



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 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN
AGROPECUARIA “PRODUCCOOP” DE LA PARROQUIA SALINAS AÑO 2023

AUTORA:

REA COLLAY MIRIAN ISABEL

DIRECTOR:

ING. RAFAEL SÁNCHEZ

PARES ACADÉMICOS:

DR. RICARDO VILLACIS

ING.GINA ALARCÓN

GUARANDA – ECUADOR

2023

TEMA DEL PROYECTO INVESTIGACIÓN

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN
AGROPECUARIA “PRODUCCOOP” DE LA PARROQUIA SALINAS AÑO 2023

AGRADECIMIENTO

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, con sus consejos ha sabido guiarme, quienes han velado por mí durante este arduo camino para convertirme en una profesional.

De igual forma, dedico esta tesis a mis abuelitos que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Rea Collay Mirian Isabel

DEDICATORIA

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis padres, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mis hermanos, que con sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

Agradezco a los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar quienes, con sus enseñanzas y sabiduría, han sido parte fundamental para poder adquirir todos los conocimientos y poder llegar a ser una profesional.

Rea Collay Mirian Isabel

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "Sánchez Macías Rafael Alejandro", Dr. "Villacis Monar Luis Ricardo", e Ing. "Alarcón Quinatoa Gina Jaqueline", en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño del Personal de la Cooperativa de Producción Agropecuaria "PRODUCCOOP" de la Parroquia Salinas año 2023" desarrollado por la señorita Mirian Isabel Rea Collay.

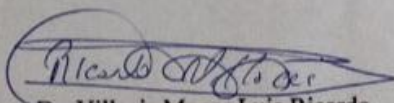
CERTIFICAN

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.

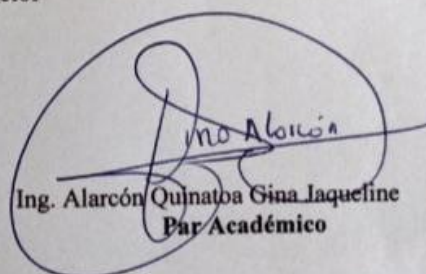
Guaranda, febrero del 2024



Ing. Sánchez Macías Rafael Alejandro
Director



Dr. Villacis Monar Luis Ricardo
Par Académico



Ing. Alarcón Quinatoa Gina Jaqueline
Par Académico

CERTIFICADO DERECHOS DE AUTOR

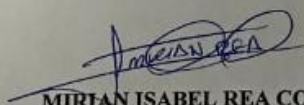
DERECHOS DE AUTOR

Yo **MIRIAN ISABEL REA COLLAY** portadora de la Cédula de Identidad No. **0250064813** en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA PRODUCCOOP DE LA PARROQUIA SALINAS AÑO 2023., modalidad **Tesis**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo 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.

La autora declara 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.



MIRIAN ISABEL REA COLLAY

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| TEMA DEL PROYECTO INVESTIGACIÓN | i |
| AGRADECIMIENTO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO..... | iv |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | vi |
| INDICE DE TABLAS | x |
| INDICE DE FIGURAS..... | xi |
| INDICE DE ANEXOS | xii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| RESUMEN | 3 |
| ABSTRACT..... | 4 |
| CAPITULO 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..... | 8 |
| 1.5.1. Objetivo General | 8 |
| 1.5.2. Objetivo Específicos..... | 8 |
| 1.6. Variables..... | 8 |
| CAPÍTULO II..... | 10 |
| MARCO TEÓRICO..... | 10 |
| 2.1. Antecedentes..... | 10 |
| 2.2. Marco Científico..... | 13 |
| 2.2.1. Gestión del Talento Humano | 13 |
| 3.1.1.1. Importancia de la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones. | 13 |
| 3.1.1.2. Procesos para la Gestión del Talento Humano. | 13 |
| 2.2.2. Reclutamiento del Personal | 14 |
| 3.1.1.3. Tipos de Reclutamiento. | 15 |
| 2.2.2.1.1. El reclutamiento Interno..... | 15 |

| | | |
|-------------------|--|----|
| 2.2.2.1.2. | El reclutamiento Externo. | 15 |
| 2.2.3. | Selección del Personal..... | 15 |
| 3.1.1.4. | Técnicas de Selección..... | 15 |
| 2.2.4. | Desempeño del Personal..... | 16 |
| 3.1.1.5. | Eficacia..... | 17 |
| 3.1.1.6. | Eficiencia..... | 17 |
| 2.3. | Marco Conceptual | 18 |
| 2.3.1. | Gestión..... | 18 |
| 2.3.2. | Gestión del talento humano | 18 |
| 2.3.3. | Plan estratégico..... | 18 |
| 2.3.4. | Estrategia | 18 |
| 2.3.5. | Reclutamiento..... | 18 |
| 2.3.6. | Selección..... | 18 |
| 2.3.7. | Capacitación | 19 |
| 2.3.8. | Compensación | 19 |
| 2.3.9. | Desempeño laboral | 19 |
| 2.3.10. | Talento humano | 19 |
| 2.3.11. | Eficacia..... | 19 |
| 2.3.12. | Eficiencia..... | 19 |
| 2.3.13. | Efectividad..... | 19 |
| 2.4. | Marco Legal..... | 20 |
| 2.5. | Georreferencial | 27 |
| CAPÍTULO III..... | | 28 |
| METODOLOGÍA | | 28 |
| 3.1. | Tipo de Investigación | 28 |
| 3.1.1. | Investigación Bibliográfica..... | 28 |
| 3.1.2. | Investigación Documental | 28 |
| 3.1.3. | Investigación de Campo | 29 |
| 3.2. | Enfoque de la investigación..... | 29 |
| 3.2.1. | Método Cualitativo | 29 |
| 3.3. | Métodos de Investigación..... | 29 |
| 3.3.1. | Método Deductivo | 29 |
| 3.4. | Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos | 30 |

| | | |
|------------------------------|---|----|
| 3.4.1. | Entrevista..... | 30 |
| 3.4.2. | Instrumentos de Investigación | 30 |
| 3.5. | Universo, Población y Muestra | 31 |
| 3.5.1. | Universo | 31 |
| 3.5.2. | Población | 31 |
| 3.6. | Procesamiento de la Información | 31 |
| CAPÍTULO IV..... | | 32 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 32 |
| 4.1. | Análisis e Interpretación de Datos y Discusión de Resultados de la Entrevista | 32 |
| 4.2. | Análisis General de la Entrevista Aplicada | 35 |
| CAPITULO V | | 36 |
| PROPUESTA..... | | 36 |
| 5.1. | Tema..... | 36 |
| 5.2. | Introducción..... | 37 |
| 5.3. | Justificación..... | 38 |
| 5.4. | Objetivos..... | 39 |
| 5.4.1. | Objetivo General | 39 |
| 5.4.2. | Objetivos Específicos | 39 |
| 5.5. | Matriz FODA..... | 40 |
| 5.6. | Análisis Situacional | 41 |
| 5.7. | Modelo de Gestión Actual de la Empresa | 41 |
| 5.7.1. | Misión..... | 41 |
| 5.7.2. | Visión | 42 |
| 5.7.3. | Valores Corporativos..... | 42 |
| 5.8. | Estrategias de Mejora para la Empresa..... | 44 |
| 5.9. | Modelo de Gestión Propuesto para la Empresa | 47 |
| 5.9.1. | Ambiente Interno..... | 47 |
| 5.9.2. | Ambiente Externo..... | 47 |
| 5.9.3. | Sistema de Planificación del Talento Humano | 49 |
| 5.9.3.1. | Misión..... | 49 |
| 5.9.3.2. | Estructura Organizacional. | 50 |
| 5.9.3.3. | Determinar la Necesidad de Vacantes. | 50 |
| 5.9.3.4. | Planes Programas y Proyectos..... | 50 |

| | | |
|----------|--|----|
| 5.9.4. | Sistema de Clasificación de Puestos..... | 50 |
| 5.9.4.1. | Perfil del Puesto..... | 51 |
| 5.9.4.2. | Análisis y Valoración del Puesto..... | 51 |
| 5.9.4.3. | Clasificación de los Puestos. | 51 |
| 5.9.5. | Sistema de Selección del Personal..... | 52 |
| 5.9.5.1. | Procedimiento de Selección del Personal..... | 53 |
| 5.9.6. | Sistema de Contratación del Personal..... | 53 |
| 5.9.6.1. | Contrato Individual..... | 53 |
| 5.9.7. | Sistema de Inducción del Personal..... | 53 |
| 5.9.7.1. | Descripción del Proceso de Inducción..... | 55 |
| 5.9.8. | Sistema de Capacitación del Personal..... | 55 |
| 5.9.8.1. | Personal a Capacitar..... | 56 |
| 5.9.8.2. | Capacitación al Personal Seleccionado..... | 57 |
| 5.9.8.3. | Técnicas a Utilizar..... | 57 |
| 5.9.9. | Sistema de evaluación del desempeño..... | 57 |
| 5.9.9.1. | Planificación de la Evaluación..... | 57 |
| 5.9.9.2. | Escala de Calificaciones..... | 58 |
| | CONCLUSIONES..... | 60 |
| | RECOMENDACIONES..... | 61 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 62 |
| | ANEXOS..... | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1-1. Operacionalización de variables | 9 |
| Tabla 3-4. Entrevista | 32 |
| Tabla 4-5. Matriz FODA..... | 40 |
| Tabla 5-5. Estrategias de mejora | 44 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1-5. Modelo de gestión | 48 |
| Figura 2-5. Planificación del talento humano | 49 |
| Figura 3-5. Procedimiento clasificación de puestos..... | 51 |
| Figura 4-5. Proceso de selección del personal. | 52 |
| Figura 5-5. Proceso de inducción..... | 54 |
| Figura 6-5. Proceso de programa de capacitación. | 56 |
| Figura 7-5. Evaluación del desempeño | 59 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|---|----|
| Anexo 1. Cronograma de gantt | 66 |
| Anexo 2. Presupuesto | 68 |
| Anexo 3. Guion de entrevista..... | 69 |
| Anexo 4. Carta de aceptación de la empresa | 70 |
| Anexo 5. Certificado de antiplagio | 71 |
| Anexo 6. Reporte de similitud | 72 |

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ve potenciada por las estrategias, técnicas y conocimientos que las empresas deben utilizar para reclutar y ubicar personas de acuerdo con sus capacidades y conocimientos y, sobre todo, el perfil requerido, contribuyendo al logro de sus metas y objetivos de la organización.

Para desarrollar efectivamente el talento humano, es importante que las organizaciones apoyen y desarrollen programas de capacitación para todos los empleados y, sobre todo, debe haber motivación para que tengan un sentido de pertenencia a la empresa que proporciona crecimiento empresarial y económico.

Para gestionar eficazmente el talento humano dentro de una empresa es necesario utilizar un modelo de gestión, el cual es una herramienta importante para la gestión de recursos humanos. Este modelo consta de estrategias de cambio que se desarrollan a través del análisis, selección, evaluación y aprendizaje, lo que ayudará a eliminar las falencias, ya que el talento humano es el responsable de incrementar la productividad y es considerado la base fundamental de la empresa.

El presente estudio tiene como objetivo promover una gestión moderna del talento humano, en la que los colaboradores de la empresa se sientan plenamente realizados en todos los aspectos y se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I: Consta de la descripción del problema, la formulación del problema, la justificación que responde a las preguntas por qué y con qué propósito se realiza el presente estudio, los objetivos generales y específicos que permiten resolver el problema de investigación.

Capítulo II: Consta de los antecedentes académicos y de investigación científica que sirven de base al estudio, el marco conceptual que hace referencia a los términos más relevantes de la investigación, el marco legal y las leyes a las que está sujeta la empresa.

Capítulo III: Se describe detalladamente la metodología, tipos de investigación, enfoque y herramientas para la recolección de información, población y muestra.

Capítulo IV: Contiene el análisis e interpretación de los resultados obtenidos durante la investigación.

