



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE PSICOLOGO INDUSTRIAL**

TEMA:

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS
AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA
DE TUNGURAHUA.”**

Autor: Juan Carlos Guevara Manzano

Tutor: Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza

Ambato Ecuador

2014

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA

Yo Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza con C.I. 180132002-7 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentado por el egresado **Juan Carlos Guevara**, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por H. Consejo Directivo.

.....
DR. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza

C.C. 180132002-7

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Juan Carlos Guevara Manzano

C.C. 180332922-4

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Ambato, Marzo del 2014

.....
Juan Carlos Guevara Manzano

C.C. 180332922-4

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**. Presentado por **Juan Carlos Guevara**, egresada de la Carrera de Psicología Industrial promoción 2011 - 2012, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN

Ing. Jaime Giovanni Altamirano Sánchez

Psic. Ind. Juan Carlos Muñoz Guerrero

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer constancia de mi profundo agradecimiento a mi tutor de tesis, Dra. Mg. Rocío Núñez López por su ayuda constante en el desarrollo del presente trabajo.

A los Maestros de la Universidad Técnica de Ambato, que me brindaron sus conocimientos Profesionales y científicos en la etapa de mi formación Académica.

A La Radio Voz del Santuario y La Radio Olímpica de la ciudad de Baños por su colaboración, en la información necesaria para fundamentar mi investigación.

DEDICATORIA

A mi Dios por guiar siempre mi camino y darme Sabiduría, para culminar con éxito el presente trabajo.

A mi familia por sus consejos y aliento para seguir adelante.

A mis padres: Ligia Manzano y Edmundo Guevara,

Gracias a ellos he puesto todo mi esfuerzo y perseverancia para culminar con éxito este trabajo y obtener mi título profesional.

Gracias a su apoyo he alcanzado un objetivo más en mi vida

ÍNDICE GENERAL

Contenido

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS.....	v
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Tema	3
1.1.1Planteamiento del problema.....	3
1.2. Árbol de problemas.....	8

1.3. Justificación	11
1.4. OBJETIVO	13
CAPÍTULO II.....	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes investigativos	15
2.2. Fundamentación filosófica.....	17
Fundamentación axiológica.....	18
Fundamentación sociológica	19
2.3. Fundamentación Legal	20
Red de Inclusiones conceptuales	25
2.4. Fundamentación teórica de la Variable Independiente.....	28
2.5. Hipótesis	46
CAPÍTULO III.....	47
3. MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1. Enfoque de la investigación	47
3.2. Modalidad básica de la investigación	48
3.3. Nivel o tipo de investigación	49
3.4. Población y muestra	50
3.5. Operacionalización de variables	51
3.6. Plan de recolección de la información	53

3.7. Procesamiento y análisis	54
CAPITULO IV	55
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	55
4.2 Comprobación de hipótesis	70
CAPITULO V.....	76
5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
Conclusiones:	76
Recomendaciones:	77
CAPÍTULO VI	78
PROPUESTA.....	78
6.1. Datos informativos	78
6.2. Antecedentes de la propuesta	79
6.3. Justificación de la propuesta	79
6.4. Fundamentación Científico Técnica.....	87
6.5. Propuesta	91
6.6 Previsión de la evaluación	114
6.7. Metodología. Modelo Operativo	116
BIBLIOGRAFÍA.....	118
ANEXO:	123

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Árbol de problemas.....	8
Gráfico 2. Variable Dependiente	25
Gráfico 3. Variable Independiente	25
Gráfico 4. Superordinación variable independiente	26
Gráfico 5. Superordinación Variable Independiente.....	27
Gráfico 6. Satisfacción	55
Gráfico 7. Actividades que realiza la radio para mejorar el talento humano	56
Gráfico 8. Conocimientos y habilidades necesarios	57
Gráfico 9. Reacción ante las dificultades	58
Gráfico 10. Valor más importante para fortalecer al talento humano	59
Gráfico 11. Que realiza la empresa para la gestión del talento humano	60
Gráfico 12. Oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa	61
Gráfico 13. Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto.....	62
Gráfico 14. El personal es escuchado	63
Gráfico 15. Incentivos por parte de la empresa	64
Gráfico 16. Logo de la Radio La voz del Santuario y la Radio Olímpica	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	50
Tabla 2. Gestión del Talento Humano.....	51
Tabla 3. Desempeño laboral del personal.	52
Tabla 4. Satisfacción	55
Tabla 5. Actividades que realiza la radio para mejorar el talento humano ..	56
Tabla 6. Conocimientos y habilidades necesarios	57
Tabla 7. Reacción ante las dificultades	58
Tabla 8. Valor más importante para fortalecer al talento humano	59
Tabla 9. Que realiza la empresa para la gestión del talento humano.....	60
Tabla 10. Oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa	61
Tabla 11. Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto.....	62
Tabla 12. El personal es escuchado	63
Tabla 13. Incentivos por parte de la empresa	64
Tabla 14. Preguntas	70
Tabla 15. Frecuencias Observadas	71
Tabla 16. Tabla de Distribución del Chi-cuadrado.....	73
Tabla 17. Chi-cuadrado Calculado.....	74
Tabla 18. Comprobación de Hipótesis	75
Tabla 19. : Planificación del plan.....	91
Tabla 20. Modelo Gráfico de la propuesta.....	92
Tabla 21: Estrategias	95
Tabla 22: Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna	95

Tabla 23: Estrategia para fomentar el clima organizacional.....	96
Tabla 24: Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano.....	97
Tabla 25: Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo.....	99
Tabla 26: Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano	101
Tabla 27: Estrategia de formación y capacitación del talento humano	102
Tabla 28: Programa de capacitación.....	103
Tabla 29: Inventario	106
Tabla 30: Plan de acción.....	108
Tabla 32 . Recursos y presupuesto.....	112
Tabla 33: Evaluación	114
Tabla 34: Modelo Operativo	116

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS
AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA
TUNGURAHUA”**

Autor: Juan Carlos Guevara Manzano

Tutor: Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza

Fecha: diciembre del 2014

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación el realizar un Plan de gestión del talento humano para mejorar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio la Voz del Santuario y la radio Olímpica de la ciudad de Baños, partiendo que la radio la voz el santuario carece un de una organización administrativa eficiente, el cambio que las empresas están viviendo en la era del conocimiento y la información hace que sea indispensable que el talento humano este motivado, se conozca de manera clara y detallada por parte del recurso humano cuales son las obligaciones que tienen para con las empresas, ello permitirá que el recurso humano establezca todos los derechos que les pertenecen, ya que es importante que la empresa aplique de manera prioritaria un plan de gestión para el talento humano, para fortalecer las ventajas del talento humano y disminuir al máximo las debilidades del mismo, ello permitirá que las radios puedan establecer una adecuada administración de su activo humano. Para finalizar se debe indicar que en una empresa el éxito o fracaso de la misma depende en gran medida de sus colaboradores, ya que ellos realizan sus actividades de la manera más eficiente cuando se sienten motivados y a gusto con la empresa.

Palabras clave: talento humano, desempeño, desempeño laboral, gestión de talento humano, capacitación, radio, comunicación interna, clima organizacional, condiciones de trabajo, formación y capacitación.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo evaluar como incide “**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA TUNGURAHUA**”

En todos los capítulos de la presente investigación se establece los parámetros y procedimientos de investigación, logrando establecer las causas y efectos del problema.

Capítulo I Problema: Se desarrolla el planteamiento del problema, árbol de problema, planteamiento del problema, contextualización, pronóstico, delimitación del problema, además de la justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II Marco Teórico: Contiene los antecedentes de Investigación, la Fundamentación legal, se incluye las categorías fundamentales, con la fundamentación teórica de las variables de investigación, conceptos de desempeño y rendimiento, se define la hipótesis de investigación y las variables.

Capítulo III Metodología: Se especifica el enfoque cualitativo – cuantitativo, la modalidad básica, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo fundamentado en una Correlación de Variables, la muestra a investigarse es de 40 personas de las radios Olímpica y Voz del Santuario, se determina la Operacionalización de la Variable Independiente y Dependiente, además del plan de recolección y procesamiento de información.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de resultados, se incluyen en tablas los resultados de la encuesta y la verificación de la hipótesis de investigación.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones, se establece las principales Conclusiones y recomendaciones de la investigación en base a los resultados de la encuesta.

Capítulo VI Propuesta: Se plantea la implementación de un plan de gestión del talento humano para mejorar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio Voz del Santuario y Olímpica, con el fin de mejorar la realidad de la radio basada en estrategias que ayudan al nivel de desempeño de los colaboradores.

En los Anexos se incluye la Guía de encuesta para la ejecución de la investigación.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Tema

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA. TUNGURAHUA”

1.1.1 Planteamiento del problema

1.1.2. Contextualización

Ecuador

En el Ecuador, existe una nueva concepción de la Gestión del Talento Humano, que desarrolla varios principios que norman, regulan, amparan y protegen al talento humano de las organizaciones, sobre todo del sector público y privado.

La Gestión del Talento Humano es vital para el desarrollo organizacional y del país, cuando el clima organizacional no es el adecuado, se disminuyen los niveles de productividad.

Cómo se propicia la capacitación, a través de la Contraloría General del Estado, a los docentes a través del Ministerio de Educación, la formación de postgrado.

Los niveles de satisfacción de atención en el sector público han mejorado, están en franca recuperación, con algunas excepciones; hay instituciones donde aún no se comprende los protocolos de atención al cliente, a pesar que se realiza un control permanente.

La evaluación a la gestión del talento humano es trascendente; muchas personas no se concientizan que estamos en una época de cambio, donde el cumplimiento de sus obligaciones debe darse en términos de eficacia, eficiencia.

Procesos de selección de personal adecuados, o por lo menos eso se busca, que la meritocracia prevalezca; los procesos muy bien llevados en el SRI, Ministerio de Relaciones Laborales, pero algunos no conciben que el reservarse el derecho de selección ya no está permitido, aún sueñan que el compadre les dé un empujoncito o la partidocracia se involucre. Qué bueno que es respirar un nuevo clima organizacional y una nueva cultura de gestión.

Se espera que las carreras de Administración de Empresas o afines, debatan sobre este particular, no sólo desde la teoría sino a través de experiencias de gestión. El talento humano es el pilar fundamental para la nueva sociedad que construimos; desde la educación inicial hasta la educación superior, debemos formar profesionales puntuales, honrados, de excelencia, que busquen la continua mejora para hacer las cosas extremadamente bien, como lo contempla la visión del Ministerio de Coordinación del Conocimiento y Talento Humano Según (Ruiz, 2012)

Tungurahua

No ha sido la excepción en este sentido en el tema de las comunicaciones. Nuestra Provincia ha desarrollado un incremento en crear nuevas fuentes de comunicación, de información de desarrollo. Una de ellas es el ente productivo de la radio. Ésta nos ha permitido comunicarnos cada día con sus diferentes programaciones, actividades y motivaciones. Quienes nos transmiten sus programaciones a través de ella, han descubierto que deben prepararse a cada momento, promoviendo el buen vivir y cumpliendo las normas éticas y sociabilizadoras que el estado ecuatoriano pide cumplir a través de forma general de la Constitución del Estado y particularmente a través de la ley de televisión y radiodifusión.

Empero, hay que fabricar nuevas ideas que transmitan un nuevo mensaje que conlleve crear en quienes trabajan nuevos conocimientos que aporten a su organización empresarial, entendiéndose que gran parte de la empresa puede ser incontable e inexplicable, tanto así que algunos autores y expertos en la materia le llaman la "nueva riqueza de las radio empresas. Por lo tanto, es interesante preguntarse si el talento humano incide en el desempeño laboral y determinar muy particularmente la forma de incidencia.

En Baños de Agua Santa

Tomando como antecedente las misiones católicas, los padres dominicos por el año de 1950, buscan un medio de comunicación para entrar en comunión con los pueblos orientales y llevar el mensaje divino a toda esa gente, el religioso dominico Fray Jordán Peñaherrera es el pionero de llevar el mensaje mediante las ondas de una radio llamada baños, con 2 frecuencias onda larga y onda corta onda larga 960AM , y onda corta en la frecuencia 1630, al pasar el tiempo este medio de comunicación va adquiriendo importancia y da paso a diferentes programas de índole, es decir da sus primeros pasos con una programación determinada de acuerdo al contexto donde se desarrolla, está dirigida por personas q no son

religiosos, al pasar el tiempo toma un segundo nombre como la voz del Agoyán y sus estudios están ubicados en el convento de la comunidad dominicana, por los años de 1960 1970 la voz del Agoyán ya es parte activa del diario vivir de los Baneños con amplia cobertura y una audiencia que cada vez exigía más , y así por el año de 1990 el director de la radio padre Nepalí Acosta cambia de casa y la radio se le llama la voz del Santuario ubicada donde actualmente están sus estudios.

La voz del Santuario en la actualidad presenta serios problemas en lo referente a la gestión del talento humano debido a que los colaboradores de las radios La voz del santuario y la Radio Olímpica, se han despreocupado totalmente de brindar a los colaboradores un eficiente clima laboral así como un eficiente plan de incentivo, siendo que esas dos herramientas fundamentalmente aportan significativamente a un crecimiento sostenido de las mencionadas radios. En pleno siglo XXI donde el conocimiento, desempeño e información es factor clave para el éxito o fracaso de las organizaciones que se encuentran compitiendo en mundo globalizado, donde las fronteras no existen, debido a ello es fundamental que los colaboradores pueden contar con una eficiente gestión del talento humano.

va junto con la tecnología avanzando más y más pues no era suficiente trabajar con una sola frecuencia ,debía haber más cobertura razón por la cual gestionan la consecución de una nueva frecuencia y esta vez en frecuencia modulada FM desde 1992 comienza una programación que cubre gran parte del oriente ecuatoriano ,varias Provincias de la sierra y todo el Cantón Baños razón por la cual se sumaron más personas para cubrir la parrilla comunicativa en diferentes programas dirigidos a la audiencia inmersa en la cotidianidad.

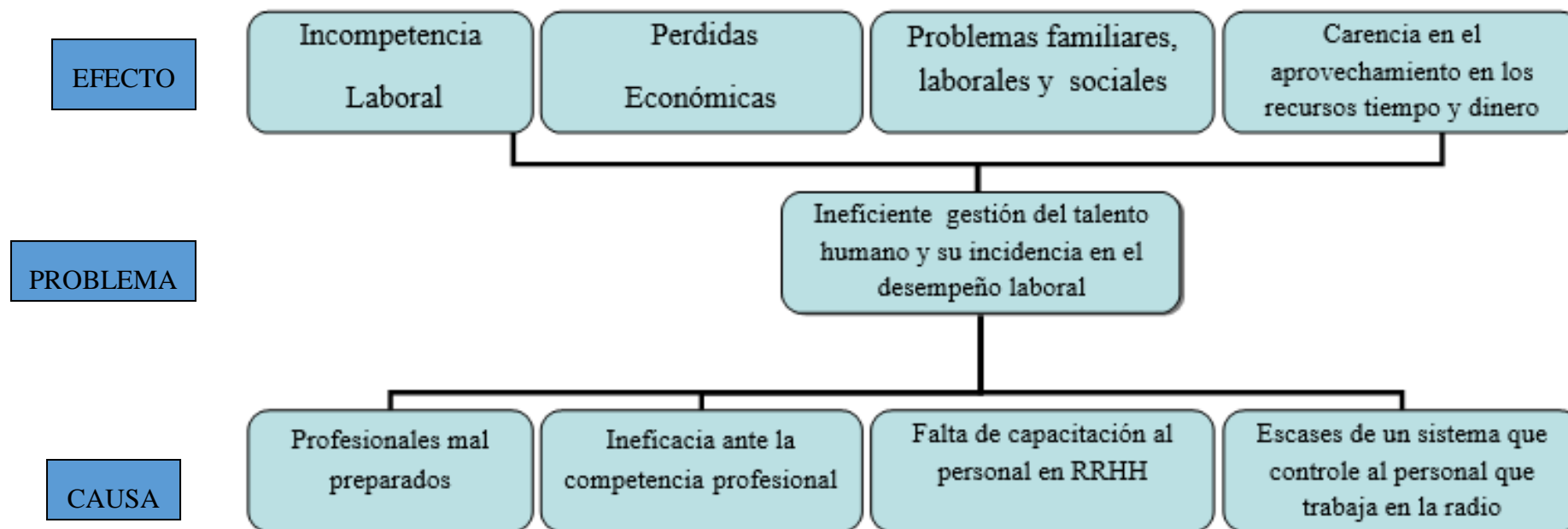
La frecuencia 98.7 es la nueva propuesta hecha realidad de la comunidad dominicana .hoy en día esta frecuencia abarca audiencia a nivel nacional e internacional a través de internet y los medios tecnológicos que existen, varios directores son los artífices del cambio positivo de esta radiodifusora cabe indicar que la voz del Santuario de Baños, mirando desde el aspecto comercial tomo

varios nombres con el fin de impactar en el aspecto mencionado por ejemplo, el Santuario de tu música, el sistema radial Santuario, medio de comunicación de la comunidad dominicana radio la voz del Santuario 98.7 FM

Actualmente en las estaciones de Radio La Voz del Santuario y La Radio Olímpica de la ciudad de Baños existe un problema que es muy notorio, y es visible a simple vista de todos los colaboradores de la empresa y personas ajenas a la institución, que es la ineficiente gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral,

Esto nos ha llevado a realizar la presente investigación con la finalidad de realizar una propuesta que ayude a fortalecer el modelo de gestión humana en el desempeño laboral, para que el día de mañana sea o continúen siendo unos excelentes profesionales de la radiocomunicación y que a través de la radio llegue un mensaje que permita sobrellevar el bienestar de nuestra sociedad, específicamente del cantón Baños.

