

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**



**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN INGENIERÍA  
DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.A**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA: “EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA  
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA IMPACTEX”**

**AUTORA: MARTÍNEZ VILLACÍS ANDREA CECIBEL**

**TUTOR: CESAR MAYORGA ABRIL, MG**

**AMBATO – ECUADOR**

**2014**

## **AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, Andrea Cecibel Martínez Villacís, con C.I. 1804705919 tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el informe investigativo: “El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa IMPACTEX”, como también los contenidos presentados, ideas, análisis y síntesis son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de investigación

Ambato, 20 de agosto del 2014

**AUTORA**



Andrea Cecibel Martínez Villacís

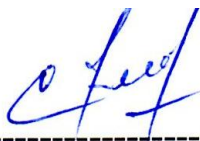
## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación sobre el tema: “El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa IMPACTEX”, desarrollado por, la Srta. Andrea Cecibel Martínez Villacís, egresada de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, Carrera de Contabilidad y Auditoría “Presencial”, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, modalidad Presencial de la Universidad Técnica de Ambato y en el Normativo para la presentación de proyectos de investigación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría

Por lo tanto, autorizo a la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por el profesor calificador designado por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 20 de agosto del 2014

**EL TUTOR**



---

Dr. César Mayorga Abril Mg.

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Miembros del Tribunal de Grado Aprueban el Informe de Investigación, sobre el tema: “El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa IMPACTEX”, de la Srta. Andrea Cecibel Martínez Villacís, EGRESADA DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA Modalidad Presencial “Tesis”, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 26 de agosto del 2014

Para constancia firma,

  
-----  
Ing. Mario Rubio

PROFESOR CALIFICADOR

  
-----  
Dr. Paúl Ortiz

PROFESOR CALIFICADOR

  
-----

Eco. Diego Proaño

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

## **DEDICATORIA**

A Dios, por sus bendiciones en cada paso de mi vida, a mis padres por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional para lograr mi meta, a mi hermano que con sus ocurrencias y cariño siempre ha estado a mi lado para brindarme todo su apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

A la facultad de Contabilidad y Auditoría, a mis maestros por su enseñanza y dedicación en el transcurso de mi formación profesional.

A la empresa IMPACTEX por abrirme sus puertas y brindarme su apoyo para desarrollar el presente trabajo de investigación, y finalmente a mi tutor, Dr. César Mayora quién me ha orientado en el desarrollo del proyecto.

## **INDICE GENERAL**

<b>AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>ii</b>
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR .....</b>	<b>iii</b>
<b>APROBACIÓN DEL PROFESOR CALIFICADOR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>INDICE TABLAS .....</b>	<b>ix</b>
<b>INDICE ILUSTRACIONES.....</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>xii</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Tema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Planteamiento del problema. ....</b>	<b>1</b>
1.2.1 Contextualización. ....	1
1.2.1.1 Contexto Macro .....	1
1.2.1.2 Contexto Meso .....	3
1.2.1.3 Contexto Micro .....	4
1.2.2 Análisis crítico. ....	5
1.2.2.1 Árbol de Problemas.....	5
1.2.2.2 Relación Causa Efecto .....	5
1.2.3 Prognosis.....	6
1.2.4 Formulación del problema.....	7
1.2.5 Preguntas directrices. ....	7
1.2.6 Delimitación .....	7
<b>1.3 Justificación.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Objetivos. ....</b>	<b>9</b>
1.4.1 Objetivo General. ....	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>10</b>
<b>2 MARCO TEORICO.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Antecedentes Investigativos.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Fundamentación filosófica.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Fundamentación legal. ....</b>	<b>12</b>

<b>2.4</b>	<b>Categorías Fundamentales.....</b>	<b>14</b>
2.4.1	Visión dialéctica de conceptualizaciones que sustentan las variables del problema.....	14
2.4.1.1.	<i>Marco conceptual variable independiente</i> .....	14
2.4.2	Gráficos de inclusión interrelacionados.....	27
<b>2.5</b>	<b>Hipótesis.....</b>	<b>29</b>
<b>2.6</b>	<b>Señalamiento de variables de la hipótesis.....</b>	<b>29</b>
<b>CAPITULO III.....</b>		<b>30</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>30</b>
3.1	Enfoque.....	30
<b>3.2.</b>	<b>Modalidad básica de la Investigación.....</b>	<b>30</b>
3.2.1	Observacional.....	30
3.2.2	Prospectivo.....	31
3.2.3	Transversal.....	31
3.1.4	Analítico.....	32
<b>3.3.</b>	<b>Nivel o Tipo de Investigación.....</b>	<b>32</b>
<b>3.4</b>	<b>Población y muestra.....</b>	<b>33</b>
3.4.1	Población.....	33
3.4.2	Muestra.....	34
<b>3.5</b>	<b>Operacionalización de variables.....</b>	<b>34</b>
<b>3.6</b>	<b>Plan de recolección de información.....</b>	<b>37</b>
<b>3.7</b>	<b>Plan de procesamiento y análisis.....</b>	<b>40</b>
3.7.1	Plan de procesamiento de información.....	40
<b>CAPITULO IV.....</b>		<b>43</b>
<b>4</b>	<b>ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>
4.1	Análisis de los resultados.....	43
4.2	Interpretación de datos.....	44
4.3	Verificación de Hipótesis.....	55
<b>CAPITULO V.....</b>		<b>60</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>60</b>
5.1	Conclusiones.....	60
5.2	Recomendaciones.....	61
<b>CAPITULO VI.....</b>		<b>62</b>
<b>6</b>	<b>PROPUESTA.....</b>	<b>62</b>
6.1	Datos Informativos.....	62
6.2	Antecedentes de la propuesta.....	62
6.3	Justificación.....	63



<b>6.4</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>63</b>
6.4.1	Objetivo General .....	63
6.4.2	Objetivos Específicos .....	63
<b>6.5</b>	<b>Análisis de factibilidad</b> .....	<b>64</b>
<b>6.6</b>	<b>Fundamentación</b> .....	<b>66</b>
<b>6.7</b>	<b>Metodología - Modelo Operativo</b> .....	<b>75</b>
<b>6.8</b>	<b>Administración</b> .....	<b>118</b>
<b>6.9</b>	<b>Previsión de la Evaluación</b> .....	<b>118</b>
<b>ANEXOS</b> .....		<b>119</b>
<b>7</b>	<b>MATERIALES DE REFERENCIA</b> .....	<b>119</b>
<b>7.1</b>	<b>Referencia bibliográfica</b> .....	<b>119</b>
<b>7.2</b>	<b>Anexos</b> .....	<b>124</b>
7.2.1	Anexo 1: ENCUESTAS.....	124
7.2.2	Anexo 2: REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTE – RUC .....	126

## INDICE TABLAS

Tabla 1. Nómina de los empleados en la empresa IMPACTEX .....	33
---	----

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente .....	35
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente .....	36
Tabla 4 Procedimiento de recolección de información .....	39
Tabla 5 Título con idea principal de la pregunta .....	40
Tabla 6 Cuenta con un departamento de talento humano para reclutar personal .....	44
Tabla 7 Frecuencia para reclutar personal .....	45
Tabla 8 Existencia de herramientas para selección del personal.....	46
Tabla 9 Existen criterios para designación de cargos.....	47
Tabla 10 Frecuencia de evaluación de desempeño.....	48
Tabla 11 Calificado del talento humano.....	49
Tabla 12 Inversión realizada al talento humano en capacitación .....	50
Tabla 13 Rentabilidad obtenida en Impactex .....	51
Tabla 14 Frecuencia para obtener la rentabilidad .....	52
Tabla 15 Realizan indicadores de rentabilidad .....	53
Tabla 16 Se ha realizado anteriormente Auditoría de gestión .....	54
Tabla 17 Frecuencias Observadas .....	57

## **INDICE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1 Supe ordinación conceptual .....	27
--	----

Ilustración 2 Subordinación conceptual.....	28
Ilustración 3 Título con idea principal de la pregunta .....	41
Ilustración 4 Cuenta con un departamento de talento para reclutar personal .....	44
Ilustración 5 Frecuencia para reclutar personal .....	45
Ilustración 6 Herramientas de selección del personal.....	46
Ilustración 7 Criterios de designación de cargos .....	47
Ilustración 8 Frecuencia de evaluación de desempeño .....	48
Ilustración 9 Calificado del talento humano .....	49
Ilustración 10 Inversión realizada al talento humano en capacitación .....	50
Ilustración 11 Rentabilidad obtenida en Impactex .....	51
Ilustración 12 Frecuencia para obtener la rentabilidad .....	52
Ilustración 13 Realizan indicadores de rentabilidad .....	53
Ilustración 14 Se ha realizado anteriormente Auditoría de gestión .....	54

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación tiene como propósito determinar una auditoría de gestión que mejore de manera eficiente y eficaz el talento humano en producción de la empresa “IMPACTEX”.

Mediante la investigación se puede determinar que en la empresa falta controles para mejorar el desempeño laboral del talento humano en producción, por lo que es necesario obtener un buen clima organizacional, a través de capacitaciones, incentivos, entre otros, ya que así mejorará la iniciativa del recurso humano, para cumplir los objetivos y metas planteados por la empresa, al seguir persistente el problema en la empresa seguirá generando desperdicios en recursos materiales, tiempo ocioso, costos elevados que afectará a la rentabilidad, y a los estándares de calidad que presenten los productos, por lo que es importante gestionar correctamente el talento humano para que cumplan sus actividades encomendadas y así logren la eficiencia, eficacia y economía que llevará al éxito empresarial.

Es importante implementar un modelo de auditoría de gestión al talento humano para evaluar riesgos y así proporcionar un grado de seguridad razonable, el aumento de sus ingresos, disminución de costos, que llevará a la mejora de la rentabilidad y permitirá mejorar la administración del talento humano que conduzca el fortalecimiento y estabilidad empresarial.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación consta de seis capítulos detallados a continuación:

El primer capítulo consta del planteamiento del problema, el tema de investigación, contextualizaciones, pronóstico, formulación del problema, preguntas directrices, justificación y objetivos que tienen como propósito el desarrollo de la investigación.

En el capítulo dos se detalla el marco teórico, donde se fundamenta la investigación, antecedentes investigativos, fundamentación filosófica y legal, la conceptualización de las variables e hipótesis, de la misma manera en el tercer capítulo se establece la metodología de investigación la cual está enmarcada en la metodología cuantitativa, la operacionalización de las variables, plan de recolección y procesamiento de datos.

El cuarto capítulo consta de los resultados de la encuesta, así como la verificación de la hipótesis, la cual plantea que el talento humano incide en el nivel de rentabilidad de la empresa "IMPACTEX", en el quinto capítulo se detallan las conclusiones y recomendaciones expresadas por la interpretación de las encuestas.

Por último en el sexto capítulo se describe una metodología de auditoría de gestión, ya que tiene como propósito determinar recomendaciones para mejorar el talento humano en producción, mediante indicadores de gestión que ayudarán a cumplir las metas y objetivos propuestos por la empresa "IMPACTEX".

# CAPITULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Tema

“EL talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa IMPACTEX”.

### 1.2 Planteamiento del problema.

#### 1.2.1 Contextualización.

##### 1.2.1.1 Contexto Macro

Ecuador “inicia la industria textil en la época de la colonia, utilizando lana de oveja, hasta inicios del siglo XX, en 1950 se introduce el algodón”, hoy en día la industria textil “utiliza todo tipo de fibras, siendo las más utilizadas, el algodón, el polyester, el nylon, los acrílicos, la lana y la seda” (**Asociación de Industriales Textiles del Ecuador - AITE: Internet**).

“La producción de confecciones textiles cada vez es mayor, tanto en las prendas de vestir, como en las de manufacturas para el hogar, este sector genera varias plazas de empleo directo en el país, llegando a ser el segundo sector manufacturero que más mano de

obra emplea, después del sector de alimentos, bebidas y tabacos, según estimaciones hechas por la Asociación de Industriales Textiles del Ecuador – AITE, alrededor de 50.000 personas laboran directamente en empresas textiles, y más de 200.000 lo hacen indirectamente” **(Asociación de Industriales Textiles del Ecuador - AITE: Internet).**

La industria textil se “incrementa a nivel nacional, por lo que comienzan a exportar, existió un incremento del 8,14% cuando Ecuador adoptó la dolarización, en relación a la de 1999, lo que marca una tendencia en los últimos años” **(Asociación de Industriales Textiles del Ecuador - AITE: Internet).**

El sector textil cada vez se ve afectado por la economía globalizada, ya que se enfrenta a varios cambios uno de ellos es el avance tecnológico lo que le permite ser más competitivo ya que así puede incrementar los niveles de eficiencia y productividad, en relación a la competencia.

Las empresas con el transcurso de los años van creciendo por lo que el talento humano es el motor principal para que las organizaciones desarrollen sus actividades normalmente, el talento humano actualmente se enfrenta a cambios en la fuerza laboral, visión estratégica, nuevas competencias en el rol de los recursos humanos, y el aprovechamiento de las oportunidades, generando así cumplir de manera eficiente en el proceso de producción para que su rentabilidad sea adecuada, por ende es importante estudiar el talento humano en las organizaciones para que sean más eficaces y eficientes, para

poder mejorar la gestión de la producción y que se pueda cubrir los requerimientos esperados.

#### **1.2.1.2 Contexto Meso**

La mayor parte de negocios que funcionan dentro de la provincia de Tungurahua son gerentes- propietarios quienes empezaron una actividad económica para sustentar su diario vivir, poco a poco, estos negocios han ido creciendo y posicionándose en el mercado laboral, las empresas de producción son uno de los negocios que ha ido tomando poder importante dentro de la sociedad por lo que se ha generado una ardua competencia en este ámbito.

El sector textil en Tungurahua tiene una gran acogida lo que genera nuevas fuentes de empleo contribuyendo al desarrollo y a la economía de la provincia.

Es importante que las empresas dedicadas a la producción, den mayor importancia al talento humano, debido a que si no se presta atención al mismo pueden surgir problemas por lo que es necesario obtener un buen clima organizacional, a través de capacitaciones, incentivos, entre otros, ya que así mejorará la iniciativa del recurso humano, por otro lado si no se prioriza al talento humano no se cumplirán los objetivos y metas planteados por las empresas, generando así desperdicios, tiempo ocioso, costos elevados que afectará a la rentabilidad, y no se llevará a cabo una adecuada gestión en la producción para que sus estándares de calidad hagan que su producto sea diferente.



### **1.2.1.3 Contexto Micro**

El cantón Ambato es muy conocido por el comercio que se genera en la ciudad ya que es un aporte importante para la economía de la provincia y del país, entre la amplia gama de empresas situadas en la ciudad de Ambato se encuentra la empresa IMPACTEX, ubicada en la Av. 22 de enero y circunvalación, parroquia Atahualpa.

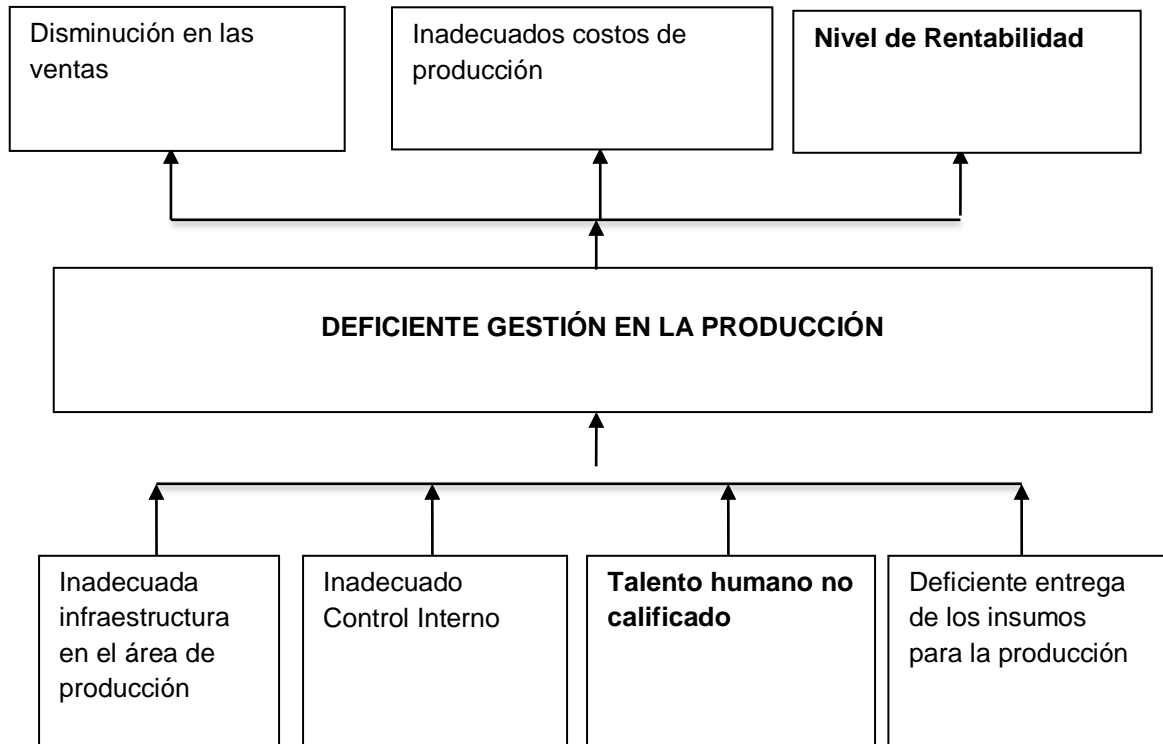
IMPACTEX fue creado por Milton Altamirano y su esposa Martha Segura, iniciando sus actividades en 1999, comenzó en el barrio la Concepción, en un pequeño galpón construido de bloque, con cuatro máquinas usadas y cuatro obreras textiles, posteriormente contrato una secretaria y construyo la primera planta de producción, en la actualidad mantiene 78 empleados, 21 en el área administrativa y 57 en el área de producción.

Se dedica a la producción de prendas interiores para caballeros, damas, niños y camisetas, que se comercializan en el mercado nacional, la utilización de la imagen de la empresa bajo una marca se ha visto fortalecida por brindar productos de calidad con precio competitivo. Esta diferenciación se ha dado por el conocimiento en tiempos, movimientos y mejores procesos de producción que le permiten disminuir costos.

La empresa se ha visto afectada por la deficiente gestión en la producción, obteniendo como causa el talento humano, al aplicar una auditoría de gestión ayudará de manera eficiente y eficaz a desarrollar correctamente el proceso de producción que permitirán cumplir con sus metas establecidas.

## 1.2.2 Análisis crítico.

### 1.2.2.1 Árbol de Problemas



### 1.2.2.2 Relación Causa Efecto

En la empresa IMPACTEX el problema persistente es la deficiente gestión en la producción, la causa a esta falencia es el talento humano no calificado lo que permite no conocer el nivel de rentabilidad, razón por la cual no se establecen lineamientos acertados para salvaguardar los intereses del negocio evitando así pérdidas innecesarias.

### **1.2.3 Prognosis.**

De continuar IMPACTEX en el mercado laboral, y no determinar el talento humano correcto, que ayude a mejorar la producción, no se cumplirán los objetivos planteados y a la vez sus utilidades no se reflejarán a una brevedad posible por lo que se producirá un desfase económico produciendo en un futuro cerrar la empresa.

Al no contar con talento humano correcto en el área de producción, se ve afectada la empresa, porque se incrementan los costos, existe desperdicio en la materia prima e insumos, tiempo ocioso en la producción, no se aprovecha la tecnología, desabastecimiento en los productos, esto hace que no se cumpla con la demanda del mercado por ende los clientes se encuentran insatisfechos perdiendo así credibilidad, esto ocasiona que busquen otros proveedores, lo que hace que disminuyan los ingresos por no efectuarse las ventas, los costos aumenten dando como resultado el decrecimiento en la rentabilidad por lo que es importante contar con talento humano competitivo que ayude a desarrollar correctamente las estrategias de la empresa, ya que si no se toman medidas correctivas con el personal y no se detectan a tiempo las falencias el negocio dejara de funcionar.

Al no tomar los correctivos necesarios en el talento humano de producción, afectará al proceso de producción ya que este puede detenerse y no cumplir con los objetivos planteados y obtener pérdidas irreparables, ya que la producción es la principal actividad de la empresa por lo que se debe desarrollar correctamente y sin ningún inconveniente, mejorando la gestión en la producción.

#### **1.2.4 Formulación del problema.**

¿El talento humano es la causa de la deficiente gestión en la producción, lo que conlleva al nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX en el segundo semestre del 2013?

#### **1.2.5 Preguntas directrices.**

- ¿Qué se debe hacer para mejorar el talento humano en producción?
- ¿Cómo se determina el nivel de rentabilidad?
- ¿Qué mecanismo puede ayudar a la gestión en la producción para mejorar el nivel de rentabilidad en la empresa IMPACTEX?