Capítulo V: Contiene la propuesta del modelo de gestión, conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

RESUMEN

En la actualidad las personas se han convertido en un activo muy importante para las empresas, es por ello que nace la necesidad de las organizaciones sean más conscientes y se mantengan al pendiente de sus empleados. La gestión del talento humano dentro de las empresas cumple la función de una asistencia eficiente de los empleados con el fin de alcanzar los objetivos personales y empresariales.

Se considera que una empresa no logra ser competitiva si nos cuenta con un buen equipo de trabajo, además la administración correcta del talento humano juega un rol muy importante para que la empresa logre ser exitosa se debe capacitar, evaluar y motivar a los empleados, contribuyendo de esta manera al desarrollo de sus capacidades y destrezas.

Este proyecto explica los resultados obtenidos en el marco de la investigación realizada, con el propósito principal de encontrar una solución y dar respuesta al problema encontrado, haciendo referencia a un modelo de gestión del talento humano orientado a desarrollar procesos que mejoren el desempeño, así como el selección adecuada de personal capacitado que corresponda al perfil requerido para la vacante en la empresa, ofreciendo a cada usuario interno la oportunidad de perfeccionar sus habilidades e incrementar su compromiso dentro de la organización.

Las estrategias diseñadas en la presente investigación, así como las conclusiones y recomendaciones serán empleadas a futuro para que permitan guiar a la cooperativa de producción agropecuaria “PRODUCCOOP” de la parroquia Salinas al logro de sus objetivos.

Palabras Claves: Gestión, Talento Humano, Desempeño, Personal, Cooperativa

ABSTRACT

Nowadays, people have become a very important asset for companies, which is why there is a need for organizations to be more aware and keep an eye on their employees. Human talent management within companies fulfills the function of efficient employee assistance in order to achieve personal and business objectives.

It is considered that a company cannot be competitive if it has a good work team, in addition the correct management of human talent plays a very important role for the company to be successful, employees must be trained, evaluated and motivated, contributing in this way to the development of their capacities and skills.

This project explains the results obtained within the research carried out, with the primary purpose of providing a solution and responding to the problem found, by referring to a human talent management model, aimed at developing processes that favor improving performance, as well as also the adequate selection of trained personnel who meet the profile required for the vacancy within the company, providing each internal user with opportunities to perfect their skills and increase their commitment within the organization.

The strategies designed in this research, as well as the conclusions and recommendations, will be used in the future to guide the agricultural production cooperative “PRODUCOOP” of the Salinas parish to achieve its objectives.

Keywords: Management, Human Halent, Performance, Personnel, Cooperative

CAPITULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

La PRODUCCOOP trabaja con la producción en la línea de lácteos, ganadería, forestación, agricultura, comercialización y servicios a sus asociados en la Cooperativa de Producción Agropecuaria y es una entidad privada que esta desde el año 1978 en la parroquia Salinas, en la actualidad la institución posee una débil capacitación de sus empleados, esto incide en el desempeño del personal, lo cual afecta al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

Los trabajadores realizan sus tareas de manera individual, esto afecta a la institución ya que no da avance a los procesos, para obtener éxito la prioridad es trabajar en equipo siempre y cuando habiendo el compañerismo entre los gerentes y los trabajadores para poder dar una mejor presentación ante los socios y clientes que se acerquen a comprar los productos de la PRODUCCOOP.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño del personal de la cooperativa de producción agropecuaria “PRODUCCOOP” de la parroquia salinas año 2023?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las teorías que sostiene la investigación?
- ¿Cuál es la situación actual de la PRODUCCOOP con respecto a las variables de investigación?
- ¿Cuáles son las fases para el plan de gestión del talento humano de la Cooperativa de Producción Agropecuaria “PRODUCCOOP”?

1.4. Justificación

El presente proyecto de investigación es importante para poder obtener un mejor rendimiento entre los trabajadores y el gerente de la empresa para así fomentar la cultura organizacional, mejorar el clima laboral y profesional y crear una mejor comunicación dentro de la cooperativa. Para poder obtener mejores beneficios de gestión dentro de la organización y así satisfacer en las actividades personales que realiza los trabajadores y gerente de la cooperativa y evitar menos pérdidas económicas ligadas a costes y tiempo de formación de nuevos trabajadores solo por la falta de comunicación y de compañerismo en la organización.

Beneficiará a los trabajadores y el gerente que se puedan llevar de la mejor manera y que entre compañeros evitar los comentarios mal intencionados, que solo lleva a pleitos sin solución y demostrar ante los socios y trabajadores una mejor manera de conllevar, e incrementar el compañerismo, ante todo y ver como incide la gestión del talento humano y el desempeño personal que se realizan dentro de la PRODUCCOOP tanto los trabajadores y el gerente de la organización, ya que su función es construir recursos humanos de acuerdo con el plan estratégico de la institución.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

- Diseñar un plan de gestión del talento humano para la efectividad del personal con respecto al desempeño en la Cooperativa de Producción Agropecuaria “PRODUCCOOP” de la Parroquia Salinas en el año 2023.

1.5.2. Objetivo Específicos

- Fundamentar de manera teórica las variables de estudio de la investigación
- Diagnosticar la situación actual de la Cooperativa de Producción Agropecuaria “PRODUCCOOP” respecto a las variables de estudio.
- Identificar las fases del plan de gestión del talento humano para la Cooperativa de Producción “PRODUCCOOP”.

1.6. Variables

Variable Dependiente: Desempeño del personal

Variable Independiente: Gestión del talento humano

Tabla 1-4. Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensiones | Subdimensiones | Indicador |
|-----------------------------------|--|--|------------------|----------------|-------------------------------|
| Gestión del Talento Humano | Según (Chiavenato, 2002) destaca que la gestión del talento humano se refiere a un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir puestos directivos relacionados con los recursos o recursos humanos; practicar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”. | (UNIR, 2021) Esto nos dice que la gestión del talento humano sirve para atraer, captar y retener nuevos empleados, así como retener a los que ya forman parte de la empresa. | Plan estratégico | Reclutamiento | Enfoque de reclutamiento |
| | | | | | Tipos de reclutamiento |
| | | | | Selección | Aplicación de pruebas |
| | | | | | Contratación |
| | | | | Capacitación | Requerimiento de capacitación |
| | | | | | evaluación de la capacitación |
| | | | | Compensación | Sueldo - salario |
| | | | | | Bonificaciones |
| Desempeño del Personal | El desempeño de los empleados es un elemento fundamental e importante que debe considerarse cuidadosamente en el proceso de gestión estratégica. (Sánchez & Calderón, 2012) | (Castro & Delgado , 2020) Afirma que el desempeño del personal es esencial para lograr las metas institucionales. | Desempeño | Eficiencia | Productividad |
| | | | | | Compromiso |
| | | | | Eficacia | resultados |
| | | | | | Cumplimiento de objetivos |

Nota: Investigación Propia

Autora: Rea Mirian

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Según Autores: Adrián Adolfo Solís Castañeda, Luis Miguel Ventura Flores con el tema: La gestión del talento humano y su impacto en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca con su objetivo general; “Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores del municipio distrital de Huariaca – 2016.” (Solís Castañeda & Ventura Flores, 2016).

Cuyas conclusiones son:

Gestión del talento humano y productividad laboral en el municipio del condado de Huariaca utilizando chi-cuadrado de Pearson arrojó un valor de 0,000, lo que indica que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esto demuestra que se puede lograr un aumento en la productividad de los empleados cuando se desarrolla una buena gestión del talento humano (Solís Castañeda & Ventura Flores, 2016).

Nuestras Dimensiones de Selección de Personal y variables Desempeño Laboral con chi cuadrado de Pearson arrojan un valor de 0.000 lo que indica que existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Distrito Ciudad de Huariaca. Esto demuestra que si existe una adecuada selección de personal repercutirá en su desempeño laboral. Esto significa que cuanto mayor sea el conocimiento, mejor será el desempeño laboral (Solís Castañeda & Ventura Flores, 2016).

La comparación de la medida de capacitación de los empleados con nuestra variable de desempeño laboral con el chi-cuadrado de Pearson arrojó un valor de 0,000, lo que indica una relación significativa entre la capacitación de los empleados y el desempeño laboral. Demostrando así que si el trabajador está más capacitado se logrará un aumento

de la productividad en el municipio distrital de Huariaca (Solís Castañeda & Ventura Flores, 2016).

Según Autores: Kerli Elizabeth Cajape Burgos, Max Jefferson Zambrano Salvatierra con el tema: La gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota con el objetivo general: conocer si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial. chota (Noima, 2018).

Cuyas conclusiones son:

La gestión del talento humano no es percibida por los empleados en un promedio de 67.8% y el desempeño laboral es igual en un 69%, por lo que en promedio existe una relación significativa entre ambas variables en un 69% lo que apoya nuestra hipótesis. Según el coeficiente alfa de Cronbach la confiabilidad y validez de las encuestas es de 0.9, lo cual es muy bueno para el desarrollo de este estudio (Noima, 2018).

“La gestión del talento humano es la base del desempeño laboral, la percepción negativa afecta el desempeño laboral en la misma dimensión” (Noima, 2018).

La gestión del talento humano tiene sus fortalezas en la integración, desarrollo y seguridad laboral institucional de los trabajadores que participaron en nuestro estudio en la provincia de Chota (Noima, 2018).

La fortaleza del desempeño laboral radica en la evaluación de los puestos de trabajo por sus logros y oportunidades para desarrollar sus habilidades, así como en organizaciones institucionales que fomenten la integración, el crecimiento, la tecnología, la sistematización de su información y ambientes laborales adecuados que conviertan a los empleados en trabajadores. que se encuentra en una instalación de gran ciudad (Noima, 2018).

Según Autores: Econ. Irving Antonio Palacios Gómez con el tema: La gestión administrativa del talento humano y su impacto en el desempeño del personal administrativo y de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo con

el objetivo general: analizar la gestión administrativa del talento humano y su impacto en el desempeño del personal administrativo y de los trabajadores de la Universidad Técnica del Estado de Quevedo (Gómez, 2021).

Cuyas conclusiones son:

Para la UTEQ la responsabilidad de realizar una buena gestión administrativa se refleja en el desempeño laboral del personal administrativo y de los trabajadores en sus labores. Por lo tanto, se concluye que las instituciones cuentan con un modelo de gestión por procesos: aplicado a cada proceso o subsistema del talento humano como son: reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, retención de personal, compensación, seguridad y salud, etc. y garantizar que los servidores conozcan todas las funciones que deben realizar cuando comiencen su trabajo (Gómez, 2021).

La Unidad de Talento Humano cuenta con una estrategia de gestión administrativa que necesita ser identificada e implementada. Esto refleja las ventajas competitivas y las habilidades de cada empleado y trabajador que desempeñan los distintos puestos para lograr un desempeño óptimo dentro de la institución (Gómez, 2021).

2.2. Marco Científico

2.2.1. *Gestión del Talento Humano*

La gestión del talento humano consiste en desarrollar capacidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional propicia para asignar recursos que permitan la implementación exitosa de estas estrategias. Esto nos permite anticipar y gestionar conjuntamente el cambio y desarrollar estrategias a largo plazo que aseguren el propósito y el futuro de la organización (Ramírez, Espindola, & Ruíz, 2019).

La gestión del talento humano incluye la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control implementado para fomentar el desempeño eficiente y eficaz de los empleados, así como proporcionar los medios que permitan a las personas que trabajan en la gestión del talento humano alcanzar las metas relacionadas. Los objetivos individuales y de equipo se relacionan directa o indirectamente con el trabajo. (Castro & Delgado, Gestión del talento humano en el desempeño laboral, 2020).

2.2.1.1. Importancia de la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones.

La gestión del talento humano en las empresas se está convirtiendo en un elemento clave para su éxito. Por tanto, los procesos a través de los cuales se crea y gestiona el conocimiento, y por tanto el talento humano, representan una fuente de capacidades dinámicas y de ventaja competitiva sostenible (Barrios-Hernández, 2020).

Hoy en día es importante para las empresas mantener un buen ambiente laboral ya que el talento humano es muy valioso en el proceso productivo, permitiéndoles alcanzar un mayor nivel de vida, el logro de metas personales y organizacionales y un reconocimiento especial (Márquez & Villegas, 2021).

