



**República del Ecuador**  
**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG**

**Trabajo de Titulación**  
**para la obtención del título de:**  
**Psicóloga Laboral y Empresarial**

**Tema:**  
**Propuesta para implementación y la creación de un departamento de**  
**talento humano caso TEIHP S.A**

**Autora:**  
**Michelle Andrea Requena Molina**

**Directora de Trabajo de Titulación:**  
**Ing. Karina Viviana Loor Muñoz, MSc**

**Septiembre 2019**

**Guayaquil – Ecuador**

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones, pertenece exclusivamente al autor.

.....

Michelle Andrea Requena Molina

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, a mi esposo Edwin Haymacaña, a mi hijo Elías, a mi padre Luis Requena, a mi madre Sonia Molina, a mi abuelita Susana Erraez que a pesar que hoy no este le dedico este logro y a mi tío Oscar Requena, que son la motivación de mi vida, y las ganas para salir adelante, a ellos principalmente les dedico este artículo que contiene todo el esfuerzo durante todo este tiempo de estudio, tiempo sacrificado, fines de semana y por apoyarme a que pueda lograr una de mis metas.

## **Agradecimiento**

A la docente Yasmila Samaniego por sus consejos y correcciones durante el proceso, agradecimiento a la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil y a cada una de las autoridades, a Mariela y Carolina Por toda la ayuda; a ellos les quedo totalmente agradecido por la comprensión, la paciencia y el ánimo recibidos. Gracias por estar siempre a mi lado, nunca juzgarme y entender que el tiempo sacrificado ha sido en búsqueda del éxito y para disfrutar un mejor futuro junto.

# **PROPUESTA PARA IMPLEMENTACIÓN Y LA CREACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO CASO TEIHP S.A**

Michelle Andrea Requena Molina  
andmicheLL1995@hotmail.com

## **RESUMEN**

El presente artículo académico tiene como objetivo “Instituir un departamento de Gestión Humana en la Compañía de TEIHP S.A”, la investigación es de modelo descriptivo, como herramienta de medición para todas las áreas del mismo; como resultado se confirmó que existe la necesidad de crear el Departamento de Talento Humano para poder expandirse para ello se desarrolló una evaluación de estado inicial a los 51 colaboradores incluido el administrador por consecuencia de mejorar estos procedimientos se planteó un esquema con la estructura de funciones para la creación de esta área.

**Palabras clave:** Gestión Humana, funciones, modelo.

## **INTRODUCCIÓN**

Transporte escolar e institucional Herdoiza Peña S.A (TEIHP S.A) fue creada en el 2016 por tres accionistas comenzaron con 10 colaboradores al pasar de los años fueron creciendo por el crecimiento de la empresa y en la actualidad cuenta con 51 empleadores, la necesidad de crear un departamento de talento humano surge por la contratación de 200 transportistas para que sean plaza fija y no se subcontrate para poder cumplir con los contratos que tiene hoy en día, la empresa cuenta con un departamento de contabilidad, un departamento de operaciones y una secretaria, en el organigrama no se visualiza el área de Gestión Humana, por lo que no se gestiona de manera correcta los debidos procesos que realiza esa área, además dentro de la compañía no se han delegado bien las funciones de cada departamento y de cada colaborador y no pueden crecer como compañía y poder abarcar mayores contratos debido a que no realizan correctamente los procesos de selección y obtener mejor calidad de servicio. ¿Cuál sería la incidencia de la implementación de un Departamento de Gestión Humana en la compañía TEIHP S.A? El contexto de la estructura del artículo está dividido en un desarrollo temático que incluye al

marco teórico, este a su vez relaciona conceptos de la investigación; la metodología utilizada, que apunta a una investigación cuantitativa y cualitativa; incluye la estadística y el logro de resultados; finalmente se encuentran las conclusiones; la finalidad es la creación del área de talento humano, los objetivos específicos son:

- Delinear competencias y funciones
- Proponer un proceso de selección
- Determinar las necesidades de la compañía por la carencia de un departamento de Gestión Humana.

## **MARCO TEMATICO**

### **Antecedentes referenciales**

(López & Barzola, 2017) implementaron y justificaron la institución de un departamento en: “Propuesta para la creación del departamento de talento humano en la organización alianza cristiana y misionera” EL cual propuso: Crear el departamento de Talento Humano dirigido en la organización “Alianza Cristiana y Misionera” que Si continuaría la organización sin un departamento de Talento Humano no podría tener un personal de calidad y calificado para su cargo de trabajo, por la falta de control en el proceso de selección, también aumentaría la rotación del personal y el rendimiento de la organización disminuiría por la poca motivación de sus trabajadores. Por ello se desarrolló la recaudación de datos para un análisis estadístico exhaustivo, lo cual concluyeron la prioridad de establecer un área de Recursos Humanos que supla las necesidades de cumplir con todas las funciones del mismo.

