



Ulearn
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ

UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y de Comercio

Carrera Administración de Empresas

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Título de la investigación

"Análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la
empresa AQUA Y SISTEMAS en la ciudad de Manta"

AUTOR:

Suarez Santana Gonzalo Alfredo

TUTOR:

Ing. Ricardo Zambrano Suarez, Mgs.

Manta - Manabí – Ecuador

2022

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas, Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de investigación, bajo la autoría de la estudiante **Suárez Santana Gonzalo Alfredo**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas período académico 2022-2023, cumpliendo el total de **400** horas, bajo la opción de titulación de **Proyecto de Investigación**, cuyo tema del proyecto es **"Análisis de la planificación del Talento Humano a través de las pautas en la empresa "AQUA Y SISTEMAS" en la ciudad de Manta"**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 5 de Diciembre 2022.

Lo certifico,



Lcdo. Zambrano Suárez Ricardo Orley
Docente Tutor(a)
Área: Investigación

CERTIFICACIÓN URKUND



Document Information

Analyzed document	Suárez Santana Gonzalo Alfredo .docx (D151964974)
Submitted	2022-12-04 11:36:00
Submitted by	
Submitter email	e1315653277@live.ulearn.edu.ec
Similarity	7%
Analysis address	ricardo.zambrano.ulearn@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	TESIS COMPLETA.docx Document TESIS COMPLETA.docx (D144617816)		7
SA	PROYECTO+DE+INVESTIGACI%C3%93N.docx Document PROYECTO+DE+INVESTIGACI%C3%93N.docx (D141939800)		1
SA	Diseño de Procesos de Gestión de Talento Humano.docx Document Diseño de Procesos de Gestión de Talento Humano.docx (D39383086)		6
SA	PROYECTO INVESTIGACION URKUND.docx Document PROYECTO INVESTIGACION URKUND.docx (D15487250)		1
SA	Modelo De Gestion Humana ((APPA)).docx Document Modelo De Gestion Humana ((APPA)).docx (D107607199)		2
SA	Informe Nike, Inc. - Parte N.*1 - T.I.C.B III.docx Document Informe Nike, Inc. - Parte N.*1 - T.I.C.B III.docx (D114799472)		1
SA	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / Proyecto de Titulación Mary Vera Rivas.docx Document Proyecto de Titulación Mary Vera Rivas.docx (D13849547) Submitted by: maryle_0910@hotmail.com Receiver: rita.zambrano.ulearn@analysis.orkund.com		1

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y DE
COMERCIO.

Título de la investigación

“Análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta”

TESIS DE GRADO

Sometida a consideración del Tribunal de revisión, sustentación y legalizada por el Honorable Consejo de Facultad como requisito previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

APROBADO POR:

ING. Karla Rosanna Marcillo Pin

Presidente del Tribunal

ING. Ana Manuela Palma Avellan

Miembro del Tribunal

ING. José Alexander Moreira
Pacha

Miembro del Tribunal

Manta, marzo de 2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a quien lleva el primer lugar en mi vida, ese ser grandioso que hace posible tantas cosas buenas en ella, quien me ha tomado de la mano y ha guiado mis pasos para llegar hasta donde estoy, Dios.

A mis padres Rosita Santana y Edison Suarez que han sido mi guía y me han brindado ese apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

Gonzalo Suarez Santana

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por ser guía en cada proceso de mi vida, por poner a tantas personas maravillosas en el camino que me empujaron a llegar hasta aquí.

Agradezco de manera especial a mis padres, Rosita Santana y Edison Suarez por ser esa luz terrenal que necesito, gracias por haber sacrificado años de trabajo arduo para darme un mejor porvenir, por su apoyo incondicional, por cultivar en mí valores, una vida no alcanzaría para retribuirles todo lo que me han dado.

A todos los docentes de la extensión por sus enseñanzas, especialmente a quienes estuvieron conmigo durante este proceso de investigación, quienes me compartieron sus conocimientos y experiencia, demostrando su calidad como docentes y como personas Ing. Ricardo Zambrano Suarez.

Por último, pero no menos importante agradezco a mis compañeros y amigos, quienes han estado en el día a día de este proceso, gracias por su apoyo y motivación.

Gonzalo Suarez Santana

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN URKUND	I
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Resumen	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1.1. Tema de investigación	3
1.2. El problema	3
1.3. Planteamiento del problema	3
1.4. Formulación del problema	4
1.5. Objetivos de la investigación	5
1.5.1. Formulación del objetivo de la investigación	5
1.5.2. Formulación de los objetivos de la investigación	5
1.6. Formulación de la hipótesis	5
1.6.1. Hipótesis	5
1.6.2. Hipótesis específicas	5
1.7. Delimitación	5
1.7.1. Delimitación Espacial	5
1.7.2. Delimitación Temporal	6
1.7.3. Delimitación Conceptual	6
1.8. Justificación	6
CAPÍTULO II	7
2. MARCO TEORICO	7
2.1. Planificación del Talento Humano	7
2.1.1. La planificación	7
2.1.2. Gestión del Talento Humano	7
2.1.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano	8
2.1.4. Modelo de Zayas (1996)	9
2.1.4.1. Subsistema Organizativo	10
2.1.4.1.1. Planificación estratégica	10
2.1.4.1.1.1. Elementos de la planificación estratégica	11
2.1.4.1.2. Subsistema de Selección y Desarrollo	13
2.1.5. Administración estratégica del talento humano	14
CAPÍTULO III	16

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
3.1. Localización	16
3.3. Población	17
3.4. Muestra y Muestreo	17
3.5. Técnicas de Recolección de datos	18
3.6. Herramientas para el procesamiento de datos.	19
CAPÍTULO IV	20
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	20
4.1. Encuesta	20
4.2. Comprobación de hipótesis	42
CAPÍTULO V	43
Propuesta	43
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	49
Misión	53
Visión	53

Resumen

El presente trabajo se enfoca en el Análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.

La investigación realizada es de tipo descriptiva y el enfoque a utilizarse es mixto, es decir, tanto cualitativa como cuantitativa para obtener mejores resultados.

El análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA le permitirá contar con una estructura consolidada basada en reglamentos y procedimientos que deben acatar los colaboradores, para así lograr un crecimiento interno óptimo que permita tomar las mejores decisiones a nivel gerencial lo que permita garantizar el cumplimiento de sus metas.

A través del análisis de los resultados, se concluyó que el establecimiento de una Planificación del Talento Humano óptima permite la medición, control y evaluación estratégica de la empresa AQUA Y SISTEMA, ya que la carencia de una planificación y gestión administrativa no permiten el cumplimiento eficiente y eficaz de las metas y proyectos concebidos por la organización. Para la investigación realizada se contó con la colaboración de los funcionarios responsables del área de Talento Humano y demás colaboradores en general de la empresa a través de una encuesta que permitirá detectar las falencias, con la finalidad de mejorar y aumentar el desarrollo del talento humano de la empresa AQUA Y SISTEMA.

Palabras claves: Planificación, talento humano, gestión, plan estratégico.

Summary

The present work focuses on the Analysis of the planning of human talent through the guidelines in the company AQUA Y SISTEMA in the city of Manta.

The research carried out is descriptive and the approach to be used is mixed, that is, both qualitative and quantitative to obtain better results.

The analysis of the planning of human talent through the guidelines in the company AQUA Y SISTEMA will allow you to have a consolidated structure based on regulations and procedures that employees must abide by, in order to achieve optimal internal growth that allows making the best decisions. at the managerial level, which allows guaranteeing the fulfillment of its goals.

Through the analysis of the results, it was concluded that the establishment of an optimal Human Talent Planning allows the measurement, control and strategic evaluation of the company AQUA Y SISTEMA, since the lack of planning and administrative management do not allow efficient compliance. and effectiveness of the goals and projects conceived by the organization. For the investigation carried out, the collaboration of the Officials responsible for the Human Talent area and other collaborators in general of the company was counted on through a survey that will allow detecting the shortcomings, with the purpose of improving and increasing the development of the human talent of the company. the company AQUA Y SISTEMA.

Keywords: Planning, human talent, management, strategic plan.

Introducción

La Planificación del Talento Humano se ha transformado en el componente primordial para una organización, ya que en gran medida el logro de los objetivos depende de cómo la gestión utiliza los recursos humanos, materiales y financieros en cada uno de los procesos que se realiza.

La presente investigación tiene por finalidad analizar la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta. La investigación realizada comprende cinco capítulos:

El Capítulo I, hace referencia al problema de la investigación y está compuesto por el tema del proyecto, el planteamiento, la formulación y la delimitación de dicho problema, así como también incluye el análisis crítico, la prognosis, la justificación y los objetivos de la investigación. En él se describen los elementos esenciales que abarcan una descripción profunda sobre el problema que se trata en la investigación.

El Capítulo II está encaminado al marco teórico el mismo que está estructurado por la fundamentación teórica, filosófica y legal; también se mencionan las categorías fundamentales, las cuales se presentan mediante constelaciones de ideas de cada variable, además del marco conceptual, las hipótesis y el señalamiento de variables.

El Capítulo III corresponde la metodología de la investigación, constituida por los distintos métodos y técnicas que permiten el levantamiento eficaz de la información y está compuesto por la modalidad y el tipo de la investigación, a su vez contiene la población, la operacionalización de las variables, el plan de recolección de la información y la descripción de le procesamiento y el análisis de la misma.

El Capítulo IV se enfoca en el análisis y la interpretación de los resultados y se compone por análisis e interpretación de los mismos, y la verificación de las hipótesis. En este capítulo es desarrollado en base a una encuesta realizada a los colaboradores de la empresa AQUA Y SISTEMA, los resultados pertinentes para tomar decisiones que beneficiarán a la misma.

El Capítulo V contiene la propuesta como un plan de acción de acuerdo al análisis efectuado a la Planificación del Talento Humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.

El Capítulo VI contiene las respectivas las conclusiones y recomendaciones para la empresa AQUA Y SISTEMA, de cómo debe llevar a cabo el mejoramiento continuo en los procedimientos de la Planificación del Talento Humano.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes

1.1. Tema de investigación

“Análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta”

1.2. El problema

La escasez en procedimientos eficientes en la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.

1.3. Planteamiento del problema

Desde su creación, la empresa AQUA Y SISTEMA ha estado aplicando las mejores tecnologías, con procesos integrales y de vanguardia, a los máximos estándares mundiales para satisfacer los más exigentes requerimientos de purificación, ultra purificación, tratamiento y depuración de aguas para sus diversos procesos y en uso humano, manteniendo nuestras tecnologías y nuestro equipo de profesionales con la más alta competitividad y desempeño. (AQUA Y SISTEMA, 2022)

La empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta, cuenta con 16 empleados, de los cuales 2 son administrativos y 14 se encuentran en el área operativa.

En la actualidad la Planificación del Talento Humano es uno de los aspectos fundamentales para el crecimiento interno y externo de una empresa, debido a que, es la que permite lograr todo lo propuesto, mediante el establecimiento de objetivos, estrategias y un tiempo determinado. En ocasiones se presentan problemas de índole administrativa y de relación directa con el talento humano, debido a la carencia de exigencia por parte de los Administradores a los colaboradores, lo mismo que afecta de forma directa al logro de las metas propuestas por una entidad.

El problema en la empresa AQUA Y SISTEMA radica en la escasez de procedimientos eficientes que se deben ejecutar de acuerdo a la Planificación del Talento Humano, lo cual no permite lograr el cumplimiento a cabalidad de los proyectos concebidos por la empresa.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo incide la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta?