1.2. Árbol de problemas



Elaborado: Juan Carlos Guevara

Fuente: Autor

Gráfico 1. Árbol de problemas

1.2.1. Análisis Crítico

Una de las causas, son los profesionales mal preparados, se obtiene como efecto la incompetencia laboral que se desarrolla de las emisoras de las radios de la ciudad de Baños. Cabe recalcar que en cuestión de profesionalismo, en gran parte depende de la Institución en donde forjó su carrera universitaria, ya que de ella depende si es una persona idónea para ocupar dicho cargo en una empresa.

Otra causa es la incapacidad ante la competencia profesional, lo que da como efecto pérdidas económicas; esto quiere decir que, la organización tiene que estar preparado y saber cuándo es el momento propicio para crear y adoptar estrategias que contrataquen a la competencia, y listo para cualquier cambio que el mercado actual demande.

La limitada capacitación al personal en RRHH, esto tiene una percusión como efecto no solo en el campo laboral, también tiene efecto en su familia sin olvidar el aspecto social, es decir todo lo que rodea a la persona, ya que depende de mucho tener un carisma adecuado a la función que la persona ejecuta en la organización, porque de esto depende mucho que la empresa como tal llegue a un posicionamiento de marca y de consumo.

Y por último tenemos como causa la escases de un sistema que controle al personal que trabaja en la radio, que da cómo efecto la carencia en el aprovechamiento en los recursos tiempo y dinero, esto es muy importante porque se debe implementar un sistema acorde a la organización que nos ayude a controlar a las personas que en ella trabaje, y así a futuro evitar malos entendidos y lo que es peor llegar a conflictos legales.

Todas estas causas y efectos se derivan por un problema básico el cual que se encuentra en todas la radio de la ciudad de Baños se tiene como problema: Ineficiente gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Se está conscientes que por ello se ha desmejorado la gestión del talento, además el problema no sólo son en las radios sino también en las televisoras, prensa escritas, medios interactivos, entre otros.

1.2.2. Prognosis

Las estaciones de las emisoras de Radios de la ciudad de Baños al no aplicar un plan de gestión del talento humano, en la cual ayude notablemente el desempeño laboral en la Radios de la ciudad de Baños; esto ocasionara desaprovechar el talento humano y perdida de dinero, al mismo tiempo la información que manejan y dan a conocer por este medio se verá mal receptada por los oyentes y tendrá consecuencia muy graves al punto de perder patrocinadores y las estaciones perderán su credibilidad.

Al momento del cierre de las estaciones de radio, las personas que depende de este trabajo tendrán que buscar otra actividad laboral, ya que como en todo lado existe personas que nacen con el don de comunicar y transmitir emociones negativas y positivas, ya que eso el papel fundamental de un comunicador social y sin olvidar y dejar de lado que un profesional sabe cómo y cuándo manejarse con sus compañeros de labores y mejorar al ciento por ciento el clima laboral y a la vez el desempeño laboral.

Así mismo tendrá consecuencias en las ventas de cuñas publicitarias que afectaría en sus ingresos contables, llegando al punto del cierre de las estaciones de Radio y porque no decirlo llegan también a ser sancionadas por la Superintendencia de Telecomunicaciones. (SUPERTEL)

1.2.3. Formulación del problema

¿Cómo incide la gestión de talento humano en el desempeño laboral en las Radios AM y FM de la ciudad de Baños?

1.2.4. Preguntas directrices

- ¿Cuáles son las características de la gestión de talento humano en las Radios AM y FM de la ciudad de Baños?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las Radios AM y FM de la ciudad de Baños?
- ¿Qué medidas de solución se pueden tomar para mejorar el talento humano en las radios?

1.2.5. Delimitación del objeto de investigación

Límite de contenido:

Campo: Psicología Industrial.

Área: Gestión del Talento Humano.

Aspecto: Desempeño Laboral.

Límite espacial:

Las radios AM y FM de la ciudad de baños: Olímpica y Voz del Santuario

Límite temporal:

Septiembre 2012 – Febrero 2013

1.3. Justificación

La presente investigación que se lo realizo es importante en vista de que las estaciones de radios de la ciudad de Baños, no aplican al 100% la gestión del talento humano y existe una incidencia muy notoria en el desempeño laboral, por parte de los colaboradores de las estaciones de radio de la ciudad de Baños.

La necesidad de este estudio se da para reformar la gestión del talento humano y así mejorar notablemente la incidencia del desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, de la Provincia de Tungurahua, llegando a mejorar la eficiencia y eficacia de la Organización, sus habilidades, conocimiento y capacidades, combinando sus talentos en diferentes áreas y a la misma vez descubriendo nuevos talentos tanto en lo profesional como en lo personal.

El interés de esta investigación es lograr que los colaboradores lleguen a sentirse parte fundamental de la empresa, al mismo tiempo valorar y motivar tanto a nivel profesional como a nivel personal creando así un ambiente laboral muy agradable en la empresa.

El beneficio está, que a raíz de la investigación se notara un cambio en el talento humano y su desempeño laboral en todas sus áreas o departamentos, será más eficiente y eficaz; logrando así que esta plaza laboral que es la de radiodifusión sea mucho más atractiva para los jóvenes profesionales que eligen este tipo de carrera para ser de ella su carrera profesional. De esta manera el beneficio es mutuo tanto para el empleado como para la organización.

Entre los beneficios que presentan la siguiente investigación podemos dar a notar:

Que es de fácil identificación las habilidades de sus trabajadores permitiendo así hacer un análisis de las habilidades que existe dentro de la organización. Así la persona adecuada cubre el puesto acorde a sus destrezas.

Por medio de esta investigación podemos descubrir los mejores talentos que la empresa actualmente tiene entre sus profesionales, y así poder mantener a los mejores talentos en la organización. Además evitaremos el reclutamiento de no personal idóneo y optimizaremos recursos en la organización.

Mediante una evaluación se obtiene una visión profunda de la gestión de los empleados y podremos conocer sus necesidades de desarrollo y aspiraciones

profesionales, fortalezas, debilidades y capacidades. Llegando así a la mejor comprensión de los empleados.

Al momento de adoptar estrategias para un plan de gestión de talento humano en la empresa, este plan cumplirá todas sus expectativas y objetivos trazados por los altos ejecutivos de las estaciones de radio, lo que a su vez lograra un gran impacto en el desempeño laboral de la organización y el talento humano.

La utilidad de este plan de gestión de talento humano es para mejorar notablemente las relaciones entre los colaboradores de la Radio la Voz del Santuario y La Radio Olímpica de la ciudad de Baños y mejorar y aprovechar al máximo el desempeño laboral.

La factibilidad de este plan de gestión del talento humano, es con la visión de mejorar las programaciones radiales, por medio de la implementación de un departamento de recursos humanos, el cual será el encargado de escoger personas idóneas que ayuden al objetivo trazado y por lo tanto al realizar dicho cambio, la empresa obtendrá mayor sintonía y sus ingresos serán reflejados en los estados financieros.

1.4. OBJETIVO

1.4.1. General

Determinar el desempeño del talento humano en el desempeño laboral del personal de las Radios AM y FM de la ciudad de Baños.

1.4.2. Específicos

- Analizar el talento humano con el que cuenta las emisoras de radio
- Determinar el desempeño laboral que actualmente tienen en las Radios AM y FM de la ciudad de Baños.

- Proponer una alternativa que permita mitigar la problemática de la gestión del talento humano que permita incrementar el desempeño laboral y condiciones de trabajo en la Radios AM y FM de la ciudad de Baños.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

Luego de haber analizado la información pertinente al tema planteado y revisado en la Universidad Técnica de Ambato. Presento a continuación los siguientes antecedentes investigativos:

TEMA: LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR CLAVE DE ÉXITO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

AUTOR: Patricio B. Ponce Iturriaga

DIRECTOR: Eco. Víctor H. Calahorrano

AÑO: 2001

CONCLUSIONES:

Abordar el tema de la "Administración del Talento Humano como Factor Clave de Éxito en la Gestión Empresarial" implica acercarse al conocimiento y comprensión de varias teorías administrativas, al análisis de sus aportes al desarrollo organizacional de las empresas y la relación con el entorno socio-

económico en que interactúan.

La administración es tan antigua como la humanidad, surge y se desarrolla con el hombre, es de las más ubicuas funciones sociales pues en efecto, está presente en todos los países del universo, en organizaciones de toda índole y es utilizada por todas las personas como una herramienta que implica, de algún modo, planear, dirigir, ejecutar, coordinar, controlar y evaluar sus actividades individuales y colectivas.

TEMA: “DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS PARA LA EMPRESA BYCACE S.A. EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”

AUTOR: ING. EDISON LIZANDRO VEINTIMILLA HERRERA

DIRECTOR: Ing. Mba. Álvaro Carrillo,

AÑO: 2007

CONCLUSIONES:

El modelo de gestión del talento humano por competencias representa una herramienta básica que ayudara a mejorar la administración de los colaboradores de BYCACE, con el consecuente incremento de su motivación alcanzando una mejora continua de su desempeño en un ambiente de retribución equitativa a su esfuerzo individual prestado, en la consecución de las metas empresariales. Como herramienta de gestión, el perfil de competencias facilita la selección, orienta la formación, indica el camino que se debe tomar en el desarrollo profesional, permite tomar decisiones para la promoción, e incluso puede ser una referencia para valorar los puestos y la retribución. No existe un departamento de Talento Humano en BYCACE, por lo tanto su gestión no es adecuada, ocasionando la

insuficiencia de sistemas y herramientas debidamente documentadas que apoyen la productividad de la organización.

TEMA: Auditoría de Gestión al Talento Humano del Departamento de Operaciones de la Empresa L&M seguridad privada cía. Ltda. de la ciudad de Riobamba, para evaluar el desempeño laboral por el período 2011.

AUTOR: María Lorena Zhinin Gualli

CONCLUSIONES:

Mediante la aplicación de la evaluación del sistema de control interno se determinó que el departamento de operaciones. No mantienen un control eficiente debido a que no proporciona un grado de seguridad razonable, basado en el análisis del funcionamiento de los cinco componentes en su conjunto.

2.2. Fundamentación filosófica

Los conceptos de cuidado y de ciudadanía son el resultado práctico de la pretensión filosófica de dotar al ser humano de autonomía, libertad, autarquía, y cosmopolitismo, todo ello fundamentado en su misma naturaleza humana. (Nieto , 2009)

Son posiciones personales para desarrollar la tesis basado en un paradigma filosófico. El investigador acoge el paradigma Neo-positivista o Crítico propositivo.

El paradigma de la investigación es crítico-propositivo como una alternativa para la investigación social, que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos, sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que generan cambios profundos. Este enfoque investigativo se perfeccionará usando una metodología de campo, bibliográfico, ya que es un problema que se podrá visualizar comparar con la teoría para aplicar una o varias soluciones.

Fundamentación axiológica

El desarrollo integral del ser humano depende de algunos aspectos, siendo uno de los más importantes las relaciones entre los compañeros de trabajo. El adolescente debe desarrollarse en un ambiente basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad, la empatía social y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de habilidades sociales, con el fin de que formen su carácter y personalidad y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente mediante una interacción a través de conductas asertivas.

Tomando en cuenta todos estos valores, que son de vital importancia al momento de escoger una personal idóneo para colaborar en las estaciones de radio, ya que las personas que cumplan estos valores son aptos para relacionarse laboralmente dentro de una organización y cualquiera que esta fuese, y además son propensos a crear un buen ambiente y desempeño laboral.

Fundamentación sociológica

“La significación sociológica del hecho de que alguien tenga, de acuerdo con el orden jurídico del Estado, un derecho subjetivo, es que tiene una probabilidad, garantizada realmente por una norma jurídica, de requerir la ayuda de la maquinaria coercitiva para la protección de ciertos intereses ideales o materiales”. (Kelsen, 2008)

La sociedad es un producto histórico, es en sí la estructura básica, interioriza metas, valores y normas además le ofrece al ser humano la capacidad de relacionarse con otro, conociendo y fortaleciendo las relaciones humanas en dicha interacción intervienen varios factores psicológicos que han sido conformados a lo largo de la vida del sujeto en su núcleo familiar, la interacción social y ambiental.

Hay que recordar que la sociedad se encuentra en un constante cambio, pues avanza a pasos agigantados y es donde el sujeto desarrolla capacidades de adaptación y progreso, pues todo ser humano alcanza la transformación en el tiempo y en el espacio.

Actualmente existimos en una época de transformaciones radicales, dónde resultado de la globalización y la tecnología ha dejado en segundo plano el bienestar personal, familiar y social obteniendo adolescentes carentes de afecto parental incapaces de reconocer y tolerar sus emociones obstruyéndoles la habilidad de resolver sus conflictos alejándolos de una autonomía y bienestar personal.

La interacción social es un factor determinante en la formación de un adolescente pues lo encaminará al desarrollo de su personalidad.

Las radios se encargaran de brindar y ser parte de la sociología, al momento de brindar un servicio social a la comunidad, apoyar en causas benéficas, y demás proyectos que van vinculados a la sociedad, y de brindar

información necesaria, importante y relevante a los radio escuchas de las emisoras pertenecientes al Cantón de Baños.

2.3. Fundamentación Legal

CAPÍTULO 3

LAS RELACIONES LABORALES

LAS RELACIONES LABORALES Y LA APLICACIÓN DE LA LEY DE EJERCICIO PROFESIONAL DEL PERIODISTA

Se concibe a las Relaciones Laborales como al conjunto de los acuerdos, contratos, convenios, pactos o transacciones que se establecen, en el mercado de trabajo, entre el dueño de los medios de producción: el capitalista y el poseedor de la fuerza de trabajo: el trabajador.

Artículo 23. –1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

–2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

–3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

–4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. –Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. –1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

–2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Así también los artículos 24 y 25 de la Ley de Ejercicio Profesional del Periodista.

En el artículo 8 de la ley de Escalafón y Sueldos del Periodista profesional.

Según (CIESPAL, 2014)

TÍTULO II: DERECHOS

Capítulo segundo: Derechos del buen vivir

Sección Tercera: Comunicación e Información

Art. 16.-Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.

El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

La creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de

estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas.

El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación.

Art. 17.-El Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto:

Garantizará la asignación, a través de métodos transparentes y en igualdad de condiciones, de las frecuencias del espectro radioeléctrico, para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, así como el acceso a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas, y precautelará que en su utilización prevalezca el interés colectivo.

Facilitará la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios, así como el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada.

No permitirá el oligopolio o monopolio, directo ni indirecto, de la propiedad de los medios de comunicación y del uso de las frecuencias.

Art. 18.-Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con responsabilidad ulterior.

2. Acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la ley. En caso de violación a los derechos humanos, ninguna entidad pública negará la información.

Art. 19.- La ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente.

Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.

Art. 20.- El Estado garantizará la cláusula de conciencia a toda persona, y el secreto profesional y la reserva de la fuente a quienes informen, emitan sus opiniones a través de los medios u otras formas de comunicación, o laboren en cualquier actividad de comunicación.

TÍTULO VII: RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero: Inclusión y equidad

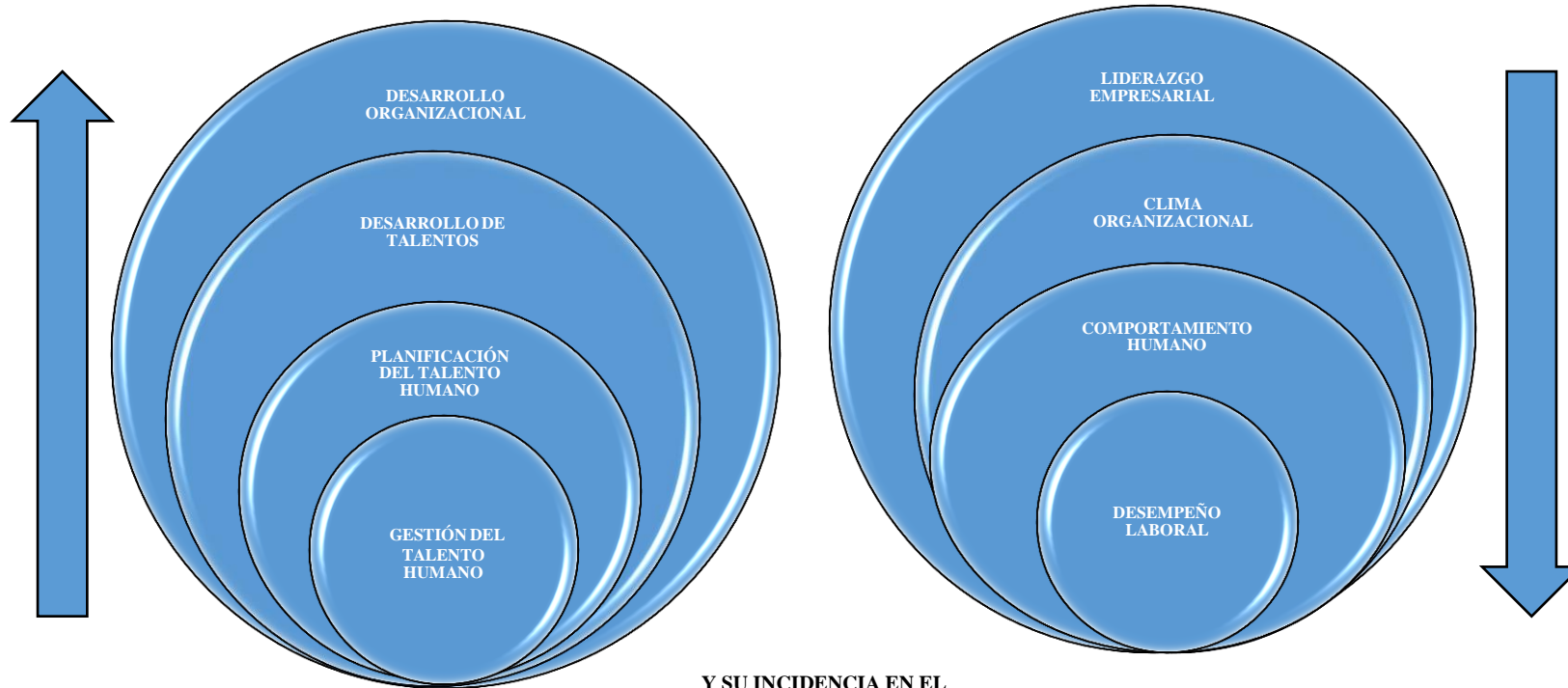
Sección séptima: Comunicación Social

Art. 384.- El sistema de comunicación social asegurará el ejercicio de los derechos de la comunicación, la información y la libertad de expresión, y fortalecerá la participación ciudadana.

