



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

TEMA:

**Implementación del departamento de recursos humanos para
la empresa ECUAVEN S.A.**

AUTOR(ES):

Bravo Noriega Eleonora Elizabeth

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social
Laboral**

TUTOR:

Ing. Espinoza Pazmiño Edio Rafael

**Guayaquil, Ecuador
6 de septiembre del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN
EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada en Administración de Empresas, **ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Rafael Espinoza Pazmiño, Mgs.

REVISOR(ES)

Lic. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lic. Paola Mejía Ospina Mgs.

Guayaquil, a los 06 del mes de septiembre del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ECUAVEN S.A.** previa a la obtención del **Grado Académico MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 06 del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR

ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTIÓN SOCIAL LABORAL

AUTORIZACIÓN

Yo, ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** para la obtención del grado de **MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** titulada: **IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ECUAVEN S.A.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 06 del mes de septiembre del año 2023

EL(LOS) AUTOR(ES):

ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface with the following details:

- Documento:** ELEONORA BRAVO - PROYECTO UCSG julio 18.doc (D172278270)
- Presentado:** 2023-07-21 13:43 (-05:00)
- Presentado por:** maestría.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec
- Recibido:** lourdes.mendieta.ucsg@analysis.urkund.com
- Mensaje:** Eleonora bravo Segundo - Urkund [Mostrar el mensaje completo](#)
1% de estas 26 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

Lista de fuentes:

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / ACTUAL TESIS FERRO ANTES DE URKUND.F...
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / Urrutia Patrio UTE 20168.docx
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / 1. final BLADIMIR PALACIOS 21 ENERO 2022...
	https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177/Bomego
	https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2890/6219
	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / (multi)
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / maclab-hector.cedeño.quesantes.odf

100% # 17 Activo

Fuente externa: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2890/6...> **100%**

100% Gestión del talento humano, uso TIC 's y su relación con el desempeño laboral.

Polo del conocimiento, 6. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2890/6219>

Taiman, A. V. (2022). LA INVESTIGACION DESCRIPTIVA CON ENFOQUE CUALITATIVO EN EDUCACION. LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.

Bibliografía

Chiavenato, A. (2008). Gestión del talento humano. Mexico: Itc Grav Hill. Obtenido de <https://ciea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2c692b9cf71fcd1e583945aa0de.pdf>

COMUNICACION INSTITUCIONAL. (08 de OCTUBRE de 2020). IBERO. Obtenido de IBERO: <https://blogposgrados.tijuana.iberomx/investigacion-aplicada/>

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico. Obtenido de investigación cualitativa: Método fenomenológico: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psy/v7n1/a10v7n1.pdf>

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído en mí, siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, a mi amado esposo por su amor incondicional, quien con su amor y respaldo me ayuda a alcanzar mis objetivos.

De igual forma agradezco a mi tutor Ing. Rafael Espinoza por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese logrado llegar a esta instancia tan anhelada.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, directivos y profesores por la organización del programa de Maestría en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral.

ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA

DEDICATORIA

A mi amado esposo Capitán Byron Jaramillo Cruz, que con su apoyo constante y amor incondicional ha sido amigo y compañero ideal, fuente de sabiduría, calma y concejo en todo momento.

A mis amados hijos Alejandro, Erick y Ainhoa, por ser mi mayor inspiración, quienes me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y me cedieron su tiempo para que Mamá estudie, permitiéndome así llevar adelante este proyecto, que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento más de nuestra familia.

A ellos mi infinito cariño y gratitud.

ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA

Índice de contenidos

Índice de figuras.....	X
Índice de tablas.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I. Diseño del proyecto de Investigación	4
1. Formulación del problema.....	4
2. Objetivos	6
3. Marco teórico y/o conceptual	6
4. Diseño metodológico	8
4.1 Paradigma de investigación	8
4.2 Enfoque de investigación.....	9
4.1 Tipo de investigación.....	10
4.2 Nivel de estudio	10
4.1 Método de investigación	11
4.1 Técnica de recolección	12
4.1 Población y muestra	13
4.1 Plan de recolección y de análisis.....	13
Capítulo II Hallazgos de la investigación	14
2.1. Antecedentes de la empresa	14
2.1. Descripción de la empresa	14
8.3. Plan administrativo del laboratorio de larvas de camarón ECUAVENS.A	
18	
Misión.....	18
Visión	18
Valores institucionales	18

8.4 Resultados de la entrevista dirigida al gerente de la empresa ECUAVEN S.A	19
8.4 Exposición y estudio de resultados de la aplicación de la guía de observación aplicada a los procesos de talento humano de la compañía ECUAVEN S.A	22
Capitulo III propuesta de implementación del departamento de recursos humanos en la empresa ECUAVEN S.A.	26
3.1 Objetivo de la propuesta	26
3.1. Propósito General.....	26
3.1 Misión y Visión del Departamento de Recursos Humanos	28
• Misión.....	28
• Visión.....	28
3.1 Objetivo General del Departamento de Recursos Humanos.	28
3.1 Objetivo Específico del Departamento del Departamento de Recursos Humano.	28
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
GLOSARIO DE TERMINOS TECNICOS	64
BIBLIOGRAFÍA	65

Índice de figuras

Figura 1 Organigrama propuesto para la empresa ECUAVEN S.A.	27
Figura 2 Estructura del departamento de recursos humanos	47

Índice de tablas

Tabla 1 Miembros de la empresa ECUAVEN S.A.....	14
Tabla 2 Nivel de complacencia y desempeño de procesos.....	23
Tabla 3 Programa de mejora de estrategias de motivación	32
Tabla 4 PROYECTO 1. GESTION INFORMATIVA	33
Tabla 5 ACTIVIDAD 1: CAPACITACION EMPLEADOS.....	34
Tabla 6 Segundo Módulo: Motivación como beneficio en Productividad Laboral.	35
Tabla 7 ACTIVIDAD 2: CAPACITACION OPERARIOS.....	36
Tabla 8 Cuarto Módulo: Motivación y Satisfacción Laboral	37
Tabla 9 Quinto Módulo: Relaciones Humanas y trabajo en equipo	38
Tabla 10 PROYECTO 2. ESTRATEGIAS DE MOTIVACION.....	39
Tabla 11 Organización de actividades deportivas y recreacionales.....	40
Tabla 12 Costos	41
Tabla 13 Bonos.....	42
Tabla 14 Tarjeta de Compra	43
Tabla 15 Incentivos no financieros.....	44
Tabla 16 PROYECTO 3 CONSOLIDACION	45
Tabla 17 Perfil de cargo para el Gerente General de Recursos Humanos	48
Tabla 18 Perfil de cargo para Asistente de Recursos Humanos.....	50
Tabla 19 Tabla remunerativa para el departamento de talento humano 2023	52
Tabla 20 Recursos y mobiliario, para la operatividad del departamento de talento humano	53

INTRODUCCIÓN

La administración de los recursos humanos hace referencia al manejo, dirección y gestión del personal de una empresa para ello debemos reconocer y elogiar su desempeño, mostrar interés por su bienestar y hacer que los colaboradores se sientan comprometidos, es por ello que el trabajo de los integrantes de una organización debe ser de calidad ya que esto definirá el futuro de la empresa y el crecimiento de la misma en el mercado.

En Ecuador, la industria camaronera es uno de los sectores manufactureros más importantes y uno de los mayores ingresos por exportaciones. Según la Cámara Nacional de Acuicultura de Ecuador, desde el nacimiento de la industria en la década de 1960, la industria del camarón se ha convertido en la columna vertebral de la economía de Ecuador y actualmente proporciona aproximadamente 280.000 empleos directos e indirectos en Ecuador. (atareports, 2023).

Ecuador fue pionero en esta industria en la década de 1960 gracias a sus condiciones favorables: clima tropical con altas temperaturas y humedad, aguas de buena calidad gracias a extensos manglares que actúan como filtros naturales, y abundancia de especies nativas como el camarón blanco del Pacífico. A esto se sumó la ambición y el esfuerzo de familias y corporaciones, que pasaron de exportar unos pocos contenedores en los primeros años a superar los US\$1.000 millones en 2011 y alcanzar en 2022, según la Cámara Nacional de Acuicultura, la cifra récord de US\$6.653 millones, un 5,7% del Producto Interno Bruto (PIB) de la nación.

Según ASOLAP, la Asociación de Laboratorios Productores de Larvas de Camarón, existen alrededor de 400 laboratorios de larvas y nauplios en el país, pero alrededor de 150 están regulados. (mar, 2023)

La Península de Santa Elena posee una gran variedad de extensión de playas con características topográficas, biofísicas, climáticas y recursos hídricos específicos, los cuales han permitido que esta zona del país pueda desarrollar

actividades acuícolas centradas específicamente en la producción de larvas de nauplios y larvas de camarón.

En tal sentido, ECUAVEN S.A es una empresa acuícola ubicada en Monteverde provincia de Santa Elena, que nace por necesidad de generar la producción de larvas de camarón en la costa ecuatoriana. Inicia con un capital pequeño y cinco colaboradores, sin embargo, en corto tiempo, la empresa ha crecido de tal manera, que hoy emplea a 59 personas con miras a seguir incrementando personal en sus diferentes áreas.

Es por ello por lo que surge la necesidad de la creación de un departamento de recursos humanos que atienda los requerimientos en este sistema de gestión y ocupa el presente estudio, ya que actualmente la existencia de este departamento es de vital importancia en el mundo global y el accionar de este es determinante para el éxito de la organización.

De acuerdo con lo anterior, se planteó la propuesta para la Implementación del Departamento de Talento Humano para la empresa ECUAVEN S.A que responde a las necesidades en cuanto a los subsistemas tales como: reclutamiento, selección, inducción, capacitación, desempeño y clima laboral.

De esta forma el objetivo general de esta investigación es Determinar la influencia de la creación del departamento de recursos humanos mediante un diagnóstico interno de la empresa ECUAVEN S.A, para el desarrollo institucional. Con lo expuesto se formulan adicionalmente, los objetivos específicos que permitirán la operacionalización de la investigación, los cuales son los siguientes: Determinar la condición actual referente a la gestión organizacional con la que labora la empresa, mediante un diagnóstico sobre el manejo de la empresa para determinar la realidad actual, así como también Identificar el proceso de gestión empresarial que se lleva a cabo dentro de la empresa, por parte del responsable, para identificar la injerencia en el desarrollo organizacional; Identificar los beneficios que tendría la empresa ECUAVEN S.A con la implementación del departamento de recursos humanos dentro de su organización; Diseñar un manual de funciones para el departamento de talento humano que permita el ordenamiento y desarrollo institucional.

Con lo expuesto la investigación se orientó a generar un diagnóstico de la realidad de la empresa, donde la investigación de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo accedió a alcanzar resultados que acercan a la realidad de la organización mediante el levantamiento de información con una guía de entrevista y observación. Donde los principales resultados indican la necesidad de acoger dentro de la estructura organizacional el departamento de talento humano, que acceda a un ordenamiento que ponga en práctica un desarrollo institucional.

Capítulo I. Diseño del proyecto de Investigación

1. Formulación del problema

Actualmente la empresa ECUAVEN S.A no cuenta con departamento de recursos humanos, lo cual es de vital importancia ya que es este el encargado de administrar al personal, puesto que como lo menciona Chiavenato (2008); en esta era del conocimiento el capital humano pasa a ser más importante que el capital financiero, porque “las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización” cabe mencionar que la ausencia de la misma crea deficiencias en la gestión de recursos humanos, lo cual afecta al crecimiento de la empresa, y al seguir manejando al personal de manera empírica, se seguirán suscitando inconvenientes dentro de la organización por la falta de normas claras para un mejor desarrollo de sus actividades, afectando la productividad y desarrollo de la empresa.

Al carecer de este departamento, uno de los inconvenientes que se presenta es que la gestión que se realiza con el talento humano no es la óptima por lo cual las funciones, muchas veces se sobrecargan en una sola persona, quien es el gerente general de la empresa, lo cual genera el retraso de procesos, puesto que las actividades laborales no son bien distribuidas entre todos los trabajadores, para facilitar una fluidez en las operaciones.

Un problema más que apremia a esta empresa, es que la comunicación no es tan fluida y al momento en que sucede un problema, los empleados no saben a quién reportarlo porque no conocen los cargos superiores y tienen que esperar en este caso a uno de los dos accionistas para que solucionen los problemas, con lo cual se ha perdido recursos valiosos como tiempo y dinero.

