



**PROYECTO INTEGRADOR PARA MEJORAR EL DESARROLLO DE  
TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS LABORALES, A  
TRAVÉS DE LA IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES QUE SE  
REQUIEREN DENTRO DE LA EMPRESA G.T GLASS ALUMINIO Y  
VIDRIO, UBICADO EN LA CALLE ANTONIO GIL, EN LAS GALÁPAGOS-  
ISABELA.**

---

Evelyn Berenice Pajuña Quilca

Directora

Ing. Karina Falconí Ausay MBA.

Proyecto Integrador de Grado para optar por el título de Tecnólogo Superior en

Gestión del Talento Humano

Instituto Tecnológico Superior Universitario Internacional

Carrera Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

D.M. Quito, 07 de marzo de 2024

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de grado está dedicado a mis padres, Andrés y Carmen, quienes me han inculcado valores fundamentales como la humildad y la perseverancia para la superación diaria. Con cada consejo, palabras de aliento y su ejemplo de nunca rendirse, me han guiado y motivado constantemente para seguir adelante y alcanzar mi meta de graduarme como tecnóloga en Gestión de Talento Humano.

También quiero agradecer a mi pareja por su constante estímulo para perseguir mis objetivos y por su apoyo incondicional en cada paso que doy hacia adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por concederme vida y salud, otorgándome la fortaleza necesaria para crecer tanto a nivel personal como profesional.

Asimismo, deseo agradecer a la Ingeniera Noemy Sandoval, de la asignatura de Emprendimiento, por impartirme cada uno de sus conocimientos y por guiarme con paciencia y generosidad en cada etapa de la realización de mi proyecto.

Agradezco también a la Ingeniera Karina Falconí Ausay, MBA, por compartir sus vastos conocimientos, por dedicarme su tiempo y por brindarme una ayuda constante y significativa en mi camino hacia el éxito en este proyecto. Su paciencia y profesionalismo han sido de gran valor para mí.

## **AUTORÍA**

Yo, Evelyn Berenice Pajuña Quilca, autora del presente informe, me responsabilizo por los conceptos, opiniones y propuestas contenidos en el mismo.

Atentamente

Evelyn Berenice Pajuña Quilca

D.M. Quito, 07 de marzo de 2024

Ing. Karina Falconí Ausay MBA

**DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**CERTIFICA**

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas institucionales y académicas establecidas por el Instituto Tecnológico Superior Universitario Internacional, de Quito, por tanto, se autoriza su presentación final para los fines legales pertinentes.

Ing. Karina Falconí Ausay MBA.

D.M. Quito, 07 de marzo de 2024

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TRABAJO FIN DE CARRERA**

Conste por el presente documento la cesión de los derechos del trabajo de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Yo Evelyn Berenice Pajuña Quilca, bajo la dirección de Ing. Karina Falconí Ausay MBA, declaro ser la autora del trabajo de fin de carrera con el tema Mejorar el Desarrollo de Talento Humano basado en competencias laborales, a través de la identificación de habilidades que se requieren dentro de la empresa G.T. Glass aluminio y vidrio, ubicado en la calle Antonio Gil, en las Galápagos- Isabela, como requisito fundamental para optar por el título de Tecnóloga Superior en Gestión del Talento Humano, a su vez autorizo a la biblioteca del Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI, para que pueda registrar en el repositorio digital y difunda esta investigación con fines netamente académicos, pues como política del Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI, los trabajos de fin de carrera se aplican, materializan y difunden en beneficio de la comunidad.

SEGUNDA: Los comparecientes Ing. Karina Falconí Ausay MBA, en calidad de directora del trabajo fin de carrera de la Srta. Evelyn Berenice Pajuña Quilca como autora del mismo, por medio del presente instrumento, tiene a bien ceder en forma gratuita sus derechos del trabajo fin de carrera y conceden la autorización para que el ITI pueda utilizar este trabajo en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna. El Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

TERCERA: Las partes declaradas aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Ing. Karina Falconí Ausay MBA.

Evelyn Berenice Pajuña Quilca

Quito, 07 de marzo de 2024

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
AUTORÍA.....	4
CERTIFICA .....	5
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TRABAJO FIN DE CARRERA.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
ÍNDICE DE TABLAS .....	13
CAPÍTULO I.....	14
Nombre del proyecto.....	14
Análisis del problema.....	14
Antecedentes .....	15
Formulación del Problema .....	17
Idea a defender .....	17
Justificación.....	18
Campo de acción.....	18
Objeto de estudio: .....	18
Campo de acción: .....	18
Objetivos del proyecto .....	18
Objetivo general .....	19
Objetivos específicos .....	19
CAPÍTULO II.....	20
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	20
Origen de los RECURSOS HUMANOS .....	20
G.T. Glass Aluminio y Vidrio.....	21
Isla Isabela.....	22

Análisis de la zona de estudio .....	22
Isla Isabela.....	22
Actividades Económicas .....	24
Población Económicamente Activa. ....	25
Actividades de Sector Primario.....	25
Actividades del Sector Secundario .....	26
Actividades del Sector Terciario.....	26
Uso del suelo artesanal.....	27
Bases Conceptuales.....	27
Competencias .....	27
Competencias genéricas .....	28
Competencias específicas .....	29
Capacitación.....	30
Recursos humanos.....	31
Gestión de recursos humanos.....	31
Fundamentación Legal .....	32
Fundamentación Técnica y/o Tecnológica .....	37
Plan de capacitación.....	37
Beneficios.....	37
Técnicas para determinar las necesidades de capacitación.....	38
Síntesis del capítulo.....	40
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	41
Enfoque, Modalidad, Tipos de investigación.....	41
Enfoque .....	41
Modalidad .....	41

Tipos de investigación.....	41
Exploratoria:.....	41
Descriptiva .....	42
Indicadores .....	42
Método .....	44
Analítico-Sintético .....	44
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos .....	44
Entrevista .....	44
Encuesta .....	44
Fuentes de información.....	45
Información primaria .....	45
Entrevista .....	56
Procesamiento de información.....	58
Universo .....	58
Muestra.....	58
Análisis e interpretación de la entrevista .....	59
Síntesis del capítulo.....	59
CAPÍTULO IV .....	60
PROPUESTA.....	60
Tema.....	60
Datos informativos .....	60
Descripción de la propuesta .....	61
Antecedentes de la propuesta .....	62
Justificación.....	62
Impacto.....	63
Objetivos de la propuesta .....	64
Objetivo general .....	64
Objetivos específicos .....	65
Análisis de factibilidad.....	65