### **Gestión de Talento Humano.**

La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención y tener un buen colaborador. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. La

estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen a sus subalternos inmediatos. Las divisiones dentro de la compañía deben compartir abiertamente la información con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de organización en su totalidad. (Prieto Herrera,2008)

(Idalberto Chiavenato,2015) nos da un concepto intuitivo del departamento para la posterioridad y de tal modo se podría planificar y realizar a futuro. Por consiguiente, se visualiza las competencias del Talento Humano:

**Gráfico 1. Competencias del Talento Humano**



**Fuente:** (Chiavenato,2015)

**Elaborado por la Autora (2019)**

### **El jefe de Talento humano**

El jefe de gestión humana es la persona capaz de desarrollar un correcto proceso de selección, de igual manera en la gerencia de recursos humanos, es un compromiso de todos los que conforman el staff. En formas simples de definirlo, el equipo de gestión humana da consultoría, realiza pruebas para valorar las competencias de los solicitantes, es decir el jefe del área toma la resolución de los aspirantes. La confrontación nos accede a corroborar quién posee las condiciones deseadas y será aprobado y quien no, en puesto por el cual se postularon los candidatos. (Chiavenato,2015)

## **Departamento de Talento humano**

“La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2015). lo que se entiende de Chiavenato es que el área de gestión de talento humano es una parte vital de la organización para poder llevar a cabo correctamente los procesos y así evitar una rotación alta del personal, además para poder capacitar constantemente a nuestros colaboradores y ofrecer un buen servicio.

## **Marco Contextual**

### **La organización**

“Las organizaciones se caracterizan por su heterogeneidad, estas pueden ser industrias, comercios, bancos, financieras, hospitales, universidades, tiendas y prestadores de servicios, etc. Pueden ser grandes, medianas y pequeñas en cuanto a su tamaño, así como pueden ser públicas o privadas respecto a su propiedad; casi todas las necesidades de la sociedad son producidas por las organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, estudiamos, trabajamos, servimos y nos servimos de ellas pasando la mayor parte del tiempo y de nuestra vida dentro de ellas.” (Luz Vallejo, 2016). Vallejo nos indica es que las organizaciones son una estructura con fines de lucro o sin lucro para ofrecer algo a la sociedad y satisfacer las exigencias de la mismas o a su vez crear nuevas carencias.

### ***La compañía TEIHP S.A.***

La compañía TEIHP S.A dedicada al servicio de transporte comercial fuera y dentro del perímetro urbano con 3 años de experiencia en este tipo de servicios, inicio sus actividades en junio del 2016 en el cantón Daule, Provincia del Guayas. Fundada inicialmente por 3 inversionistas privados.

Iniciaron con 10 colaboradores y su primer contrato en Cervecería Nacional que por medio de un concurso lo obtuvieron, por medio de recomendaciones de la misma compañía pudieron concursar y ganar contrato en las empresas Kimberly Clark, Gisis S.A, Children International.

Actualmente la compañía consta de un solo dueño el cual es Ricardo Herdoiza por lo cual paso a ser una empresa familiar la cual constan de 45 furgonetas, 1 contador, 3

supervisores, 1 secretaria, 1 gerente que a su vez cubre el rol de un departamento de talento humano.

La misión de la empresa es brindar un excelente servicio a las instituciones más exigentes del medio, demostrando así la calidad de servicio y nuestro buen posicionamiento en el mercado. ¡No podemos ser los primeros, pero sí los mejores! y su visión es ser reconocidos en el medio como una empresa líder e innovadora en el servicio de transporte personal e institucional, enfocada al logro, basada en la mejora continua.

Los valores de la compañía:

- Orientación al cliente

Nos enfocamos a nuestros clientes innovando y buscando alternativas que nos permitan brindarle la mejor calidad de servicio.

- Calidad

Trabajamos permanentemente en la gestión y la calidad de los procesos internos y externos de la compañía.

- Innovación

Nos mantenemos en la búsqueda de nuevas alternativas que nos permitan evolucionar para alcanzar la excelencia en el servicio.

- Desarrollo personal

Continuamente formamos a nuestro personal, enfocándonos en temáticas vinculadas directamente con el servicio, como los son la Atención al Cliente, la Seguridad Vial, primeros auxilios y la adaptación a los cambios tecnológico, un proceso en constante movimiento que requiere máxima atención.

En la actualidad no maneja redes sociales, realizan publicidad por medio de recomendaciones de otras empresas en las cuales aún están laborando, la compañía está ubicada La Joya Etapa Corona MZ. 14 V.15

Para ello, proponen una amplia gama de vehículos contando con los siguientes beneficios:

- Vehículos regularizados como la ley lo exige. (buses-busetas-furgonetas).
- Comodidad y seguridad necesaria para el traslado del personal.
- Furgonetas incluyen aire acondicionado.