#### **1.2.6 Delimitación**

- **Campo:** Contabilidad y Auditoría.
- **Área:** Auditoría de Gestión.
- **Aspecto:** Talento humano.
- **Temporal:** Segundo semestre del año 2013.

- **Espacial:** La Empresa IMPACTEX se encuentra ubicada en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, parroquia Atahualpa, en la Av. 22 de enero y circunvalación.

### **1.3 Justificación**

La presente investigación se realiza con la finalidad de mejorar el talento humano, mediante una auditoría de gestión que ayudará a un control efectivo en el personal para detectar el desperdicio de mano de obra como de materia prima evaluando así el grado de eficiencia, eficacia y economía, que permite el desarrollo armónico de la producción, por lo que las empresas de producción han empezado a visualizar lo importante que es contar con talento humano eficiente ya que es el eje primordial para el funcionamiento del negocio, si no lo resuelven a tiempo esta afectará a la solvencia y confiabilidad del mismo viéndose afectada en la rentabilidad.

Cabe resaltar que las empresas de producción requieren talento humano que sea eficaz y eficiente, ya que así serán más competitivos y ayudarán a mejorar el desempeño de la entidad disminuyendo costos, aumentando la producción y obteniendo estándares de calidad para cumplir con los requerimientos y exigencias de los clientes.

El talento humano eficiente ayudará a la gestión en producción, a reducir costos, aumentar su rentabilidad y aprovechar mejor los recursos: materiales, tecnológicos y financieros, ya que así todos trabajan en la consecución del objetivo empresarial.

Al culminar esta investigación se justifica por la factibilidad que tiene para su realización, optando del tiempo necesario para su desarrollo, fuentes de información, disponibilidad de recursos humanos, tecnológicos y el conocimiento adquirido.

#### **1.4 Objetivos.**

##### **1.4.1 Objetivo General.**

- Estudiar el talento humano en producción y su incidencia en la rentabilidad de la empresa IMPACTEX, para una eficiente gestión en la producción.

##### **1.4.2 Objetivos Específicos.**

- Investigar los procesos que se utilizan en el talento humano.
- Determinar el nivel de rentabilidad.
- Proponer una metodología para una auditoría de gestión al talento humano en producción para el incremento de la rentabilidad en la empresa IMPACTEX.

## CAPITULO II

### 2 MARCO TEORICO.

#### 2.1 Antecedentes Investigativos.

En cuanto al tema dentro de la empresa no se ha efectuado una investigación similar a la propuesta con anterioridad, por tanto se va a trabajar con información aún no procesada, esta razón permite asegurar que el presente proyecto investigado tiene un enfoque de originalidad y sus resultados permitirán proponer bases para un futuro exitoso de la empresa.

Se puede decir que existen varios criterios en los archivos de la biblioteca de la Facultad de Contabilidad y Auditoría en cuanto al talento humano cuyas conclusiones son las siguientes:

Según **Navas (2011)**, considera que la “gestión del talento humano tiene influencia en la rentabilidad ya que las ventas son el eje principal de la misma”.

Considera que el talento humano en ventas es primordial para mejorar la rentabilidad.

Tomando como referencia a **Molina (2011)**, en su tesis concluye que “no se utilizan mecanismos para determinar si el personal tiene habilidades y conocimientos para desempeñar las funciones asignadas”.

Se puede decir que el personal no se encuentra apto para desempeñar las funciones asignadas.

El personal no conoce de “herramientas para evaluar la gestión del recurso humano que puede desagregar del hecho de que no se ha evaluado el desempeño del recurso humano” (**Vayas , 2013**).

Es importante evaluar el desempeño del personal para mejorar la gestión de la empresa y verificar las habilidades de los mismos.

Tomando como referencia a **Aroca (2011)** en su tesis manifiesta que la “mayoría de los empleados de producción no llevan un seguimiento al reglamento interno conllevando a al retraso en la producción, a la insatisfacción de los clientes al no tener la mercadería a tiempo” , es decir que los objetivos y metas en producción no se cumplen a cabalidad.

Se puede decir que es importante difundir a los empleados el reglamento interno, objetivos y funciones respectivas para que cumplan con lo estipulado y puedan lograr los objetivos de la empresa.

**Landa (2011)**, en su tesis concluye que una herramienta para mejorar la productividad del personal es “la capacitación, pilar fundamental para el desarrollo productivo sustentable lo que ayuda a obtener nuevas competencias para el desarrollo de los procesos y operaciones de producción”.

El personal capacitado y motivado es el eje primordial para cumplir a cabalidad sus funciones y por ende mejorar el desarrollo de procesos en el área de producción.



## **2.2 Fundamentación filosófica.**

La presente investigación se fundamenta en el paradigma Positivista porque el enfoque predominante de la investigación es cuantitativo, previamente determinado.

Tomando como referencia a **Meza (2012)** considera que “el positivismo es una corriente que ha tenido una gran influencia donde el conocimiento proveniente de las ciencias empíricas es válido”.

La realidad está dada por lo que se trata de conocer a través de un método específico. El positivismo desea establecer una clara identidad entre el conocimiento científico y el conocimiento filosófico.

En la presente investigación se aplicará una metodología cuantitativo que permite determinar el conocimiento a través del método específico lo cual nos permite aplicar técnicas e instrumentos de estrategias cualitativamente donde se pueda expresar un análisis crítico para sobrellevar el talento humano correcto para que la empresa pueda lograr sus objetivos propuestos.

## **2.3 Fundamentación legal.**

La empresa IMPACTEX se rige de acuerdo a lo siguiente:

En la **Constitución Política de la República del Ecuador (2008, 20 de octubre)**. En el Título IV Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto Trabajo y producción, sección quinta, intercambios económicos y comercio justo.

El estado ayudara a que el comercio sea justo, para que se pueda acceder a bienes y servicios de calidad.

Tomando como referencia el **Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario [RLORTI] (2010, 8 de junio)**. En el Título I Impuesto a la Renta, capítulo V de la Contabilidad, Sección I Contabilidad y Estados Financieros.

“Las actividades económicas están obligadas a llevar contabilidad si superan los montos USD 60.000 en capital o en ingresos brutos sea de USD 100.000, y cuyos costos y gastos anuales USD 80.000.”

### **Código de trabajo**

“Art. 1. Se hace referencia a que este regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores para que se apliquen a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”

“Art. 4 Irrenunciabilidad de derechos.- los derechos del trabajador son irrenunciables”.

“Art. 5 Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

Además se rige a los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptadas (PCGA), y otros que guardan relación directa con el convivir empresarial.

## **2.4 Categorías Fundamentales.**

### **2.4.1 Visión dialéctica de conceptualizaciones que sustentan las variables del problema.**

#### ***2.4.1.1. Marco conceptual variable independiente***

Variable dependiente: Talento humano.

Administración.- según **Chiavenato (2004)**, nos dice que es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales".

**Bello (2012)**, menciona que la administración es un proceso que "consiste en actividades de planeación, organización, dirección y control para alcanzar los objetivos establecidos utilizando para ellos recursos económicos, humanos, materiales y técnicos a través de herramientas", para un desarrollo óptimo y eficaz en la organización.

La administración es una forma de ayudar a direccionar a una entidad para cumplir con los objetivos empresariales con la ayuda primordial del talento humano.

La administración ayuda a la gestión del talento humano dentro de la entidad para verificar el desempeño laboral de acuerdo a sus tareas encomendadas, para lograr los objetivos de la empresa.

## Importancia

“Imparte efectividad a los esfuerzos humanos y ayuda a obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero y relaciones humanas”, **(Bello, 2012)**.

Se mantiene al frente de las condiciones cambiantes y proporciona previsión y creatividad y el mejoramiento constante **(op.cit. 2012)**.

La importancia de la administración es mejorar el rendimiento en la organización tanto humanos, tecnológicos y materiales que encaminen a cumplir con las metas institucionales.

Gestión del talento humano.- es el ambiente laboral de cada organización, esto depende de la actividad, tecnología utilizada, procesos a realizarse, infraestructura, así el personal será más competitivo y eficaz al momento de desempeñar su labor.

Todo “proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios cada uno de los cuales contribuye con algún recurso” **(Chiavenato 2002)**.

## Objetivo

Las personas son el principal activo en la organización por eso deben ser más consciente y estar más atentos de los empleados para lo cual se persigue los siguientes objetivos, **(Chiavenato 2002)**:

- Ayudar a la organización a alcanzar los objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Administración de recursos humanos.- tomando como referencia a **Chiavenato (2002)** considera que es el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”.

Tomando como referencia a **Dessler & Varela (2011, p. 2)** nos dice que son “prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con relaciones personales de la función gerencial; como reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo”.

Además es una “función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados” (**op.cit. 2011**).

En sí la administración de recursos humanos es un conjunto de políticas y prácticas que ayuda a la dirección gerencial a organizar al personal de acuerdo a sus capacidades y habilidades para que el desempeño sea eficaz y eficiente

La administración de recursos humanos realiza lo siguiente para contratar al personal requerido:

Reclutamiento.- de acuerdo a **Porret (2010)** menciona que es el “conjunto de procedimientos para atraer candidatos potencialmente calificados que les interese formar parte de la organización previo a pruebas selectivas”.

Es el “proceso por medio del cual se determina las fuentes y medios para hacer que las personas lleguen a la empresa para calificarles como empleados potenciales de la misma” **(Cruz, 2013)**.

Proceso para reclutar:

- Comunicar al departamento de recursos humanos de la requisición de personal, exponiendo las características que necesita para el puesto, **(op.cit. 2013)**.
- Identificar el perfil del puesto e iniciar el proceso de reclutamiento, **(op.cit. 2013)**.

Tipos.- Existen dos tipos de reclutamiento:

- Reclutamiento externo.- acuden a “fuentes ajenas a la organización para cubrir la vacante” **(Porret, 2010)**.
- Reclutamiento interno.- Trata de “cubrir la vacante mediante la promoción de empleados a su servicio” **(op.cit. 2010)** .

El reclutamiento de personal es el primer paso para contratar empleados de acuerdo al perfil vacante esto se puede hacer dentro de la organización como en su entorno exterior.

Selección del personal.- menciona **Dolan & Otros (2003)** que es la “recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo para la determinación de a quién contratar”.

Esto se realiza mediante entrevista con el reclutador y obteniendo referencias personales y laborales (**op.cit. 2003**).

Según **Cruz (2013)**, dice que es el “proceso por el cual se escoge entre varios candidatos, al más idóneo para desempeñar las actividades de cada puesto”

Es reunir los requisitos y cualidades del candidato para determinadas labores, midiendo su potencial, intereses y aspiraciones para mejorar el rendimiento en la organización.

Orientación de las personas.- esto ayuda a “emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues trata de posicionar en sus labores y clarificar su papel y los objetivos” (**Chiavenato 2002**).

Manifiesta **Soto (2012)**, que la persona debe ser parte de la empresa en cuanto más “conocimientos y herramientas tenga para desempeñar el puesto de trabajo mejor serán los resultados en la empresa”.

El personal debe ser capacitado de acuerdo a sus puestos de trabajo para que el desempeño laboral sea favorable y pueda cumplir los objetivos planteados por la organización.

Evaluación del desempeño.- es un “proceso que mide el desempeño del empleado, siendo el grado en que cumple los requisitos de su trabajo” **(Chiavenato 2002).**

Además es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que logren los objetivos del sistema administrativo.

La evaluación del desempeño al personal ayuda a la organización a la “identificación, medición y administración del desempeño humano” **(Chiavenato 2002).**

La evaluación se debe orientar hacia el futuro para disponer de todo el potencial humano de la organización, esta evaluación indicará el desempeño de cada trabajador para saber el nivel de función que está cumpliendo en comparación a lo requerido.

Remuneración.- Son las “formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores por su servicio prestado, se realiza en efectivo y en prestaciones” **(Dessler & Varela, 2011, p. 262).**

Es un “proceso técnico que permite establecer bases fundamentales para implementar una escala de salarios para conformar planes de pago equitativos”, **(UNAD, 2014).**



La remuneración es una contraprestación económica que recibe el empleado a cambio de prestar su servicio a la empresa, de acuerdo al perfil laboral desempeñado.

Talento Humano.- es la “capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de la persona talentosa”, el talento humano depende de la persona para desempeñarse bien en su función laboral (**Fabatalentohumano, 2013**).

También **Galeon (2014)**, menciona que no solo es el “esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores como: conocimientos, experiencias, motivación, aptitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc”.

Talento humano son las habilidades, capacidades, creatividad e inteligencia de una persona para desempeñar de una mejor manera las actividades encaminadas hacia él, debido a sus competencias, estrategias, experiencias, aptitudes que presenta la persona talentosa, con el fin de cumplir objetivos y metas de la organización.

#### ***2.4.1.2. Marco conceptual variable dependiente***

Variable dependiente: Nivel de Rentabilidad.

Contabilidad financiera.- Según **Joel & Shim (1986)** nos menciona que es el “registro, clasificación, resumen y presentación de transacciones con el objeto de mostrar la situación financiera de una entidad”.

Además **Valdiviezo (2005, p.2)**, manifiesta que es un "sistema de información que expresa en términos cuantitativos y monetarios las transacciones que realiza una entidad económica, con el fin de proporcionar información útil y segura"

La contabilidad financiera es una herramienta que permite a los administradores tomar decisiones mediante los estados financieros para mejorar su situación actual.

Además tiene como objetivo elaborar los estados financieros para satisfacer las necesidades.

Tomando como referencia a **Eddson (1964)** nos menciona que la contabilidad financiera tiene ciertos objetivos:

Objetivos de la contabilidad financiera son determinar:

- a) Quiénes son los usuarios de la información financiera.
- b) Para qué utilizan la información financiera.
- c) El tipo de información financiera que les resulte necesaria.
- d) Los requisitos de calidad de esa información financiera.
- e) Los principios básicos que deben seguir las reglas de contabilidad.
- f) Emitir las reglas o normas de contabilidad.

Estos objetivos ayudan a mejorar la información Financiera presentada en la organización.

Análisis financiero.- "analizar e interpretar el desempeño financiero y las condiciones económicas de una empresa" (**Warren, Reeve, & Fess, 2009**).

Según **Charles, Sundem, & Elliot (1996, p. 758)** nos dice que el análisis de los estados financieros es “útil porque conoce el desempeño pasado que ayuda a mejorar el futuro de acuerdo a la posición actual de la empresa”.

Es saber interpretar y analizar la información financiera de la entidad para tomar decisiones correctas y oportunas que ayudaran al desarrollo económico de la organización.

Función del análisis de estados financieros.- “proceso crítico dirigido a evaluar la posición financiera, presente y pasada, y los resultados de las operaciones de una empresa, con el objetivo de establecer las mejores estimaciones y predicciones posibles sobre las condiciones y resultados futuros”( **Bernstein, 1996, p. 27**).

Este análisis ayuda a los administradores a tomar decisiones sobre la situación actual de la empresa para mejorar su gestión encaminados a cumplir con las metas establecidas.

Importancia.- Tomando como referencia a **Bernstein (1996, p. 33)** comenta que el “análisis es un componente indispensable para las decisiones sobre préstamos, inversiones, mejora de la gestión”.

El análisis financiero se puede utilizar como herramienta de selección, previsión, diagnóstico y evaluación, es importante que este análisis ya que ayuda a la gestión de la empresa.

Según **Bernstein (1996, p. 3)** menciona que es la “selección para elegir inversiones, previsión de situaciones y resultados futuros, diagnóstico de áreas con problemas de gestión, de producción y otros, y la evaluación de la gestión, ya que todo esto encaminará a la empresa a cumplir sus objetivos”.

Se puede decir que se analiza la información contable, mediante la utilización de indicadores para medir la rentabilidad y tomar decisiones oportunas.

Índices financieros.- Según **Fincowsky (2001)**, Indicador es un “punto estadístico de algún rasgo importante de un sistema dentro de un contexto de interpretación, se relaciona con dos cantidades dentro de un mismo proceso”.

Además “mide el desempeño ya sea de un individuo, sus niveles, del sistema, de la organización, efectividad de los procesos, calidad de insumos, todo aquello se encuentran en relación con necesidades específicas, varios indicadores ya que garantiza la exactitud de la medición y sintetizar la información que conlleva” **(op.cit. 2001)**.

Los indicadores financieros son de liquidez el cual mide lo financiero a corto plazo, solvencia es la capacidad para enfrentar las obligaciones a corto plazo, actividad que mide la eficiencia de los recursos y rentabilidad mide la eficiencia de las obligaciones.

También se puede decir que los indicadores financieros “agrupan una serie de formulaciones y relaciones que permite estandarizar e interpretar el comportamiento operativo de la empresa” **(Hernandez J. , 2005)**.

Los índices financieros ayudan a medir el nivel económico mediante indicadores que establecen la situación actual de la empresa, y a la vez tomar decisiones tanto operativas, de inversión o financiamiento para mejorar las estrategias productivas en la empresa.

Indices de rentabilidad.- Es la “relación entre utilidad y alguna variable ventas, capital, activos, etc. esto permite conocer si la gestión realizada es aceptable en términos de rendimiento financiero a continuación los siguientes indicadores” **(Valdiviezo, 2005, p. 301):**

- Rentabilidad sobre Ventas.- Conoce la utilidad por cada dólar vendido, entre mayor las ventas más utilidad.
- Rentabilidad sobre el patrimonio.- Es el beneficio logrado en función de las participaciones de los accionistas, socios o propietarios.
- Rentabilidad sobre el capital pagado.- Conoce las variaciones del capital.
- Rentabilidad sobre el activo total.- es el beneficio logrado en función de los recursos de la empresa.
- Rentabilidad económica.- Mide el grado de rentabilidad obtenida entre la utilidad neta del ejercicio y los activos fijos promedio, esto ayuda al análisis de la empresa para tomar mejores decisiones.
- Índice de cobertura de la deuda.- Es la capacidad de la empresa para satisfacer los pagos del capital e intereses esto ayuda a evaluar los proyectos para obtener créditos.

Los indicadores de rentabilidad antes mencionados ayudan a la administración a medir la efectividad de la empresa para controlar los costos y gastos de la misma, pudiendo convertir las ventas en utilidades para el desempeño y la estabilidad de la empresa.

Rentabilidad.- De acuerdo con **Ochoa (2009, p. 244)** la rentabilidad se “mide tomando en cuenta la utilidad financiera y la inversión”.

Por otro lado, **García (1999, p. 240)** según menciona que la rentabilidad es la “medida de productividad de los fondos comprometidos en un negocio”, ya que es importante garantizar el crecimiento y permanencia de la empresa.

La rentabilidad en si es el saber invertir sus utilidades en la organización haciendo cada vez más productiva para mejorar el desarrollo de la misma y la toma de decisiones sea correcta y oportuna, y a la vez para adoptar estrategias que ayuden a mejorar la rentabilidad y sobre todo al crecimiento del negocio.

La rentabilidad se puede estudiar en dos niveles:

- Rentabilidad económica o del activo.
- Rentabilidad financiera o de los propietarios.

Rentabilidad Económica (ROA).- es la “capacidad de generar recursos con sus activos totales, analizar la rentabilidad del activo de cómo está financiado, para conocer la renta de los activos invertidos” (**Ibañez & Amodeo, 2012**).

$$\text{ROA} = \frac{\text{Beneficio antes de impuestos}}{\text{Total Activos}}$$

Además mide la rentabilidad de un “negocio relacionando los activos utilizados, para obtener utilidades en el mismo a través de sus activos y de su inversión” (**Ochoa, 2009, p. 244**).

**García (1999, p. 240)** nos dice que la rentabilidad del activo antes de intereses e impuestos es el “índice para medir el éxito empresarial para lograr una visión de los factores que inciden en el desarrollo de la empresa, el valor de los activos de operación se toma en cuenta para el cálculo de la rentabilidad operativa”.

La rentabilidad económica ayuda a conocer el nivel en el cual la empresa se encuentra sobre los activos para saber si la actividad que desarrolla es rentable o no, además mide el financiamiento de los activos que conllevara a la toma de decisiones oportuna.

Rentabilidad financiera (ROE).- según **Ibañez & Amodeo (2012)** menciona que es el “rendimiento obtenido por el capital propio, es decir la capacidad para generar más recursos”.