Diseño de la propuesta .....	66
Matriz FODA .....	66
Plan de capacitación .....	68
Programación de la capacitación.....	69
Plan de incentivos .....	70
Gestión por Competencias .....	71
Duración .....	77
Recursos .....	78
Presupuesto .....	78
Evaluación.....	79
CAPÍTULO V .....	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
Conclusiones .....	85
Recomendaciones.....	86
Anexos .....	88
Informe Turnitin.....	95
REFERENCIAS .....	96

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 .....	23
Figura 2 .....	25
Figura 3 .....	45
Figura 4 .....	46
Figura 5 .....	47
Figura 6 .....	48
Figura 7 .....	50
Figura 8 .....	51
Figura 9 .....	52
Figura 10 .....	54
Figura 11 .....	55
Figura 12 .....	60
Figura 13 .....	80
Figura 14 .....	81
Figura 15 .....	82
Figura 16 .....	83
Figura 17 .....	84

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1.....	42
Tabla 2.....	43
Tabla 3.....	45
Tabla 4.....	46
Tabla 5.....	47
Tabla 6.....	48
Tabla 7.....	49
Tabla 8 .....	50
Tabla 9.....	52
Tabla 10.....	53
Tabla 11.....	54
Tabla 12.....	67
Tabla 13.....	68
Tabla 14.....	69
Tabla 15.....	70
Tabla 16.....	71
Tabla 17.....	78
Tabla 18.....	80
Tabla 19.....	81
Tabla 20.....	82
Tabla 21.....	83
Tabla 22.....	84

## CAPÍTULO I

### **Nombre del proyecto**

Mejorar el Desarrollo de Talento Humano basado en competencias laborales, a través de la identificación de habilidades que se requieren dentro de la empresa G.T. Glass aluminio y vidrio, ubicado en la calle Antonio Gil, en las Galápagos- Isabela.

### **Análisis del problema**

El problema que ocupa el interés de este proyecto tiene relación con la medición de la gestión por competencias dentro de la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio, esto como factor clave para la determinación de la identificación de habilidades, compromiso y generación de resultados, a través de una cultura organizacional adecuada a largo plazo, así como las necesidades y expectativas del talento humano y de las organizaciones van cambiando e incrementando. En la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio existe gran rotación de personal, provocando un retraso de producción, un servicio al cliente de mala calidad, provocando retraso de pagos. En Galápagos Isabela actualmente existen dos empresas que se especializan en la fabricación de ventanas de aluminio, trabajos en puertas de vidrios templados, puertas corredizas, cortinas de baño, tumbados de PVC, todo lo relacionado en trabajos de aluminio y vidrio, al momento al ser las dos únicas empresas en una isla provoca que los clientes tengan dos opciones y ganarse la confianza y fidelidad es indispensable para la empresa.

### **Antecedentes**

Según (Capuano, 2004), las habilidades de recursos humanos son fundamentales para los logros de cualquier organización; por lo tanto, la evaluación del desempeño es una herramienta importante que se puede utilizar, ya que depende de la implementación de la estrategia de la organización. Se entiende la importancia de las personas como parte esencial del proceso, se ha desarrollado una metodología de investigación que permite comprender los procesos que se dan dentro de la organización y cómo los empleados pueden realizarlos de manera óptima. Esto significa que se establece un estándar para realizar una actividad que tiene en cuenta las acciones y fortalezas de la persona que realiza la actividad.

Citando a (Pereda, 2011) el enfoque de competencias facilita la focalización de todos los esfuerzos hacia los resultados, por ejemplo, comportamientos que los formados deben llevar a cabo al finalizar la misma, consecuencias concretas que se espera que tengan sobre el rendimiento y seguridad, los comportamientos aprendidos por los sujetos, se puede evaluar la eficacia, la eficiencia y la rentabilidad de la acción formativa.

En palabras de (Rábago López, 2010) las competencias incluyen la autoimagen, los valores, las motivaciones, las características personales, las actitudes, cualidades, las experiencias y los conocimientos que impulsan las conductas realizadas regularmente en roles profesionales y de liderazgo hacia resultados específicos. Sugirió que, para predecir el desempeño de manera más efectiva, sería más conveniente estudiar a las personas directamente en sus trabajos, comparando las características de aquellos que tuvieron un éxito excepcional y los que no.

El libro de Martha Alles resalta el importante desafío de las competencias derivadas del talento humano. Alles propone el estudio de una serie de competencias: prudencias, ética, liderazgo, comunicación, etc. Los comportamientos o conductas son la parte visible de la competencia que se puede mejorar actuando sobre el comportamiento, para poder lograrlo se necesita metodología, esfuerzo, tiempo y motivación personal. Es necesario trabajar con diferentes enfoques que permitan la base de la personalidad. (Alles, 2007)

Según ( Calderón Hernández & Naranjo Valencia, 2004) La importancia de las personas en el desarrollo de la organización para construir ventaja competitiva a través de análisis cualitativos, las competencias tienen relación con habilidad innata, además de saber hacerlo, este conocimiento también se ve reforzado por el caudal de conocimientos que se acumula a lo largo de la vida, conocimientos que hacen a las personas competentes a una actividad determinada, habilidades para controlar resultados o para compensarlos.

### **Formulación del Problema**

Se aplica el diagrama de causas y efecto determinando la insuficiente gestión por competencias que conlleva una baja participación en el mercado. Las competencias de cada colaborador dentro de la empresa son indispensables con la finalidad de llevar la empresa al éxito, pero la empresa G.T Glass aluminio y vidrio, no cuenta con una buena elaboración de plan de gestión por competencias acordes a sus necesidades, no se realiza ningún tipo de pruebas para medir las competencias acorde al puesto de trabajo provocando mano de obra insuficiente, debido a que no cuentan con el conocimiento del área de trabajo que ocuparía cada colaborador, de persistir el problema la empresa se vería afectada y no tendría éxito, afectando directamente a las ventas y que los clientes se encuentren insatisfechos sin confianza hacia la empresa. **Anexo 1.**

### **Idea a defender**

Mediante el desarrollo de un modelo de gestión por competencias, se busca ejecutar procesos adecuados en capacitaciones y la implementación de aprendizaje continuo. El éxito depende del talento humano de la empresa. Si bien es integrado y con atributos valiosos, es importante hacer un análisis de las habilidades requeridas para entregar un trabajo de calidad. Por esta razón, es importante desarrollar el perfil adecuado con las habilidades necesarias.