El sistema se conformará por las instituciones y actores de carácter público, las políticas y la normativa; y los actores privados, ciudadanos y comunitarios que se integren voluntariamente a él. El Estado formulará la política pública de

comunicación, con respeto irrestricto de la libertad de expresión y de los derechos de la comunicación consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos. La ley definirá su organización, funcionamiento y las formas de participación ciudadana. **Según** (Asamblea Nacional del Ecuador , 2008)

Red de Inclusiones conceptuales



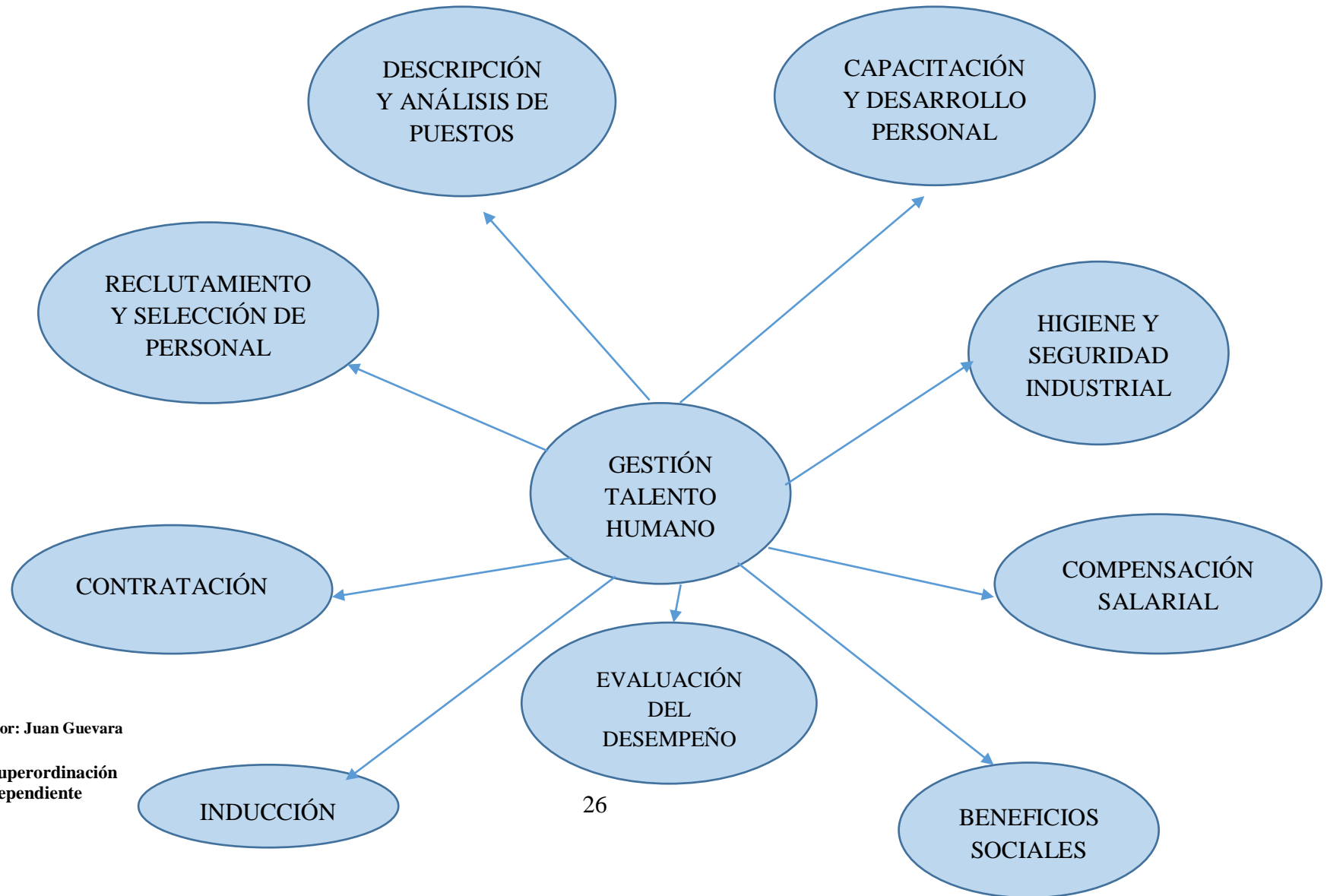
Y SU INCIDENCIA EN EL

Gráfico 3. Variable Independiente

Gráfico 2. Variable Dependiente

Elaborado por: Juan Guevara

Superordinación Variable Dependiente



Elaborado por: Juan Guevara

Gráfico 4. Superordinación variable independiente

Superordinación Variable Independiente

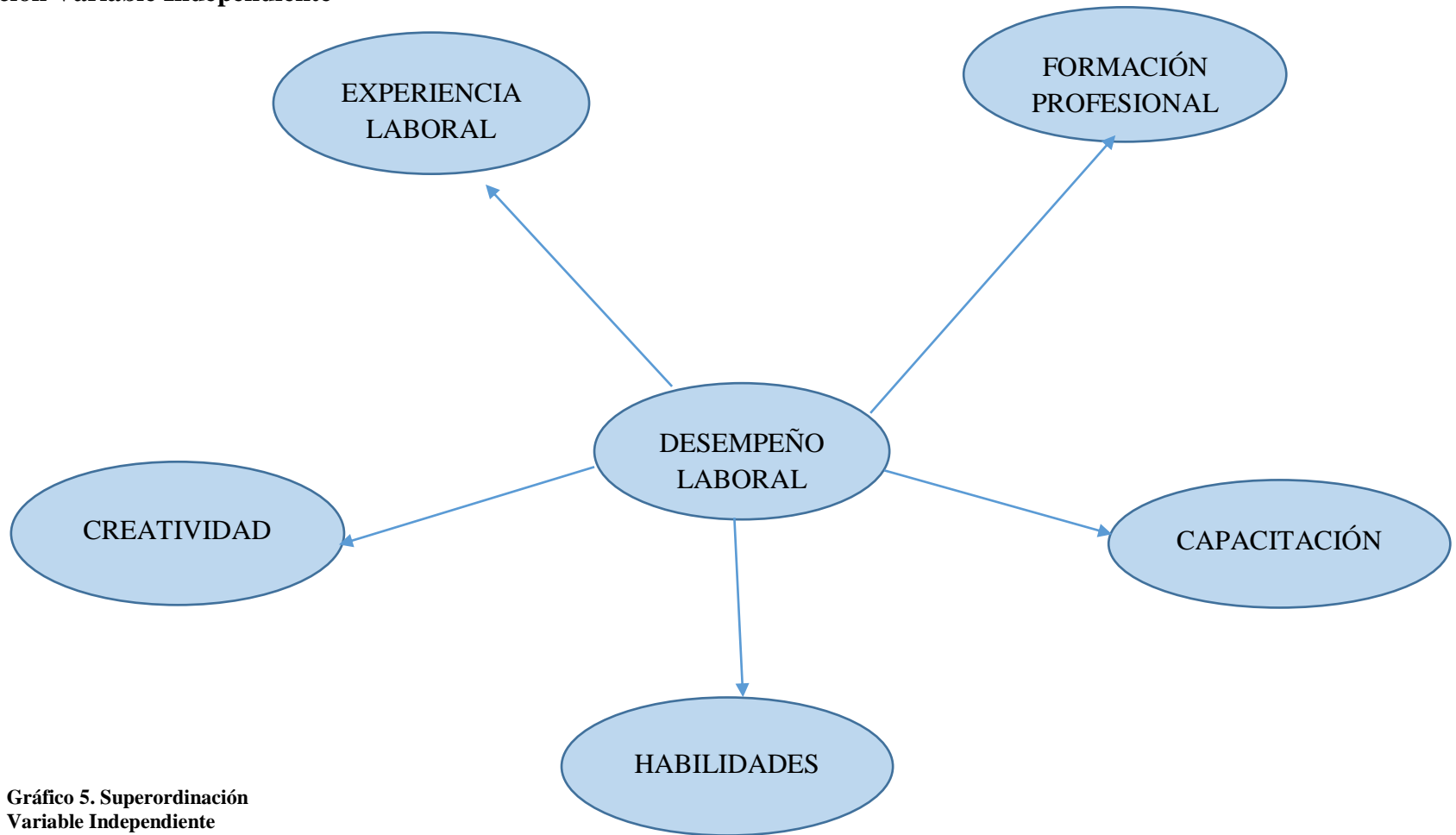


Gráfico 5. Superordinación Variable Independiente
Elaborado por: Juan Guevara

2.4. Fundamentación teórica de la Variable Independiente

Gestión del talento humano

En este grupo están los comportamientos relacionados con la manera en que los gerentes manejan el proceso de selección, inducción, asignación de funciones, delegación, evaluación de desempeño y legislación y salarios. También, el apoyo a actividades de capacitación, desarrollo, bienestar, motivación y participación. **Según** (González Á. , 2006)

El enfoque de la gestión humana no es tan amplio como para hablar de “desarrollo del talento humano”, pues ello se centra en el tema específico de la gestión de las competencias requeridas por los empleados para la aplicación de cada uno de los ámbitos de actuación de estas normas. **Según** (Atehortúa & Bustamante , 2008)

Comentario:

Hoy en día la buena gestión del talento humano depende de la persona que está a cargo de él departamento de RRHH, esa persona se encarga de velar por los intereses de los trabajadores, asignar funciones a los empleados, motivar, capacitar y por supuesto también escoger al personal idóneo para incorporar a la empresa u organización.

Desarrollo Organizacional

En algunas ediciones anteriores intentamos situar el desarrollo organizacional dentro de un contexto estratégico en el cual se reconozca que no se trata del cambio por sí mismo si no implantar la estratégica para adecuarlos a los subsistemas e impulsar el bienestar de los empleados y el desempeño de la empresa.

Según (Cummings & Worley, 2007)

Tiene diferentes resultados para diferentes personas no existe una definición que complazca con todos. Diversos autores y profesionalitas han presentado diferentes definiciones, algunas idénticas y otras muy distintas. Gran parte de esas diferencias se debe al hecho de que se incluye a la definición, conceptos operacionales sobre la forma de construir el D. O y por tanto, tales definiciones reflejan más la filosofía del trabajo, o la concepción operacional del especialista de lo que es en esencia una definición. **Según** (Achilles De Faria, 2004)

Comentario:

Esta función se encarga de encaminar a la empresa u organización para que tome el camino correcto y llega a alcanzar los objetivos trazados a largo o corto plazo, de la misma manera sucede con los empleados o colaboradores, esto quiere decir que el desarrollo organizacional engloba a todos los que conforman la empresa dentro y fuera de ella.

Desarrollo de talentos

En los diversos intentos por definir el concepto “talento”, se suele distinguir entre un enfoque estático y otro dinámico.

El la visión dinámica del talento, esto no se “estructura” a no ser en el transcurso de un proceso activo y dirigido hacia un objetivo (“especificación”), y este proceso es una transformación que abarca la personalidad en su conjunto.

Según (Weineck, 2005)

Desarrollo. Accion de hacer crecer algo, por ejemplo, una competencia o conocimiento.

En relacion con los temas de esta obra, donde se presentan una serie de programas para el desarrollo del talento de las personas que integran una organización, el jefe puede asumir un rol activo, apoyando activamente a sus colaboradores en la participacion en los diferentes programas organizacionales o dificultando dicha participación. **Según** (Alles, 2009)

Comentario:

El desarrollo del talento humano depende de varios factores com son:

La condiciones que hacen hincapié en las capacidades, disposición, que destaca la voluntad, entorno social, que determina las posibilidades, y resultados, que documentan los rendimientos realmente conseguidos.

Planificación del talento humano

La planeación de recursos humanos se relaciona con la planeación estratégica de varias maneras, pero en un nivel básico la relación se puede centrar en dos cuestiones: la formulación de una estrategia y su implementación. La planeación de los recursos humanos proporciona un conjunto de aportaciones en el proceso de formulación estratégica en términos de lo que es posible; es decir, se dispone los tipos de personas y en cantidad suficiente para seguir una estrategia determinada. **Según** (Bohlander, 2005)

Si partimos de la definición de talento que ofrece el diccionario del español actual (“conjunto de dotes intelectuales de una persona”), el paso siguiente será discernir cual es o como está conformado el conjunto de dotes intelectuales. En la perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias. **Según** (Alles, 2009)

Comentario:

La planificación del talento humano no es más que la toma y adopción de estrategias relacionada al desarrollo del talento humano en las cuales se evalúan al personal y acorde a sus capacidades podemos deducir si la persona es o no es apta para desempeñar la función o el cargo que la empresa necesita llenar esa vacante.

Descripción y análisis de puestos

Una descripción de puestos es una explicación escrita de las funciones, responsabilidades, condiciones de trabajo y otros aspectos relevantes de unos puestos específicos. La información presentada en forma de resumen, recopilada, ordenada, y redactada en formularios especiales constituye lo que se denomina descripción de puestos. Al definir un puesto, se hace una descripción por escrito que sintetiza en sus aspectos fundamentales todo lo que se ha observado, visto y comprobado en la ejecución misma del puesto que se estudia. **Según** (Varela, 2006)

El análisis de puesto es el procedimiento para determinar las obligaciones correspondientes a estos y las características de las personas que se contratarán para ocuparlos. El análisis produce información acerca de los requisitos para el puesto; esta información se usa elaborar la descripción del puesto (una lista de tareas del puesto) y las especificaciones (una lista de los requisitos humanos para el puesto o el tipo de personas que se habrán de contratar para el mismo). **Según** (Dessler, 2001)

Comentario:

La descripción y análisis de un puesto, se puede encontrar, y que para que mejor se entienda cuál es la función, obligaciones y deberes que debe realizar cualquier empleado de una organización por mínimo que sea el cargo se encuentra plasmado en un manual de funciones, que en la actualidad toda empresa debería tener dicho manual.

Reclutamiento y selección de personal

La empresa, no solo demanda una serie de características del candidato, sino que además ofrece las ventajas competitivas de las mismas, a fin de presentar los beneficios que pueden percutir en la adscripción del candidato a la empresa.

Por tanto el objeto de todo reclutamiento consiste básicamente en sustituir a la “selección” de su materia prima básica, es decir candidatos. Pero no sólo debe abastecer al proceso de selección en cantidad sino también en calidad. De estos dos elementos dependerá la eficacia del procedimiento. **Según** (VERTICE, 2008)

El reclutamiento de personal, es una acción dinámica que, sin seguir un procedimiento determinado, trata de buscar al candidato idóneo para un puesto de trabajo. El reclutamiento se dedica más a buscar y la selección de personal, selección y elije entre los candidatos que ha recibido. **Según** (Nebot, García, & Garcia, 2009)

Comentario:

El departamento de recursos humanos (RRHH) es el encargado de escoger a la persona idónea y altamente calificada para desempeñar el puesto que la empresa u organización requiere, todo se lo realiza a través de un filtro de proceso de selección, en este proceso de selección se realiza pruebas de conocimientos de acuerdo al cargo, pruebas de destreza y obviamente pruebas psicológicas.

Contratación

Define contrato como una promesa o conjunto de promesas a las que el derecho reconoce carácter obligatorio. Distingue el contrato el mero acuerdo de voluntades o agreement, al que considera un concepto más amplio que incluye

también las donaciones, transmisiones de propiedad e incluso promesas que no constituyen una obligación jurídica. **Según** (Universidad Panamericana, 1998)

A los efectos de las condiciones generales e la contratación bancaria, consumidor es aquella persona física o jurídica que adquiere un producto financiero de forma ajena a su actividad profesional. **Según** (Sequeira & Gadea , 2007)

Comentario:

Cuando una persona aplica para un puesto en una empresa o institución pública o privada, después de los resultados de las pruebas de ingreso, se realiza brevemente un contrato a prueba por un tiempo estimado, después de la prueba es evaluado el empleado para firmar un contrato indefinido si fuera el caso o por un tiempo determinado según el requerimiento de dicha organización.

Inducción

Esta etapa del proceso se inicia una vez que la organización contrata al nuevo empleado. El propósito del proceso de inducción es el de adaptar al empleado la más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, a sus nuevos compañeros, a sus nuevas obligaciones y derechos, a las políticas de la empresa, etcétera. **Según** (Rodríguez, 2007)

Es un programa que tiene como finalidad orientar y adiestrar al trabajador novato en sus nuevas responsabilidades, y enterarlo de las políticas, métodos y procedimientos y otros asuntos de su interés relacionados con la organización de la empresa, los cuales deben conocer para un ejercicio eficiente del puesto. **Según** (Baquero, 1987)

Comentario:

Una parte muy fundamental cuando la empresa incorpora a un individuo a la empresa, se realiza lo que se llama o se conoce como inducción, que no es más que dar a conocer todas las instalaciones de la institución, instruirle en los métodos de elaboración de los productos o a su vez de los servicios según sea el caso, presentar al personal de la empresa al nuevo colaborador y así formar un buen ambiente laboral con el fin de que la empresa sea su entorno laboral lo más acogedor.