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Planificación del Talento Humano	Subsistema Organizativo	● Planificación Estratégica	B1
		● Misión	B2
		● Objetivos	B3
		● Métodos de Dirección	B4
		● Administración de Salarios	B5 B6
		● Seguridad Laboral	
			B7
	Subsistema de Selección y Desarrollo	● Reclutamiento	B8
		● Selección	B9
		● Formación	B10
		● Capacitación	B11
		● Desarrollo	
		Esferas:	
		● Cognitiva	B12
Subsistema Social	● Afectiva	B13	
	● Social	B14	

Tomado de (Abril, 2018)

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Formulación del objetivo de la investigación

Analizar la planificación del talento humano a través de las pautas de la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.

1.5.2. Formulación de los objetivos de la investigación

- Desarrollar el sistema organizativo en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.
- Determinar los parámetros del sistema de selección y desarrollo en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.
- Establecer el sistema social en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.

1.6. Formulación de la hipótesis

1.6.1. Hipótesis

La implementación de la planificación del talento humano a través de las pautas de la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta es buena.

1.6.2. Hipótesis específicas

- El desarrollo del sistema organizativo en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta es óptimo
- El establecimiento de los parámetros del sistema de selección y desarrollo en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta es bueno.
- El cumplimiento de normas y políticas basado en el sistema social en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta es óptimo.

1.7. Delimitación

La investigación se llevará a cabo en la Empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta.

1.7.1. Delimitación Espacial

La investigación será de campo y descriptiva, por lo que la recolección de datos y la investigación se realizará en la empresa AQUA Y SISTEMA.

1.7.2. Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se realizará desde el 1 de junio al 31 de octubre del 2022.

1.7.3. Delimitación Conceptual

Objeto de estudio: Planificación del Talento Humano.

Campo de Acción: Empresa AQUA Y SISTEMA

Cantón: Manta

1.8. Justificación

En un mundo globalizado, competitivo y lleno de nuevos retos y oportunidades, las organizaciones en la época actual empiezan a diferenciarse principalmente por el potencial del talento humano. Esto implica realizar una óptima gestión del talento humano desde el momento de la contratación hasta el retiro del personal que debe ser fundamental para cualquier organización. Para ser competitivos y prósperos, es necesario contar con el personal adecuado teniendo en cuenta la estructura y cultura organizacional de cada organización.

El análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMA le permitirá a la misma contar con una evaluación de los procedimientos ejecutados y tomar los correctivos correspondientes ante las anomalías detectadas, y por ende que no se vea mayormente afectado el logro de los objetivos.

El objetivo principal de la Planificación del Talento Humano es contar con una estructura basada en reglamentos, procedimientos que van enfrentando el desarrollo de los empleados que laboran en la entidad, además creará un sistema de responsabilidad y autonomía directa entre los trabajadores al cumplir sus labores en cada una de las áreas que componen la empresa, para así lograr un crecimiento interno óptimo que permita tomar las mejores decisiones a nivel gerencial y por ende el cumplimiento de las metas. Los fines y propósitos de contar con una óptima planificación del talento humano son mantener un alto nivel de responsabilidad con aptitudes directas entre la gerencia y los empleados.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1. Planificación del Talento Humano

2.1.1. La planificación

“La planeación consiste en identificar y analizar la situación actual en que se encuentra una organización o una sociedad, prever, o anticipar su situación futura, fijar los objetivos a corto, mediano y largo plazos de solución de los problemas identificados y programar las acciones y recursos que son necesarios para realizar los objetivos establecidos” (Restrepo, 2008)

Desde ese punto de vista se puede decir que la planeación constituye al procedimiento administrativo, el cual tiene como finalidad utilizar adecuadamente los insumos disponibles para una sociedad o una organización, además de lograr los objetivos de forma eficaz y eficiente, agregándose a los demás componentes de dicho proceso, los cuales son la organización, la dirección y el control.

2.1.2. Gestión del Talento Humano

La Gestión de Talento Humano (GTH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal. (Abril, 2018)

La gestión del talento humano es el conjunto de directrices que sirven para direccionar las actividades que desempeñan cada una de las personas que laboran en una entidad.

Desde sus inicios, la Gestión de Talento Humano ha atravesado un proceso de evolución principalmente desde la era de la industrialización clásica (1900 – 1950), época en la que la administración de personas surge como Relaciones Industriales que ponía énfasis en las normas y en controles rígidos. Posteriormente, la era de la industrialización moderna (1950 – 1990) concibe la clásica administración de recursos humanos cuyo énfasis hacía en los objetivos organizacionales para dirigir la empresa y finalmente en la era de la información (1990 – actualidad), se empieza a hacer referencia a lo que actualmente se conoce como Gestión de Talento Humano que enfatiza la libertad y el compromiso para motivar.

El aporte estratégico es el que deben aprender y poner en práctica los jefes departamentales, tratando de lograr la ejecución eficazmente, utilizando para ello todos los mecanismos y métodos disponibles; a las unidades de Talento Humano les corresponde el aporte estratégico. La estrategia lleva consigo un trabajo constante de conocer y preparar el ambiente en su conjunto para lograr resultados óptimos.

“La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.” (Galarza et al, 2018)

En las organizaciones, no siempre son las unidades de Talento Humano las que marcan las políticas a seguir, ya que estas directrices, muchas veces proceden de la propia Dirección o Gerencia General; o a su vez, están establecidas de forma tradicional. Aún en estos casos, el gestor del talento humano siempre ha de tener su propio criterio y ha de tratar de dar su asesoramiento y dirección más conveniente. (De Lucas, 2005)

En ocasiones, las organizaciones se dirigen de forma empírica, por estrategias y acciones anteriormente ya realizadas, ya que prácticamente han sido de gran contribución para la empresa.

Algunas técnicas de la GTH se aplican en forma directa a las personas, que son los sujetos de su aplicación; otras se aplican indirectamente a ellas, bien sea a través de los cargos que ocupan o bien mediante planes o programas globales o específicos. (Chiavenato I. , Administración de Recursos Humanos, 2000)

2.1.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

El talento humano es considerado el principal activo de una entidad; de ahí la necesidad que ésta sea más consecuente y muestre interés de los empleados. La gestión del talento humano es la función que les permite a las organizaciones la colaboración eficaz y eficiente de los empleados, para lograr los objetivos institucionales.

Según (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2002) “Los objetivos de la gestión de personas son diversos. La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de RH es un componente fundamental de la organización actual. No se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización.
2. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
3. Administrar el cambio: en las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.”

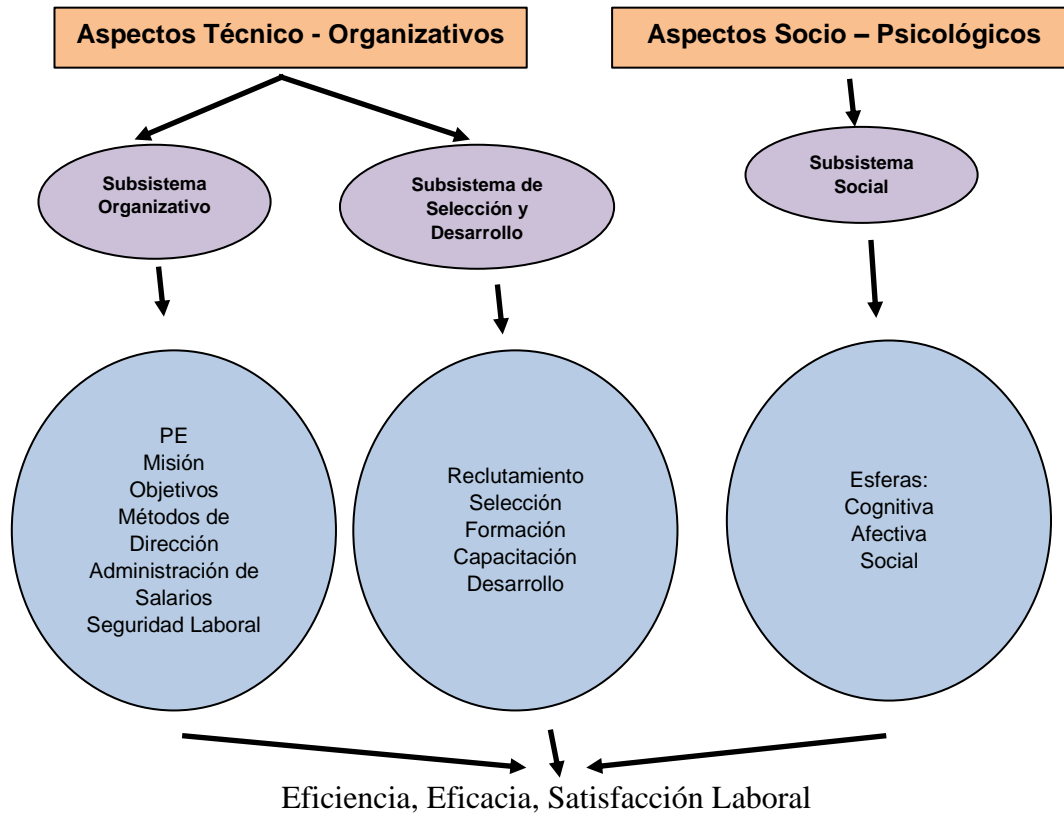
Los objetivos de la gestión de talento humano es delimitar cuáles son las necesidades de la organización, con el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el potencial existente en los puestos de la organización. Así como también aplicando estrategias de cambio para lograr el desarrollo en la organización, mejorar el perfil y las características del personal para estar en posibilidad de alcanzar los objetivos.

2.1.4. Modelo de Zayas (1996)

Se destaca el carácter sistémico de la GTH, planteando una interdependencia entre los tres subsistemas: el subsistema de organización, el de selección y desarrollo de personal, y el formado por el hombre y las distintas interacciones que el mismo establece. A partir de la determinación de la misión, se definen los objetivos y la estructura organizativa y de dirección, lo que lleva implícito el diseño de cargos mediante la realización del análisis y descripción de los cargos y ocupaciones; determinando así sus exigencias y requerimientos y las características que deben poseer los colaboradores. Todo ello servirá de base para definir las fuentes de reclutamiento, los métodos de selección y la formación y desarrollo del personal, lo que condiciona las características del personal que ingresa en la organización y las interrelaciones que se producen. En la mayoría de los modelos de Gestión de Talento Humano existentes se hace énfasis en las tecnologías, los procesos y las funciones, por lo que se enfocan

de forma fragmentada en las personas y las interrelaciones que integran el subsistema social. Este subsistema se puede considerar el más dinámico y a la vez constituye el centro de la GTH ya que es un producto de la interrelación entre la organización, las políticas, las normativas y los métodos con las personas a fin de dar cumplimiento con los objetivos propuesto con eficiencia y eficacia con miras de lograr un alto nivel de satisfacción laboral. (Abril, 2018)

Imagen 1. Modelo de Zayas



Fuente: (Abril, 2018)

2.1.4.1. Subsistema Organizativo

2.1.4.1.1. Planificación estratégica

“Según su escritura en inglés strategic planning, o simplemente planning-se desarrolló para describir y utilizar de una forma adecuada los datos obtenidos de las investigaciones y crear un cuadro estratégico dinámico y conseguir compañías más eficientes. “Implementada inicialmente en Inglaterra a finales de la década de 1960 y basado en la incorporación de un nuevo tipo de profesional especializado que ejerce esa actividad, denominado planner, la planificación estratégica tardó bastante tiempo en extenderse fuera de Inglaterra, llegando al

mercado norteamericano veinte años después de su creación –en los años 80- y al resto del mundo diez años más tarde” (Cuesta, 2012).