### **Justificación**

El presente proyecto es importante, pues busca una correcta implementación de gestión por competencias dentro de la empresa G.T. Glass aluminio y vidrio, ayudando al personal a tener claro sus objetivos y las funciones inherentes a sus cargos, sobre todo que cada uno conozcan al 100 % cada una de las habilidades con las que cuentan.

Mediante el análisis de competencias permite ejecutar una evaluación de características personales, talentos, destrezas, capacidades, deseos, gustos y valores de los colaboradores de esta manera se evita una rotación de personal.

### **Campo de acción**

*Objeto de estudio:* Mejorar el desarrollo de talento humano basado en competencias laborales, a través de la identificación de habilidades que se requieren dentro de la empresa.

*Campo de acción:* G.T Glass aluminio y vidrio, se encuentra ubicado en la calle Antonio gil, en las Galápagos- Isabela.

### **Objetivos del proyecto**

Mejorar el desarrollo del talento humano basado en competencias. Se hará un plan de capacitación para identificar las habilidades requeridas en la empresa y explotarlas al máximo. Esto ayudará al desarrollo personal y organizacional, y permitirá llevar una buena gestión del talento humano.

**Objetivo general**

Establecer un plan de capacitación para mejorar las competencias de cada uno de los colaboradores de manera anual durante el año 2024 de la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio, en Galápagos Isabela.

**Objetivos específicos**

- Diagnosticar el desarrollo del colaborador en su área de trabajo, y en otras áreas similares en las que pueda considerarse.
- Analizar las estrategias y herramientas para implementar un buen modelo de gestión por competencias.
- Responder para superar las deficiencias de un desempeño inadecuado laboral, para alcanzar un rendimiento adecuado por parte de los empleados.

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **Origen de los Recursos Humanos**

Los Recursos Humanos se originaron en medio del siglo XIX durante la Revolución Industrial, que se desarrolló en Estados Unidos y Europa. Las líneas de producción causan descontento entre los empleados de empresas y fábricas. Esto requiere una acción inicial para abordar temas como vivienda, salud y asistencia de personal. La medida más apropiada es establecer el "Departamento de Bienestar". En 1894, el economista John utilizó por primera vez el término recursos humanos en su libro.

Sin embargo, no fue hasta las décadas de 1910 y 1920 que el término Recursos Humanos se hizo popular y las empresas comenzaron a considerar a los empleados como capital empresarial. Aparecieron las primeras oficinas enfocadas a la gestión de empleados. (Iñigo Gil & Casares Lacambra, 2017)

### ***G.T. Glass Aluminio y Vidrio***

La empresa artesanal G.T. Glass aluminio y vidrio, propiedad del Sr. Jorge Geovanny Tasipanta Vargas, se encuentra ubicada en la calle Antonio Gil, en las Galápagos, Isabela. La empresa se construyó en el 2008, surgió como una idea familiar para obtener beneficios económicos para su familia, además de tener los conocimientos necesarios desde temprana edad en la fabricación de aluminio y vidrio. Gracias a su profesión, en 2009 adquirió su carnet de artesano calificado, cuando abrió la empresa no contaba con un lugar de establecimiento propio ubicado en una casa de alquiler con un espacio reducido. Según la empresa tenía ganancias en 2010, se pudo contar con un lugar de establecimiento propio y amplio. La empresa cuenta con las siglas de G.T. Glass que se debe al nombre del propietario G –Geovanny, T- Tasipanta, y Glass – vidrio, que se especializa en la fabricación de ventanas de aluminio, tumbados de PVC, puertas corredizas, instalación de vidrio templado, puertas de baño, instalación de espejos y más. En 2015 la empresa tenía alta demanda de trabajo, ofreció fuentes de trabajo a jóvenes, contaba con unos 5 trabajadores, pero esto no duro, ya que ese año la empresa tuvo grandes pérdidas que tuvo que prescindir de sus trabajadores, ya que el barco de carga Floriana con destino a la Isla Isabela se hundió con grandes cantidades de carga, llevando a la empresa al borde de la quiebra, para el 2020 la empresa puedo recuperarse y estar estable.

### ***Isla Isabela***

En 1892, el nombre más comúnmente utilizado para la isla era Albermarle, con variantes como Albermark y Albermar, vinculadas al duque de Albermarle. Sin embargo, los nombres más antiguos incluyen Santa Isabel y Santa Gertrudis. En 1853, el puerto más antiguo fue denominado Isabel por el capitán Francisco Gutiérrez. Actualmente, este puerto se conoce como Puerto Villamil, en honor a José Villamil. El nombre Isabela se atribuye en honor a la reina Isabel, quien respaldó el viaje de Cristóbal Colón. La forma de la isla fue configurada por la fusión de cinco volcanes principales (Cerro Azul, Sierra Negra, Salcedo, Darwin y Wolf) en una sola masa. (Mesías, 2019)

### **Análisis de la zona de estudio**

El análisis de las zonas a estudiar tiene como objeto conocer las peculiaridades de la Isla Isabela, a través de la economía y desechos sólidos.