Evaluación del desempeño

Evaluar el desempeño de un puesto consiste en valorar la eficacia con la que su ocupante lo ejecuta en un periodo determinado de tiempo. La introducción de herramientas sistemáticas de evaluación de desempeño es relativamente reciente. Su universalización se produce en década de 1980. Las evaluaciones del desempeño comenzaron sus andaduras como herramientas política retributiva para irse transformando paulatinamente en herramientas de desarrollo profesional. (Serrano Rodríguez, 2004)

La finalidad de este marco metodológico es brindar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño de un conjunto de elementos que los permita llevar acabo de forma objetiva y homogénea la selección de candidatos para el otorgamiento de incentivos para tal efecto. Proporcionar un método sistémico a quien efectuó la evaluación, con el objetivo que pueda reflexionar seriamente sobre las fortalezas y debilidades del personal a su cargo.

Establecer un procedimiento estándar para evaluar el desempeño del personal a su cargo. Asegurar que el evaluador disponga de una herramienta, que permita retroalimentar a sus colaboradores sobre los aspectos que deben mejorar. Según (Benjamin Franklin, 2007)

Comentario:

En esta parte interviene directamente los jefes de departamentos de una organización, ya que ellos son los más oprobados para realizar la evaluación de desempeño de un empleado o colaborador, ellos tienen la facultad de calificar a dicho empleado, siendo esta favorable o negativa su calificación.

Beneficios sociales

Costos y beneficios sociales causados por las actividades de una industria (actividad humana en general), que no están reflejadas en el precio al que se vende el producto de esa industria (actividad). Incluye los costos de la contaminación por afectar al ambiente, los de la contaminación y de las escuelas de la explotación irracional y de las secuelas de la explotación irracional de las materias primas.

También incluyen los beneficios sobre, por ejemplo, la conservación de un ecosistema, el mejoramiento de la calidad del agua, etc. **Según** (Camino, 1994)

Ello resulta bastante arbitrario a la hora de entregar beneficios sociales a unos y no a otros, según la definición que se entregó para la identificación de la familia. Más conveniente puede ser utilizar una definición objetiva de familia, pero aquí hay que resolver como se verifica la condición en el contexto de una entrevista que califica para el acceso a beneficios, habiendo claros incentivos por sub-declarar las variables que restan puntaje en el indicador. **Según** (Arriagada, 2006)

Comentario:

Todos los trabajadores tienen sus obligaciones y deberes que debe cumplir con la empresa, así mismo la empresa tiene sus obligaciones que deben cumplir con el trabajador, por ejemplo uno de los más importantes es, que la empresa debe cumplir con el trabajador son los beneficios sociales que son amparados por la ley.

Compensación salarial

Debido a la propia complejidad del concepto de salario, el concepto descompensación salarial tampoco es claro. Hay que distinguir a qué conceptos salariales se aplica la compensación. Aun pensando en el caso más simple, la compensación total, es muy diferente una compensación total a que afecta solamente al salario base de una compensación que, además, comprenda los complementos, o una compensación que se aplique a todos los conceptos salariales. **Según** (Alonso & Pérez, 1996)

Consiste en la disminución de un concepto salarial para aplicar dicha disminución en otro concepto distinto que se incrementa en la misma cantidad. La compensación no supone la desaparición de ningún concepto, ya que permanece en ambos. **Según** (Orgemer, 2002)

Comentario:

La compensación salarial es la que está orientada a lograr empleados satisfechos, con la opción de retener a los mejores talentos para el beneficio de la empresa, logrando así a motivar cambios positivos en el empleado para ser beneficiado con la compensación salarial.

Higiene y seguridad industrial

La higiene industrial es la ciencia que tiene por objeto el reconocimiento, evaluación y control (de los factores ambientales o tensiones que se originan en el lugar de trabajo que puedan causar enfermedad, perjuicios a la salud o ineficacia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de la comunidad. **Según** (Mangosio, 2008)

Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos en el trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. **Según** (Hernández, 2005)

Comentario:

Una parte muy fundamental en toda empresa debe ser siempre segmento de la higiene, la higiene en toda la empresa, no solo en el lugar de trabajo, se debe, de considerar en un aspecto general de la organización, y se tiene que tomar muy en cuenta que la seguridad industrial que es beneficio para todos y de todos en la empresa, en la parte de seguridad industrial, está debe basarse en una ley que respalde, y debe ser ejecutada con especialistas que conozcan y puedan desarrollar la parte de seguridad industrial.

Capacitación y desarrollo personal

En algunas empresas se imparten, en promedio, 7 días de capacitación al año, por trabajador. En otras, se hacen cursos todas las semanas durante 10 meses. Se imparten en los horarios hábiles, lo que encarecen los costos. En algunas empresas exigen programas de capacitación que incluyen hasta 28 cursos

distintos. Es habitualmente una política corporativa es decir la corporación en su conjunto, orientada a promover los valores, los comportamientos que el grupo privilegia en sus ejecutivos y funcionarios. **Según** (Frías , 2001)

El desarrollo personal en la formación profesional del psicólogo que se describe en el presente volumen focalizado en el desarrollo de aquellos aspectos de la personalidad vinculados con un proceso de formación académica, por la influencia tanto de su mundo interno como del medio ambiente. **Según** (Harrsch, 2005)

Comentario:

Para que una empresa u organización marche bien y siempre este a la vanguardia, en este mundo tan competitivo, es necesario e indispensable la capacitación permanente a todos los miembros de la empresa sin excepción alguna, por medio de los cursos de capacitación las personas logran el desarrollo personal de sí mismo, creando así una atmosfera laboral agradable y un entorno más cómodo en la organización.

2.5.1.2 Variable dependiente

Desempeño laboral

El desempeño laboral es medido y administrado por las organizaciones productivas directamente, pero en el caso del profesional, esta valoración es más compleja y difícil, en especial cuando los profesionales ejercen de manera independiente y no contratada por alguna empresa o institución. Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del

rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. **Según** (López , 2006)

El desempeño laboral es la motivación. Aunque es importante ocuparse entrenamiento y el apoyo de las necesidades de los subordinados y estar involucrado de manera activa en el proceso de contratación y ajuste del puesto para asegurar una aptitud adecuada, la influencia de las acciones del directivo en la motivación diaria a los subordinados es igualmente vital. **Según** (Whetten, 2005)

Comentario:

El desempeño laboral es todo es la forma o la manera que los empleados realizan su trabajo de forma dependiente e independiente dentro y fuera de una organización, a este tipo de desempeño laboral se lo realiza anualmente con el fin de detectar a personas que estén listo para ser promovido de puestos o incluso llegando a la fatal decisión de ser despedido.

Liderazgo empresarial

Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecuencia de metas y objetivos organizacionales. **Según** (Agüera , 2004)

Diríamos que en un buen desempeño directivo resulta un conjunto de situaciones, habilidades, actitudes y conductas. Un padre de familia ante sus hijos, un maestro ante sus alumnos, un funcionario público ante sus ciudadanos, actúa como líderes; algunos exitosos, otros mediocres, pero sus conductas son de liderazgo. El empresario es protagonista de un tipo específico de liderazgo. **Según** (Rodríguez, 2002)

Comentario:

Entendemos por liderazgo empresarial al conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

Clima organizacional

Su definición en la visión del clima como una característica del ambiente tota. El clima, según este autor, es una cualidad relativamente duradera del ambiente que es experimentada, por sus habitantes, influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características (o tributos) del ambiente. El primer elemento resaltado es la relativa estabilidad que se atribuye al clima lo que se significa posibilidad de medición y cambio. El clima está basado en característica de la realidad externa, del ambiente, pero tal y como es percibido y experimentado. Finalmente el clima es algo fenomenológicamente exterior al individuo pero este contribuye a su naturaleza y tiene consecuencias directas sobre las consecuencias directas sobre el comportamiento al actuar sobre sus actividades y expectativas. **Según** (Chiang & Chiang Vega, 2010)

El concepto de organizaciones, en el marco de la teoría de las relaciones humanas hace énfasis en la importancia del hombre, en función de su trabajo por su participación en su sistema social. Esta relación hombre- organización no se proyecta solamente a nivel de los aspectos definidos por la estructura formal en el sistema de función y posiciones del individuo. **Según** (Alvarez Méndez, 2005)

Comentario:

Se le conoce por clima organizacional al mambiente en donde se desarrolla el trabajo de un empleado dentro de una empresa u organización, todo esto con el

afan de lograr una mayor productividad y llegar a na mejora en el servicio que presta un empresa.

Comportamiento humano

El comportamiento de una persona en una situación dada esta influenciado por una serie de elementos como características personales, experiencia emociones, conocimiento estilo perceptivo, creencias, inclinaciones habilidades, y actitudes. Todos estos factores incluyentes, hacen difícil explicar de lo que esta atrás del comportamiento humano y aún más predecirlo. Sin embargo investigaciones de las ciencias humanas han hecho posible entender, explicar predecir ciertas áreas del comportamiento humano relacionadas con aspectos específicos y dentro de contestos particulares. **Según** (Córdoba Rodríguez, 2005)

En norma puede determinarse partiendo en criterios empíricos y culturales, por lo que una sociedad por grupos culturales diferenciados pueden existir diferenciadas definiciones del comportamiento normal o pude determinarse mediante a una distinción diagnóstica, cuyos instrumentos a menudo están elaborados de un grupo cultural que no coincide con el sujeto evaluado y que es posible que no tengan en cuenta que algunas de las manifestaciones juzgadas como problemáticas pueden resultar simplemente adaptativas en determinado momentos y patológicas en otros. **Según** (Moreno, 2005)

Comentario:

El comportamiento humano es la manera o la destreza de cada individuo, la conducta depende mucho del lugar de donde proviene, el aspecto social es una parte muy fundamental para la conducta del ser humano, sin olvidar el medio donde se desarrolla, esto mucho dependerá del comportamiento humano.

Experiencia laboral

Aquí será desarrollado el tema de la dificultad en la construcción de una identidad social por parte de las temporeras, el proceso de afirmación de la identidad individual en algunos casos, a partir de la experiencia laboral, así como las motivación para el trabajo y los reacomodos en las relaciones de género, como consecuencia de la salida de las mujeres al campo laboral.

Finalmente, se aborda la cuestión de los fenómenos de independencia, individualización y conflicto para las/os jóvenes, como consecuencia de su experiencia como temporeros/as agrícolas. **Según** (Arteaga, 2000)

Una buena definición recoge las competencias profesionales puede ser el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes, adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que permite desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo. **Según** (Lorenzo & Cartagena, 2003)

Comentario:

Al momento que una persona inicia o empieza su vida laboral en una empresa y por circunstancias diversas tiene que cambiar de trabajo, lo que aprendió en el anterior trabajo le servirá para desenvolverse de una mejor manera el su nuevo lugar de trabajo a esto se le conoce como experiencia laboral.

Creatividad

La creatividad es un campo de estudio reciente y por esta razón se desconoció que muchos casos creatividad no es sinónimo de inteligencia. Los estudios de Torrance en la Universidad de Minnesota para medir la creatividad, demuestran que los test clásicos para medir la inteligencia como el test de Terman

– Binet, resultaban inadecuados a la hora de reconocer a un niño creativo. **Según** (Madi, 2012)

Toda definición, sabemos, presenta ventajas e inconvenientes. Por un lado son necesarias para saber de qué estamos hablando pero, por otro lado las definiciones cristalizan un concepto y esto puede ser una dificultad en general en el caso de la creatividad es significativamente paradójica, ya que la creatividad es siempre lo nuevo, lo por venir a la existencia. **Según** (Churba & Colusso, 2010)

Comentario:

Todo persona o ser humano nace con un don innato, ese don se le conoce como creatividad, y la creatividad no es más que la habilidad de crear o desarrollar un escenario de acuerdo a las ocasiones u oportunidades presentes o futuras.

Habilidades

Define las habilidades como aquellos comportamientos específicos de la situación, que aumentan la probabilidad de asegurar o mantener el refuerzo o la de disminuir la probabilidad de que aparezca un castigo o consecuencia negativa como resultado de esa conducta. **Según** (Peñafiel & Serrano, 2010)

Las habilidades intelectuales y las físicas que se requieren para desenvolverse en un puesto dependen de las habilidades que se demanden. Así por ejemplo los pilotos aviadores necesitan habilidades sólidas de visualización espacial; los salvavidas de las playas estas mismas y las de coordinación corporal. Los directores necesitan habilidades verbales; los trabajadores dedicados a la construcción de altos edificios necesitan el equilibrio, etc. **Según** (Robbins, 2004)

Comentario:

La habilidad al igual que la creatividad es un don innato que nace con cada persona, por ejemplo muchas personas tenemos la habilidad para aprender, la habilidad para ejecutar una acción o una obra, otra habilidad que presenta el ser humano llamada habilidad psicoanalítica es una capacidad hipotética del sujeto para realizar un análisis rápido según el caso o problema que se enfrente, y también tenemos la habilidad de como una aptitud innata a desarrollar al grado de mejora que se consiga a través de ella y mediante la práctica, se le denomina también talento.

Capacitación

La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. **Según** (Rodríguez, 2009)

Capacitación Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud. **Según** (Eumed. net, 2012)

Comentario:

Se entiende por capacitación al proceso que toma educar, instruir, enseñar a una persona con temas laborales, para que su desempeño en una empresa u organización sea más eficiente y eficaz, y sepa la manera de a Provincia echar

todos los recursos de la empresa y a la vez fomente un ambiente laboral agradable.

Formación profesional

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Actualmente en la mayoría de países se le conoce como Educación y Formación Profesional. El consejo General de la Formación Profesional es el órgano consultivo y de participación institucional de las Administraciones públicas y los agentes sociales y de asesoramiento de gobierno, en materia de formación profesional. Se gesta como resultado el dialogo social que se ha desarrollado desde el inicio de la pasada década de los años ochenta, culminando institucionalmente con la creación de este concejo. (Cartagena & Lorenzo, 2003)

Es así que desde esta perspectiva de formación profesional, el alumno culmina con un funcionamiento autónomo consolidado a través de un proceso de desarrollo que las actividades realizadas efectúan inicialmente en forma predominante dependiente y finalmente se caracteriza por un desempeño eficiente, asertivo, ético e independiente. **Según** (Ayala & Vázquez , 2001)

Comentario:

La formación profesional hace referencia a los estudios realizados, cursos de auto preparación avalados por una institución educativa o empresa que capacite al estudiante o profesional según la área que haya recibido dicha capacitación, esto se lo realiza o se prepara con el fin de ser un buen postulante al cargo que una organización requiera a futuro.

2.5. Hipótesis

“La gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de agua santa, provincia de Tungurahua.

2.6. Señalamiento de las variables

Variable Independiente

Gestión del talento humano.

Variable Dependiente

Desempeño laboral.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación presenta un enfoque cualitativo y cuantitativo, se entiende por enfoque cualitativo/a como indica su propio nombre tiene como objeto la descripción de las cualidades de un fenómeno, busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad, no se trata de probar o medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible; mientras tanto que el enfoque cuantitativo es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la estadística y para que exista este tipo de metodología se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal, es decir que haya claridad entre los elementos del problema de investigación, que sea posible definirlo, limitarlo y saber exactamente donde se inicia el problema, los elementos constituidos por un problema, de investigación lineal, se denomina: variables, relación entre variables y unidad de observación; ya que se puede poner en claro las características de cómo se va a realizar la investigación, así también se analizará las cualidades de los trabajadores, el ambiente en el que se desenvuelven y el nivel de satisfacción de sus necesidades.

Además, nos permitió analizar y estudiar el problema en el lugar en donde se da el mismo; su proceso, a fin de establecer en qué momento se producen

falencias así como también proponer una solución que contribuya al cambio de actitudes y aptitudes en todos los integrantes de la organización.

Se orienta a entender de mejor manera el problema objeto de estudio ya que el investigador toma en cuenta la actualidad en la que se encuentra y todas las transformaciones que ocurran como puede ser los sociales, la competitividad de tal manera estar inmersos en la realidad.

La investigación accederá a orientarnos al encuentro de la hipótesis poder concebir mejor el problema en estudio, relacionando y profundizar en el interior de la organización para poder dar los correctivos necesarios en la investigación.

3.2. Modalidad básica de la investigación

El presente trabajo se apoyó en la modalidad bibliográfica o documental, ya que contamos con todas las fuentes para recolectar información tanto de la variable independiente como dependiente, que ayudarán a argumentar y defender el problema de investigación. Este tipo de información se la ha obtenido de libros, revistas, tesis de grado; relacionados con la Gestión del Talento Humano y su Desempeño Laboral.

Es una modalidad de campo porque se recopilará la información necesaria con el personal de la empresa, a través de preguntas directas a los trabajadores de manera que permitirá recolectar y registrar datos referentes al problema y tener un contacto directo con la realidad del objeto en estudio.