En relación a la comunicación, esta permite conocer las áreas o temas en que el personal necesita capacitación, al carecer de este departamento no se detecta en qué momento es necesaria una capacitación, lo cual hará poco eficiente la realización del trabajo, disminuyendo la productividad del empleado y por ende el de la empresa, razón por lo que se debe considerar a las personas como seres de inteligencia, conocimiento y habilidades, siendo prioridad de la empresa mantenerlos informados y preparados para enfrentar los nuevos desafíos que se presentan

aplicando esos conocimientos adquiridos para el beneficio y progreso de la organización.

El proceso de selección de personal que se desarrolla en la actualidad en la empresa ECUAVEN S.A, es basado en criterios propios, sustentada en la necesidad institucional y es dirigido bajo la gerencia quien está encargado de las técnicas de preselección, selección, entrevista, contratación e inducción. Indicado proceso parte de la formalidad de anunciar en la página institucional la necesidad de contratación para lo cual existe una corta planificación, en el cual se valoran los aspirantes, se selecciona las mejores postulaciones, y continua el proceso de acuerdo a los tiempos indicados en la planificación, no se considera el proceso de pruebas escritas, más si se considera el proceso de inducción de 15 días donde se valora conocimientos y habilidades de acuerdo al puesto de trabajo.

En la actualidad la empresa cuenta con 59 colaboradores y se proyecta a incrementar personal; la función de recursos humanos al momento la asume el gerente general de la empresa, quien reconoce que, debido al crecimiento de su empresa, necesita a una persona con la experiencia necesaria para tomar las riendas de la administración del personal.

La empresa cuenta con 59 trabajadores, incluidos el gerente y propietario Ing. Miguel Ángel Coronel y su socio accionista el Ing. Francisco Thorrens, por lo que, al ser una cantidad pequeña de colaboradores, la función de manejar al personal, la lleva a cabo el gerente de esta, pero como en toda organización se proyecta a desarrollarse, y en este crecimiento se requiere que el manejo del personal sea mayor y especializado a este para que no se generen falencias mencionadas anteriormente.

1.1. Pregunta investigativa

¿Cuál es la importancia de la creación del departamento de recursos humanos que permita ejercer mejores prácticas de gestión en la empresa ECUAVEN S.A. de la provincia de Santa Elena?

1.1.1. Sub-preguntas investigativas

- ¿Cuál es la participación de los empleados en el desarrollo de los procesos productivos de la empresa ECUAVEN SA?

- ¿De qué manera se caracteriza el modelo administrativo para la gestión del talento humano que se tiene al interior de la empresa?
- ¿Cuenta la empresa con un proceso para seleccionar a su personal?
- En vista de su crecimiento, ¿el dueño o la persona que administra el personal tiene conocimiento del ámbito legal laboral?

2. Objetivos

2.1. General

Determinar la influencia de la creación del departamento de recursos humanos mediante un diagnóstico interno de la empresa ECUAVEN S.A, para el desarrollo institucional.

2.2. Específicos

- ✚ Determinar la condición actual referente a la gestión organizacional con la que labora la empresa, mediante un diagnóstico sobre el manejo de la empresa para determinar la realidad actual.
- ✚ Identificar el proceso de gestión empresarial que se lleva a cabo dentro de la empresa, por parte del responsable, para identificar la injerencia en el desarrollo organizacional.
- ✚ Identificar los beneficios que tendría la empresa ECUAVEN S.A con la implementación del departamento de recursos humanos dentro de su organización.
- ✚ Diseñar un manual de funciones para el departamento de talento humano que permita el ordenamiento y desarrollo institucional.

3. Marco teórico y/o conceptual

✚ Antecedentes del estudio

Las personas son consideradas parte esencial de cualquier tipo de organización, ya que sin las personas ningún proceso se puede desarrollar, por lo que su formación repercutirá directamente en los beneficios de la empresa, pues las convertirá en personas más cualificadas, mejorará la misma. , como lo mencionan Marta Romero, Jacqueline Kolcha, Liga Tapia y Patricia Chiriboga en su trabajo de investigación "Gestión del talento, uso de las TIC y su relación con el desempeño

laboral" (2021), Volumen 6, No. 7, La gestión de recursos humanos brinda a los empleados la oportunidad de cooperar con la empresa para apoyarlos y garantizar su crecimiento personal y profesional, lo que se traduce en la motivación de los empleados

Según, Marcelo Obando (2020), menciona que a lo largo de los años este departamento ha ido evolucionando, considerándolo como punto clave en el éxito de una organización, para lo cual es necesario conocer a detalle el talento humano con el que se cuenta, para poder brindar capacitaciones acordes a las necesidades existentes del personal, consiguiendo que realicen sus actividades en el área laboral con más facilidad y agilidad, aportando a la innovación y productividad a la empresa.

Justificación del estudio

La creación de este departamento permitirá el logro de metas, motivando la productividad de los empleados y creando un clima laboral adecuado en todas las áreas de trabajo, convirtiendo a la organización en un lugar donde los empleados puedan desarrollarse y crecer profesional y personalmente, y sentir sentido de pertenencia a la empresa (Jesús, 2020).

Para implementar el proyecto de la creación de un departamento de Talento Humano, se pretende proporcionar a la empresa, un instrumento de ayuda administrativa que facilite el desempeño de un alto nivel en eficiencia y competitividad al desarrollar todos sus procesos y de esta manera competir en el mercado y así cumplir con los objetivos de la empresa.

La creación de un departamento que administre el talento humano dentro de la empresa brinda una gran importancia ya que busca que los empleados estén motivados y den lo mejor de cada uno para alcanzar la máxima productividad y cifras significativas en ventas (león, s.f.)

Relevancia social

La gestión de talento humano es importante dentro de una organización, puesto que es aquí donde se vela por el bienestar de los colaboradores ya que tiene que ver con la productividad de los individuos, participación en las actividades que realiza la empresa para que tengan la oportunidad de mejorar sus condiciones de trabajo, su crecimiento profesional, trabajo en equipo, en si en toda medida que este

se sienta a gusto, para que esto pueda ser transmitido de manera positiva se a los cliente o compañeros de trabajo. Además, este también es un beneficio para los directivos, puesto que incrementa la calidad del servicio y tendría una mejora respecto a sus ingresos, asimismo brinda la posibilidad de fuentes de empleo, de igual forma contará con un modelo organizacional enfocado en el personal y que busca mejora continua.

Relevancia académica

El presente trabajo de investigación contribuye a tener una visión más amplia sobre la importancia de la gestión del talento humano dentro de una empresa, la aplicación de herramientas que contribuyan en la productividad del personal y la mejora continua de la misma, buscando avances de nuevos conocimientos que sean relevantes para la solución de problemas que favorezcan a una mejor organización empresarial. Además, al realizar este estudio proporcionará bases para futuras investigaciones, la implementación de esta y brindar referencias sobre métodos investigativos.

Relevancia personal

La investigación ayudará a obtener más y nuevos conocimientos sobre la gestión de talento humano y la importancia que esta tiene dentro de una organización, además que esto puede ser aplicado en un futuro a nivel empresarial y no solo en un área específica. De igual manera, este trabajo me permitirá obtener una especialización con amplios conocimientos administrativos, sobre todo que estén enfocados en lo que respecta gestión empresarial y así tener un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral, lo cual contribuirá a un mejor desarrollo para el país y a mí como profesional en el área.

4. Diseño metodológico

4.1 Paradigma de investigación

Toda investigación se basa en un punto paradigmático en el cual se sustente y oriente la búsqueda de información, para dar cumplimiento a los objetivos de cualquier investigación en curso. Por lo cual se define como paradigma, en términos investigativos, al conjunto de conocimientos y creencias que han prevalecido a

través del tiempo, que han sido tomadas como ciertas, de los cuales se abre el análisis e interpretación para una nueva investigación. (FREDY, 2005).

Teniendo claro la definición de paradigma, y el pleno conocimiento de que existen varios tipos de estos, el presente trabajo investigativo se basa en un paradigma de tipo interpretativo, el cual se enfoca en la cercana relación que debe existir entre sujeto y objeto para que se pueda indagar en la conducta humana y como esta se modifica a través de las normas o situaciones a las que se encuentre expuesta.

Para ampliar la definición de este paradigma, se remite al autor Miguel Martínez (Miguel Martínez, 2016), quien menciona que el paradigma de la interpretación "se incluye en el contexto de una orientación postpositivista, donde el conocimiento es un resultado o resultado interactivo, una dialéctica o diálogo entre el investigador y el objeto o sujeto que se estudia".

De este modo, en la presente investigación se pretende conocer en que afecta a la conducta del ser humano, en este caso a los trabajadores de la camaronera, la inexistencia del departamento de talento humano, así mismo, conocer las ventajas que traería al desempeño de los colaboradores en las actividades laborales, la implementación de esta área en la empresa. Para lo cual el investigador, en base a conocimientos y teorías previamente indagadas, entablará diálogo directo con los colaboradores del lugar, mediante una entrevista y al mismo tiempo a través de la observación, para contar con información primaria que ayude con la consecución de los objetivos establecidos.

4.2 Enfoque de investigación

Luis Mata (2019) menciona que "la investigación cualitativa asume una realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos. El enfoque cualitativo de investigación privilegia el análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de las realidades estudiadas".

Cabe mencionar que el enfoque cualitativo está compuesto de un conjunto de técnicas de investigación las cuales se usan para tener una visión más amplia sobre el comportamiento y percepción de los colaboradores dentro de una organización acerca de un tema de específico, como es el caso de la empresa camaronera; este

tipo de enfoque ayudara a generar ideas y/o suposiciones, definir e identificar lo que esté relacionado a la problemática; es decir se tendrá una mejor percepción sobre el tema a estudiar una vez que se haya profundizado en temas particulares y a su vez en conjunto de la experiencia de los colaboradores.

Tal cual lo mencionan Koh y Owen (2022), “la investigación cualitativa se enfoca en cómo ocurren las situaciones o hechos, de modo que se ocupa de las actitudes, las creencias o las formas en las que las personas dan sentido e interpretan las experiencias que atraviesan y el mundo que las rodea. En consecuencia, se enfatiza el razonamiento inductivo”

4.1 Tipo de investigación

Se conoce la investigación aplicada, en el ámbito científico, a aquellos procesos que buscan convertir el conocimiento puro, es decir, teorías, en un conocimiento práctico y útil para la sociedad. (COMUNICACION INSTITUCIONAL, 2020)

Este tipo de investigación permitirá resolver la problemática dentro de la camaronera y a su vez ayudará a encontrar respuesta a la misma; es decir que busca resolver de manera práctica el problema. Su realización se sustenta de conocimientos necesarios de la investigación básica, teniendo un enfoque claro y preciso para luego ser estudiado y analizado, lo cual ayudará a encontrar soluciones que luego serán puesta en práctica para mejora de la empresa u organización; es decir que esta va desde la forma en se está gestionando la empresa y de qué manera está afectando el no contar con un área de talento humano, de tal manera que se entienda los beneficios que tendrá dicha empresa al implementar un área de talento humano dentro de su organización.

4.2 Nivel de estudio

El nivel de estudio aplicado en la presente investigación es de tipo descriptivo puesto que va desde la fuente de información primaria, además se constituye en una investigación que aporta un proyecto factible, así como una propuesta que puede llevarse a la realidad. por lo tanto, se trabaja con datos obtenidos mediante las entrevistas y guía de observación que nos llevó a tener una interpretación más clara de la investigación.

En donde Carlos Sabino define a la investigación descriptiva en su obra El proceso de investigación como “el tipo de investigación que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes” (Guevara, Verdesoto, & castro, 2020).

4.1 Método de investigación

El método que parte del proceso investigativo es cualitativo que orienta a buscar las importantes causas de los fenómenos identificados dentro de la problemática investigativa, la cual se abordara a profundidad, para obtener las interpretaciones que son parte del objeto de estudio.

La orientación cualitativa que se formula accede al investigador obtener un mejor entendimiento de los procesos complicados que se vinculan a la gestión del talento humano y que plenamente se requieren interacciones sociales entre los colaboradores de la empresa, con ello se recolecta datos de experiencias vividas, alteraciones o comportamientos y los significados que el objeto de estudio proporciona.

Para obtener la información necesaria se procede a fijar la fuente a la que se le extraerá los datos para posteriormente analizarlos. En este caso se comenzará por entrevistar al gerente del laboratorio, con la finalidad de conocer la manera en la que este maneja a su talento humano, es decir como divide las actividades a realizar, la manera en la que asigna los cargos para cada colaborador, el tipo de comunicación que mantiene con estos, de igual forma, tener conocimiento del nivel de importancia que le da a las necesidades de los trabajadores y como las atiende.