2.2.1.2. Procesos para la Gestión del Talento Humano.

Los seis procesos básicos son:

1. Procesos para integrar personas. Estos son los procesos de incorporación de nuevas personas a la empresa. Se les puede llamar procesos de abastecimiento de personas. Estos incluyen el reclutamiento y selección de personal.

2. Procesos para organizar a las personas. Son los procesos de planificación de las actividades que realizarán las personas en la empresa, gestionando y monitoreando su eficacia. Estos incluyen diseño organizacional y de puestos, análisis y descripción de puestos, colocación de personas y evaluación del desempeño.
3. Procesos para recompensar a las personas. Se trata de procesos encaminados a animar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen bonificaciones, recompensas y beneficios, así como servicios sociales.
4. Procesos para desarrollar a las personas. Son procesos de aprendizaje y potenciación del desarrollo profesional y personal. Estos incluyen programas de capacitación y desarrollo, gestión de conocimientos y habilidades, capacitación, cambio y desarrollo profesional, y programas de comunicación y cumplimiento.
5. Procesos para retener a las personas. Estos son los procesos de creación de condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para la actividad humana. Estos incluyen la gestión de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida, así como las relaciones sindicales.
6. Procesos para auditar a las personas. Estos son los procesos de seguimiento y control de las actividades de las personas y verificación de resultados. Estos incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

2.2.2. Reclutamiento del Personal

"El reclutamiento de candidatos es la primera fase del proceso de reclutamiento, que pasa a la selección y posterior contratación e integración de personas en las organizaciones" (Sánchez, 2008).

2.2.2.1. Tipos de Reclutamiento.

2.2.2.1.1. El reclutamiento Interno.

El reclutamiento interno se realiza a través de ofertas de ascenso (puestos superiores y por tanto más complejos, pero dentro del mismo campo de actividad de la persona) y de traslado (puesto del mismo nivel, pero que involucra diferentes habilidades y conocimientos de la persona y ubicado en un campo diferente al área de actividad de la organización). El reclutamiento externo

2.2.2.1.2. El reclutamiento Externo.

Es reclutamiento externo cuando una organización, cuando una vacante particular está disponible, intenta cubrirla con personas o candidatos externos que estén interesados en técnicas de reclutamiento. Se centran en que esto aporta innovación y cambio a la empresa y, además, se beneficia de las inversiones en formación de otras empresas, aunque requiere más tiempo, mayores costes de procesamiento y menor validez. Tarifas, así como otras desmotivaciones de los empleados por los motivos mencionados anteriormente. La contratación interna y externa contribuye a la formación y actualización continua de la cantera de talento, que servirá como fuente para futuras contrataciones (Rivera-García, 2019).

2.2.3. Selección del Personal

El reclutamiento es la selección de un grupo de candidatos calificados reclutados como parte del proceso de reclutamiento. Una persona que puede cubrir adecuadamente el puesto y trata de cubrir las vacantes disponibles representa la situación ideal del proceso de selección.

2.2.3.1. Técnicas de Selección.

Le permiten rastrear las características personales de un candidato en función de sus patrones de comportamiento. Un buen método de selección debe tener ciertas características como velocidad y confiabilidad.

Los métodos de selección son:

La entrevista de selección

Una entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan entre sí y en el que una de las partes está interesada en aprender lo máximo posible sobre la otra.

Pruebas de conocimiento o de capacidades

Son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y especializados de los candidatos necesarios para el puesto a cubrir.

Pruebas psicológicas

Representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra del comportamiento relacional de las personas.

Capacitación del personal

La formación no es más que una herramienta fundamental en la gestión de recursos humanos que brinda la oportunidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa y permite adaptarse a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Brinda a los empleados la oportunidad de adquirir habilidades, conocimientos y habilidades más amplios que amplían sus competencias para tener éxito en su función. También demuestra ser una importante herramienta de motivación. (Rivera-García, 2019).

2.2.4. Desempeño del Personal

“El trabajo de un empleado va de la mano con sus actitudes y habilidades, dependiendo de las metas que quiera alcanzar, así como de las políticas, estándares, visión y misión de la organización” (Romero & Urdaneta, 2009).

2.2.4.1. Eficacia.

En términos laborales, la efectividad corresponde a las fortalezas que tienen las personas para afrontar situaciones laborales; La actividad personal es la capacidad de actuar en beneficio de personas que comparten un mismo espacio físico o trabajan juntas (Rodríguez, 2017).

2.2.4.2. Eficiencia.

El desempeño medido por el departamento de recursos humanos tiene como objetivo evaluar los méritos del personal que labora en la organización; Tiene la capacidad de lograr un impacto específico a través del desempeño de tareas laborales; Roles que corresponden a los principios de responsabilidad en el desempeño de las tareas departamentales de la empresa. (Rodríguez, 2017).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Gestión

Se utiliza para referirse al conjunto de acciones o procedimientos que permiten la realización de cualquier actividad o el cumplimiento de deseos (Aurora, 2022).

2.3.2. Gestión del talento humano

“Son las acciones que realizan las personas, a través de sus habilidades, en un área específica, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyecciones y mejores condiciones para sí y colectivamente en el entorno organizacional” (Ramírez, Espindola, & Ruíz , 2019).

2.3.3. Plan estratégico

“Es un programa de acción que consiste en aclarar qué queremos lograr y cómo queremos lograrlo” (Calidad, 2022).

2.3.4. Estrategia

Es una herramienta de gestión que permite satisfacer las necesidades de los públicos objetivos a los que se dirigen las actividades de la empresa, a través de la interacción proactiva de la organización con su entorno y el uso de procedimientos y técnicas con base científica. repetida y exhaustivamente (Pupo, 2021).

2.3.5. Reclutamiento

“Consiste en una serie de acciones específicas, cuando surge una solicitud, para buscar un grupo de candidatos que en principio coincidan con el perfil requerido” (CEUPE, s.f.).

2.3.6. Selección

“Consiste en seleccionar el C.V. y seleccionar a los candidatos mejor preparados para cumplir con los requisitos de la entidad” (Bizneo, 2022).

2.3.7. Capacitación

“Consiste en una serie de actividades planificadas en función de las necesidades de la empresa que tiene como objetivo cambiar los conocimientos y habilidades de los empleados para que puedan desarrollar sus actividades de manera eficiente” (Financiera, 2004).

2.3.8. Compensación

“Es un estado de equilibrio o restitución en determinadas situaciones” (Bembibre, 2022).

2.3.9. Desempeño laboral

"Es el desempeño de una persona en relación con sus acciones que demuestran las funciones y tareas básicas que requiere su puesto" (Gómez, 2021).

2.3.10. Talento humano

“Es el que permite a las empresas obtener mejores resultados y cumplir todos sus objetivos de una manera más sencilla, lo cual es el elemento determinante de su éxito o fracaso” (Eslabón, 2020).

2.3.11. Eficacia

“Muestra la calidad de las cosas que impactan o de las personas que son capaces de cumplir sus funciones; La “efectividad” se limita a las cosas” (Española, 2023).

2.3.12. Eficiencia

“Se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados con los mínimos recursos posibles” (Española, 2023).

2.3.13. Efectividad

“Las habilidades de los animales, especialmente de los humanos, que les permiten alcanzar sus objetivos” (Redacción, 2021).

2.4. Marco Legal

REGLAMENTO DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA

CAPITULO I

AMBITO, PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 4.- Objetivos del sistema de administración del talento humano. - El sistema de administración del talento humano tiene como metas fundamentales las siguientes:

- a) Asegurar que la Contraloría General del Estado cuente con un equipo de trabajo altamente competente;
- b) Promover, en función del mérito, la eficiencia, la evaluación del rendimiento y la estabilidad laboral de los empleados y empleadas;
- c) Fomentar un ambiente laboral que influya positivamente en el desarrollo de actitudes y habilidades orientadas hacia la prestación de un servicio de alta calidad;
- d) Garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones para todos los trabajadores y trabajadoras de la Contraloría General del Estado;
- e) Establecer un sistema integral que proteja los derechos laborales y asegure la seguridad y el bienestar social de los empleados y empleadas;
- f) Alcanzar un alto nivel de eficiencia, colaboración y motivación a través de la aplicación rigurosa del sistema de mérito como criterio fundamental.

Art. 6.- Responsable de la administración de talento humano. - La Dirección de Talento Humano es la entidad encargada de supervisar técnicamente la gestión del personal en la institución, así como en las unidades de auditoría interna de las entidades y organismos del sector público. Esta supervisión implica el uso de subsistemas y procesos específicos, los cuales se llevan a cabo siguiendo las directrices, políticas, regulaciones, normativas e instrumentos aplicables. En resumen, esta dirección se encarga de administrar de manera eficiente el recurso humano tanto en la institución como en las unidades de auditoría interna del sector público, todo ello en conformidad

con las normativas y procedimientos pertinentes. (Reglamento de administración de talento humano de la contraloría, 2014)

LEY ORGANICA DE EMPRESAS PÚBLICAS, LOEP

TITULO IV

DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Art. 16.- Órgano de Administración del sistema del talento humano. - La responsabilidad de la Administración del Talento Humano en las empresas públicas recae en el Gerente General o en la persona a quien este delegue expresamente dicha responsabilidad.

Art. 20.- Principios que orientan la Administración del talento humano de las empresas públicas. - Las empresas públicas deben basar sus sistemas de Administración del Talento Humano en los siguientes principios fundamentales:

Profesionalización y Capacitación Continua: Implementar un Plan de Capacitación que promueva la formación constante del personal y fomente la investigación científica y tecnológica, adaptándose a las necesidades y objetivos de la empresa.

Definición de Estructuras Ocupacionales: Establecer estructuras ocupacionales que reflejen la complejidad, riesgos, responsabilidades y especializaciones, adecuadas a diferentes niveles dentro de la organización.

Equidad Remunerativa: Establecer salarios justos y equitativos para el personal que desempeña roles similares, basados en criterios como funciones, profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Sistemas de Remuneración Variable: Implementar sistemas de bonificaciones que premien el cumplimiento de metas individuales, grupales y organizacionales. Estas bonificaciones estarán ligadas al rendimiento y no generarán derechos adquiridos. El componente variable de la remuneración estará sujeto al cumplimiento de metas

empresariales y será proporcionado mientras se mantengan o mejoren los índices de rendimiento.

Evaluación Periódica del Desempeño: Realizar evaluaciones regulares del desempeño del personal para asegurar que cumplan con las metas de la empresa y sus responsabilidades asignadas. Estas evaluaciones deben servir como base para programas de capacitación y desarrollo profesional.

Confidencialidad: Garantizar la confidencialidad de la información comercial y empresarial considerada estratégica para la empresa. Esta información está protegida por leyes de propiedad intelectual e industrial para preservar la posición de la empresa en el mercado.

Transparencia y Responsabilidad en la Gestión de Recursos: Implementar prácticas transparentes y responsables en la administración de los recursos de la empresa. Esto incluye la presentación de una declaración juramentada de bienes al inicio y al finalizar la relación laboral con la empresa, de acuerdo con las regulaciones establecidas en el Reglamento General de la Ley. (Guerrero, 2017)

LEY ORGÁNICA DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA Y DEL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO

Artículo 9.- Personalidad Jurídica. – Las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria deben constituirse como personas jurídicas siguiendo los requisitos establecidos por el Reglamento de la Ley correspondiente (SOLIDARIA, 2011).

La personalidad jurídica se otorga a través de un acto administrativo del Superintendente, el cual se registra en el Registro Público específico. Es importante destacar que estas organizaciones, en el ejercicio de sus derechos y deberes, actúan en su propio nombre y no en nombre de sus socios (SOLIDARIA, 2011).

En el caso específico de las cooperativas, los procedimientos para su constitución, así como los requisitos mínimos de socios y capital social, serán establecidos detalladamente en el Reglamento de la Ley. Este reglamento considerará factores como

el tipo de cooperativa, la conexión común entre los socios y el alcance geográfico de sus operaciones (SOLIDARIA, 2011).