- Conductores profesionales.
- Supervisión y control a diario en el transporte.
- Respuesta inmediata en caso de inconvenientes.
- Brindamos soluciones que mejoran la calidad del servicio.
- Abiertos al dialogo y cambios sugeridos por el cliente.
- Experiencia de 10 años en el área de transporte.
- Las unidades cuentan con dispositivos GPS

### **Marco Legal**

#### **Constitución de la República**

Conforme a la constitución vigente del Ecuador en la sección octava de trabajo y seguridad social dice lo siguiente: (Constituyente, 2008)

“**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Constituyente, 2008)

“**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.” (Constituyente, 2008)

#### **Código de Trabajo**

“**Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de

urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.” (Congreso Nacional, 2005)

“**Art. 4.-** Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” (Congreso Nacional, 2005)

“**Art. 8.-** Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Congreso Nacional, 2005)

“**Art. 9.-** Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Congreso Nacional, 2005)

“**Art. 10.-** Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.” (Congreso Nacional, 2005)

### **Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial**

“**Art. 126.-** Quien, conduciendo un vehículo a motor en estado de embriaguez, o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, ocasionare un accidente de tránsito del que resultaren muertas una o más personas será sancionado con reclusión mayor ordinaria de ocho a doce años, revocatoria definitiva de la licencia para conducir vehículos a motor y multa equivalente a treinta (30) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.”

**“Art. 127.-** Será sancionado con, prisión de tres a cinco años, suspensión de la licencia de conducir por igual tiempo y multa de veinte (20) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, quien ocasione un accidente de tránsito del que resulte la muerte de una o más personas, y en el que se verifique cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Negligencia;
- b) Impericia;
- c) Imprudencia;
- d) Exceso de velocidad;
- e) Conocimiento de las malas condiciones mecánicas del vehículo;

f) Inobservancia de la presente Ley y su Reglamento, regulaciones técnicas u órdenes legítimas de las autoridades o agentes de tránsito”.

**“Art. 188.-** La formación, capacitación y entrenamiento de los aspirantes a conductores profesionales y no profesionales estarán a cargo de las escuelas de conducción e Institutos Técnicos de Educación Superior autorizados por el Directorio de la Comisión Nacional, las cuales serán supervisadas por el Director Ejecutivo, en forma directa o a través de las Comisiones Provinciales. Las escuelas de formación e Institutos Técnicos de Educación Superior, y capacitación de conductores profesionales y no profesionales para su funcionamiento, deberán cumplir como mínimo, estos requisitos:

- a) Tener objeto social específico en educación y seguridad vial;
- b) Contar con infraestructura física, vehículos e implementos para el aprendizaje teórico-práctico;
- c) En el caso de los Institutos Técnicos de Educación Superior, cumplir con los planes y programas de estudio que determine el CONESUP y que apruebe la Comisión Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. El CONESUP controlará y evaluará el cumplimiento de los planes y programas de estudio.
- d) En caso de que la Comisión Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, no aprobare los planes elaborados por el CONESUP, o realizare observaciones a los mismos, deberán remitirse las mismas al CONESUP a fin de que de una manera consensuada se apruebe los planes y programas;
- e) Mantener un cuerpo directivo y docente idóneo.

Las escuelas de conductores a las que se refiere el presente artículo realizarán obligatoriamente, al menos una vez al año, actividades y programas de educación y seguridad vial, en beneficio de la comunidad de su respectivo domicilio, acciones que serán reportadas a la Comisión Nacional.

Se faculta al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) para que sea el ente encargado de la formación, capacitación, perfeccionamiento y titulación de operadores de maquinaria agrícola.”

### **Metodología**

El artículo académico muestra una búsqueda no experimental ya que la investigación no se desarrolló en un laboratorio, cuantitativo- cualitativo, utilizando el método de observación científica en el área de las ciencias

Como síntesis la búsqueda es de clase descriptiva debido a que se dirige al origen de conocimiento, siendo una propuesta rentable y viable para llevarse a cabo.

Roberto Hernández Sampieri y colaboradores (2000) escriben que la observación se fundamenta en la búsqueda del realismo y la interpretación del medio. En otras palabras, mediante la observación se puede identificar las debilidades en este caso de la compañía TEIHP S.A e interpretarlo de manera acertada para poder así el objetivo se llegue a cumplir.

En esta búsqueda se desarrolló una encuesta a los colaboradores en su totalidad (Apéndice N°1). Se adjunta una segunda encuesta (Apéndice N° 2) donde se da a saber el criterio del administrador con la institución del departamento de Gestión humana.