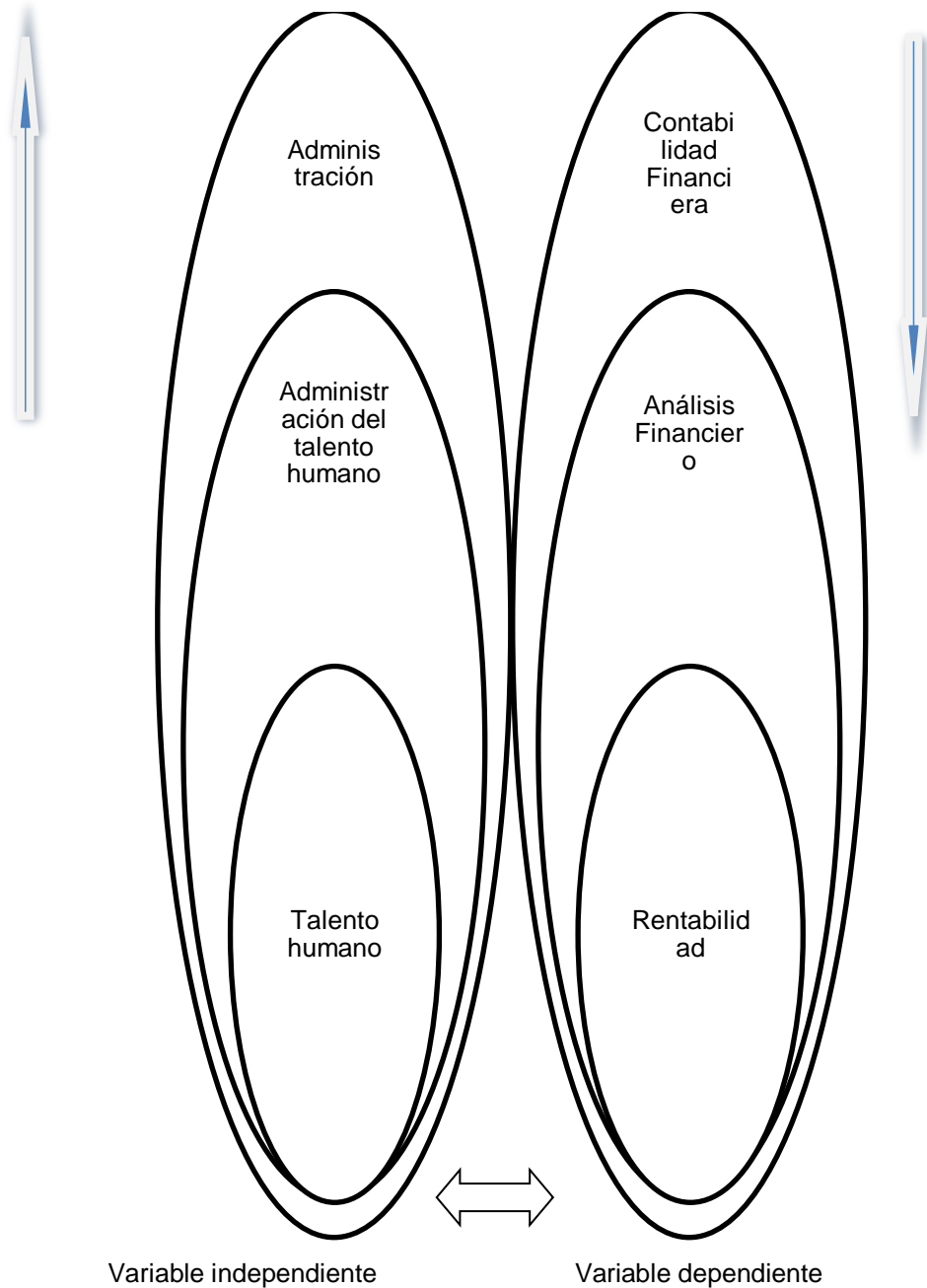
$$\text{ROE} = \frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Capital Propio}}$$

También se puede decir que la rentabilidad del capital, deben tener en cuenta las “ventas logradas en el negocio, ya que existe una relación entre las ventas y los activos que han sido financiados con el capital de los accionistas y entre más relación entre los dos más alto es el rendimiento” **(Ochoa, 2009, p. 244).**

La rentabilidad financiera es aquella que mide el desempeño sobre el patrimonio para tomar decisiones y a la vez para conocer si lo invertido genera ingresos que ayude a la mejora de la productividad de la empresa, y así poder mejorar las estrategias adoptadas para obtener una renta aceptable.

## 2.4.2 Gráficos de inclusión interrelacionados.

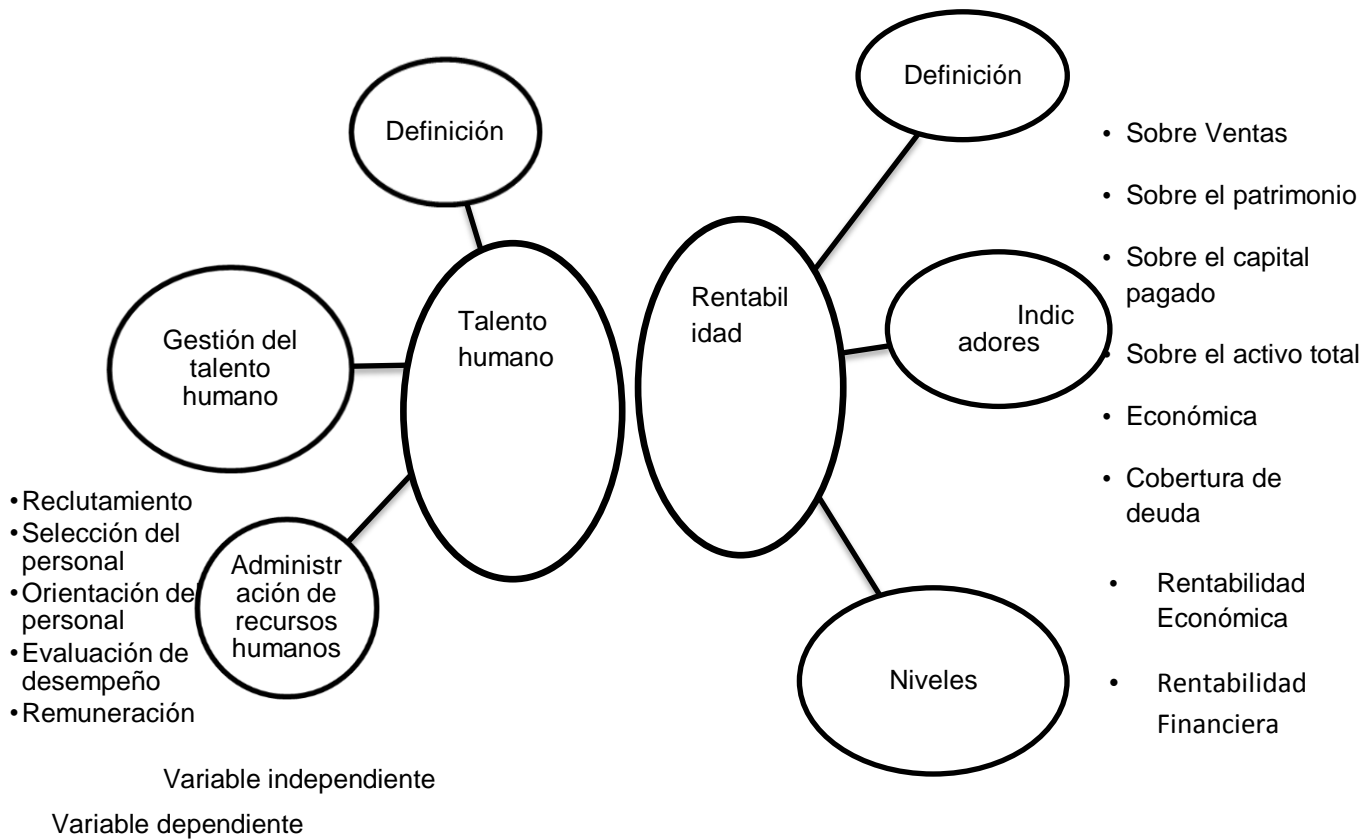
Ilustración 1 Supe ordinación conceptual



ELABORADO POR: Cecibel Martínez



## Ilustración 2 Subordinación conceptual



ELABORADO POR: Cecibel Martínez

## **2.5 Hipótesis**

El talento humano incide en el nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX.

## **2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis**

- **Variable independiente:** Talento Humano.
- **Variable dependiente:** Nivel de rentabilidad.
- **Unidad de observación:** Empresa IMPACTEX.
- **Términos de relación:** incide en la, de la.

## CAPITULO III

### 3 METODOLOGIA.

#### 3.1 Enfoque.

La presente investigación es predominantemente cuantitativa debido a que identifica el problema de la empresa y es necesaria la recolección y análisis de datos ya que está orientada al descubrimiento de la hipótesis y así crea un interés en el proceso de la investigación.

Tomando como referencia a **Hernandez, Fernández, & Baptista (2010, p. 4)** el enfoque cuantitativo usa “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” ya que surgen una serie de hipótesis sobre las variables estudiadas para recolectar información con lo que se construye la hipótesis y luego analizar los datos para que así esta sea aceptada o rechazada.

La investigación se desarrollará enmarcando una observación positivista para poder plantear acciones inmediatas con el fin de solucionar satisfactoriamente el problema identificado.

#### 3.2. Modalidad básica de la Investigación.

##### 3.2.1 Observacional.

**Hernández, Fernández, & Baptista (2010, p.149)** manifiesta que observacional son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada

de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” es decir que observa las situaciones ya existentes para reconocer el problema a través de variables y que no son posibles de manipular.

Esta investigación contribuye a obtener información solo con observar para conocer la debilidad de la empresa y así estructurar el árbol de problemas dando como resultado la inadecuada gestión en la producción y para así poder resolver el problema existente y por ende mejorar el talento humano ya que es el motor principal en la actividad económica.

### **3.2.2 Prospectivo**

Esta modalidad de investigación ayuda a medir el comportamiento de las variables, ya que es la “relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” **(Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010)**.

La investigación prospectiva es muy importante debido a que se puede hacer relación entre las variables como son la variable independiente que es el talento humano y la variable dependiente el nivel de rentabilidad así entre las dos variables se puede solucionar el problema encontrado.

### **3.2.3 Transversal**

Según **Hernandez, Fernández, & Baptista (2010, p. 151)** menciona que la investigación transversal es la “recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”

La presente investigación es muy útil debido a que la información obtenida en diferentes tipos de documentos es muy enriquecedora para que se lleve a cabo la presente investigación de manera exitosa y que sea oportuna y confiable.

#### **3.1.4 Analítico.**

Tomando como referencia a **Wikipeda (2012)** es un procedimiento “que consiste fundamentalmente en establecer la comparación de variables entre grupos de estudio y de control sin aplicar o manipular las variables, y sirve para analizar la relación que existe en las variables encontradas en la empresa”.

La investigación analítica permite comparar las variables encontradas en la empresa IMPACTEX, es decir las deficiencias que se encontraron para poder dar una solución al problema existente.

#### **3.3. Nivel o Tipo de Investigación.**

Según **Hernandez, Fernández, & Baptista (2010, p. 81)** la investigación relacional es “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en un contexto en particular”. También examina asociaciones pero no las relaciones causales, donde el cambio en una variable influye directamente en el cambio de la otra.

Esta investigación tiene como propósito estudiar el comportamiento de las dos variables presentadas como es el talento humano y la rentabilidad de la

empresa IMPACTEX, que da lugar a la hipótesis que será a base de interrogantes.

### 3.4 Población y muestra.

#### 3.4.1 Población.

Tomado como referencia a **Martínez (2005, p. 150)**, considera que la “Población o universo es un conjunto de elementos, de las mismas o similares características”.

La población se clasifica en “finita o infinita, es decir finita cuando son contables sus elementos uno por uno e infinita cuando no son contables en su totalidad” (**op. cit. 2005**)

En la presente investigación se trabaja con sujetos, es decir con las personas involucradas en la empresa IMPACTEX que se presentan a continuación:

**Tabla 1. Nómina de los empleados en la empresa IMPACTEX**

<b>Nº</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>PERSONAL</b>
1	RECURSOS HUMANOS	1
2	FINANCIERO	5
3	JEFE DE PRODUCCIÓN	1
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

Fuente: Departamento Contabilidad de la empresa IMPACTEX

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### **3.4.2 Muestra**

Según **Martínez (2005, p. 151)**, una muestra es una “parte o subconjunto representativo de la población, seleccionada según un plan o una regla”.

Existen dos tipos de muestra el no probabilístico y probabilístico.

Según **Hidalgo (2009, p. 69-70)**, el muestreo probabilístico es “parte de la suposición de que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado como integrante de la muestra.” Y por otro lado el no probabilístico depende de “ciertos criterios y conveniencias del investigador.”

El tipo de muestreo más apropiado para esta investigación es el probabilístico debido a que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado como integrante de la muestra.

En la investigación a realizarse no se aplicará muestra, debido a que la población a investigarse es finita por lo que se trabajara con el total para la recolección de información que ayudará al desarrollo del presente trabajo.

### **3.5 Operacionalización de variables.**

Según **Hector (2013)**, operativización es un “instrumento por medio del cual se hará la medición de las variables”, además es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores.

En la presente investigación la operativización permite categorizar las variables para determinar los indicadores e ítems y así establecer y plantear técnicas e instrumentos factibles para el trabajo investigativo.

**Tabla 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Talento Humano.

DEFINICIÓN	CATEGORIAS O DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Es la capacidad de las personas para demostrar su desempeño e interés por la actividad que realiza en la producción ya que así mejorara el desempeño de la empresa.	Reclutamiento	Procedimientos para atraer candidatos potenciales que deseen formar parte de la empresa.	Frecuencia para reclutar personal.	a) Trimestral b) Semestral c) Anual	Escala: Ordinal Tipo: Politómica	T. Encuesta I. Cuestionario
	Selección	Recopilación de información para seleccionar al personal correcto.	Se consideran herramientas para la selección del personal.	a) Si b) No	Escala: Ordinal Tipo: Dicotómica	T. Encuesta I. Cuestionario
	Orientación	Posicionar al personal en sus labores adecuadas para cumplir los objetivos.	Criterios para la designación de cargos	a) ) Si b) No	Escala: Ordinal Tipo: Dicotómica	T. Encuesta I. Cuestionario
	Evaluación de desempeño	Mide el desempeño del personal.	Frecuencia para realizar la evaluación del personal	a) Mensual b) Trimestral c) Semestral	Escala: Ordinal Tipo: Politómica	T. Encuesta I. Cuestionario



**Tabla 3 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Nivel de rentabilidad

DEFINICIÓN	CATEGORIAS O DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Mide la productividad económica de un negocio, es decir es la relación entre lo financiero y la inversión.	Rentabilidad Económica	Analiza la rentabilidad del activo financiado para conocer si genera recursos en bienestar de la empresa.	La inversión que se realiza al talento humano en capacitación de manejo de maquinaria supera las expectativas en producción.	a) Si b) No	Escala: Ordinal Tipo: Dicotómica	T. Encuesta I. Cuestionario
			Frecuencia que se obtiene la rentabilidad.	a) Mensual b) Semestral c) Anual	Escala: Ordinal Tipo: Politómica	T. Encuesta I. Cuestionario
	Rentabilidad Financiera	Mide el rendimiento del capital de los propietarios.	Se conoce la rentabilidad obtenida en Impactex.	a) Si b) No	Escala: Ordinal Tipo: Dicotómica	T. Encuesta I. Cuestionario
			Realizan indicadores de rentabilidad.	a) Si b) No	Escala: Ordinal Tipo: Dicotómica	T. Encuesta I. Cuestionario

### 3.6 Plan de recolección de información.

Metodológicamente para **Herrera, L. (2002)**, la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información.

#### 3.6.1. Plan para la recolección de información.

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido que para el presente estudio es predominantemente Cuantitativo, considerando los siguientes elementos:

- ***Definición de los sujetos: personas u objetos que van a ser investigado.*** En la presente investigación se realizará las encuestas a siete personas de la empresa Impactex quienes presentarán información relevante en el presente trabajo.
- ***Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de información.*** La técnica a utilizar en las variables tanto independiente como dependiente es la Encuesta.

Tomando como referencia a **Hidalgo (2009; p. 90)**, la encuesta “es una técnica o manera de obtener información de la realidad, a través de preguntas o interrogantes a una población o muestra de ella” además es una técnica que recopila información necesaria sobre lo que se va a investigar.

En la presente investigación se aplicará la encuesta para conocer la realidad de la empresa por la cual está atravesando, será de gran

utilidad está técnica debido a que la información obtenida ayudará a resolver de manera más precisa el problema presentado.

- ***Instrumentos seleccionados o diseñados de acuerdo con la técnica escogida para la investigación.*** En la presente investigación se utilizará el cuestionario diseñado por mi persona que ayudará a solucionar el problema persistente. (ver Anexo 1 - encuesta)

Según **Hidalgo (2009, p. 90)**, el cuestionario es un “conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación, para que sean contestadas por una población o su muestra”, también se puede decir que es un conjunto de preguntas respecto a una variable.

El cuestionario se lo utiliza también en las entrevistas, los test, etc.; convirtiéndose en el “instrumento más utilizado para recolectar información, el cuestionario puede realizarse con preguntas cerradas o abiertas” (**op.cit.2009**).

Las “preguntas abiertas son aquellas en el que el entrevistado puede responder libremente”, mientras que las “preguntas cerradas son aquellas en que las respuestas son alternativas” (**op.cit.2009**).

El cuestionario a utilizarse será de gran utilidad en la aplicación del presente trabajo ya que las preguntas estructuradas servirán para conocer el estado real de la empresa.

- ***Selección de recursos de apoyo (equipos de trabajo).***por el momento no cuento con equipo de apoyo.

- **Explicitación de procedimientos para la recolección de información, cómo se va aplicar los instrumentos, condiciones de tiempo y espacio, etc.**

**Tabla 4 Procedimiento de recolección de información**

TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO
Encuesta	¿Cómo? Se utilizará el método Inductivo.
	¿Dónde? En la empresa IMPACTEX.
	¿Cuándo? La cuarta semana de marzo de 2014.

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Según **Hidalgo (2009, p.55)**, el método inductivo “analiza casos particulares a partir de los cuales se extrae conclusiones de carácter general.”

La inducción es un proceso que trabaja teniendo como punto de partida hechos, observaciones o experiencias particulares para llegar a afirmaciones, principios o leyes de carácter general, da importancia a la observación y a la experimentación en la obtención del conocimiento.

El método inductivo se utilizará en la presente investigación para analizar los hechos, observar cada uno de los casos particulares y así deducir algo general para la obtención del planteamiento de la

hipótesis y poder generalizar sus resultados para obtener una solución adecuada y eficiente al problema presentado en la empresa IMPACTEX.

### 3.7 Plan de procesamiento y análisis.

#### 3.7.1 Plan de procesamiento de información.

- **Revisión crítica de la información recogida.** Es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- **Repetición de la recolección.** En ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- **Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: manejo de información ,estudio estadístico de datos para presentación de resultados.**

Tabla 5 Título con idea principal de la pregunta

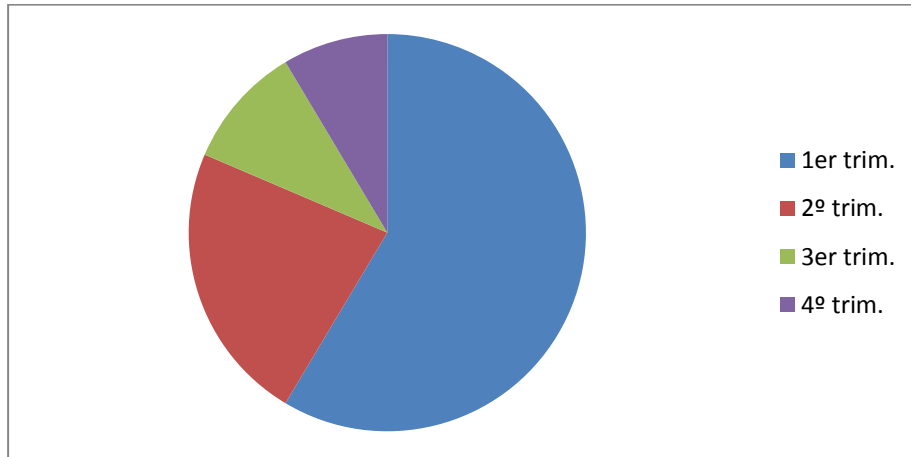
ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA, %
Si		
No		
<b>TOTAL</b>		

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

- **Representaciones gráficas.**

**Ilustración 3** Título con idea principal de la pregunta



Fuente: Investigación de campo, encuestas

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### 3.7.2. Plan de análisis e interpretación de resultados

- **Análisis de los resultados estadísticos.** Destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- **Interpretación de los resultados.** Con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- **Comprobación de hipótesis.** El método estadístico de comprobación de hipótesis que va ser utilizado en el desarrollo de la investigación es la t de student.

Según **Universidad Nacional de Colombia (2014)** menciona que la t de student se “utiliza para comparar los promedios de dos grupos independientes, o las diferencia pareadas entre dos grupos no independientes, cuando el tamaño de muestra es pequeño,  $< 30$ ”.

