiza un plan de reclutamiento, debido a que el administrador considera que los aspectos más importantes a la hora de contratar a su personal es la humildad y las ganas de trabajar, más no las actitudes y aptitudes.</p>
<p><b>2.¿Realiza ANBECA algún plan de capacitación para sus colaboradores?</b></p>	<p>Actualmente, no realizamos un plan de capacitación de manera correcta, es decir, lo único que realizamos y se podría decir que es una capacitación empírica, es la de mostrar a nuestros trabajadores que actividades y como lo deben realizar de manera rápida.</p>	<p>Se ha evidenciado que ANBECA no realiza de manera planificada y correcta un plan de reclutamiento, por lo que únicamente dan a conocer de manera rápida las actividades que el nuevo empleado debe desempeñar.</p>

<p><b>3.¿Mediante qué parámetros evalúa ANBECA el desempeño laboral?</b></p>	<p>Para evaluar el desempeño de los empleados lo que se hace es tomar en cuenta la manera en cómo trabaja, es decir, si es puntal, ágil, también se toma en cuenta la actitud con la que atiende a los empleados.</p>	<p>En cuanto a los parámetros mediante los cuales ANBECA evalúa a sus colaboradores, se ha evidenciado que los hace mediante las habilidades que ha desarrollado como también la forma de tratar a sus clientes.</p>
<p><b>4.¿Considera que adquirir personal con actitudes y aptitudes optimizara el desempeño laboral?</b></p>	<p>Como ya lo mencioné anteriormente, para mí como administrador de ANBECA no es tan importante contratar personal que tengan actitudes y aptitudes, soy una de las personas que le gusta otorgar oportunidades por lo mismo para contratar a mi personal me centro en los valores, en la responsabilidad, en el tipo de persona que es.</p>	<p>Se ha visto que para ANBECA no es tan importante contratar personal preparado, que para ello lo más importante es que sus empleados tengan valores y sean responsables en sus actividades, pero también consideran que a más de los valores ya mencionados el que tengan actitudes y aptitudes, si ayudaría a optimizar el desempeño laboral</p>

<p><b>5.¿Cree usted que la implementación de un plan de capacitación y motivación incidiría en el desarrollo empresarial de ANBECA?</b></p>	<p>Claro que si debido a que como ya les mencioné nosotros únicamente damos indicaciones sobre como el empleado debe desempeñar las actividades, por lo mismo no se podría decir que sea una capacitación, por ello creo que al implementar un plan de formación y capacitación si sería beneficioso tanto para ANBECA puesto, que incidirá en su desarrollo.</p>	<p>Se puedo evidenciar que en ANBECA, no cuentan con un plan de formación y capacitación para los empleados, por lo cual la implementación de este plan mejoraría la eficiencia de los empleados y el desarrollo empresarial.</p>
<p><b>6. ¿La empresa cuenta con un plan de incentivos para los trabajadores?</b></p>	<p>Claro que si contamos con un plan de incentivos a través de eso buscamos motivarles y lo hacemos, a través de integración entre todos los colaboradores, es decir, que organizamos una reunión donde se sirven sus alimentos y conviven entre todos en un ambiente armonioso, también lo hacemos de manera verbal felicitándoles.</p>	<p>Se ha visto que, aunque la empresa no cuenta con un plan de incentivos, este si tiende a incentiva a sus trabajadores, como por ejemplo a través de la realización un festín donde todos conviven con sus colegas.</p>

<p><b>7. ¿Considera usted que existe empatía entre sus colaboradores?</b></p>	<p>Si ya que todos los empleados saben los valores que deben tener, es decir, aquí somos como una familia que todos nos respetamos, ayudamos, realizan sus actividades de manera eficiente, es importante que todos se lleven bien y dejen a un lado las diferencias para que exista un buen ambiente laboral.</p>	<p>El administrador da a conocer que la empatía es un factor clave, que siempre debe existir el respeto y los valores, por lo mismo siempre los incentiva al compañerismo.</p>
---	--	--

*Nota:* Preguntas realizadas al administrador de ANBECA. Elaborado por Autores.

#### **4.1.2 Resultado Global de la Entrevista**

A través de la entrevista se logró obtener información, misma que nos ayudó a identificar la situación actual de la empresa, por ende, también a conocer si el Talento Humano índice en el desarrollo empresarial de ANBECA, así mismo a determinar estrategias de acuerdo con el problema para de esa manera posteriormente ponerlas en marcha.

La entrevista se la realizó al administrador de la empresa ANBECA, para su realización se utilizó como instrumento la guía de entrevista, misma que consiste en realizar preguntas abiertas, estructuras y no estructuras, puesto que algunas preguntas surgieron en el momento en el cual se realizó la entrevista, por ende se pudo constatar que en la empresa al personal que trabaja en la misma, se lo adquieren mediante parámetros como la honestidad, responsabilidad, ya que, le gusta dar oportunidades a las personas puesto que estima que sean personas con valores y lo demuestren mediante el trabajo.

Proporcionalmente, mediante la información obtenida a través de la entrevista nos proporcionó estrategias sobre la propuesta del plan de capacitación y motivación, mismo que ayudará a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de ANBECA con el fin de que la incidencia en el desarrollo empresarial sea positiva.

Comparativamente, existen incentivos en los que el administrador lo hace de manera efectiva, es decir, los premia mediante palabras textuales para felicitarles por el trabajo que están realizando, también lo realiza mediante integraciones de equipo donde interactúan en reuniones y una convivencia sana en ambientes donde sean satisfactorios.

Asimismo, en la empresa existe empatía, ya que todos los colaboradores saben los valores, el respeto que deben tener hacia los clientes, el jefe, puesto que de esta manera se logra resultados positivos, mediante la empatía se llega a estar en un ambiente sano, que todos interactúen, realizando sus actividades de manera placentera y afectiva.

#### **4.2.1 Encuesta**

La encuesta fue realizada a los 12 colaboradores con los que cuenta ANBECA, mismos que han dado su opinión respecto a lo que piensan acerca del rol que desempeñan, como lo desempeñan, si cuentan o no con una base para desempeñar dichas actividades, así también opiniones acerca de la empresa y las actividades que está desempeñando, el cuestionario de la encuesta presenta 11 preguntas cerradas, misma que abarca información valiosa que servirá para determinar la principal problemática de la empresa.

Mediante la mencionada encuesta, se pudo evidenciar falencias, mismas que posteriormente se usaron para la estructuración de la propuesta con el fin de otorgar a la empresa una herramienta con la que se pueda dar solución a la problemática.

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE ANBECA S.A

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

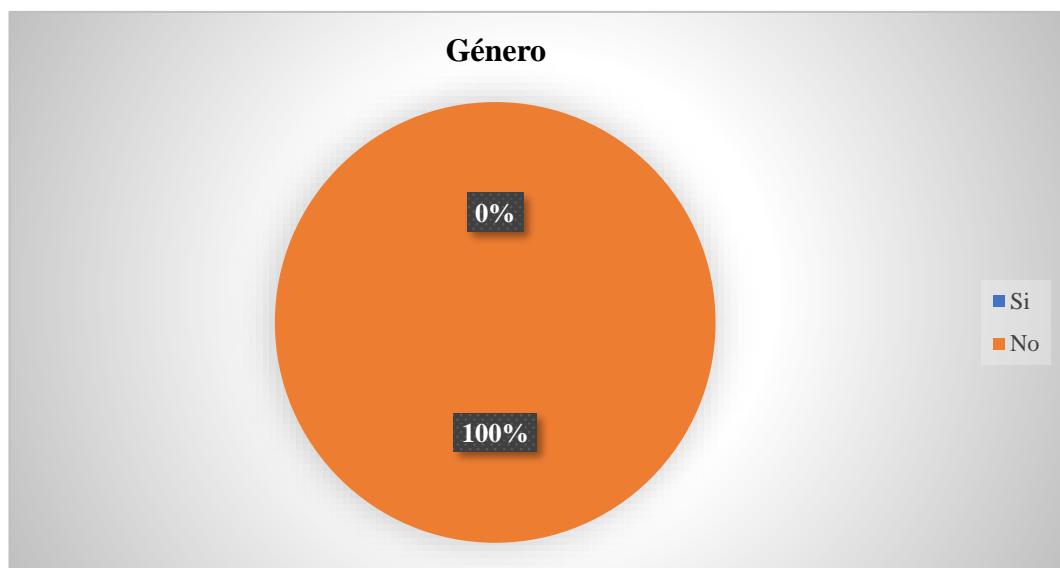
#### Género de los empleados

**Tabla 1. Género**

Variables	Cantidad	Porcentaje
Masculino	11	92%
Femenino	1	8%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 1. Género**



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

#### Análisis e Interpretación

Del total de los encuestados, la gran mayoría de los trabajadores de ANBECA son hombres, mientras que un mínimo porcentaje son mujeres. Por lo tanto, se determina que debido al modelo de negocio la ferretería requiere de trabajadores hombres, ya que las actividades que se realizan son forzosas.



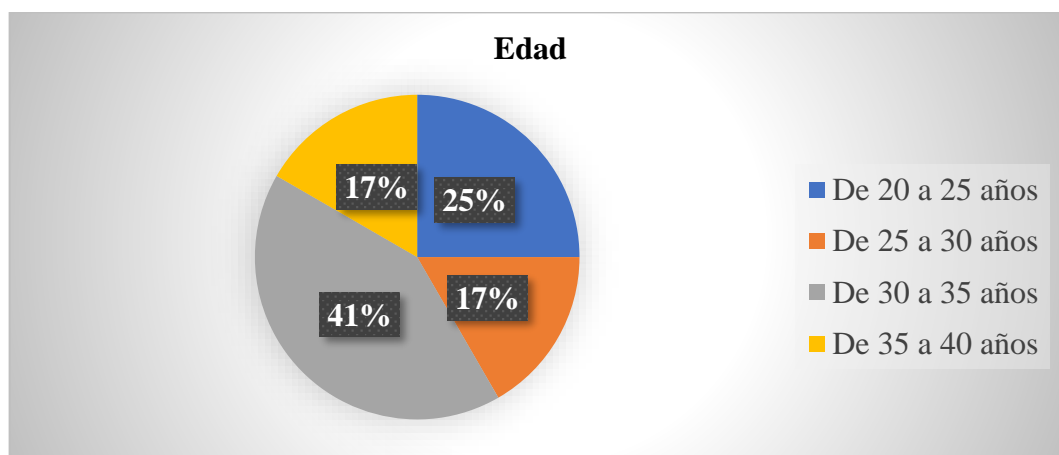
## Edad

**Tabla 2. Edad**

Variables	Cantidad	Porcentaje
De 20 a 25 años	3	25%
De 25 a 30 años	2	17%
De 30 a 35 años	5	41%
De 35 a 40 años	2	17%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 2. Edad**



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

### Análisis e Interpretación

De los trabajadores encuestados se determinó que la mayoría tienen una edad comprendida entre los 30 a 35 años, mientras que la edad mínima comprende entre los 25 a 30 años y 35 a 40 años. Estableciendo que esas edades son las personas que realizan las diferentes actividades en la empresa, con el fin de establecer parámetros de desempeño laboral al momento de efectuar las actividades que lo realizan día con día para proveer a sus familias.