Con la ayuda de la administración se dio a conocer siguiente nómina de colaboradores:

*Tabla 1. Muestra*

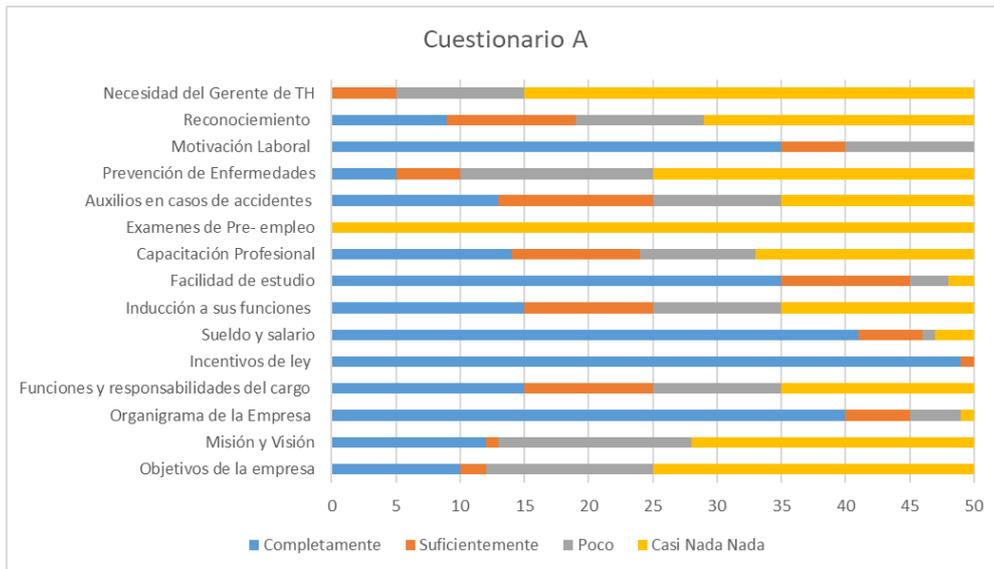
<b>Cantidad</b>	<b>Departamento</b>	<b>Cargo</b>
<b>45</b>	Operaciones	Transportista
<b>1</b>	Administración	Contador
<b>1</b>	Administración	Secretaria
<b>3</b>	Administración	Supervisor
<b>1</b>	Administración	Gerente
<b>51</b>	<b>TOTAL</b>	

*Fuente: Elaboración Propia (2019)*

## Resultados

Con respecto a las encuestas desarrolladas tenemos:

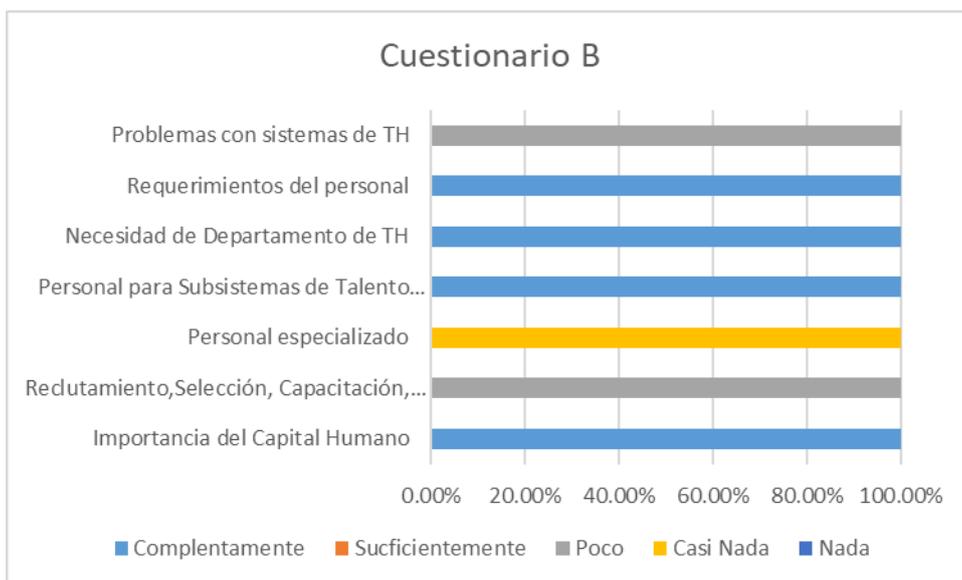
**Gráfico 2: Encuesta a colaboradores a TEIHP S.A**



**Fuente: Encuesta aplicada (2019)**

**Elaborado: Autor (2019)**

**Gráfico3: Encuesta a Administración**



*Fuente: Encuesta aplicada al administrador (2019)*

*Elaborado: Autor (2019)*

### **Análisis de los Resultados**

El impacto de la encuesta da a conocer lo siguiente:

- Parte de los colaboradores en sus encuestas indican no tener conocimiento de los objetivos de la compañía, por lo que puede estar ocasionando disconformidad por parte del administrador al momento de ejecuten las funciones.
- En cuanto a la visión y misión es responsabilidad de la compañía colocarlas en partes estratégicas para que así sea evidente y los empleados tengan la capacidad de interiorizarlos
- Los colaboradores tienen el conocimiento del esquema de la organización.
- La mayoría dio a conocer que en la preparación profesional no tienen un patrocinio favorable por parte de la compañía.
- Una gran cantidad de colaboradores dan a conocer de manera negativa en hemogramas y revisiones de salud previo al ingreso de la compañía, al igual en riesgos laborales, afecciones de trabajo en su precaución.
- En remuneración contestaron de manera favorable de que sueldo está acorde a sus funciones, pero se refleja una oposición en cuanto a estímulos económicos, dan una opinión negativa de ello.
- 45 colaboradores contestaron debe haber un área de Gestión Humana.