Art. 21.- Sector Cooperativo. - El término se refiere al grupo de cooperativas que son consideradas sociedades compuestas por personas que se han unido voluntariamente con el propósito de satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales de forma colectiva. Estas cooperativas operan como empresas de propiedad compartida y son gestionadas de manera democrática, otorgando a cada miembro una voz en las decisiones importantes. Tienen personalidad jurídica de derecho privado y operan en función del interés social, buscando el beneficio común de sus miembros y la comunidad en general. (SOLIDARIA, 2011).

Art. 24.- Cooperativas de producción. – Las cooperativas productivas son aquellas en las que los socios participan directamente en actividades productivas legales. Estas cooperativas operan como sociedades de propiedad colectiva y son gestionadas de forma conjunta. Sus actividades pueden incluir sectores como la agricultura y ganadería (agropecuarias), la pesca (pesqueras), la artesanía (artesanales), la industria y manufactura (industriales), así como la producción textil. En estas cooperativas, los socios están involucrados activamente en la producción y operación del negocio, colaborando de manera conjunta para alcanzar objetivos económicos y sociales comunes (SOLIDARIA, 2011).

LEY DE COOPERATIVAS

El **artículo 1** establece que las cooperativas son sociedades de derecho privado compuestas por individuos o entidades legales que, sin buscar beneficios económicos individuales, tienen como objetivo planificar y llevar a cabo actividades o trabajos en beneficio social o colectivo. Estas actividades se realizan a través de una empresa que es gestionada de manera conjunta y se forma mediante las contribuciones económicas, intelectuales y morales de sus miembros. En esencia, las cooperativas se centran en la colaboración y el beneficio común, más que en la obtención de lucro individual (Cooperativas, 2012).

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo. 11 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Las personas encargadas de las entidades y empresas, tanto públicas como privadas, tienen una serie de obligaciones generales en relación con la prevención de riesgos laborales. Estas obligaciones incluyen:

1. Cumplir con las normativas vigentes sobre prevención de riesgos laborales y seguir las disposiciones del Reglamento correspondiente.
2. Tomar medidas necesarias para prevenir riesgos que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo bajo su responsabilidad.
3. Mantener en buen estado las instalaciones, maquinaria, herramientas y materiales para asegurar un entorno de trabajo seguro.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, de acuerdo con las leyes aplicables.
5. Suministrar a los trabajadores ropa adecuada para el trabajo y proporcionar los medios de protección personal y colectiva necesarios de forma gratuita.
6. Realizar exámenes médicos periódicos a los trabajadores en ocupaciones peligrosas y especialmente cuando presenten dolencias o condiciones físicas que no se adecuen a las exigencias de su puesto.
7. En caso de lesiones o enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo, reubicar al trabajador en otra área de la empresa sin disminuir su salario, previa aprobación del trabajador y de acuerdo con los dictámenes médicos pertinentes.
8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene las responsabilidades del personal directivo, técnico y mandos medios en la prevención de riesgos laborales.
9. Capacitar al personal nuevo sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo y las medidas de prevención aplicables.

10. Proporcionar formación regular en prevención de riesgos laborales a los empleados, con especial atención a los directivos, técnicos y mandos intermedios.
11. Tomar medidas para implementar las recomendaciones del Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.
12. Entregar una copia del Reglamento y de otras normativas de prevención de riesgos a los representantes de los trabajadores y a cada empleado, y registrar la entrega.
13. Facilitar inspecciones de seguridad y prevención realizadas por las autoridades administrativas y los órganos internos de la empresa durante las horas de trabajo.
14. Notificar de inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en la empresa, y proporcionar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.
15. Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene toda la información recibida sobre la prevención de riesgos laborales.

Además, el personal directivo tiene las siguientes obligaciones adicionales:

1. Instruir a su equipo sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo y las medidas de prevención a seguir.
2. Detener o suspender trabajos que presenten riesgos inminentes de accidentes cuando no sea posible utilizar medidas adecuadas para evitarlos. En tal caso, deben informar de inmediato a sus superiores jerárquicos, quienes asumirán la responsabilidad de la decisión final (TRABAJO, 2012).

También tenemos que el **artículo 13**. Nos habla de las Obligaciones de los Trabajadores.

Los trabajadores tienen una serie de obligaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Estas obligaciones incluyen:

1. Participar en el control de desastres, la prevención de riesgos y el mantenimiento de la higiene en los lugares de trabajo, cumpliendo con las normativas vigentes.
2. Asistir a cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa o por organismos especializados del sector público.
3. Utilizar adecuadamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa, y cuidar de su mantenimiento.
4. Informar al empleador sobre averías y riesgos que puedan dar lugar a accidentes laborales. Si el empleador no toma las medidas necesarias, se debe comunicar a la Autoridad Laboral competente para que tome las medidas adecuadas.
5. Mantener una buena higiene personal para prevenir la propagación de enfermedades y someterse a exámenes médicos periódicos programados por la empresa.
6. No introducir bebidas alcohólicas ni sustancias tóxicas en los lugares de trabajo, ni presentarse ni permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo la influencia de dichas sustancias.
7. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.
8. Acatar las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la Comisión de Evaluación de Incapacidades del IESS sobre cambios temporales o permanentes en las tareas o actividades que puedan agravar lesiones o enfermedades adquiridas en la propia empresa o previamente, en concordancia con el Artículo 11, numeral siete del presente Reglamento. (TRABAJO, 2012)

2.5. Georreferencial

El trabajo de investigación se lo realizará en la Provincia Bolívar, cantón Guaranda, parroquia Salinas, específicamente en la Cooperativa de Producción Agropecuaria de Salinas “PRODUCCOOP”, ubicado en el sector del Bypass a 100 metros de la vía principal Salinas – Guaranda.

Ilustración 1-2. Georreferencial



Nota: <https://www.google.com/maps/@-1.406842,-79.0239918,1062m/data=!3m1!1e3?entry=ttu>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Los tipos de investigación que utilizaremos a lo largo de la investigación nos permitirán tener mayor información para profundizar y en la que cada uno será analizado de la mejor manera posible como parte de la investigación.

3.1.1. Investigación Bibliográfica

(Uruguay, 2020) plantea que por investigación bibliográfica nos referimos a la fase de la investigación científica en la que se estudia la producción de la comunidad académica sobre un tema en particular. Incluye un conjunto de acciones encaminadas a encontrar documentos sobre un tema o autor específico.

Se realiza un estudio bibliográfico para fortalecer el marco teórico relevante del talento humano y su impacto en la gestión de recursos humanos. y un análisis de los textos y documentos proporcionados por la Cooperativa de Producción Agropecuaria de Salinas en relación con este estudio.

3.1.2. Investigación Documental

(Tancara, 1993) Define la investigación documental como un conjunto de métodos y técnicas para buscar, procesar y almacenar información contenida en documentos, en primer lugar, y para presentar nueva información en un documento científico de forma sistemática, coherente y suficientemente razonada en segundo lugar.

La investigación documental se realiza con el objetivo de mejorar las bases del conocimiento científico, así como mejorar el conocimiento humano sobre los fenómenos o el comportamiento de las personas en la cooperativa.

3.1.3. Investigación de Campo

(Arias, 2020) Nos dice que “es la recolección de información fuera del laboratorio o lugar de trabajo”. Es decir, los datos necesarios para realizar el estudio se recolectan en un ambiente real y no controlado”. Para lograr el objetivo, este se realiza un tipo de investigación de campo en la que se aborda al gerente de la cooperativa de producción agropecuaria de la parroquia Salinas para observar las relaciones con los trabajadores.

3.2. Enfoque de la investigación

Para el proceso de investigación se utiliza el método cualitativo.

3.2.1. Método Cualitativo

Los autores Blasco y Pérez (2007),

Señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo ocurre, extrayendo e interpretando los fenómenos en función de las personas involucradas. Se utilizan diversas herramientas para recolectar información, como entrevistas, dibujos, observaciones, historias de vida que describen las situaciones rutinarias y problemáticas, así como el sentido de vida de los participantes (Medina, s.f.).

Este enfoque de recopilación de datos cualitativos implica realizar investigaciones exploratorias y de campo para determinar cómo funciona la gestión del talento en la cooperativa de producción agropecuaria y así identificar las relaciones entre trabajadores y gerentes.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método Deductivo

Es una estrategia de razonamiento que se utiliza para sacar conclusiones lógicas a partir de un conjunto de premisas o principios. Según este procedimiento, la conclusión está dentro de las premisas mencionadas o, en otras palabras, la conclusión es consecuencia de ellas (Pérez, 2022).

El método deductivo nos permitirá sacar conclusiones de nuestra investigación, partiendo de lo general hasta lo específico, las cuales serán consideradas desde el punto de vista de todos los trabajadores de la cooperativa.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La recogida de datos es un método que nos permite recopilar información de diversas fuentes para obtener información clara y precisa para poder analizar cada situación, cómo es la relación entre trabajadores y usuarios, de manera que tengamos toda la información necesaria para facilitarnos la tarea tomar mejores decisiones.

3.4.1. Entrevista

La entrevista, que tuvo lugar en la Cooperativa de Producción Agropecuaria de Salinas, se realizó con permiso de la gerencia, con tiempo asignado y múltiples tareas, y con empleados disponibles para realizar la investigación. Sus respuestas revelan el comportamiento de los directivos implicados en el estudio, especialmente de aquellos trabajadores que influyen en la gestión de recursos humanos.

3.4.2. Instrumentos de Investigación

En el diseño del estudio, las herramientas fueron muy útiles, ya que fueron diseñadas para cambiar fácilmente la velocidad de las estimaciones y se utilizaron para medir la efectividad de las variables. Al realizar la entrevista el instrumento fue el guion de entrevista detallado de la siguiente manera:

3.5. Universo, Población y Muestra

No se realizará ninguna encuesta, por lo que no utilizaremos población, ni muestreo.

3.5.1. *Universo*

El universo de este estudio está constituido por 15 trabajadores de una Cooperativa de Producción Agropecuaria.

3.5.2. *Población*

Todos los empleados de la cooperativa de producción agropecuaria de la parroquia Salinas.

Para realizar este trabajo de investigación se enfocará a todos los empleados de la Cooperativa de Producción Agropecuaria y se realizaron entrevistas para recolectar información suficiente sobre la gestión del talento humano y el desempeño del personal.

3.6. Procesamiento de la Información

Para las entrevistas se utilizará el análisis de contenido.

El análisis de contenido es un método cualitativo para analizar entrevistas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e Interpretación de Datos y Discusión de Resultados de la Entrevista

Una vez ya realizado el levantamiento de información mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, es pertinente mostrar la información obtenida en el estudio, la misma que permite realizar los análisis y las interpretaciones correspondientes.

El primer escenario, mediante la guía estructurada se realizó una entrevista al gerente de la PRODUCCOOP, con la finalidad de obtener información respecto a la gestión del talento humano en la cooperativa y con la finalidad de conocer el desempeño del personal presente.