La planificación estratégica es una herramienta que permite establecer los pasos a seguir para alcanzar los objetivos propuestos por una organización.

2.1.4.1.1. Elementos de la planificación estratégica

(Milind, 1998) menciona “cuatro elementos de la planificación estratégica:

1. **Estudiar a la organización.** - La planificación debe iniciarse estudiando y diagnosticando la situación actual de la empresa y el camino que ha venido siguiendo. Es esencial que se conozca la disponibilidad de los insumos para conocer el potencial, además es necesario que se definan las fortalezas y debilidades de la organización, dominando aspectos de riesgo y éxito.
2. **Evaluar el medio ambiente.** - Es necesario conocer la competencia y sus políticas, es imprescindible conocer los problemas económicos del país además de someter a evaluación al gobierno y política económica social.
3. **Fijar objetivos.** - Es indispensable que los objetivos sean determinados, para de esta forma anticiparse a los que se desea lograr, además también se requieren supuestos que permitirán conocer si la empresa está fuera de control.
4. **Determinar las estrategias a seguir.** - Las estrategias deben ser completas, lógicas e integradas. Puede haber estrategias para defender lo que se tiene o estrategias agresivas, puede haber estrategias buscando desarrollar productos o estrategias de crecimiento por compra de organización”.

2.1.4.1.2. Objetivos

Las personas son en una empresa el órgano activo de su desarrollo y de ahí que se les debe prestar especial atención (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009) a fin de que:

- Desarrollar una relación con los empleados para que sean tratados como una fuente de éxito y poder de esta forma obtener eficacia en la organización.
- Determinar cómo se crearán y desarrollarán las habilidades y competencias de la fuerza laboral para conseguir q las fortalezas de las personas sean más productivas en beneficio de los demás grupos de interés.

- Promover un plan calidad de vida en el trabajo (CVT) en aspectos como autonomía, toma de decisiones ambiente de trabajo, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y libertad para así satisfacer la mayoría de las necesidades individuales de las personas y convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo, además que se ejecuta el plan del buen vivir propuesto por el gobierno nacional.

2.1.4.1.3. Administración de Salarios

Por “compensación” se entiende el pago total que hace la organización al trabajador por la labor contratada, que también incluye beneficios, prestaciones e incentivos (Jaramillo, 2015).

La compensación o salario es el rubro que recibe una persona por prestar sus servicios a una empresa.

Los programas de compensación benefician la base económica del empleado y su familia, le da la posibilidad de ganancias más elevadas, lo que puede motivar al empleado, debido a que eleva su autoestima y su productividad (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2002).

2.1.4.1.4. Seguridad Laboral

El desempeño del personal va de la mano con la creación de un ambiente sano y seguro; es por esto que la legislación de cada país se ocupa de crear normas mínimas que regulen las prácticas de servicio y producción del negocio en aspectos como implementos de seguridad, manejo de herramientas, brigadas, bomberos, servicios médicos, etc., orientados a evitar enfermedades y accidentes. Dichas normas tendrán que interiorizarse e incorporarse en pautas y conductas de gestión ambiental de los procesos de la empresa (Jaramillo, 2015).

La seguridad laboral es el conjunto de mecanismos que brinda una organización a sus colaboradores para que estén salvaguardados dentro de la misma, mientras realizan sus actividades encomendadas.

2.1.4.1.5. Contexto Organizacional

Por su parte, Asplund (2019) menciona que el contexto organizacional influye en la GTH. Es necesario que las organizaciones garanticen buenas condiciones de trabajo, es decir, un sueldo adecuado, la seguridad laboral, expresa en políticas adecuada y relaciones óptimas en

la organización, de lo contrario, el personal se desmotivará y se sentirá insatisfecho en el ámbito laboral (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009).

2.1.4.2. Subsistema de Selección y Desarrollo

- **Reclutamiento**

Proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo; el primer paso del proceso de contratación. Conjunto de actividades y procesos encaminados a obtener, de acuerdo a la legislación, el número suficiente de personas adecuadas oportunas, de forma que tanto los individuos como la organización puedan elegir en función de sus intereses a corto y largo plazo (Tugorez & Carrasco, 2010).

El reclutamiento es el proceso de búsqueda de postulantes adecuados al cargo que se desee ocupar en una empresa.

Según, (Jaramillo, 2015) las Técnicas de Reclutamiento externo de personas son:

- a) Avisos en periódicos y revistas especializadas
- b) Agencias de reclutamiento
- c) Contactos con escuelas, universidades y asociaciones gremiales
- d) Carteles en sitios visibles
- e) Presentación de candidatos por recomendación de empleados, bajo costo, altos rendimientos, efectos relativamente rápidos
- f) Consulta en archivos de candidatos: el archivo de base de datos, que puede catalogar los candidatos que se presentan espontáneamente o que no fueron teniéndose en cuenta en reclutamientos anteriores
- g) Base de datos de candidatos, candidatos sobrantes en reclutamientos, son introducidos en la base de datos de la empresa para utilizarlos en nuevos reclutamientos.

- **Selección**

Es la técnica de escoger o elegir entre un conjunto de candidatos o postulantes a las personas más adecuadas, para ocupar los puestos existentes en la empresa; por ello el objetivo principal del reclutamiento, es tener el mayor número de personas disponibles, que reúnan los requisitos de los puestos o cargos a cubrirse en la organización (Fred, 2012).

El proceso de selección, como la misma palabra lo dice, consiste en seleccionar los perfiles más aptos para que se desempeñen en el área a ocupar.

- **Capacitación**

Mediante las jornadas de capacitación se pueden actualizar conocimientos y perfeccionar las habilidades adquiridas. El desarrollo de habilidades para ejecutar las tareas debe complementarse con los conocimientos, actitudes y comportamientos que sirvan tanto al empleado como a la empresa para enfrentar las futuras demandas, propósitos de la capacitación (Jaramillo, 2015).

La capacitación es el proceso de brindar conocimientos al nuevo personal, para que realice un trabajo acorde a lo que necesita la empresa.

Las etapas de la capacitación incluyen la detección de necesidades, identificación de los recursos apropiados para desempeñar el cargo, el diseño del plan de trabajo, ejecución del programa de entrenamiento requerido para ocupar el cargo, su evaluación, control y el seguimiento al desempeño del cargo.

- **Desarrollo**

Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo (Werther & Keith, 2010).

- **Evaluación del desempeño**

El proceso de evaluación de desempeño permite dar solución a problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, etc.; también tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de las personas, lograr una mejor comunicación, planificar y organizar el trabajo basado en las fortalezas y debilidades detectadas (Jaramillo, 2015).

La evaluación del desempeño toma un papel muy importante en el desarrollo del recurso humano de una organización, pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los empleados, que finalmente termina beneficiando a la organización.

2.1.5. Administración estratégica del talento humano

La administración estratégica de talento humano significa aceptar la función de la GTH como aliada indispensable en la formulación de estrategias de la organización, así como en la

aplicación de dichas estrategias mediante un conjunto de actividades internamente consistentes, como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, remuneración de personal, entre otras (Dessler & Varela, 2004).

Es la dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades operativas de la organización, que consisten en admitir, aplicar, compensar, mantener y monitorear la fuerza de trabajo con la finalidad de que los objetivos e intereses establecidos se obtengan tan efectiva y económicamente como sea posible, y a la vez que los objetivos e intereses de la fuerza de trabajo, sean servidos al más alto grado, en concordancia con los siguientes aspectos:

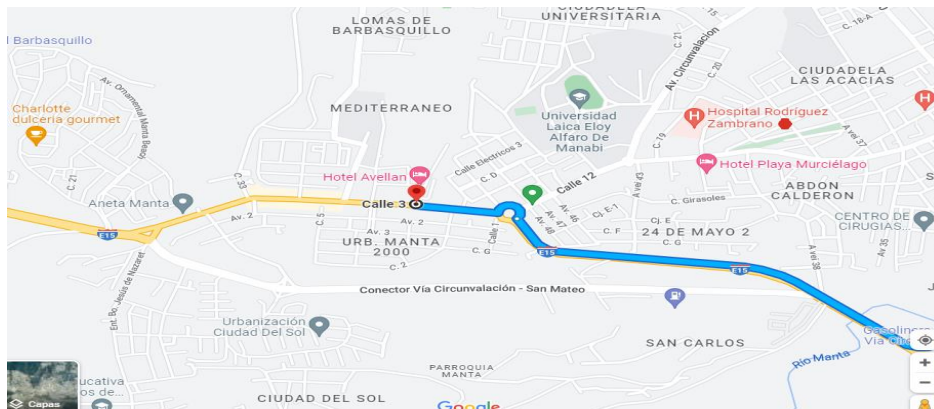
- Análisis de puestos (determinar la naturaleza del trabajo de cada colaborador).
- Planeación de las necesidades de mano de obra y el reclutamiento de los candidatos de los puestos.
- Inducción y capacitación a los nuevos colaboradores.
- Administración de sueldos y salarios (la forma de compensar a los colaboradores).
- Ofrecimiento de incentivos y beneficios.
- Evaluación del desempeño.
- Comunicación interpersonal (entrevistas, asesoría, disciplinar) (Jicius, 2004).

CAPÍTULO III

3. Metodología de la investigación

3.1. Localización

La presente investigación se desarrolló en el cantón Manta, provincia de Manabí en las instalaciones de la empresa AQUA Y SISTEMA S.A., la misma que se encuentra ubicada en la Vía San Mateo, junto a Urbanización Barlovento, Frente Urbanización Manta 2000.



3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo investigativo es de tipo descriptiva, ya que de acuerdo a (Arias, 2012) la investigación descriptiva es aquella enfocada en la búsqueda, análisis e interpretación de la información desarrollada por otros investigadores en fuentes documentales, a través de la caracterización de los hechos a fin de determinar su estructura. “El objetivo central de la investigación descriptiva es obtener un panorama más preciso de la magnitud del problema, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructurar estrategias operativas y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis” (Rojas, 2013).

El enfoque a utilizarse es mixto, ya que existe combinación en la recolección de la información tanto cualitativa como cuantitativa, en cuanto al enfoque cualitativo el mismo busca exponer las variables desde el punto de vista de los participantes, analizando sus interpretaciones y significados, tomando en cuenta el ambiente donde se desenvuelven (Hernandez et al, 2010).

Con respecto al enfoque cuantitativo, este es aquel en el que se realiza un análisis y estudio de la realidad objetiva, mediante el establecimiento de mediciones y valoraciones numéricas

que permiten recabar datos fiables, con el propósito de buscar explicaciones contrastadas y generalizadas, fundamentadas en el campo de la estadística (Neil & Cortez, 2017).

3.3. Población

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación (López, 2004).

La población de estudio estará conformada por todo el personal que labora en la Empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta, la entidad está conformada por 16 personas.

3.4. Muestra y Muestreo

La muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros. La muestra es una parte representativa de la población (López, 2004).

El muestreo es una herramienta de la investigación que tiene como principal propósito determinar la parte de la población que se debe estudiar (Hernández & Carpio, 2019).

La muestra se calculará con el 5% de margen de error y 95% de nivel de confianza, en el sitio web (Asesoría Económica & Marketing Copyright, 2009), el resultado será 15 personas.