3.3. Nivel o tipo de investigación

Para desarrollar el presente trabajo se utilizó los siguientes tipos de investigación:

- Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, esto quiere decir que la investigación eexploratoria que tiene como finalidad de explorar y buscar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio, para tener una idea clara de la realidad y en consecuencia proponer alternativas, tendientes a alcanzar el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños
- La investigación descriptiva, es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas, la investigación descriptiva tiene por objeto, desarrollar y describir el modelo de herramienta a utilizar que sirva como factor de gestión para ser aplicada, en los procesos técnicos y toma de decisiones a ser ejecutados en las radios AM y FM de la ciudad de Baños.
- Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación, la investigación Correlacional aportará en el sentido de ayudar a medir la relación que existe entre la variable independiente “Gestión del talento humano” y la variable dependiente “Desempeño laboral”, Para

determinar el impacto que ocasionará el planteamiento de la implementación de estrategias de Gestión del talento humano con la captación de otros segmentos de mercado. **Según** (Hernández R. , 1991)

3.4. Población y muestra

La población es el total de personas de estudio de las 2 radios del cantón Tungurahua:

Tabla 1. Población

Poblacion	Numero	%
Personal radio Voz del Santuario	20	48%
Gerente de la estacion de Radio la Voz del Santuario	1	2%
Personal radio Olímpica	20	48%
Gerente de la estacion de Radio la Olímpica	1	2%
Total	42	100%

Fuente: Metodología

Elaboración: Juan Carlos Guevara

La población de la presente investigación se trabajará con una población finita de 42 personas que están directamente involucrados con el desempeño laboral y comunicativo de las Radios AM y FM de la ciudad de Baños y nos ayudará a identificar las necesidades del talento humano para mejorar su desempeño.

3.5. Operacionalización de variables

3.5.1. Variable Independiente: Talento Humano

Tabla 2. Gestión del Talento Humano

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Se basan principalmente en la evaluación del talento humano de la empresa, la definición de las competencias con las que este debe contar la ejecución de la formación necesaria para contribuir a la posesión de dichas competencias, la evaluación de la eficacia de las acciones tomadas y el mantenimiento de los registros relacionados en el proceso	Integración Formación Desarrollo	Planes Reuniones Programas de capacitación Cursos Seminarios Plan de motivación Desarrollo de carrera	1. ¿Cómo talento Humano se encuentra satisfecho la empresa? 2. ¿Está de acuerdo en las actividades que realiza la radio para mejorar el talento humano? 3. ¿Considera como talento humano, que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ejerce en la empresa? 4. ¿Cómo parte del Talento Humano de la empresa reacciona rápidamente ante las dificultades que se presentan en su trabajo? 5. ¿Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?	Cuestionario Estructurado Encuestas

Fuente: Marco Teórico

Elaboración: Juan Carlos Guevara

3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral

Tabla 3. Desempeño laboral del personal.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El desempeño laboral es medido y administrado por las organizaciones productivas directamente, pero en el caso del profesional, esta valoración es más compleja y difícil, en especial cuando los profesionales ejercen de manera independiente y no contratada por alguna empresa o institución. Es la forma en que los empleados realizan su trabajo.</p>	<p>Descripción de áreas para la evaluación</p> <p>Medición</p> <p>Seguimiento</p>	<p>Funciones por cargo</p> <p>Procedimientos</p> <p>Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Previo -Consecuente -Posterior <p>Incentivos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transparencia de -cargos -Promociones <p>Cumplimiento de funciones</p> <p>Manejo de recursos</p>	<p>6. ¿Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral?</p> <p>7. ¿Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral?</p> <p>8. ¿Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto, y ayuda para el desempeño laboral adecuada?</p> <p>9. ¿Cuándo alguno de sus compañeros de trabajo manifiestan cierto inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados, y así mismo reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener una adecuado desempeño laboral?</p> <p>10. ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros) para mejorar el Desempeño Laboral?</p>	<p>Cuestionario Estructurado</p> <p>Encuestas</p>

Fuente: Marco Teórico

Elaboración: Juan Carlos Guevara

3.6. Plan de recolección de la información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Establecer un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral.
2. ¿A qué personas?	A todos los clientes internos de la Radio La Voz del Santuario y La Radio Olímpica de la ciudad de Baños
3. ¿Sobre qué aspectos?	Plan de gestión del talento humano
4. ¿Quién?	Investigador: Juan Carlos Guevara
5. ¿Cuándo?	Se realizó en el mes de Abril del 2014
6. ¿Lugar de recolección de la información?	En la Radio La Voz del Santuario y La Radio Olímpica
7. ¿Cuántas veces?	Se realizaron 42 encuesta a los cliente internos
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas - Entrevista
9. ¿Con Que?	Cuestionarios para clientes internos
10. ¿En qué situación?	Condiciones, circunstancias (durante las jornadas de trabajo, receso, previa, citas)

3.7. Procesamiento y análisis

Para la presente investigación se utilizó todos los métodos y técnicas necesarios para la recolección de datos a fin, de que esta sea confiable. Una vez establecida la Operacionalización de las variables con sus respectivas categorías, indicadores e ítems procedemos a estructurar la encuesta y entrevista que se va a realizar al gerente y al área laboral y administrativa de las Radios AM y FM de la ciudad de Baños.

Obtenidas las encuestas procedemos a desarrollarlas con ayuda de las personas a las cuales está dirigida. Posteriormente tabulamos la información obtenida a fin, de conocer la frecuencia con que se repite los datos en cada categoría de la variable con sus respectivas respuestas y resumirlos en cuadros estadísticos.

Una vez que se ha recopilado y tabulado la información procedemos a analizarla para presentar los resultados. Para la presente investigación los resultados serán presentados en forma tabular y gráfica, facilitando la interpretación de los mismos.

Ahora, con toda la información obtenida se procede a la interpretación de los datos, es decir comprobar si los resultados obtenidos están en relación con la hipótesis planteada a fin de verificarla o rechazarla.

Finalmente, se establece las conclusiones y recomendaciones que el investigador puede dar después de haber analizado el problema en todo su entorno, y a la vez ayudar a los directivos de la empresa a la toma de decisiones.

CAPITULO IV

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de la encuesta al personal de la Radio Olímpica y Radio La Voz del Santuario.

1. ¿ Cómo talento humano se encuentra satisfecho la empresa?

Tabla 4. Satisfacción

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	14	33%
No	18	43%
A veces	10	24%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Gráfico 6. Satisfacción



Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la primera pregunta que trata sobre si el personal de talento humano se encuentra satisfecho en la empresa, el 33% contestó SI, el 43% menciono que No, el 24% contesto a veces.

Se establece que el personal no encuentra satisfecho en la empresa, puesto que no existen reconocimientos en su labor, ni incentivos que ayuden a su motivación.

2. ¿Está de acuerdo en las actividades que realiza la radio para mejorar el talento humano?

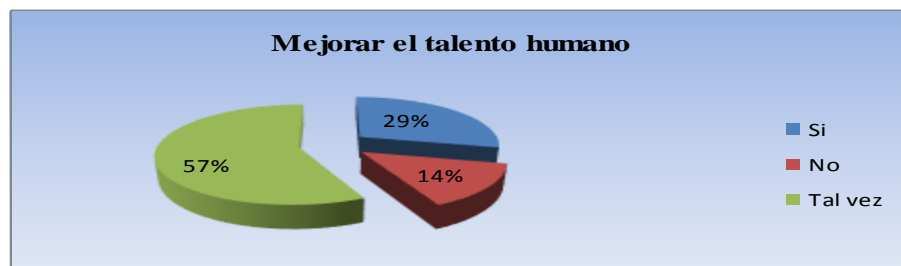
Tabla 5. Actividades que realiza la radio para mejorar el talento humano

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	12	29%
No	6	14%
A veces	24	57%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Gráfico 7. Actividades que realiza la radio para mejorar el talento humano



Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la segunda pregunta que trata de que si eestá de acuerdo en las actividades que realiza la radio para mejorar el talento humano el 29% respondió que sí, el 14% menciona que no, el 57% opto por la respuesta a veces.

Se determina que no existen actividades claras para mejorar el talento humano ni existe una clara gestión y administración puesto que no se cuenta con las herramientas de planificación en las dos radios investigadas.

3. ¿Considera como talento humano, que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ejerce en la empresa?

Tabla 6. Conocimientos y habilidades necesarios

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	6	14%
No	14	33%
A veces	22	52%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Gráfico 8. Conocimientos y habilidades necesarios



Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la tercera pregunta trata de que si considera como talento humano, que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ejerce en la empresa, el 14% menciono que Si, el 33% opto por No, el 52% respondió a veces.

Se establece que no todo el personal cuenta con todos los conocimientos y habilidades para ejercer su cargo, necesitan mayor capacitación y adiestramiento según su puesto función que desempeñan.

4.¿ Cómo parte del Talento Humano de la empresa reacciona rápidamente ante las dificultades que se presentan en su trabajo?

Tabla 7. Reacción ante las dificultades

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	18	43%
No	10	24%
A veces	14	33%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

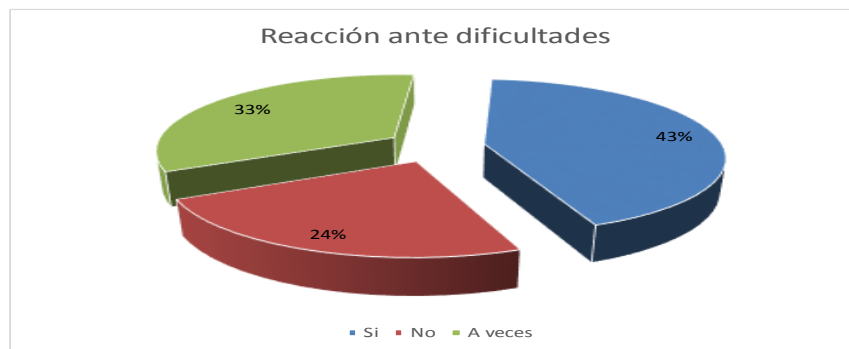


Gráfico 9. Reacción ante las dificultades

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la cuarta pregunta que trata de como parte del Talento Humano de la empresa reacciona rápidamente ante las dificultades que se presentan en su trabajo el 43% respondió que Si, el 24% respondió No, y a veces el 33%.

Se determina que no siempre existe una reacción rápida y oportuna para la solución de las dificultades que se presentan en el trabajo.

5. ¿Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?

Tabla 8. Valor más importante para fortalecer al talento humano

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	6	14%
No	30	71%
A veces	6	14%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano



Gráfico 10. Valor más importante para fortalecer al talento humano

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

Con relación al valor más importante para fortalecer al talento humano, el 14% mencionó que sí, el 71% optó no, el 14% a veces.

Se determina la importancia de los valores mencionados en la pregunta, aunque para el personal para poder ejercer con eficiencia su cargo, es el trabajo en equipo y la capacitación permanente, sin dejar de lado el respeto y la confianza.

6. ¿Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral?

Tabla 9. Que realiza la empresa para la gestión del talento humano

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	10	24%
No	22	52%
A veces	10	24%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

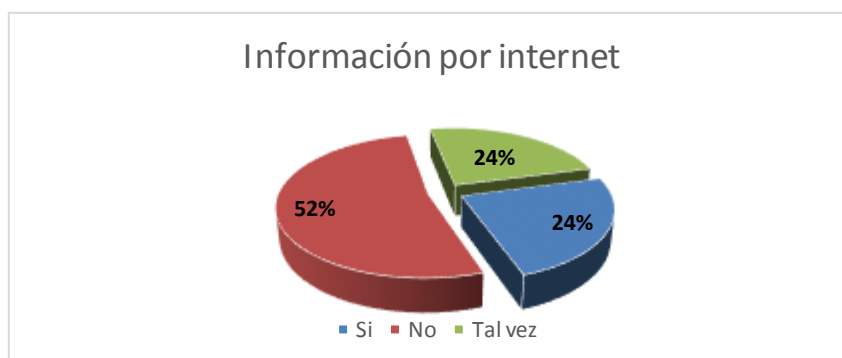


Gráfico 11. Que realiza la empresa para la gestión del talento humano

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara, Manzano

Análisis e interpretación

En la sexta pregunta, que trata de que sí considera usted que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral, el 24% mencionó que sí, el 52% optó por no, el 24% respondió a veces.

Se determina que no se realiza ninguna actividad para la gestión óptima de los recursos humanos, por lo cual es difícil implementar actividades que ayuden a promover incentivos y reconocimientos.

7. ¿Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral?

Tabla 10. Oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	2	5%
No	38	90%
A veces	2	5%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano



Gráfico 12. Oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la séptima pregunta que trata de que si tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral, el 5% mencionó Si, el 90% opto por No, el 5% a veces.

Se determina que no existen oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa, puesto que no existe capacitación e incentivos que ayuden a una buena motivación del personal.

8. ¿Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto, y ayuda para el desempeño laboral adecuada?

Tabla 11. Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	12	29%
No	22	52%
A veces	8	19%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano



Gráfico 13. Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la octava pregunta que trata sobre si Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto, y ayuda para el desempeño laboral adecuado, el 29% menciono que sí, el 52% opto por no, el 19% a veces.

Se determina que son buenas las relaciones interpersonales entre el personal sin estar exenta de problemas y conflictos como en cualquier organización, existe respeto entre el grupo y equipo de trabajo.

9. ¿Cuándo alguno de sus compañeros de trabajo manifiestan cierto inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados, y así mismo reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener una adecuado desempeño laboral?

Tabla 12. El personal es escuchado

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	4	10%
No	28	67%
A veces	10	24%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano



Gráfico 14. El personal es escuchado

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la novena pregunta que trata Cuándo usted o alguno de sus compañeros de trabajo manifiestan cierto inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados, y así mismo reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener una adecuado desempeño laboral, el 10% respondió si, el 67% respondió que no, y el 24% a veces .

Se determina que solo algunas veces son escuchados por parte de los directivos, cuando existe inconformidad, en las empresas no se cuentan con herramientas para evaluar el nivel de satisfacción del personal.

10. ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros) para mejorar el Desempeño Laboral?

Tabla 13. Incentivos por parte de la empresa

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	2	5%
No	34	81%
A veces	6	14%
TOTAL	42	100%

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano



Gráfico 15. Incentivos por parte de la empresa

Fuente: Radio Olímpica, Santuario

Elaboración: Juan Carlos Guevara Manzano

Análisis e interpretación

En la décima pregunta que trata sobre si reciben algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros), el 5% menciono Si, el 81% contesto No, el 14% opto por a veces.

Se determina que no existen incentivos por parte de la empresa, no se felicita, o recompensa al personal por su buen desempeño laboral dentro de la empresa, por ello no existe satisfacción en el personal.

Entrevista

En la presente investigación se manejó dos entrevistas, una por cada radio, respectivamente a los gerentes de cada estación de radio

Entrevista N° 1

Entrevista al Padre Edgar Quispe Gerente de la estaciones de Radio La Voz del Santuario

1 ¿Por qué cree usted que existe en su estación de radio un mal ambiente laboral?

Existe por la falta de unión entre todos, a veces compartimos todos, otras veces no, el tiempo nos impide conocernos mejor y así cumplir las metas señaladas.

2. ¿De existir un mal ambiente laboral en su estación de radio que estaría dispuesto hacer para combatir este mal estar que existe en la emisora?

Para combatir este malestar que existe en la emisora de radio, la mejor opción y la mejor parte es ser positivo con mí mismo desde que inicia el día, e invitar hacer un equipo de trabajo con los mismos fines y objetivos que persigue la empresa.

3. ¿Cree usted que el departamento de talento humano de su estación de radio cumple a cabalidad los objetivos por el cual fue creado?

En la estación de radio no existe una persona responsable directa que ejerza esta función, así que en vista de esto no queda más que buscar la colaboración de todos y llegar a un buen final, todos somos talento humano en la emisora de radio.

4. ¿Estaría usted de acuerdo en incentivar a sus colaboradores, cuando su desempeño laboral cumpla las expectativas deseadas por la estación de radio?

La emisora de radio está muy de acuerdo en incentivar a sus colaboradores, pero no hay que olvidar una parte muy importante que todos los comunicadores tenemos expectativas, que los pequeños detalles son fortalezas y buscaría la manera de recompensar su esfuerzo y labor que cada uno demuestra a diario laboralmente hablando.

5. ¿Qué actividades realiza la radio para mejorar el talento humano?

La actividad más común que se fomenta en la estación de radio es el compañerismo con actividades donde se cree voluntades de unión y compañerismo sincero con la participación de todos y cada uno de ellos.

6. ¿Cuál de estos valores cree usted que es el más importante para fortalecer al talento humano?

- Trabajo en equipo
- Capacitación permanente
- Confianza
- Respeto por el trabajo

En la estación de radio creemos firmemente en la CONFIANZA, pues sin este valor se rompe el círculo comunicativo total.

7. Por último cuál sería su recomendación para que exista un buen desempeño laboral, hacia sus colaboradores.

La recomendación que puede dar a mis colaboradores de la estación de radio para que existe un buen desempeño laboral es el no mirar personas, sino un equipo de trabajo donde todos son importantes, limar los defectos y recompensar las virtudes solo así formaremos una red interactiva de comunicación procurando el desarrollo de los pueblos.

Entrevista N° 2

Entrevistas al Sr. Antonio Velasteguí gerente de la estación de radio Olímpica.

1. ¿Por qué cree usted que existe en su estación de radio un mal ambiente laboral?

Creo que existe en la emisora de radio un mal ambiente laboral por la falta de organización y capacitación.

2. ¿De existir un mal ambiente laboral en su estación de radio que estaría dispuesto hacer para combatir este mal estar que existe en la emisora?

Para combatir dicho mal en la emisora radial, la mejor manera de sería capacitar al personal, reorganizar, y estimular entorno laboral de la emisora de radio.

3. ¿Cree usted que el departamento de talento humano de su estación de radio cumple a cabalidad los objetivos por el cual fue creado?