El gerente será el participante que tendrá la oportunidad de compartir abiertamente algún comentario, opinión, conocimiento o punto de vista sobre el tema a tratar, aquí se tomará nota sobre lo que el exponga, de tal manera que la información recabada será de gran ayuda en los resultados de la investigación, el objetivo de esta es identificar y comprender las percepciones que tiene sobre los colaboradores sobre el tipo de gestión que maneja en la organización.

Seguido de esto, se continuará con la técnica de observación, donde se visualizará todo lo que ocurre dentro de la empresa, la manera en que el responsable del área de talento humano y los trabajadores realizan sus labores, el tiempo que les toma cumplir con las actividades encomendadas, la eficiencia del trabajo final, la motivación con la que cuentan, así como también se podrá evidenciar el trato y manejo del gerente hacia sus empleados. Todo lo que se presencié será registrado en una ficha de observación.

Una vez recolectada la información necesaria se procede a analizarla en base a los fundamentos teóricos previamente revisados, se compara las acciones a las que se quiere llegar con las acciones que se están dando actualmente, con los resultados que se obtengan se buscará mejorar las condiciones de los trabajadores que a la vez favorecerá los intereses de la empresa.

4.1 Técnica de recolección

Entrevista

Esta técnica tiene por objeto obtener información amplia, profunda y de carácter sustancial; es decir que esta ayudara en la recolección de información y datos relevantes mediante un conversatorio orientado en el tema de estudio para la construcción del proyecto.

De igual manera la entrevista va dirigida a la máxima autoridad de la empresa que en este caso sería el gerente, que es quien tiene el mando en la organización y encargado de gestionar el manejo de la empresa, ya que es el que tendrá mayor capacidad para responder preguntas en relación a la gestión del talento humano.

Guía de observación

Esta técnica de recolección va a permitir investigar el entorno de la empresa de manera directa, con la finalidad de conocer cómo se maneja la gestión del talento humano dentro de la organización. De tal manera que este documento permitirá procesar las acciones del fenómeno a estudiar por medio de la observación; es decir que tendrá como propósito el observar dentro de la empresa las circunstancias en que laboran los colaboradores, y como se desarrollan los procesos desde un marco

normativo lo que conducirán a recolectar información relevante para el proyecto de estudio.

4.1 Población y muestra

La población del presente trabajo está conformada por todos los trabajadores que integran la empresa camaronera, la cual conforma 59 colaboradores dentro de sus instalaciones, considerándolo una población finita. De manera que el tipo de muestreo aplicado para tal efecto es el no probabilístico por conveniencia, es decir que se va a seleccionar a individuos en base a la disponibilidad; sin embargo, siendo el principal el gerente para la obtención de información la cual será primordial en la investigación.

4.1 Plan de recolección y de análisis

La presente investigación se basa en tres métodos que guardan relación entre sí, necesarios para el desarrollo del proyecto, los cuales son etnográfico, fenomenológico y hermenéutico. Estos métodos se enfocan en encontrar el problema del fenómeno indagando y manteniendo comunicación directa con la parte estudiada, es decir el investigador se centra en recolectar información mediante la observación y dialogo con las personas implicadas, para luego proceder a la interpretación y análisis de los datos recolectados, de esta manera se comprende el problema y se busca la solución.

Para Doris Fuster (2019), en el enfoque fenomenológico “lo primordial es comprender que el fenómeno es parte de un todo significativo y no hay posibilidad de analizarlo sin el abordaje holístico en relación con la experiencia de la que forma parte”. Con esto hace referencia a que para tener el conocimiento exacto de cómo funciona la parte estudiada se debe entrar en su contexto para comprender el problema investigado.

Es así, que, para el desarrollo de la investigación en curso, el investigador acudirá hacia el entorno en donde se desenvuelve las actividades de la parte estudiada, para obtener información directamente acerca de la variable que se pretende analizar y brindar solución, solo así se tendrá la certeza de que los datos son certeros y por lo tanto los resultados serán relevantes.

Capítulo II Hallazgos de la investigación

2.1. Antecedentes de la empresa

El laboratorio de larvas de camarón ECUAVEN S.A es una empresa ecuatoriana que inicia sus operaciones en la comuna de Monteverde, península de Santa Elena el 6 de junio del 2021, su actividad principal es la producción y comercialización de larvas de camarón, sus piscinas cuentan con la infraestructura completa para que las post larvas se desarrollen en un ambiente de óptimas condiciones.

2.1. Descripción de la empresa

La empresa ECUAVEN S.A produce y comercializa larvas de camarón en sus diferentes etapas, cumple con los requisitos y necesidades de sus clientes para ofertar sus productos, está ubicada en Monteverde provincia de Santa Elena, la misma que cuenta con dos accionistas el ingeniero Miguel Ángel Coronel y el ingeniero Francisco Thorrens, los mismos que son los jefes principales de la empresa, la población general de la empresa es de 59 personas incluido el gerente.

Tabla 1 Miembros de la empresa ECUAVEN S.A.

Unidad de trabajo / Puesto de trabajo	Cantidad de personas
Gerente	1
Departamento administrativo financiero	3
Colaboradores área de producción	55
Total, de miembros de la empresa	59

Fuente: Elaboración propia

En la actualidad, la empresa tiene cincuenta y cinco colaboradores de los cuales 25 forman parte del módulo 1 y 25 colaboradores corresponden al módulo 2, estos módulos son un conjunto de tanques destinados para la producción de larvas en un ciclo determinado, los cuales están integrados respectivamente en el área de producción por 12 operarios ,1 asistentes ,1 técnico y 1 supervisor de producción. El departamento de algas está conformado por 1 biólogo y 1 asistente. En el área de microbiología se encuentra un biólogo y 1 asistente, el personal de equipo de

cosecha cuenta con 5 operarios, 2 chofer, 1 en el área mantenimiento 2, cocinero 2. De la misma manera se encuentran distribuidos en el módulo 2 constituyendo así la estructura organizacional de la empresa dentro del proceso de producción.

2.1. Situación actual

Actualmente el laboratorio cuenta con 40 tanques de producción divididos en 20 tanques por cada módulo, se siembra 2,5 millones facturado por tanque.

Es decir 50´000.000 millones de nauplios en cada siembra, 1 reservorio de agua salada con capacidad de 200 toneladas, y reservorio de agua potable con capacidad de 100 toneladas posee capacidad instalada para producir 100´000.000 millones de nauplios en cada corrida realizada cada mes durante todo el año.

Para la producción de larvas se establecen diferentes técnicas o procedimientos que permitan obtener productos de buena calidad entre estos esta la desinfección de los instrumentos, tanques, tuberías, entre otros implementos, para eliminar cualquier agente patógeno y controlar todos los puntos críticos que puedan llevar a una determinada contaminación; ya sea al principio, mitad o final de la producción.

2.2. Logística interior

La empresa ECUAVEN S.A es abastecida por los nauplios de maduración de la empresa TEXCUMAR esta empresa se dedica a la producción de nauplios y larvas de camarón lo que permite brindarles a sus clientes la seguridad de un excelente producto.

Dentro del proceso de logístico interno se halla la actividad de sembrado de larvas, para lo cual se necesita los siguientes recursos y procedimientos:

1. Agua salada, la cual debe ser previamente tratada por los operarios con diferentes nutrientes, la misma que debe cumplir con parámetros establecidos por el biólogo de planta, y de los cual debe considerar la temperatura, densidad y volumen de agua.
2. Así mismo debe considerar un sistema de aireación, el cual está compuesto por blowers que son dispositivos que envían aire a presión a través del tubo de pvc

que va directamente a los tanques con una presión graduada que sirve para mover la masa de agua.

3. Artemia, es aquel componente que se emplea dentro del cultivo de post larvas, el cual es el alimento principal, el mismo que debe contar con un alto nivel de proteínas ofreciéndole así un óptimo desarrollo.
4. Se deben promover así mismos exámenes constantes de agua los cuales se realizan para determinar los niveles de minerales que contiene el agua de mar.
5. Se utilizan además bacterias y probiótico que ayuda a la larva a sintetizar alimentos y eliminar vibrio u otras bacterias presentes en el proceso.
6. Se emplea también un sistema de calentamiento, compuesto por calefón y quemador, lo cual permite enviar agua caliente dentro del serpentín.
7. Se utilizan medidores de niveles de temperaturas, pH, salinidad y oxígeno.
8. Se promueve el abastecimiento de nauplios.

Dentro del proceso de desinfección se deben limpiar constantemente los tanques, quitando los residuos de alimentos y larvas, así mismo se recomienda dejar al aire libre las piscinas por lo menos 5 días después de la desinfección, para la siguiente siembra, además, se debe esterilizar las tuberías de agua y de aire con cloro, y agua dulce, para finalmente utilizar los tanques de cultivo con solución baja de cloro, diluido con agua y vitamina C para eliminar los residuos de cloro y evitar que se active en cloramina.

El llenado de tanques se da con agua salada hasta un volumen que corresponde al 1/3 del volumen final del tanque. Luego se agrega 100 a 200 litros de microalgas, la temperatura de los tanques debe estar máximo 33°C y cubrir los tanques con un plástico transparente para poder crear efecto de invernadero.

8.1. Operaciones.

El proceso de sembrado se realiza con nauplios de maduración con una cantidad de 100 nauplios por litro de agua. La temperatura del agua debe ser de 32°C, para aclimatarlos y debe estar controlada cada 3 horas.

El oxígeno y pH se chequean dos veces por día, para todos sus estadios larvarios.

Uno de los factores más importantes es la alimentación, los tipos de alimentos y su calidad. En los cultivos de larvas, la calidad del alimento es crucial para el desarrollo y la supervivencia del organismo en el cultivo. (Martínez y Leyva, 2014)

Es importante identificar que se alimentan tan pronto los nauplios muden a Zoea 1, siendo este el primer estadio larvario, con los productos respectivos como epicin 3w bacteria que ayuda a la larva a contrarrestar patógenos, spirulina alga que ayuda a la larva para asimilar mejor la dieta líquida y sólida, algas que sirve como alimento y regular del medio y bacterias. Para la siguiente etapa Mysis 1 se alimenta con Artemia marina y con los productos anteriormente indicados más vitaminas c y b, este proceso dura 19 días para llegar al estado de Postlarva 12, etapa en la que las larvas pueden ser comercializadas a las granjas camaroneras.

La cosecha de larvas se da una vez que se han contactado con los clientes para conocer la cantidad de larvas que desean mediante el conteo pelegramo , para esto se realiza un chequeo previo junto con la persona encargada de la granja camaronera, y así verificar que el producto se encuentra en óptimas condiciones, mediante un método llamado “prueba de stress”, que consiste en someter en agua dulce por 15 minutos y luego 15 minutos más en agua salada a la larva, para medir el nivel de resistencia de las mismas, ya que si se mueren todas existe pésima calidad de estas, pero si el porcentaje de sobrevivencia es del 80 al 90% se puede certificar que la larva es de muy buena calidad y cumple con los parámetros necesarios para su comercialización.

Para realizar este trabajo se necesita a personas con conocimientos en la pesca de larva para que se ubiquen dentro de los tanques y así realizar la captura de las mismas con los llamados trasmallos, que son elaborados con mallas especiales para la correcta recolección de las larvas que se van a poner a prueba.

8.2. Logística exterior.

El proceso de despacho se debe contar con todos los implementos necesarios tales como: baldes, fundas, tanques de oxígeno y su respectivo

chequeador quien es el encargado de alimentar y monitorear la larva en el transcurso del viaje, existen dos formas para realizar la respectiva entrega de larvas.

1. Cajas de cartones. - Se realiza el despacho utilizando cajas y fundas plásticas especiales para la transportación de larvas.

Para esto se colocan de 15 a 20 gramos de larvas en cada funda, con 15 litros de agua salada y 1 gramo carbón activado y oxígeno, a temperatura ambiente.

Se colocan las fundas dentro de cajas de cartón de 30x40cm.

2. Tinajas. - La entrega de larvas se las hace por medio de tanques de 1 tonelada, llenos de agua salada.

Para verificar la cantidad de larvas que van a colocarse en cada tanque, se saca una muestra para de acuerdo a eso tomar como referencia el peso. El transporte en el cual se trasladarán las larvas debe contar con tanques de oxígeno con manómetro para medir la presión, y sus respectivas instalaciones en los recipientes, para así preservar el cuidado y vida del producto.

8.3. Plan administrativo del laboratorio de larvas de camarón ECUAVENSA

Misión



Somos una empresa dedicada a la siembra de larvas de camarón cuya finalidad es satisfacer las necesidades de nuestros clientes ofreciendo un producto de alta calidad (ECUAVENSA, 2020, p.11).

Visión

Convertirnos en una empresa líder en la comercialización de larvas de camarón a nivel nacional y cumplir con altos estándares de producción que satisfagan las necesidades de los consumidores (ECUAVENSA, 2020, p.11).