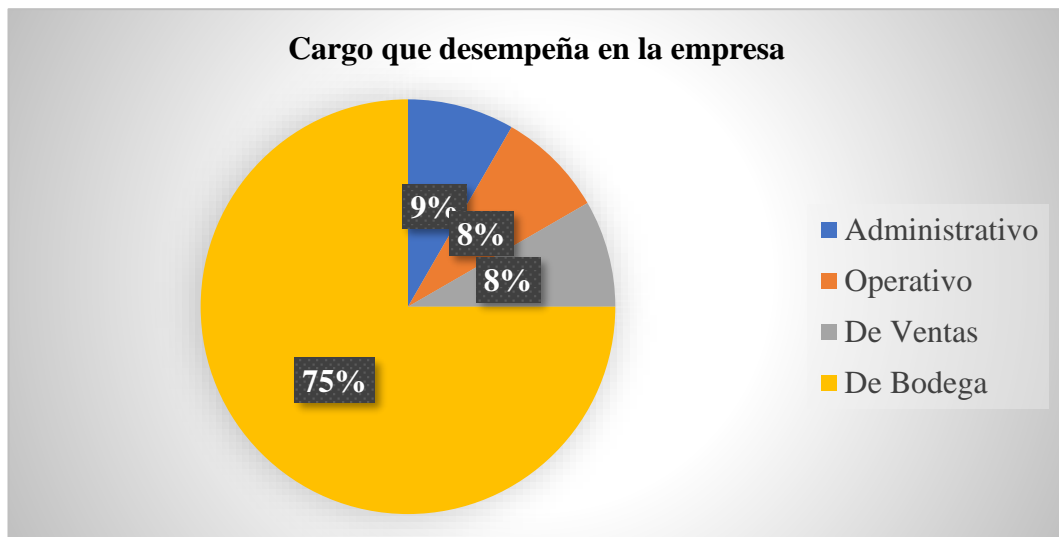
### 1. ¿Qué cargo desempeña dentro de la empresa?

**Tabla 3.** Cargo que desempeña en la empresa

Variables	Cantidad	Porcentaje
Administrativo	1	9%
Operativo	1	8%
De Ventas	1	8%
De Bodega	9	75%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 3.** Cargo que desempeña en la empresa



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

#### **Análisis e Interpretación**

Del total de los encuestados, se ha determinado que un alto porcentaje de trabajadores desempeñan el cargo de Bodega, mientras que un mínimo desempeña cargos operativos y de ventas. Ya que en esa área es donde los empleados almacenan y despachan todos los productos que llegan en la empresa, por lo mismo se requiere de más personal.

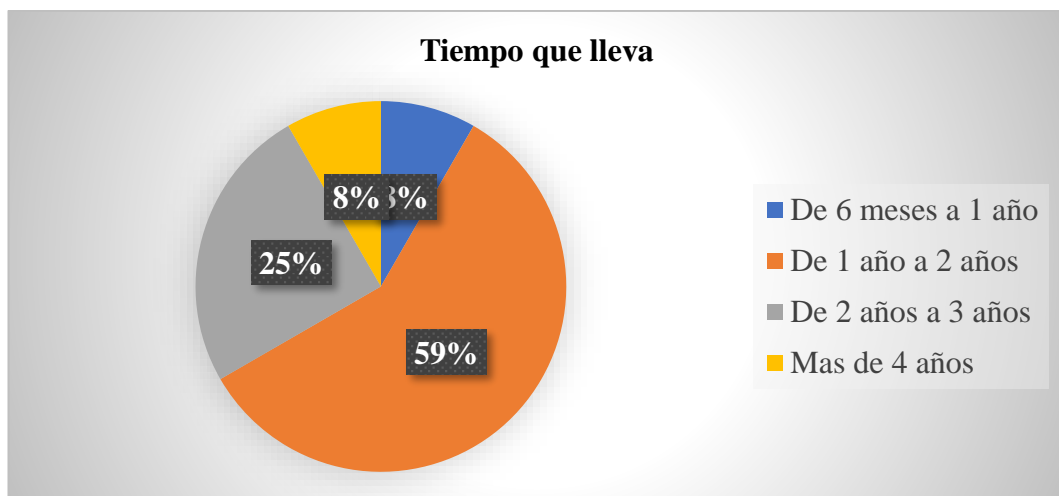
## 2. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en ANBECA?

**Tabla 4.** *Tiempo que lleva trabajando en ANBECA*

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
De 6 meses a 1 año	1	8%
De 1 año a 2 años	7	58%
De 2 años a 3 años	3	25%
Mas de 4 años	1	8%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 4.** *Tiempo que lleva trabajando en ANBECA*



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

### **Análisis e Interpretación**

Se ha evidenciado que un alto porcentaje de colaboradores lleva trabajando de 1 a 2 años, mientras que un menor porcentaje llevan trabando de 6 meses a 1 año y más de 4 años. Particular se demuestra que los empleados rotan constantemente en el área de trabajo por el tiempo que son de 1 a 2 años en la empresa.

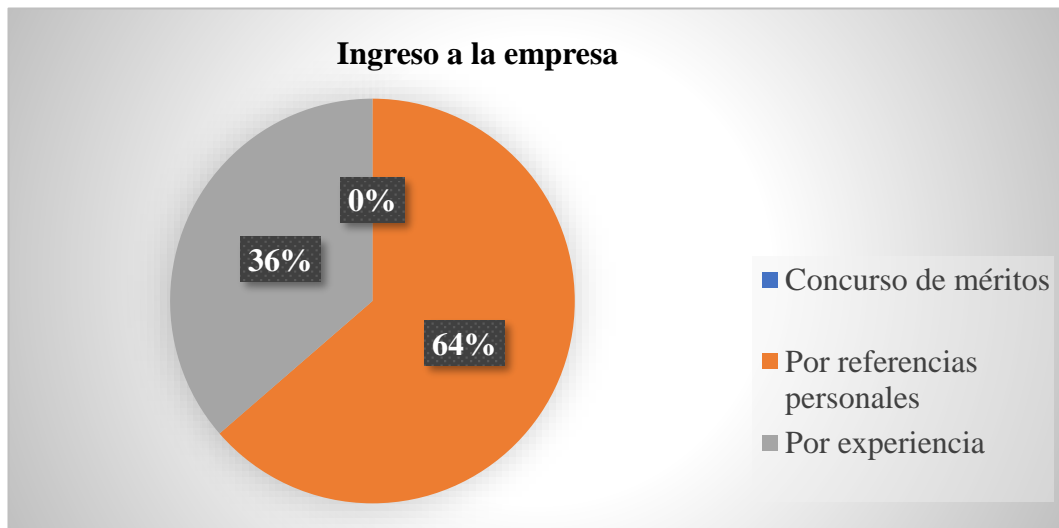
### 3. El ingreso a la empresa fue mediante:

**Tabla 5.** *Ingreso a la Empresa*

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Concurso de méritos	0	0%
Por referencias personales	7	64%
Por experiencia	4	36%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 5.** *Ingreso a la Empresa*



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

### **Análisis e Interpretación**

La mayoría de los encuestados mencionan que ingresaron por referencias personales, por otro lado, un menor porcentaje mencionan que lo hicieron por experiencia, mientras que ninguno mencionó que lo hicieron por un concurso de méritos.

**4. ¿Considera que se debe realizar un proceso de reclutamiento para la selección del personal?**

**Tabla 6.** *Reclutamiento del personal*

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	0	0%
No	12	100%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 6.** *Reclutamiento del personal*



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Análisis e Interpretación**

Del total de los encuestados, el cien por ciento mencionaron que no se debería realizar un proceso de reclutamiento para el ingreso a la empresa. Por lo que se evidencia que no existe un correcto proceso de selección del personal para ocupar las vacantes de la empresa.

**5. ¿Considera que el proceso de reclutamiento es la forma adecuada para la selección del personal?**

**Tabla 7.** *Proceso de reclutamiento*

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	0	0%
No	12	100%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 7.** *Proceso de reclutamiento*



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Análisis e Interpretación**

Del total de los encuestados el cien por ciento mencionan que no consideran que el proceso de reclutamiento es la forma adecuada la selección del personal, puesto a que consideran que según el modelo de negocio de la empresa no es necesario debido a que la empresa no requiere trabajadores con responsabilidades específicas y con habilidades técnicas.

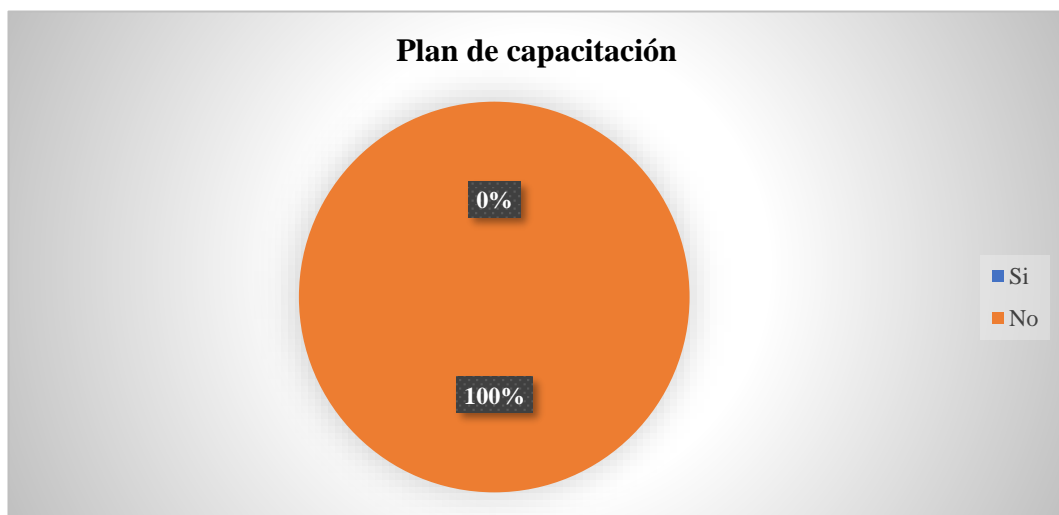
## 6. ¿La empresa cuenta con un plan de capacitaciones para los empleados?

**Tabla 8.** Cuenta con un plan de capacitación

Variables	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0
No	12	100%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 8.** Cuenta con un plan de capacitación



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

### Análisis e Interpretación

El cien por ciento de los encuestados mencionaron que la empresa no cuenta con un plan de capacitaciones para sus colaboradores. Por lo mismo, la implementación de un plan de capacitación ayudaría a los colaboradores de ANBECA a que adquieran conocimientos idóneos en el campo que se desarrollan, determinando parámetros que ayudará a que el empleado pueda crecer de manera profesional como también que la empresa se desarrolle manera positiva.