### ***Isla Isabela***

Isabela destaca como la isla más extensa del archipiélago de las Galápagos, abarcando una superficie de 4,588 km<sup>2</sup>, lo que equivale al 60% de toda la extensión del archipiélago de las Galápagos. La forma de la Isla se moldeó a partir de la fusión de seis grandes volcanes en una sola masa. Además, es la única isla del archipiélago de las Galápagos atravesada por la línea ecuatorial. (Morocho Caraguay, 2012)

## Figura 1

### *Isla Isabela*



*Nota.* Mapa de la Isla Isabela. (Burs, 2015)

La población total es de 1.054 hombres y 1.202 mujeres, lo que representa la población total, con 2.256 habitantes en 2010. De acuerdo con las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Población (INEC), el punto más elevado es el Volcán Wolf, cuyo tamaño es de 1.707 m sobre el nivel del mar. Las características geográficas de la isla son: Punta Albemarle, ubicada en el norte de la isla, Cabo Marshall en la costa este, y Punta Alfaro, bahía Cartago al sur de Punta Alfaro. La zona sur se encuentra expuesta a los vientos alisios y presenta una vegetación densa, pero baja (1-2 m). La posición de la costa es baja, lo que obstaculiza el fuerte oleaje en muchas bahías. A 15 millas de Punta Veintimilla hacia Cabo Rosa se encuentra una bahía de unos 3 km de ancho donde

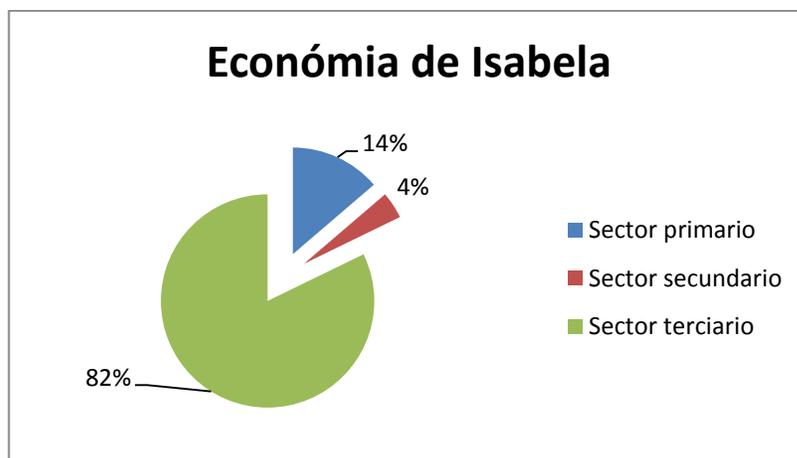
se encuentra Puerto Villamil. A causa de sus singularidades, Isabela ha atraído la atención no solo de turistas, sino también de geólogos de todo el mundo interesados en el estudio del cinturón de 5 volcanes activos y unos 2500 pequeños cráteres que se encuentran dispersos por toda la isla. (Morocho Caraguay, 2012)

### *Actividades Económicas*

El diagnóstico del sistema económico de Isabela trata de un estudio complejo y sin precedentes en el que, a pesar de asegurar los derechos de la naturaleza, el 97% del área es del parque nacional. Siempre existe la posibilidad de conflicto entre posiciones que, por un lado, optan por la preservación extrema de los recursos y aquellos que optan por el aprovechamiento del vasto potencial turístico de este territorio natural. Los principales sectores de actividad económica de la Isla Isabela son: agropecuaria, pesquera, industrial, comercio y turismo. En el sector primario, el porcentaje de PEA representa el 13,73%, mientras que en el sector secundario es el 4,07% y el sector terciario con el 82,2%. Es importante recalcar que, en el sector terciario, la actividad que con mayor participación en la PEA es de los trabajadores públicos y privados, siendo el 28,79% de la PEA global. (Velásquez Pezo , Severino Morán , & Samaniego Rivera, 2012)

**Figura 2**

*Diagrama de los sectores de actividad económica de Isabela.*



*Nota.* El presente diagrama representa los sectores de economía de Isabela que corresponden a la agropecuaria, pesquera, industria, comercio y turismo.

(Pajuña E. B., 2024)

### ***Población Económicamente Activa.***

La población económicamente activa en edad de trabajar se define como los mayores de 10 años capaces de realizar trabajos remunerados y no remunerados. Según el Censo de Población y Vivienda de 2010, esta población en el estado Isabela es de 1,129 personas, lo que equivale al 50.3% de la población total del estado.

(Velásquez Pezo , Severino Morán , & Samaniego Rivera, 2012)

### ***Actividades de Sector Primario***

En 1998, correspondiente al sector primario, la actividad pesquera representó un 55 % como principal fuente de ingreso de la isla Isabela, representando la agricultura y ganadería el 45 %. Para el año 2010, las actividades principales seguían

siendo la agricultura, la ganadería y la pesca, aunque con niveles de desarrollo menores debido a las inversiones tecnológicas destinadas a estas actividades. Es importante destacar que las mayores tasas de movilidad laboral se observan en los sectores pesqueros, con una transición hacia la agricultura y la ganadería. Esto se debe a que, durante la temporada de veda de las principales especies marinas, hay una fluctuación continua en el número de pescadores, y los agricultores se agrupan en una sola cuenta. (Morocho Caraguay, 2012)

### ***Actividades del Sector Secundario***

Según (Morocho Caraguay, 2012) Las actividades del sector secundario en el año 2001 estuvieron representadas por la artesanía y la industria. Para el 2010, la industria experimentó un incremento significativo en su volumen, debido a la enorme demanda de productor con el crecimiento poblacional. La actividad industrial ha aumentado por el aumento del nivel salarial en este sector, ya que se necesita especializar la mano de obra.

### ***Actividades del Sector Terciario***

El censo del 2010 mostró que las actividades del sector terciario son diferentes, pero, aun así, los empleados públicos y privados son el 28,79% de la PEA de Isabela. El turismo aumentó en su participación al 19,31%, las actividades comerciales son un 10,45%, el suministro de agua y electricidad son un 0,97%, y la distribución de agua y gestión de desechos son 0,35. (Morocho Caraguay, 2012)

### *Uso del suelo artesanal*

En Puerto Villamil, no existen áreas específicas designadas para la artesanía. Se dividen en partes de la ciudad. No obstante, los servicios institucionales del Consejo de Gobierno se concentran en una zona conocida como el distrito de Talleres. Estos talleres comparten espacio con el centro de reciclaje de residuos, lo cual representa un riesgo debido a la presencia de tanques de gasolina y diversos materiales volátiles. Las actividades manuales relacionadas con la recolección de vehículos al final de su vida útil y la chatarra en este lugar deben llevarse a cabo con medidas para reducir tanto el impacto ambiental (ruido y contaminación del aire por partículas suspendidas) como el impacto visual. (Velásquez Pezo , Severino Morán , & Samaniego Rivera, 2012)

### **Bases Conceptuales**

#### *Competencias*

Según (Spencer & Spencer, 1993) consideran que una competencia son características subyacentes de los individuos que se relacionan con el rendimiento dentro del lugar de trabajo, ya sea efectiva o superior, definidos en términos sobreentendido, las competencias se consideran las formas de pensar o comportarse ante las diferentes situaciones y tareas de trabajo midiendo las conductas y el desempeño.