Tabla 2-4. Entrevista

| ENTREVISTA AL GERENTE DE LA PRODUCCOOP | | |
|---|---|---|
| <i>Pregunta</i> | <i>Respuesta del entrevistado</i> | <i>Análisis</i> |
| <i>¿Cuál es el enfoque del reclutamiento?</i> | El enfoque de reclutamiento es ocupar las vacantes que existe en la cooperativa. Es un proceso mediante la cual la cooperativa se encarga de atraer candidatos calificados con el perfil adecuado y con experiencia para el puesto vacante. | Es muy importante dentro de la empresa recibir carpetas para poder contratar personal calificado. |
| <i>¿Qué tipos de reclutamiento manejan?</i> | La empresa trabaja con un reclutamiento externo, lo cual se le hace una convocatoria, luego una selección individual y una presentación individual de acuerdo a los parámetros que requiere la empresa. | El reclutamiento externo ayuda que pueda incorporar a profesionales más preparados y con experiencia. |

| | | |
|--|---|---|
| <i>¿Qué tipo de prueba aplican para la selección del personal?</i> | Se hace las pruebas profesionales ya que se evalúa las habilidades y conocimientos de los candidatos con el objetivo de validar su experiencia y el nivel de destreza dentro de la empresa | Las pruebas profesionales ayudan a que conozca y verifique a los candidatos su nivel de preparación. |
| <i>¿Qué tipo de contrato realiza la empresa y por cuánto tiempo?</i> | Se hace un contrato por servicios profesionales, al contratar un nuevo personal para que labore dentro de la PRODUCCOOP dan plazo de 3 meses de adaptación y según vaya desarrollando se queda a trabajar. | Es importante evaluar primeramente al personal los 3 primeros meses para poder conocer el desempeño. |
| <i>¿Existe capacitación dentro de la empresa?</i> | Es una deficiencia dentro de la empresa no hemos preparado lo suficientemente, hemos dado las indicaciones básicas y hemos direccionado directamente a la producción o a las actividades que tiene que realizar por eso se busca gente con un poco de experiencia | Es importante capacitar al personal al menos dos veces al año, para no tener inconvenientes Es importante dar capacitaciones al nuevo personal para que se acoplen al trabajo. |
| <i>¿Cómo plantea usted los temas de capacitación en función de qué?</i> | La capacitación se plantea cuando vemos que no están alcanzando o tienen dificultades en realizar las actividades dentro de la empresa. | La capacitación debería ser planteada desde el principio para que así se pueda realizar las actividades dentro de la empresa con facilidad. |
| <i>¿La capacitación que recibe el nuevo personal es evaluada?</i> | Si se evalúa, aunque es mínima la evaluación no es frecuente, para ver cuánto ha aprendido y si está apto para quedar a trabajar en la PRODUCCOOP. | Si es importante evaluar al personal que se dio la capacitación para ver si ha sido productiva para los trabajadores. |
| <i>¿El personal que labora en la empresa cuenta con sueldo o salario?</i> | Los trabajadores que laboran en la empresa cuentan con sueldos | Sería importante que todos los trabajadores que laboran en la PRODUCCOOP recibieran un sueldo y por todas las de la Ley. |

| | | |
|--|---|--|
| <i>¿Cómo se asigna los sueldos a los trabajadores?</i> | Dependiendo de sus cargos y responsabilidades que tiene por áreas dentro la PRODUCCOOP. | Es importante que sin importar el puesto que ocupe todos recibieran el mismo sueldo. |
| <i>¿Dentro de la cooperativa existe bonificaciones para los trabajadores?</i> | No existe las bonificaciones dentro de la cooperativa para los trabajadores | Si sería importante dar bonificaciones a los trabajadores como un incentivo. |
| <i>¿Cómo evalúa usted el desempeño de los trabajadores?</i> | Se evalúa frente a los resultados que existen y sobre todo si depende de la producción es la capacidad física. También el desempeño de los trabajadores se evalúa como cada uno de los trabajadores se desenvuelve a la hora de trabajar en el día a día. | Es importante conocer el desempeño de los trabajadores y ver cómo se van desarrollando en cada actividad designada dentro de la cooperativa. |
| <i>Existe compromiso en las personas</i> | Si porque los trabajadores demuestran predisposición al cambio | En la institución aún prevalece la predisposición al cambio. |
| <i>Se trabaja por resultados en la empresa.</i> | Si porque se cumple con el objetivo empresarial. | La empresa establece metas y objetivos que son plenamente alcanzables. |
| <i>Hay objetivos que deba cumplir los empleados</i> | Si debido a que se encuentran enmarcados en sus funciones encomendadas. | Se prioriza el cumplimiento de objetivos. |

Nota: Investigación Propia

Autora: Rea Mirian

4.2. Análisis General de la Entrevista Aplicada

De las entrevistas realizadas al Gerente de PRODUCCOOP, el Lic. Armando Toalombo, se desprende que la organización no tiene fines de lucro y se enfoca en el desarrollo comunitario, y se sabe que la cooperativa fue descubierta a través de reuniones de directorio y entrevistas. indicadores anuales de los resultados obtenidos en la gestión, pero no siempre la comunidad recibe información sobre las actividades realizadas por la cooperativa.

Las organizaciones cuentan con manuales de cargos y funciones, pero evalúan el desempeño de sus trabajadores internos, convirtiéndose en una evaluación importante en la gestión.

Desde la gerencia se sabe que las fortalezas de la organización son la infraestructura, la identidad que generan como cooperativa, las tendencias del personal y los objetivos claros a alcanzar, sin embargo, consideran la falta de liquidez, falta de personal en el campo técnico y la mala gestión de proyectos son los puntos débiles identificados en PRODUCCOOP.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1. Tema

Modelo de gestión para mejorar el desempeño del personal de la Cooperativa de Producción Agropecuaria “PRODUCCOOP”.

5.2. Introducción

La gestión del talento humano tiene un impacto muy importante dentro de una empresa; Es una visión estratégica encaminada a crear el máximo valor para la organización a través de una serie de actividades encaminadas a gestionar continuamente el nivel de conocimientos, habilidades y habilidades para producir los resultados necesarios para la competitividad.

La gestión del talento humano en las empresas está centralizada en el departamento de recursos humanos y muy poco se ha avanzado en la dirección estratégica de esta área y su contribución a la consecución de los objetivos empresariales. Las empresas utilizan procesos para demostrar las necesidades de sus clientes.

La nueva visión de una gestión del talento humano más eficiente y eficaz confirmó la necesidad no sólo de implementar e invertir en tecnología, sino también de invertir en personal capacitado. En este contexto se realizó un estudio que incluyó a todas las personas. incluidos en la empresa para determinar la influencia de la gestión en el trabajo del personal de “PRODUCCOOP”.

Con base en los resultados obtenidos, se identificó la necesidad de implementar un modelo de gobierno corporativo que describa detalladamente los procesos de gestión administrativa en cada estrategia y represente una herramienta que sirva como guía para la aplicación de políticas que contribuyan a la optimización del trabajo diario. Optimice los procesos y aumente la productividad de los empleados.

5.3. Justificación

Esta propuesta de investigación es significativa porque a través de la aplicación de un modelo de gestión se pretende mejorar el desempeño de los colaboradores de PRODUCCOOP y ofrecer productos de calidad superior.

El objetivo principal de esta propuesta es fortalecer la gestión del talento humano sirviendo como una herramienta de análisis de situación con orientación interna y externa a través de la matriz FODA, además de un modelo de gestión motivacional que permita que el talento humano que labora en la empresa tenga un sentido de pertenencia. Así, los beneficiarios directos de esta propuesta serán los empleados pertenecientes al establecimiento como beneficiarios directos, lo que conducirá a la adecuada aplicación del modelo de gobernanza.

También pretende mejorar la gestión del talento humano en la empresa a través de la aplicación de estrategias que ayuden a sugerir acciones correctivas adecuadas para mejorar los procesos administrativos. Además de brindar elementos teóricos que contribuyan al logro de relaciones efectivas y participativas entre directivos y trabajadores de la cooperativa de producción agrícola “PRODUCCOOP”.

Por lo que la siguiente propuesta tiene como objetivo mejorar la gestión y productividad de los trabajadores de la cooperativa de producción agrícola “PRODUCCOOP” mediante la actualización de conocimientos e incentivos que les permitan alcanzar resultados de manera eficiente y efectiva.

5.4. Objetivos

5.4.1. *Objetivo General*

- Fortalecer el desempeño laboral mediante la implementación de un modelo de gestión.

5.4.2. *Objetivos Específicos*

- Proporcionar estrategias empresariales mediante la aplicación de la matriz FODA.
- Orientar la correcta implementación del modelo de gestión para mejorar el desempeño del personal.
- Aplicar las estrategias de gestión para el mejoramiento empresarial de la Cooperativa de Producción Agropecuaria “PRODUCOOP”.

5.5. Matriz FODA

Matriz FODA para la Cooperativa de Producción Agropecuaria “PRODUCCOOP”.

Para crear una estructura organizacional competitiva se determina la situación actual de la empresa mediante la aplicación de un análisis FODA, el cual nos permite identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que tiene la empresa para crear una estrategia de mejora continua.

Tabla 3-4. Matriz FODA

| FORTALEZAS | | DEBILIDADES | |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Conocimientos en selección del personal.• Control bajo la Superintendencia de Bancos y Seguros.• Motivación a la mejora continua.• Salario fijo al personal.• Infraestructura propia.• Buenas prácticas de producción (BPP) | | <ul style="list-style-type: none">• Deficiente capacitación y evaluación al personal• Inexistencia de un modelo de gestión.• Inadecuado trabajo en equipo• Inapropiada comunicación interna | |
| OPORTUNIDADES | | AMENAZAS | |
| <ul style="list-style-type: none">• Mejorar las condiciones laborales de los empleados de la empresa.• Generar oportunidades de crecimiento empresarial• Ampliar la cobertura de comercialización• Generar Alianzas estratégicas | | <ul style="list-style-type: none">• Perfil de candidatos inadecuado• Divulgación de información de la organización a la competencia• Alta competencia laboral• Condiciones climáticas• Cambios en las políticas económicas del país. | |

Nota: Investigación Propia

Autora: Rea Mirian

5.6. Análisis Situacional

Las cooperativas de producción agrícola producen y explotan lecherías, así como varias empresas lecheras y forestales. Alrededor de 150 familias son miembros de PRODUCCOOP, la primera y más exitosa empresa agroindustrial rural.

Mediante un análisis FODA realizado a la empresa, se puede determinar que la Cooperativa de Producción Agropecuaria “PRODUCCOOP” cuenta con fortalezas y capacidades de gran valor las cuales pueden ser aprovechadas en beneficio de la empresa para que tenga una mejor posición competitiva en el mercado local, mercado provincial, y por qué no a nivel nacional, aportando con ello rentabilidad y crecimiento empresarial.

Mediante el uso de la matriz FODA también se pueden identificar diversas debilidades y amenazas que existen en la cooperativa de producción agrícola PRODUCCOOP, las cuales requieren de un análisis para luego crear y desarrollar estrategias de cambio y mejora que contribuyan a fortalecer estas diversas debilidades. dentro de la empresa, lo que no le permite continuar desarrollando su negocio y su economía.

5.7. Modelo de Gestión Actual de la Empresa

5.7.1. Misión

Somos una empresa cooperativa de producción agrícola de economía solidaria, rentable; con sostenibilidad financiera que satisfaga las necesidades de las asociaciones y pequeños y medianos productores de la capital del municipio de Salinas en el marco de sus actividades; con integridad, responsabilidad y compromiso, brindando servicios innovadores, flexibles y de calidad; en adquisiciones, transformación, comercialización, asistencia técnica y financiamiento de la producción; contacto con personal capacitado y dedicado a la organización y el bienestar de su comunidad.

5.7.2. Visión

Convertirnos en la empresa cooperativa de producción agrícola líder en nuestra región, brindando servicios y productos confiables que satisfagan las necesidades de nuestros socios y clientes. Trabajar técnica y productivamente para mejorar los niveles de vida creando oportunidades para que nuestros empleados y la sociedad en general vivan en armonía con el medio ambiente.

5.7.3. Valores Corporativos

Respeto

Respetar las instrucciones y normas de la empresa, mantener siempre la armonía entre los compañeros dentro de la institución.

Solidaridad

Los trabajadores siempre están dispuestos a compartir y ayudar a los demás, y siempre muestran empatía.