Valores institucionales

Según se referencia de acuerdo a la filosofía institucional como menciona ECUAVENSA (2020).

-  Honestidad. - Estaremos a la altura de las expectativas de nuestros clientes.
-  Responsabilidad. - Cubriremos las necesidades y exigencias de nuestros clientes, según los compromisos adquiridos.

- ✚ Responsabilidad social. - Buscaremos mecanismos de no afectación del medio ambiente en el desarrollo de nuestros procesos.

Políticas de calidad

Según se referencia de acuerdo a la filosofía institucional como menciona ECUAVENSA (2020).

- ✚ Compra de Materia Prima: La compra de la materia prima se debe realizar a nuestros proveedores seleccionados, para mantener la calidad de nuestra materia prima.
- ✚ Alimentación de la larva de camarón: Se debe cuidar la alimentación de la larva, que sea balanceada para que el producto no se muera.
- ✚ Control de factores ambientales: Control del nivel de agua y medio ambiente para mantener la larva en el mejor hábitat posible.
- ✚ Constante monitoreo de la larva de camarón, crecimiento, desarrollo, fases, etc.

8.4 Resultados de la entrevista dirigida al gerente de la empresa ECUAVEN S.A

Con referencia al objetivo específico No. 001 se puede Determinar la condición actual referente a la gestión organizacional con la que labora la empresa, mediante un diagnóstico sobre el manejo de la empresa para determinar la realidad actual, ello bajo las siguientes interrogantes formuladas al responsable de la empresa.

- ✓ ¿Piensa que el capital humano es vital para su empresa?

“El capital humano, con la que cuenta la empresa es estimado como el motor de los procesos de gestión, las actividades que se desarrollan en buscar de los objetivos comerciales e institucionales dependen mucho del capital humano de trabajo, la motivación, habilidades y desempeño es de vital importancia para que las actividades empresariales se desarrollen con normalidad.”

- ✓ ¿Se realizan las actividades de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y retención, compensación y control de personal en su empresa?

“Somos una empresa estructurada formalmente, que cuenta como principal debilidad, el promover un equilibrio organizacional de los procesos, somos

dependientes de los procedimientos estratégicos de dirección y gestión que lo realiza la gerencia conjuntamente con aprobación de un directorio, es por ello que existen diversas operaciones que están sueltas debido a la estructura organizacional que no muestra una planificación estratégica que consienta el ordenamiento de actividades macro que accedan a la operacionalización mostrando un equilibrio entre cada proceso, es por ello que la principal debilidad radica en el departamento de talento humano, donde no existe claridad en el reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y retención, compensación y control de personal en su empresa, ya que no cuenta con el funcionario que promueva acciones afirmativas en busca de la retención y satisfacción del capital humano de trabajo."

- ✓ ¿Las funciones de administración de los recursos humanos son desempeñadas por personal no especializado?

"Los procedimientos efectuados desde la gerencia, departamento que cumple con el rol de gestor del capital humano, cuenta con conocimientos suficientes para promover las diligencias, pero las múltiples actividades chocan con las acciones de planificación y gestión administrativa de la empresa, es por ello que diría que no es falta de capacidad sino más bien falta del departamento como tal con especialistas dentro del campo del conocimiento de la gestión del talento humano que promuevan un ordenamiento de los procedimientos, con el propósito que mantenga un canal de comunicación efectiva entro lo que quiere la empresa y el sentir del capital humano, con funciones procedimientos y actividades, que oriente al cumplimiento de los objetivos institucionales."

- ✓ ¿Cree usted que se requiere personal especializado y de apoyo para efectuar las labores de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, compensación, retención y control del personal?

"Es evidente que el área del talento es un engranaje más dentro de la estructura organizacional de la empresa que busca un desarrollo organizacional, el tener personal calificado y especializado dentro de los procesos de direccionamiento estratégico siempre va ser importante, más aún cuando se va encargar de aquellas acciones para el proceso de reclutamiento de nuevo personal para la empresa con ello se estima los filtros mejoren en busca de mano de obra calificada en diferentes

áreas de trabajo, así poder simplificar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, compensación, retención y control del personal.”

Con las siguientes interrogantes se pudo Identificar el proceso de gestión empresarial que se lleva a cabo dentro de la empresa, por parte del responsable, para identificar la injerencia en el desarrollo organizacional.

- ✓ ¿Piensa usted que es necesaria la creación de un Departamento de Recursos Humanos?

“De acuerdo al desarrollo y crecimiento que ha venido teniendo la empresa hoy en día se cree que es una necesidad imperiosa, con ello se formaliza la estructura organizacional, se transparenta los procesos de reclutamiento, retención y control de personal, se suma un proceso que permitirá generar una mayor dinámica y funcionalidad que permita llegar a los objetivos institucionales.”

- ✓ ¿Reconoce usted que atender los requerimientos del personal a través de un Departamento de Recursos Humanos sea una buena inversión?

“Contar con procesos, áreas de trabajo, y funcionarios calificados permitirá generar un equilibrio organizacional que compensa la inversión a realizar, creo la saturación del personal, y el proceso pleno de dirección, gestión de la empresa conjuntamente con la del capital humano, reconoce la inversión y es un departamento que desde organigrama funcional de la empresa es necesario implementar con plenos poderes de promover, acciones afirmativas y correctivas en busca de generar un impulso y canales de comunicación y más importante aún efectuar las labores de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, compensación, retención y control del personal.”

- ✓ ¿Actualmente su empresa presenta problemas con el personal por alguna razón?

“Siempre existen y existirán problemas de orden organizacional, lo importante es que se mantiene acciones de liderazgo marcados desde los distintos equipos de trabajo que asumen un rol de control del capital humano, cosa que no debe ser así cada proceso debe encargarse como tal de sus acciones o área de competencia, es por ello que se ve necesario la contratación y más que todo desde el organigrama

funcional generar un direccionamiento estratégico para que el área de talento humano asuma un control íntegro del capital humano de trabajo, donde las importantes problemáticas radican en el control de asistencias y justificaciones de los empleados a sus labores, conjuntamente con los extensos procesos de inserción y de control más beneficios que se debe transparentar desde los entes de control como los son IESS, Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales entre otros.”

8.4 Exposición y estudio de resultados de la aplicación de la guía de observación aplicada a los procesos de talento humano de la compañía ECUAVEN S.A

A partir de los siguientes ítems se puede determinar la influencia de la creación del departamento de recursos humanos mediante un diagnóstico interno de los procesos que se manejan en la empresa ECUAVEN S.A, para el desarrollo institucional.

La investigación de orden descriptivo, realizado poniendo en práctica una guía de observación (anexo 2), el cual conserva como importantes módulos, estructura organizativa y funcional de la compañía, procesos de la empresa, documentación fuente, relaciones interpersonales, capacidad y desarrollo, seguridad y manejo de procesos, lo cual describe como importante objetivo corroborar y representar la estructura y componentes de la compañía, así como también las labores, conocimientos y operaciones de gestión administrativa del capital humano de la empresa ECUAVEN S.A; detallada observación se lo desarrollo el día 22 de junio del 2023 a las 14:00, en la provincia de Santa Elena, Parroquia Monteverde, asistiendo a las instalaciones, ubicadas en la ruta del sol. Se implemento una escala Likert, en el cual se refiere el nivel de desempeño entre empresa y proceso que se relata desde el nivel 4 cumple satisfactoriamente hasta 0 que no existe, tal y como se detalla en la tabla a continuación.

Tabla 2 Nivel de complacencia y desempeño de procesos

<i>Muy satisfactoria mente</i>	<i>Se cumple satisfactoriamente</i>	<i>Se cumple insatisfactoriamente</i>	<i>No cumple se</i>	<i>No existe</i>
4	3	2	1	0

- ✚ **Ítem 1.-** Se estimó como está conformada la estructura organizativa funcional, que mediante la plena apreciación presentó una estimación de dos, la cual mantiene como referencia a que se cumple insatisfactoriamente, calificación motiva debido a que existe desaciertos al instante de llevar un debido registro, de las actividades del control del personal de la empresa, las cuales son entregadas de forma verbal sin ningún documento que respalde o valide la actividad desempeñada o asignada dentro de las distintas áreas que conforman la operativa y logística de la empresa, se tornó confuso observar y a su vez poder demostrar los procesos institucionales que asignen a cada área de trabajo, los mismos que deben estar asignados a un responsable, a su vez, no se comprobó archivos que demuestren los procesos y funciones de cada empleado, se pudo estimar una organización jerárquica muy dependiente de las prácticas del gerente, el mismo que cumple operaciones de gestión del talento humano de la empresa.
- ✚ **Ítem 2.-** Se generó un proceso de valoración, de los metodologías de trabajo que la empresa mantiene precisamente en el área de Talento Humano, proceso donde se constató la ausencia de procedimientos claros versados, que formen involucramiento permanente de todos los colaboradores de la empresa, se insiste en que los procedimientos son de orden piramidal por parte de la organización, es decir muy jerárquica, los cuales dependen de las principales disposiciones que asuma la alta gerencia, con descrita premisa se confiere una valoración de dos, la cual describe que se cumple insatisfactoriamente, ya que no cuenta con una asignación de ocupaciones claras para el personal de la empresa, que desplieguen indicadores de gestión y control, permitiendo calcular el nivel de desempeño y complacencia de los empleados.
- ✚ **Ítem 3.-** Se promovió un proceso de observación de los documentos fuentes, el mismo que mantuvo una valoración de dos, el mismo que refiere a que se cumple insatisfactoriamente, ya que no se evidencia la aplicación de un

acorde manual normativo institucional el cual suministre un registro de las movimientos, ocupaciones y métodos de trabajo de cada área de labores de la empresa en el ciclo de producción, y control del personal de la empresa, las insuficientes vigilancias que se conservan son el registro de ingreso y salida de los empleados y los roles de pago de los mismos, más bien no existe un equilibrio organizacional formulado desde un enfoque normativo institucional.

- ✚ **Ítem 4.-** uno de los importantes puntos de estudio el cual mantuvo una valoración de tres, el cual indica que se cumple satisfactoriamente, es el de relaciones interpersonales, bajo el importante diagnóstico de ser una empresa mediana con un buen ambiente laboral y complacientes relaciones entre los grupos de trabajo, y que a su vez las relaciones interdepartamentales, son un objeto de estudio ya que se debe trabajar con procesos distintos y se debe orientar acordes canales de comunicación que consientan consolidar equipos multidisciplinarios que generen aislamiento a posibles roces entre equipos de trabajo.
- ✚ **Ítem 5.-** El siguiente literal habla sobre la capacidad y desarrollo, ítem que reflejo una valoración de uno, describiendo que no se cumple en su totalidad con reglamentos o normativas de control de operaciones y actividades sobre el manejo del personal de la empresa evidenciando notables dificultades en referencia a la capacidad de encargo, dirección y vigilancia del responsable del área de talento humano, a su vez se evidencia que exhiben desatinos graves en los procesos de organización e impulso organizacional, no se observan métodos claros y utilizables, menos aún instrumentales que certifiquen su funcionalidad y control de la empresa en referencia al capital humano.
- ✚ **Ítem 6.-** Mediante la guía de observación se pudo promover la valoración el proceso de seguridad y manejo de procesos, el cual se identificó con una valoración de dos, el mismo que expresa que se cumple insatisfactoriamente identificando la deficiente gestión de la empresa, en reformar los métodos de trabajo orientados al crecimiento institucional, se identifica un enfoque muy jerárquico, en el cual las disposiciones se toman de modo piramidal, lo que

crea un cuello de botella y a su vez un nulo involucramiento del personal registrando desacuerdo entre el capital humano

Capitulo III propuesta de implementación del departamento de recursos humanos en la empresa ECUAVEN S.A.