Según (Pardo Enciso, 2007) las competencias son características de la persona, sus valores y actitudes que son estables en el tiempo, no obstante, estas aptitudes pueden mejorarse a medida que el desarrollo de la persona progresa y se convierte en recursos humanos estratégicos, de acuerdo con los objetivos y planes de la organización, con características del talento humano idóneo para la organización deben estar sujetas a la cultura, políticas y normas establecidas por la empresa.

De acuerdo con la autora, (Alles, 2017) el desarrollo de las competencias se refiere a la voluntad de los trabajadores de aprovechar sus posibilidades de desarrollo con el propósito de que sus competencias sean cada vez más eficaces, ya que las competencias no son cualidades innatas, sino que son el resultado de las diversas experiencias que han sido explotadas con el fin de crear competencias inéditas que permitan la resolución de problemas y analizar sus propios comportamientos, dado que las empresas necesitan cada vez contar con nuevas competencias.

### *Competencias genéricas*

De acuerdo con (Saracho, 2005) las competencias genéricas tratan de los comportamientos y actitudes laborales que se basan en diversos ámbitos de producción, tales como la capacidad de colaborar, negociar, planificar, además se refieren a características fundamentales para alcanzar una acción efectiva. Se basa en que existen comportamientos típicos que permiten a una persona actuar correctamente en un puesto y esa conducta es general, ya que la conducta en sí permite que otros se desempeñen en el mismo puesto en otra organización.

### *Competencias específicas*

De acuerdo con (Saracho, 2005) las competencias específicas son actividades relacionadas con la función laboral se vinculan con aspectos técnicos directamente relacionados con la función, lo que dificulta su transferencia a otros contextos laborales, como la ejecución de una máquina especializada o la ejecución de proyectos de infraestructura, para un determinado puesto de trabajo provocan un patrón y normas para la selección de personal, para la evaluación del desempeño y el desarrollo personal.

### *Capacitación*

De acuerdo con ( Chiavenato, 2009, pág. 377) la capacitación es el componente fundamental de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de los individuos para que puedan desempeñarse de manera más eficiente, creativa e innovadora con el fin de contribuir de manera más efectiva al éxito de los objetivos organizacionales y, por lo tanto, se encuentra preparada para alcanzar la excelencia en el desempeño de las funciones específicas de un puesto.

En relación con la capacitación, (Mondy & Bandy Mondy, 2010, pág. 198) plantea que la administración de recursos humanos tiene una función importante: capacitar y desarrollar a los empleados, planear y evaluar su desempeño con el esfuerzo continuo que ayuda a mejorar las habilidades de los empleados y el desempeño de la organización, afirma además que las actividades de capacitación y desarrollo incluyen la satisfacción de los trabajadores, una mayor moral, mayores tasas de retención, mayores ganancias y productividad: los valiosos resultados de empleados felices y la creación de clientes satisfechos.

En relación con la capacitación, ( Siliceo Aguilar, 2006) sostiene que la capacitación se compone de actividades planificadas en función de las necesidades de una empresa y enfocadas en modificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados para alcanzar los objetivos comunes de la empresa, siendo un proceso continuo que debe ser aceptado por todos los trabajadores de la empresa para alcanzar la mejora continua.

### ***Recursos humanos***

En relación con recursos humanos ( Puchol Moreno, 2007) sostiene que los recursos humanos son el elemento más relevante y por consiguiente requieren de mayor atención, el elemento humano está presente en todas las actividades de la empresa, y un gerente o director que desee alcanzar resultados óptimos ciertamente necesita la cooperación y los esfuerzos efectivos de sus subordinados. Se trata de estructurar y asesorar a los individuos en el ámbito de trabajo con el fin de desarrollar su potencial y contribuir a la consecución de los objetivos de la empresa, además de lograr la realización personal como individuos a través de las actividades realizadas.

### ***Gestión de recursos humanos***

De acuerdo con ( Cuesta Santos, 2010) la gestión estratégica de recursos humanos se entenderá como el conjunto de decisiones y actividades de gestión dentro de una organización que impactan en las personas en un esfuerzo por la mejora continua en la planificación, implementación y control estratégico de la organización, teniendo en cuenta las interacciones con el entorno.

Según ( Puchol Moreno, 2007) describe que la a gestión de recursos humanos se puede definir como todas las actividades que influyen en el comportamiento humano al formular los objetivos organizacionales o al tomar decisiones respecto de la dirección del proceso de gestión de los recursos humanos e influyen en el comportamiento humano en el mediano y largo plazo, a modo de directriz, existen muchos factores internos y contextuales dentro de la organización.

### **Fundamentación Legal**

El objetivo de esta investigación es cumplir con las leyes, normas, reglamentos y reglamentos establecidos por el Estado del Ecuador, que servirán de guía para el adecuado desarrollo del proyecto.

#### **El código del trabajo del (2012) estable los siguientes artículos:**

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 remuneración correspondiente.

(Código de Trabajo, 2012, pág. 3)

#### **Capítulo IV - De las obligaciones del empleador y del trabajador**

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo. (Código de Trabajo, 2012, pág. 14)

## **Capítulo VI - De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales**

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código de Trabajo, 2012)

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (Código de Trabajo, 2012)

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios. Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo de este Código. (Código de Trabajo, 2012)

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra

retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. (Código de Trabajo, 2012, pág. 29)

### **Capítulo III -De los artesanos**

Art. 285.- A quiénes se considera artesanos. - Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I. (Código de Trabajo, 2012)

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios. (Código de Trabajo, 2012)

Art. 295.- Responsabilidad del artesano. - Todo artesano es responsable de la entrega de la obra que se compromete a ejecutar. Caso de no entregarla el día señalado, el contratista tendrá derecho a la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega. (Código de Trabajo, 2012, pág. 87)

## **Capítulo I -Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador**

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Código de Trabajo, 2012)

Art. 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Código de Trabajo, 2012, pág. 100)

## **Capítulo II - De los accidentes**

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo. Para el pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo. (Código de Trabajo, 2012)

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

Art. 360.- Incapacidad permanente y absoluta. - Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes: La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la 4extremidad superior derecha en su totalidad. Son partes esenciales la mano y el pie. (Código de Trabajo, 2012)

**La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece los siguientes artículos:**

Título VI, Régimen de desarrollo

**Capítulo VI - Trabajo y producción**

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 100)

**Sección undécima-Seguridad humana**

Art. 393.- El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno. (Constitución de la

República del Ecuador, 2008, pág. 188)

### **Fundamentación Técnica y/o Tecnológica**

Para la gestión de talento humano basado en competencias es necesario implementar un plan de capacitación para el desarrollo de competencias.