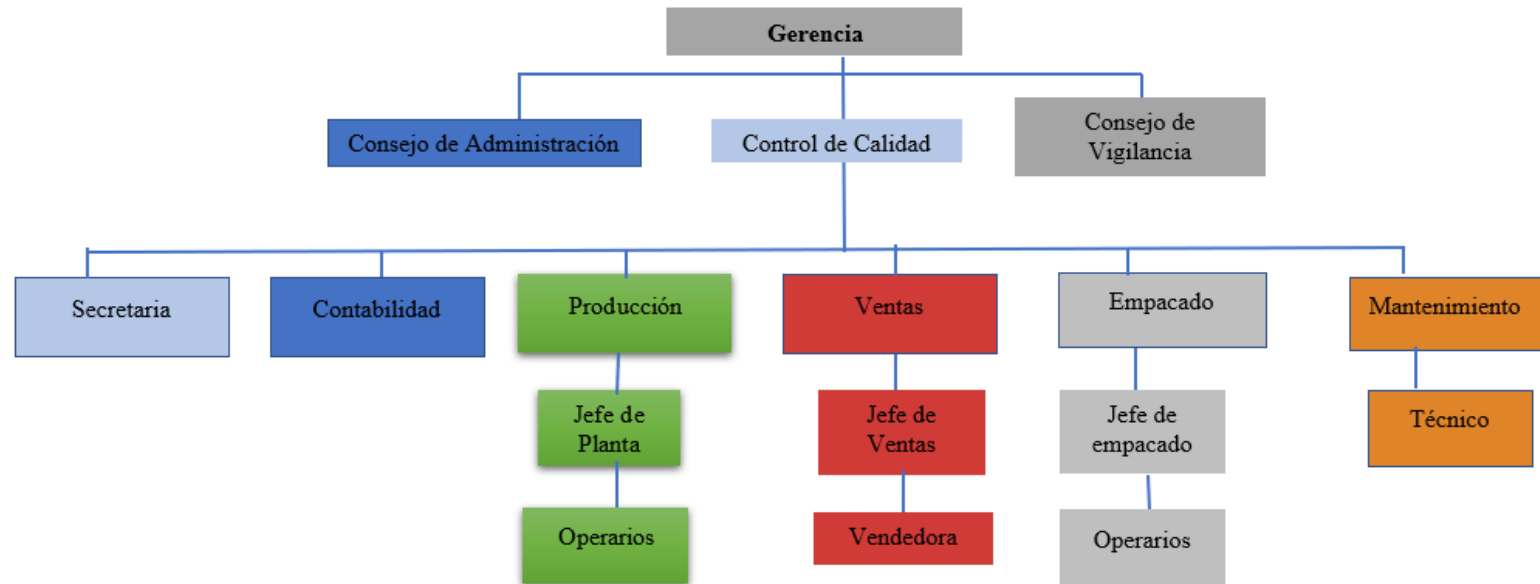
Honestidad

La lealtad y fidelidad a la institución demuestra el compromiso y esfuerzo de cada colaborador.

Compromiso

Conformidad con metas, objetivos y obligaciones, implicación de los empleados en su trabajo y valores de la empresa.

Ilustración 2-5. Organigrama estructural y funcional



Nota: Investigación Propia

Autora: Rea Mirian

5.8. Estrategias de Mejora para la Empresa

Tabla 4-4. Estrategias de mejora

| Estrategia de Capacitación | | | | |
|--|---|---------------|------------------|---|
| Objetivo: Realizar capacitaciones periódicas al personal que labora en la empresa | | | | |
| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
| Producción Comercialización Ventas | Gerente Propietario Personal Operativo | Anual | 50 | Directrices de las normas y políticas de la empresa |
| Estrategia de Evaluación de desempeño | | | | |
| Objetivo: Realizar periódicamente evaluaciones de desempeño al personal de la empresa | | | | |
| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
| Normas y Políticas Administrativas Buenas Prácticas de Producción | Personal de la empresa | Anual | 50 | Políticas prioritarias de apoyo al talento humano |
| Estrategia de Trabajo en Equipo | | | | |
| Objetivo: Promover una cultura de trabajo en equipo dentro de la empresa | | | | |
| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
| Trabajo en equipo como cultura empresarial | Personal de la empresa | Anual | 50 | Políticas prioritarias de apoyo al talento humano |

Estrategia Perfiles laborales

Objetivo: Determinar el adecuado perfil para el cargo laboral a desempeñar

| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
|------------------------|------------------------|-------------|-----------|---|
| Competencias Laborales | Personal de la empresa | Cada 2 años | 50 | Directrices de las normas y políticas selección de perfiles |

Estrategia de aplicación administrativa

Objetivo: Establecer reglas y normas administrativas eficientes

| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
|--|------------------------|-------------|-----------|---|
| Cumplir con las disposiciones administrativas de cada área | Personal de la empresa | Cada 2 años | 50 | Directrices de las funciones y políticas del personal |

Estrategia de Gestión por Resultados

Objetivo: Cumplir de manera eficiente las actividades de acuerdo al objetivo empresarial

| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
|--|------------------------|-------------|-----------|---|
| Cumplir con las disposiciones administrativas de cada área | Personal de la empresa | Cada 2 años | 50 | Directrices de las funciones y políticas del personal |

Estrategia de Integración

Objetivo: Desarrollar jornadas de integración para mejorar el sentido de pertenencia de los trabajadores

| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
|--|------------------------|------------|-----------|---|
| Llevar a cabo actividades de deportivas y recreacionales | Personal de la empresa | Anualmente | 200 | Directrices de las funciones y políticas del personal |

Estrategia de Cumplimiento

Objetivo: Poner en práctica el cumplimiento del modelo de gestión empresarial

| Indicador | Beneficiarios | Tiempo | Inversión | Requerimientos |
|---|------------------------|------------|-----------|---|
| Socializar y controlar el modelo de gestión | Personal de la empresa | Anualmente | 50 | Directrices de las funciones y políticas del personal |

Nota: Investigación Propia

Autora: Rea Mirian

5.9. Modelo de Gestión Propuesto para la Empresa

A continuación, se presenta el modelo de gestión organizacional de la Cooperativa de Producción Agropecuaria PRODUCCOOP que se debe implementar con el objetivo de fortalecer el desempeño laboral de la empresa.

El modelo de gestión organizacional de la Cooperativa de Producción Agropecuaria PRODUCCOOP es participativo, presentando varias estrategias orientadas a la creación y fortalecimiento de recursos humanos competitivos:

- Entorno laboral
- Ambiente interno
- Ambiente externo

El ambiente laboral incluye a todos los empleados de la cooperativa de producción agropecuaria “PRODUCCOOP” quienes intervienen en las actividades diarias de la empresa de manera relevante.

5.9.1. Ambiente Interno

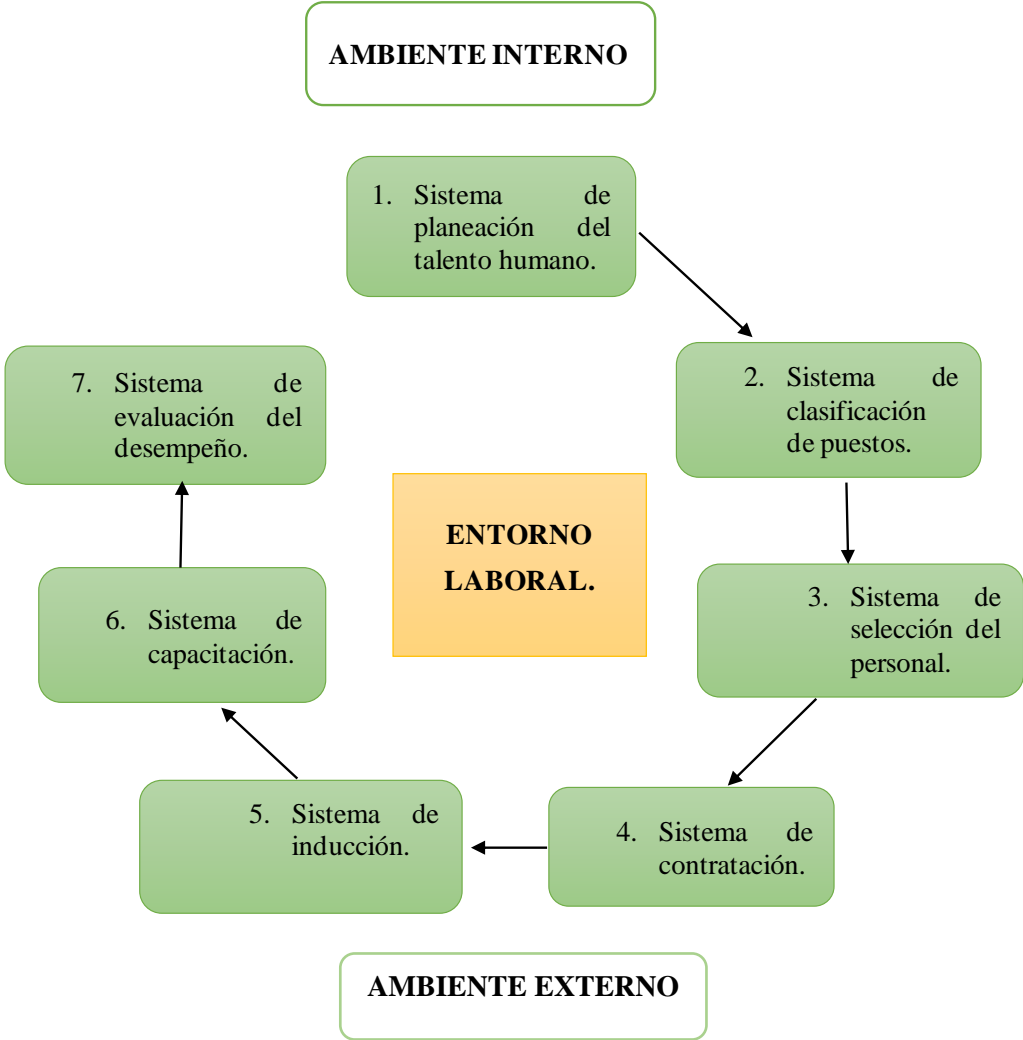
El ambiente interno de la empresa está constituido por todos los trabajadores y funcionarios de la cooperativa de producción agropecuaria PRODUCCOOP, este es considerado el ambiente de trabajo.

Dentro de la cooperativa de producción agropecuaria PRODUCCOOP, el modelo de gestión apunta a crear un ambiente de trabajo agradable, competitivo, insatisfecho y seguro. Todo esto depende de la personalidad de cada empleado y es un factor fundamental además de la forma en la que se implementa o se asume la gestión del talento humano.

5.9.2. Ambiente Externo

El ambiente externo de la cooperativa de producción agropecuaria PRODUCCOOP es todo aquello que no le pertenece, pero que tiene una relación indirecta con ella.

Figura 1-5. Modelo de gestión

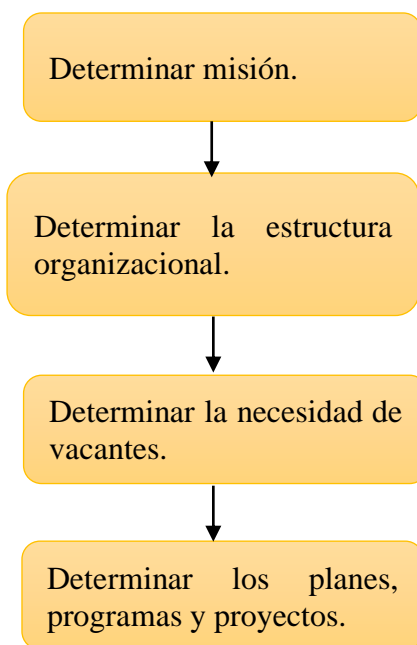


Nota: Investigación Propia
Autora: Rea Mirian

5.9.3. Sistema de Planificación del Talento Humano

La Cooperativa de Producción Agropecuaria PRODUCCOOP deberá elaborar, estructurar y presentar la planificación del talento humano, en relación a los planes, programas y proyectos realizados por la empresa.

Figura 2-5. Planificación del talento humano



Nota: Investigación Propia
Autora: Rea Mirian

La cooperativa de producción agropecuaria PRODUCCOOP, a través de la planificación del talento humano, establece la misión, estructura organizacional, planes, programas y proyectos que cada proyecto individual conlleva de acuerdo a las necesidades de la empresa.

5.9.3.1. Misión.

La misión se considera un importante factor de planificación; los objetivos de la institución surgen de esto y por lo tanto deben mantenerse en un lugar visible dentro de la organización.