**Grados de libertad para la prueba “t”** .- Al comparar promedios de dos grupos: g.l.=  $n_1+n_2-2$

El estadístico de prueba que será utilizado es la t de student que se utiliza para poblaciones de una muestra pequeña.

$$t = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{(\hat{p} * \hat{q}) \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

**Dónde:**

$t$ = estimador t

$p_1$ = Probabilidad de aciertos de la VI

$p_2$ = Probabilidad de aciertos de la VD

$\hat{p}$  = Probabilidad de éxito conjunta

$\hat{q}$ = Probabilidad de fracaso conjunta (1-p)

$n_1$ = Número de casos de la VI

$n_2$ = Número de casos de la VD

La t de student se utiliza cuando tenemos una población inferior a treinta ( $n < 30$ ), sirve para una distribución normal y comparar grupos independientes.

## CAPITULO IV

### 4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

#### 4.1 Análisis de los resultados.

En la presente investigación se realizó las encuestas al personal de Contabilidad, talento humano y producción de la empresa IMPACTEX, quienes colaboraron favorablemente al desarrollo de las mismas para la recolección de información.

Los datos que arrojan las encuestas practicadas al personal correspondiente en la empresa IMPACTEX, se tabulan, grafican, analizan e interpretan, utilizando Microsoft Excel que ayudará a realizar el análisis correspondiente **(ver anexo 1)**.

Los resultados correspondientes a cada pregunta se presentan mediante una tabla de datos, en el cual se detallan el número de respuestas positivas y negativas a cada interrogante y las preguntas de selección múltiple se detallan la opción elegida por el número de respuestas. Seguido se representa las respuestas gráficamente para facilitar su interpretación. El análisis e interpretación a cada pregunta se muestran textualmente después del gráfico.



## 4.2 Interpretación de datos.

### 1. ¿La empresa cuenta con un departamento de talento humano para reclutar personal en la empresa?.

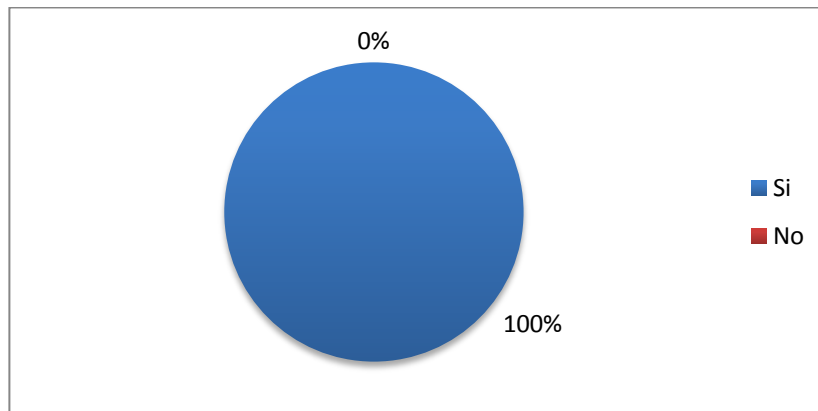
Tabla 6 Cuenta con un departamento de talento humano para reclutar personal

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	7	100
No	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 4 Cuenta con un departamento de talento para reclutar personal



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

## ANÁLISIS

El 100% de los encuestados dice que la empresa Impactex si cuenta con un departamento de talento humano para reclutar personal.

## INTERPRETACIÓN

La empresa cuenta con un departamento de talento humano, el mismo que ayuda a reclutar personal idóneo que cumpla con el perfil requerido.

## 2. ¿Con que frecuencia se recluta personal?

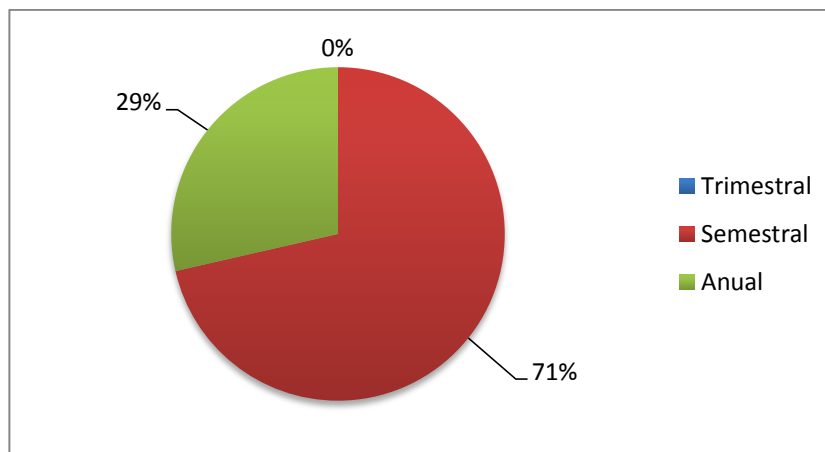
Tabla 7 Frecuencia para reclutar personal

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Trimestral	0	0
Semestral	5	71
Anual	2	29
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 5 Frecuencia para reclutar personal



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### ANÁLISIS

El 71% de los encuestados considera que semestralmente se recluta personal en la empresa, mientras tanto el 29% dice que anualmente lo realizan.

### INTERPRETACIÓN

Los datos obtenidos en la encuesta manifiestan que la empresa solicita personal semestralmente, lo que indica que en las áreas de mayor demanda se requiere talento humano para cumplir con las metas de producción.

### 3. ¿Existen herramientas para la selección del personal?

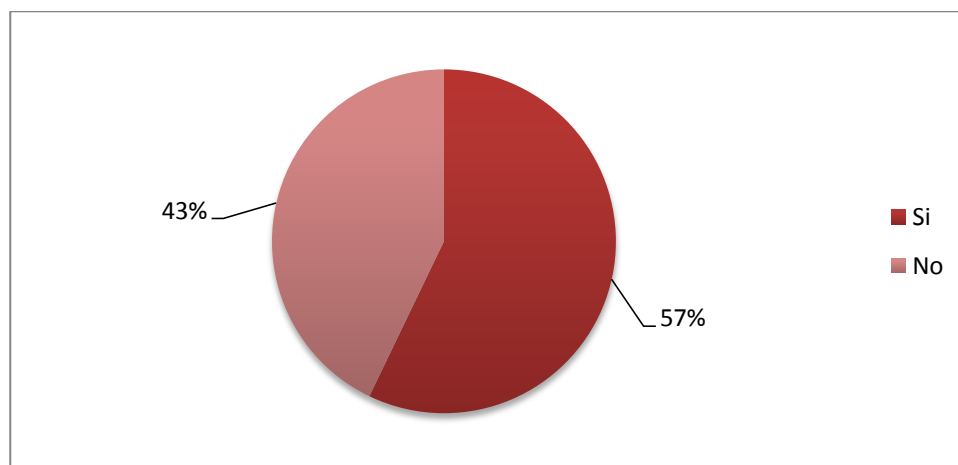
Tabla 8 Existencia de herramientas para selección del personal

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	4	57
No	3	43
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 6 Herramientas de selección del personal



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### ANÁLISIS

El 57% de los encuestados dice que si existen herramientas para la selección del personal, por el contrario el 43% manifiesta que no tienen herramientas para la selección.

### INTERPRETACIÓN

Los resultados de la encuesta muestran que en la empresa existen herramientas para la selección del personal, pero las mismas tiene falencias ya que presenta debilidades al momento de elegir a la persona idónea que cumplirá con el perfil establecido.

#### 4. ¿Existen criterios para la designación de cargos?

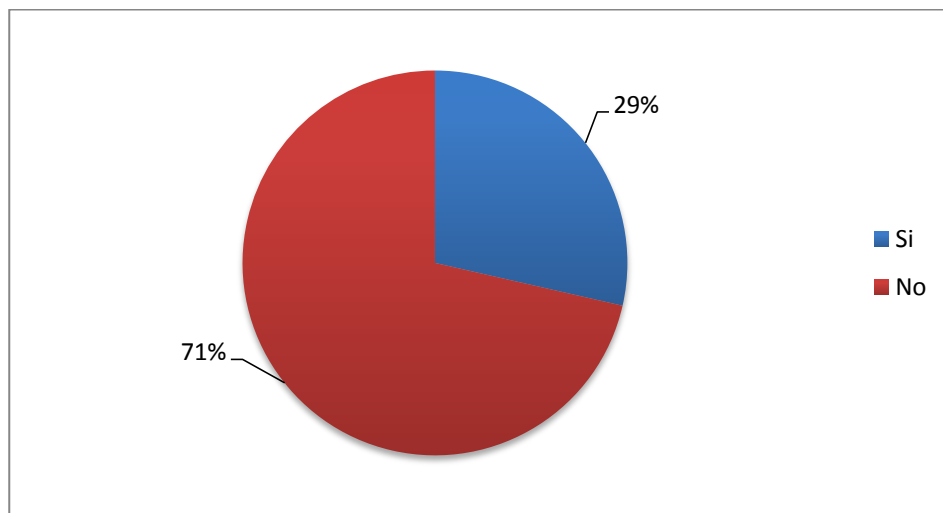
Tabla 9 Existen criterios para designación de cargos

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	2	29
No	5	71
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 7 Criterios de designación de cargos



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

#### ANÁLISIS

El 29% de los encuestados manifiesta que existen criterios para la designación de cargos, por otro lado el 71% dice que no existen dichos criterios.

#### INTERPRETACIÓN

Impactex maneja criterios para la designación de cargos, pero no son los adecuados, es decir los resultados del talento humano en producción no son óptimos, por lo que es necesario rotar el personal para mejorar su eficiencia y eficacia.

## 5. ¿Con que frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal en producción?

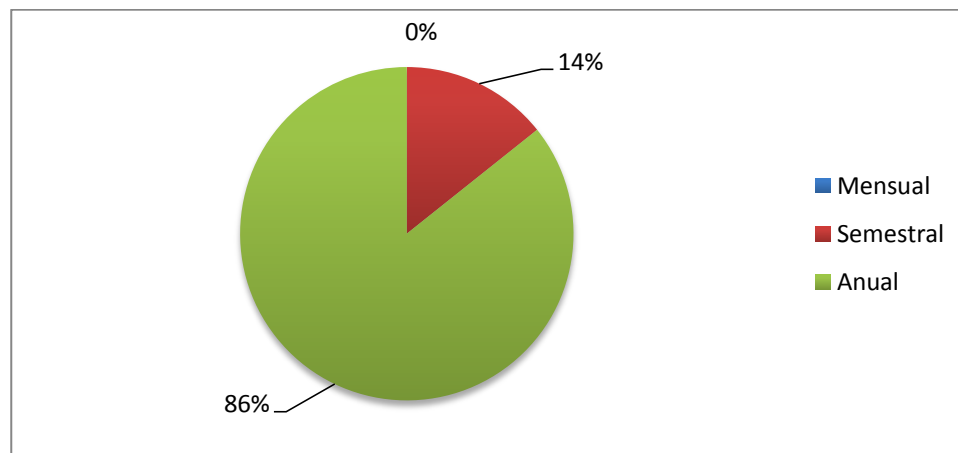
Tabla 10 Frecuencia de evaluación de desempeño

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Mensual	2	29
Trimestral	0	0
Semestral	5	71
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 8 Frecuencia de evaluación de desempeño



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

## ANÁLISIS

El 29% de los encuestados considera que mensualmente se realiza la evaluación de desempeño al personal en producción, mientras que el 71% menciona que se realiza semestralmente.

## INTERPRETACIÓN

La mayoría de los encuestados nos menciona que semestralmente realizan evaluaciones de desempeño, esto podría afectar a la empresa ya que no permite tomar correctivos a tiempo sobre el desempeño del personal, donde se puedan generar tiempos ociosos y desperdicios de recursos en la misma.

## 6. ¿ Es calificado el talento humano en producción?

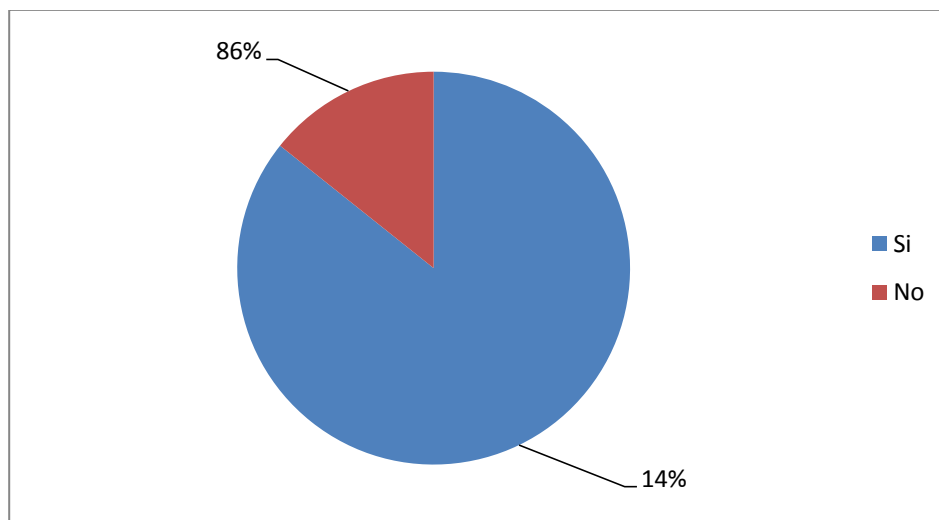
Tabla 11 Calificado del talento humano

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	1	14
No	6	86
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 9 Calificado del talento humano



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### ANÁLISIS

El 14% de los encuestados dice que el talento humano en producción, es calificado, mientras tanto el 86% dijo que no lo es.

### INTERPRETACIÓN

La mayoría de los encuestados consideran que el personal de producción no es calificado, por ende afecta directamente a la actividad que realiza la empresa obteniendo productos defectuosos, desperdicio en mano de obra, materia prima, afectando así directamente a la rentabilidad.

## 7. ¿La inversión que es realizada al talento humano en capacitación de manejo de maquinaria supera las expectativas en la producción?

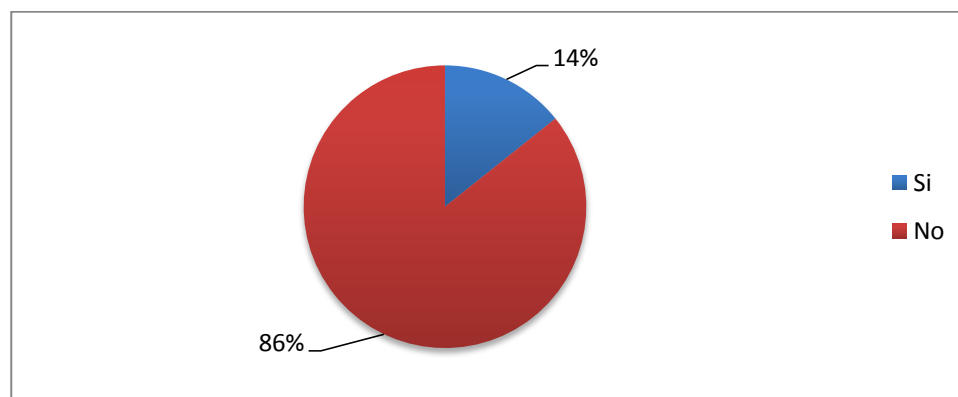
Tabla 12 Inversión realizada al talento humano en capacitación

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	1	14
No	6	86
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 10 Inversión realizada al talento humano en capacitación



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### ANÁLISIS

El 14% del personal encuestado considera que la inversión que se realiza al talento humano en capacitaciones de manejo de maquinaria supera las expectativas en la producción, mientras tanto el 86% manifiesta que no supera dichas expectativas.

### INTERPRETACIÓN

La inversión que realizan al talento humano en capacitación de manejo de maquinaria no supera las expectativas de producción, lo que indica que se debe realizar capacitaciones constantemente de acuerdo a sus puestos de trabajo para que ayude a mejorar su rendimiento y por ende la rentabilidad, para cumplir con las metas planteadas.

## 8. ¿Se conoce la rentabilidad obtenida en Impactex?

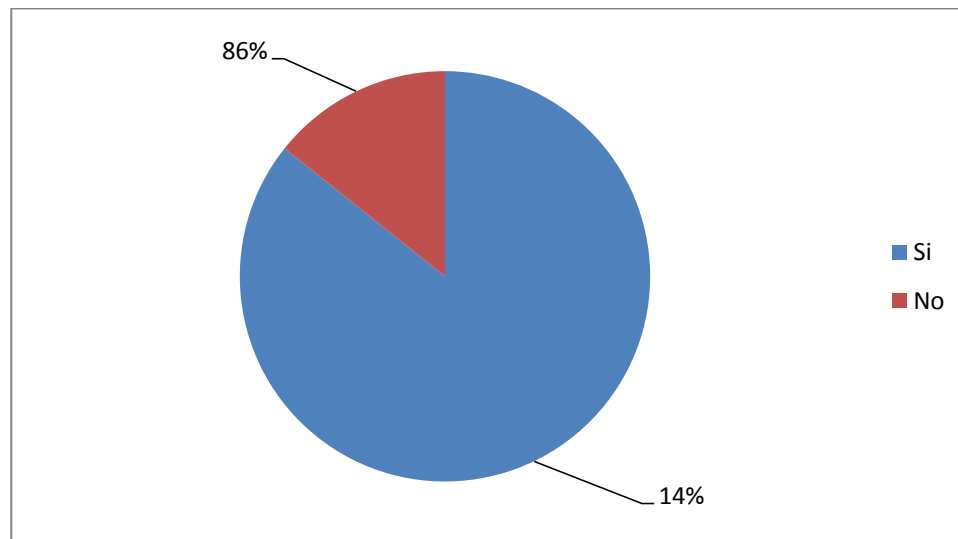
Tabla 13 Rentabilidad obtenida en Impactex

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	6	86
No	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### Ilustración 11 Rentabilidad obtenida en Impactex



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

## ANÁLISIS

El 86% de los encuestados dice que se conoce la rentabilidad de la empresa por el contrario el otro 14% menciona que no conoce.

## INTERPRETACIÓN

Los resultados de la encuesta manifiestan que la rentabilidad obtenida en la empresa se conoce, es decir que es difundida la información.



## 9. ¿Con que frecuencia se obtiene la rentabilidad?

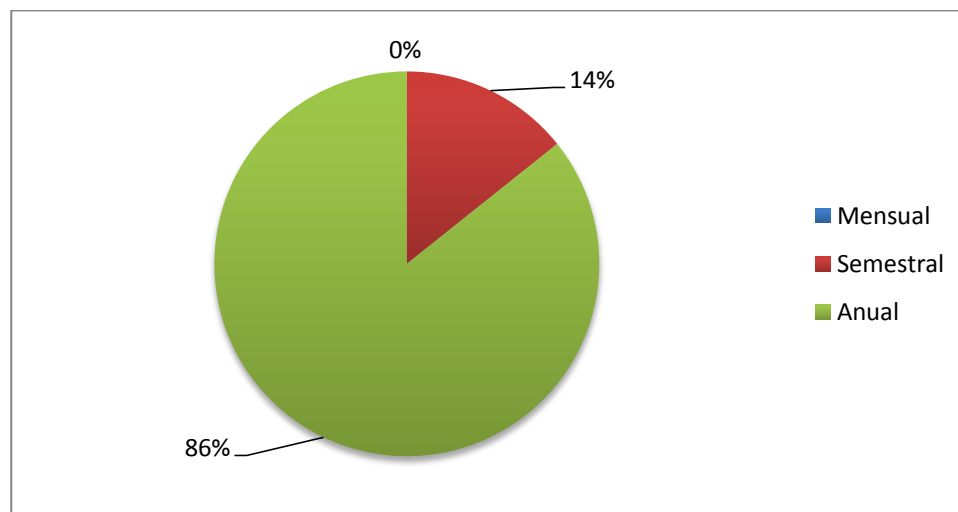
Tabla 14 Frecuencia para obtener la rentabilidad

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Mensual	0	0
Semestral	1	14
Anual	6	86
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 12 Frecuencia para obtener la rentabilidad



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

## ANÁLISIS

El 14% del personal encuestado manifiesta que semestralmente se obtiene la rentabilidad, por otro lado el 86% menciona que se realiza anualmente.

## INTERPRETACIÓN

La rentabilidad en la empresa se obtiene anualmente, es decir que no se conoce oportunamente la rentabilidad lo que permite no tomar decisiones oportunas para mejorar la gestión del talento humano.

## 10. ¿Realizan Indicadores de rentabilidad para el análisis y toma de decisiones oportunas?

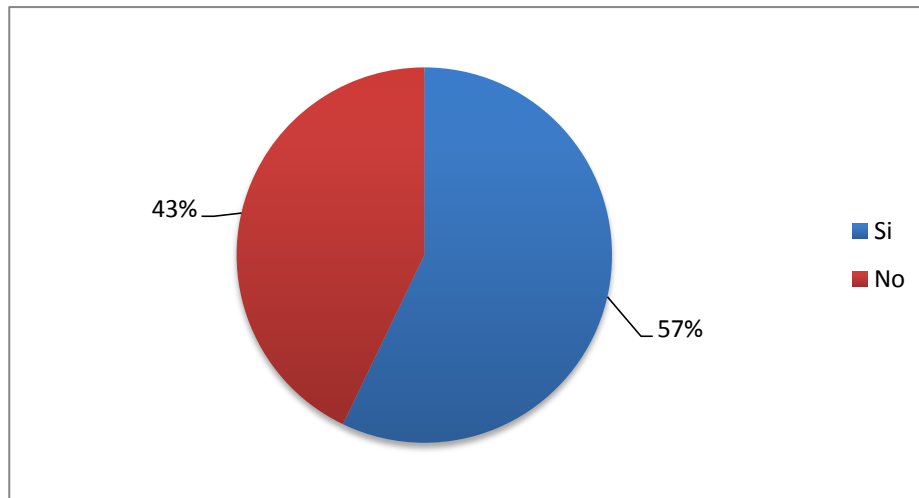
Tabla 15 Realizan indicadores de rentabilidad

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	4	57
No	3	43
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 13 Realizan indicadores de rentabilidad



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

### ANÁLISIS

El 57% de los encuestados manifiesta que realizan indicadores de rentabilidad, por el contrario el 43% dice que no hacen.