#### ***Plan de capacitación***

La capacitación es el proceso de proporcionar a los empleados actuales las habilidades necesarias para sus trabajos. Esta actividad cubre las necesidades reales de la empresa, encaminada a cambiar los conocimientos, actitudes y habilidades de los empleados. Es un proceso a corto plazo, organizado sistemáticamente, en el que se proporciona al individuo una serie de conocimientos teóricos y prácticos que le permitirán prepararse para desempeñar mejor su trabajo, a través del cual las personas adquieren competencias basadas en objetivos. ( Moreno Membreño & Osorno Montenegro, 2017)

#### ***Beneficios***

##### **Beneficios para la Organizacional**

- Mejora la relación entre jefe y colaborador.
- Promueve una mejor comunicación en la empresa.
- Disminuye el estrés permitiendo tener control sobre las áreas de conflicto.
- Formación de posibles líderes.
- Mayores ganancias, por ende, actitudes más positivas.
- Profundiza el conocimiento del área de trabajo.
- Aumenta la productividad y la eficacia de trabajo.

**Beneficios para el individuo**

- Incrementa la confianza, asertividad y crecimiento.
- Desarrollar líderes y mejorar las habilidades de comunicación.
- Aumenta la satisfacción laboral.
- Permite alcanzar los objetivos personales.
- Elimina los miedos a la incompetencia o ignorancia personal.
- Ayuda a tomar mejores decisiones y resolver problemas.
- Contribuir activamente a la gestión de conflictos y tensiones.

***Técnicas para determinar las necesidades de capacitación*****Observación**

Mediante la observación se verifica dónde hay signos de ineficacia, tales como daños excesivos a los equipos, retrasos en la implementación de programas, desperdicio excesivo de materias primas, mayor número de problemas disciplinarios, altas tasas de ausentismo. Esto se realiza a través de la observación visual de todas las actividades que realiza el empleado en su lugar de trabajo.

(Echeverría, Martínez Funes, & Miranda Jiménez, 2008)

**Entrevista**

A través esta técnica el entrevistador realiza un interrogatorio, con el fin de obtener información de los entrevistados sobre un tema específico, con esta técnica se logra entender directamente las opiniones de cada interesado y con ello identificar puntos importantes que creen que no son efectivos. (Echeverría, Martínez Funes, & Miranda Jiménez, 2008)

### **Encuesta**

La encuesta se trata de una técnica que emplea instrumentos como cuestionarios, a veces llamados cédulas, que consiste en formularios impresos en los que los individuos proporcionan información escrita al investigador. La capacidad de este procedimiento es una mayor cantidad de casos en breve plazo en comparación con la entrevista. Este procedimiento tiene costos más bajos, es más fácil catalogar las respuestas y hay menos riesgo de sesgar los resultados debido a la interacción personal del investigador con los encuestados y también permite la cuantificación de las respuestas. (Echeverría, Martínez Funes, & Miranda Jiménez, 2008)

### **Competencias genéricas o transversales**

Según (González Ariza, 2013) Las competencias genéricas se relacionan con el comportamiento y las relaciones en el lugar de trabajo, propias del ámbito de producción, de ahí la clasificación, de competencias "aprenden a ser" presentes en el comportamiento y las relaciones de una persona, en la forma en que desarrolla su personalidad, también se enfatiza que esta habilidad es innata en los humanos y en realidad es difícil de desarrollar porque es innata.

Se clasifican en:

- Calidad de trabajo.
- Administración de actividades.
- Trabajo en equipo.
- Servicio al cliente.
- Productividad en el trabajo.

- Innovación en el trabajo.
- Uso de la tecnología.

### **Competencias específicas**

Según (González Ariza, 2013) las competencias específicas son las siguientes:

- Agudeza visual: la capacidad de distinguir normalmente rasgos y objetos a cierta distancia.
- Exactitud: Capacidad para realizar procedimientos de registro manual sin errores.
- Destreza manual: Son las habilidades motoras (gruesas y finas) necesarias para realizar tareas que requieren precisión, velocidad y calidad.

### **Síntesis del capítulo**

Se planteó la historia de la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio, así como el análisis de la zona de estudio de la Isla Isabela, donde se ubica la empresa. Los aspectos económicos en los sectores primarios, secundarios y terciarios de Isla Isabela fueron analizados, al igual que los aspectos legales de la constitución y el código de trabajo. Se describen también la ejecución del plan de capacitación y los beneficios asociados para el desarrollo del personal.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Enfoque, Modalidad, Tipos de investigación**

##### ***Enfoque***

Mejorar el Desarrollo de Talento Humano basado en competencias laborales, a través de la identificación de habilidades que se requieren dentro de la empresa G.T. Glass aluminio y vidrio.

##### ***Modalidad***

Se utilizó la modalidad presencial que consiste en acceder al problema de investigación, interactuar directamente in situ en tiempo real entre los trabajadores y el jefe inmediato dentro del entorno laboral y conocer las falencias de la gestión del talento humano y las estrategias que se deben implementar.

#### **Tipos de investigación**

##### ***Exploratoria:***

De acuerdo con ( Meruane & Cárdenas Castro, 2008) la investigación exploratoria proporciona al investigador la obtención de información sobre un problema desconocido; son importantes, puesto que otorgan una idea relevante sobre la posibilidad de desarrollar estudios más profundos o centrados en un contexto específico, reconociendo las variables importantes que afectan el proceso de investigación. En general, ayuda a establecer contenidos de interés, conexiones o relaciones que se tienen entre variables o ayudar a determinar futuras investigaciones con mayor amplitud o profundidad. Esta investigación ayuda a obtener más conocimiento del tema de estudio, para obtener beneficios de los colaboradores a

través de sus competencias para la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio al implementar una buena gestión del talento humano.