3.1 Objetivo de la propuesta

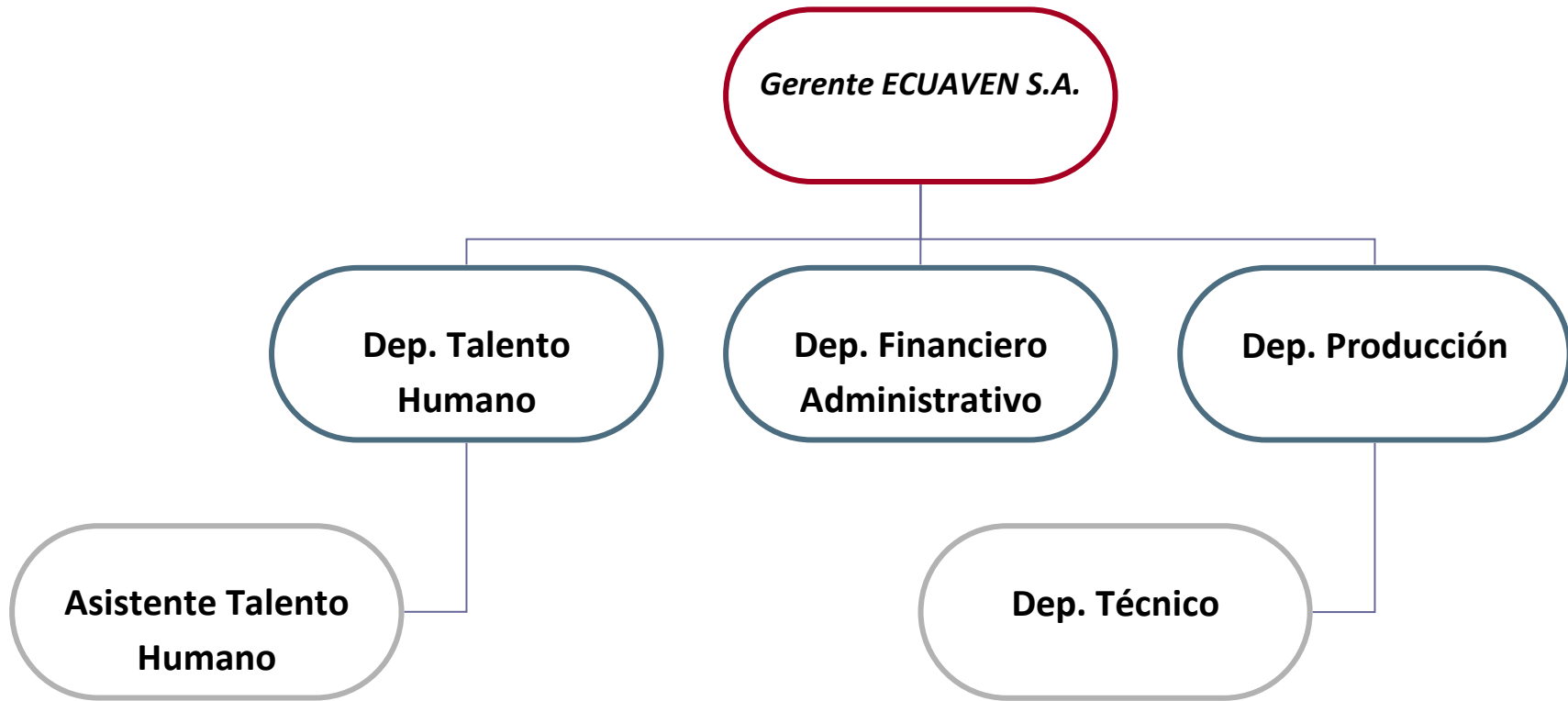
Promover una organización funcional y operativa que dirija las actividades de cada uno de los funcionarios y empleados de la empresa ECUAVEN S.A.

3.1. Propósito General

Alinear las actividades de la empresa por medio del departamento de talento humano bajo una figura normativa que permita el desarrollo institucional

A partir de la formulación de la propuesta se puede identificar los beneficios que tendría la empresa ECUAVEN S.A con la implementación del departamento de recursos humanos dentro de su organización

Figura 1 Organigrama propuesto para la empresa ECUAVEN S.A.



Fuente: Elaboración propia

3.1 Misión y Visión del Departamento de Recursos Humanos

✚ Misión

“La misión del departamento de Recursos Humanos es promover la gestión del talento humano en aras de seleccionar, retener y motivar el mejor equipo de profesionales para que presten sus servicios a ECUAVEN S.A. cumpliendo con toda la norma legal vigente en el Ecuador”.

✚ Visión

“La visión del Departamento de Recursos Humanos es convertirse en un impulsor de la productividad y la calidad, generando un impacto positivo en los estados financieros de la empresa ECUAVEN, S.A. minimizando la rotación del personal y generando un clima organizacional ideal”

3.1 Objetivo General del Departamento de Recursos Humanos.

“Contribuir al éxito de ECUAVEN S.A. a fin de proveer, mantener, desarrollar, capacitar y motivar al capital humano de la empresa, seleccionando el mejor equipo de profesionales altamente calificados y aplicando programas eficientes de administración de personal, cumpliendo la normativa legal y los procedimientos adecuados conforme al área específica”.

3.1 Objetivo Específico del Departamento del Departamento de Recursos Humano.

- Realizar planes de motivación para el personal.
- Desarrollar un plan de capacitación anual.
- Colaborar con la creación de políticas y procedimientos de la compañía.
- Mantener una estructura adecuada acorde al crecimiento de la empresa.
- Crear el manual de funciones de todos los cargos que tiene la empresa.

- Administrar la comunicación organizacional.

Con la estructura organizacional formada, estableciendo una filosofía organizacional importante se puede consolidar el cuarto objetivo que permite diseñar un manual de funciones para el departamento de talento humano que permita el ordenamiento y desarrollo institucional.

3.1. Directrices estratégicas de reclutamiento, selección y contratación.

Hasta el presente estudio las prácticas de selección y reclutamiento en el laboratorio ECUAVEN S.A no se han realizado de manera profesional por lo que se realizan contrataciones de manera empírica , sin ningún proceso definido afectando así la escala de compromiso laboral , por lo tanto con el propósito de mejorar estos procesos y con ello potenciar el desarrollo y motivación laboral , se establecerán directrices ,estrategias o políticas que son guías o normas que se realizarán en el laboratorio ECUAVEN S.A con la finalidad de generar y desarrollar una gestión más eficiente siendo responsables de formularlas específicamente el área de recursos humanos .

Estas políticas se establecen con la finalidad de reclutar y seleccionar el personal de una forma justa , formal y con requisitos exigidos por las leyes y sobre todo colaboradores con los requisitos y características que se adecuen al puesto o cargo , estas deben ser revisadas y de ser necesario actualizarlas al menos cada año por la administración de la empresa como el debido proceso a seguir para realizar los constantes cambios que devengan de la institucionalidad del país y los intereses del laboratorio.

3.2. Principios de selección y reclutamiento

- a. Las vacantes cuya cobertura externa se considere necesaria y que no pueden ser cubiertas por los efectivos del personal existente serán

objetos de anuncio de concurso de empleo público, sin perjuicio de su cobertura temporal.

- b. El reclutamiento de postulantes para la selección se llevará a cabo mediante la convocatoria a concurso interno o externo o mixto.
- c. Todos los postulantes serán sometidos necesaria y obligatoriamente al proceso de selección técnica por la Comisión de Selección de Personal Permanente que se desempeña en el área administrativa, específicamente en el departamento de talento humano de la camaronera ECUAVEN S.A.
- d. Será política de la empresa colocar personal competente en todos sus niveles jerárquicos de la organización.
- e. El perfil ocupacional del puesto vacante constituye la base técnica sobre la cual se desarrollará la selección de acuerdo con lo establecido en estos preceptos de las directrices de la administración que determinan las funciones del puesto, sus requisitos, experiencia y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función.
- f. El proceso selectivo comprenderá el análisis de las calificaciones de los postulantes, la aplicación de pruebas prácticas y entrevistas técnicas, y la verificación de sus condiciones aptitudinales, de personalidad, psicológicas y salud.
- g. Con el propósito de fomentar la participación y no discriminación, el proceso de selección finalizará con una entrevista a cargo del jefe del departamento de talento humano, y del personal administrativo exclusivamente el gerente. Esta comisión tendrá la facultad de decidir mediante votación y argumentación cuál postulante ocupará la vacante.

- h. El reclutamiento y selección de recursos humanos, se efectuará en un marco de estricta ética.
- i. Las plazas o puestos se adjudicarán en estricto cumplimiento al orden de méritos de los postulantes.

3.3. Capacitación

La educación es fundamental para realizar actividades de nivel laboral que contribuyan a aumentar la productividad de los trabajadores.

La capacitación no es una obligación, pero es en parte responsabilidad de la empresa, porque sin formación interna, los resultados no estarán a la altura de las expectativas. Capacitar a los empleados desde una perspectiva motivacional puede atraer el crecimiento laboral, lo que resulta en mayores niveles de aprendizaje para desarrollar de manera efectiva competencias, habilidades y capacidades en beneficio de la empresa. Constituye una herramienta fundamental para fomentar el desarrollo personal y profesional de los individuos en la organización, puesto que mientras existan reuniones, talleres, charlas, conferencias entre otras para formar e instruir a los colaboradores se logrará un mayor desempeño en su área de trabajo (Parra & Rodríguez-, 2016).

Con la finalidad de mejorar varios aspectos de los indicadores de incentivos pueden ser ajustados para mejorar la productividad de la organización, ambiente de trabajo, etc., por lo que se propone la implementación de programas de incentivos

Tabla 3 Programa de mejora de estrategias de motivación

Programa de mejora de estrategias de motivación			
PROGRAMA	PROYECTOS	ACTIVIDADES- ESTRATEGIAS	RESPONSABLE
Programa de mejora de estrategias que contribuyan al desarrollo de la productividad del laboratorio de larvas de camarón ECUAVEN S.A	PROYECTO 1	ACTIVIDAD 1	GERENCIA
	Gestión Informativa	Capacitación empleados	
		ACTIVIDAD 2	
		Capacitación Operarios	
	PROYECTO 2	ESTRATEGIA 1	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
	Estrategias Motivacionales	Actividades en equipo	
		ESTRATEGIA 2	
		Incentivos financieros	
		ESTRATEGIA 3	
		Incentivo no financiero	
PROYECTO 3	ACTIVIDAD 1	DEPARTAMENTO DE PRODUCCION	
Consolidación	Evaluación de aprendizaje		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 PROYECTO 1. GESTION INFORMATIVA

PROYECTO 1. GESTION INFORMATIVA							
PROYECTO	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSO	RESPONSABLE	TIEMPO	HORARIO	COSTO
Gestión Informativa	Promover a los miembros del laboratorio de larvas ECUAVEN S.A la importancia de estrategias de motivación y el efecto consecuente en la productividad	Informar sobre las estrategias de motivación a los trabajadores de la empresa.	HUMANO Supervisor del departamento de producción. Empleados	INVESTIGADOR Jefe de recursos humanos	4 días	8:00 am 9:00 am	200,00\$
		-reuniones -entrevistas	MATERIALES Proyector, lapto, refrigerio				
Gestión Informativa	en la productividad	Tiempo de socialización a los operarios . Equipo de trabajo	HUMANO Supervisor del dpto. Producción MATERIALES Proyector impresora, útiles de escritorio	INVESTIGADOR Jefe de recursos humanos	6 días	8:00 am 9:00 am	200,00\$

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5 ACTIVIDAD 1: CAPACITACION EMPLEADOS

Primer Módulo: Aprendizaje Motivacional en Empleados y Trabajadores

NOMBRE DEL MODULO	“Aprendizaje Motivacional en empleados y Trabajadores”	
OBJETIVO	Reconocer los aspectos internos y externos importantes que se practican en la actualidad acerca de la motivación en los trabajadores para el mejoramiento de sus tareas.	
DURACION	4 horas: presenciales y trabajo propio	
CONTENIDO	1 aprendizaje Motivacional. 2 la motivación y su definición. 3 importancia de la motivación. 4 desafíos externos.	
RESPONSABLE: Gerente	Participantes: Jefes de la empresa.	Facilitador: Profesionales de la universidad católica Santiago de Guayaquil
RECURSO A UTILIZAR	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Laptop • Programas • Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Folders • Esferos, lápiz

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 Segundo Módulo: Motivación como beneficio en Productividad Laboral.

NOMBRE DEL MÓDULO	"Motivación como beneficio en productividad laboral"	
OBJETIVO	Fortalecer los conocimientos de motivación con el fin de mejorar la productividad laboral de los operarios de la empresa.	
DURACION	4 horas: presenciales y trabajo propio	
CONTENIDO	<p>1 Productividad laboral.</p> <p>2 Importancia de la Motivación en trabajadores operarios.</p> <p>3 Necesidades de Estrategias de Motivación.</p>	
RESPONSABLE : directorio	Participantes: Jefes de la empresa.	Facilitador: Profesionales de la universidad católica Santiago de Guayaquil
RECURSO A UTILIZAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información ▪ Laptop ▪ Programas ▪ Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Internet ▪ Folders ▪ Esferos, lápiz

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7 ACTIVIDAD 2: CAPACITACION OPERARIOS

Tercer modulo: Motivación y su impacto en la productividad laboral.