### INTERPRETACIÓN

La mayoría de los encuestados concluyen que la empresa realiza indicadores de rentabilidad para analizar y medir el rendimiento financiero, y sobretodo conocer si la gestión desempeñada es aceptable, y así poder tomar decisiones que vayan encaminadas a cumplir los objetivos de IMPACTEX.

## 11. ¿Se ha realizado anteriormente Auditoría de Gestión?

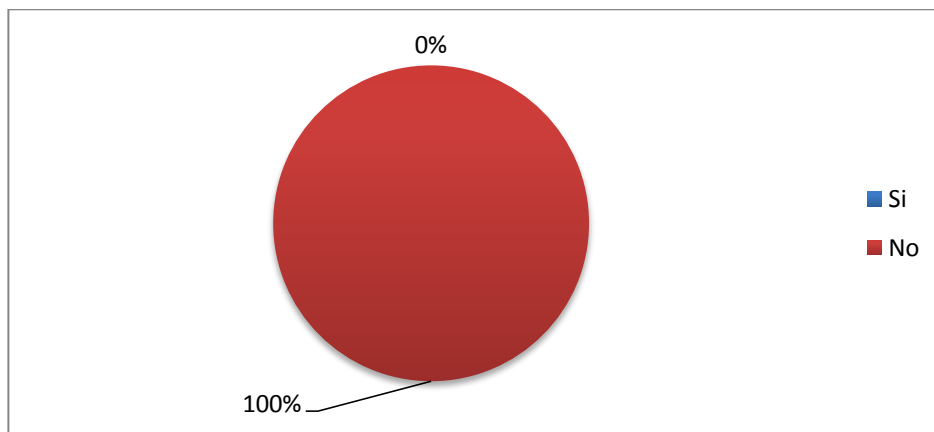
Tabla 16 Se ha realizado anteriormente Auditoría de gestión

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA%
Si	0	0
No	7	100
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

Ilustración 14 Se ha realizado anteriormente Auditoría de gestión



Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Cecibel Martínez (2014)

## ANÁLISIS

El 100% del personal encuestado menciona que no se ha realizado en la empresa una auditoría de gestión.

## INTERPRETACIÓN

Como se puede observar en la empresa no se ha realizado auditoría de gestión, es importante que se realice la misma para conocer la gestión del personal en producción y determinar el grado de eficiencia, eficacia y economía, para cumplir con las metas de producción.

### 4.3 Verificación de Hipótesis.

El método estadístico que se aplicará para verificar la hipótesis es la t de student, que sirve para contrastar variables con distribución normal y cuando la población a estudiar es demasiado pequeña, adoptada adecuadamente a las condiciones que presenta la investigación.

#### **Hipótesis.**

El talento humano incide en el nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX.

**Variable independiente:** Talento humano.

**Variable dependiente:** Nivel de rentabilidad.

#### **Modelo Lógico**

**Ho:** El talento humano **NO** incide en el nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX.

**Hi:** El talento humano **SI** incide en el nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX.

#### **Nivel de significancia**

El nivel de significancia con el que se trabajó es de 95% y un margen de error del 5%

### **Cálculo de grado de libertad**

El grado de libertad se determina de la siguiente manera

$$GI = n_1 + n_2 - 2$$

#### **Donde**

GI: Grados de libertad

N: Tamaño de muestra

$$GI = 7 + 7 - 2$$

$$GI = 12$$

#### **4.3.1 Modelo Matemático**

$$H_0: p_1 = p_2$$

$$H_1: p_1 \neq p_2$$

A continuación se detalla el cuadro de frecuencias observadas. Las que se han obtenido luego de recopilar, analizar y tabular la información de las encuestas realizadas, las frecuencias esperadas se calculan a partir de las frecuencias observadas, las preguntas 6 y 8 se han tomado como referencia para el cruce de variables, para la aplicación de esta prueba.

#### **4.2.3 Estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que será utilizado es la t de student que se utiliza para poblaciones de una muestra pequeña.

$$t = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{(\hat{p} * \hat{q}) \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

**Dónde:**

$t$ = estimador t

$p_1$ = Probabilidad de aciertos de la VI

$p_2$ = Probabilidad de aciertos de la VD

$\hat{p}$  = Probabilidad de éxito conjunta

$\hat{q}$ = Probabilidad de fracaso conjunta (1-p)

$n_1$ = Número de casos de la VI

$n_2$ = Número de casos de la VD

**Tabla 17 Frecuencias Observadas**

No.	PREGUNTAS	ALTERNATIVA		
		SI	NO	TOTAL
1	¿Es calificado el talento humano en producción?	1	6	7
2	¿Se conoce la rentabilidad obtenida en Impactex?	6	1	7
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

**Fuente:** Cálculo t de student

**Elaborado por:** Cecibel Martínez (2014)

A continuación calculamos la t de student:

$$t = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{(\hat{p} * \hat{q}) \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$p_1 = \frac{1}{7} \qquad p_1 = 0.1428$$

$$p_2 = \frac{6}{7} \qquad p_2 = 0.8571$$

$$\hat{p} = \frac{1 + 6}{7 + 7} \qquad \hat{p} = 0.5$$

$$\hat{q} = 1 - \hat{p}$$

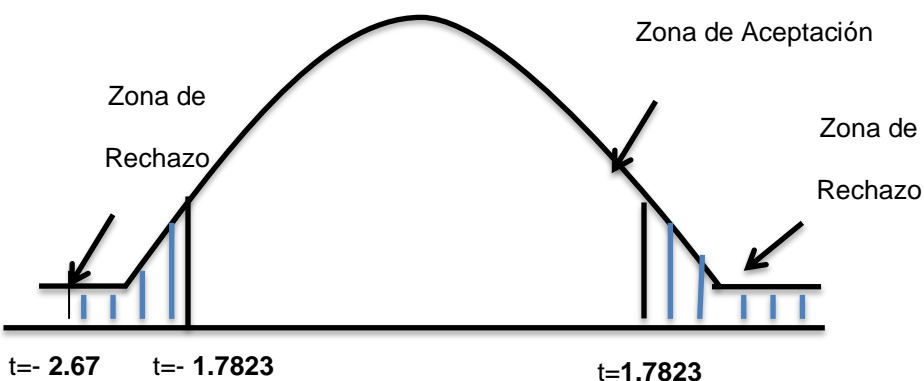
$$\hat{q} = 1 - 0.5$$

$$\hat{q} = 0.5$$

$$t = \frac{0.1428 - 0.8571}{\sqrt{(0.5 * 0.5) \left[ \frac{1}{7} + \frac{1}{7} \right]}}$$

$$t = -2.67$$

### Representación gráfica de los resultados del cálculo de la t de student



**Fuente:** Datos obtenidos de fuentes de información primaria

**Elaborado por:** Cecibel Martínez (2014)

## **REGLA DE DECISIÓN**

**Ho:** El talento humano no incide en el nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX.

**Hi:** El talento humano SI incide en el nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX.

$$t < 1,7823 ; t = -2.67$$

Con un valor de significancia de -2.67 de acuerdo a los resultados se puede determinar que, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Hi), es decir, se confirma que el talento humano incide en el nivel de rentabilidad de la empresa IMPACTEX.



## **CAPITULO V**

### **5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

#### **5.1 Conclusiones.**

La presente investigación realizada ha permitido determinar las principales falencias y a las cuales hay que prestar mayor atención en la empresa IMPACTEX, lo cual se ha podido concluir lo siguiente:

El personal de producción no se encuentra calificado, por ende afecta directamente a la actividad que realiza la empresa obteniendo productos defectuosos, desperdicio en mano de obra, recursos materiales y tecnológicos, afectando directamente a la rentabilidad.

La rentabilidad obtenida en la empresa no se conoce oportunamente, lo que permite no tomar decisiones a tiempo para mejorar la gestión del talento humano y así cumplir con los objetivos de producción.

La empresa no ha realizado auditoría de gestión, ya que la misma ayuda a evaluar la gestión del talento humano y a la vez determinar el grado de eficiencia, eficacia y economía para lograr las metas en producción.

## **5.2 Recomendaciones.**

Una vez concluido se recomienda lo siguiente para solucionar el presente problema:

Elaborar estrategias para un control eficaz del talento humano de producción que ayude a mejorar la rentabilidad evitando desperdicios en los recursos humanos, materiales y financieros.

Realizar índices de rentabilidad para medir la gestión empresarial y a su vez mejorar el rendimiento del talento humano, para tomar decisiones oportunas que vayan encaminadas a mejorar la solvencia de la empresa.

Realizar una metodología de auditoría de gestión para evaluar la gestión del personal y determinar el grado de eficiencia, eficacia y economía en el proceso de producción, para tomar correctivos a tiempo y cumplir con las metas de la organización.

## CAPITULO VI

### 6 PROPUESTA.

#### 6.1 Datos Informativos.

<b>Título:</b>	EL talento humano y su incidencia en la rentabilidad.
<b>Institución ejecutora:</b>	Empresa IMPACTEX.
<b>Investigadora:</b>	Cecibel Martínez.
<b>Director de tesis:</b>	Dr. Mg. César Mayorga Abril.
<b>Beneficiarios:</b>	Empresa IMPACTEX
<b>Ubicación:</b>	Av. 22 de enero y circunvalación.
<b>Tiempo estimado para la Ejecución</b>	De 23 de septiembre de 2013 a 30 de Julio de 2014.
<b>Costo:</b>	\$ 1.325,50

#### 6.2 Antecedentes de la propuesta

En la empresa IMPACTEX no se ha realizado anteriormente auditoría de gestión al talento humano, lo que significa que la presente investigación se trabajará con información aún no procesada, es decir que tiene un enfoque de originalidad y sus resultados ayudarán a mejorar la gestión empresarial para un futuro exitoso y solvente en la empresa.

### **6.3 Justificación.**

La propuesta a realizarse va encaminada a solucionar el problema existente en la empresa, con la finalidad de implementar una metodología de auditoría de gestión al talento humano ya que las falencias que se presentan en el área de producción no permite que la empresa siga creciendo y sea rentable.

Al realizar una auditoría de gestión se minimizara el riesgo en el desperdicio de mano de obra y ayudará a administrar de mejor manera el recurso humano.

La propuesta es importante porque persigue promover un nivel alto en el crecimiento económico de la empresa y de la sociedad, además es un mecanismo eficiente para controlar la gestión del talento humano.

### **6.4 OBJETIVOS.**

#### **6.4.1 Objetivo General**

- Proponer una metodología para una auditoría de gestión al talento humano en producción para el incremento de la rentabilidad en la empresa IMPACTEX.

#### **6.4.2 Objetivos Específicos**

- Examinar normas y procedimientos en la gestión del talento humano de producción, con la finalidad de mejorar y estandarizar.

- Elaborar indicadores de gestión para medir el desempeño del talento humano controlando las actividades del área de producción para detectar falencias y tomar decisiones oportunas con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.
- Evaluar los resultados obtenidos en la auditoría de gestión al talento humano, para la elaboración del informe final que conlleve a la toma de decisiones.

## **6.5 Análisis de factibilidad**

La propuesta de la presente investigación es factible, por cuanto se identificó las necesidades de la empresa para establecer de una mejor manera el talento humano en producción de acuerdo a los siguientes aspectos:

### **En el ámbito Organizacional**

Se cuenta con el apoyo del propietario y los administrativos quienes ven la necesidad de realizar una auditoría de gestión al talento humano en producción, con la finalidad de mejorar la eficiencia, eficacia y calidad del personal para cumplir con las metas de la empresa y mejorar la rentabilidad.

La empresa colabora con la información requerida y toda la accesibilidad a las instalaciones, además ayuda a cumplir la presente investigación de una mejor manera con la colaboración de sus empleados.

### **En el ámbito Tecnológico.**

Se cuenta con el equipo sofisticado tanto en infraestructura, técnica y humana que permitirá desarrollar la propuesta sin ningún inconveniente con el fin de mejorar el desempeño de la empresa.

### **En el ámbito Ambiental.**

El presente trabajo no tiene ningún impacto ambiental, porque no se realizara una actividad que contamine el medio ambiente, debido a que solo se trabaja con información contable de la empresa.

### **En el ámbito Social.**

La presente propuesta ayuda a mejorar el desempeño de talento humano, por lo que al realizar una auditoría de gestión mejora la eficiencia, eficacia y economía cumpliendo con las metas y evitando riesgos a futuro y socializando personal de producción y directivos.

La presente propuesta se realiza en base a las normas internacionales de Auditoria (NIAS), los principios generalmente aceptados (PCGA) y el cumplimiento con sus obligaciones tributarias.

### **En el ámbito Económico.**

La empresa Impactex cuenta con todo el apoyo económico para realizar esta inversión al aplicar una auditoría de gestión, puesto a que es una herramienta indispensable para optimizar el desempeño del personal mediante un control de procesos de la misma, evitando riesgos y aprovechando de una mejor manera los recursos humanos y financieros para alcanzar los resultados esperados.

## **6.6 Fundamentación.**

### **Auditoría de Gestión.**

Según **Ecured (1998)** nos menciona que es el “examen y evaluación que se realiza en una entidad, para establecer el grado de economía, eficiencia y eficacia en la planificación, control y uso de sus recursos, con el objetivo de mejorar las actividades examinadas”.

Además es el examen que se realiza a una “entidad con el propósito de evaluar el grado de eficiencia, eficacia con que se manejan los recursos disponibles y se logran los objetivos previstos por el ente” (**Cuellar, 2014**).

Auditoría de Gestión es el proceso para examinar y evaluar las actividades de una entidad y determinar el grado de eficiencia, eficacia y economía con el fin de cumplir las metas y objetivos propuestos.

La auditoría de gestión del talento humano es el “proceso de examinar y evaluar los resultados de la gestión del personal para detectar el grado de eficacia y eficiencia de los procesos objeto de análisis (Selección, formación y desarrollo, medición del desempeño)” con el propósito de cumplir los objetivos de la institución (**UNAD, 2014**).

### **OBJETIVO**

Evaluar la eficiencia, efectividad, economía con la que se manejan los recursos de una entidad, un programa o actividad, el cumplimiento de las normas éticas por el personal y la protección del medio ambiente.

El objetivo de auditoría a la gestión del talento humano, es “proporcionar competitividad a la organización, a través de la aplicación de instrumentos de medición idóneos, que den cuenta del óptimo desempeño organizacional a través de las personas” (UNAD, 2014).

Ayuda a medir la eficiencia y eficacia de la gestión del personal para cumplir con los lineamientos de la empresa.

### **ELEMENTOS DE AUDITORÍA DE GESTIÓN:**

Los indicadores de gestión son los siguientes:

**Eficiencia.-** Según **Maldonado (2001; p. 15)**, consiste en “lograr la utilización más productiva de bienes materiales y de recursos humanos y financieros”.

Se puede decir que la eficiencia es la optimización de recursos utilizados en la organización.

**Eficacia.-** Es el “grado en que los programas están consiguiendo los objetivos propuestos” (**Maldonado, 2001; p. 15**).

Es el logro de resultados cumpliendo las metas y objetivos planteados por la organización.

**Economía.-** Se refiere a los “términos y condiciones conforme a los cuales se adquieren y utilizan los recursos humanos, financieros y materiales en cantidad y calidad apropiadas, en el momento oportuno y al menor costo” (**Maldonado, 2001; p. 15**).

Es el uso de recursos idóneos en cantidad y calidad correctas, en el momento preciso y al menor costo posible.



## **FASES DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN.**

### **FASE I.- FASE DE PLANEACIÓN Y ESTUDIO PRELIMINAR**

- Análisis Sistemático
- Análisis Estratégico

### **FASE II.- FASE DE EJECUCIÓN**

- Plan y programa
- Evaluación de Control Interno
- Hallazgos

### **FASE III.- FASE DE INFORME**

- Elaboración del Informe
- Comunicación de resultados
- Recomendaciones

### **FASE IV.- SEGUIMIENTO**

- Evaluación de las recomendaciones realizadas

## **ANÁLISIS SISTEMÁTICO**

Es aquella “conformada por factores internos y externos de la organización, que se ven afectados por el entorno próximo y por el entorno remoto sobre los cuales la organización no tiene inherencia pero que determinan aspectos fundamentales de su gestión” (**Portal educativo de las americas, 2013, p.2**).

Es el ámbito en el que la empresa se encuentra tanto en el entorno exterior como en el interior para mejorar su gestión.

Según (**Portal educativo de las americas, 2013, p.16**), menciona que en la auditoría de gestión hay que tener una “visión del contexto interno y externo”, como se detalla a continuación:

**Factores Internos.-** Son los subsistemas internos que ayudan a lograr la gestión de la empresa.

- Planificación operacional
- Organización Administrativa
- Administración del personal
- Administración de bienes
- Administración financiera Contable
- Sistema Gerencial

**Factores del Entorno.-** Son los factores que están inmersos con la empresa y ayudan al desarrollo del mismo.

**Entorno próximo: Actores**

- Clientes
- Competidores
- Proveedores

**Entorno remoto: Fuerzas**

- Sociales
- Económicas
- Políticas
- Demográficas
- Regulatorias
- Científico-Tecnológicas

## **ANÁLISIS ESTRATÉGICO.**

Es “estudiar los factores internos y externos que afectan a la empresa, es decir mediante los planes estratégicos, tácticos y operativos” obteniendo así la misión y la visión, y a partir de ellos se “analizará los puntos fuertes y débiles mediante el análisis FODA” **(Catedeu, 2014)**.

Son los planes, reglamentos, procedimientos, con los que cuenta la empresa para mejorar su rendimiento y cumplir con las metas propuestas

## **CONTROL INTERNO**

Es un “proceso diseñado para proporcionar seguridad razonable en consecución de cumplir los objetivos, efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad en la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables” **(Mantilla, 1997)**.

El control interno son políticas y procedimientos que ayudan a cumplir con los objetivos, permitiendo salvaguardar los activos y la confiabilidad de la información financiera.

**Importancia.-** Es importante el control interno porque todos los negocios “enfrentan distintos riesgos, y lo único que existe para enfrentar el riesgo es el control” **(Cepeda ,1997)**.

**Componentes.-** El control interno está compuesto por cinco componentes tomando como referencia **Lybrand (2007)** que son:

- **Ambiente de control.-** Los empleados que integran y dirigen la empresa es el motor importante para el funcionamiento de la entidad.
- **Valoración de riesgos.-** Se deben establecer objetivos y mecanismos, para identificar, analizar y administrar los riesgos relacionados.

**Tipos de riesgo:**

- **Riesgo Inherente.-** Son los procedimientos propios de la entidad que pueden provocar errores.
  - **Riesgo de Control.-** Son los procedimientos de control que no hayan detectado errores significativos.
  - **Riesgo de Detección.-** Son los procedimientos del auditor que no detectan errores significativos en los procesos.
- 
- **Actividades de control.-** “Establecer y ejecutar políticas y procedimientos para ayudar a asegurar que se están aplicando efectivamente las acciones identificadas” (**Lybrand, 2007**).

Identificar políticas y procedimientos que ayudan a efectivizar las operaciones de la entidad.

- **Información y Comunicación.-** “Ayudan al personal a capturar e intercambiar la información necesaria para conducir, administrar y controlar sus operaciones” (**op. cit. 2007**).

Es importante difundir la información a sus colaboradores de las decisiones tomadas.

- **Monitoreo.-** Debe “monitorearse el proceso total y considerarse como necesario para hacer modificaciones” **(Lybrand, 2007)**.

Se debe supervisar el proceso total para verificar el cumplimiento de las acciones correctivas tomadas.

## **INDICADORES DE GESTIÓN**

Es un dato o “conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente un proceso o actividad y son importantes para poder mejorar el desempeño de la organización” **(Universia, 2011)**.

Los indicadores de gestión ayudan a mejorar el desempeño de la empresa para tomar decisiones correctas.

Se usan para medir:

- Eficacia: metas y objetivos (Objetivos Organizacionales)
- Eficiencia: Uso correcto de los recursos.
- Calidad: Satisfacción del cliente.