### ***Descriptiva***

De acuerdo con ( Valle Taiman, 2022) la investigación o el método descriptivos de investigación es el método utilizado en la ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población que se encuentra en estudio, implica recopilar datos para probar hipótesis o responder preguntas sobre la situación actual del sujeto de investigación, la investigación descriptiva identifica e informa los modos de ser de los objetos. En la siguiente investigación se describe la problemática actual de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio, es decir, la mala implementación de la gestión del talento humano, sus causas y efectos respondiendo las preguntas: qué, dónde, quién, cuándo y cómo.

### **Indicadores**

**Tabla 1**

*Tabla de los indicadores del problema de investigación*

Objetivo	Actividades	Indicadores
Mejorar el Desarrollo de Talento Humano basado en competencias laborales, a través de la identificación de habilidades que se requieren dentro de la empresa G.T. Glass aluminio y vidrio	Implementar un plan de capacitación para explotar las competencias de los trabajadores y tener una buena gestión del talento humano.	Plan de capacitación de manera anual durante el año 2024. Optimizar la gestión del talento humano y sus competencias

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Tabla 2**

*Tabla de indicadores dentro la empresa G.T. GLASS Aluminio y Vidrio*

Conceptualización	Categorías	Indicadores
I: Mejorar el desarrollo del talento humano basado en competencias para mejorar el talento humano dentro de la empresa.	Gestión	
	Comunicación	Diálogo
	Manejo de conflictos	Resolución de problemas
II. Función de la competencia dentro de la empresa para reconocer cada una de sus habilidades.	Planeación de personal capacitado	Mediante un plan de capacitación
	Evaluación de desempeño de cada empleado	Actuando sobre el comportamiento, que permitirá alcanzar los resultados, para el análisis de desempeño de competencias para el puesto de trabajo.

---

*Nota.* Tabla de indicadores de la gestión del talento humano mediante capacitaciones.  
(Pajuña E. B., 2024)

## **Método**

### ***Analítico-Sintético***

El método analítico consiste en extraer y examinar caso por caso para comprobar la relación entre estas. Este método permite explicar y comprender el fenómeno estudiado y poder establecer nuevas teorías. Por otro lado, también se empleará un procedimiento sistemático, que consiste en un proceso deductivo destinado a reconstruir el todo. Permite comprender la esencia y naturaleza del fenómeno en estudio. (Gómez Bastar, 2012, pág. 16). Mediante la información que se obtuvo de la presente investigación se analizó los problemas y deficiencias de los colaboradores en las distintas áreas laborales de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio, asimismo se analizó los aspectos positivos que trae al implementar una buena gestión de talento humano mediante capacitaciones y competencias requeridas.

### **Técnicas e instrumentos de recopilación de datos**

#### ***Entrevista***

Esta técnica se implementará con una serie de preguntas abiertas hacia el jefe inmediato de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio para obtener información relevante del tema de investigación.

#### ***Encuesta***

Esta técnica se utilizará para la obtención de datos mediante una serie de preguntas cerradas y abiertas tendrán alternativas de respuestas para mayor facilidad en la recolección de información de los colaboradores de la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio.

### Fuentes de información

Fuente primaria: Información entregada directamente a los trabajadores y jefe inmediato a través de encuestas y 1 entrevista.

Fuente secundaria: Libros para resolver el problema de investigación.

### *Información primaria*

Encuestas a los trabajadores involucrados

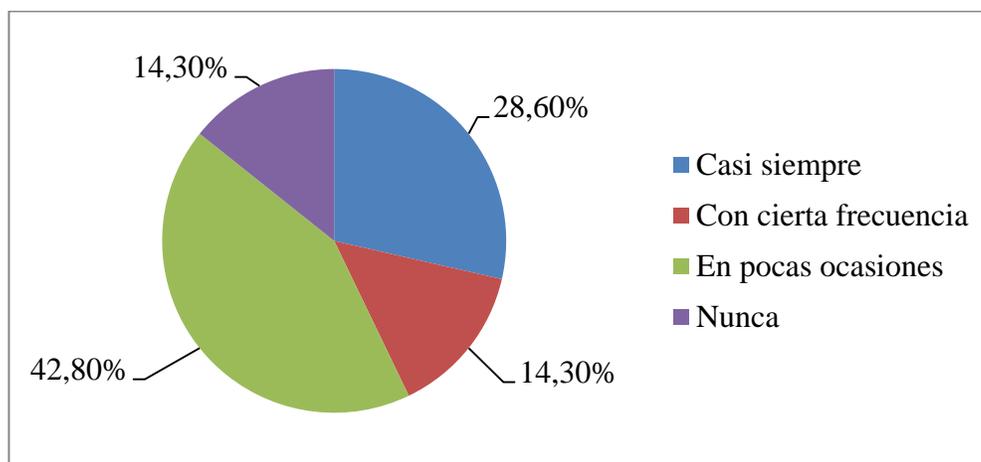
#### 1. ¿Usted tiene dificultades para expresar su opinión?

**Tabla 3** *Dificultades para expresar sus opiniones*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Casi siempre	2	28,60%
Con cierta frecuencia	1	14,30%
En pocas ocasiones	3	42,80 %
Nunca	1	14,30%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 3** *Diagrama de trabajadores con dificultad para expresar su opinión*



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada del 100%, se determinó que el 42,80% de los trabajadores en pocas ocasiones tienen dificultad para opinar, mientras que el 28,60% casi siempre tienen dificultad, el 14,30% expresa con cierta frecuencia, y el 14,30% menciona que nunca tiene dificultad para opinar.