5.9.3.2. Estructura Organizacional.

La estructura organizacional es un sello formal a través del cual se asignan, dividen, coordinan y agrupan diversas tareas; por lo tanto, toda persona que forme parte de la empresa debe tener conocimientos sobre la estructura de la organización.

5.9.3.3. Determinar la Necesidad de Vacantes.

Si existe necesidad y el puesto no existe, se deberán proporcionar las especificaciones y requisitos necesarios para el nuevo puesto y, en su caso, contratar personal adecuado de acuerdo con los lineamientos apropiados.

5.9.3.4. Planes Programas y Proyectos.

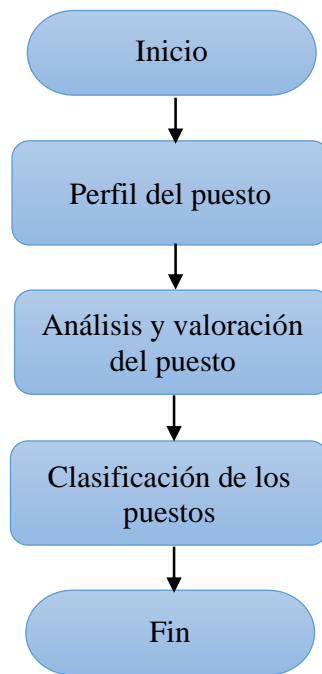
Se debe socializar todo diferente plan, programa y proyecto que se realice dentro de la empresa; Su identificación permitirá desarrollar planes de talento humano relacionados con estos planes.

5.9.4. Sistema de Clasificación de Puestos

La clasificación de puestos determina los fundamentos de un sistema de gestión del talento humano, el cual incluye los procedimientos tales como: análisis y descripción; evaluación y clasificación de puestos. En este proceso, los puestos se determinan y priorizan de acuerdo con los intereses, funciones, responsabilidades y cargos organizacionales, la naturaleza del trabajo, así como la división jerárquica de funciones y los requisitos para cubrirlas.

El sistema de clasificación es una herramienta que permite a la empresa avanzar de manera eficiente y efectiva, contribuyendo así a una mejor distribución y asignación de los diferentes puestos de trabajo.

Figura 3-5. Procedimiento clasificación de puestos



Nota: Investigación Propia
Autora: Rea Mirian

5.9.4.1. Perfil del Puesto.

Incluye las competencias requeridas para cada puesto, las cualidades profesionales y personales que debe tener el titular del puesto, tales como: formación profesional, experiencia y relaciones.

5.9.4.2. Análisis y Valoración del Puesto.

Se trata de un análisis de contenido organizacional con información detallada del puesto, para lo cual se determina la importancia relativa en la empresa mediante el uso de componentes y la remuneración se determina dependiendo del nivel de complejidad, trabajo específico.

5.9.4.3. Clasificación de los Puestos.

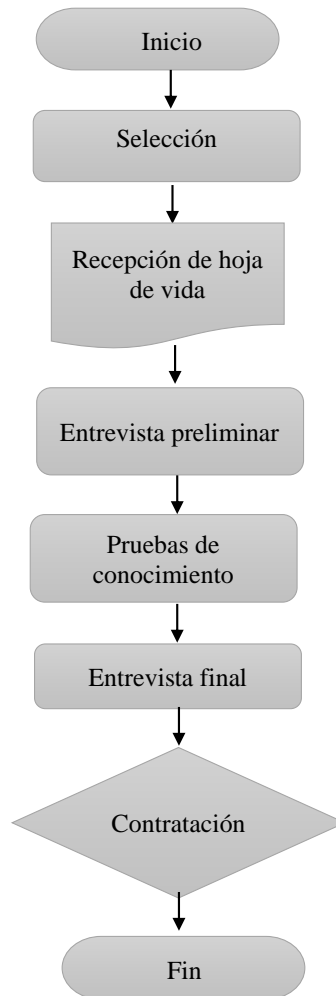
En esta fase se lleva a cabo un proceso de organización de los puestos según el entorno y la importancia del contenido de la organización, así como el nivel de responsabilidad

que desempeñan, para asegurar que se definan y apliquen políticas de gestión de puestos de talento humano.

5.9.5. Sistema de Selección del Personal

El reclutamiento es una dinámica de comparación e identificación, haciendo una selección y pasando por varios filtros para luego decidir qué candidato cumple con todos los requisitos y cuál es el más adecuado para el puesto. La selección de personal se realiza de forma selectiva entre los candidatos según el perfil requerido para el puesto y examina los conocimientos, desempeño y actitudes de los solicitantes.

Figura 4-5. *Proceso de selección del personal.*



Nota: Investigación Propia
Autora: Rea Mirian

5.9.5.1. Procedimiento de Selección del Personal.

El procedimiento de selección del personal aplica para todas las vacantes.

- Recepción de las hojas de vida que ingresan a la empresa.
- Revisar y seleccionar las hojas de vida que cumplan con el perfil del cargo.
- Citar a las personas escogidas para la entrevista preliminar.
- Realizar la entrevista preliminar.
- Preseleccionar.
- Contactar nuevamente a las personas preseleccionadas.
- Entrevista final.

Esta entrevista se realizará únicamente a los candidatos que hayan superado todas las etapas anteriores a esta entrevista. En él se pueden tratar todos los temas que el entrevistador haya preparado con antelación.

5.9.6. Sistema de Contratación del Personal

Luego de tomar la decisión final y seleccionar al candidato ideal para el puesto, se realizará la contratación inmediata mediante un contrato de trabajo que deberá contener el valor de la remuneración más las dietas que determine la ley.

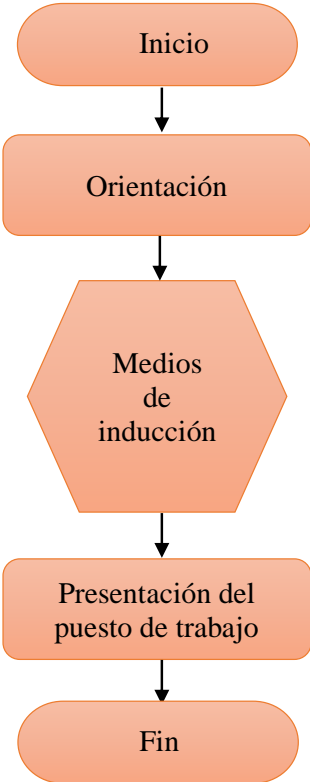
5.9.6.1. Contrato Individual.

Cuando alguien acuerda con otra persona prestar servicios laborales a cambio de una compensación mediante un acuerdo contractual.

5.9.7. Sistema de Inducción del Personal.

Esta inauguración permitirá informar al nuevo personal de la empresa sobre los puestos de trabajo para los que son contratados, se establecerán planes y programas para acelerar la integración de los empleados en el menor tiempo posible a la organización. La inducción es importante para los nuevos empleados porque cuando ingresan a la institución estarán en un ambiente de reglas y políticas, por lo tanto, es necesario realizar una inducción para asegurar la eficiencia y satisfacción de los empleados.

Figura 5-5. *Proceso de inducción.*



Nota: Investigación Propia
Autora: Rea Mirian

5.9.7.1. Descripción del Proceso de Inducción.

- Orientación.
- Presentación en la institución.
- Presentación del puesto de trabajo.
- Presentación del equipo de trabajo.
- Medios de inducción.
- Manual de bienvenida.
- Historia de la empresa.
- Misión.
- Visión.
- Valores.
- Estructura organizacional.
- Horarios.
- Reglamento interno.

5.9.8. *Sistema de Capacitación del Personal*

Es la formación técnica que requieren los empleados de una empresa para mejorar su competitividad, eficiencia y eficacia, esta formación les proporcionará conocimientos para aplicarlos en la práctica, lo que contribuirá positivamente al desempeño de sus actividades diarias.

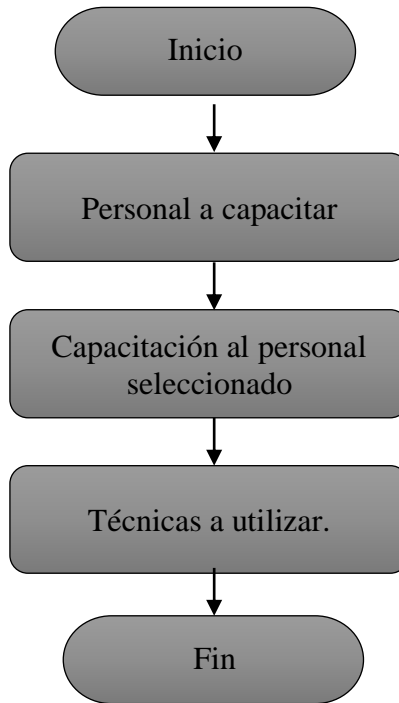
- Adiestramiento.

En este proceso, la organización fomentará que el personal desarrolle sus conocimientos, habilidades y capacidades para mejorar el desempeño de las tareas.

- Desarrollo.

La organización será responsable de evaluar y satisfacer las necesidades y proporcionará a los trabajadores las herramientas y equipos necesarios que redunden en beneficio de ellos y de la empresa.

Figura 6-5. *Proceso de programa de capacitación.*



Nota: Investigación Propia
Autora: Rea Mirian

5.9.8.1. Personal a Capacitar.

Para identificar necesidades específicas se deben realizar tres tipos de análisis:

Análisis organizacional: Se debe realizar una investigación de la institución para determinar dónde se llevará a cabo la capacitación.

Análisis de tareas: Se determina la importancia de las tareas, el comportamiento de cada puesto y la frecuencia con la que se realizan.

Análisis de personas: Determina quién debe ser capacitado y qué tipo de capacitación se requiere.

5.9.8.2. Capacitación al Personal Seleccionado.

Tras una planificación previa, se realiza la formación adecuada, que se compone de dos enfoques: interno y externo. La capacitación interna la realiza un empleado de la institución en los trámites administrativos de la empresa, la capacitación externa la realiza una empresa o profesional, dependiendo de las necesidades y temas de capacitación.

5.9.8.3. Técnicas a Utilizar.

Dentro de la modalidad interna se realizan grupos focales y charlas y en la modalidad externa se utilizan talleres y actividades de trabajo en equipo.

5.9.9. *Sistema de evaluación del desempeño*

La evaluación se basa en indicadores de gestión cuantitativos y cualitativos que se enfocan en lograr y promover la realización de las metas y propósitos organizacionales, el desarrollo de los empleados y la mejora continua, contribuyendo positivamente a la calidad de los productos ofrecidos.

5.9.9.1. Planificación de la Evaluación.

La cooperativa de producción agropecuaria PRODUCOOP deberá planificar periódicamente un sistema de evaluación del desempeño para mejorar el desempeño y la competitividad de los trabajadores. La evaluación deberá realizarse una vez al año, excepto para los empleados con malas calificaciones, que serán revisados cada 6 meses.

5.9.9.2. Escala de Calificaciones.

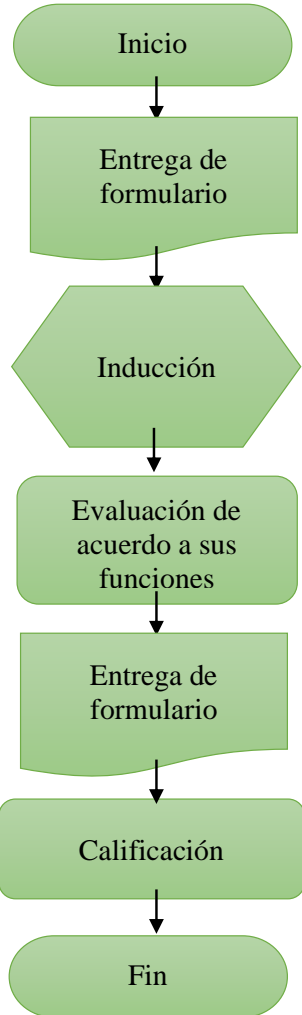
Los resultados de la evaluación del desempeño efectuado a los empleados de la Cooperativa de Producción Agropecuaria PRODUCOOP, se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

- Excelente.
- Muy bueno.
- Bueno.
- Regular.
- Insuficiente.