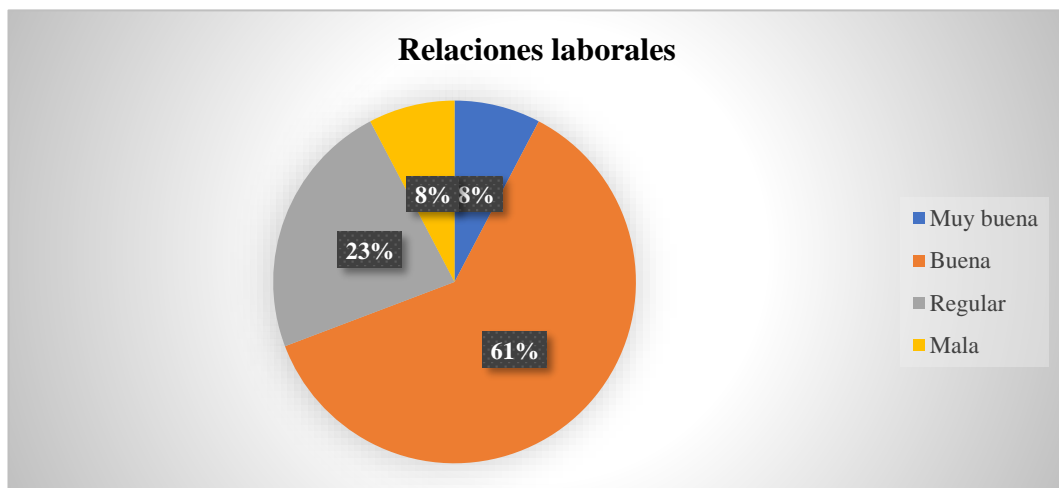
**7. ¿Cómo calificaría las relaciones laborales con los miembros de la empresa?**

**Tabla 9.** Relaciones laborales

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy buena	1	8%
Buena	8	67%
Regular	3	25%
Mala	1	8%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 9.** Relaciones laborales



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Análisis e Interpretación**

Del total de los encuestados un alto porcentaje dio a conocer que relaciones humanas con sus compañeros de trabajo son buenas, de tal manera un bajo porcentaje menciona que es muy buena. Por lo tanto, se requiere trabajar más en mejorar la relación laboral, con el fin de incentivar al compañerismo.



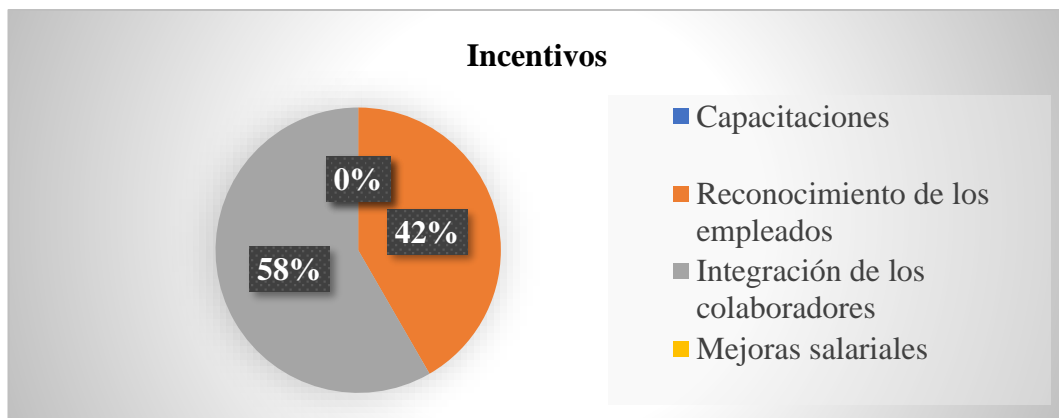
**8. ¿Qué incentivos aplica ANBECA para mejorar el desempeño de los empleados?**

**Tabla 10.** *Incentivos que aplica ANBECA*

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Capacitaciones	0	0
Reconocimiento de los empleados	5	42%
Integración de los colaboradores	7	58%
Mejoras salariales	0	0%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 10.** *Incentivos que aplica ANBECA*



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Análisis e Interpretación**

Del total de los encuestados un alto porcentaje mencionaron que la empresa incentiva a sus empleados mediante una integración, así también un menor porcentaje mencionó que los incentivan mediante el reconocimiento. Estos incentivos hacen que los colaboradores de ANBECA se motiven y desarrollen sus actividades con más responsabilidad y entusiasmo, con aquello se aplica la estrategia de ganar, puesto que de alguna manera tanto el empleado como la empresa se benefician.

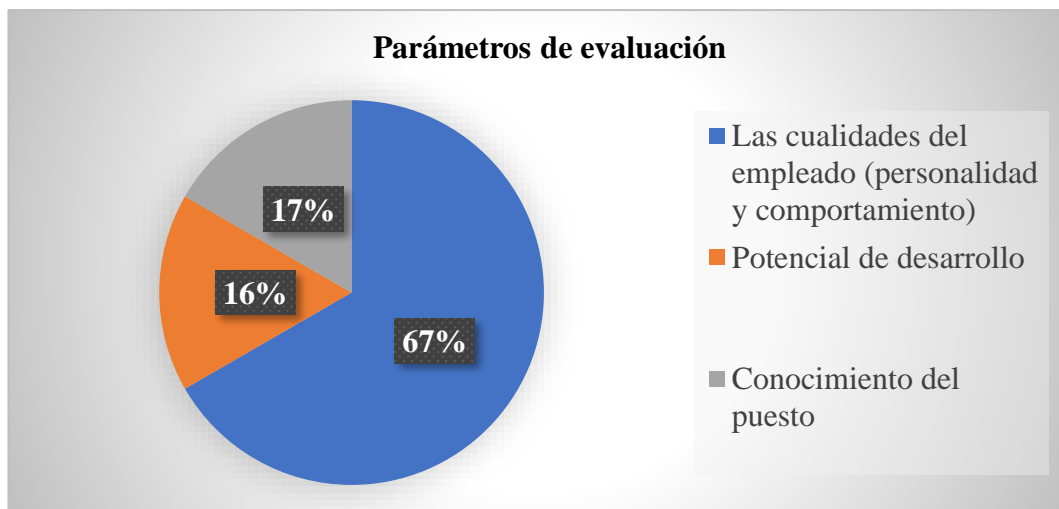
## 9. ¿A través de que parámetros ANBECA evalúa el desempeño del empleado?

**Tabla 11.** *Parámetros de evaluación de desempeño*

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Las cualidades del empleado (personalidad y comportamiento)	8	67%
Potencial de desarrollo	2	16%
Conocimiento del puesto	2	17%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 11.** *Parámetros de evaluación de desempeño*



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

### **Análisis e Interpretación**

Del total de los encuestados, un alto porcentaje indicaron que la empresa los evalúa tomando en consideración las cualidades, mientras que un mínimo porcentaje mencionaron que los evalúan mediante potencial de desarrollo. Por lo mismo, se puede evidenciar que ANBECA no cuenta con un manual de desempeño para evaluar a sus colaboradores de acuerdo a las capacidades, habilidades, actitudes, etc.

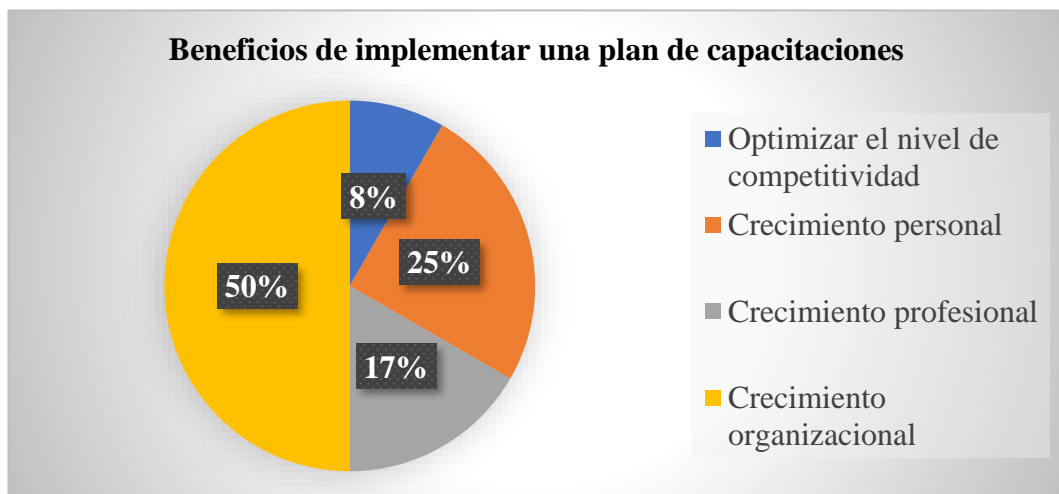
**10. ¿De qué manera beneficiaría implementar un plan de capacitaciones y motivación en ANBECA?**

**Tabla 12.** Beneficios de implementar un plan de capacitaciones

Variables	Cantidad	Porcentaje
Optimizar el nivel de competitividad	1	8%
Crecimiento personal	3	25%
Crecimiento profesional	2	17%
Crecimiento organizacional	6	50%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 12.** Beneficios de implementar un plan de capacitaciones



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Análisis e Interpretación**

La mayoría de los encuestados dieron a conocer que los beneficios que otorgaría la implementación de un plan de capacitaciones sería el crecimiento organizacional, mientras que un menor porcentaje consideran que las capacitaciones ayudarían a optimizar el nivel de competitividad. Por lo mismo se evidenció que implantación de un plan de capacitación es totalmente importante para la empresa ya que este otorga grandes beneficios.