### **Indicadores de gestión en Recursos Humanos**

Según **(UNAD, 2014)**, los indicadores tienen como “finalidad evaluar el desempeño del talento humano, a continuación los siguientes indicadores contribuyen para medir el desempeño de ciertos aspectos y su comportamiento”:

## EFICIENCIA:

$$\text{Productividad de mano de obra} = \frac{\text{Producción realizada}}{\text{Producción esperada}} = \%$$

## EFICACIA:

$$\text{Índice de capacitación} = \frac{\text{Capacitaciones realizadas}}{\text{Capacitaciones planificadas}} = \%$$

$$\text{Índice de personal capacitado} = \frac{\text{Trabajadores capacitados}}{\text{Total trabajadores producción}} = \%$$

$$\text{Índice de evaluación desempeño} = \frac{\text{Trabajadores evaluados}}{\text{Total trabajadores producción}} = \%$$

$$\text{Indicador de rotación trabajadores} = \frac{\text{Trabajadores reubicados en las áreas de producción}}{\text{Total trabajadores producción}} = \%$$

## CALIDAD:

$$\text{Índice de Horas trabajador} = \frac{\text{Horas-hombre trabajadas}}{\text{Total horas de permanencia en la empresa}} = \%$$

$$\text{Ausentismo} = \frac{\text{Horas-hombre ausentes}}{\text{Total trabajadores}} = \%$$

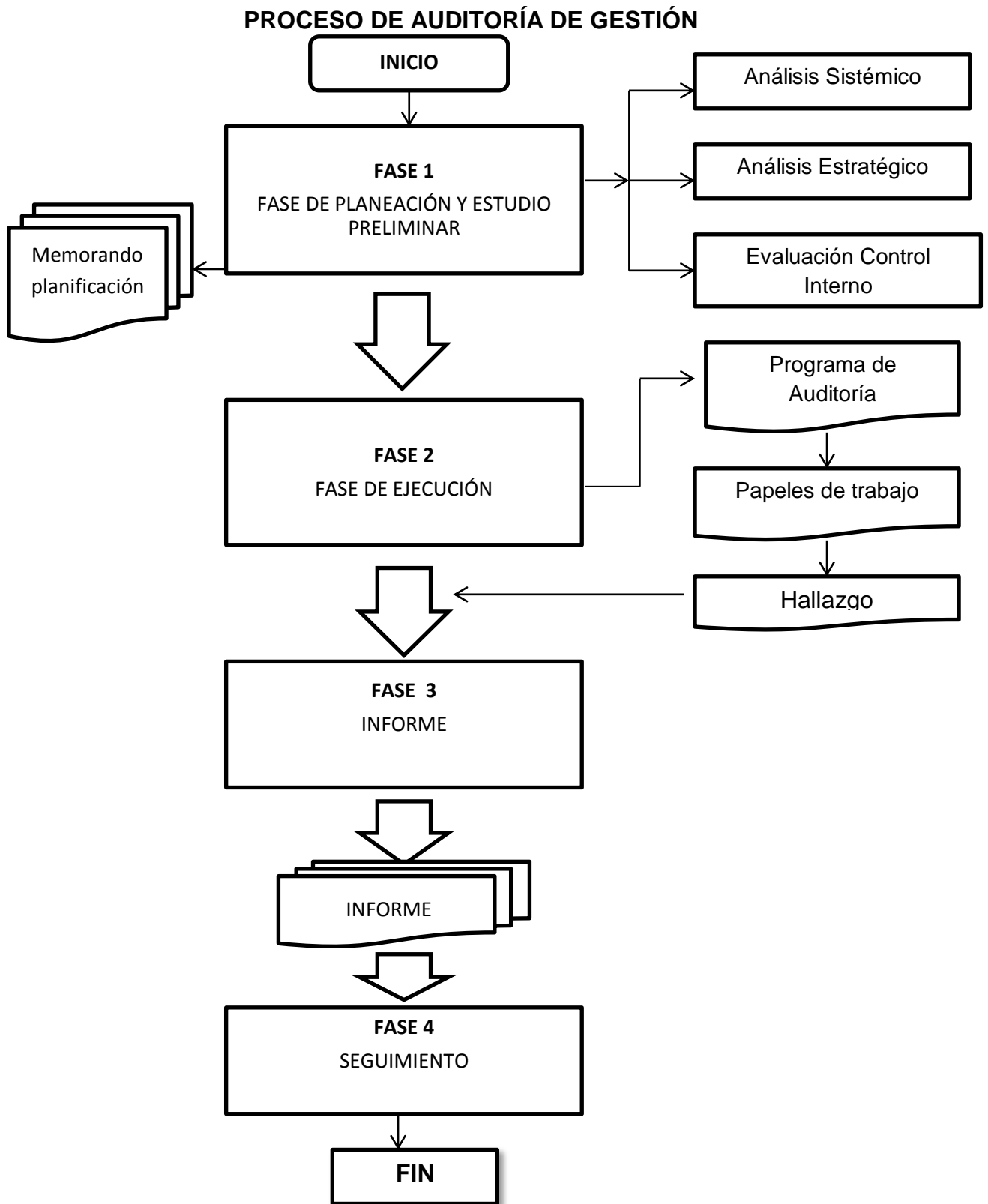
$$\text{Productos defectuosos} = \frac{\text{Productos dañados}}{\text{Total producción}} = \%$$

$$\text{Docenas producidas por trabajador} = \frac{\text{Docenas producidas}}{\text{Total trabajadores}} = \%$$

Estos Indicadores ayudaran a evaluar el desempeño del talento humano para hacer cumplir los objetivos institucionales.

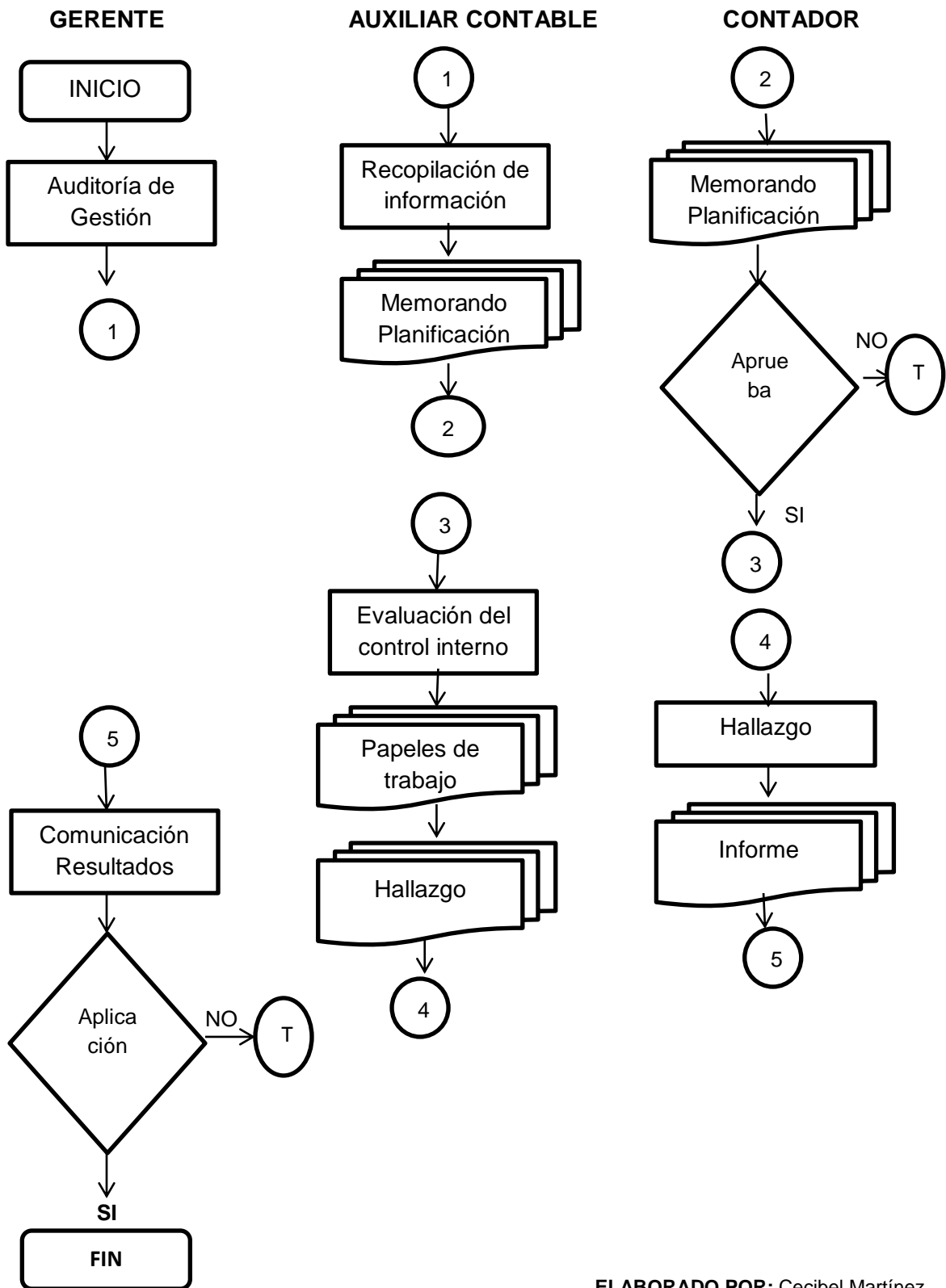
El indicador permite determinar el grado de efectividad del talento humano permitiendo controlar las actividades de dicha área para detectar falencias y tomar acciones correctivas para cumplir con los objetivos de la empresa.

## 6.7 Metodología - Modelo Operativo



ELABORADO POR: Cecibel Martínez





ELABORADO POR: Cecibel Martínez

## **Funciones de los departamentos en la Auditoría de Gestión:**

### **Propietario**

- Supervisa que se cumplan las recomendaciones de la auditoría de gestión al talento humano.

### **Gerente**

- Solicita auditoría de gestión al talento humano.
- Comunica los resultados de la auditoría de gestión.
- Aplicación de las recomendaciones emitidas en el informe.

### **Contador**

- Supervisar el memorando de planificación y los cuestionarios de control interno.
- Supervisa los hallazgos encontrados en el análisis del talento humano
- Realiza el informe final con sus respectivas recomendaciones.
- Supervisión del cumplimiento de las recomendaciones emitidas en la empresa.

### **Auxiliar Contable**

- Recolección de información para elaborar el memorando de planificación.
- Realiza el programa de la auditoría de gestión.
- Realizar los Papeles de trabajo mediante cuestionarios de control interno al talento humano.
- Obtiene los Hallazgos mediante el análisis de los papeles de trabajo.

# METODOLOGÍA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

## FASE I:

### FASE DE PLANEACIÓN Y ESTUDIO PRELIMINAR

## **OBJETIVO:**

Conocer integralmente a la empresa, sus niveles de organización desde la Gerencia hasta los niveles operativos, para consolidar un plan de trabajo y establecer criterios que ayuden a cumplir sus objetivos.

## **ACTIVIDADES**

- Recolección de información de la empresa
  - Guía de visita previa
- Memorando de planificación
- Estructuración del FODA

## ARCHIVO PERMANENTE

## Guía de visita previa

Se recopilará la siguiente información para realizar la auditoría de gestión:

No.	PROCEDIMIENTO	ENTREVISTA
1	¿Cuál es la misión, visión y objetivos?	Jefe de Talento Humano
2	¿Cuál es el organigrama estructural?	Jefe de Talento Humano
3	¿Con cuántos empleados cuenta la empresa?	Jefe de Talento Humano
4	¿Se encuentran definidos los procesos en el área de producción?	Jefe de Talento Humano
5	¿Qué líneas exclusivas producen?	Jefe de Producción
6	¿Cuáles productos tienen mayor demanda?	Jefe de Producción
7	¿En qué ciudades se encuentran ubicados sus clientes?	Contadora
8	¿Cuáles son sus proveedores?	Contadora
9	¿Cuál es su capacidad de producción mensual?	Jefe de Producción
10	¿Cada que tiempo se realizan capacitaciones al personal de producción?	Jefe de Talento Humano
11	¿Se evalúa al personal de producción?	Jefe de Talento Humano
12	¿Qué mecanismos se utiliza para controlar al personal?	Jefe de Talento Humano
13	¿Se han realizado Auditorías de gestión anteriormente?	Contadora

Elaborado por: C.M	Fecha: 02/07/2014
Revisado por: C.G	Fecha: 10/07/2014

**IMPACTEX****MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA****AÑO 2013**

Ambato, 28 de junio de 2014

Ing.

Oswaldo Estrella

**GERENTE DE LA EMPRESA IMPACTEX**

IMPACTEX ha determinado realizar una auditoría de gestión al talento humano en producción del período de julio a diciembre de 2013, será efectuado de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas en el Ecuador para emitir un criterio razonable sobre la gestión de la misma.

**OBJETIVO**

Estudiar el talento humano para medir el grado de eficiencia, eficacia y economía, con el fin de cumplir los objetivos de la empresa IMPACTEX.

**ALCANCE**

El presente examen tendrá por objeto realizar una auditoría de gestión al talento humano en producción en la empresa IMPACTEX comprendido en el segundo semestre del año 2013.

## CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

### VISIÓN SISTEMÁTICA

Para el desarrollo de la visión sistémica se debe analizar sus factores internos y externos de la empresa, por ello IMPACTEX. Expone los siguientes puntos:

#### **Sistema de Planificación Operacional**

IMPACTEX es una empresa dedica a la confección y distribución de ropa interior que comenzó en el año de 1999, actualmente se encuentra ubicada en la Av. 22 de enero y circunvalación, ofreciendo variedad de productos tanto en colores, modelos, categorías y calidad, cubriendo las necesidades del cliente.

Su finalidad es el cumplimiento de metas y objetivos que condicionan el desempeño y evolución en el área de producción, permitiendo así su desarrollo armónico, social y económico de la empresa y de sus colaboradores.

#### **Producción**

IMPACTEX es una empresa dedicada a la confección de ropa interior para damas, caballeros y niños con diseños atractivos y de calidad, presentando así sus líneas exclusivas:

**Mao.-** creado para el hombre seguro, actual, con personalidad y estilo propio, marcando tendencias de ropa interior y la esencia de la moda.

**Mao junior.-** confeccionado para niños de gustos exigentes con diseños coloridos y agrado.

**Lady Jazmín.-** creado para mujeres que quieren lucir atractivas y con sensación de libertad, resaltando la figura de la mujer.

**Verito`s.-** para niñas que les gusta estar a la moda con diseños variados y estampados exclusivos que van acorde a las preferencias del mercado infantil.

**Xtremely.-** confección de camisetas y buzos para el hombre casual, de diferentes colores que van de acuerdo a la moda actual.

**D `impacto.-** una marca que rompe los clásicos estereotipos de la ropa interior, recopilando los diseños más elegantes para caballeros, sin dejar de lado la variedad y calidad de los productos.

**D `impactito.-** creado para niños prendas sofisticadas de calidad, tanto en diseños, colores y estampados variados.

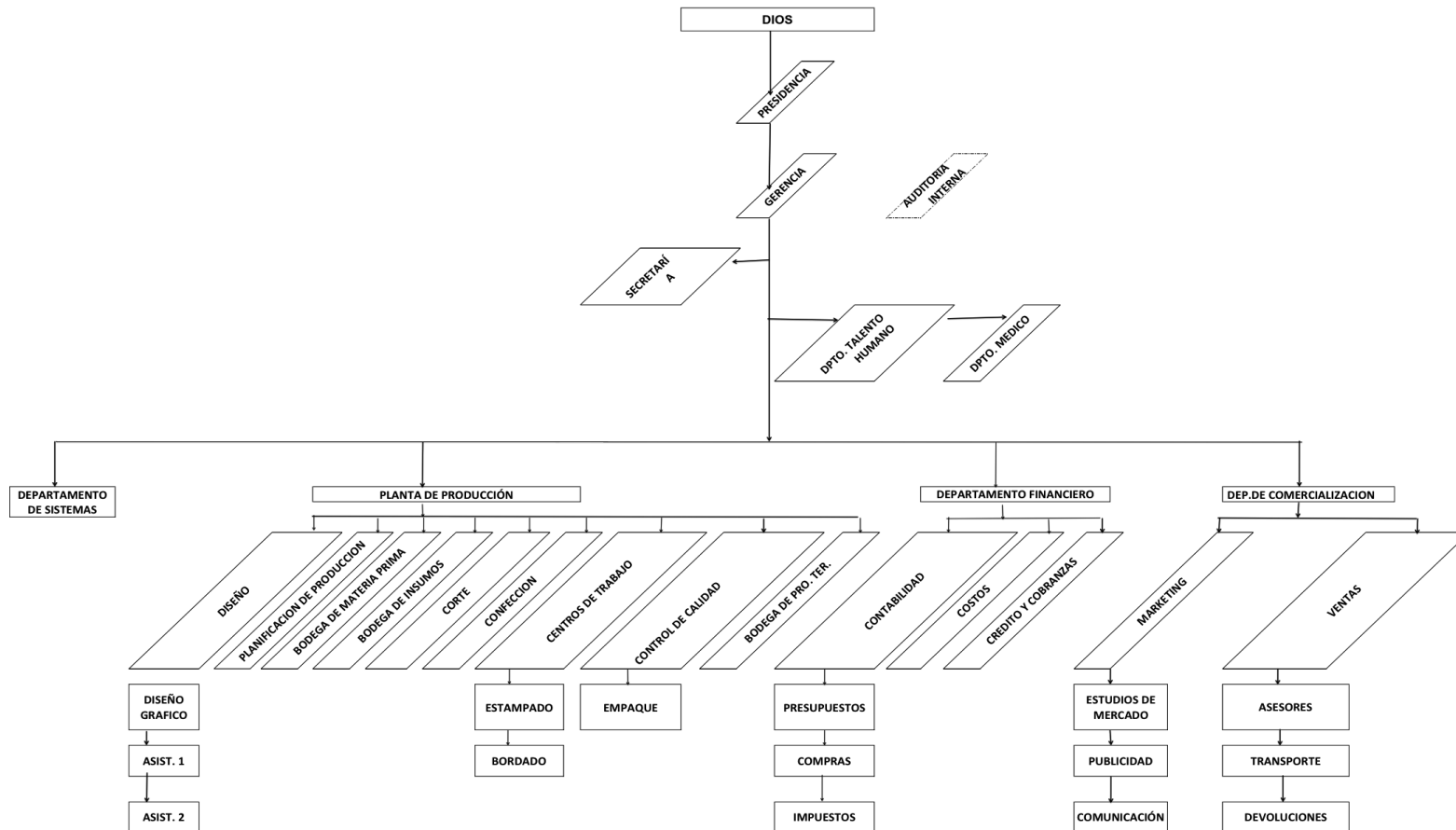
Impactex es una empresa óptima para brindar productos de alta calidad tanto en materiales, diseños y confort para nuestros clientes y usuarios, satisfaciendo y superando las exigencias de los clientes, Impactex tu estilo interior.

### **Sistema de Organización Administrativa**

El pilar fundamental de la empresa es mantener un organigrama estructural, donde indique cada una de las áreas de trabajo que se presentan a continuación:



# Organigrama



**ELABORADO:** Recursos Humano

**FUENTE:** IMPACTEX

## Empleados

Impactex cuenta con la colaboración de 78 empleados, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

<b>Personal</b>	<b>Administrativos</b>	<b>Producción</b>
Presidencia	1	
Gerencia	1	
Secretaria	1	
Departamento Talento humano	1	
Departamento de Sistemas	1	
Departamento financiero	5	
Departamento de comercialización	5	
<b>Departamento de Producción</b>		
Jefe de producción	1	
Diseño	2	
Planificación de producción	1	
Bodega materia prima		2
Bodega insumos		2
Corte		8
Confección		36
Centros de trabajo	1	5
Control de calidad	1	2
Bodega productos terminados		2
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>57</b>

En la empresa no existen jefes sino líderes departamentales, los mismos que actúan de mejor manera con las personas que le rodean, esto hace que la empresa encamine con visión hacia el futuro.

## **Funciones del departamento de Producción**

Las funciones en el departamento de producción son las siguientes:

- Diseñar la ropa interior con variedad de modelos y estilos diferentes acorde a la moda actual.
- Realizar fichas técnicas de diseño para la confección de la ropa interior.
- Planificar la producción de acuerdo a las líneas exclusivas de IMPACTEX.
- Realizar informes mensuales sobre la producción.
- Coordinar la producción diaria.
- Coordinar el ingreso de materia prima.
- Realizar inventario de materia prima.
- Revisar y controlar la entrega de insumos para la confección de la ropa interior.
- Entregar la materia prima para el corte del diseño a elaborar.
- Controlar el corte de acuerdo a la ficha técnica de diseño.
- Coordinar la socialización de la ficha técnica a los operarios.
- Ensamblar las prendas.
- Verificar la confección con materiales e insumos correctos.
- Revisar y verificar el correcto funcionamiento de la maquinaria.
- Coordinar el estampado y etiquetado a cada prenda.
- Embalar a tiempo la ropa interior.
- Revisar la calidad de la confección en concordancia a la ficha técnica.
- Coordinar el mantenimiento del área de trabajo.
- Despacho de productos terminados.
- Control de calidad de productos terminados.