NOMBRE DEL MODULO	Motivación y su impacto en la productividad laboral.	
OBJETIVO	Reconocer los distintos efectos de la falta de aplicación de motivación en los trabajadores operarios de la empresa.	
DURACION	6 horas: presenciales y trabajo propio	
CONTENIDO	1 concepto productividad. 2 medición de productividad laboral. 3 tipos de motivación en productividad. 4 importancia de la motivación laboral. 5 estrategias motivación intrínseca y extrínseca.	
RESPONSABLE: supervisor del departamento de producción	Participantes: operarios	Facilitador: Profesionales de la universidad católica Santiago de Guayaquil
RECURSO A UTILIZAR	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Laptop • Programas • Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Folders • Esferos, • Lápiz • Hojas

Elaboración: Propia

Tabla 8 Cuarto Módulo: Motivación y Satisfacción Laboral

NOMBRE DEL MÓDULO	Motivación y satisfacción laboral	
OBJETIVO	Aumentar la motivación y satisfacción laboral a los trabajadores para el crecimiento del nivel de productividad.	
DURACION	4 horas: presenciales y trabajo propio	
CONTENIDO	<p>1 conceptos de Motivación y Satisfacción.</p> <p>2 motivación en el área de trabajo.</p> <p>3 satisfacción en el área de trabajo.</p> <p>4 estrategias de motivación laboral en empresas privadas.</p>	
RESPONSABLE: supervisor del departamento de producción	Participantes: operarios	Facilitador: Profesionales de la universidad católica Santiago de Guayaquil
RECURSO A UTILIZAR	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Investigación • Hojas Esferos, • lápiz, borrador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carpetas • Información • Laptop • Programas • Marcadores

Elaboración: Propia

Tabla 9 Quinto Módulo: Relaciones Humanas y trabajo en equipo

NOMBRE DEL MÓDULO	Relaciones Humanas y trabajo en equipo	
OBJETIVO	Desarrollar las relaciones interpersonales entre el personal operativo de la empresa mediante la aplicación de conocimientos en práctica.	
DURACION	6 horas: presenciales y trabajo propio	
CONTENIDO	<p>1 concepto de Relaciones Humanas.</p> <p>2 manejo de las Talento Humano humanas.</p> <p>3 el jefe y el líder.</p> <p>4 estrategias para mejorar las relaciones entre empleados. (Trabajo en equipo)</p>	
RESPONSABLE: supervisor del departamento de producción	Participantes: operarios	Facilitador: Profesionales de la universidad católica Santiago de Guayaquil
RECURSO A UTILIZAR	Internet Folders Esferos, lápiz, <u>Borrador, hojas.</u>	Información Laptop Programas Marcadores

Elaboración: Propia

Tabla 10 PROYECTO 2. ESTRATEGIAS DE MOTIVACION

PROYECTO 2	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO	COSTO
Estrategias Motivacionales	Presentar estrategias de motivación precisas para el mejoramiento de la productividad de los operarios del Laboratorio de larvas de camarón ECUAVEN S.A	Estrategia 1 1: Actividades del equipo 2: Actividades deportivas y recreativas	Humanos:1. Dpto. T.H.,2. empleados.3. Operarios. Materiales: canchas deportivas, refrigerios trofeos	Jefe de talento humano	Anual	
		Estrategia 2 -Licencias -Financieros -Borox -Tarjeta de Compra	Humanos: gerentes empleados trabajadores Materiales: dinero	Jefe de talento humano	Semestral	

Elaboración: Propia

Las estrategias de motivación que contribuyan al mejoramiento de la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón ECUAVEN S.A., las mismas que se dan de manera jerarquizada y en segmentos por: actividades en equipo, incentivos financieros y no financieros.

Estrategia 1: Actividades en equipo

1. Actividades deportivas y recreacionales.

La empresa direccionara encuentros deportivos de manera interna solo para el personal, de esta manera se puede incentivar el nivel de compañerismo, comunicación, diálogo, liderazgo, habilidades, entre otros factores que son de importancia para el fomento del trabajo en equipo. Para este tipo de eventos se requiere de toda la cooperación de la empresa, es por aquello que se debe planificar un tiempo prolongado en cierto mes del año, por 3 semanas de duración, 1 día de la semana, a su vez otro de los detalles es que el horario no influirá en las horas laborables.

Tabla 11 Organización de actividades deportivas y recreacionales

EQUIPOS	CANTIDAD PERSONAL	REFRIGERIO SEMANA	TOTAL FINAL
MODULO 1	12 operarios	\$36,00	
Equipo 1. A			
Equipo 1. B			\$60 ,00
MODULO 2	12 operarios	\$36,00	
Equipo 2.A			
Equipo 2.B			

Elaboración: Propia

Se presentan el cuadro de trofeos y los costos que tendrán cada uno de ellos para los diferentes puestos del campeonato de Indor.

Tabla 12 Costos

CARACTERISTICAS	RECONOCIMIENTO	MENSUAL
Primer lugar	Trofeo	\$ 11,00
Segundo lugar	Trofeo	\$ 9,00
Tercer lugar	Trofeo	\$ 7,50
Cuarto lugar	Trofeo	\$ 6,00
	TOTAL	\$ 33,50

Una de las características para que el trabajo en equipo sea exitoso debe tener un buen desempeño social, comunicación, diálogo, entre otros factores. Las estrategias de actividades en equipo pueden mejorar la productividad laboral, debido a que las tareas estarán definidas y los colaboradores mantendrán un ambiente laboral bien direccionado para la obtención de un resultado eficiente.

Estrategia 2: Incentivos Financieros

1. Bonos: En este tipo de incentivo por lo general está destinado a otorgar dinero de acuerdo al cumplimiento de los objetivos en producción y en labor. Es por aquello que esta estrategia deberá ser partícipe en la empresa de acuerdo a las políticas que se mencionan a continuación:

Tabla 13 Bonos

Colaboradores de					
empresa	POLITICA	CANTIDAD	Nº	TOTAL	
ECUAVEN S.A.			PERSONAS		
Todos	los >83% de	\$50,00	59	\$2,950	
miembros de la supervivencia empresa					

Elaboración: Propia

Este tipo de estrategia tendrá la responsabilidad de cumplir el departamento de Talento Humano y departamento financiero debido a que estos tipos de estrategias son de su competencia. Por otra parte, para saber si esta se aplica correctamente se analizarán los estados financieros y de producción, además de esto, los incentivos financieros tendrán que ser dados a conocer días antes de iniciar el primer proceso de la producción.

2. Tarjeta de Compra

La Tarjeta de compra se implementará solo en días de celebración como en navidad; cabe recalcar que este tipo de incentivo se ejecutará con el objetivo de cumplir con las expectativas del trabajador y a su vez, lograr el objetivo de la empresa en productividad laboral.

Este tipo de incentivo cumple con la función de brindar estabilidad económica a los trabajadores de manera que puedan obtener productos de primera necesidad en los siguientes supermercados:

Tabla 14 Tarjeta de Compra

TIPO DE TARJETAS	SUPERMERCADO	UNITARIO
Navidad	Supermaxi	\$50.00

Este tipo de estrategia estará bajo el control del departamento de Talento Humano y de producción, estará regulado de acuerdo con las políticas de la empresa, por ende, si existiese un cambio en los rubros se rectificará como se considere mejor bajo el consentimiento de los implicados en la actividad del proyecto.

ESTRATEGIA 3 INCENTIVOS NO FINANCIEROS

1. Reconocimientos

El reconocimiento al personal se realizará en base al análisis previo de las personas que laboran en la empresa basado en características del individuo y su participación activa en las actividades que se realicen en la empresa. Este tipo de estrategia motivacional da a conocer que la empresa expresa un signo de gratitud o un agradecimiento por el tiempo dedicado para el desarrollo de su trabajo en la entidad.

Tabla 15 Incentivos no financieros

CARACTERISTICAS	RECONOCIMIENTO	VALOR
Participación activa	Placa	\$18,00
Colaboración	Trofeo	\$17,83
Mejor trabajador	Pergamino	\$20,00
Trabajador puntual	Medalla	\$7,50
	TOTAL	\$63,36

Este tipo de reconocimientos se dará a los trabajadores en el tiempo estipulado ya sea mensual o anual, como se lo explica en la tabla anterior, con el único fin de que este tipo de incentivo no financiero logre los objetivos de la empresa.

Tabla 16 PROYECTO 3 CONSOLIDACION

PROYECTO 3 CONSOLIDACION	OBJETIVOS Fortalecer el cumplimiento de estrategias motivacionales mediante evaluaciones para el bienestar de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón ECUAVEN S.A	ACTIVIDAD 1 EVALUACION	RECURSOS Humanos: -Gerente -Dpto. de Talento Humano -Materiales: -Impresora -Material de Oficina	RESPONSABLES Jefe del Departamento de Recursos Humanos	TIEMPO Cada 4 meses	COSTO \$30.00

Elaboración: Propia

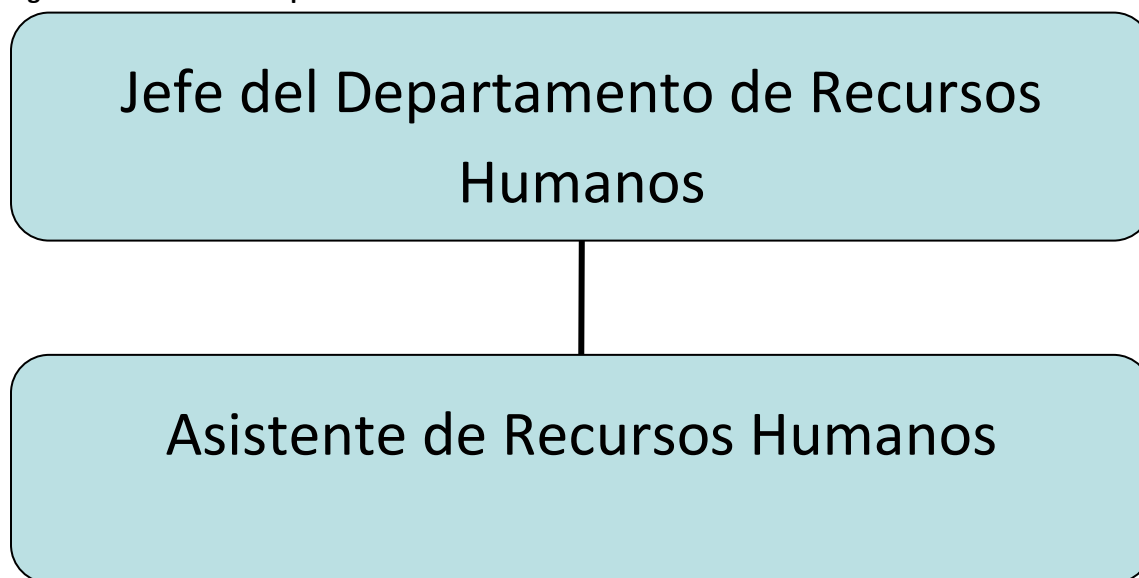
Actividad 1: Evaluación

Este tipo de evaluación se realiza conforme avanza la puesta en marcha del programa con sus respectivos proyectos y de esta manera obtener un control de las actividades que se realicen conforme al tiempo de desarrollo. Es por aquello que se presenta el formato para realizar la respectiva evaluación a los 59 miembros de la compañía la misma que es la población general de la misma, la cual se efectuara cada 4 meses.

La Actividad se realiza debido a que las enseñanzas en los diferentes talleres y capacitaciones deberán ser puestas en práctica para tener una mayor certeza de que se están desarrollando para el bienestar de los trabajadores. Por otra parte, se garantiza el mejoramiento en todos los sentidos y más si se trata de productividad laboral.

La evaluación es el medio por el cual se analizarán nuevos resultados para un posible mejoramiento o la implementación de una nueva estrategia para el crecimiento empresarial de la empresa en la que se investiga. Es por aquello que las evaluaciones deberán de ser periódicas para el constante análisis del bienestar de los operarios.

Figura 2 Estructura del departamento de recursos humanos



Elaboración: Propia

Perfil de cargos del departamento de talento humano

La responsabilidad y compromiso de las personas que laboran en esta empresa es muy importante porque a esto se debe la calidad del producto final, para lograr aquello se necesita personas con conocimiento en el campo de la acuicultura y con la experiencia necesaria para que el margen de error sea mínimo y no tiendan a representar pérdidas en la producción como en la rentabilidad de la empresa.

Se debe elaborar perfiles para los diferentes cargos que conforman el departamento de recursos humanos, de acuerdo al marco teórico.