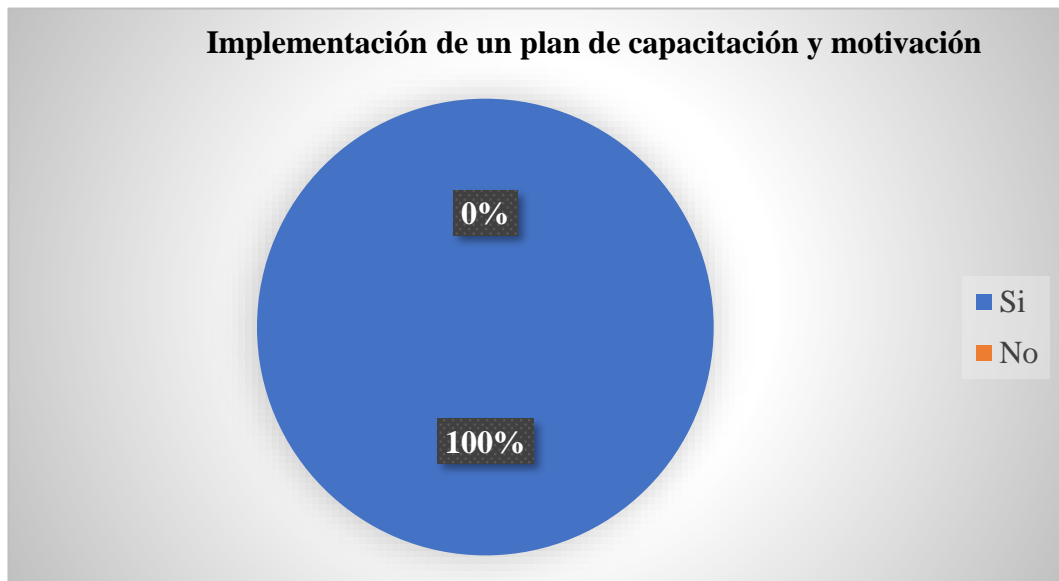
**11. ¿Considera que la implementación que un plan de capacitación y motivación de talento humano va a permitir mejorar las relaciones laborales y el desarrollo empresarial?**

**Tabla 13.** *Implementación de un plan de capacitación y motivación*

<b>Variables</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	12	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

**Figura 13.** *Implementación de un plan de capacitación y motivación.*



*Nota:* Encuesta aplicada a los empleados de ANBECA S.A. Elaborado por Autores.

### **Análisis e Interpretación**

Del total de los encuestados, todos manifestaron que la implementación de un plan de motivación y capacitación de talento humano sí permitirá mejorar las relaciones laborales y el desarrollo empresarial. Por lo mismo, este es un indicio de que están abiertos a experimentar y aceptar la implementación de un plan de capacitación y motivación y por supuesto que están dispuestos a asumir cambios.

#### **4.2.2 Discusión de resultados de la encuesta**

A través de los datos que se obtuvieron mediante la técnica de recolección de información, se logró conocer que la mayoría del personal que labora en ANBECA es de género masculino, entre la edad de 30 a 40 años. Por otro lado, se ha evidenciado que de las 12 personas que conforman el equipo de trabajo, 10 de ellas trabajan en el área operativa y de bodega y ventas.

Respectivamente, en relación con la contratación del personal para la empresa se pudo identificar que se lo realiza mediante referencias personales, más no mediante un proceso de reclutamiento, ya que para la contratación únicamente se considera aspectos básicos como lo son la honestidad, la puntualidad, el respeto, etc.,

Además, el personal manifestó que en la empresa no realizan capacitaciones o retroalimentación de las actividades que se deben desempeñar en la empresa, ni mucho menos realizan reuniones en las que intervengan todos los empleados de bodega, operativos y ventas para emitir sus juicios de valor, su punto de vista o en tal caso determinar estrategias para implementar en la organización, por lo mismo no se ha logrado implementar como base el trabajo en equipo.

Uno de los aspectos relevantes que se identificó a través de la encuesta es que ANBECA no cuenta con un plan de capacitación y motivación para los empleados, en las que conste temas con los que el empleado se pueda fortalecer tanto personal como profesionalmente, ocasionando esto que los empleados no se encuentren aptos para desarrollar sus actividades de manera productiva, puesto que tiene vacíos respecto a algunos aspectos, como son la utilización de herramientas, de tecnología, atención al cliente, etc.

Esta situación a la larga ocasiona que el empleado no pueda desenvolverse de manera positiva, por ende, ocasiona que la empresa reduzca sus niveles de productividad, por lo mismo se puede constatar que el desempeño de los empleados incide de gran manera en el desarrollo empresarial.

## **CAPÍTULO V.**

### **PROPUESTA**

#### **5.1 Tema**

Plan de Capacitación y Motivación para la empresa ANBECA S.A.

##### **5.1.1 Introducción**

En el competitivo mundo de los negocios contemporáneos, es ampliamente reconocido que el recurso humano constituye el activo más valioso de cualquier organización. Esta premisa es evidente en empresas como ANBECA S.A., dedicadas a la distribución de herramientas para la construcción. Su éxito no solo radica en los materiales que distribuye, sino, en gran medida, a la destreza, conocimiento y motivación de su equipo de trabajo.

En este sentido, la capacidad de una empresa para innovar y mantenerse a la vanguardia en el sector comercial depende directamente del desarrollo continuo de su fuerza laboral. Es así como un plan de capacitación y motivación se origina como una herramienta estratégica indispensable para aquellas empresas que aspiran a consolidar su presencia y competitividad en el mercado.

Históricamente, ANBECA S.A. ha sobresalido por su compromiso, con la calidad, y sobre todo la excelencia en todos sus productos. Pero en una ciudad como Guaranda, donde la proliferación de negocios relacionados con la distribución de materiales de construcción ha aumentado significativamente, es imperativo buscar alternativas y estrategias que no solo mejoren la oferta de servicios, sino que también incidan positivamente en la atención al cliente y en la satisfacción de los mismos.

Mantenerse actualizados no solo implica incorporar las técnicas y herramientas más recientes, sino también invertir en el desarrollo integral y bienestar del equipo humano. El personal que está adecuadamente capacitado y genuinamente motivado se convierte en un diferenciador esencial en un mercado cada vez más competitivo.

Y es que, mientras la capacitación asegura que los empleados estén a la altura de las demandas técnicas y de seguridad del sector, la motivación es un catalizador para potenciar su rendimiento y compromiso con la empresa.

Es con este entendimiento y perspectiva que se propone este documento: un plan de capacitación y motivación diseñado específicamente para ANBECA S.A. Un plan que, más allá de responder a las necesidades inmediatas, busca anticiparse a los desafíos futuros, consolidando así un camino de crecimiento y excelencia para la empresa.

La elaboración de este plan es el fruto de un análisis exhaustivo que consideró diversas fuentes, desde entrevistas con empleados hasta el estudio de las tendencias actuales del mercado de construcción. La meta es clara: garantizar que cada inversión en capacitación se traduzca en beneficios concretos para la empresa, ya sea en términos de eficiencia, calidad de ejecución o seguridad.

Pero más allá de los beneficios tangibles, este plan también se centra en la motivación intrínseca. Es decir, busca cultivar un ambiente donde cada empleado sienta que es una pieza esencial en el engranaje de ANBECA S.A., fomentando un sentido de pertenencia y logro.

Con su implementación, ANBECA S.A. no solo reafirmará su posición líder en el mercado, sino que también consolidará su reputación como una empresa que valora y cuida a su equipo humano. Porque, en un entorno en constante evolución, las empresas que apuestan decididamente por su personal, invirtiendo en su formación y bienestar, son las que marcan la diferencia. Al culminar con la presentación de este plan, confiamos en haber delineado el camino estratégico que ANBECA S.A. está adoptando. Un camino que no solo asegura un presente brillante, sino que, más importante aún, garantiza un futuro repleto de oportunidades y logros.

Las secciones subsiguientes desglosarán con mayor detalle cada componente del plan, pero es crucial entender desde, ya que todo surge de un compromiso inquebrantable con la excelencia y con las personas que, día a día, hacen posible el éxito de ANBECA S.A. Es, sin duda, un paso firme y decidido hacia un futuro promisorio.

## **5.1.2 Objetivos del plan**

### **5.1.2.1 Objetivo General:**

- Implementar un plan integral de capacitación y motivación para ANBECA S.A., orientado a fortalecer las habilidades y competencias del personal, promover un ambiente de trabajo positivo y optimizar la productividad y calidad de los materiales que ofrece.

### **5.1.2.2 Objetivos Específicos:**

- Desarrollar estrategias para fortalecer y actualizar el conocimiento competente del equipo de ANBECA S.A. en las áreas esenciales de la empresa.
- Fortalecer las habilidades interpersonales del equipo para mejorar el ambiente laboral y la calidad de servicio a clientes y proveedores mediante la capacitación.
- Crear un ambiente de trabajo en el que los empleados de ANBECA S.A. se sientan valorados, reconocidos y motivados para dar lo mejor de sí basándonos al plan de capacitación y motivación.



### **5.1.3 Antecedentes**

La gestión del talento humano es crucial para el éxito y crecimiento de cualquier organización. Su capacidad para adaptarse a las necesidades del mercado, innovar y mantenerse competitiva depende en gran medida de las personas que la componen. En el caso de ANBECA S.A., se han recopilado datos valiosos a través de una encuesta realizada a sus empleados, proporcionando una visión detallada de la situación actual y las áreas de mejora.

#### **5.1.3.1 Puntos Claves:**

##### **Distribución de Roles:**

- La mayoría de los empleados en ANBECA S.A. ocupan roles en Bodega (75%). Los roles Administrativo, Operativo y de Ventas tienen una representación mínima de un 8% cada uno.

##### **Antigüedad de los Empleados:**

- Más de la mitad (58%) de los empleados han trabajado en la empresa entre 1 y 2 años. Un 25% lleva trabajando entre 2 y 3 años. Es notable que solo un 8% ha estado menos de 1 año y otro 8% ha estado más de 4 años.

##### **Método de Ingreso:**

- La mayoría de los empleados (64%) ingresaron a la empresa por referencias personales, seguido por un 36% que ingresó debido a su experiencia.

##### **Reclutamiento:**

- Un porcentaje abrumador (92%) de los encuestados no ve la necesidad de un proceso de reclutamiento formal.

##### **Capacitación:**

- ANBECA S.A. actualmente no tiene un plan de capacitaciones para sus empleados.

### **Relaciones Laborales:**

- La mayoría (67%) considera que tiene buenas relaciones laborales dentro de la empresa.

### **Incentivos y Evaluación:**

- Los incentivos actuales se centran en la integración de los colaboradores (58%) y el reconocimiento de los empleados (42%). La evaluación se realiza principalmente considerando las cualidades del empleado (67%).

### **Beneficios de la Capacitación:**

- Los empleados ven un claro beneficio en la implementación de un plan de capacitaciones, principalmente para el crecimiento organizacional (50%).

### **Perspectiva del Plan de Capacitación y Motivación:**

- Todos los encuestados (100%) creen que un plan de capacitación y motivación mejorará las relaciones laborales y el desarrollo empresarial.

## **5.2 Desarrollo de Estrategias**

### ***Estrategias para Establecer Capacitación a los Empleados de ANBECA S.A.***

- **Evaluación de Necesidades de Capacitación:** Antes de cualquier entrenamiento, realizar una evaluación detallada de las habilidades y conocimientos actuales de los empleados del departamento de ventas de la ferretería para determinar áreas de mejora y personalizar la capacitación (López & Mendoza, 2021).
- **Selección de Formadores Especializados:** Contratar a expertos en ventas de ferretería o formadores con experiencia en este nicho de mercado para garantizar que la capacitación sea relevante y eficaz (Bernardi, 2022).