## **Sistema de Administración del personal**

El personal de la empresa cuenta con políticas que deben acatar sus responsabilidades, para el logro de mejoras en la calidad y productividad de la organización.

En el área de producción se asciende al personal de acuerdo a sus desempeño, este proceso lo realizan aproximadamente cada año para verificar la experiencia adquirida en el área que se encuentra laborando.

### **Capacitación**

Impactex realiza capacitaciones al personal administrativo mediante la SETEC (Secretaría técnica de capacitación y formación profesional), quienes realizan proyectos de capacitación para las empresas textiles.

Sin embargo este sector no cuenta con mano de obra calificada, siendo este un problema para el desarrollo de la empresa.

Las capacitaciones al personal de producción lo planifican internamente para solventar sus inconvenientes.

### **Evaluación de desempeño**

La evaluación se realiza al personal semestralmente mediante las unidades producidas y el desperdicio generado en todo el proceso de producción.

## **Sistema de Administración de bienes y servicios**

La marca líder de Impactex es Mao, por el estilo, diseños y la vanguardia de moda que existe en este producto, debido a que es creado para el hombre actual con estilo propio y tendencia diferente.

Aunque las otras marcas también se están posicionando en el mercado por sus diseños, colores y variedades que van acorde a la moda.

Impactex confecciona 12000 docenas de ropa interior mensual, para poder satisfacer los requerimientos de sus clientes.

Las distribuciones hacen que la empresa no cumpla con toda la demanda requerida por sus clientes ya que existe un desfase de alrededor de 3000 docenas mensuales, por lo que la empresa aspira doblar su producción.

## **Sistema de Información**

La empresa al contar con departamento Financiero y su respectiva Contadora, permite arrojar la información oportuna para la toma de decisiones, mediante los registros contables pertinentes y la presentación de informes económicos anualmente, lo cual determina el impacto de la empresa en la sociedad a su vez el grado de aceptación del producto en el mercado.

## **Sistema de Gerencia**

Referente a la Gerencia General se cuenta con la capacidad necesaria para analizar y lograr una visión sistemática de la organización que le permita dar direccionalidad y control a los procesos de una manera efectiva, y dirigir responsablemente junto con sus empleados para contribuir al desarrollo de la entidad, con la supervisión del Sr. Propietario Milton Altamirano.

## **Entorno Próximo**

### **Clientes**

Las distribuciones lo realizan nacionalmente, obteniendo clientes potenciales en la provincia del Guayas y Santo Domingo de los Tsáchilas, así también como mayoristas que distribuyen en la ciudad de Quito.

### **Proveedores**

Existe variación de proveedores, al tener variación de productos y exigir calidad, por lo que la mayoría de proveedores son internacionales , compran tela a Colombia y Perú, elásticos en Brasil, es decir la materia prima utilizada en la empresa es del 70% importado y 30% nacional .

Esta variación ha hecho que los productos son clasificados de acuerdo a los parámetros: calidad, precio y tiempo de entrega, es importante la calidad debido a que se cubre un mercado de estatus alto, por lo que la calidad es primordial.

## **VISION ESTRATEGICA**

### **Misión**

“Somos una organización dedicada a la innovación, desarrollo y comercialización de marcas de moda con excelencia, posicionándonos en los mercados nacionales y extranjeros para generar rentabilidad, sostenibilidad y crecimiento empresarial para nuestros clientes internos y externos”.

### **Visión**

“Ser un grupo empresarial líder en el mercado de moda con excelencia, responsabilidad social, empresarial y ambiental, internacionalizando nuestras marcas para crecer y consolidarnos, con nuestros consumidores neo tradicionales casuales”.

### **Objetivos**

“Generar recursos económicos por medio del desarrollo y la comercialización del portafolio de productos de marcas, para satisfacer necesidades de vestimenta y estilo neo tradicional del mercado nacional e internacional”.

**Planificación:** la empresa al presentar sus respectivas fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas permite su diagnóstico, análisis y reflexión y toma de decisiones.

## ANÁLISIS FODA

### IMPACTEX

#### MATRIZ FODA

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Estabilidad empresarial.</li><li>• Conocimiento interno y externo del sector textil.</li><li>• Líderes departamentales y no jefes.</li><li>• Buena relación con los clientes.</li><li>• Conocimiento de proveedores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apertura de mercados internacionales.</li><li>• Diseño a la vanguardia de la moda.</li><li>• Facilidad de capacitación al personal.</li><li>• Crecimiento de la empresa</li></ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de tecnología en la maquinaria.</li><li>• Mano de obra no calificada.</li><li>• Falta de conocimientos exactos. de tiempo y procesos productivos.</li><li>• Falta de cumplimiento de funciones del personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Situación Aranceles.</li><li>• Competencia en el mercado.</li><li>• Falta de innovación.</li><li>• Financiamiento.</li></ul>

<b>Elaborado por:</b> C.M	<b>Fecha:</b> 05/07/2014
<b>Revisado por:</b> C.G	<b>Fecha:</b> 10/07/2014



**IMPACTEX**  
**ANÁLISIS MATRIZ FODA**

<b>FACTORES DE ANÁLISIS INTERNO</b>	<b>NIVEL DE IMPACTO INTERNO</b>		
	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>FORTALEZAS</b>			
• Estabilidad empresarial	X		
• Conocimiento interno y externo del sector textil		X	
• Líderes departamentales y no jefes	X		
• Buena relación con los clientes	X		
• Conocimiento de proveedores		X	
<b>DEBILIDADES</b>			
• Falta de tecnología en la maquinaria		X	
• Mano de obra no calificada	X		
• Falta de conocimientos exactos de tiempo y procesos productivos.	X		
• Falta de cumplimiento de funciones del personal		X	
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	

<b>Elaborado por:</b> C.M	<b>Fecha:</b> 05/07/2014
<b>Revisado por:</b> C.G	<b>Fecha:</b> 10/07/2014

## IMPACTEX

### ANÁLISIS MATRIZ FODA

FACTORES DE ANÁLISIS EXTERNO	NIVEL DE IMPACTO EXTERNO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>OPORTUNIDADES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura de mercados internacionales</li> <li>• Diseño a la vanguardia de la moda</li> <li>• Facilidad de Capacitación al personal</li> <li>• Crecimiento de la empresa</li> </ul>		X  X  X  X	
<b>AMENAZAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación Aranceles</li> <li>• Competencia en el mercado</li> <li>• Falta de innovación</li> <li>• Financiamiento</li> </ul>	X X  X	X	
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	

**CONCLUSIÓN:** Tanto la matriz de análisis interno como externo nos muestran los puntos a enfocar y las estrategias a implementar para mitigar los potenciales riesgos de la empresa.

Elaborado por: C.M	Fecha: 05/07/2014
Revisado por: C.G	Fecha: 10/07/2014

**FASE II**

**EJECUCIÓN**

**PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTION**  
**COMPONENTE: TALENTO HUMANO EN PRODUCCIÓN**  
**PERÍODO: SEGUNDO SEMESTRE DE 2013**

**OBJETIVOS:**

- 1) Verificar si cumplen con los objetivos y difunden información al talento humano en producción
- 2) Determinar la eficiencia, eficacia, y calidad del talento humano en producción
- 3) Proponer un tablero de Indicadores para medir la gestión empresarial.
- 4) Establecer conclusiones y recomendaciones para el mejoramiento del talento humano en producción

Nº	PROCEDIMIENTOS	REF P/T	FECHA	OBSERVACIÓN
1	Realizar cuestionarios de control interno para evaluar el talento humano en producción	CIT	08-07-14	
2	Realizae cuestionarios de control interno para evaluar la capacidad de producción	CIP	08-07-14	
3	Medir el nivel de riesgo.	NR	08-07-14	
4	Diseñar y redactar los indicadores de Eficiencia, Eficacia y Calidad para cada uno de los objetivos operativos planteados.	IG	09-07-14	
5	Preparar un tablero de Indicadores.	TIG	09-07-14	
6	Calcular indicadores.	TIG	09-07-14	
7	Elaborar Hoja de Hallazgos.	H/H	10-07-14	
8	Elaborar informe de Auditoría de Gestión.	I/A	30-07-14	

Elaborado por: C.M	Fecha: 06/07/2014
Revisado por: C.G	Fecha: 12/07/2014

**EMPRESA IMPACTEX**  
**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**  
**COMPONENTE: TALENTO HUMANO**  
**SEGUNDO SEMESTRE 2013**

N°	PROCEDIMIENTO	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Existen políticas y procedimientos para contratar al personal para producción?		X	
2	¿Existen requerimientos para el reclutamiento y selección del personal?	X		Reclutan y seleccionan personal de acuerdo al perfil requerido
3	¿Se evalúa el cargo a desempeñarse?		X	
4	¿Existe rotación del personal en producción?	X		Se rota personal en un 18%
5	¿Existe un manual de funciones para el talento humano?	X		Manual de funciones por escrito
6	¿Cuenta con programas para capacitaciones al personal de producción?	X		Existe planificación anual para capacitación.
7	¿Al talento humano en producción se incentiva?		X	
8	¿El talento humano conoce el organigrama estructural?	X		Se visualiza el organigrama en producción
9	¿Es difundido la misión, visión y objetivos al personal?	X		Se visualiza la misión, visión y objetivos.
10	¿El personal participa en la toma de decisiones?		X	
11	¿Se mide el desperdicio en mano de obra?		x	
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	

**NR**

Nivel de Confianza:

$$\text{NC} = \text{Preguntas positivas} / \text{Total preguntas} \times 100$$

$$\text{NC} = 6/11 \times 100$$

$$\text{NC} = 55\%$$

Nivel de Riesgo:

$$\text{NR} = 100\% - \text{NC}$$

$$\text{NR} = 100\% - 55\%$$

$$\text{NR} = 45\%$$

<b>NIVEL DE CONFIANZA</b>		
<b>BAJO</b>	<b>MODERADO</b>	<b>ALTO</b>
15 – 50%	51 – 75%	76 – 95%
85 – 50%	49 – 25%	24 – 55%
<b>ALTO</b>	<b>MODERADO</b>	<b>BAJO</b>
<b>NIVEL DE RIESGO (100%-NC)</b>		

## CONCLUSIÓN

El Nivel de Confianza del componente Talento humano es del 55% considerado como MODERADO y por diferencia el Nivel de Riesgo de control es del 45% que se califica como MODERADO.

<b>Elaborado por:</b> C.M	<b>Fecha:</b> 08/07/2014
<b>Revisado por:</b> C.G	<b>Fecha:</b> 20/07/2014

EMPRESA IMPACTEX

CIP

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

COMPONENTE: PRODUCCIÓN

SEGUNDO SEMESTRE 2013

N°	PROCEDIMIENTO	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Cuenta con una infraestructura adecuada?		X	
2	¿Se encuentra el espacio distribuido para la producción en secuencia?		X	
3	¿Existe manual de seguridad industrial?	X		Manual estructurado por escrito.
4	¿Se cuidan aspectos de higiene en la producción?	X		
5	¿Existen procedimientos para el mantenimiento de maquinaria?		X	
6	¿La maquinaria cumple con las expectativas de producción?		X	
7	¿El desperdicio en producción es razonable?		X	
8	¿Se entrega a tiempo la materia prima e insumos para su confección?	X		Entrega de proveedores con anticipación
9	¿Se evalúa la capacidad para el manejo de materiales al momento de la transformación?		X	
10	¿Cuenta con un departamento de control de calidad para evaluar la producción?	X		Dpto. encargado de evaluar la calidad del producto
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	

Nivel de Confianza:

$$\text{NC} = \text{Preguntas positivas} / \text{Total preguntas} \times 100$$

$$\text{NC} = 4/10 \times 100$$

$$\text{NC} = 40\%$$

Nivel de Riesgo:

$$\text{NR} = 100\% - \text{NC}$$

$$\text{NR} = 100\% - 40\%$$

$$\text{NR} = 60\%$$

<b>NIVEL DE CONFIANZA</b>		
<b>BAJO</b>	<b>MODERADO</b>	<b>ALTO</b>
15 – 50%	51 – 75%	76 – 95%
85 – 50%	49 – 25%	24 – 55%
<b>ALTO</b>	<b>MODERADO</b>	<b>BAJO</b>
<b>NIVEL DE RIESGO (100%-NC)</b>		

## CONCLUSIÓN

El Nivel de Confianza del componente Producción es del 40% considerado como BAJO y por diferencia el Nivel de Riesgo de control es del 60% que se califica como ALTO.

<b>Elaborado por:</b> C.M	<b>Fecha:</b> 08/07/2014
<b>Revisado por:</b> C.G	<b>Fecha:</b> 20/07/2014



**IMPACTEX**  
**TABLERO DE INDICADORES**  
**SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013**

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	OBJETIVO	ESTÁNDAR O RANGO	CÁLCULO	INTERPRETACIÓN
Productividad de mano de obra	<b>EFICIENCIA</b>	Verificar el porcentaje de mano de obra productiva.	100% +-5%	$\frac{\text{Producción realizada}}{\text{Producción esperada}} * 100$ $\frac{12000}{15000} * 100$ $=80\%$	B= Indicador - Estándar B= 80 % - 100% B= -20% (DESFAVORABLE) Existe un desfase del 20% en la productividad de mano de obra, es decir no se cumple con la producción requerida por el mercado.
Índice de capacitación	<b>EFICACIA</b>	Conocer el porcentaje de capacitaciones realizadas al talento humano en producción	80% +-2%	$\frac{\text{Capacitación realizada}}{\text{Capacitaciones planificadas}} * 100$ $\frac{1}{3} * 100$ $= 33\%$	B= Indicador - Estándar B= 33 % - 80% B= -47% (DESFAVORABLE ) No se realizan las capacitaciones programadas en un 47%.

**IMPACTEX**  
**TABLERO DE INDICADORES**  
**SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013**

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	OBJETIVO	ESTÁNDAR O RANGO	CÁLCULO	INTERPRETACIÓN
Índice de personal capacitado	<b>EFICACIA</b>	Verificar el porcentaje de talento humano capacitado en producción.	80% +-2%	<u>Trabajadores capacitado</u> Total trabajadores de producción  $\frac{36}{57} * 100$  63=%	B= Indicador - Estándar B= 63 % - 80% B= -17% (DESFAVORABLE) El personal de producción asiste en un 63%, existiendo un desfase del 17% de asistencia a las capacitaciones realizadas.
Índice de evaluación desempeño	<b>EFICACIA</b>	Conocer el porcentaje de talento humano evaluado	90% +-5%	<u>Trabajadores evaluados</u> Total trabajadores de producción  $\frac{44}{57} * 100$  = 77%	B= Indicador - Estándar B= 77% - 90% B= -13% (DESFAVORABLE) No se evalúa en un 13% al talento humano en producción, por lo que no se puede medir el desempeño en su totalidad.

IMPACTEX

TABLERO DE INDICADORES

SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013

TIG 3/5

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	OBJETIVO	ESTÁNDAR O RANGO	CÁLCULO	INTERPRETACIÓN
Indicador de rotación de trabajadores	<b>EFICACIA</b>	Determinar el porcentaje de rotación del talento humano	18% +-2%	$\frac{\text{Trabajadores reubicados en las áreas de producción}}{\text{Total trabajadores}} * 100$ $\frac{8}{57} * 100 = 14\%$	B= Indicador - Estándar B= 14 % - 18% B= -4% (DESFAVORABLE) El personal es reubicado en un 14% de acuerdo a su experiencia
Productos defectuosos	<b>CALIDAD</b>	Conocer el porcentaje de productos defectuosos	5% +-2%	$\frac{\text{Productos dañadas}}{\text{Total de producción}} * 100$ $\frac{960}{12000} = 8\%$	B= Indicador - Estándar B= 8 % - 5% B= 3% (DESFAVORABLE) No existe un control de productos defectuosos, lo que genera un 8% de desperdicio en mano de obra, tiempo, materiales.

IMPACTEX

TABLERO DE INDICADORES  
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	OBJETIVO	ESTÁNDAR O RANGO	CÁLCULO	INTERPRETACIÓN
Índice de horas trabajadas	<b>CALIDAD</b>	Establecer el porcentaje de horas reales en producción.	100% +-2%	$\frac{\text{Horas-hombre trabajadas}}{\text{Total horas de permanencia en la empresa}} \times 100$ $\frac{7}{8} \times 100 = 88\%$	B= Indicador - Estándar B= 88 % - 100% B= -12% (DESFAVORABLE) Existe un desfase del 12% en horas destinadas para producción.
Ausentismo	<b>CALIDAD</b>	Determinar el personal que se ausenta en producción	10% +-1%	$\frac{\text{Horas-hombre ausente}}{\text{Total trabajadores}}$ $\frac{684}{57} = 12\%$	B= Indicador - Estándar B= 12% - 10% B= 2% (DESFAVORABLE) En un 2% mas de lo estimado se ausenta el personal en producción, es decir no existe un control adecuado.

**IMPACTEX**  
**TABLERO DE INDICADORES**  
**SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013**

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	OBJETIVO	ESTÁNDAR O RANGO	CÁLCULO	INTERPRETACIÓN
Docenas producidas por trabajador	<b>CALIDAD</b>	Determinar las docenas producidas por trabajador	100% +-2%	<u>Docenas producidas</u> Total trabajadores  $\frac{12000}{36}$  $=333$	B= Indicador - Estándar B= 333 - 100 B= 233% (FAVORABLE) Cada persona confecciona 333 docenas mensuales

Elaborado por: C.M	Fecha: 09/07/2014
Revisado por: C.G	Fecha: 25/07/2014

## IMPACTEX

## HOJA DE HALLAZGO

## SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013

REF. P/T	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	RECOMENDACIÓN
<b>TIG1</b>	Existe un desfase del 20% en la productividad de mano de obra, es decir no se cumple con la producción requerida por el mercado.	La empresa se maneja de acuerdo al plan de producción para cubrir la demanda del mercado.	No se controla al personal para que cumplan el porcentaje de producción esperado.	No se cumple el nivel de producción esperado. Pérdida de clientes. Disminución en la utilidad	Jefe de producción Realizar una planificación de la producción y distribuir el trabajo acorde a los requerimientos del cliente.
<b>TIG1</b>	No se realizan las capacitaciones programadas, así como el personal de producción asiste en un 63%.	La empresa se rige al programa anual de capacitaciones	Mano de obra no calificada	Perdida en la producción	Jefe de talento humano Realizar programas de capacitaciones puntuales para que asista todo el personal

IMPACTEX

H/H 2/5

HOJA DE HALLAZGO

SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013

REF. P/T	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	RECOMENDACIÓN
<b>TIG2</b>	No se evalúa en un 13% al talento humano en producción, por lo que no se puede medir el desempeño en su totalidad.	Dentro de la planificación anual se encuentra la evaluación de desempeño, pero no se cumple a cabalidad.	Generan tiempos ociosos	Desperdicio en mano de obra. Incumplimiento de objetivos planteados.	Jefe de producción Realizar un cronograma de evaluaciones y un control eficaz al personal
<b>TIG2</b>	El personal es reubicado en un 14% de acuerdo a su experiencia.	Se rigen a políticas y procedimientos para reubicar al personal, pero no se rota de acuerdo a sus talentos	Personal no capacitado	Desacuerdo en el puesto de trabajo.	Jefe de talento humano Evaluar al personal de acuerdo a sus talentos para reubicar en las áreas correctas.

**IMPACTEX****H/H 3/5****HOJA DE HALLAZGO****SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013**

<b>REF. P/T</b>	<b>CONDICIÓN</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>EFEECTO</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
<b>TIG3</b>	No existe un control de productos defectuosos, lo que genera un 8% de desperdicio en mano de obra, tiempo, materiales.	Realizan un control de calidad a la producción	Falta de mano de obra calificada	Pérdida de recursos en producción	Jefe de producción Realizar un control minucioso de productos dañados, y descontar al personal de los mismos.
<b>TIG3</b>	Existe un desfase del 12% en horas destinadas para producción.	Las horas trabajadas son controladas por el reloj biométrico	Falta control al personal para verificar las actividades realizadas	Pérdida en la producción	Jefe de talento humano Realizar controles permanentes para vigilar las horas de trabajo.