Cabe mencionar que, para las respuestas de las interrogantes planteadas en la investigación, se utilizará el modelo de Likert.

Las llamadas “escalas Likert” son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional. (Bertram, 2008)

A la vez se estableció la siguiente muestra para determinar el número de empleados a encuestar.

$$n = \frac{UoPQZ^2}{(Uo - 1)(e)^2 + PQZ^2}$$

Desarrollo de la fórmula:

- **n**= tamaño de la muestra
- **U**= universo (16 empleados)
- **p**= probabilidad de que ocurra el evento (0.50)
- **q**= probabilidad de que no ocurra el evento (0.50)
- **Z**= nivel de confianza 1.96
- **e**= error de diseño 0.05

- **n** = ?
- **U** = 16 empleados
- **p** = 0.50
- **q** = 1-p = 1-0,5 = 0.50
- **Z** = 95% → 1,96
- **e** = 5% → 0.05

$$n = \frac{16(0,50)^2(1,96)^2}{(16 - 1)(0,05)^2 + (0,50)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{16(0,25) (3,8416)}{15(0,0025) + (0,25) (3,8416)}$$

$$n = \frac{15,37}{0,0375 + 0,9604}$$

$$n = \frac{15,37}{0,9979}$$

$$n = 15,40$$

$$n = 15$$

3.5. Técnicas de Recolección de datos

Entre las técnicas a utilizarse para la recolección de información son las encuestas y las fichas bibliográficas; las encuestas se destinarán a los Altos Directivos y demás personal que conforman la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta y las fichas bibliográficas se emplearán en la captación de información documental debidamente sustentada.

Se aplicará la encuesta con preguntas cerradas a los Altos Directivos y demás personal de la Empresa AQUA Y SISTEMA, con el fin de analizar la planificación del talento humano a través de las pautas de la misma en la ciudad de Manta.

Tabla 3. *Plan de recolección y proceso de datos*

Plan de recolección y proceso de datos	
¿Qué datos recolectar?	La información necesaria para definir y analizar las variables.
¿Dónde y cómo recolectar?	Los datos se recolectaron dentro del área de estudio, por medio de encuestas y observación.
¿Cómo procesar y analizar?	Consolidar los datos por tipo de respuestas, para luego interpretarlos
¿Cómo presentar?	Los resultados serán presentados en gráficos, tablas que permitan observar con claridad la información

Según (Hernández Sampieri, 2014), señala que la recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y habituales estos instrumentos no son generalizados, sino que se trabaja con variadas fuentes de datos, que pueden ser entrevistas, observaciones directas, documentos, material audiovisual, etc., y esta labor puede ir ajustándose la muestra. Muestreo, recolección y análisis son actividades casi paralelas.

3.6. Herramientas para el procesamiento de datos.

Se emplearán técnicas de análisis de datos cualitativos y cuantitativos; de manera cualitativa para la obtención e interpretación de datos por medio de las encuestas y las fichas bibliográficas; y, de manera cuantitativa para la tabulación de la información recogida en las encuestas.

Toda la información recolectada será procesada y analizada a través del software informático Word y Excel.

CAPÍTULO IV

4. Análisis e Interpretación de Resultados

4.1. Encuesta

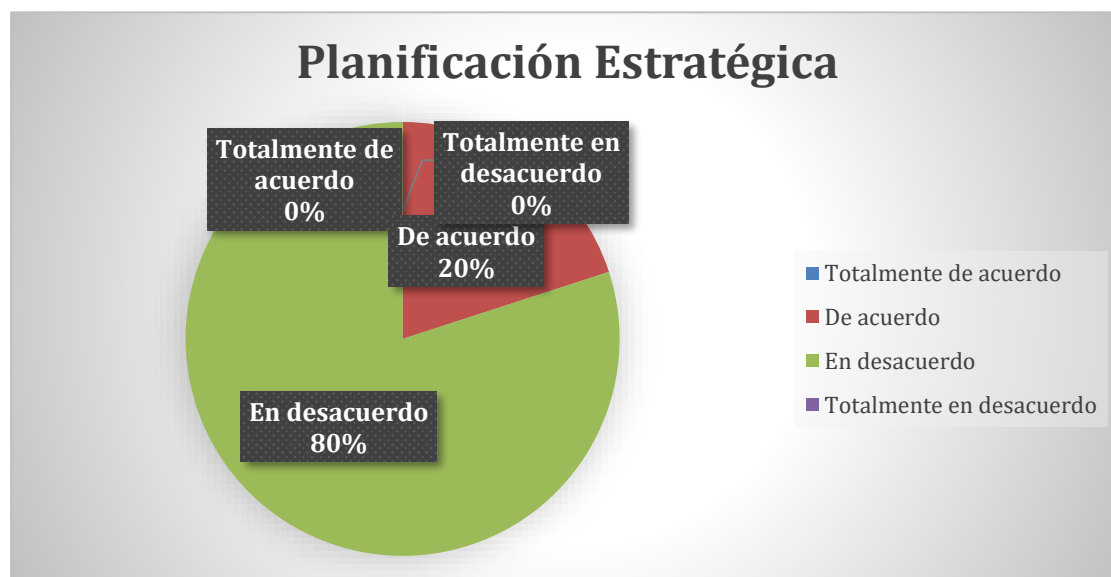
1. ¿La empresa AQUA Y SISTEMA cumple de forma activa e informativa su planificación estratégica?

Tabla 2. Planificación Estratégica

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	20%
En desacuerdo	12	80%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 1. Planificación Estratégica



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 20% está de acuerdo en que la organización si cumple de forma activa e informativa su planificación estratégica, mientras que el 80% está en desacuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que la empresa AQUA Y SISTEMA no cumple de forma activa e informativa su planificación estratégica, lo cual perjudica al logro de los objetivos establecidos.

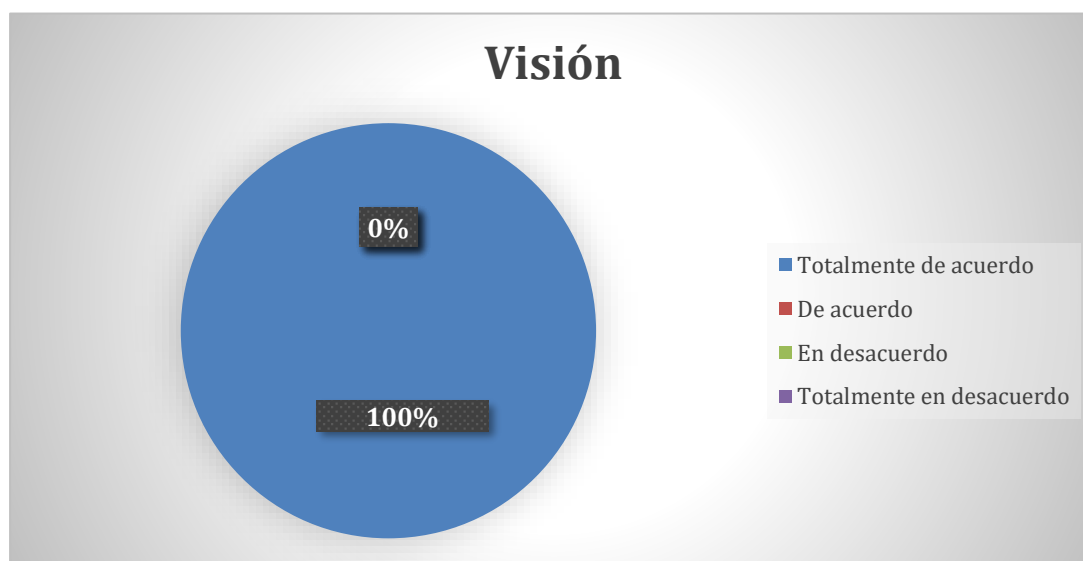
2. ¿La empresa AQUA Y SISTEMA posee una visión que defina sus proyecciones institucionales y corporativas?

Tabla 3. Visión

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	15	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 2. Visión



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 100% está totalmente de acuerdo en que la organización si posee una visión que define sus proyecciones institucionales y corporativas.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que la organización si posee una visión que define sus proyecciones institucionales y corporativas, lo cual hace mención a que la misma si tiene correctamente definido cómo y hacia donde desea llegar.

3. ¿Los objetivos estratégicos de la empresa AQUA Y SISTEMA son medibles, específicos y flexibles?

Tabla 4. Objetivos Estratégicos

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	11	73%
De acuerdo	4	27%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 3. Objetivos Estratégicos



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 73% está totalmente de acuerdo en que los objetivos estratégicos de la organización son medibles, específicos y flexibles y el 27% está de acuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que la empresa AQUA Y SISTEMA si posee objetivos medibles, específicos y flexibles, lo cual permite que

todos los colaboradores tengan bien definido el cómo y hacia dónde quiere llegar la empresa.

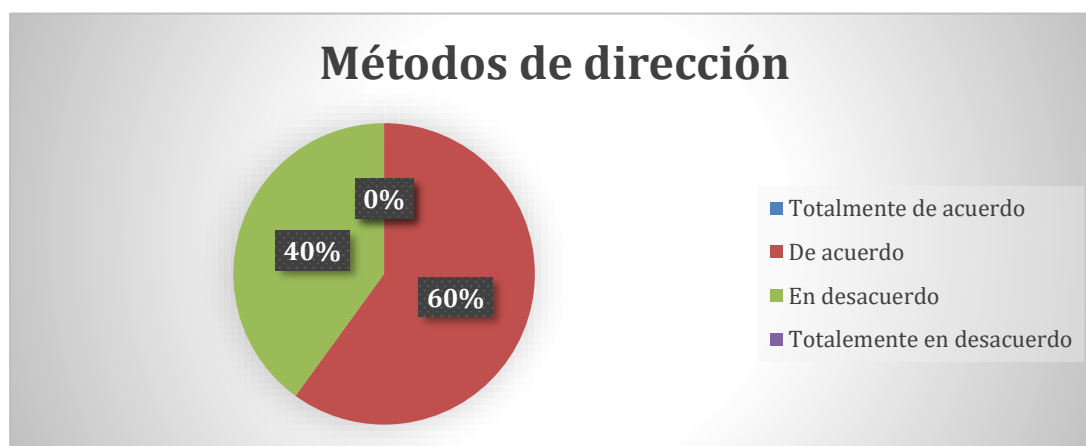
4. ¿En la empresa AQUA Y SISTEMA los métodos utilizados influyen positivamente en los empleados, permitiendo así lograr los objetivos propuestos?

Tabla 5. Métodos de dirección

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	9	60%
En desacuerdo	6	40%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 4. Métodos de dirección



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 60% está de acuerdo en que los métodos utilizados influyen positivamente en los empleados, mientras que el 40% no está de acuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que los métodos utilizados en la empresa AQUA Y SISTEMA influyen positivamente en la mayoría

del personal, más, sin embargo, la organización debe innovar las metodologías a utilizar, para así lograr alcanzar los objetivos propuestos dentro del tiempo establecido.