- **Desarrollo de Materiales de Capacitación Personalizados:** Crear manuales, videos y otros materiales educativos específicamente diseñados para abordar las necesidades y desafíos únicos de las ventas en el contexto de una ferretería (Flores et al., 2022).
- **Implementación de Evaluaciones Post-Capacitación:** Luego de cada sesión de capacitación, realizar evaluaciones para medir el progreso y la retención de conocimientos, y hacer ajustes en el programa según sea necesario (Campos et al., 2021).

### 5.2.1 Actualidad

Comparativamente, en el área de ventas de la ferretería de ANBECA S.A. no ha tenido oportunidad de recibir capacitaciones específicas. Esta falta de formación especializada puede limitar el potencial de ventas, afectar la satisfacción del cliente y reducir la eficiencia operativa.

### 5.2.2 Objetivo Basado en las Estrategias

Impulsar el rendimiento y la competencia del área de ventas de la ferretería mediante una capacitación especializada, asegurando así un mejor servicio al cliente, una mayor eficiencia en las operaciones y un aumento en las ventas.

### 5.2.3 Meta

Lograr que el 100% de los empleados de la ferretería de ANBECA S.A. sean capacitados y certificados en las habilidades y conocimientos específicos para su rol en un plazo de 5 meses.

### 5.2.4 Propuestas Estratégicas para Lograr el Objetivo

- **Programa de Mentoría:** Establecer un sistema donde los empleados más experimentados en ventas de ferretería guíen y formen a los menos experimentados, promoviendo así el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.

- **Workshops Prácticos:** Organizar talleres donde los empleados puedan practicar técnicas de ventas en escenarios simulados, recibiendo feedback inmediato para mejorar.
- **Incorporación de Tecnología:** Implementar herramientas tecnológicas, como sistemas CRM o aplicaciones móviles, que apoyen el proceso de ventas y faciliten el seguimiento y gestión de clientes.
- **Programa de Incentivos:** Establecer un sistema de recompensas e incentivos para aquellos empleados que destaquen en las ventas y apliquen con éxito las técnicas aprendidas en la capacitación.

### 5.2.5 Ejes temáticos de la capacitación

**Cuadro 7: Temáticas del Plan de Capacitación para ANBECA S.A.**

Área de Capacitación	Temas
Capacitación Técnica en Construcción de Obras Civiles	Uso y manejo de herramientas y maquinaria moderna
Salud y Seguridad en el Trabajo	Prevención de riesgos laborales
	Equipos de protección personal y su correcto uso
	Protocolos de actuación en caso de emergencias
	Capacitación en primeros auxilios
Desarrollo de Habilidades Blandas	Comunicación efectiva en el lugar de trabajo
	Liderazgo y gestión de equipos de trabajo
	Ética profesional y responsabilidad
Herramientas Digitales y Tecnología	Introducción a la construcción 4.0 y la digitalización
	Aplicaciones móviles para supervisión y gestión en tiempo real
Capacitación en Sostenibilidad y Medio Ambiente	Impacto ambiental

*Nota:* Elaborado por Autores.

## **Análisis e Interpretación:**

- **Relevancia Técnica:** Por medio de este eje temático, se pretende establecer, las temáticas de la capacitación a los empleados sean de manera técnica en la que van a abarcar tanto fundamentos básicos como técnicas avanzadas, lo cual resulta vital para cualquier empresa de comercialización de herramientas de construcción que busca mantenerse actualizada y competitiva. De tal manera a proporcionar con el tiempo, su comprensión y aplicación correcta pueden ser críticas para el éxito. (Puma, 2020).
- **Salud y Seguridad:** Este eje es determinante que los empleados adquieren conocimientos acerca de la formación en prevención de riesgos, uso adecuado de EPP (Equipo de Protección Personal) y procedimientos de emergencia es fundamental no solo para la seguridad de los trabajadores, sino también para garantizar la eficiencia operativa y cumplir con las regulaciones locales.
- **Habilidades Blandas:** Esta índole es esencial que los empleados tengan ese sentido de habilidades, aunque a menudo subestimadas, son fundamentales para la gestión y la cooperación dentro de los equipos.

La comunicación efectiva, el liderazgo y la ética profesional son esenciales para cualquier organización que aspire a la excelencia.

- **Digitalización:** Estamos en una era digital, y el sector de la comercialización de herramientas de construcción no es la excepción, por lo cual se requiere que los empleados estén a la par con la tecnología, especializado permitiendo una mejor planificación, seguimiento y ejecución de la comercialización.
- **Sostenibilidad:** Cada vez más, la venta de herramientas de construcción que sean amigables con el medio ambiente se orienta hacia la sostenibilidad. Aquello no solo es una responsabilidad medioambiental, sino que también puede resultar en ahorros a largo plazo y en una mejor aceptación pública.

- **Competitividad:** Al invertir en la capacitación en estas áreas, ANBECA S.A. se posiciona como una empresa líder en la industria, aumentando su competitividad en el mercado.
- **Retorno de Inversión:** Aunque la capacitación tiene un costo inicial, el retorno de inversión se ve en la mejora del desempeño laboral de los empleados, la eficiencia en la gestión y la reducción de errores y accidentes.
- **Compromiso con el Personal:** Invertir en formación demuestra un compromiso con el desarrollo profesional y bienestar de los empleados, lo cual puede mejorar la retención y satisfacción del personal.
- **Visión a Largo Plazo:** Este plan de capacitación no solo aborda necesidades actuales, sino que también prepara a ANBECA S.A. para el futuro de la industria en la comercialización de materiales de construcción, mostrando una visión estratégica a largo plazo.

### 5.2.6 Capacitación y Desarrollo en Obras Civiles

Las capacitaciones, generalmente, se centran en aquellas proporcionadas sin costo por proveedores de maquinaria pesada, materiales de construcción y tecnologías de edificación, quienes ofrecen tanto habilidades técnicas como conceptuales, con el principal objetivo de que los empleados de ANBECA conozcan sobre temas relacionadas con la construcción para que de esa manera puedan poner en marcha mediante la comercialización, embodegado, y el trato de los materiales que ofrece la ferretería.

Esto también con el propósito de no interrumpir la dinámica de los proyectos, ANBECA S.A. envía a dos empleados clave de cada área a dichas capacitaciones. Posteriormente, estos empleados transmiten y forman a sus colegas sobre las técnicas y conocimientos adquiridos.

Respecto a capacitaciones más teóricas y conceptuales, la empresa y sus empleados están en constante búsqueda de cursos y talleres que amplíen su espectro de conocimientos en el ámbito de la construcción. No obstante, es usual que estos cursos sean financiados por los propios trabajadores.

ANBECA S.A. debería visualizar la capacitación no solo como un medio para adquirir habilidades gratuitas, sino como una inversión en su activo más importante: su personal.

Una formación adecuada puede traducirse en proyectos más eficientes, innovadores y rentables.

Dada la ausencia de un protocolo formalizado de capacitación, es esencial que ANBECA S.A. desarrolle y establezca un formato que contemple todos los aspectos relevantes para llevar a cabo estas actividades, garantizando así una formación constante y de calidad para su equipo.

**Cuadro 8.** *Modelo de Formulario de Solicitud de Capacitación para Proyectos Constructivos*

<p><b>SOLICITUD DE FORMACIÓN EN OBRAS CIVILES</b></p> <p><b>ÁREA QUE SOLICITA LA FORMACIÓN:</b> ENCARGADO DE LA SOLICITUD: NOMBRE DEL CURSO/TALLER:</p> <p><b>NATURALEZA DE LA FORMACIÓN:</b> (Especifique el tipo de formación: Seminario, Curso, Conferencia, Workshop, etc.)</p> <p><b>PERFIL DEL INSTRUCTOR:</b> (Especifique si el instructor es Interno, Externo o Ambos)</p> <p><b>MOTIVACIÓN DE LA FORMACIÓN:</b> (Breve descripción sobre qué motiva la solicitud de la formación: Actualización técnica, Desarrollo de habilidades, Nuevas normativas, etc.)</p> <p><b>RESULTADOS ANHELADOS:</b> (Desglose los beneficios que se esperan tanto a corto como a largo plazo con la realización de esta formación, relacionando con el motivo de la formación)</p>
---

**OBJETIVOS DEL CURSO/TALLER:** (Detalle el propósito educativo general de la formación, incluyendo conocimientos, destrezas y actitudes que se pretenden instaurar)

**TEMARIO:** (Liste los temas principales y subtemas que se abordarán, en concordancia con los objetivos del curso/taller)

**METODOLOGÍA PROPUESTA:** (Defina el formato de la formación, de acuerdo con los resultados deseados y contenidos: Presencial, Mixto, Online, etc.)

**CRITERIOS DE ÉXITO POST-FORMACIÓN:** (Describa las competencias y habilidades que el personal debe exhibir en sus roles tras completar la formación)

**APROBACIONES NECESARIAS:**

- DIRECTOR DE PROYECTOS
- JEFE DEL DEPARTAMENTO
- OTRO (Especificar)

*Nota:* Elaborado por Autores.

### **5.2.7 Capacitación de las Remuneraciones en ANBECA S.A.**

Administrar las compensaciones es crucial para mantener la moral y productividad del equipo. Al igual que en cualquier otra industria, la compensación actúa como un puente que vincula la estrategia corporativa, la cultura organizativa y el desempeño individual (García & Arvelo, 2021). En ANBECA S.A., que es una de las empresas líder en la venta de herramientas de construcción, las remuneraciones son decididas por la administración con el objetivo central de satisfacer y motivar a los trabajadores. Sin embargo, en este sector, a diferencia de otros, existen particularidades, como la necesidad de compensaciones por trabajos en condiciones adversas o el pago por horas extra debido a la naturaleza del trabajo.



Más allá del salario básico, ANBECA S.A. podría considerar diferentes formas de compensación, tales como:

- Primas por trabajar en condiciones difíciles o peligrosas.
- Seguro médico especializado, considerando los riesgos de la industria.
- Capacitación en nuevas técnicas de tratado, embodegado y venta de las herramientas de construcción

Se ha visto que la estructura salarial básica debe ser competitiva dentro del mercado laboral de empresas dedicadas a la distribución de herramientas para la construcción. De la misma manera, en cuanto a las compensaciones o también conocido como incentivos, se puede decir que esta no siempre requiere de un aspecto monetario o de una inversión, puesto que estos pueden ser incentivos, verbales como también morales.

Estas compensaciones adicionales no solo benefician al trabajador, sino que, al aumentar la moral y el compromiso, pueden resultar en un aumento de la productividad, lo que beneficia directamente a ANBECA S.A.

Dado que la comercialización de productos encaminados al área de la construcción se basa en gran medida en resultados tangibles, las bonificaciones y otros incentivos económicos se deben alinear con los resultados de las evaluaciones del desempeño.

Es esencial que el modelo de remuneración de ANBECA S.A. sea lo suficientemente flexible para adaptarse a las demandas cambiantes del sector y del mercado, y que reconozca y recompense adecuadamente a aquellos que aportan valor adicional a la empresa.