Por último, la encuesta desarrollada por el administrador arroja lo siguiente:

- En cuanto a la ausencia del área de Gestión humana el administrador considera necesaria la institución del mismo, la respuesta se ajusta con los colaboradores.
- Ausencia de inconvenientes con los colaboradores.
- El administrador no cree necesario que el área de Gestión Humana maneje la parte de la técnica de escoger el personal, pagos, faltas injustificadas, entre otros podemos inferir que el mismo podría experimentar desplazamiento en esas funciones debido a que lo realizaba de manera poco técnica en las mismas.
- El administrador tiene la plena certeza que al implementar esta área los procedimientos se desarrollaran de manera efectiva y así podrá expandirse como compañía.

## **Propuesta**

### **Propósito General**

#### **Objetivo General del área de Gestión Humana**

“Impulsar a los colaboradores de TEIHP S.A ejerzan sus funciones de manera eficiente y eficaz acatando la norma legal”

#### **2. Objetivos Específicos**

- Llevar un control de la nómina de los colaboradores
- Capacitar constantemente para que así los colaboradores estén actualizados de las leyes vigentes.

#### **Misión y Visión del área de Gestión Humana**

##### ***Misión***

“Impulsar al personal capacitado para ofrecer una asistencia de calidad TEIHP S.A ”

##### ***Visión***

“Ofrecer al mejor Equipo de profesionales para que la Compañía TEIHP S.A en 5 años llegue a ser líder en el mercado”

##### ***Cualidades***

- *Respeto*
- *Puntualidad*
- *Amabilidad*
- *Honradez*

#### **Políticas de la Gestión Humana**

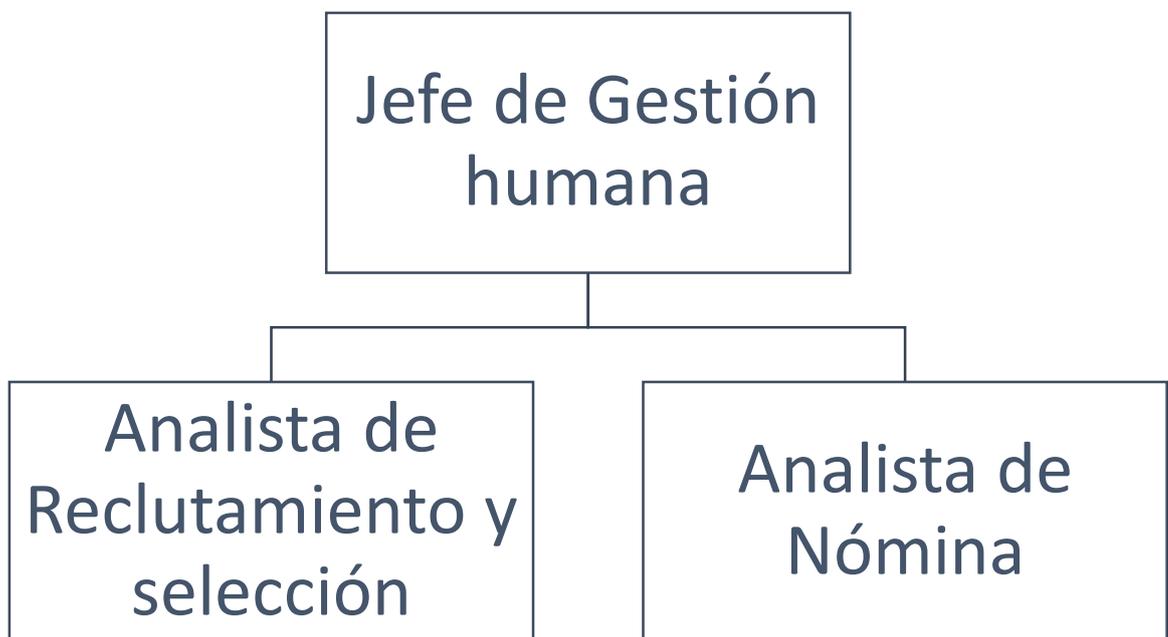
En cuanto a las normas del área de Gestión Humana se basan en los objetivos de la compañía TEHIP S.A pero para ello tendrán dar el visto bueno el administrador y son las siguientes:

- La Gestión Humana es vital para compañía por eso se velara porque los derechos del trabajador se cumplan
- Dar los incentivos de la ley más un salario digno acorde al mercado y a sus funciones.