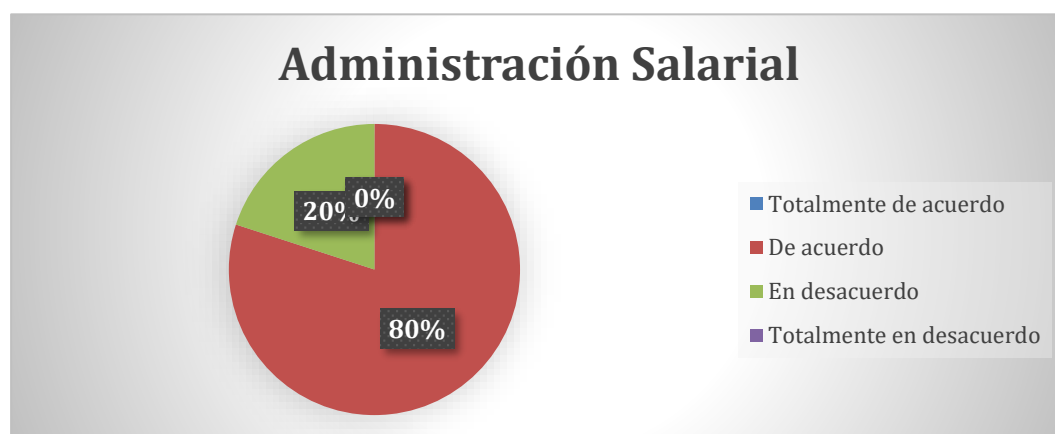
5. ¿La empresa AQUA Y SISTEMA remunera y recompensa adecuadamente a los colaboradores por su desempeño y dedicación?

Tabla 6. Administración Salarial

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	12	80%
En desacuerdo	3	20%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 5. Administración salarial



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA, el 80% está de acuerdo en que la organización remunera y recompensa adecuadamente por el desempeño y dedicación, mientras que un 20% está en desacuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que en su mayoría el personal está de acuerdo con la compensación que brinda la empresa al esfuerzo realizado, sin embargo, la empresa debe tomar los correctivos correspondientes para hacer sentir más que conforme, motivado al personal en general.

6. ¿La empresa AQUA Y SISTEMA dispone y facilita los implementos necesarios para mantener una seguridad laboral óptima?

Tabla 7. Seguridad Laboral

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	15	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 6. Seguridad Laboral



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA, el 100% está totalmente de acuerdo en que la organización si dispone y facilita los implementos necesarios para mantener una seguridad laboral óptima.

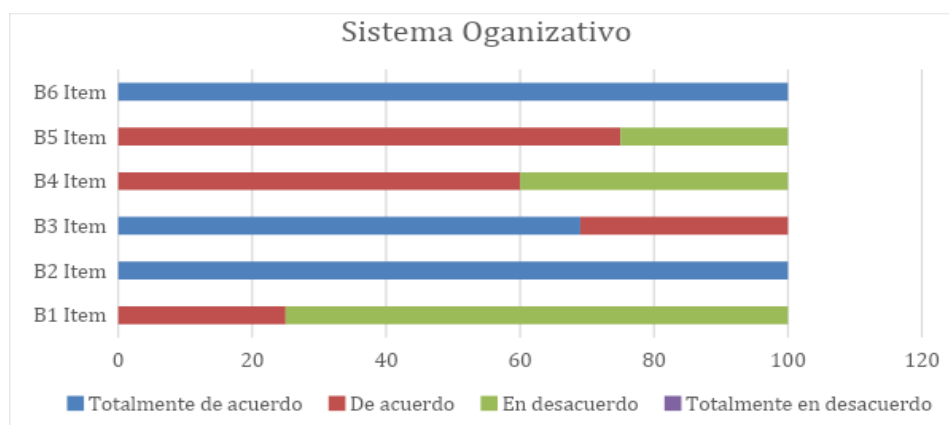
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que la empresa si se preocupa por el bienestar laboral de sus colaboradores, disponiendo y facilitando los implementos necesarios para que mantengan una seguridad laboral óptima.

Tabla 8. Resultados de la dimensión Sistema Organizativo

ITEM	SISTEMA ORGANIZATIVO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
B1 Item	¿La empresa AQUA cumple de forma activa e informativa su planificación estratégica?	0,0	20,0	80,0	0,0
B2 Item	¿La empresa AQUA posee una visión que defina sus proyecciones institucionales y corporativas?	100,0	0,0	0,0	0,0
B3 Item	¿Los objetivos estratégicos de la empresa AQUA son medibles, específicos y flexibles?	73,0	27,0	0,0	0,0
B4 Item	¿En la empresa AQUA los métodos utilizados influyen positivamente en los empleados, permitiendo así lograr los objetivos propuestos?	0,0	60,0	40,0	0,0
B5 Item	¿La empresa AQUA remunera y recompensa adecuadamente a los colaboradores por su desempeño y dedicación?	0,0	80,0	20,0	0,0
B6 Item	¿La empresa AQUA dispone y facilita los implementos necesarios para mantener una seguridad laboral óptima?	100,0	0,0	0,0	0,0
	Total	45,5	31,17	23,33	0,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 7. Resultados de la dimensión Sistema Organizativo



Fuente: elaboración del autor

7. ¿El proceso de reclutamiento que utiliza la empresa AQUA Y SISTEMA permite identificar y atraer a personas capacitadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

Tabla 9. Proceso de reclutamiento

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	2	13%
De acuerdo	13	87%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 8. Proceso de reclutamiento



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, solo el 13% está totalmente de acuerdo en que el proceso de reclutamiento que utiliza la organización permite identificar y atraer a personas capacitadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el 87% está de acuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que la empresa AQUA Y SISTEMA si atrae personal capacitado para que se desempeñe en las diferentes áreas de la empresa, lo cual la misma debe aprovechar al máximo para así lograr eficientemente lo propuesto hasta en un tiempo menor al establecido.

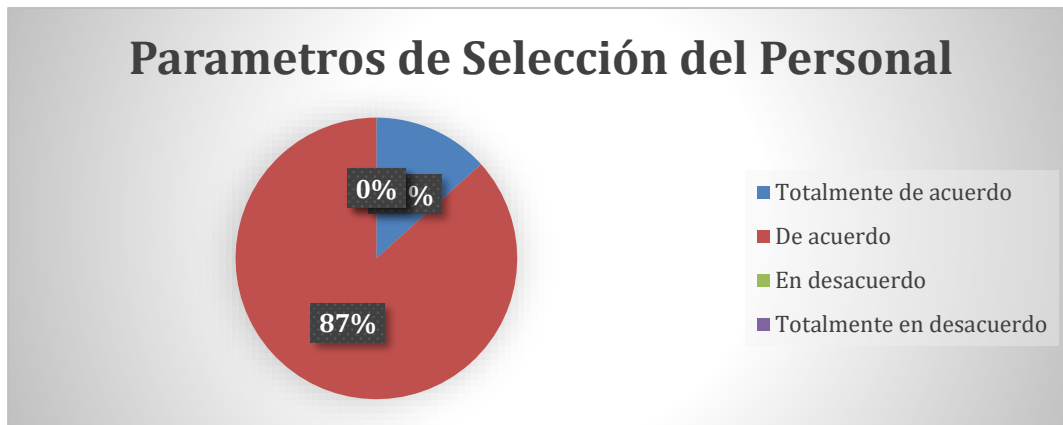
8. ¿Los parámetros de selección del personal en la empresa AQUA Y SISTEMA son racionales?

Tabla 10. Parámetros de selección del personal

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	2	13%
De acuerdo	13	87%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 9. Parámetros de selección del personal



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 13% está totalmente de acuerdo en que los parámetros de selección del personal en la organización son racionales, y un 87% está solamente de acuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que en la empresa AQUA Y SISTEMA los parámetros de selección del personal son racionales, es decir, si cumplen con la solicitud de requerimientos acordes a los cargos disponibles, lo cual corrobora a que cada colaborador que ingrese a laborar a la empresa esté capacitado para desempeñarse correctamente en el cargo a ocupar.

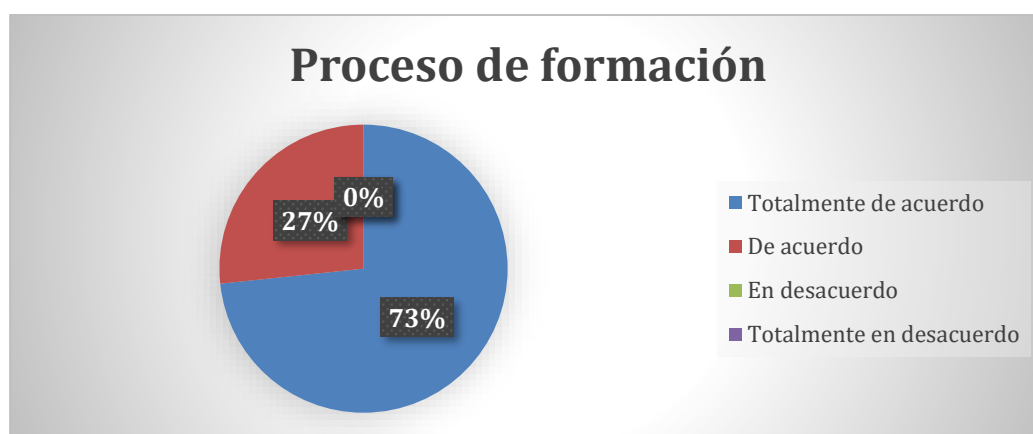
9. ¿El proceso de formación utilizado por la empresa AQUA Y SISTEMA permite corregir de forma eficaz y eficiente las deficiencias de los colaboradores seleccionados?

Tabla 11. Proceso de formación

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	11	73%
De acuerdo	4	27%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 10. Proceso de formación



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA, el 73% está totalmente de acuerdo en que el proceso de formación utilizado por la organización permite corregir de forma eficaz y eficiente las deficiencias de los colaboradores seleccionados y un 27% solamente está de acuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que en la empresa AQUA Y SISTEMA el proceso de formación utilizado, permite corregir de forma eficaz y eficiente las deficiencias de los colaboradores, lo cual significa que la empresa forma correctamente y exige a los empleados para que den su mayor productividad.

10. ¿La Alta Gerencia brinda capacitaciones al personal de forma constante en las diferentes áreas de la empresa AQUA Y SISTEMA?

Tabla 12. Capacitaciones al personal

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	12	80%
En desacuerdo	3	20%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 11. Capacitaciones al personal



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 80% está de acuerdo en que se brinda capacitaciones de forma constante en las diferentes áreas de la empresa, y el 20% está en desacuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que en la empresa AQUA Y SISTEMA si bien es cierto la mayoría de los colaboradores manifiestan que si se brinda capacitaciones de forma constante en las diferentes áreas de la empresa, lo cual es muy factible ya que el personal está en constante renovación de conocimientos y de esta forma aporta al crecimiento de la empresa, pero también existe un pequeño porcentaje de empleados que manifiestan que no se les brinda capacitaciones contantemente lo que podría ocasionar que no vayan al mismo ritmo de los demás colaboradores.

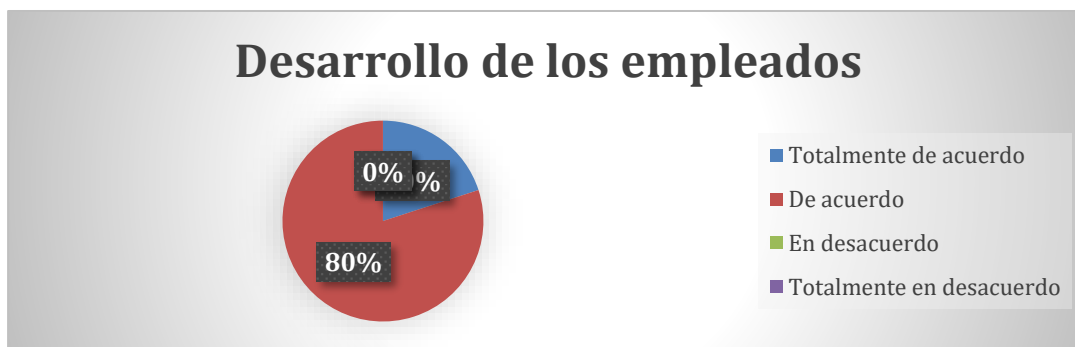
11. ¿El desarrollo de los empleados en la empresa AQUA Y SISTEMA, corrobora a que haya una mayor productividad en la misma?