**Cuadro 9.** *Estrategia de remuneración para ANBECA S.A.*

<b>Remuneración</b>	<b>Estrategia de la organización</b>	<b>Peso %</b>
Fija	Proveer seguridad y estabilidad al trabajador en el sector, Salario Competitivo.	
Variable	Incentivos basados en logros (cantidad de actividades desarrolladas)	

*Nota:* Elaborado por Autores.

**Cuadro 10.** *Escala de cumplimiento de objetivos para remuneración variable en ANBECA S.A.*

<b>Escala de cumplimiento de objetivos</b>	<b>Descripción</b>
Menos de 75%	No Cumplimiento
75% - 90%	Cumplimiento
91% - 100%	Sobre Cumplimiento
101% - 130%	Excelencia

*Nota:* Elaborado por Autores.

Para ANBECA S.A., empresa líder en distribución de herramientas de construcción, es recomendable adaptar el sistema de compensación variable según el grado de cumplimiento de los objetivos de cada proyecto. Esta escala adaptada, que considera desde "No Cumplimiento" hasta "Excelencia en comercialización", proporciona un marco claro para los colaboradores sobre cómo se determinan sus compensaciones adicionales, incentivando el esfuerzo y el compromiso con la calidad y la puntualidad en la finalización de las actividades en el ámbito de la distribución de herramientas de construcción.

### **5.3. ESTRATEGIAS PARA ESTABLECER MOTIVACIÓN A LOS EMPLEADOS DE ANBECA S.A.**

#### **5.3.1 Objetivo Basado en las Estrategias**

Fortalecer el compromiso, satisfacción y moral de los empleados de ANBECA S.A., creando un ambiente de trabajo en el que cada miembro se sienta valorado, reconocido y motivado para alcanzar la excelencia en sus respectivas áreas.

#### **5.3.2 Meta**

Lograr que el próximo año, al menos el 90% de los empleados de ANBECA S.A. reporten niveles elevados de satisfacción y compromiso laboral, reflejado en encuestas internas de clima organizacional.

### ***5.3. 3 Propuesta para establecer motivación a los empleados de ANBECA S.A.***

- **Reconocimiento Público:** En ANBECA S.A. valoramos y reconocemos el esfuerzo y dedicación de nuestros colaboradores. Por ello, vamos a instaurar un programa de reconocimiento que se llevará a cabo de forma mensual y trimestral. Dentro de este programa, los empleados que hayan sobresalido por su desempeño, innovación o compromiso, serán homenajeados de diversas maneras:
- **Premiación:** Los empleados seleccionados recibirán premios tangibles que pueden variar desde bonificaciones económicas, vales de regalo o días libres adicionales.
- **Menciones en Reuniones:** Durante las reuniones mensuales o trimestrales de la empresa, se dedicará un espacio para mencionar y aplaudir el esfuerzo de estos empleados destacados.
- **Muro de la Fama:** Se establecerá un espacio físico dentro de las oficinas de ANBECA S.A., donde se exhibirán las fotografías y logros de los empleados del mes o trimestre. Este espacio no solo servirá como reconocimiento, sino también como motivación para el resto del equipo.
- **Oportunidades de Crecimiento:** En ANBECA S.A. estamos comprometidos con el desarrollo profesional de nuestros empleados. Es esencial que cada miembro del equipo sepa que tiene un futuro prometedor dentro de la empresa y que existen claras oportunidades para su crecimiento.
- **Capacitaciones Internas:** Organizaremos sesiones de formación periódicas dirigidas por expertos en distintas áreas para mejorar las habilidades y competencias de nuestros empleados.
- **Cursos de Liderazgo:** Reconocemos la importancia del liderazgo en cada nivel de la organización. Por ello, ofreceremos cursos específicos para aquellos empleados que aspiren a roles de liderazgo o quieran mejorar sus habilidades.

- **Eventos de Team Building:** Organizar eventos y actividades fuera del ambiente laboral donde los empleados puedan socializar y construir relaciones más sólidas con sus colegas. Esto puede abarcar desde retiros corporativos hasta días de juego o pícnic familiares.
- **Feedback Continuo y Constructivo:** Establecer canales abiertos de comunicación donde los empleados puedan recibir retroalimentación regular sobre su desempeño. Esto les ayudará a sentir que su trabajo es valorado y que tienen un claro sentido de propósito en la empresa.
- **Bonos e Incentivos:** Implementar un sistema de bonos basado en el rendimiento, donde los empleados que alcancen o superen determinados objetivos sean recompensados financieramente.
- **Jornadas de Bienestar:** Organizar días centrados en el bienestar de los empleados, que pueden incluir actividades como masajes en la oficina, clases de yoga o talleres de manejo del estrés.
- **Plataforma de Sugerencias:** Crear un sistema donde los empleados puedan proponer ideas para mejorar cualquier aspecto de la empresa, asegurando que todas las propuestas sean revisadas y consideradas.
- **Flexibilidad Laboral:** Evaluar la posibilidad de implementar horarios flexibles o la opción de trabajo remoto para ciertos roles, permitiendo a los empleados equilibrar mejor su vida laboral y personal.

### 5.3.4 Desarrollo de Estrategias

**Cuadro 11. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA MOTIVACIÓN DE EMPLEADOS DE ANBECA S.A.**

<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Lugar</b>	<b>Materiales</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meses</b>
Reconocimiento Público	Implementar el "Muro de la Fama"	Oficinas centrales	Marco, fotos; Administrador	Administrador	Reconocer a 5 empleados destacados al mes	Número de empleados reconocidos	Octubre, Noviembre, Diciembre
Oportunidades de Crecimiento	Organización de cursos de liderazgo	Oficinas centrales	Materiales didácticos; Gerente	Administrador	Capacitar a 12 empleados en habilidad y liderazgo	Número de empleados capacitados	Noviembre, Diciembre
Eventos Team Building	Organizar retiro corporativo	Piscinas cercanas	Transporte, comida, actividades; Gerente	Administrador	Participar el 100% de los empleados	Número de empleados que asisten	Diciembre
Feedback Continuo	Instalación de software de feedback	Oficinas centrales	Licencia de software; Gerente	Administrador	Recopilar feedback de 100% de los empleados	Número de feedbacks recopilados	Octubre, Noviembre, Diciembre

Bonos e Incentivos	Establecimiento de sistema de bonos por rendimiento	Oficinas centrales	Sistema de gestión de bonos; Responsable de contabilidad	Responsable de contabilidad	Entregar bonos a empleados que cumplan metas.	Monto entregado en bonos	Noviembre, Diciembre, Febrero
Jornadas de Bienestar	Taller de manejo del estrés	Sala de formación	Material didáctico; Coordinador de bienestar	Administrador	Realizar taller para 12 empleados	Donde todos los empleados participen	Enero
Plataforma de Sugerencias	Creación de plataforma online de sugerencias	Online	Hosting, desarrollo web	Administrador	Recopilar 50 criterios	Número de sugerencias recibidas	Octubre, Noviembre
Flexibilidad Laboral	Creación de horarios flexibles	Oficinas centrales	Guías, políticas; Gerente	Adminsitrador	Efectuar horarios flexibles	Número de áreas adaptadas	Febrero

*Nota:* La tabla presentada define una serie de estrategias para la motivación de los empleados en ANBECA S.A.

En el cuadro se va detallando acciones específicas, tiempos, lugares, y recursos necesarios para cada una de estas estrategias. Además, identifica a los responsables de la implementación y seguimiento, establece metas claras y presenta indicadores para evaluar el progreso y el éxito de cada estrategia. El periodo de ejecución se establece desde octubre de 2023 hasta febrero de 2024. Es esencial revisar y actualizar esta tabla según la circunstancia y necesidades cambiantes de la empresa.

## 5.4 Bienestar Social

El ámbito de la comercialización de herramientas para la construcción debido a sus características particulares, demanda enfoques específicos en cuanto a la gestión del talento humano. Las organizaciones modernas, que se encuentran en medio de un entorno cada vez más competitivo, reconocen que su recurso más valioso es el humano. Por ello, adaptan y emplean diversas estrategias para garantizar no solo su eficiencia y eficacia operativa, sino también el bienestar integral de su fuerza laboral, integrando saberes (Torres et al., 2019).

El bienestar del trabajador, tanto en su espacio laboral como fuera de él, se ha convertido en un factor fundamental para fomentar un clima laboral positivo y una alta productividad. En la industria de la comercialización de herramientas para la construcción, donde los riesgos y demandas físicas pueden ser significativos, esta preocupación adquiere aún más relevancia. En este marco, las áreas encargadas de la gestión del talento humano, junto con la dirección, deben considerar tres ejes fundamentales en su estrategia de bienestar:

- **Asistenciales:** Actualmente para la comercialización de herramientas para la construcción, la experiencia y conocimientos de los trabajadores veteranos son invaluable. Estos profesionales no solo son una fuente de sabiduría técnica, sino que también pueden actuar como mentores para los trabajadores más jóvenes, proporcionando guía en aspectos tanto profesionales como personales.
- **Recreativas:** Es esencial promover actividades que fortalezcan la camaradería entre los miembros del equipo. Estas actividades, que pueden incluir a las familias de los trabajadores, fomentan un sentido de pertenencia y cohesión. Ejemplos de estas son excursiones, comidas comunitarias o jornadas deportivas.
- **Complementarias:** Estas prestaciones buscan ofrecer comodidades o servicios adicionales que mejoren la calidad de vida del trabajador dentro del ámbito laboral. Pueden ser desde servicios de alimentación hasta facilidades de estacionamiento.

**Cuadro 12. Modelo de Beneficios Adicionales**

<b>Asistenciales</b>	<b>Recreativos</b>	<b>Complementarios</b>
Seguro medico	Ocio	Comedor
Bonos	Excursiones	Cafetería
Capacitaciones	Asados	Estacionamiento
Certificaciones adicionales	Deportes	Vales de compras

*Nota:* Elaborado por Autores.

En si en el cuadro es contribuir, no solo a un mejor desempeño operativo, sino también a la construcción de relaciones laborales más fuertes y duraderas.

#### **5.4.1 Evaluación del desempeño en ANBECA S.A.**

La evaluación del desempeño en el ámbito de la comercialización de herramientas para la construcción, a pesar de ser técnica y orientada a resultados cuantificables, también presenta elementos subjetivos relacionados con la gestión de personas, liderazgo y trabajo en equipo. Según Rodríguez et al., (2020) “En un escenario ideal, cada trabajador debería tener la capacidad de autoevaluar su propio desempeño, usando criterios que minimicen la subjetividad intrínseca de esta tarea”.

ANBECA S.A., centrada en la comercialización de herramientas para la construcción, no ha implementado hasta la fecha un proceso formal de evaluación del desempeño. Sin embargo, el líder que en este caso es el Administrador de ANBECA tiende a evaluar a los empleados basándose en la correspondencia entre lo planificado y lo realmente comercializado, aunque de manera informal.