- Cumplir con la ley de tránsito vial y llevar un control de los colaboradores en que la ejecuten.
- Faltas injustificadas serán penalizadas con una notificación y si es reincidente con una penalización económica.
- Higiene y seguridad ocupacional es una característica importante de la compañía y será debidamente ejecutada.

### Estructura del Área de Gestión Humana

*Figura 1. Estructura Organizacional del área de Gestión Humana*



*Fuente: Autor (2019)*

### Perfil de Cargos del Área de Gestión Humana

En los diferentes cargos se recomienda desarrollar una estructura de las competencias y habilidades que debe tener cada uno de los colaboradores en esta área de Gestión Humana como se indicó en el marco teórico.

### Perfil de cargo para el Jefe de Gestión Humana

*Tabla 1. Perfil de Cargo de Jefe de Gestión Humana*

Cargo:	Jefe de gestión Humana
Años de experiencia:	3 años de experiencia en el cargo
Objetivos del Cargo	Brindar de manera constante tácticas para captar, realizar y mantener el

capital humano, dando seguridad y reforzando el trabajo que se le brinda al cliente.

- Funciones:**
1. Brindar de manera efectiva mejoras y estar en constante actualización del marco legal, políticas y procedimientos aplicables a la Normativa, respecto de la administración de La gestión Humana y sus remuneraciones.
  2. Proponer tácticas para el correcto ejercicio de los procedimientos de la Gestión Humana
  3. Dirigir los perfiles de puestos con bases y correctamente
  4. Inspeccionar las inducciones, baterías de test, selección del personal.

- Requisitos:**
- Formación Académica:**
- Psicólogo Industrial
  - Administrador, Economista o Ingeniero Comercial.
  - Ingeniero Industrial
- Experiencia laboral:** En el área mínima de un año.
- Experiencia en niveles de supervisión de personal:** Mínima de tres años.

- Habilidades y competencias:**
- Negociador
  - Comunicación asertiva
  - Comunicación efectiva
  - Liderazgo
  - Inglés intermedio (deseable)

### Perfil de cargo para el Analista de Gestión Humana

*Tabla 2. Perfil del Analista de Reclutamiento y selección de Gestión Humana*

<b>Cargo:</b>	<b>Analista de Reclutamiento y Selección de Talento Humano</b>
<b>Categoría:</b>	Operativo
<b>Reporta a:</b>	Jefe de Talento Humano
<b>Objetivos del Cargo:</b>	Realizar labores concretas con respecto a los subsistemas de Talento Humano

**Funciones:**

1. Realizar baterías de teste a los postulantes.
2. Mantener actualizado las bases de datos del personal tanto Interno como Externo.
3. Recibir, clasificar y tramitar las solicitudes de ingreso de nuevo personal.
4. Evaluar y controlar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el ingreso del personal a la empresa.

**Requisitos:****Formación Académica:**

- Psicólogo Industrial
- Administrador, Economista o Ingeniero Comercial.
- Ingeniero Industrial
- Abogado
- Contador Público Autorizado

**Experiencia laboral:**

- En el área mínima de un año.

**Habilidades y Competencias:**

- Organizado
- Negociador
- Responsable
- Trabajo en Equipo
- Conocimiento de la legislación laboral o de las funciones específicas asignadas.
- Conocimientos contables en el área de nómina y de liquidaciones

**Perfil de cargo para el Analista de Nómina de Gestión Humana***Tabla 2. Perfil del Analista de Nomina de Gestión humana*

<b>Cargo:</b>	<b>Analista de nómina de Gestión Humana</b>
<b>Categoría:</b>	Operativo
<b>Reporta a:</b>	Jefe de Talento Humano
<b>Objetivos del Cargo:</b>	Realizar labores concretas con respecto a los subsistemas de Talento Humano
<b>Funciones:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar la nómina del personal de la empresa o institución.</li> <li>2. verificar procesos de los empleados y aclarar diversas dudas con la</li> </ol>

finalidad de garantizar una correcta ejecución.

3. Tener actualizados los sueldos, pagar en tiempo y de acuerdo a la cantidad previamente estipulada entre la empresa y el trabajador.
4. Realizar listados de pre-nómina para que los cálculos sean correctos.

**Requisitos:**

**Formación Académica:**

- Psicólogo Industrial
- Administrador, Economista o Ingeniero Comercial.
- Ingeniero Industrial
- Abogado
- Contador Público Autorizado

**Experiencia laboral:**

En el área mínima de un año.