Tabla 17 Perfil de cargo para el Gerente General de Recursos Humanos

Cargo:	JEFE DE RECURSOS HUMANOS
Categoría:	Confianza
Reporta a:	Gerente General
Objetivo del cargo:	Generar estrategias para atraer, desarrollar y retener al talento humano creando y fortaleciendo una cultura de servicio al usuario y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.
Funciones:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular lineamientos para la administración del capital humano. 2. Formular estrategias para el buen funcionamiento de los procesos de recursos humanos. 3. Aprobación de la feria final. 4. Planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo relativo a remuneración, compensación e incentivos del personal, aprobación de nómina.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación Académica: ▪ Psicólogo organizacional, industrial o licenciaturas afines. ▪ Administrador de empresas y negocios.

-
- Administrador de empresas y negocios.
 - Experiencia laboral: En el área mínima de tres años.
 - Experiencia en niveles de supervisión de personal: Mínima de tres años.
- Habilidades y competencias:
- Comunicación asertiva y comunicación efectiva
 - Liderazgo
 - Informática en nivel intermedio o avanzado.
 - Herramientas de planificación.
 - Formulación de indicadores de desempeño y evaluación de personal.
 - Conocimiento de la Ley Laboral del Ecuador en el sector privado.
-

Elaboración: Propia

Tabla 18 Perfil de cargo para Asistente de Recursos Humanos

Cargo:	ASISTENTE DEL JEFE DE RECURSOS HUMANOS
Categoría:	operativo
reporta a:	Jefe de talento humano
Objetivos del cargo:	Servir de apoyo y enlace entre los distintos empleados del área de recursos humanos con la gerencia de recursos humanos, además de asistir al gerente de recursos humanos en todas sus funciones.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestionar los procesos de coordinación con otras áreas o departamentos con respecto a las responsabilidades del Departamento de Recursos Humanos. ▪ Toma de pruebas de los postulantes ▪ Atender los requerimientos de los empleados. ▪ Desarrollar actividades que busquen el

bienestar y la salud del personal.

- Elaboración de la nómina mensual y cálculos de los beneficios de ley.
- Llevar el registro de los archivos de los empleados.
- Brindar asistencia en el proceso de contratación.
- Todas las funciones que asigne su jefe inmediato.

- Habilidades y competencias:
- Organizado
 - Negociador
 - Liderazgo
 - Trabajo en Equipo.

Elaboración: Propia

Presupuesto

Tabla 19 Tabla remunerativa para el departamento de talento humano 2023

Tabla remunerativa para el departamento de talento humano 2023

No.	CARGO INSTITUCIONAL	Sueldo mensual	RMU
1.	Jefe de Recursos Humanos	\$1.200.00	\$ 14.400.00
3.	Asistente de Talento Humano	\$ 800.00	\$ 9600.00
Total			\$ 24.000.00

Elaboración: Propia

Para el desarrollo y puesta en marcha de la propuesta que parte de la creación del departamento de talento humano de la empresa ECUAVEN S.A., es importante la consideración del presupuesto que es parte de la remuneración de las personas que van a laborar dentro de descrito departamento, puntualizando que son dos personas, que formaran parte de la nómina, estimando los beneficios de ley que deben percibir, es por ello que dentro de la planificación anual que realiza el departamento financiero se consideran estos dos puestos de trabajo que deben ser incluidos como parte de los recursos y gastos administrativos de la empresa.

Tabla 20 Recursos y mobiliario, para la operatividad del departamento de talento humano

No.	Recurso /Mobiliario	V. unitario	V. Total
2	Mesa escritorio	\$ 400.00	\$ 800.00
2	Sillas de secretaria	\$ 100.00	\$ 200.00
4	Sillas de espera	\$ 40.00	\$ 80.00
2	Archivadores	\$ 110.00	\$ 220.00
2	Computadores de escritorio	\$ 500.00	\$ 1000.00
1	Impresora Epson	\$ 300.00	\$ 300.00
Total			\$ 2.600.00

Elaboración: Propia

Se acondiciona una oficina dentro de la empresa, dentro de la cual funcionara el departamento de talento humano espacio que estará junto a la oficina de administrativo financiero, espacio cómodo y seguro que permitirá el fácil acceso de los empleados, descrita área de trabajo para su pleno equipamiento contara con un presupuesto que debe ser asignado por un valor de \$ 2.600.00.

Discusión

Es notorio que los procedimientos que se llevan a cabo dentro de la empresa no cuentan con lineamientos establecidos desde un marco normativo institucional que involucre la plena gestión del capital humano de trabajo, tienen graves desaciertos en el control, y administración de recursos, así como en la seguridad y gestión de la cadena de operaciones del área de Talento Humano, pero es significativo la predisposición que mantienen los empleado en el desempeño y cumplimiento de sus actividades diarias, el gerente tiene claras las debilidades que posee la compañía

ECUAVEN S.A., así mismo es reflexivo al momento de reconocer las debilidades institucionales como lo es en cuanto al manejo del capital humano, y que es la base para obtener un desarrollo competitivo en los mercados, el estudio afirma la problemática existente, y de ello parte la propuesta, la creación del departamento de talento humano para la compañía.

Al enfocarse en los principales resultados de la guía de observación aplicada a los procesos de la empresa, se denota el parcial conocimiento de las políticas institucionales, organizacional y control del capital humano, ya que los beneficios serán mutuos entre empleados y compañía, con el objeto de crear procesos amigables de seguridad integral en la cadena de operaciones de la empresa, es importante que se genere un programa de socialización sobre políticas institucionales y procesos de planificación, esto conlleva a pensar que será preciso que ECUAVEN S.A. efectúe un plan correctamente constituido para capacitar a su personal, en el correcto reconocimiento de las políticas institucionales, objetivos, misión y visión de la compañía.

Con descrito proceso investigativo realizado se pudo dar contestación a las preguntas de investigación:

Donde la importancia de la creación del departamento de recursos humanos accede a ejercer mejores prácticas de gestión en la empresa ECUAVEN S.A. de la provincia de Santa Elena, se formalizan los procesos y se identifica un involucramiento integral de los equipos de trabajo en recibir un ordenamiento, bajo importantes directrices que formulen desde un responsable que sería el jefe de talento humano, con ello queda plenamente identificado la importancia de la creación del departamento de talento humano.

A su vez se pudo determinar la importante participación de los empleados en el desarrollo de los procesos productivos de la empresa ECUAVEN S.A. ello se efectuó mediante la obtención de los resultados de la aplicación de la guía de observación, en cual se determina el pleno involucramiento y debilidades de la estructura organizacional, donde se determina que el capital humano de trabajo es el eje del desarrollo de la institución.

Al desarrollar el proceso investigativo se pudo identificar el modelo administrativo de gestión del talento humano que se tiene al interior de la empresa, donde se identificó una estructura jerárquica muy lineal dependiente de las disposiciones del gerente el mismo que cuenta con una sobre carga laboral por el detalle de llevar el control y vigilancia de toda la estructura organizacional de la empresa.

¿Dentro del proceso investigativo efectuando la aplicación de un instrumento guía de observación, se pudo determinar que la empresa no cuenta con un proceso para seleccionar a su personal, estimándolo como una plena debilidad ya que la selección no cuenta con un proceso normativo, que acceda a reclutar mano de obra calificada a los equipos de trabajo consolidados a la interna de la empresa.

Al efectuar el estudio se pudo identificar que el gerente de la empresa no tiene conocimiento del ámbito legal laboral, es por ello que desde la propuesta de la presente investigación se direcciona la creación del departamento de talento humano, el mismo que genere un ordenamiento integral de los equipos de trabajo y del capital humano de trabajo, cumpliendo con las formalidades que se requieren de los organismos estatales de control.

Discusión

Con el proceso investigativo se pudo determinar la influencia de la creación del departamento de recursos humanos mediante un diagnóstico interno de la empresa ECUAVEN S.A, ello bajo el importante resultado obtenido desde la aplicación de la guía de observación, ello permitió identificar la relevancia de promover una estructura organizacional formal apegadas a una filosofía institucional que encamine los propósitos de la compañía, consolidando equipos de trabajos uniformes, fue importantes conocer que los procesos no se ejecutan apegadas a una normativa institucional que oriente cada una de las actividades de ahí la importancia de formular un manual de funciones que permita el ordenamiento.

Fue importante poder mantener un contacto directo con el responsable de la empresa, con ello se pudo determinar la condición actual referente a la gestión organizacional con la que labora la empresa, mediante un diagnóstico sobre el manejo de la compañía para determinar la realidad actual, se pudo determinar cuáles son sus debilidades y fortalezas, y con ello poder plantear una mejora en la gestión

organizacional unificando y consolidando procesos que fomenten una cultura organizacional formal.

El poder identificar el proceso de gestión empresarial que se lleva a cabo dentro de la empresa, por parte del responsable, para analizar la injerencia en el desarrollo organizacional pudo ser contrastado desde el estudio de los procesos que se llevan a cabo, ello bajo la aplicación de la guía de observación a los procesos organizacionales, conjuntamente con la formulación de interrogantes al gerente de la empresa, donde afirma la necesidad de la creación del departamento de recursos humanos, que permita organización de los procesos y se ejecuten actividades de evaluación del desempeño en base a las funciones asignadas a cada área de trabajo.

Se pudo identificar los beneficios que tendría la empresa ECUAVEN S.A con la implementación del departamento de recursos humanos dentro de su organización, bajo las necesidades identificadas desde la aplicación de la guía de observación y la formulación de la entrevista, ello accedió al desarrollo de la filosofía organizacional, una estructura organizacional mediante un organigrama, estrategias y directrices desde el área responsable de la gestión del capital humano de trabajo.

El poder diseñar un manual de funciones para el departamento de talento humano que permita el ordenamiento y desarrollo institucional, accedió a promover un desarrollo y formalizar una cultura organizacional acorde a una empresa grande como lo es ECUAVEN S.A, considerando que formular un manual de funciones no solo accede a un ordenamiento, sino también al mantener un insumo de evaluación de los procesos y de las actividades de cada empleado mediante indicadores de desempeño, ello contribuirá de forma general al cumplimiento de se visión y misión y los objetivos institucionales

CONCLUSIONES

- ✚ Una vez concluida la investigación en función a los resultados, se pudo determinar la importancia de la creación del departamento de recursos humanos, ello se identificó gracias a un diagnóstico interno claro que accedió a obtener información puntual de los procesos actuales que la empresa ECUAVEN S.A, desarrolla como parte de sus actividades institucionales, exhibe peculiaridades propias que la diferencian como tal, y que dentro de su responsabilidad organizacional presenta factores de satisfacción que influyen sobre sus empleados en su comportamiento, desempeño y funcionamiento como parte integrante de ella.
- ✚ La empresa ECUAVEN S.A, de acuerdo a importantes hallazgos se identificó una estructura muy jerárquica referente a la gestión organizacional con la que labora la empresa, se formuló un diagnóstico sobre el manejo de la empresa por parte del encargado que para el caso es el gerente, ello fue obtenido bajo un documento de entrevista y la aplicación de una guía de observación documento con el cual se pudo contrastar los procedimientos, normativas, reglamentos y controles que se efectúan en la empresa para determinar la realidad actual, donde se pudo concluir que los procedimientos no son los acordes de acuerdo al tamaño de la empresa, procesos y cantidad de personas que laboran es por ello, es una imperiosa necesidad la creación del departamento de talento humano, para liberar de trabajo a la gerencia y destine sus esfuerzos a actividades de orden estratégicos de gestión.
- ✚ El estudio pudo determinar que los actuales procesos de gestión empresarial que se lleva a cabo dentro de la empresa, por parte del responsable, que para el caso es el gerente de la misma, se identifica la injerencia en el desarrollo organizacional, ya que al no contar con tiempo suficiente para la plena actividad de gestión de los procesos macros de la organización, se determina como una debilidad institucional de orden organizacional puntualizando que no es por la falta de capacidad sino más bien por el recurso de tiempo limitado que se

destinan para múltiples actividades que no permiten gestionar de forma oportuna el capital humano de trabajo.

- ✚ Se concluye la investigación Identificando los beneficios que tiene la empresa ECUAVEN S.A con la implementación del departamento de recursos humanos dentro de su organización, ya que considerando la propuesta se genera un ordenamiento, que parte de asignar puntuales actividades a los responsables del área, para con ello se alineen los objetivos institucionales en el marco del desarrollo integral donde el capital humano de trabajo es parte fundamental y se promueva la satisfacción laboral dando impulso a componentes como; consideración o retribución, comunicación y relación entre compañeros, supervisión y evaluación de las condiciones para el desempeño.
- ✚ Es importante destacar que la investigación accedió a diseñar un manual de funciones para el departamento de talento humano consintiendo el ordenamiento y desarrollo institucional, impulsando la satisfacción laboral la cual resulta de un interés comprobado del departamento como tal, el mismo que mantiene como misión promover la gestión del talento humano en aras de seleccionar, retener y motivar el mejor equipo de profesionales para que presten sus servicios, aportando al buen vivir de los colaboradores, contribuyendo al desarrollo institucional, encaminando todos sus esfuerzos al talento humano ya que es el principal factor con el que cuenta la empresa.