Tabla 13. Desarrollo de los empleados

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	12	80%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 12. Desarrollo de los empleados



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 20% está totalmente de acuerdo en que el desarrollo de los empleados en la organización, corrobora a que haya una mayor productividad en la misma y el 80% está de acuerdo.

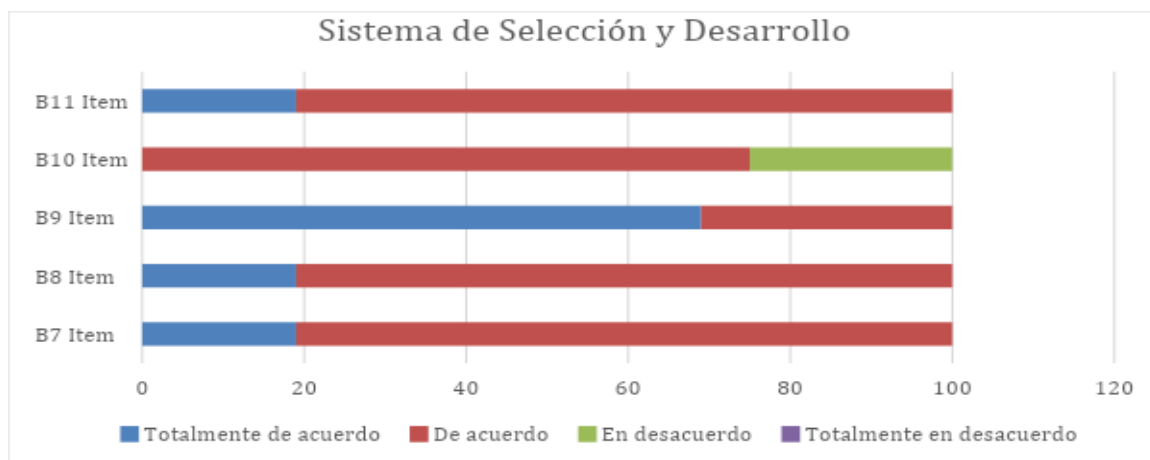
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que en la empresa AQUA Y SISTEMA, el desarrollo de los empleados corrobora a que haya una mayor productividad en la misma, por ende, esto conlleva a que se dé el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Tabla 14. Resultados de la dimensión Sistema de Selección y Desarrollo

ITEM	SISTEMA DE SELECCIÓN Y DESARROLLO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
B7 Item	¿El proceso de reclutamiento que utiliza la empresa AQUA permite identificar y atraer a personas capacitadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales?	13,0	87,0	0,0	0,0
B8 Item	¿Los parámetros de selección del personal en la empresa AQUA son racionales?	13,0	87,0	0,0	0,0
B9 Item	¿El proceso de formación utilizado por la empresa AQUA permite corregir de forma eficaz y eficiente las deficiencias de los colaboradores seleccionados?	73,0	27,0	0,0	0,0
B10 Item	¿La Alta Gerencia brinda capacitaciones al personal de forma constante en las diferentes áreas de la empresa AQUA?	0,0	80,0	20,0	0,0
B11 Item	¿El desarrollo de los empleados en la empresa AQUA, corrobora a que haya una mayor productividad en la misma?	20,0	80,0	0,0	0,0
	Total	23,8	72,2	4,0	0,0

Fuente: elaboración del autor

Figura 13. Resultados de la dimensión Sistema de Selección y Desarrollo



Fuente: elaboración del autor

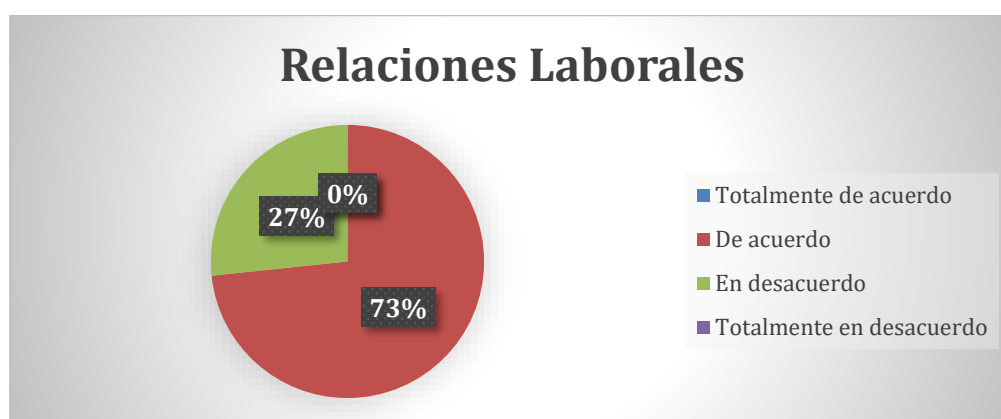
12. ¿Existe una buena relación entre los colaboradores de la Empresa AQUA Y SISTEMA?

Tabla 15. Relaciones Laborales

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	11	73%
En desacuerdo	4	27%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 14. Relaciones Laborales



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, un 73% está de acuerdo en que las relaciones laborales en la organización son buenas, mientras que el 27% está en desacuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que en la empresa AQUA Y SISTEMA las relaciones laborales de la mayoría de los empleados son buenas, sin embargo, se deben de tomar los correctivos correspondientes para que las relaciones laborales sean amenas de forma general.

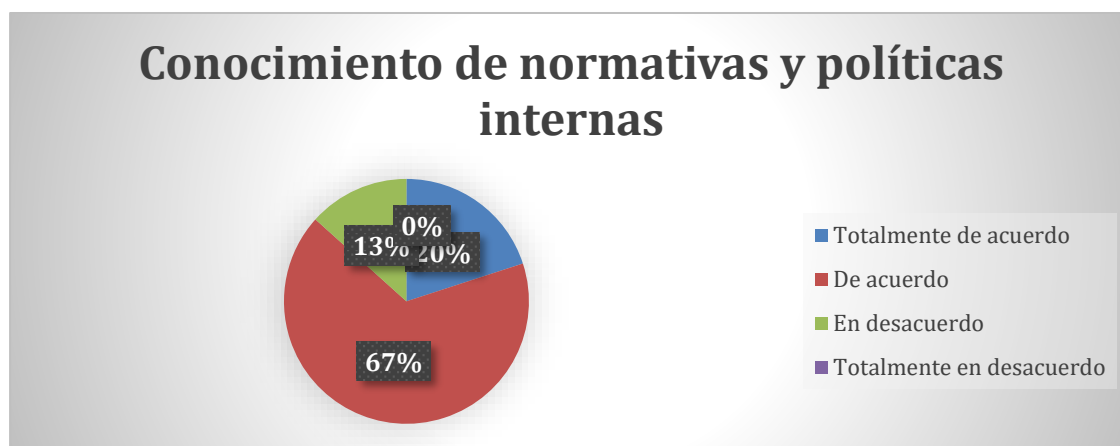
13. ¿Los colaboradores de la empresa AQUA Y SISTEMA tienen pleno conocimiento de las normativas y políticas internas?

Tabla 16. Conocimiento de normativas y políticas internas

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	10	67%
En desacuerdo	2	13%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 15. Conocimiento de normativas y políticas internas



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, un 20% está totalmente de acuerdo en que, si tiene conocimiento de las normativas y políticas internas, un 67% está de acuerdo y un 13% está en desacuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que en la empresa AQUA Y SISTEMA la mayoría del personal tiene pleno conocimiento de las normativas y políticas internas, sin embargo, no hay que obviar este pequeño porcentaje que no tiene conocimiento, porque a causa de aquello podría existir anomalías con la consecución de los objetivos establecidos.

14. ¿En la empresa AQUA Y SISTEMA las responsabilidades de cada colaborador están debidamente asignadas y organizadas?

Tabla 17. Administración Salarial

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	4	27%
De acuerdo	8	53%
En desacuerdo	3	20%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 16. Administración salarial



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA, el 27% está totalmente de acuerdo en que las responsabilidades de cada colaborador están debidamente asignadas y organizadas, el 53% está de acuerdo, y un 20% está en desacuerdo.

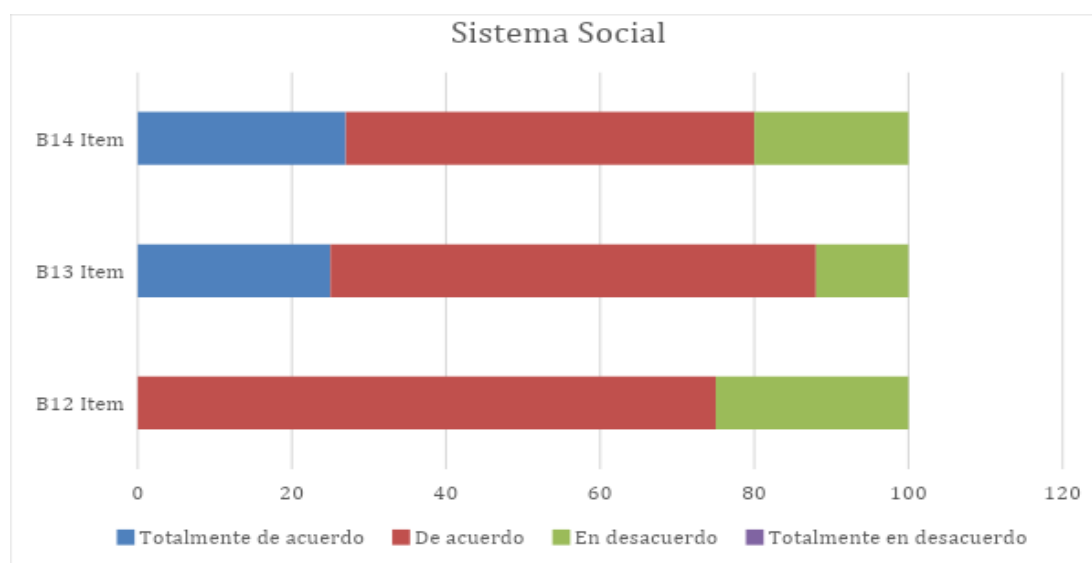
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se constató que la empresa AQUA Y SISTEMA tiene cierta falencia con respecto a la asignación y organización de responsabilidades a cada colaborador dar a conocer de forma equilibrada los objetivos y políticas al personal, lo cual puede ocasionar que este mínimo porcentaje de personal esté siendo un cuello de botella para la empresa.