**Habilidades y Competencias:**

- Organizado
- Negociador
- Trabajo en Equipo
- Trabajo bajo presión
- Manejo del SUT
- Manejo del IESS
- Conocimientos contables en el área de nómina y de liquidaciones

**Cálculo de salario del área de gestión humana**

Cargo	Sueldo	
	Mensual	Anual
Jefe de Gestión Humana	1,200.00	14,400.00
Analista de Nómina	800.00	9,600.00
Analista de Reclutamiento y Selección	800.00	9,600.00
Total de Sueldos		33,600.00
Más seguridad social 11,15%		3,746.40
Beneficios de ley (Décimo tercero y cuarto)		3,982.00
<b>TOTAL</b>		<b>41,328.40</b>

*Tabla 1. Cálculo de salarios*

*Fuente: Autor (2019)*

Como último anexo tenemos la tabla de salario que compete al jefe de Gestión Humana, el analista de nómina y el analista de reclutamiento y selección lo que se destinaría un total de \$41,328.40, por lo que se podría decir que es viable y ejecutable ya que la compañía desea incrementar su personal a 200 colaboradores como plaza fija.

## CONCLUSIONES

En conclusión, el artículo académico demostró ser una búsqueda descriptiva no experimental ya que no se desarrolló en un laboratorio, siendo una observación científica en ciencias sociales, con recolección de datos, estadísticas y da a conocer lo siguiente:

TEIHP S.A visualiza una exigencia en la institución e implementación de un área de Gestión Humana cuyos procedimientos no son bien ejecutados por el administrador y el mismo desea incrementar 200 colaboradores por ello se fundamenta su inicio.

Se elaboró un esquema para el área de Gestión Humana. En las encuestas refleja la obligación de esta área cuya aprobación se dio satisfactoriamente por el administrador.

Un 52% está en su totalidad de acuerdo con la institución del área de Gestión Humana, cuya opinión del administrador respalda la misma.

La Propuesta establecida anterior mente se colocó una estructura organizacional del área de Gestión Humana está integrada por un Jefe de Gestión Humana, un analista de nómina y uno de reclutamiento y selección, el valor que se refleja por el ingreso a la compañía de estos tres colaboradores es de \$41,328.40 el cual se visualizó en las páginas anteriores con sus presupuestos mensuales y anuales.

Los beneficios que tendría la compañía al crear este departamento son las siguientes:

- Conseguir contratos Elite por el personal capacitado.

### **Empresas**

- Unilever  
Representaría un ingreso \$40,000 mensuales
- Holcim  
Representaría \$10,000 mensuales

### **Unidades Educativas**

- Alemán Humbolt  
Representaría \$10,000 mensuales
- Cruz del Sur o Balandra

Representaría \$10,000 Mensuales

- Torremar

Representaría \$10,000 mensuales

- Se eliminaría la subcontratación y contratación empírica de transportistas.
- Liberación de planillas de pagos por parte del Administrador.

Es viable este cálculo de salarios ya que la compañía desea incrementar el número de colaboradores y con los ingresos mensuales que tendrían a futuro compensa el gasto que van a generar y poder así abarcar en su totalidad abarcar el mercado de transporte. Por ello se justifica la creación del Área de Gestión Humana y es necesaria para la compañía para obtener resultados éxitos y el crecimiento de los mismos.

### **Referencias bibliográficas**

ANT. (14 de 12 de 2014). Obtenido de Agencia nacional de tránsito: [www.ant.gob.ec/index.php/ant/base-legal/ley-organica-reformatoria-a-la-ley-organica-de-transporte-terrestre-transito-y-seguridad-vial](http://www.ant.gob.ec/index.php/ant/base-legal/ley-organica-reformatoria-a-la-ley-organica-de-transporte-terrestre-transito-y-seguridad-vial)

Baragaño, F. (2015). *Un manual de prácticas de gestión de recursos humanos*. Cámara Gijón.

Becker, B., Uselid, M., & Ulrich, D. (2014). *El Cuadro de Mando de los RRHH*. NY: Gestión 2000-Edipe.

Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Brasilia: Mc Graw Hill.

Congreso Nacional. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

Constituyente, A. N. (2018). *Constitución de la República del Ecuador actualizado mediante registro oficial 449*. Montecristi: Registro Oficial.

Directora, T. H. (2014). *Manual para la gestión de Talento Humano de Personal Administrativo*. Ecuador: Universidad de Cuenca

Equipo y Personas (06 de 05 de 2018). *Claves para la gestión de recursos humanos en la empresa*. Obtenido de <https://smarterworkspaces.kyocera.es/blog/claves-para-la-gestion-de-recursos-humanos-en-la-empresa/>

Finch-stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2016). *Administración*. México: Pearson Educación.