La autoevaluación podría ser una estrategia útil para ANBECA S.A., especialmente si consideramos que la comercialización de herramientas para la construcción no implica una gran cantidad de trabajadores con responsabilidades específicas y habilidades técnicas.



Si bien existen diversos métodos de evaluación, para ANBECA S.A. una herramienta sencilla y efectiva podría ser la implementación de listas de verificación, que listan los factores de evaluación y les asigna una calificación cuantitativa, como se muestra a continuación:

**Cuadro 13:** *Propuesta para evaluación del desempeño en ANBECA S.A.*  
**AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Nombre del empleado: Cargo: Fecha: <i>Indicaciones: Coloque una "X" en la columna que corresponda a su percepción en cada criterio.</i> Escala de valores: 1= Nunca, 2= Regularmente, 3= Casi siempre, 4= Siempre				
<b>Criterios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Siempre me preparo adecuadamente antes de iniciar una tarea				
Trabajo de manera eficiente con los demás trabajadores				
Cumplo con los plazos que se exige en la realización de las actividades				
Tengo un buen entendimiento sobre los productos que la empresa ofrece				
Tengo habilidad para resolver problemas en el sitio.				
Aseguro que todas las medidas de seguridad se implementen en mis tareas.				
Estoy dispuesto a aprender y adaptarme a nuevas técnicas y tecnologías.				
Siempre dejo el sitio de trabajo limpio y ordenado al final del día.				
Me comunico de manera efectiva con otros trabajadores				
Mantengo una actitud positiva, incluso en situaciones de estrés.				

*Nota:* Elaborado por Autores.

Escala de Resultados 10 – 20: Necesita mejorar en varios aspectos. 21 – 30: Está realizando un trabajo aceptable, pero hay espacio para mejorar. 31 – 40: Excelente.

Es vital que ANBECA S.A. defina y seleccione como factores de evaluación aquellas actitudes, habilidades y comportamientos que considere vitales para el éxito en el ámbito del embodegado, tratado y comercialización de herramientas para la construcción. La objetividad debe prevalecer en el proceso de evaluación, centrándose en el desempeño laboral y evitando juicios basados en aspectos personales. Esta evaluación debe ser aceptada y comprendida tanto por quien evalúa como por quien es evaluado.

#### **5.4.2 Plan de Carrera y Desarrollo Profesional en ANBECA S.A.**

- **Puestos Críticos:** La eficiencia en el ámbito de la venta de herramientas para la construcción se relaciona con puestos claves. Roles en áreas como bodega, ventas y finanzas son fundamentales para ANBECA S.A., dada su misión de liderar en el sector, ya que mediante estrategias selectivas se logra resultados eficaces.
- **Criterios de Progresión:** Establecer claramente cómo se mide el desempeño y cómo este influye en el desarrollo profesional de cada empleado.
- **Conocimientos:** Para que ANBECA S.A. continúe siendo líder, es esencial que los empleados no solo se adecúen a sus roles actuales, sino que tengan potencial de crecimiento, liderazgo. Identificar brechas de habilidades y capacitar en consecuencia es fundamental para lograr resultados positivos, fomentados en el bienestar tanto del empleador como del trabajador.
- **Competencias:** Las competencias van más allá de las habilidades técnicas. Basados en el diccionario de competencias de Martha Alles, se pueden evaluar habilidades desde el plano técnico hasta capacidades gerenciales.

Las competencias, ya sean técnicas o interpersonales, son esenciales. A través de una evaluación detallada, ANBECA S.A. asegura que su equipo esté a la altura de los desafíos del sector, garantizando la excelencia.

**Cuadro 14.** *Matriz de Capacidades de ANBECA S.A.*

<b>Puestos de Trabajo</b>	<b>Desarrollo Requerido (%)</b>	<b>Cumple Expectativas (%)</b>	<b>Excede Expectativas (%)</b>	<b>Potencial (Limitado/Alto)</b>
<b>Administrador</b>	10	80	10	Alto
<b>Área de Contabilidad</b>	15	75	10	Crecimiento
<b>Área. de Ventas</b>	20	70	10	Limitado
<b>Área. de Bodega</b>	25	65	10	Limitado

*Nota:* Elaborado por Autores.

### **Análisis e Interpretación:**

#### **Administrador:**

- El administrador cumple con las expectativas (80%), lo que sugiere que se ha realizado un excelente trabajo en su selección y formación dentro de la empresa.
- Sin embargo, hay un 10% que necesita desarrollo, lo que indica que incluso en los niveles más altos, siempre hay margen de mejora.
- El hecho de que tengan un alto potencial sugiere que pueden ser aún más efectivos con la capacitación adecuada.

#### **Área de Contabilidad:**

- Al igual que el administrador, este también cumple con las expectativas, sobre todo en el área de contabilidad.
- El porcentaje que necesita desarrollo es un poco mayor en comparación con el administrador, lo que sugiere que podría beneficiarse de formaciones adicionales.
- El potencial de "crecimiento" indica que hay espacio para que mejore.

### **Área de Ventas:**

- Un porcentaje significativo necesita desarrollo (20%), lo que puede indicar la necesidad de nuevas estrategias de formación o una selección más rigurosa al contratar.
- El potencial "limitado" podría sugerir que, aunque hacen bien su trabajo, no todos tienen el potencial de ascender a roles superiores.

### **Área de Bodega:**

- Esta área tiene el mayor porcentaje de empleados que necesitan desarrollo. Dado que la comercialización de herramientas para la construcción es un área crucial para ANBECA S.A., por tanto, esto podría ser motivo de preocupación.
- No obstante, tienen un potencial de "limitado", lo que indica que, con la formación adecuada, muchos pueden mejorar significativamente en sus roles.

Respectivamente, se puede aludir que la mayoría de los empleados en ANBECA S.A. cumplen con las expectativas en todos los roles, determinando así el cumplimiento con la normativa establecida de la empresa. Sin embargo, hay margen de mejora, especialmente en los departamentos de ventas y bodega. La inversión en formación y desarrollo podría ser altamente beneficiosa, especialmente si se dirige a aquellos con potencial de "crecimiento".

## CONCLUSIONES

- Se ha visto que para ANBECA sus colaboradores son el pilar fundamental, puesto que son ellos quienes hacen posible el funcionamiento de la empresa, pero también se ha evidenciado que actualmente los empleados de ANBECA no se encuentran capacitados para desempeñar de manera eficiente sus labores, puesto que la empresa no cuenta con ningún plan de capacitación y motivación por lo mismo los empleados desarrollan sus actividades de manera empírica sin ningún tipo de conocimiento, esta situación a lo largo ocasiona que el talento humano no cumpla con los niveles de productividad y por lo mismo ocasiona que su incidencia no sea la esperada, es decir no aporte en el desarrollo de ANBECA.
- Se ha determinado que en la actualidad el talento humano es un factor primordial en el funcionamiento de las empresas, es decir este es el recurso más importante, por lo mismo se debe tomar la importancia que se merece para que la intervención de dicho recurso en las empresas sea el adecuado, se sabe que para que el empleado pueda alcanzar los niveles de eficiencia no solo depende de él sino también de quienes los dirigen, es por ello que es importante que en este caso los administradores o gerentes tomen en cuenta estrategias que ayuden a impulsar el desempeño de sus colaboradores, y se ha visto que actualmente una de las estrategias con las que se puede lograr la productividad por parte del empleado es la motivación, las capacitaciones, las recompensas, etc.
- Para ANBECA la implementación de un plan de capacitación y motivación, es una herramienta que permitirá desarrollar la estrategia ganar ganar, puesto que a través de ello tanto los empleados como la empresa se verán beneficiados, el empleado debido a que logrará obtener nuevos conocimientos, habilidades y destrezas no solo en un ámbito, sino en varios por consiguiente esto hará que puedan desarrollarse de manera profesional, por otro lado, la empresa ganará debido a que las actividades serán desarrolladas de manera eficiente obteniendo como resultado el mejoramiento y el desarrollo de la empresa.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda, respectivamente efectuar en esta investigación concientizar a todas las empresas que el factor humano es la parte más importante de la organización para el logro de las metas, de tal manera que merece ser tratado de la mejor manera posible, por ende, dar a conocer la importancia de las capacitaciones que deben recibir los empleados para su buen desarrollo, desempeño laboral, y así ir aumentando la productividad en la empresa.
- Proporcionalmente, se sugiere optimizar en el área de talento humano, ya que los empleados son los ejes centrales de la organización, por ende se recomienda que el administrador tenga presente sobre las cualidades de liderazgo que cada individuo tiene, por lo cual de esta manera crecerá la responsabilidad y el compromiso de los empleados, de la misma manera establecer reconocimientos a los empleados por su esfuerzo que aportan para lograr el desarrollo empresarial de la empresa, los reconocimientos no necesariamente deben ser de carácter económico, sino de estímulo a la conducta humana, es decir reconocimiento público, capacitación, ascenso, con el fin de establecer directrices de beneficio, satisfacción, obteniendo resultados positivos.
- Se sugiere tomar en cuenta sobre la implementación del plan de capacitación sobre seguridad industrial, liderazgo, herramientas digitales e impacto ambiental que hemos presentado en la investigación, para los empleados de la empresa, con el único fin de contar con personal preparado y obtengan más habilidades blandas en el ámbito, con la satisfacción de tener personal con capacidades que les permitan un mejor desempeño laboral en el ámbito y de perfeccionar el rendimiento de los colaboradores, para que así pueda obtener rentabilidad, un clima organizacional positivo, de común acuerdo, estableciendo incentivos.