El departamento de talento humano que fue creado en la emisora de radio, no cumple en su totalidad es notorio percibir a simple vista la falta de entrega y decisión por parte del departamento de RRHH.

4. ¿Estaría usted de acuerdo en incentivar a sus colaboradores, cuando su desempeño laboral cumpla las expectativas deseadas por la estación de radio?

Claro que si estoy sumamente de acuerdo en incentivar a los colaboradores de la emisora radial, también estoy muy de acuerdo que el estímulo tiene que ser a cada uno de los trabajadores en agradecimiento por su esfuerzo y sacrificio.

5. ¿Qué actividades realiza la radio para mejorar el talento humano?

La emisora radial realiza reuniones con el objetivo de compartir momentos especiales y a la vez mejorar el talento humano, no hay mejor manera de hacerlo compartiendo con las personas que colaboran con la estación de radio.

6. ¿Cuál de estos valores cree usted que es el más importante para fortalecer al talento humano?

- Trabajo en equipo
- Capacitación permanente
- Confianza
- Respeto por el trabajo

El valor más importante para la emisora radial, es y será la capacitación permanente a nuestros colaboradores.

7. Por Último ¿Cuál sería su recomendación para que exista un buen desempeño laboral, hacia sus colaboradores?

Mi recomendación sería siempre cumplir con la ley y obligaciones de los trabajadores y estimular de acuerdo al desempeño y sacrificio que cada uno de ellos demuestren en su jornada diaria de labores.

4.2 Comprobación de hipótesis

El método estadístico para comprobar las hipótesis fue chi-cuadrada (χ^2) que permitió medir la relación entre ambas variables de investigación se utilizó las siguientes preguntas de la encuesta realizadas al personal

Tabla 14. Preguntas

Preguntas
3. ¿Considera usted como talento humano, que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ejerce en la empresa?
5. ¿Para usted como talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?
7. ¿Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral?
10. ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros) para mejorar el desempeño laboral?

Fuente: Encuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Se dispone de información resultante de las encuestas aplicadas

H₀: La gestión del talento humano NO incide en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia. Tungurahua”

H1: “La gestión del talento humano SI incide en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia. Tungurahua”

Frecuencias Observadas

Para poder obtener el cuadro de las frecuencias observadas se toma como modelo los resultados de cuatro preguntas formuladas en las encuestas aplicadas

Tabla 15. Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	SI	NO	TAL VEZ	TOTAL
PREGUNTA 3	6	14	22	42
PREGUNTA 5	6	30	6	42
PREGUNTA 7	2	38	2	42
PREGUNTA 10	10	30	2	42
TOTAL	24	112	32	168

Fuente: Encuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	SI	NO	TAL VEZ	TOTAL
PREGUNTA 3	6	28	8	42
PREGUNTA 5	6	28	8	42
PREGUNTA 7	6	28	8	42
PREGUNTA 10	6	28	8	42
TOTAL	24	112	64	168

Fuente: Encuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Para obtener las frecuencias esperadas multiplicamos el total de cada columna total de cada fila entre el total de fila y columna de la tabla de frecuencias observadas.

Nivel de Significación

Además se hizo uso de un margen de error del 5% el cual se convierte en un nivel de confianza de 0.05 con el que se buscan los datos en la tabla chi-cuadrado.

El nivel de significación es de 5% = 0.05

Grados de Libertad

Para determinar los grados de libertad se utiliza esta fórmula:

$$GL = (f-1) (c-1)$$

$$GL = (4-1) (3-1)$$

$$GL = 3*2$$

$$GL = 6$$

Chi-cuadrado de Tablas

En el presente cuadro se observa la tabla de verificación de chi-cuadrado.

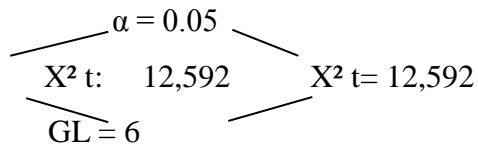
Tabla 16. Tabla de Distribución del Chi-cuadrado

Tabla de la distribución del Chi-cuadrado			
g	0,001	0,025	0,05
1	10,827	5,024	3,841
2	13,815	7,378	5,991
3	16,266	9,348	7,815
4	18,466	11,143	9,488
5	20,515	12,832	11,07
6	22,457	14,449	12,592
7	24,321	16,013	14,067
8	26,124	17,535	15,507
9	27,877	19,023	16,919
10	29,588	20,483	18,307

Fuente: Encuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

El nivel de significación que es del 5% el grado de libertad que es 6, se toma el valor de 12,592 como valor de referencia para la regla de decisión.



Chi-cuadrado Calculado

A continuación se describen las fórmulas utilizadas para el cálculo del chi-cuadrado.

Se aplica la fórmula:
$$X^2 = \sum \frac{(FO - FE)^2}{FE}$$

En donde:

X^2 = Chi-cuadrado

Σ = Sumatoria

FO= Frecuencia Observada

FE= Frecuencia Esperada o Teórica

Grado de significación $\alpha = 0.05$

FO-FE= Frecuencia observada – frecuencias esperadas

FO-FE²= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado.

FO-FE²/ FE= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas.

Tabla 17. Chi-cuadrado Calculado

FRECUENCIAS OBSERVADAS	FRECUENCIAS ESPERADAS	O-E	(O-E)²	(O-E)² / E
6	6,00	0,00	0,00	0,00
14	28,00	-14,00	196,00	7,00
22	8,00	14,00	196,00	24,50
6	6,00	0,00	0,00	0,00
30	28,00	2,00	4,00	0,14
6	8,00	-2,00	4,00	0,50
2	6,00	-4,00	16,00	2,67
38	28,00	10,00	100,00	3,57
2	8,00	-6,00	36,00	4,50
10	6,00	4,00	16,00	2,67
30	28,00	2,00	4,00	0,14
2	8,00	-6,00	36,00	4,50
TOTAL				50,190

12,592	X²t
---------------	-----------------------

Fuente: Encuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Regla de decisión

Si $X^2_c > X^2_t$ se acepta la hipótesis de investigación. Como $X^2_c = 50,190 > X^2_t = 12,592$ se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de investigación (**H1**), “**La gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia. Tungurahua en el semestre 2012 - 2013**”

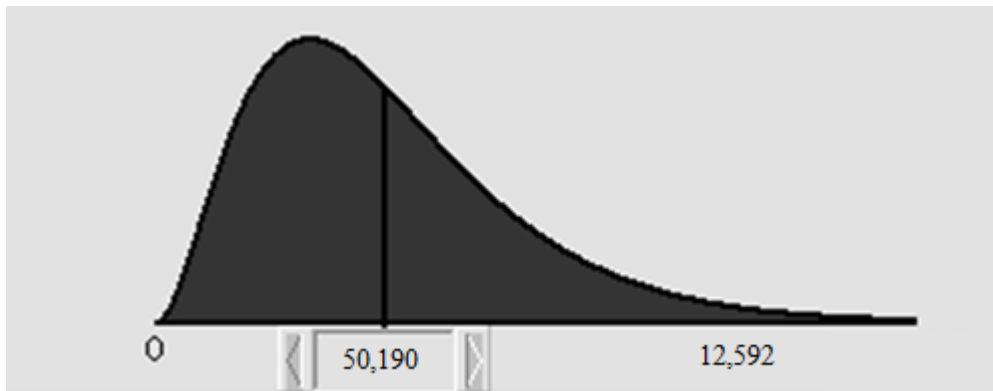


Tabla 18. Comprobación de Hipótesis

Fuente: Encuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

CAPITULO V

5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- Existe una clara relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el personal no están eficiente porque no recibe capacitación y reconocimiento por su labor, además no existe claridad en las funciones de cada cargo.
- Las características de la gestión del talento humano están basadas en que se han implementado solo algunos beneficios sociales, pero no para todo el personal, no es buena la misma puesto que no existe claridad en las funciones del personal, ni procesos para el reconocimiento, incentivos y capacitación del personal de la empresa.
- El nivel de desempeño del personal es bueno pero no eficiente, se debe la motivación y satisfacción del personal con la gestión interna de la empresa, para promover y dirigir al recurso humano El ambiente laboral no es el más idóneo, lo que ha creado malestares e incomodidades que se refleja en una actitud inhóspita hacia los demás convirtiendo a la organización en un ambiente difícil de llevar y desarmonioso.

- No existe un plan del talento humano que mejore el desempeño de los trabajadores.

Recomendaciones:

- Desarrollar un programa de gestión integrado de los recursos humanos, enfatizando en los valores, las creencias, normas y hábitos que resultan determinantes principales de la conducta de los miembros de la organización.
- Implementar programas integrales de adiestramiento, dotando de herramientas a los empleados para lograr el cambio personal, como base para mejorar el desempeño de sus funciones.
- Proponer programas de motivación al personal con la finalidad de educar a los empleados para que implementen una verdadera cultura organizacional. Reestructurar los valores de la organización en consenso con sus trabajadores, y políticas de la organización para que estén alineadas a las buenas costumbres, y puedan ser acatadas por todos.
- Implementar un plan de gestión del talento humano para mejorar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en las radios seleccionadas.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos informativos

Título:

Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio Voz del Santuario y Radio Olímpica.

Beneficiarios:

- Personal que labora en la radio Voz del Santuario y en la radio Olímpica
- Directivos de las empresas radiales
- Comunidad en general

Ubicación:

Provincia: Tungurahua

Cantón: Baños

Tiempo estimado para la realización: Doce meses

Equipo Técnico Responsable: Juan Carlos Guevara

Costo: \$ 3.175,56

6.2. Antecedentes de la propuesta

En la actualidad las radios Voz el Santuario y la Radio Olímpica son las dos únicas radios que existen en la ciudad de Baños perteneciente a la Provincia de Tungurahua, las mismas que tienen alcance en las Provincias de Pastaza Chimborazo y Tungurahua, teniendo radio escuchas en todas las Provincias anteriormente indicadas, es por ello que es necesario que se dé una solución al desempeño laboral del talento humano con el que cuenta cada una de las radios.

Por otro lado es importante el resaltar que en las radios anteriormente indicadas laboran personas que en su gran mayoría no cuentan con estudios superiores, ello dificulta que se apeeche en gran medida el potencial de los colaboradores, por ello se plantea un plan de gestión de talento humano para mejorar e incrementar el desempeño laboral, partiendo desde el punto de vista que para una empresa el éxito o fracaso de la misma depende en gran medida de la motivación y colaboración que tenga de sus colaboradores.

6.3. Justificación de la propuesta

La propuesta pretende implementar estrategias que motiven el mejoramiento del desempeño profesional del personal docente, que involucren los aspectos de capacitación, reconocimientos, comunicación, y clima organizacional.

Es **original** puesto que dentro de la entidad no se cuenta con este tipo de planes para promover el desarrollo de la organización.

Cabe indicar que la **importancia** de la presente propuesta, es que las dos radios están completamente consientes en que en un mundo globalizado por la información y el conocimiento, es de vital importancia el que el talento humano este desempeñándose de manera competitiva.

La propuesta es **novedosa** porque las actividades planificadas tienen con fin mejorar el desempeño laboral del personal basado en crear un clima organizacional que fomente el valor del talento humano, reconociendo su labor y trabajo.

Es de **interés** para mejorar la administración del talento en todas las dimensiones y aspectos claves de la organización, logrando una entidad integra, con capacidad de servicio

La misión es capacitar, promover, fomentar en las empresas radiales un ambiente interno óptimo, que motive el trabajo en equipo, el amor por el trabajo, las buenas relaciones interpersonales, la selección del mejor recurso humano.

La visión es lograr un personal más comprometido, más eficiente y mejor capacitado en las actividades que realiza que mejore el nivel de productividad, eficiencia de las empresas radiales.

Los beneficiarios de la propuesta es el personal de los medios de comunicación quienes tendrán una herramienta para mejorar su capacitación, los jefes de las radios seleccionadas que contaron con las estrategias para promover un buen clima organizacional.

La propuesta es **factible** porque se cuenta con los recursos tecnológicos, financieros para su implementación.

6.3.1. Objetivos de la propuesta

6.3.1.1. Objetivo General

Diseñar un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral y las condiciones de trabajo del personal de las radios Voz del Santuario y Radio Olímpica.

6.3.1.2. Específicos

- Socializar la propuesta con el personal de la entidad para la participación activa en la toma de decisiones
- Ejecutar las actividades planificadas en el cronograma de actividades mensuales
- Evaluar las actividades desarrolladas durante la ejecución del proyecto de forma permanente.

6.3.1.3. Análisis de factibilidad

Organizacional

Es factible porque se cuenta con el apoyo del personal de la organización, de los directivos y con la aprobación para la utilización de los recursos de la entidad.

Las políticas de la radio influyen en el mejoramiento institucional, enfocado en promover el desarrollo del personal.

Tecnológica

Desde el punto de vista técnico la elaboración y puesta en marcha es factible, ya que existen los recursos necesarios para llevarlo a cabo, destacando entre ellos: Equipo audiovisual, espacio para la capacitación, disposición de las partes involucradas, y el recurso humano necesario para su aplicación

Económico – financiero

Es factible porque se cuenta con los recursos económicos necesarios para la implementación de la propuesta, quien financiera el plan basado en estrategias.

Legal

Constitución del Ecuador 2008

Título II, Derechos

Capítulo Segundo, Derechos del buen vivir

Sección Octava, Trabajo y seguridad social

Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art- 34.- El derecho a la seguridad social es de todas las personas, y será deber y necesidades individuales y colectivas

El Estado garantizaré y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Título VI, Régimen de desarrollo

Sección tercera, Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafinarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El Incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que

reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Código del Trabajo

Capítulo V

De la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo de los Descansos Obligatorios y de las Vacaciones.

Art 47.- De la jornada máxima: La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo de la ley en contrario.

Art 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias: Por convenio escrito entre las dos partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los art 47 y 49 de este código siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1.- Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día ni de doce en la semana.

Capitulo VII

Del trabajo de mujeres y menores

Art 155.- Guardería Infantil y lactancia: En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

La empresa que no pudiere cumplir con esta obligación directamente, podrá unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

6.4. Fundamentación Científico Técnica

Plan de gestión

El Plan de Gestión y Resultados se define como: “El conjunto de acciones y proyectos que una entidad se obliga a ejecutar durante un horizonte determinado de tiempo, con el fin de lograr objetivos de corto, mediano y largo plazo, normalmente expresados en términos de metas e indicadores”.

La construcción del plan de gestión debe ser un proceso participativo, en el cual se involucren todas las áreas y los niveles de la organización.(GONZÁLEZ Jorge Iván, BONILLA SEBÁ Edna, GUERRERO CHAPARRO Germán, Plan de gestión, Balanced Scorecard y análisis de la eficiencia y equidad tarifaria en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Facatativá , Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Facultad de Ciencias Económicas,

En su forma más simple el concepto de plan se define como la intención y proyecto de hacer algo, o como proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos.

Asimismo se ha definido como un documento en que se constan las cosas que se pretenden hacer y forma en que se piensa llevarlas a cabo

Por otra parte, dice Blake: otros autores lo definen como el documento rector, producto del proceso de planeación. Consiste en el conjunto coordinado de objetivos, metas y acciones que relacionadas con las estrategias y programas jerarquizan una serie de políticas e instrumentos en el tiempo y el espacio, para alcanzar una imagen objetiva propuesta.(ORDAZ Zubia Velia, SALDAÑA García Gloria ,Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato

Como condición del plan, para iniciar el proceso de planificación debe: una i) contener un nivel técnico depurado, ii) ser lo suficiente flexible para responder a sus condiciones histórica y coyunturales, iii) considerar instrumentos de dirección y control para orientar políticamente su implementación, iv) enmarcar estrategias viables para el cambio social y v) contener un grado relativamente alto de descentralización de decisiones, entre otras características.

Para Ezequiel Arder-Egg el Plan es el parámetro técnico-político dentro del cual se enmarcan los programas o proyectos. Y menciona que un plan hace referencia a las decisiones de carácter general que expresan: • Lineamientos • Prioridades • Estrategias de acción • Asignación de recursos • Conjunto de medios o instrumentos (técnicas) que se han de utilizar para alcanzar metas y objetivos propuestos.

Andrés E. Miguel conceptualiza el Plan como la gestión materializada en un documento, con el cual se proponen acciones concretas que buscan conducir el futuro hacia propósitos predeterminados. Es un documento donde se indican las alternativas de solución a determinados problemas de la sociedad y la forma de llevarlo a cabo determinando las actividades prioritarias y asignando recursos, tiempos y responsables a cada una de ellas. El contenido básico de un Plan es: Justificación del Plan, Visión del Plan, Diagnóstico, Prospectiva, Objetivos, Estrategias, Políticas, Programas y Proyectos del Plan.

Plan es el término de carácter más global por su carácter general. Siendo el eje rector del cual se originan y enmarcan los programas y proyectos. Tiene por finalidad trazar el curso deseable y probable del desarrollo nacional o de un sector (económico, social o cultural).

Derivado de lo anterior podemos decir que un plan es un instrumento de carácter técnico político en el que de manera general y en forma coordinada se encuentran: lineamientos, prioridades, metas, directivas, criterios, disposiciones, estrategias de acción, financiamiento, y una serie de instrumentos con el fin de alcanzar las metas, alcances, y objetivos propuestos.(ORDAZ Zubia Velia, SALDAÑA García Gloria ,Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato)

El plan aspira a una gestión materializada y por lo tanto debe consolidarse a través de programas y proyectos. De donde debe presentar acciones concretas que busquen conducir la actualidad hacia el futuro con propósitos predeterminados. El plan puede ser integral o sectorial y en distintos niveles (comunal, urbano, local, regional y o nacional.