RECOMENDACIONES

- ✚ Una vez evaluados y examinados los desaciertos del responsable de la empresa en cuanto al manejo del capital humano de trabajo de la compañía ECUAVEN S.A., se ha estimado beneficioso la formulación de acciones afirmativas juntamente con la gestión de la gerencia y responsables departamentales, que ayuden a robustecer aquellas dimensiones que presentan deficiencias en el área de talento humano y reforzar las que han favorecido al buen desenvolvimiento de la compañía.
- ✚ Sensibilizar a los directivos de la compañía y al capital de trabajo sobre la necesidad y categoría de introducir modernos cambios en aspectos enfocados al diagnóstico de la evaluación de la satisfacción laboral, de modo que consienta a fomentarse la colaboración, trabajo en equipo, responsabilidad y alineación hacia los objetivos organizacionales. Descrita sensibilización deberá efectuarse a través de talleres de capacitación, reuniones e implementación de todas las herramientas necesarias que contribuyan al adecuado desempeño.
- ✚ Es sustancial se pueda efectuar programas de motivación para perfeccionar la satisfacción laboral, ya que su importancia radica en mantener un personal motivado, favoreciendo la integración y el trabajo en equipo, lo que contribuye al adecuado desempeño laboral.
- ✚ Se recomienda al gerente y directivos tomar en cuenta la propuesta desarrollada para mejorar el sistema organizacional que impulse la satisfacción laboral que favorezca cumplimiento de los objetivos de la empresa en conjunto con el adecuado desempeño del personal, con el fin de obtener un personal involucrado y comprometido.
- ✚ Es recomendable establecer un seguimiento a la propuesta de creación del departamento de talento humano el cual debe contribuir al adecuado desempeño del personal para conseguir los resultados esperados y preparar a los empleados de la compañía ECUAVEN S.A., para afrontar situaciones laborales con firmeza y eficiencia.



ANEXO No. 001 GUIA DE ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA ECUAVEN S.A

Universidad Católica De Santiago de Guayaquil

Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral

ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA ECUAVEN S.A.

TEMA: Propuesta de creación del departamento de talento humano de la empresa ECUAVEN S.A.

Buenos días/tardes es un gusto poder compartir unos segundos con Ud. y solicitar nos colabore con información valiosa para el desarrollo de un proyecto de orden académico como maestrante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA: Conocer el criterio y la relación existente en la importancia de creación del departamento de talento humano de la empresa ECUAVEN S.A.

INTRODUCCIÓN:

Su opinión nos puede ayudar a conocer el entorno laboral, de producción de la empresa camaronera, en el cual se desarrolla al momento de la aplicación de la presente entrevista. Por ello le agradeceríamos dedicase tan solo unos segundos al cumplimiento de la presente entrevista.

- 1. ¿Piensa que el capital humano es vital para su empresa?**
- 2. El capital humano, con la que cuenta la empresa es estimado como el motor de los procesos de gestión, las actividades que se desarrollan en busca de los objetivos comerciales e institucionales**
- 3. ¿Se realizan las actividades de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y retención, compensación y control de personal en su**

empresa?

- 4. ¿Las funciones de administración de los recursos humanos son desempeñadas por personal no especializado?**
- 5. ¿Cree usted que se requiere personal especializado y de apoyo para efectuar las labores de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, compensación, retención y control del personal?**
- 6. ¿Piensa usted que es necesaria la creación de un Departamento de Recursos Humanos?**
- 7. ¿Reconoce usted que atender los requerimientos del personal a través de un Departamento de Recursos Humanos sea una buena inversión?**
- 8. ¿Actualmente su empresa presenta problemas con el personal por alguna razón?**



ANEXO No. 002 Guía de Observación

DISEÑO DE GUIA DE OBSERVACIÓN APLICADA A LOS PROCESOS DE AREA DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA ECUAVEN S.A

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ESCUELA DE POSGRADOS

GUIA DE OBSERVACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETIVO DE LA OBSERVACIÓN: Verificar y describir la organización, así como las actividades, procesos y procedimientos del área de talento humano de la compañía ECUAVEN S.A.

Muy satisfactoriamente	Se cumple satisfactoriamente	Se cumple insatisfactoriamente	No se cumple	No existe
4	3	2	1	0

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

NOMBRE DE LA EMPRESA:

UBICACIÓN:

SECCIÓN A OBSERVAR:

1	Estructura Organizativa y funcional	4	3	2	1	0
Comentarios:						
Sugerencias:						

.....

2	Procesos de la empresa	4	3	2	1	0
Comentarios:						
.....						
Sugerencias:						
.....						

3	Documentación Fuente	4	3	2	1	0
Comentarios:						
.....						
Sugerencias:						
.....						

4	Relaciones interpersonales	4	3	2	1	0
Comentarios:						
.....						
Sugerencias:						
.....						

5	Capacidad y desarrollo	4	3	2	1	0
Comentarios:						
.....						
Sugerencias:						
.....						

6	Seguridad y manejo de procesos	4	3	2	1	0
Comentarios:						
.....						
Sugerencias:						
.....						

GLOSARIO DE TERMINOS TECNICOS

Acuicultura .- La acuicultura es una actividad que consiste en el cultivo y producción de organismos acuáticos de agua dulce o salada. (Rural, 2019).

Artemia .- conocida también como “camarón de salmuera”, es el crustáceo braquiópodo de mayor distribución mundial, por ser cosmopolita, Crustáceo primitivo, caracterizado por un gran número de segmentos en el cuerpo, posee una serie de apéndices similares en forma de “bracitos” (toracópodos), en la parte anterior-lateral del cuerpo, el cual termina en una corta furca (cola) caudal. Posee una serie de anténulas filiformes. (bioartemia, 2017).

Mysi.- etapa larvaria en donde La larva crece, se alarga, se curva y busca las áreas más luminosas de la masa de agua. En esta fase crece hasta superar los 4 milímetros. (s.a, 2021).

Nauplios .- alimento vivo en el en el cultivo de larvas de peces y camarones. (magazine, 2021).

Zoea.- Es otra forma larvaria que se puede ver después de 42 horas. A diferencia de los nauplios son alargadas, con el rostro ligeramente curvado hacia abajo. El tamaño aproximado es de un milímetro y es capaz de alimentarse de pequeñas algas que flotan en el plancton. (saul, 2021).

BIBLIOGRAFÍA

- Benavides, R., Beltrán, M., Vergara, A. & Pérez, O. (2014). *Administración*. México: McGraw-Hil. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-3620201900040016300001&Ing=en
- Butteris, M. (2000). *Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento*. Iporá: EDIPE.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-3620201900040016300002&Ing=en
- CASILLAS BUENO, José Carlos, DIAZ FERNANDEZ, Carmen, VÁZQUEZ SÁNCHEZ, Adolfo, “La gestión de la empresa familiar. Conceptos, casos y soluciones”. Madrid, España, Thompson Editores Spain, 2005
- Chiavenato, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- COMUNICACION INSTITUCIONAL. (08 de OCTUBRE de 2020). IBERO. Obtenido de IBERO: <https://blogposgrados.tijuana.iberro.mx/investigacion-aplicada/>
- Fuster, D. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico*. Obtenido de *Investigación cualitativa: Método fenomenológico*: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- GUEVARA, G., VERDESOTO, A., & CASTRO, N. (01 de JULIO de 2020). REVISTA CIENTIFICA MUNDO DE LA INVESTIGACION Y EL CONOCIMIENTO. BABAHOYO: SABERES DEL CONOCIMIENTO.
- Hernando, M., & Van, L. (2007). *Las buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones de Mar del Plata*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de http://nulan.mdp.edu.ar/657/1/hernando_mp.pdf

- Jesús, S. (2020). universidad nacional de san agustin de arequipa . Obtenido de universidad nacional de san agustin de arequipa :
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11481>
- León, g. (s.f.). universidad catolica . Obtenido de universidad catolica :
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/5233/1/T-UCSG-PRE-ECO-GES-253.pdf>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas [Human talent management in educational organizations]. Revista de investigación, 40(88), 148-165.
- MATA SOLIS LUIS DIEGO. (28 de MAYO de 2019). INVESTIGALIA. Obtenido de INVESTIGALIA: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/>
- Martinez, M. (2016). Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8900/ZSCapituloIVDef.pdf;sequence=7#:~:text=El%20Paradigma%20de%20investigaci%C3%B3n%20Interpretativo,s e%20construye%20una%20relaci%C3%B3n%20dial%C3%A9ctica>.
- Münch, L. (2010). Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo [Organizational management, approaches and administrative process]. Mexico: Pearson.
- Navarrete, G., Vera, M., & Idrovo, K. (2019). Un nuevo mundo educativo: organización, funcionamiento y estructura. Una propuesta a la educación ecuatoriana [A New Educational World: Organization, Function and Structure. A proposal to Ecuadorian education]. Revista multidisciplinaria de investigación científica, III(26), 4-5.
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad. Sinergia, 11, 8. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649/>
- Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones

- [Organizational structure as a function of the behavior of human capital in organizations]. RECIMUNDO, 3(4), 114-137.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)
- Rojas, J., Céspedes, R., & Luis, B. (2020). "Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac huánuco – 2015. Balance's, 8. Obtenido de
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>
- Rodríguez, J. L. (2014). Dirección estratégica de los recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Romero, M., Colcha, J., Tapia, L., & Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Polo del conocimiento, 6. Obtenido de
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2890/6219>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional [Organizational behavior] (Decimotercera ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Rodríguez-Ponce, E, & Pedraja-Rejas, L. (2009). Dirección estratégica en universidades: Un estudio empírico en instituciones de iberoamérica [Strategic management in universities: An empirical study in Latin American institutions]. Interciencia, 34(6), 413-418.
- Peña, H., & Villon, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional [Work Motivation. Fundamental Element in Organizational Success]. Revista Scientific, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Taiman, A. V. (2022). LA INVESTIGACION DESCRIPTIVA CON ENFOQUE CUALITATIVO EN EDUCACION. LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.

Thumano. (noviembre de 2013).

<https://malejavillalobosv.wordpress.com/2013/11/10/historia-y-evolucion-del-talento-humano/>.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Bravo Noriega Eleonora Elizabeth, con C.C: # 2400113300 autor(a) del trabajo de titulación: IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS PARA LA EMPRESA ECUAVEN S.A , previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 6 de septiembre de 2023

f.

Nombre: ELEONORA ELIZABETH BRAVO NORIEGA

C.C: 2400113300



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Implementación del departamento de recursos humanos para la empresa ECUAVEN S.A.		
AUTOR(ES)	Bravo Noriega Eleonora Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Espinoza Pazmiño Edio Rafael		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	6 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	68 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento Humano		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Recursos Humanos, Procesos Administrativos, Gestión Empresarial		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La implementación del departamento de talento humano en la empresa Ecuaven s.a se planteó para responder las necesidades en cuanto a los subsistemas tales como reclutamiento , selección , inducción , capacitación , desempeño y clima laboral , el objetivo de esta investigación es determinar la influencia de la creación de departamento de recursos humanos mediante un diagnóstico interno de la empresa , dando respuesta a las preguntas investigativas se pretende proporcionar a la empresa un instrumento de ayuda administrativa que facilite el desempeño de un alto nivel de eficiencia y competitividad en la empresa. El nivel de estudio aplicado en la presente investigación es de tipo descriptivo puesto que va desde la fuente de información primaria constituyendo así una investigación que aporta un proyecto factible, la orientación cualitativa orientada a buscar las importantes causas de los fenómenos identificados dentro de la problemática investigativa la cual se abordó a profundidad para obtener las interpretaciones que son partes de este proyecto de investigación. Este estudio contribuye a tener una visión más amplia sobre la importancia de la gestión del talento humano dentro de una empresa, la aplicación de herramientas que contribuyan en la productividad del personal y a la mejora continua de la misma, buscando avances de nuevos conocimientos que



sean relevantes para la solución de problemas que favorezcan a una mejor organización empresarial.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
---------------------	--	-----------------------------

CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0980317714	leito_2116@hotmail.com
-------------------------------	----------------------------------	------------------------

CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina	
-------------------------------------	--	--

	Teléfono: +593-4-3804600	
--	---------------------------------	--

	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec	
--	---	--

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
---	--

Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
------------------------------	--

DIRECCIÓN URL (tesis en la web)	
--	--