En este procedimiento, los trabajadores de la empresa deben conocer el propósito de la evaluación que se adaptará a su trabajo. Las herramientas e instrumentos diseñados deberán ser aprobados y certificados por el responsable de realizar la evolución, quien podrá emitir conclusiones y observaciones por escrito.

Los resultados de la evaluación serán comunicados al empleado evaluado quien deberá aceptar las observaciones realizadas, en esta parte del proceso el empleado evaluado puede solicitar la recalificación si no está de acuerdo con el método de evaluación.

Figura 7-5. *Evaluación del desempeño*



Nota: Investigación Propia
Autora: Rea Mirian

CONCLUSIONES

- El modelo de gestión busca mejorar y alcanzar el correcto cumplimiento de los objetivos de la empresa enfocado en la satisfacción del personal interno y externo de la empresa.
- La capacitación del modelo de gestión en las diferentes áreas contribuirá de una manera positiva al mejoramiento integral y productivo de la empresa.
- El modelo de gestión diseñado para la Cooperativa de Producción Agropecuaria PRODUCCOOP, busca garantizar el correcto desempeño en las diferentes áreas con el propósito de lograr la interrelación del personal con los objetivos planteados en cada actividad.

RECOMENDACIONES

- Es indispensable que la Cooperativa de Producción Agropecuaria PRODUCCOOP, implemente la propuesta de modelo de gestión, realizando un diagnóstico situacional que le permita desarrollarse en el mercado local constantemente.
- Llevar una planificación de manera regular de las capacitaciones, cursos y seminarios que refuercen el conocimiento del personal.
- Realizar una evaluación a los trabajadores una vez al año, para optimizar recursos y contar con un personal apto para laborar en la empresa por ende ofreciendo nuevos productos de calidad y un buen servicio lo que le permitirá seguir siendo líder dentro del mercado.

BIBLIOGRAFÍA

- (Uruguay), U. d. (2020). Etapas de la investigación. Creative Commons Atribución.
- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Entramado.
- Arias, E. R. (10 de 12 de 2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-de-campo.html>
- Aurora, M. (04 de Abril de 2022). Definición. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/gestion/>
- Barrios-Hernández, K. d. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Información tecnológica.
- Bembibre, C. (Diciembre de 2022). Definición ABC. ONMIDIA LTDA. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/economia/compensacion.php>
- Bizneo. (2022). Bizneo Blog. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-y-seleccion-de-personal/#Reclutamiento>
- Bravo, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. Universidad Espiritu Santo, 134.
- Cadena-Santana, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Revista Científica Domino de las ciencias.
- Calderón. (2015). El talento humano como ventaja competitiva. Galega de Economía.
- Calidad, G. d. (2022). Guía de Calidad. Obtenido de <https://guiadelacalidad.com/sistema-de-gestion/plan-estrategico/>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Multidisciplinar, 687.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Multidisciplinar.
- CEUPE. (s.f.). CEUPE Blog. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/en-que-consiste-el-proceso-de-reclutamiento.html>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: McGraw – Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

- Chong, B. A. (2017). Gestión de talento humano percibido por el personal que labora Puericulturio Pérez Aranibar. Lima: Universidad César Vallejo.
- Cooperativas, L. d. (2012). Ley de Cooperativas. Quito: Registro Oficial 400. Obtenido de https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/LEY_DE_COOPERATIVAS.pdf
- Ekos. (01 de Noviembre de 2015). Ekos. Obtenido de <https://ekosnegocios.com/articulo/gestion-del-talento-humano-en-ecuador>
- Eslabón. (01 de Noviembre de 2020). Eslabón. Obtenido de <https://www.eslabon.com.mx/es/articulo/6-importancia-del-talento-humano-en-las-empresas>
- Española, R. A. (Junio de 2023). Real Academia Española. Obtenido de <https://twitter.com/RAEinforma/status/1207568027102990337?lang=es>
- Espinoza, P., & Yagual, J. (2015). El talento humano para las mejoras de competitividad y el cambio de la matriz productiva. Observatorio de la Economía.
- Financiera, N. (2004). NAFINSA. Obtenido de https://www.nafin.com/portalnfi/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Recursos%20Humanos/recursos_humanos5_3.pdf
- Flores, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista Escuela de Administración de Negocios, 66.
- Flores, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista EAN.
- GESTIÓN, E. T. (2021). TESIS MARÍA SÁNCHEZ QUIROZ. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3514/1/TESIS%20MAR%20c3%8dA%20S%20c3%81NCHEZ%20QUIROZ.pdf>
- GOMEZ, E. I. (2021). GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO. Quevedo - Ecuador: ECON. IRVING ANTONIO PALACIOS GOMEZ.
- LABORAL, “. D. (2011). 448 Ing.pdf. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1056/1/448%20Ing.pdf>
- LlugshaMuquinche, L. A. (2011).
- Márquez, A., & Villegas, F. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. Conrado.

- Medina, R. (s.f.). Enfoque Cualitativo. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html#:~:text=4.3.2%20Enfoque%20cualitativo,acuerdo%20con%20las%20personas%20implicadas.
- Noima, M. E. (2018). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. Chota - Perú: Miranda Edquén Noima.
- Otega, M., & León, R. (2019). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano en la administración pública. Revista electrónica ISSN: 1390-938x, 65.
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. Revista Escuela de Administración de Negocios, 16.
- Pedraza, E., & Amaya, G. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales.
- Pérez, M. (23 de 05 de 2022). Concepto de Método. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/metodo/>
- Pineda, J., & Salazar, L. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. COMMERCIIUM PLUS, 10.
- Pupo, G. A. (11 de Marzo de 2021). Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/un-concepto-de-estrategia/>
- Ramírez, R., Espindola, C., & Ruíz, G. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica.
- Redacción. (21 de Febrero de 2021). Redacción. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/efectividad/>
- Rivera-García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. doi:10.23857/fipcaec.v4i12.65
- RODRÍGUEZ, J. T. (2017). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL. La Libertad - Ecuador: JULIA TAMARA EUSEBIO RODRÍGUEZ.
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE).
- Salgado, M. R. (2015). La Administración: El talento humano en relación con la formación científico. Quito: Revista Publicando, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304.

- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*.
- Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*.
- SÁNCHEZ, Y. P. (2013). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DIRECCION LABORAL AGROPECUARIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013. La Libertad: UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA.
- SOLIDARIA, L. O. (2011). LEY ORGANICA DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA. Quito: Registro Oficial 444.
- Solís Castañeda, A. A., & Ventura Flores, L. (2016). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016. Cerro de Pasco - Perú: Adrián Adolfo Solís Castañeda - Luis Miguel Ventura Flores.
- Tancara, C. (1993). LA INVESTIGACION DOCUMENTAL. *Temas Sociales*.
- TRABAJO, R. D. (12 de 2012). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- UNIR. (18 de Marzo de 2021). UNIR Universidad en Internet. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Vallejo Chávez, L. M. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Universidad Espíritu Santo - UEES*, 146.
- Vera, A., & Blanco, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 25.

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de Gantt

| DESCRIPCIÓN | 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|--|--|--|
| | Junio | | | | Julio | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | | Octubre | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Solicitud de autorización Cooperativa de Producción Agropecuaria "PRODUCCOOP" | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presentación de tema | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del tema en el consejo universitario | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del anteproyecto de integración curricular | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presentación del anteproyecto | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión de la corrección del anteproyecto | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega del anteproyecto a los pares académicos para la revisión | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión del anteproyecto por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acoger las observaciones de los pares académicos y presentar certificación de cumplimiento | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del trabajo de integración curricular(proyecto), con asesoramiento del director | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 2. Presupuesto

| Descripción | Costo Unitario | Cantidad | Costo Total |
|---|-----------------------|-----------------|--------------------|
| Tiempo de uso de ordenador por internet | 0, 5 | 340 | 170 |
| Transporte | 2, 50 | 2 | 675 |
| Impresiones de ejemplares finales | 0, 1 5 | 1000 | 150,00 |
| Impresiones varias | 0, 1 5 | 1000 | 150,00 |
| Anillados | 15,00 | 10 | 150,00 |
| CD | 5,00 | 5 | 25,00 |
| Carpetas | 3,00 | 3 | 9,00 |
| Total | | | 1,329 |

Nota: Investigación Propia

Autora: Rea Mirian

Anexo 3. Guion de entrevista



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

Carrera de Administración de Empresas

Entrevista dirigida: Lic. Armando Toalombo

Cargo: Gerente General de la Cooperativa de Producción Agropecuaria
“PRODUCCOOP”.

Objetivo: Conocer la situación actual sobre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores dentro de la Cooperativa de Producción Agropecuaria.



Preguntas

1. ¿Cuál es el enfoque del reclutamiento?
 2. ¿Qué tipos de reclutamiento manejan?
 3. ¿Qué tipo de contrato realiza la empresa y por cuánto tiempo?
 4. ¿Existe capacitación dentro de la empresa?
 5. ¿Como plantea usted los temas de capacitación en función de qué?
 6. ¿La capacitación que recibe el nuevo personal es evaluada?
 7. ¿El personal que labora en la empresa cuenta con sueldo o salario?
 8. ¿Cómo se asigna los sueldos a los trabajadores?
 9. ¿Existe dentro de la cooperativa bonificaciones para los trabajadores?
 10. ¿Cómo evalúa usted el desempeño de los trabajadores?
 11. ¿Existe compromiso en las personas?
 12. ¿Se trabaja por resultados en la empresa?
 13. ¿Hay objetivos que deba cumplir los empleados?
-

Nota: Investigación Propia

Autora: Rea Mirian

Anexo 4. Carta de aceptación de la empresa

 **COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA EL SALINERITO** 

OFICIO N° 502- GER-2023-PRODUCCOOP
Cooperativa el Salinerito
Salinas, 06 de junio del 2023

SRTA. REA COLLAY MIRIAN ISABEL
ESTUDIANTE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Presente;

De mis consideraciones


Expreso un saludo cordial a tan noble y prestigiosa institución educativa de nuestra provincia de Bolívar.

Dando respuesta a su solicitud del 01 de Junio del 2023, sobre el requerimiento de realizar el trabajo de integración curricular, en el cual interviene un proyecto de investigación, que realizara como estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad de Bolívar.

En calidad de Representante legal de la Cooperativa de Producción Agropecuaria El Salinerito, dejo aprobado su solicitud para que realice el trabajo que corresponda en base a la información que la empresa proporcione a los dos estudiantes universitarios, mismo que deberán solicitar con antelación.

Atentamente;


Gerente – General
COOPERATIVA EL SALINERITO



COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIO EL SALINERITO
Dirección: Baypass Salinas vía a Guaranda
Telef: 03 2 210 029 / 2 210 003
email: cooperativa@salinerito.com

Anexo 5. Certificado de antiplagio



UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

**ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MACIAS EN CALIDAD DE
DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.**

CERTIFICA

Que el trabajo de investigación curricular denominado “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA “PRODUCCOOP” DE LA PARROQUIA SALINAS AÑO 2023”. Presentada por la Srta. Mirian Isabel Rea Collay, estudiante de la carrera Administración de Empresas pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta de TURNITIN, reflejando un porcentaje de similitud del 10%, como se puede evidenciar en el documento.

Guaranda, 09 de noviembre del 2023



Escaneado digitalmente por:
**RAFAEL ALEJANDRO
SANCHEZ MACIAS**

**Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías
Director**

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 6. Certificado Antiplagio

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
Tesis Mirian REA.docx


| | |
|--|---|
| RECUENTO DE PALABRAS 9991 Words | RECUENTO DE CARACTERES 57947 Characters |
| RECUENTO DE PÁGINAS 57 Pages | TAMAÑO DEL ARCHIVO 766.0KB |
| FECHA DE ENTREGA Nov 9, 2023 9:20 PM GMT-5 | FECHA DEL INFORME Nov 9, 2023 9:21 PM GMT-5 |

● **10% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 22 palabras)


Escaneado digitalmente por:
RAFAEL ALEJANDRO SANCHEZ MACIAS