Y como el interés de nuestra investigación es en cuanto a la planeación regional resulta interesante señalar la concepción que autores como Andrés E. Miguel nos ofrece sobre “plan regional”. El cual lo define como la “secuencia o previsión con la cual se proponen acciones concretas que buscan conducir el presente hacia el futuro que se considera de interés para la región.

El plan se materializa en un documento, indicando las alternativas de solución al problema, necesidad o deseo que se plantea en la región y la forma de llevarlo a cabo, determinando las actividades a realizar y asignando recursos, tiempos y responsables a cada una de ellas. El plan permite adelantarse a los hechos, a las circunstancias, y a trabajar con la idea, no tan fácil de aceptar, que el futuro no nace, sino que se hace, se crea. (ORDAZ Zubia Velia, SALDAÑA García Gloria, Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato,)



PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EMPRESA.

Mejorar el desempeño laboral.

La presente planificación tiene por objeto:
Implementación de un plan de gestión del talento humano para mejorar su desempeño
laboral y condiciones de trabajo en la radio Voz del Santuario y Olímpica.

Juan Carlos Guevara Manzano

6.5. Propuesta

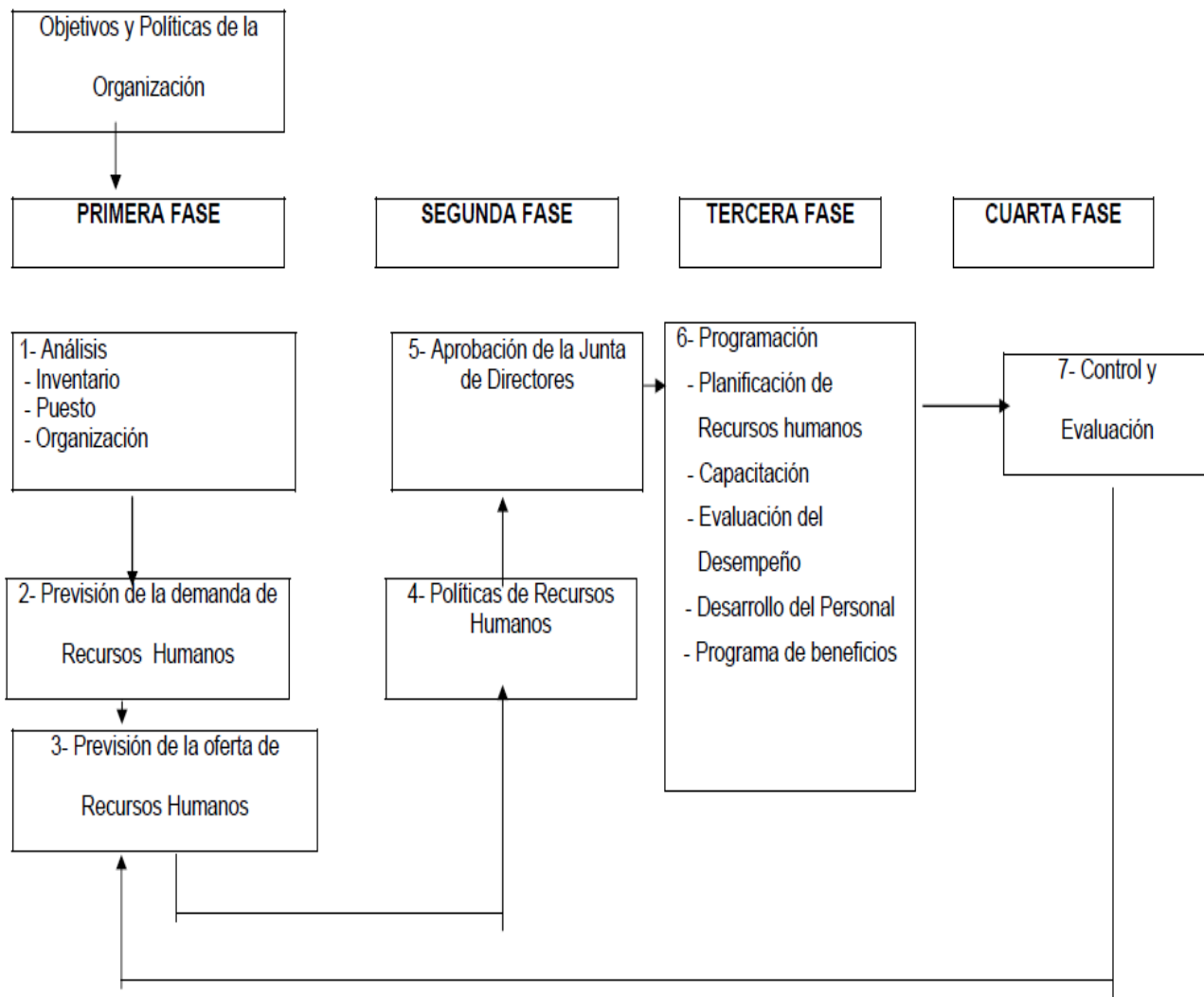


Tabla 19. : Planificación del plan

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara



Tabla 20. Modelo Gráfico de la propuesta

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Titulo

Implementación de un plan de gestión del talento humano para mejorar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio Voz del Santuario

Análisis situacional

Radio La Voz del Santuario cumpliendo una función social



Gráfico 16. Logo de la Radio La voz del Santuario y la Radio Olímpica

Misión del plan

Generar transformación organizacional mediante el desarrollo del talento humano que viabiliza la interacción coherente con las habilidades y conocimientos requeridos por los procesos corporativos, el fortalecimiento de equipos de trabajo, y la relación sistémica de las actividades de la gestión del talento humano.

Visión del plan

Lograr el liderazgo directivo a través de la planificación anual de los procesos de gestión del talento humano en todas sus dimensiones basado en las necesidades del personal y sus requerimientos, del desarrollo humano integral, y potencializado el talento humano

Objetivos específicos:

- Lograr el direccionamiento del desarrollo del talento humano, implementando estrategias para fortalecer la comunicación interna entre todos los miembros de la organización, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.
- Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes fomentando personal con un mejor perfil profesional, a través de actividades capacitación y formación
- Mejorando el clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal.

- Desarrollando una cultura de evaluación permanente al personal, con la participación activa de los diferentes actores de la organización.

Estrategias del plan

Tabla 21: Estrategias

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para fomentar el clima organizacional
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de formación y capacitación del talento humano

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Actividades por estrategia

Tabla 22: Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna

Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna
<p>Objetivo: Lograr el direccionamiento del desarrollo del talento humano, implementando estrategias para fortalecer la comunicación interna entre todos los miembros de la organización, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales</p> <p>La comunicación es la base de toda interrelación, considérela como la llave que abrirá la atención de los empleados</p>
Actividades

<ul style="list-style-type: none"> • Periódico mural semanal con información de la institución: Contendrá todos los eventos que realiza de carácter interno, celebraciones, menciones de la radio, personal reconocido de manera mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Informativo institucional mensual sobre las actividades que realiza la empresa: Se resaltará lo más importante que realizó el personal de la empresa, en cada área periodística, técnica y administrativa, reconociendo logros profesionales y méritos de quienes son parte de la radio.
<ul style="list-style-type: none"> • Envío de comunicados diarios sobre reuniones y eventos a todo el personal: Se encargará de enviar los comunicados por diversas fuentes, vía email, y a cada departamento.
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un buzón de sugerencias interno para conocer las quejas del personal.

Fuente: Propuesta
Elaboración: Juan Carlos Guevara

Tabla 23: Estrategia para fomentar el clima organizacional

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para fomentar el clima organizacional
<p>Objetivo:</p> <p>Fomentar un buen clima organizacional entre todo el grupo de empleados de la empresa de cada área logrando el mejoramiento de relaciones interpersonales.</p> <p>Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal.</p>
<p>Actividades</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Eventos para mejorar las Relaciones Interpersonales: <p>a) Convivencias laborales por festividades entre empleados de cada área</p>

<p>b) 2 Actividades culturales y 2 deportivas entre empleados</p> <p>c) 3 Jornadas de Integración de funcionarios y familia. (actividades en centros recreativos, paseos)</p> <p>d) Formación del Club Empleados: Conformados por empleados</p> <p>e) Celebración de Cumpleaños: Talento Humano enviará felicitación vía mail y la entrega de un presente.</p>
<p>- Reuniones para la Resolución de Conflictos:</p> <p>a) 2 reuniones mensuales para la resolución de conflictos internos que ayuden a las discusión y toma de decisiones</p> <p>b) Encuentros semanales con empleados para conocer sus actitudes con respecto al trabajo</p>
<p>- Reunión para el Manejo de Stress</p> <p>a) Desarrollo semestral de 2 terapias anti estrés dentro de la empresa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, y prevenir problemas de estrés en el personal siendo estas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taller cuerdas bajas 2. Taller de cuerdas medias

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Tabla 24: Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano
<p>Objetivo: Promover una dirección y administración del talento humano más organizada motivando el desarrollo</p>
<p>- Sistema de reclutamiento y selección del personal: El sistema pretende establecer los lineamientos necesarios para el reclutamiento del personal,</p>

<p>iniciando desde la convocatoria, establecer bases para el funcionamiento de cada área.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de información: Establecer un Sistema de información de personal, el cual contendrá los datos del empleado, su desempeño laboral, talleres de capacitación que realice.
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un manual de políticas de satisfacción del personal según sus cargos y funciones: Las políticas promoverán el desarrollo eficaz del personal en todos las áreas
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una manual de funciones por cada departamento, se detallará las características del puesto, las habilidades necesarias y requisitos para ejercerlo
<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de un modelo inventario del personal: Es documento que establece en resumen el cargo actual del empleado, todos los recursos que maneja y el perfil profesional del mismo.
<ul style="list-style-type: none"> - Manual de procedimientos de convocatoria, selección, reclutamiento, contratación, capacitación del personal.
<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de un sistema informático para establecer los horarios de trabajo, las horas extras, permisos, asistencias e inasistencias de los colaboradores.

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Tabla 25: Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo
<p>Objetivo: Establecer los lineamientos y ejes necesarios para mejorar las condiciones del trabajo de los empleados, buscando el mejoramiento de los beneficios y el reconocimiento de su desempeño laboral.</p>
<p>Actividades</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Programa de beneficios: Se implementará un programa de beneficios que establezca bondades que se pueda proporcionar a los empleados, seguridad social, apoyo para la inscripción de los niños en centros de cuidado de niños. Fomentar un sistema de incentivos y/o beneficios para el trabajador que garantice la motivación y el rendimiento del personal.
<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de recompensa justa: Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo. Los propios empleados se encargará de elegir a los mejores empleados quienes serán recompensados con un día libre y un premio económico por su buen trabajo que equivale al 10% de su sueldo se hará de manera trimestral.
<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Satisfacción con la remuneración Lograr que todos los trabajadores perciban una remuneración justa y equitativamente compensados, todo el personal recibirá, un salario justo basado en las horas de trabajo, el tipo de trabajo que realiza con la empresa, su capacitación, y actividades que realiza en pro de la empresa, años de servicio. Iniciando con el pago del sueldo básico dependiendo del título.
<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el sistema de promociones, méritos y ascensos: Se

realizará ascensos para mejorar cargos al personal que mejor se desempeñe laboralmente:

Promociones: Elevación o mejora de las condiciones de vida, intelectuales, entre otros. Una promoción ocurre cuando se cambia a un empleado a una posición mejor pagada, con mayores responsabilidades y a nivel más alto

Planificación de promociones y ascensos: Esta actividad se realiza anualmente. Se basará los ascensos por antigüedad o por méritos

Ejecución: Como por ejemplo a un reportero de la radio se puede mejorar su cargo siendo locutor del noticiero u otro cargo que este disponible en su área.

- Sistema de Reconocimiento al Desempeño: Premiar el esfuerzo laboral del personal de manera mensual con días libres o reconocimientos económicos
 - a) Entrega de premios y certificaciones al mejor empleado
 - b) Establecer un sistema de premios basado en:
 - c) Premiar por objetivos departamentales alcanzados (premiar trabajo en equipo).
 - d) Premiar el desempeño individual
 - e) Elección del Empleado del Mes: Electos de acuerdo al desempeño.
 - f) Día Libre: Se propone como incentivo con un día libre al mejor colaborador por departamento

- Realizar listas de chequeo para verificar las condiciones de trabajo del personal

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Tabla 26: Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano
<p>Objetivo:</p> <p>Desarrollar una cultura de evaluación permanente al personal, con la participación activa de los diferentes actores de la organización.</p>
<p>Actividades</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del Desempeño: <p>Interpretación de la prueba: Que se califique el desempeño de cada uno de los empleados marcará la puntuación que mejor describa su desempeño. Después se seleccionará la calificación que más se repita y esa será su evaluación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas semestrales de satisfacción al personal
<p>Realizar una evaluación sobre el clima organizacional de la empresa</p>

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Tabla 27: Estrategia de formación y capacitación del talento humano

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de formación y capacitación del talento humano
<p>Objetivo</p> <p>Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes fomentando personal con un mejor perfil profesional, a través de actividades capacitación y formación</p>
<p style="text-align: center;">Actividades</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Programa de cursos de capacitación temáticas tratadas en cada con una duración de 16 horas que deberán cumplirse en el lapso de tres semanas <p>Permite transferir conocimientos para desarrollo del personal, para optimizar sus habilidades y destrezas e incrementar su productividad.</p> <p>El participante se reconocerá como un individuo con motivaciones y decisiones propias que pueden afectar positiva y negativamente el entorno social donde se desenvuelve</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento en talleres de carácter externos realizadas por empresas privadas
<ul style="list-style-type: none"> - Tres seminarios de actualización de conocimientos

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Tabla 28: Programa de capacitación

<i>Taller</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Contenido</i>	<i>Duración/responsable</i>
Motivación del personal de la empresa	Reconocer como un individuo con motivaciones y decisiones propias que pueden afectar positiva y negativamente el entorno social donde se desenvuelve.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y autoestima • Satisfacción interna y externa • Motivación de logro vs. temor al fracaso • Actitud y problemas en el trabajo • ¿Cómo llegar a sentirse satisfecho en el trabajo? 	16 horas 3 sábados
Trabajo en Equipo	Desarrollar en el participante la habilidad de poder trabajar en compañía de otras personas. Reconocer la importancia y los beneficios de trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos y equipos • Los equipos y las necesidades organizativas. • Equipos de alto rendimiento. • Productividad en el trabajo 	16 horas 3 sábados
Relaciones Humanas	Propiciar a los participantes la importancia de mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación personal • Importancia de la relación personal • Claves para una comunicación efectiva • Técnicas de selección grupal • Trascendencia de las relaciones humanas • Personalidad y conducta • Manejo de conflicto • El rol de la psicología laboral 	16 horas 3 sábados

Técnicas de logro en el desempeño	<p>Capacitar al personal sobre técnicas y principios de cómo evaluar y controlar el rendimiento para mejorar la productividad.</p> <p>Permitir a los trabajadores tener criterios para orientarse sobre los resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de competencia laboral • Concepto de análisis de puesto • Concepto de descripción de puestos • Ejercicio practico 	
Motivación	<p>Pormover estrategias para la motivacion del personal de la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de motivación • ¿Qué no es motivación? • Escala de necesidades • Causas de la motivación • Barreras de motivación • Teorías y estudios de la motivació 	<p>16 horas</p> <p>3 sábados</p>
Resolución de conflictos	<p>Diseñar actividades encaminadas a capacitar al colectivo de trabajadores en destrezas y habilidades para la resolución de conflictos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo sluiconar conflictos dentro de la empresa? • ¿Cómo evitar conflictos entre compañeros? • ¿Cómo mejorar las realciones interpersonales luego del conflicto? 	<p>16 horas</p> <p>3 sábados</p>
Aplicar principios y elementos de la comunicación	<p>Fomentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La habilidad para hablar cotidianamente cara a cara, con diferentes personas y sobre una variedad de temas. • Lograr la integración social del individuo con el resto del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de comunicación • Elementos del proceso de la comunicación • Canales y vías de la comunicación • Responsabilidades del supervisor en la comunicación • Características • El proceso de comunicación • La comunicación asertiva • Comunicación eficaz. 	<p>16 horas</p> <p>3 sábados</p>

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Metodología

- Técnicas expositiva (4 horas)
- Trabajo en Grupo (2 horas)
- Ejercicios (1 hora)
- Evaluaciones (1 hora)

Material:

- Cuadernillo para apuntes
- Lápiz y borrador
- Manual con los términos de estudio
- Pizarra y borrado
- Laptop
- Diapositiva
- Proyector

Tabla 29: Inventario

MODELO DE INVENTARIO DE PERSONAL

MODELO DE INVENTARIO DE PERSONAL

INSTITUCIÓN: Universidad de Oriente

DATOS GENERALES:
Nombre del empleado: _____ Edad: _____
Lugar y fecha de nacimiento: _____
Estado civil: _____ Sexo: _____
Tipo de sangre: _____ Enfermedades que padece: _____

Dirección particular: _____

Tel. _____
Puesto de trabajo: _____
Fecha de ingreso a La Universidad: _____

ESTUDIOS REALIZADOS:

	CENTRO DE ESTUDIO	FECHA
Educación básica	_____	_____
Educación media	_____	_____
Educación superior	_____	_____

CURSOS RECIBIDOS:

TEMA	LUGAR	FECHA

Fuente: Propuesta
Elaboración: Juan Carlos Guevara

EXPERIENCIA LABORAL:

CARGO DESEMPEÑADO	EMPRESA	FECHA

INFORMACIÓN ADICIONAL:

Responsabilidad del cargo actual: _____

Recursos tecnológicos que maneja:

Contómetro _____ Calculadora _____ Computadora _____

Máquina registradora _____ Otros _____ Especifique _____

Habilidades que posee: _____

RASGOS DE PERSONALIDAD:

PÓSITIVOS

NEGATIVOS

OBSERVACIONES: _____

F. _____
Jefe del Departamento

F. _____
Empleado

Fuente: Propuesta
Elaboración: Juan Carlos Guevara

Plan de acción

Tabla 30: Plan de acción

Estrategia	Actividad	Meta	Responsable	Fecha de inicio/ fecha de finalización	Costo
Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna	Periódico mural semanal con información de la institución	Un periódico mural actualizado cada semana	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – Abril 2014	\$50,00
	Informativo institucional mensual sobre las actividades que realiza la empresa	1 informativo mensual	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – Abril 2014	\$100,00
	Envío de comunicados diarios sobre reuniones y eventos a todo el personal	5 comunicados enviados por mes	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – Abril 2014	\$ 20,00
	Implementar un buzón de sugerencias interno	1 buzón de sugerencias implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – mayo 2013	\$ 20,00
Estrategia para fomentar el clima organizacional	Eventos para mejorar las Relaciones Interpersonales:	8 eventos anuales para mejorar las relaciones interpersonales	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – Abril del 2014 1 de mayo 26 -28 octubre Navidad 30 de diciembre	\$ 50,00
	Reuniones para la Resolución de Conflictos	24 reuniones anuales realizadas	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – Abril del 2014	\$ 50,00

	Reunión para el Manejo de Stress	2 reuniones al año	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	22 de Abril 2013 25 de Agosto 2013	\$ 100,00
Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano	Sistema de reclutamiento y selección del personal	Un sistema implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Mayo 2013 – Septiembre 2013	\$ 100,00
	Sistema de información	Un sistema implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Mayo 2013 – Septiembre 2013	\$ 100,00
	Elaboración de un manual de políticas de satisfacción del personal	1 manual de políticas implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 - octubre 2013	\$ 100,00
	Elaboración de una manual de funciones por cada departamento	1 manual de funciones implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013- octubre 2013	\$ 100,00
	Implementación de un modelo inventario del personal	1 modelo de inventario implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – mayo 2013	\$20,00
	Manual de procedimientos de convocatoria y selección de personal	1 manual de procedimientos implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013- octubre 2013	\$ 50,00
	Implementación de un sistema informático	Un sistema informático implementado	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 – mayo 2013	\$ 100,00
Estrategia para mejorar las condiciones de	Programa de beneficios	1 un programa de beneficios implementados	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 - Abril 2014	\$100,00

trabajo		15 empleados beneficiados			
	Sistema de recompensa justa	12 empleados beneficiados anualmente	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 - Abril 2014	\$100,00
	Sistema de Satisfacción con la remuneración	15 empleados con mejor remuneración	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 - Abril 2014	\$100,00
	Satisfacción con el sistema de promociones, méritos y ascensos	1 empleado con un ascenso	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 - Abril 2014	\$100,00
	Sistema de Reconocimiento al Desempeño	12 empleados reconocidos su desempeño	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Abril 2013 - Abril 2014	\$100,00
	Realizar listas de chequeo para verificar las condiciones de trabajo	24 listas de chequeo implementadas	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Diciembre 2013	\$50,00
Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano	Evaluación del Desempeño:	1 evaluación anual realizada	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Diciembre 2013	\$50,00
	Encuestas semestrales de satisfacción al personal	2 encuestas realizadas en un año.	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	10 de Junio 2013 10 de Diciembre 2013	\$50,00
Estrategia de formación y capacitación del talento humano	Programa de cursos de capacitación 7 temáticas tratadas en cada con una duración de 16 horas que deberán cumplirse en el lapso de dos semanas	7 cursos de capacitación realizadas	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	1) 15 de abril al 15 de mayo 2) 16 de mayo al 15 de junio 3) 16 de junio al 15 de julio 4) 16 de julio al 15 de agosto 5) 16 de agosto al 15 de septiembre 6) 16 de septiembre al 15 de octubre	\$ 700,00

				7) 16 de octubre al 15 de noviembre.	
	Tres seminarios de actualización de conocimientos	Impartir por los menos tres seminarios al año, con la participación de los ejecutivos dependientes e independientes.		Febrero 2014 a Abril 2014	\$ 300,00
	Involucramiento en talleres de carácter externos realizadas por empresas privadas	2 talleres realizados de manera externa	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	1 al 10 de enero	\$ 200,00

Fuente: Propuesta

Elaboración: Juan Carlos Guevara

Recursos y presupuesto

Tabla 31 . Recursos y presupuesto

Recursos	Costo	Costo Total
<i>Materiales de Oficina</i>		
Folletos	\$ 10,00	\$ 240,00
Pizarra y tiza líquida	\$ 5,00	\$ 5,00
Hojas INEN A4	\$ 5,00	\$ 5,00
Agenda de Trabajo	\$ 8,00	\$ 8,00
Suplementos y periódicos	\$ 10,00	\$ 10,00
Libros y Revistas	\$ 5,00	\$ 5,00
Copias Xerox	\$ 0,02	\$ 5,56
Útiles de Escritorio (Esferos, Lápices)	\$ 5,00	\$ 5,00
Papelería	\$ 5,00	\$ 5,00
Materiales de Impresión, Fotografía, Reproducción y Publicaciones	\$ 10,00	\$ 10,00
Suministros para Actividades	\$ 10,00	\$ 10,00
<i>Equipos y material visual</i>		
Equipo de cómputo	\$ 0,00	\$ 0,00
Proyector	\$ 0,00	\$ 0,00
Grabadora	\$ 0,00	\$ 0,00

Cámara digital fotográfica	\$ 0,00	\$ 0,00
Discos CD y Flash memory	\$ 15,00	\$ 15,00
Laptop personal	\$ 0,00	\$ 0,00
Diapositivas sobre el tema de exposición	\$ 5,00	\$ 35,00
Videos sobre cada uno de los temas	\$ 1,00	\$ 7,00
Estrategias	-	-
Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna	\$ 190,00	\$ 190,00
Estrategia para fomentar el clima organizacional	\$ 200,00	\$ 200,00
Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano	\$ 570,00	\$ 570,00
Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo	\$ 550,00	\$ 550,00
Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano	\$ 100,00	\$ 100,00
Estrategia de formación y capacitación del talento humano	\$ 1.200,00	\$ 1.200,00
TOTAL	\$ 2.904,02	\$ 3.175,56

Fuente: Propuesta
Elaboración: Juan Carlos Guevara

6.6 Previsión de la evaluación

Tabla 32: Evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
<p>¿Quiénes solicitan evaluar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal que labora en la radio Voz del Santuario • Directivos de las empresas radiales • Comunidad en general
<p>¿Por qué evaluar la propuesta?</p>	<p>Porque es necesario conocer cuántas personas han venido participando en los eventos y además si el personal se encuentra satisfecho con los beneficios, estableciendo si ha mejorado su desempeño durante el proceso de implementación de la propuesta.</p>
<p>¿Para qué evaluar?</p>	<p>Para establecer como se ha desarrollado cada estrategia del plan propuesto para la radio seleccionada. Estrategias</p> <p>Para establecer el criterio de los actores sociales</p> <p>Para realizar mejoras durante el proceso de su realización</p>
<p>¿Qué evaluar?</p>	<p>Se evaluara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos cumplidos • Estrategias desarrolladas • Actividades cumplidas • Número de participantes por talleres de capacitación • Nivel de desempeño luego de la propuesta
<p>¿Quién evalúa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal que labora en la radio Voz del Santuario • Directivos de las empresas radiales

	Comunidad en general
¿Cuándo evaluar?	<p>Permanentemente</p> <p>Mensual y cuando se cumplan las actividades determinadas según las estrategias</p>
¿Cómo evaluar?	<p>Utilizando las siguientes herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuestas ✓ Entrevistas. ✓ Observación. ✓ Correos electrónicos ✓ Grupos focales.
¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con los instrumentos para la investigación: una grabadora, cuestionario de preguntas, guías de observación.

Fuente: Propuesta
Elaboración: Juan Carlos Guevara

6.7. Metodología. Modelo Operativo

Tabla 33: Modelo Operativo

FASES	ETAPAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Socialización	Socializar	<p>Socialización de la propuesta con los directivos y el área administrativa</p> <p>Sensibilizar al personal sobre las actividades a implementarse en la propuesta</p>	<p>Presentación</p> <p>Socialización</p> <p>Discusión de la propuesta</p> <p>Diálogos abiertos</p> <p>Diseño de diapositivas</p>	<p>Diseño preliminar de la propuesta</p> <p>Equipo de cómputo</p> <p>Proyector</p> <p>Discos CD y Flash memory</p> <p>Laptop personal</p> <p>Diapositivas</p>	<p>Autor: Juan Carlos Guevara</p> <p>Área administrativa</p>	Abril 2014
Planificación	Planifica	<p>Planificar el plan de acción según lo acordado con los directivos y un cronograma institucional con el personal según lo acordado en las reuniones de discusión</p>	<p>Diseño del plan y el cronograma</p>	<p>Materiales de oficina.</p> <p>Plan</p> <p>Propuesta</p> <p>Computador.</p>	<p>Autor: Juan Carlos Guevara</p> <p>Área administrativa</p>	Abril del 2014
Ejecución	Ejecutar	<p>Ejecución del plan de acción planificado según lo establecido por cada estrategia</p> <p>Ejecutar las actividades según estrategia</p>	<p>Ejecución de las siguientes estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna • Estrategia para fomentar el clima organizacional • Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano • Estrategia para mejorar las condiciones de 	<p>Equipo de cómputo</p> <p>Proyector</p> <p>Grabadora</p> <p>Cámara digital fotográfica</p> <p>Discos CD y Flash memory</p> <p>Laptop personal</p> <p>Diapositivas</p>	<p>Autor: Juan Carlos Guevara</p> <p>Área administrativa</p>	<p>Abril del 2013- abril del 2014</p> <p>(Según lo planificado en el plan de acción)</p>

			trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano • Estrategia de formación y capacitación del talento humano 	sobre el tema de exposición Videos sobre cada uno de los temas		
Evaluación	Evalua	Evaluación mediante la evaluación todos los logros obtenidos con la implementación de la propuesta en el plazo de 12 meses El éxito de cada estrategia implementada según lo planificado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistas. ✓ Observación. ✓ Mesas de discusión 	Plan y propuesta Computador	Autor: Juan Carlos Guevara Área administrativa	Evaluación permanente Indefinido

Fuente: Propuesta
 Elaboración: Juan Carlos Guevara

BIBLIOGRAFÍA.

- Agüera , R. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. Puebla : Benemerita Universidad Autonoma de Puebla.
- Alonso, L., & Pérez , L. (1996). *¿Trabajo para todos?: Un debate necesario*. Madrid: Encuentro.
- Atehortúa , F., & Bustamante , R. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Ayala , H., & Vázquez , F. (2001). *La formación profesional del psicólogo en el campo de la salud, la educación*. Mexico: UNAM.
- Achilles De Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. México: Noriega.
- Alles, M. (2009). *Construyendo Talento*. Argentina : GRANICA.
- Alvarez Méndez, C. E. (2005). *Gestión en salud: dos estudios de caso sobre cultura organizacional en Colombia*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Arriagada, I. (2006). *Gestión y financiamiento de las políticas que afectan a las familias*. Santiago de Chile: Publicaciones de las Naciones Unidas.
- Arteaga, C. (2000). *Modernización agraria y construcción de identidades: identidad social*. Mexico: Plaza y Vladez.
- Asamblea Nacional del Ecuador . (30 de Julio de 2008). *Acerca de nosotros: Asamblea Nacional del Ecuador*. Obtenido de <http://www.efemerides.ec> Web site:

<http://gabbycorsalas.wordpress.com/2008/07/30/la-comunicacion-en-la-constitucion-2008/>

Baquero, A. (1987). *Administración de Recursos Humanos. Ii Parte*. Costa Rica: UEDSJCR.

Benjamin Franklin, E. (2007). *Auditoria administrativa: gestión estratégica del cambio*. México: Pearson Educación.

Bohlander, G. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: CENGAGE.

Camino, R. (1994). *La Definicion de Sostenibilidad, Las Variables Principales Y Bases Para*. IICA.

Cartagena, J., & Lorenzo, J. (2003). *Ciclos Formativos Y Cuerpo de Profesores Tecnicos de Formacion Profesional* . España: MAD S.L.

Chiang, M., & Chiang Vega, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: S.L.

Churba, C., & Colusso, R. (2010). *Neo-Sipoc: Un Nuevo Sistema para Potenciar la Creatividad e Innovación en*. Mexico: NEO- SIPOC.

CIESPAL. (21 de Marzo de 2014). *Acerca de nosotros: CIESPAL*. Obtenido de CIESPAL web site:

<http://www.ciespal.net/ciespal/images/files/TESSCOM.pdf>

Córdoba Rodríguez, M. d. (2005). *Comportamiento Etico Gerencial*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Cummings, G. T., & Worley, G. C. (2007). *Desarrollo Organizacional Y Cambio*. México: Thomson.

- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Mexico: PEARSON.
- Eumed. net. (25 de 04 de 2012). <http://www.eumed.net>. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/Definicion%20de%20los%20terminos%20capacitacion%20y%20desarrollo.htm>
- Frías , P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concentración empresarial*. Bueno Aires: LOM.
- González, Á. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla: UNINORTE.
- Harrsch, C. (2005). *Identidad del psicólogo*. Mexico: PEARSON.
- Hernández, A. (2005). *Seguridad e higiene industrial*. Mexico: LIMUSA.
- Hernández, R. (10 de enero de 1991). *Acerca de nosotros: UPSIN*. Obtenido de www.upsin.edu.mx web site : http://www.upsin.edu.mx/mec/digital/metod_invest.pdf
- Kas. (15 de Enero de 2005). *Acerca de nosotros: kas.de*. Obtenido de <http://www.kas.de> Web site: http://www.kas.de/upload/auslandshomepages/medioslatinos/ecuador/ecuador_ley_y_reglamento_radiodifusion_%281996%29.pdf
- Kelsen, H. (2008). *Teoría general del derecho y del Estado*. Mexico: UNA.
- López , A. (2006). *El currículo en la educación superior*. México : Publicaciones Cruz.

- Lorenzo, J., & Cartagena, J. (2003). *Informatica. Temario B. Profesores de Educacion Secundaria Ebook*. España: MAD S.L.
- Madi, I. (2012). *La Creatividad y el Niño*. Estados Unidos: ISBN.
- Mangosio, J. (2008). *Higienene Y Seguridad en El Trabajo*.
- Moreno, F. X. (2005). *Los problemas de comportamiento en el contexto escolar*. Barcelona: Servie de Publicaciones.
- Nebot, M., García, J., & Garcia, R. (2009). *La selección de personal*. Madrid: FC Editorial.
- Nieto , C. (2009). *Filosofía y Ciudadanía 1º Bach*. Alicante: ECU.
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los recursos humanos*. Madrid: FC.
- Peñañiel , E., & Serrano, C. (2010). *Habilidades Sociales*. Madrid: EDITEX.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juaréz: Pearson Educación.
- Rodriguez, A. (25 de 10 de 2009). <http://www.oocities.or>. Obtenido de <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. THOMson.
- Rodríguez, M. (2002). *Creatividad en la empresa*. Mexico: Pax Mexico.
- Ruiz, R. (4 de Noviembre de 2012). *Acerca de nosotros: La Hora* . Obtenido de La Hora Web site : <http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101417410/-1/home/goRegional/El%20Oro>

Sequeira, A., & Gadea , E. (2007). *La contratación bancaria*. Madrid: DYKINSON.

Serrano Rodríguez, J. C. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*.
Barcelona: UOC.

Universidad Panamericana. (1998). *Contratación internacional: comentarios a los principios sobre los contratos*. Mexico: Fomento .

Varela, R. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Mexico: PEARSON.

VERTICE. (2008). *Selección de personal*. España: VERTICE.

Weineck, J. (2005). *ENTRENAMIENTO TOTAL*. Alemania: Paidotribo.

Whetten, D. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México: PEARSON.

ANEXO:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

GUÍA DE ENCUESTA AL PERSONAL DE LA EMPRESA

Estación de Radio Olímpica y La Radio La voz del Santuario

Instructivo:

- ✓ Procure ser lo más objetivo y veraz
- ✓ Seleccione solo una de las alternativas que se propone
- ✓ Marque con una X en el paréntesis la alternativa que usted eligió

DATOS GENERALES

Fecha de Encuesta.....

1. ¿Cómo talento Humano se encuentra satisfecho la empresa?

Si	No	Tal vez

2. ¿Está de acuerdo en las actividades realiza la radio para mejorar el talento humano?

Si	No	Tal vez

**3. ¿
Cons
ider**

a como talento humano, que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ejerce en la empresa?

Si	No	Tal vez

4. ¿Cómo parte del Talento Humano de la empresa reacciona rápidamente ante las dificultades que se presentan en su trabajo?

Si	No	Tal vez

5. ¿Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?

Si	No	Tal vez

6. ¿Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral?

Si	No	Tal vez

7. ¿Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral?

Si	No	Tal vez

8. ¿Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un entorno de respeto, y ayuda para el desempeño laboral adecuado?

Si	No	Tal vez

9. ¿Cuándo alguno de sus compañeros de trabajo manifiestan cierto inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados, y así mismo reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener una adecuado desempeño laboral?

Si	No	Tal vez

10. ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros) para mejorar el Desempeño Laboral?

Si	No	Tal vez