- Cahuca, J. (2014). *Los procesos del departamento de Talento Humano en el desempeño laboral del gobierno provincial Tungurahua*. Amabto- Ecuador : Universidad Técnica de Ambato .
- López , C., & Barzola, R. (2017). *Propuesta para la creación del departamento de talento humano en la organizacion alianza cristiana y misionera*. Guayaquil, ecuador: universidad estatal de guayaquil.
- Fernández, M., Vásquez, M., Dujarríc, G. M., Díaz, N., & Soto, H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Revista Wimb Lu*, 10(2), 19. <https://doi.org/10.15517/wl.v10i2.20676>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huerta, J. (2014). *Gestión de Incompetentes: Un enfoque innovador de la Gestión de las Personas*. Escuela de Organización Industrial.
- Konegui. (18 de 06 de 2018). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo - Decreto Ejecutivo 2393*. Obtenido de <http://konegui.com.ec/blog-iso/decreto-ejecutivo-2393-reglamento-de-seguridad-y-salud-de-los-trabajadores-y-mejoramiento-del-medio-ambiente-de-trabajo>
- Martínez, C. (2015). *Estadística Básica Aplicada actualizada*. Buenos Aires: Ecoe Ediciones
- RAE. (01 de 01 de 2016). *rae.es*. Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: <http://www.rae.es>
- R., A. (19 de 03 de 2015). *La organización de una empresa*. Obtenido de <https://www.crecenegocios.com/la-organizacion-de-una-empresa/>
- Terry, G. (2014). *Administración actualizada*. México: Mc Graw Hill.
- Vallejo, L (2016). *Gestión de Talento Humano*. Ecuador: Instituto de investigaciones.



## Anexos

### Apéndice No. 1. ENCUESTA A TEIHP S.A

Saludos cordiales:

EL objetivo de esta encuesta es reunir los datos para la institución de un área de Gestión Humana. Por favor ser Honestos en sus respuestas.

Completamente (5)	Suficientemente (4)	Poco de acuerdo (3)	Casi si nada de acuerdo (2)	Nada de acuerdo (1)
-------------------	---------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

Siendo nada de acuerdo el valor más bajo equivalente a 1 y completamente de acuerdo el valor más alto equivalente a 5.

Preguntas	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	Poco de acuerdo	Casi nada de acuerdo	Nada De acuerdo
¿Está al tanto de la cultura de la compañía?					
¿En cuanto a la finalidad y la misión de la compañía la ha comprendido?					
¿En la compañía la estructura organizacional se la contempla fácilmente?					
¿Está al tanto en su puesto de trabajo de las competencias y obligaciones que debe desarrollar?					
¿Conforme a la norma su remuneración es justa?					

¿Acorde a sus expectativas los estímulos económicos son bien?					
¿Recibió al ingresar a la compañía la debida capacitación e información de sus competencias y obligaciones?					
¿Tiene la soltura además de laborar, iniciar o culminar los estudios?					
¿en cuanto a las actualizaciones de ley y programas, ha contado con la instrucción debida?					
¿Al ingreso de la compañía se realizó los debidos análisis médicos?					
¿Domina los conocimientos pertinentes en casos de emergencias laborales?					
¿la compañía tiene precaución en cuantos en las afecciones laborales ?					
¿Tiene por parte de la compañía los estímulos pertinentes para desarrollar su trabajo todos los días?					
¿Cree usted ser celebrado cuando su labor da buenos ingresos?					

¿Está de acuerdo que exista en la compañía un área de gestión Humana?					
---	--	--	--	--	--

**Apéndice No. 2. DIRIGIDO A LOS GERENTES DE LA COMPAÑÍA  
TEIHP S.A**

Saludos cordiales:

El objetivo de esta encuesta es reunir los datos para la institución de un área de Gestión Humana. Por favor ser Honestos en sus respuestas.

Completamente (5)	Suficientemente (4)	Poco de acuerdo (3)	Casi nada de acuerdo (2)	Nada de acuerdo (1)
----------------------	------------------------	---------------------------	--------------------------------	---------------------------

Siendo nada de acuerdo el valor más bajo equivalente a 1 y completamente de acuerdo el valor más alto equivalente a 5

<b>Preguntas</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>Poco de acuerdo</b>	<b>Casi nada de acuerdo</b>	<b>Nada De acuerdo</b>
¿Considera al Talento Humano parte vital de la compañía?					
¿Desarrollan Procedimientos de remuneración, incentivos, desarrollo laboral y supervisión de sus colaboradores en su?					
¿Las competencias de la Gestión Humana lo desarrolla el profesional adecuado?					

<p>¿Considera que el profesional adecuado deba desarrollar los procedimientos de gestión Humana?</p>					
<p>¿Cree elemental la institución de un área de Gestión Humana?</p>					
<p>¿Someterse a una financiación en el área de Gestión humana es necesaria para suplir las exigencias de los colaboradores?</p>					
<p>¿Hoy en día sus colaboradores generan Complicaciones en la compañía?</p>					