## BIBLIOGRAFÍA

VELASTEGUI, W. (s.f). UNITA-RIOBAMBA. Recuperado el 13 de Junio de 2023, de <file:///C:/Users/hp/Documents/Trabajo%20de%20titulacion%20liseth/LIBROS%20DE%20GESTION/gestion%20del%20talento%20humana%20curso.pdf>

Álvarez, D. G. (2020). Rotación de personal. México. Recuperado el 07 de Octubre de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/174180>

BACH, W. (2021). "La Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral En La Empresa Industrial Don Martin S.A.C. En La Ciudad De Huacho, 2020". Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú. Recuperado el 14 de Junio de 2023, de [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10118/Tesis\\_Gesti%20c3%b3n\\_TalentoHumano\\_Desempe%20c3%b1oLaboral\\_Emp.industrial\\_Don%20Mart%20c3%adnSAC\\_Huacho.pdf?sequence=1](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10118/Tesis_Gesti%20c3%b3n_TalentoHumano_Desempe%20c3%b1oLaboral_Emp.industrial_Don%20Mart%20c3%adnSAC_Huacho.pdf?sequence=1)

Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>

Bouzas, J., & Reyes, G. (2019). *Gestión Del talento humano*. México: UIRE Editores. doi: 978-607-616-176-0

Bernardi, A. L. (2022). Motivación laboral y engagement. [http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015\\_CP\\_006.pdf](http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf)

Caballero, F. (01 de Agosto de 2020). *economipedia*. Recuperado el 14 de Junio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>

Campos, L. A. G., Quijaite, J. J. S., Jauregui, M. J. R., & Herrera, K. M. B. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/561>

Choca, M. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, Riobamba, Ecuador. Recuperado el 14 de Junio de 2023, de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7591/1/8.->

TESIS%20Marco%20Antonio%20Choca%20Socoy-ING-COM.pdf

Código del Trabajo. (5 de Febrero de 2018). Recuperado el 14 de Junio de 2023, de <file:///C:/Users/PC/Downloads/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Coll, F. (01 de Abril de 2021). economipedia. Recuperado el 16 de junio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Constitución de la República Del Ecuador. (25 de Enero de 2021). Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Cubillos, C. H., Cáceres, J. X., & Montealegre, J. V. (2022). Practicas de talento humano en pequeñas organizaciones. Colombia, Tolima: Universidad del Tolima. Recuperado el 2023 de Octubre de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/228400>

Flores, L. J. L., Serna, M. D. P. M., Mendoza, J. P., & Coras, E. A. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>

García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>

Gestión del Talento Humano. (s.f). /Users/hp/Documents. Recuperado el 13 de Junio de 2023, de <file:///C:/Users/hp/Documents/Trabajo%20de%20titulacion%20liseth/LIBROS%20DE%20GESTION/gestion%20del%20talento%20humano%20curso.pdf>



- González, K., & Cejas, M. (2018). La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados públicos. Chile. Recuperado el 07 de Octubre de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/123626>
- Google Maps. (2023). Datos del mapa. Recuperado el 14 de Junio de 2023, de <https://www.google.com.ec/maps/@-1.6167359,79.0079838,15z?entry=ttu>
- GRUPO esneca. (23 de Marzo de 2021). Recuperado el 16 de Junio de 2023, de <https://grupoesneca.lat/talento-humano-gestion-beneficios/>
- Liquiano, C. (2018). Gestión del talento humano (Primera Edición ed.). México. doi:978-607-95060-8-7
- López, L. (2019). Responsabilidad social interna: una perspectiva del Talento Humano. Ibagué: Universidad del Tolima. Recuperado el 1 de Octubre de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/111481>
- López, M. E. C., & Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Mojica, F. (2018). Los retos del talento humano en el posconflicto. Colombia: Universidad San Mateo. Recuperado el 1 de Octubre de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/128022>
- Moreno, J. (s.f). blog.hubspo. Recuperado el 16 de Junio de 2023, de <https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal>
- Mota , C. (2019). La motivacion y su incidencia en el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Policia del Estado Carabobo. Barbula. Recuperado el 06 de Octubre de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/121978>
- Ortega, Y. M., Encalada , M. D., & Holguin , P. A. (2017). Gestion del talento humano y nuevos escenarios laborales. Ecuador: MSc. Nadia Aurora González Rodríguez - Departamento de Publicaciones. Recuperado el 16 de Junio de 2023

Ortega, Y., & Encalada, M. (2017). Gestión del Talento humano y nuevos escenarios laborales. Ecuador: Universidad ECOTEC. Recuperado el 12 de Junio de 2023

Rodríguez, M. D. (2018). Gestión del Talento Humano. México: Primera Edición. Recuperado el 12 de Junio de 2023

Sevilla , A. (01 de Julio de 2020). economipedia. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y desarrollo, 23(3), 45-53. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>

Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. Revista Espacios, 41(43), 53-68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Torres, D., Arce, L. C., & Ibargüen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. Económicas Chuc, 41(1). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6277>

TalentWise. (s.f). twmexico.com. Recuperado el 13 de Junio de 2023, de <http://www.twmexico.com/desempenoorganizacional.htm#:~:text=Desempe%C3%B1o%20organizacional.%20Entendemos%20el%20desempe%C3%B1o%20de%20una%20organizaci%C3%B3n,negocios%20y%20los%20resultados%20esperados%20en%20la%20organizaci%C3%B3n>.

Tenorio, E. (12 de Mayo de 2023). REPOSITORIO DIGITAL PUCESE. Recuperado el 14 de Junio de 2023, de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3503>

# **ANEXOS**

**Anexo A.** Cronograma tentativo (Gantt)

ACTIVIDADES	Meses	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Enero 2024				Febrero 2024			
	Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del anteproyecto																									
Correcciones del anteproyecto																									
Revisión del anteproyecto																									
Revisión final y aprobación del anteproyecto																									
Inicio de desarrollo del proyecto de titulación																									
Descripción del problema																									
Formulación del problema																									
Preguntas de investigación																									
Justificación																									
Objetivos de investigación																									
Hipótesis																									
Antecedentes																									
Marco científico																									



*Anexo B.* Presupuesto establecido para la investigación

<b>PRESUPUESTO ESTABLECIDO PARA LA INVESTIGACIÓN</b>				
<b>Recursos</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>
Pasajes	Por persona	20	0,5	10
Alimentación	Por persona	2	25	50
Papel Bond	Resma	2	5	10
Impresiones	Unidad	700	0,15	105
Esferos	Docena	1	7	7
Copias	Unidad	150	0,15	22,5
Anillado	Unidad	5	4	20
Computadoras	Unidad	2	0	0
Internet	Por persona	2	35	70
CD	Unidad	4	3	12
Engrampadora	Unidad	1	3,5	3,5
Carpetas	Unidad	6	3,5	21
Carpeta portal de documentos	Unidad	4	4	16
Grapas	Caja	1	3	3
<b>TOTAL</b>			<b>\$93,80</b>	<b>\$350</b>

*Nota:* Presupuesto de la investigación. Elaborado por Autores.

**Anexo C.** Encuesta a los empleados de ANBECA

**Objetivo:** Conocer la opinión de los trabajadores de ANBECA, sobre la influencia del talento humano en desempeño empresarial.

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE ANBECA S.A**

**Indicaciones:** Marque con una X su respuesta

**Género de los encuestados**

Masculino  Femenino

**Edad**

De 20 a 25 años  De 25 a 30 años

De 30 a 35 años  De 35 a 40 años

**1. ¿Qué cargo desempeña dentro de la empresa?**

Administrativo  Operativo

De Ventas  De Bodega

**2. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en ANBECA?**

De 6 meses a 1 año  De 1 año a 2 años

De 2 años a 3 años  Mas de 4 años

**3. El ingreso a la empresa fue mediante:**

Concurso de méritos  Por referencias personales

Por experiencia

**4. ¿Considera que se debe realizar un proceso de reclutamiento para la selección del personal?**

Si  No

**5. ¿Considera que el proceso de reclutamiento es la forma adecuada para la selección del personal?**

Si  No

**6. ¿La empresa cuenta con un plan de capacitaciones para los empleados?**

Si  No

**7. ¿Cómo calificaría las relaciones laborales con los miembros de la empresa?**

Muy buena  Buena

Regular  Mala

**8. ¿Qué incentivos aplica ANBECA para mejorar el desempeño de los empleados?**

Capacitaciones  Reconocimiento de los empleados

Integración de los colaboradores  Mejoras salariales

**9. ¿A través de que parámetros ANBECA evalúa el desempeño del empleado?**

Las cualidades del empleado (personalidad y comportamiento)

Potencial de desarrollo

Conocimiento del puesto

**10. ¿De qué manera beneficiaría implementar un plan de capacitaciones en ANBECA?**

Optimizar el nivel de competitividad  Crecimiento personal

Crecimiento profesional  Crecimiento organizacional

**11. ¿Considera usted que un plan de motivación y capacitación de talento humano va a permitir mejorar las relaciones laborales?**

Si

No



*Anexo D.* Entrevista al Administrador

**Objetivo:** Conocer la opinión de administrador de ANBECA sobre la incidencia del desempeño laboral en el desarrollo empresarial

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL ADMINISTRADOR:**

1. ¿ANBECA realiza un plan de reclutamiento para la selección de su personal?
2. ¿Realiza ANBECA algún plan de capacitación para sus colaboradores?
3. ¿Mediante que parámetros evalúa ANBECA el desempeño laboral?
4. ¿Considera que adquirir personal con actitudes y aptitudes optimizará el desempeño laboral?
5. ¿Cree usted que la implementación de un plan de formación y capacitación incidiría en el desarrollo empresarial de ANBECA?
6. ¿La empresa cuenta con un plan de incentivos para los trabajadores?
7. ¿Considera usted que existe empatía entre sus colaboradores?

**Anexo E.** Evidencias de la entrevista al administrador



**Anexo F.** Evidencias de la encuesta a los empleados



**Anexo G.** Evidencia sobre la Carta de Aceptación de la empresa

EMPRESA FERRETERIA ANBECA S.A.



Guaranda, 29 de Mayo del 2023

Srtas. **Jazmin Alexandra Banshuy Minda** C.I. 0250201340 y **Liseth Gabriela Caisa Semblantes** C.I. 0550647952 estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la “Universidad Estatal de Bolívar”.

Reciban un cordial saludo, a través de la presente Empresa ANBECA S.A., tenemos el agrado de notificarles que su solicitud para realizar el proyecto de Tesis de grado ha sido **ACEPTADA** en nuestra institución.

Con el tema “El Talento Humano y su incidencia en el desarrollo empresarial de la empresa ANBECA S.A., de la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, Año 2023”.

Sin mas que agregar, esperamos que el proyecto de investigación inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mercedes Becerra G.', is written over a circular stamp that is partially obscured.

Mercedes Becerra G.

**Administrador**

**FERRETERIA ANBECA**  
RUC.: 0201432432001  
Av. Jhon F. Kennedy  
Sector Plaza del Carnaval| Telf. 2980 296

*Anexo H.* Evidencia sobre el Oficio sobre el análisis de coincidencia de la herramienta de TURNITIN

**DR. MARLON GARCÍA 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 desarrollo empresarial de la empresa ANBECA S.A., de la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, Año 2023**”, presentado por **Jazmin Alexandra Banshuy Minda** y **Liseth Gabriela Caisa Semblantes**, estudiantes de la **Carrera de Administración de Empresas**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta TURNITIN, reflejando un **porcentaje de similitud del 4%**, como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 02 de Octubre del 2023

Atentamente,



Dr. Marlon Garcia

**Director**

**Anexo I.** Evidencia la similitud de la herramienta de TURNITIN

**Reporte de similitud**

---

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>TESIS 2-10-2023 JAZMIN B-LISETH C.p df</b>	<b>Jazmin Banshuy</b>

---

RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
<b>21361 Words</b>	<b>129677 Characters</b>
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>106 Pages</b>	<b>1.5MB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Oct 2, 2023 2:26 PM GMT-5</b>	<b>Oct 2, 2023 2:27 PM GMT-5</b>

---

- **4% de similitud general**  
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base
  - Base de datos de Crossref
  - Base de datos de contenido publicado de Crossref
- **Excluir del Reporte de Similitud**
  - Base de datos de Internet
  - Base de datos de trabajos entregados
  - Base de datos de publicaciones



---

**Resumen**