Tabla 18. Resultados de la dimensión Sistema Social

ITEM	SISTEMA SOCIAL	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
B12 Item	¿Existe una buena relación entre los colaboradores de la Empresa AQUA?	0,0	73,0	27,0	0,0
B13 Item	¿Los colaboradores de la empresa AQUA tienen pleno conocimiento de las normativas y políticas internas?	20,0	67,0	13,0	0,0
B14 Item	¿En la empresa AQUA las responsabilidades de cada colaborador están debidamente asignadas y organizadas?	27,0	53,0	20,0	0,0
	Total	15,67	64,33	20,0	0,0

Fuente: elaboración del autor

Figura 17. Resultados de la dimensión Sistema Social



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

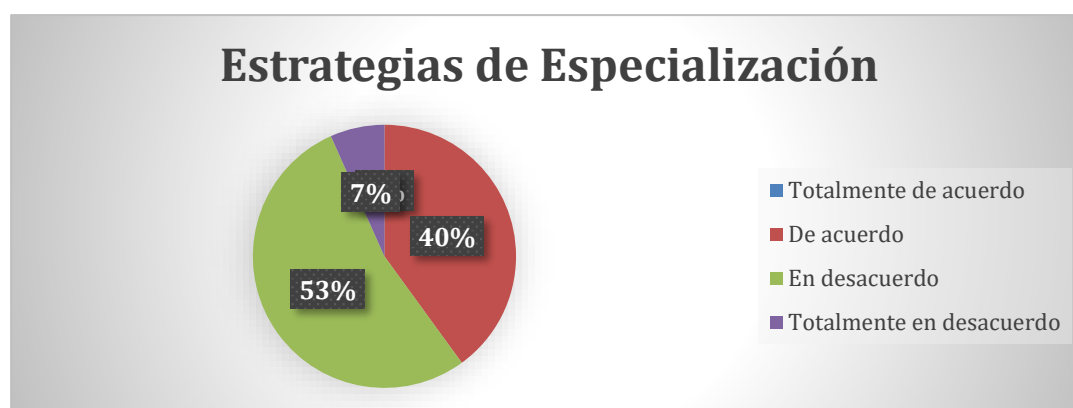
15. ¿Las estrategias de especialización aplicadas en la empresa AQUA han permitido ampliar las ventas tanto en el mercado actual como en un nuevo mercado?

Tabla 19. Estrategias de Especialización

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	40%
En desacuerdo	8	53%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 18. Estrategias de Especialización



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo con la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA, 40% está de acuerdo en las estrategias de especialización aplicadas en la organización han permitido ampliar las ventas tanto en el mercado actual como en un nuevo mercado, mientras que el 53% está en desacuerdo y el 7% está totalmente en desacuerdo.

Interpretación: De acuerdo con la encuesta realizada, se evidenció que de cierta forma las estrategias de especialización aplicadas en la empresa AQUA, no han permitido ampliar las ventas tanto en el mercado actual como en un nuevo mercado, por lo que prácticamente se asume que existe carencia de seguimiento y supervisión a los procedimientos aplicados.

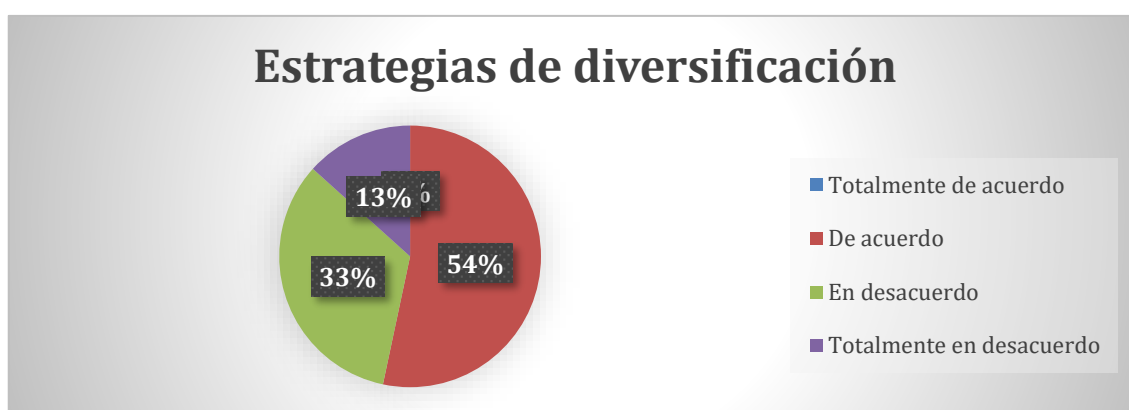
16. ¿Las estrategias de diversificación utilizadas en la empresa AQUA permiten la innovación constante de los productos a ofrecer?

Tabla 20. Estrategias de diversificación

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	54%
En desacuerdo	5	33%
Totalmente en desacuerdo	1	13%
	15	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 19. Estrategias de diversificación



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Análisis: De acuerdo con la encuesta realizada al personal de la empresa AQUA, el 54% está de acuerdo en que las estrategias de diversificación utilizadas en la empresa AQUA permiten la innovación constante de los productos a ofrecer, un 33% está en desacuerdo y un 13% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, se evidenció que en la empresa AQUA las estrategias de diversificación utilizadas no están permitiendo a cabalidad la innovación constante de los productos a ofrecer, lo cual hace mención, a que la empresa tiene cierto déficit en cuanto a aplicación de estrategias que permitan la innovación en los productos de forma constante, por ende, incurriendo a que el crecimiento interno

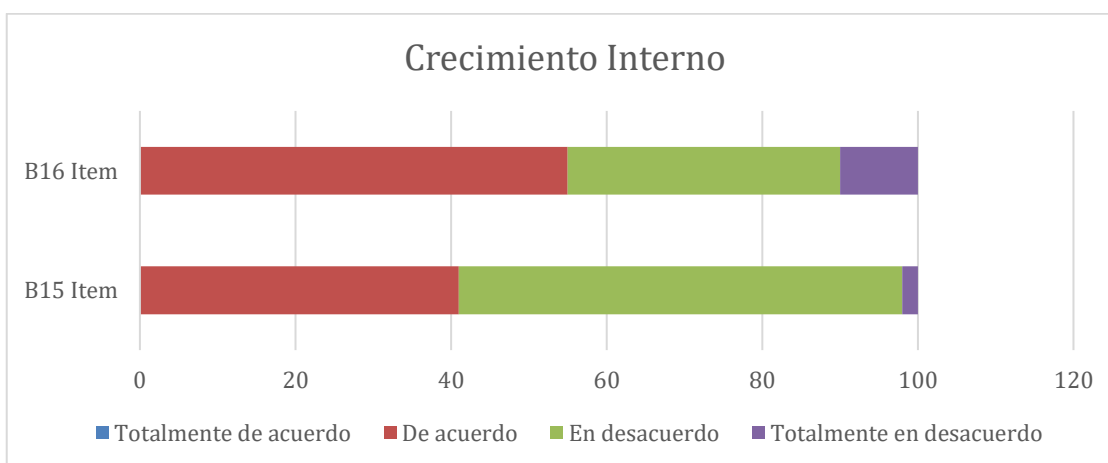
de la Empresa AQUA se vea afectado considerablemente, es decir, que no se logren los objetivos dentro del tiempo establecido.

Tabla 21. Resultados de la dimensión Crecimiento Interno

ITEM	CRECIMIENTO INTERNO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
B15 Item	¿Las estrategias de especialización aplicadas en la empresa AQUA han permitido ampliar las ventas tanto en el mercado actual como en un nuevo mercado?	0,0	40,0	53,0	7,0
B16 Item	¿Las estrategias de diversificación utilizadas en la empresa AQUA permiten la innovación constante de los productos a ofrecer?	0,0	54,0	33,0	13,0
	Total	0,0	47,0	43,0	10,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 20. Resultados de la dimensión Crecimiento Interno



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

4.2. Comprobación de hipótesis

Significados según la escala considerada en la encuesta:

Tabla 22. Significados según la escala tipo Likert

<i>Escala de Likert</i>	<i>Significado</i>
Totalmente de acuerdo	Óptimo
De acuerdo	Bueno
En desacuerdo	Malo
Totalmente en desacuerdo	Pésimo

Fuente: elaboración del autor

Hipótesis Específicas

Primera

- ✓ El desarrollo del sistema organizativo en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta es óptimo.
- ✓ Se acepta la hipótesis al arrojar el resultado más significativo como óptimo con el 45,5%.

Segunda

- ✓ El establecimiento de los parámetros del sistema de selección y desarrollo en la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta es bueno.
- ✓ Se acepta la hipótesis al arrojar el resultado más significativo como bueno con el 72,2%

Tercera

- ✓ El cumplimiento de normas y políticas basado en el sistema social de la empresa AQUA Y SISTEMA en la ciudad de Manta es óptimo.
- ✓ Se rechaza la hipótesis al arrojar el resultado más significativo como bueno con el 64,33%.

CAPÍTULO V

Propuesta

Plan de acción para el crecimiento interno de la empresa AQUA Y SISTEMA

Misión

Desarrollar la gestión del Talento Humano de la empresa AQUA Y SISTEMA, mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los colaboradores, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en cumplimiento con el Plan Estratégico de la entidad.

Visión

Ser una empresa líder en la Gestión de Talento Humano, mediante la búsqueda de la mejora continua, en concordancia con las normativas y políticas establecidas.

Objetivo

Lograr un desarrollo óptimo de los procedimientos planteados en la planificación del Talento Humano de la empresa AQUA Y SISTEMA.

- **Direccionamiento para los empleados**

Para lograr una ejecución efectiva de la estrategia es necesario que los empleados conozcan, comprendan y se apropien de la misma. Este proceso de alineamiento requiere de tres pasos: el primero es comunicar y educar sobre la estrategia; el segundo es relacionar los objetivos personales y el plan de incentivos con la estrategia y, por último, alinear los programas de desarrollo y capacitación para que los empleados cuenten con las habilidades necesarias para el desarrollo de la estrategia.

- **Plan de comunicación para AQUA Y SISTEMA**

Una vez definido el plan estratégico, el grupo directivo realizará talleres con los líderes de cada departamento, con el fin de que estos comprendan que una adecuada ejecución de la estrategia logrará que la organización funcione de manera eficiente y que, al mismo tiempo, beneficiará a los clientes, proveedores, empleados y las comunidades de su entorno.

La comunicación del plan estratégico se realizará bajo los siguientes principios de aprendizaje:

- ✓ Secuencia
- ✓ Familiaridad
- ✓ Activación

- ✓ Motivación
- ✓ Contigüidad
- ✓ Repetición
- ✓ Reforzamiento

- **Objetivos personales y plan de incentivos**

El líder de cada departamento deberá definir, en coordinación con su equipo, los objetivos personales y el plan de incentivos los cuales deben estar asociados al cumplimiento de un objetivo corporativo y soportado con un indicador del cargo.

- **Programas de desarrollo y capacitación**

El último paso para alinear a los empleados consiste en ajustar el plan de capacitación de tal manera que estos cuenten con el conocimiento y las habilidades necesarias para lograr los objetivos estratégicos propuestos. Al mismo tiempo, deben apropiarse de los valores de la compañía que determinarán el estilo con el que realizarán sus tareas. Dicho plan puede realizarse mediante una combinación de talleres, capacitaciones formales y experiencias que permitan a los empleados el desarrollo de las destrezas requeridas para cada área o cargo específico.