IMPACTEX

H/H 4/5

HOJA DE HALLAZGO

SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013

REF. P/T	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	RECOMENDACIÓN
<b>TIG4</b>	No se establece un control de ausentismo en el talento humano de producción.	Controlar el ausentismo por parte del Dpto. de talento humano	Se detiene la producción, por ende no se cumple con lo establecido	Entrega tardía de productos a los clientes.	Jefe de talento humano Regular los permisos para que no afecte a la producción.
<b>CIT</b>	No existen estrategias para controlar el desperdicio en mano de obra	Supervisa el jefe de producción las actividades realizadas por el personal	Falta control continuo al personal, al momento de ejecutar sus tareas.	Desperdicio de mano de obra en producción, por ende refleja tiempos ociosos	Jefe de producción Determinar estrategias que permitan controlar periódicamente la mano de obra para no generar desperdicios

**IMPACTEX****H/H 5/5****HOJA DE HALLAZGO****SEGUNDO SEMESTRE DEL 2013**

<b>REF. P/T</b>	<b>CONDICIÓN</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>EFEECTO</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
<b>CIP</b>	No existen procedimientos para el mantenimiento programado de maquinaria.	Establecer procedimientos para el mantenimiento de maquinaria	Falta de mantenimiento programado de maquinaria, se genera productos defectuosos	Productos de mala calidad. Maquinarias dañadas y obsoletas	Jefe de producción Establecer procedimientos por escrito para el mantenimiento programado de maquinaria periódicamente
<b>CIP</b>	No se evalúa la capacidad de manejo de materia prima.	Medidas cautelares al momento de elegir al proveedor	Desperdicio de materia prima, por ende los costos se elevan	Pérdida en recursos de producción	Jefe de producción Realizar mecanismos que permitan evaluar constantemente la utilización de materia prima.

<b>Elaborado por:</b> C.M	<b>Fecha:</b> 10/07/2014
<b>Revisado por:</b> C.G	<b>Fecha:</b> 30/07/2014

**FASE III:**

**INFORME**

## INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

Sr.

Oswaldo Estrella

GERENTE DE LA EMPRESA IMPACTEX

Presente.-

Se ha realizado una auditoría de gestión por el segundo semestre del año 2013, lo que permite expresar opiniones y conclusiones sobre el cumplimiento de los objetivos, metas y programas del plan de gestión y resultados de la sociedad, así como de las estrategias para su ejecución eficiente.

El presente trabajo se realizó de acuerdo con las normas de auditoría aplicables a la auditoría de gestión y resultados. Las normas de auditoría reunieren que el trabajo se planifique y se lleve a cabo de tal manera que se obtenga una seguridad razonable si la entidad se ha conducido de manera ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos; el grado en que el talento humano en producción ha cumplido los objetivos, metas y programas de manera eficiente, efectiva y económica; y si es confiable la información que sirvió de base para el cálculo de los indicadores de desempeño en la evaluación del plan de gestión y resultados.

Se analizó el componente de producción, mediante cuestionarios, entrevistas, revisión de archivos, procesos, actividades, con el personal del componente evaluado, dando como conclusiones y recomendaciones lo siguiente:

## **CONCLUSIONES:**

- El personal de producción no es el correcto por que no cumple con las metas de producción.
- Las capacitaciones programadas no se cumplen a cabalidad y tampoco son de interes para todo el personal de producción.
- No se evalúa a todo el talento humano en producción, por lo que no se puede medir el desempeño en su totalidad.
- No existe un control de productos defectuosos, lo que genera desperdicio en mano de obra, tiempo, materiales.
- No existen estrategias para controlar el desperdicio en mano de obra.
- No existen procedimientos para el mantenimiento programado de maquinaria.
- No se evalúa la capacidad de manejo de materia prima.

## **RECOMENDACIONES:**

### **JEFE DE PRODUCCIÓN**

- Realizar un planificación de la producción y distribuir el trabajo acorde a los requerimientos del cliente
- Realizar un cronograma de evaluaciones y un control eficaz al personal
- Realizar un control minucioso de productos dañados, y descontar al personal de los mismos.
- Determinar estrategias que permitan controlar periódicamente la mano de obra para no generar desperdicios
- Establecer procedimientos por escrito para el mantenimiento de maquinaria periódicamente

- Realizar mecanismos que permitan evaluar constantemente la utilización de materia prima.

## **JEFE DE TALENTO HUMANO**

- Realizar programas de capacitaciones puntuales para que asista todo el personal
- Evaluar al personal de acuerdo a sus talentos para reubicar en las áreas correctas.
- Realizar controles permanentes para vigilar las horas de trabajo.
- Regularizar los permisos para no afectar a la producción.

Atentamente,

---

Contador

**FASE IV**

**SEGUIMIENTO**

Ambato, 15 de Agosto de 2014

Ing.

Oswaldo Estrella

GERENTE DE LA EMPRESA IMPACTEX

Presente.-

Una vez realizada la auditoría de gestión al talento humano, se verificara que cumplan con las recomendaciones encomendadas para el cumplimiento de los objetivos y por ende mejorar la gestión de la producción.

Se monitoreará y supervisará después de 3 meses, para verificar el cumplimiento de lo recomendado mediante actividades y cronograma establecido.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente le anticipo mis mas sinceros agradecimientos.

Atentamente,

---

Contador



## SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA O PERIODO DE CUMPLIMIENTO
1	Realizar una planificación de la producción y distribuir el trabajo acorde a los requerimientos del cliente	Jefe de Producción	Noviembre 2014
2	Realizar un cronograma de evaluaciones y un control eficaz al personal	Jefe de Producción	Noviembre 2014
3	Realizar un control minucioso de productos dañados, y descontar al personal de los mismos.	Jefe de Producción	Diciembre 2014
4	Determinar estrategias que permitan controlar periódicamente la mano de obra para no generar desperdicios	Jefe de Producción	Diciembre 2014
5	Establecer procedimientos por escrito para el mantenimiento de maquinaria periódicamente	Jefe de Producción	Noviembre 2014
6	Realizar mecanismos que permitan evaluar constantemente la utilización de materia prima.	Jefe de Producción	Diciembre 2014

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA O PERIODO DE CUMPLIMIENTO</b>
<b>7</b>	Realizar programas de capacitaciones puntuales para que asista todo el personal	Jefe de talento humano	Enero 2015
<b>8</b>	Evaluar al personal de acuerdo a sus talentos para reubicar en las áreas correctas.	Jefe de talento humano	Diciembre 2014
<b>9</b>	Realizar controles permanentes para vigilar las horas de trabajo.	Jefe de talento humano	Noviembre 2014
<b>10</b>	Regularizar los permisos para no afectar a la producción.	Jefe de talento humano	Enero 2015

<b>Elaborado por:</b> C.M	<b>Fecha:</b> 04/08/2014
<b>Revisado por:</b> C.G	<b>Fecha:</b> 10/08/2014

## 6.8 Administración

Se desarrollara una metodología de auditoria de gestión al talento humano que ayudara a mejorar el desempeño de la empresa Impactex alcanzando los objetivos planteados, con la ayuda del departamento de producción y el personal administrativo.

## 6.9 Previsión de la Evaluación

No.	PREGUNTAS	APLICACIÓN
1	¿Quiénes solicitan evaluar?	El Gerente de la empresa IMPACTEX
2	¿Por qué evaluar?	Porqué la empresa requiere mejorar la gestión de la producción a través de una auditoría de gestión al talento humano.
3	¿Para qué evaluar?	Para cumplir los objetivos de la empresa.
4	¿Qué evaluar?	El talento humano de producción
5	¿Quién evalúa?	La encargada de evaluar la auditoría de gestión es el jefe de contabilidad.
6	¿Cuándo evaluar?	Se evaluará semestralmente para verificar el cumplimiento de las recomendaciones
7	¿Cómo evaluar?	Se evalúa con los indicadores de gestión
8	¿Con qué evaluar?	Utilizando cuestionarios y mediante la observación al talento humano de producción.

## ANEXOS

### 7 MATERIALES DE REFERENCIA

#### 7.1 Referencia bibliográfica

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Registro Oficial N° 449.

Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario [RLORTI]. (2010, 8 de junio). Registro Oficial N° 209.

Aroca, W. (2011). El reglamento interno de trabajo y su incidencia en el eficiente uso de los recursos de producción en la empresa Ralomtex en el primer semestre del año 2011 (Tesis de Ingeniería Universidad Técnica de Ambato). Ambato: Biblioteca (UTA).

Asociación de industrias textiles del ecuador. (s.f.). Recuperado el 18 de 02 de 2014, de [http://www.aite.com.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7&Itemid=12](http://www.aite.com.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=12)

Bello, M. (11 de 2012). Administración: Conceptos básicos. Recuperado el 05 de 10 de 2014, de <http://marinabello177.blogspot.com/2012/11/desarrollo.html>

Bernstein, L. (1996). Análisis de Estados financieros Teoría, aplicación e interpretación. Colombia: Printed colombiana S.A.

- Catedeu. (2014). Recuperado el 06 de 2014, de [http://e-educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2771/html/42\\_analisis\\_estrategico.html](http://e-educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2771/html/42_analisis_estrategico.html)
- Cepeda, G. (1997). "Auditoría y Control Interno". Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill interamericana.
- Charles, H., Sundem, G., & Elliot, J. (1996). Biblioteca de Contabilidad Financiera (Quinta edición ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración (Vol. Séptima Edición). Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cruz, F. (07 de 2013). Recuperado el 05 de 10 de 2014, de Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones.htm>
- Cuellar, G. (2014). Recuperado el 14 de 02 de 2014, de [http://members.tripod.com/~Guillermo\\_Cuellar\\_M/gestion.html](http://members.tripod.com/~Guillermo_Cuellar_M/gestion.html)
- Daniela, A. (2008). Reclutamiento personal. Recuperado el 05 de 10 de 2014, de <http://recludepersonal.blogspot.com/2008/11/blog-post.html>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos humano (Quinta edición ed.). México: Pearson.
- Dolan, S., & Otros. (2003). La gestión de los recursos humanos. España: McGraw-Hill Interamericana.

- Ecured. (1998). Guía metodológica para la realización de auditoría de gestión. Recuperado el 2014
- Eddson. (1964). Recuperado el 14 de 02 de 2014, de <http://eddsion1964.wordpress.com/contabilidad-financiera/>
- EUMED. (2013). Recursos. From <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/390/Recursos%20materiales%20y%20fianncieros.htm>
- Fabatalentohumano. (03 de 2013). Recuperado el 20 de 01 de 2014, de <http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>
- Farías, J. (2011). Dirección de capital humano. México: Publicitarios y empaques S.A. de C.V.
- Fincowsky, E. (2001). Auditoria Administrativa.
- Galeon. (2014). Recuperado el 05 de 10 de 2014, de Talento Humano: <http://talentohumano12.galeon.com/#DEFINICION>
- García, O. (1999). Administración Financiera Fundamentos y Aplicaciones. Cali, Colombia: Prensa Moderna Impresores S.A.
- Hector, Á. (28 de 05 de 2013). Operacionalización.
- Hernandez, J. (11 de 2005). Técnicas de análisis financiero. Recuperado el 05 de 10 de 2014, de <http://www.gestiopolis.com/canales5/fin/anfinancier.htm>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Perú: McGraw-Hill/Interamericana.
- Herrera, L. E. (2002). Construcción de información.
- Hidalgo, T. (2009). Metodología de la investigación. Ambato.

- Ibañez, P., & Amodeo, M. (2012). Estudio de la rentabilidad económica y rentabilidad financiera. España: <http://www.contabilidad-empresa.com/2012/04/estudio-de-la-rentabilidad-economica-y.html>.
- Joel, S., & Shim, J. (1986). Contabilidad Financiera. México: McGraw-Hill Latinoamericana S.A.
- Landa, T. (2011). La gestión del recurso humano y su impacto en los costos de producción de la empresa mundo azul de la ciudad de ambato en el año 2010 (Tesis de Ingeniería Universidad Técnica de Ambato). Ambato: Biblioteca (UTA).
- Lybrand, & Coopers. (2007). Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO). España: Ediciones Díaz de Santos.
- Maldonado, M. (2001). Auditoría de Gestión (Vol. Segunda Edición). Quito, Ecuador: Editora Luz de America.
- Mantilla, S. (1997). Control Interno estructura conceptual integrada. Bogota, Colombia: Editorial Ecoe.
- Martínez, C. (2005). Estadística.
- Meza, L. (2012). El paradigma positivista y la concepcion dialéctica del conocimiento. Obtenido de <http://www.tec-digital.itcr.ac.cr/revistamatematica/ContribucionesV4n22003/meza/pag4.html>
- Molina, M. (2011). La asignación de funciones y su incidencia en las operaciones contables de la ilustre municipalidad del cantón salcedo durante el segundo semestre del año 2010 (Tesis de Ingeniería Universidad Técnica de Ambato). Ambato: Biblioteca (UTA).
- Navas, G. (2011). la gestión del talento humano del departamento de ventas y su incidencia en la rentabilidad de Jabocentro Cía. Ltda. de la ciudad de ambato durante el año 2010 (Tesis de Ingeniería Universidad Técnica de Ambato). Ambato: Biblioteca (UTA).
- Ochoa, G. (2009). Administración Financiera. México: McGraw-Hill interamericana editores S.A.
- Porret, M. (2010). Gestión de personas Manual para la gestión del capitak humano en las organizaciones. España: Esic Editorial.

- Portal educativo de las americas. (2013). Auditoría de Gestión - Análisis Organizacional en la Auditoria de gestión. <http://www.educoea.org>.
- Soto, B. (31 de 05 de 2012). Recuperado el 05 de 10 de 2014, de incorporar y orientar a los nuevos empleados: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/seleccion-personal/30374/incorporar-y-orientar-a-los-nuevos-empleados/>
- UNAD, U. (2014). Gestion del talento humano. Colombia: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/ContLin/auditoria\\_del\\_talento\\_humano.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/ContLin/auditoria_del_talento_humano.html).
- Universia. (05 de 03 de 2011). Indicadores de gestión. Recuperado el 06 de 05 de 2013, de <http://dspace.universia.net/bitstream/2024/933/1/INDICADORES+DE+GESTION2011.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia. (2014). Comparación de dos grupos de datos parametricos, pruebas F y T. Recuperado el 18 de 08 de 2014, de <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/odontologia/2002890/lecciones/preubat/pruebat.htm>
- Valdiviezo, M. (2005). Contabilidad General. Quito, Ecuador: Nuevodia.
- Vayas, S. (2013). Los indicadores de gestión y su incidencia en la evaluación de la gestión del recurso humano de la junta provincial de la cruz roja de tungurahua durante el primer semestre del año 2012 (Tesis de Ingeniería Universidad Técnica de Ambato). Ambato: Biblioteca (UTA).
- Warren, C., Reeve, J., & Fess, P. (2009). Contabilidad Financiera (Novena Edición ed.). México: Cosegraf.
- Wikipeda. (28 de 05 de 2012). Investigación cuantitativa. Obtenido de [http://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n\\_cuantitativa](http://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cuantitativa)



## 7.2 Anexos

### 7.2.1 Anexo 1: ENCUESTAS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**PROYECTO:** EL talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa

**DIRIGIDO A:** Personal que labora en la empresa IMPACTEX

**OBJETIVO:** Conocer información sobre el talento humano en producción y su incidencia en la rentabilidad.

**MOTIVACIÓN:** Saludos cordiales, le invitamos a contestar con la mayor seriedad el siguiente cuestionario será de uso personal y de máxima confidencialidad.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una (x) la alternativa que Ud. crea conveniente.

**1. ¿La empresa cuenta con un departamento de talento humano para reclutar personal en la empresa?**

- a) Si
- b) No

**2. ¿Con que frecuencia se recluta personal?**

- a) Trimestral
- b) Semestral
- c) Anual

**3. ¿Existen herramientas para la selección del personal?**

- a) Si
- b) No

**4. ¿Existen criterios para la designación de cargos?**

- a) Si
- b) No

**5. ¿Con que frecuencia se realiza la evaluación de desempeño al personal en producción?**

- a) Mensual
- b) Trimestral
- c) Semestral

6. ¿Es calificado el talento humano en producción?  
 a) Si ( )  
 b) No ( )
7. ¿La inversión que se realiza al talento humano en capacitación de manejo de maquinaria supera las expectativas en la producción?  
 a) Si ( )  
 b) No ( )
8. ¿Conoce la rentabilidad obtenida en Impactex?  
 a) Si ( )  
 b) No ( )
9. ¿Con que frecuencia se obtiene la rentabilidad?  
 a) Mensual ( )  
 b) Semestral ( )  
 c) Anual ( )
10. ¿Realizan Indicadores de rentabilidad para el análisis y toma de decisiones oportunas?  
 a) Si ( )  
 b) No ( )
11. ¿Se ha realizado antes Auditoría de Gestión?  
 a) Si ( )  
 b) No ( )

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ESPACIO RESERVADO PARA ENCUESTADORES Y SUPERVISORES DE LA  
 FCA-UTA

	Encuesta Personal	Vía telefónico	E-mail
Fecha (día/mes/año)			
Hora inicio (hr/min)			
Hora término (hr/min)			
Nombre y Apellido del Encuestador	Observaciones:		
SUPERVISIÓN Visita conjunta <input type="radio"/> Control Telefónico <input type="radio"/> Revisión Cuestionario <input type="radio"/>			
FIRMA ENCUESTADOR		FIRMA SUPERVISOR	

7.2.2 Anexo 2: REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTE – RUC

**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES  
PERSONAS NATURALES**

**SRI**  
...le hace bien al país!

**NUMERO RUC:** 1801846906001

**APELLIDOS Y NOMBRES:** ALTAMIRANO ORTEGA GUIDO MILTON

**NOMBRE COMERCIAL:** IMPAC TEX (IMPACTO TEXTIL)

**CLASE CONTRIBUYENTE:** ESPECIAL **OBLIGADO LLEVAR CONTABILIDAD:** SI

**CALIFICACIÓN ARTESANAL:** NIPRO **NUMERO:** 0280

<b>FEC. NACIMIENTO:</b>	09/06/1952	<b>FEC. ACTUALIZACION:</b>	21/03/2013
<b>FEC. INICIO ACTIVIDADES:</b>	24/04/2000	<b>FEC. SUSPENSION DEFINITIVA:</b>	
<b>FEC. INSCRIPCIÓN:</b>	24/04/2000	<b>FEC. REINICIO ACTIVIDADES:</b>	

**ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:**  
FABRICACION DE ROPA INTERIOR PARA HOMBRES, MUJERES, NIÑOS Y BEBES.

**DOMICILIO TRIBUTARIO:**  
Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: IZAMBA Calle: CONCEPCION Número: S/N Intersección:  
ATAHUJALPA Referencia: JUNTO A LOS TANQUES DE AGUA, CASA DE DOS PISOS, COLOR BLANCO Teléfono:  
032854336

**DOMICILIO ESPECIAL:**

- OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:**
- \* ANEXO RELACION DEPENDENCIA
  - \* ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
  - \* DECLARACION DE IMPUESTO A LA RENTA PERSONAS NATURALES
  - \* DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
  - \* DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA

<b># DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:</b>	del 001 al 003	<b>ABIERTOS:</b>	2
<b>JURISDICCION:</b>	REGIONAL CENTRO II TUNGURAHUA	<b>CERRADOS:</b>	1



*[Handwritten Signature]* *[Handwritten Signature]*

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: MPMD101108 Lugar de emisión: AMBATO/BOLIVAR 1560 Fecha y hora: 21/03/2013 09:57:29

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES  
PERSONAS NATURALES



NUMERO RUC: 1801846806001  
APELLIDOS Y NOMBRES: ALTAMIRANO ORTEGA GUIDO MILTON

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO: 001 ESTADO ABIERTO MATRIZ FEC. INICIO ACT. 24/04/2000  
NOMBRE COMERCIAL: IMPAC TEX (IMPACTO TEXTIL) FEC. CIERRE:  
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO:  
VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE ROPA INTERIOR

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: IZAMBA Calle: 22 DE ENERO Número: S/N Intersección: AV. CIRCUNVALACION Referencia: JUNTO AL COMPLEJO EVOLUTION, CASA DE DOS PISOS, COLOR AMARILLO Telefono Domicilio: 0324508900

No. ESTABLECIMIENTO: 003 ESTADO ABIERTO LOCAL COMERCIAL FEC. INICIO ACT. 21/03/2013  
NOMBRE COMERCIAL: IMPAC TEX (IMPACTO TEXTIL) FEC. CIERRE:  
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO:  
FABRICACION DE ROPA INTERIOR PARA HOMBRES, MUJERES, NIÑOS Y BEBES.

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: LA PENINSULA Calle: AV. INDOAMERICA Número: 6/N Intersección: JUAN MONTALVO Referencia: A DOS CUADRAS DEL PUENTE DE LOS TRES JUANES Telefono Trabajo: 032854330

No. ESTABLECIMIENTO: 002 ESTADO CERRADO LOCAL COMERCIAL FEC. INICIO ACT. 28/03/2000  
NOMBRE COMERCIAL: COOP. DE TAXIS SIGLO XX FEC. CIERRE: 26/07/2004  
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO:  
SERVICIO DE TAXI

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: ATOCHA - FICOA Calle: PRINCIPAL Número: S/N Referencia: JUNTO AL PARQUE

  
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

  
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS



Usuario: MFMD101108 Lugar de emisión: AMBATO/BOLIVAR 1560 Fecha y hora: 21/03/2013 08:57:29