Tabla 23. Plan de acción para el crecimiento interno de la empresa AQUA

N°	Medida	Acciones	Responsable	Plazo
Escasa comunicación al talento humano sobre Planificación Estratégica	Implementar cadenas de comunicación entre el personal de la empresa, para que así no haya direccionamientos distintos entre los mismos.	Realizar reuniones de forma periódica, sobre los cambios, avances, nuevas estrategias entre otros aspectos que se deben comunicar de forma continua, para que el personal esté al tanto de todos los procedimientos que se deben realizar.	Gerente /Jefe de Talento Humano Jefe de Personal Operativo	Permanente
Falta de reconocimiento económico por el esfuerzo realizado	Establecer formas de reconocimiento que permitan tener una mayor motivación a los empleados.	Con los resultados de la evaluación de desempeño otorgar a las personas con un resultado óptimo un incentivo salarial que se sume a su remuneración mensual para seguir estimulando mejores resultados en el desarrollo de su trabajo. La difusión a través de una carta, o aviso en cartelera de los méritos del trabajador, u otorgarles una placa o certificado.	Gerente / Jefe de Talento Humano	Humano Permanente
Mala relación laboral entre los colaboradores	Realizar programas de integración entre los colaboradores de la empresa.	Realizar integraciones de forma cuatrimestral o semestral que permitan la convivencia entre los colaboradores para que mejoren las relaciones laborales.	Gerente / Jefe de Talento Humano	Permanente
Escasez en la implementación de estrategias de especialización	Realizar una autoevaluación del estado actual y pasado de la empresa	Actualizar el perfil de los clientes, revisar las tendencias de marketing, rediseñar las estrategias e investigar los resultados de la competencia.	Gerente	Mediano

Fuente: Elaboración Propia

Nota: Desarrollo del plan de acción para el crecimiento interno de la empresa AQUA Y SISTEMA de la ciudad de Manta

Tabla 24. Ejemplo de análisis y descripción de puesto

EMPRESA AQUA Y SISTEMA

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO			
Nombre del puesto:			
Area:			
Lugar de Trabajo:			
1. Propósito general del puesto			
Planear, ejecutar, dirigir y controlar la gestión administrativa, operativa y de personal de la empresa, manteniendo la relación con los diferentes clientes y proveedores, con el propósito de aprovechar las oportunidades existentes maximizando la obtención de resultados.			
2. Funciones			
a) Planificar las acciones comerciales con el propósito de generar la mayor rentabilidad para la evolución del negocio de la empresa.			
b) Analizar, evaluar y proponer nuevas oportunidades de negocio.			
c) Idear, definir y concretar negociaciones con clientes y proveedores.			
d) Gestionar eficientemente los recursos humanos a cargo.			
3. Características Físicas			
Edad : 30 - 45 años			
4. Educación formal			
Licenciado en Administración de empresas y carreras afines			
5. Experiencia y conocimientos específicos			
Un año en cargos similares			
Manejo de paquete Office			
6. Requerimientos específicos			
Disponibilidad horaria (full time)			
7. Competencias requeridas para el puesto			
Competencia	Esencial	Deseable	No aplicable
Trabajo en equipo			
Resolución de problemas			
Honestidad y responsabilidad			
Capacidad para motivar y liderar			
Planificación y control			
Orientación a los resultados			
Firma			

Fuente: elaborado por el autor.

Tabla 25. Formato para la evaluación del desempeño de la empresa AQUA y SISTEMA

EMPRESA AQUA Y SISTEMA

Evaluación del desempeño

Nombre:

Puesto:

Departamento:

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
RELACIONES INTERPERSONALES						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Se muestra cortés con los clientes						
Actitud hacia sus compañeros						
Actitud hacia sus superiores						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
Evita los conflictos dentro del equipo						
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le asignan						
Se preocupa por alcanzar las metas						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
No requiere de supervisión frecuente						
No recibe quejas de los clientes						
Se muestra profesional en el trabajo						
INICIATIVA						
Tiene gran capacidad para resolver problema						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
RESPONSABILIDAD						
Es responsable con su trabajo						
Cumple con las fechas establecidas						
Es puntual						
Es responsable en el manejo de herramientas, vehículos, documentos, dinero, etc.						

Fuente: (Chiavenato I. , 2009)

Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada se concluye lo siguiente:

- El desarrollo del sistema organizativo en la empresa AQUA Y SISTEMA como medio del crecimiento interno en la ciudad de Manta, muestra un cierto grado de deficiencia en cuanto a la consecución de los procedimientos establecidos en la Planificación Estratégica, cabe indicar que la visión y los objetivos de la institución están correctamente definidos, lo que de alguna forma facilita la orientación correcta hacia el logro de los objetivos de la empresa.
- El establecimiento de los parámetros del sistema de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal en la empresa AQUA Y SISTEMA como medio del crecimiento interno en la ciudad de Manta, están siendo encaminados de forma correcta, sin embargo, existe cierta parte del personal que no está siendo capacitado de forma equitativa, conllevando a que el desarrollo del mismo no vaya al mismo ritmo de todos los demás empleados.
- En cuanto al cumplimiento de normas y políticas basado en el sistema social de la empresa AQUA Y SISTEMA como medio del crecimiento interno en la ciudad de Manta existe un factor que es preocupante y es el de las relaciones laborales, el mismo que podría afectar a las actividades que desempeñan los empleados en el día a día.

Recomendaciones

- La recomendación más importante que se puede hacer sobre el presente trabajo investigativo se encamina hacia la concientización de la empresa AQUA de la importancia de las personas como principal motor de los procesos organizacionales. Son las personas las que dan vida a la organización, por tanto, se le debe prestar la atención necesaria a la gestión de las mismas, con el fin de generar un ambiente laboral en el cual las personas se sientan complacidas con cada aspecto que rodee su vida laboral.
- La Planificación Estratégica debe ser ejecutada de acuerdo a los procedimientos establecidos, sin dejar de lado la flexibilización de las estrategias y métodos a utilizar, a la vez para ir encaminados hacia el logro de los objetivos es importante que el personal de forma general se sienta motivado y recompensado tanto emocionalmente como económicamente, y de esta manera se pueda alcanzar todo lo propuesto de forma eficaz y eficiente.
- También es importante señalar que se deben de brindar periódicamente capacitaciones al personal de la empresa, para que este se encuentre a la vanguardia de cada cambio dado en la misma, y a la vez se corrobore poniendo en práctica todos los conocimientos adquiridos que, por ende, contribuirán al crecimiento interno de la empresa, y por último se recomienda realizar controles frecuentes de las actividades realizadas, también deben establecer estándares y parámetros para detectar posibles desviaciones de los resultados, la evaluación constante permitirá corregir los errores los cuales deben prevenirse mediante la detección y control, este proceso permitirá reducir riesgos e implementar estrategias que faciliten las oportunidades que existen en el mercado para un dinámico crecimiento interno empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Abril, M. (2018). *Diseños de Procesos de Gestión del Talento Humano*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- AQUA, G. (02 de Mayo de 2022). *Linkedin*. Obtenido de <https://ec.linkedin.com/company/aquapremium>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme.
- Asesoría Económica & Marketing Copyright. (2009). *Asesoría Económica & Marketing Copyright*. Obtenido de https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill. 5ta. Edición.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Cuesta, U. (2012). *Planificación Estratégica y Creativa*. Madrid: Esic Editorial.
- De Lucas, R. (1983). *Manual de Personal*. Madrid: Editorial Distresa S.A. 9na. Edición.
- Dessler, G., & Varela, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Pearson. 2da. Edición.
- Exposito, R. (29 de Septiembre de 2015). *Apuntes de Economía el crecimiento de la Empresa*. Obtenido de <http://economieapuntes.blogspot.com/2015/09/el-crecimiento-de-la-empresa.html>
- Fred, D. (2012). *Conceptos de Administración Estratégica*. Mexico : Pearson Educación.
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw - Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación (6 Edición ed.)*. México: MCGRAW-HILL.

- Jaramillo, L. (2015). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Redalyc*, 36.
- Jicius, M. (2004). *Administración del talento humano*. México: 9na Edición México.
- López. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Scielo*, 9.
- López, V. (20 de Agosto de 2020). *Econfinados*. Obtenido de <https://www.econfinados.com/post/resumen-crecimiento-interno-y-externo-empresarial>
- Maya, E. (2008). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Milind, L. (1998). *Desarrollo del Apalancamiento Estratégico*. España: Diaz de Santos.
- Neil, D., & Cortez, L. (2017). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- Restrepo, M. (2008). Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Restrepo, M. (2008). *Impacto social de los planes de desarrollo: análisis de la inversión social*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Váldez.
- Sainz, J. (2001). *La Distribución Comercial*. Madrid: ESIC.
- Tugorez, J., & Carrasco, C. (2010). *Introducción a la Macroeconomía*. México: UOC.
- Werther, J., & Keith, D. (2010). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw - Hill.

ANEXOS

Encuesta realizada al personal de la empresa AQUA Y SISTEMA

1.- ¿La empresa AQUA Y SISTEMA cumple de forma activa e informativa su planificación estratégica?

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

2.- ¿La empresa AQUA Y SISTEMA posee una visión que defina sus proyecciones institucionales y corporativas?

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

3.- ¿Los objetivos estratégicos de la empresa AQUA Y SISTEMA son medibles, específicos y flexibles?

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

4.- ¿En la empresa AQUA Y SISTEMA los métodos utilizados influyen positivamente en los empleados, permitiendo así lograr los objetivos propuestos?

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

5.- ¿La empresa AQUA Y SISTEMA remunera y recompensa adecuadamente a los colaboradores por su desempeño y dedicación?

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

6.- ¿La empresa AQUA Y SISTEMA dispone y facilita los implementos necesarios para mantener una seguridad laboral óptima?

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

7.- ¿El proceso de reclutamiento que utiliza la empresa AQUA Y SISTEMA permite identificar y atraer a personas capacitadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

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

8.- ¿Los parámetros de selección del personal en la empresa AQUA Y SISTEMA son racionales?

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

9.- ¿El proceso de formación utilizado por la empresa AQUA Y SISTEMA permite corregir de forma eficaz y eficiente las deficiencias de los colaboradores seleccionados?

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

10.- ¿La Alta Gerencia brinda capacitaciones al personal de forma constante en las diferentes áreas de la empresa AQUA Y SISTEMA?

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

11.- ¿El desarrollo de los empleados en la empresa AQUA Y SISTEMA, corrobora a que haya una mayor productividad en la misma?

Totalmente de acuerdo

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12.- ¿Existe una buena relación entre los colaboradores de la Empresa AQUA Y SISTEMA?

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

13.- ¿Los colaboradores de la empresa AQUA Y SISTEMA tienen pleno conocimiento de las normativas y políticas internas?

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

14.- ¿En la empresa AQUA Y SISTEMA las responsabilidades de cada colaborador están debidamente asignadas y organizadas?

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

15.- ¿Las estrategias de especialización aplicadas en la empresa AQUA Y SISTEMA han permitido ampliar las ventas tanto en el mercado actual como en un nuevo mercado?

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

16.- ¿Las estrategias de diversificación utilizadas en la empresa AQUA Y SISTEMA permiten la innovación constante de los productos a ofrecer?

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

AQUAYSISTEMAS S.A.

"AQUAYSISTEMAS S.A. su aliado en soluciones de alta tecnología para tratamiento, potabilización, desinfección, desalinización del agua, tanto para el área residencial como para el industrial."

Misión

Ser la organización líder a nivel nacional y sudamericano en diseño, construcción y operación de sistemas de purificación, ultra purificación, tratamiento, desalinización y depuración de aguas para uso industrial, potable, humano y demás aplicaciones; innovando continuamente, permaneciendo en la vanguardia tecnológica, manteniendo así los más altos estándares de la industria del Agua, manteniendo así un nivel de competencia mundial.

Visión

Promover el éxito de nuestros clientes aplicando las mejores tecnologías, con procesos integrales y de vanguardia, a los máximos estándares mundiales para satisfacer los más exigentes requerimientos de purificación, ultra purificación, tratamiento y depuración de aguas para sus diversos procesos y en uso humano, manteniendo nuestras tecnologías y nuestro equipo de profesionales con la más alta competitividad y desempeño.