## 2. ¿Usted cómo evalúa el liderazgo y apoyo brindados por el jefe inmediato?

**Tabla 4**

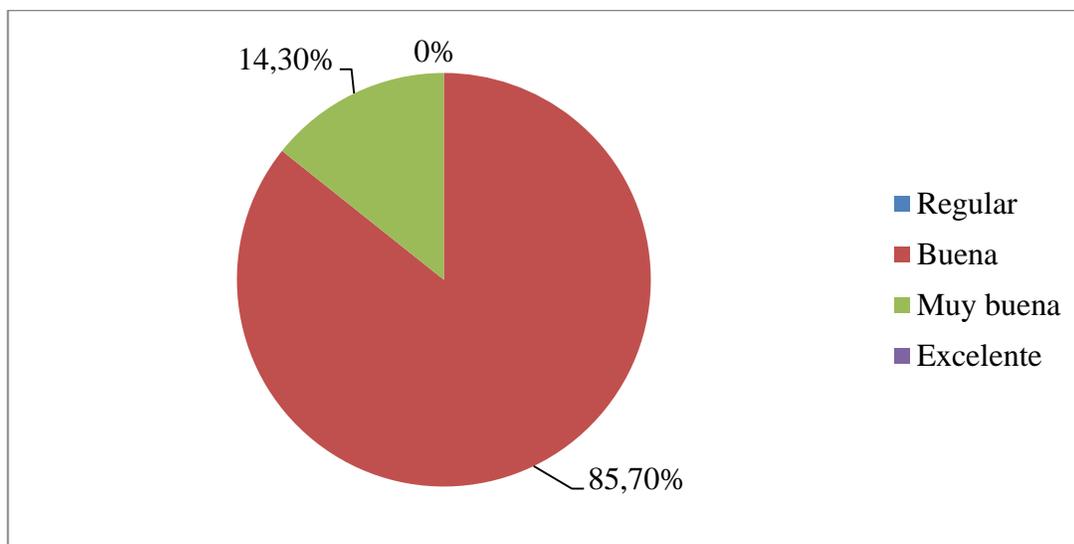
*Evaluación hacia el jefe inmediato*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Regular	0	0,00%
Buena	6	85,70%
Muy buena	1	14,30%
Excelente	0	0,00%
TOTAL	7	100%

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 4**

*Diagrama de evaluación de liderazgo y apoyo brindado por el jefe inmediato*



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada del 100%, se determinó que el 85,70% de los trabajadores considera que el liderazgo y apoyo del jefe inmediato es bueno, mientras que el 14,30% menciona que es muy bueno.

### 3. ¿Se encuentran bien definidas sus funciones y responsabilidades?

**Tabla 5**

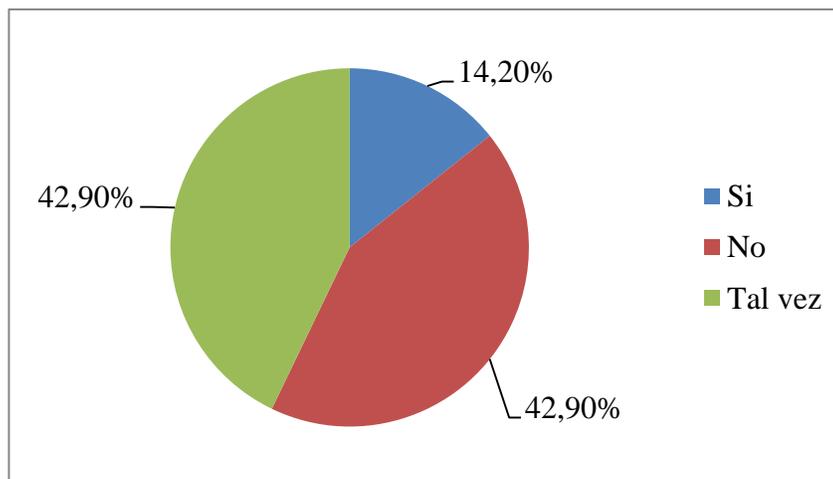
*Funciones y responsabilidades*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Si	1	14,20%
No	3	42,90%
Tal vez	3	42,90%
TOTAL	7	100%

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 5**

*Diagrama de la funciones y responsabilidades según sus variables*



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada del 100%, se determinó que el 42,90 % de los trabajadores considera que no están bien definidas sus funciones y responsabilidades, mientras que el 42,90 % expresa que tal vez están bien definidas sus funciones y obligaciones.

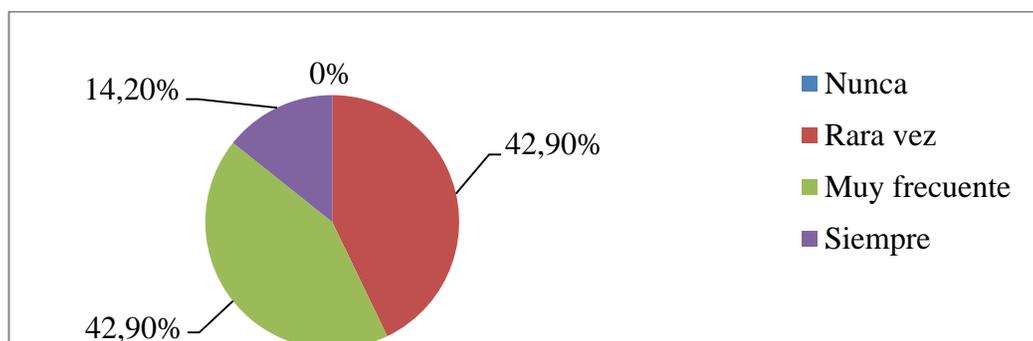
**4. ¿Usted se puede adaptar fácilmente a los nuevos cambios que pueda afrontar la empresa: cambios tecnológicos, estratégicos, innovación, cambio organizacional, cambio en roles y responsabilidades, cambio estructural?**

**Tabla 6** Adaptación a los cambios que pueda afrontar la empresa

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0,00%
Rara vez	3	42,90%
Muy frecuente	3	42,90%
Siempre	1	14,20%
TOTAL	7	100%

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 6** Diagrama de adaptabilidad a los cambios que pueda afrontar la empresa



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** De acuerdo con la investigación realizada del 100% se determinó que el 42,90% de los trabajadores expresan que rara vez se puede adaptar fácilmente a nuevos cambios de la empresa, mientras que el 42,90% frecuentemente puede adaptarse, finalmente el 14,20% siempre puede adaptarse a los nuevos cambios de empresa.

**5. ¿En el ámbito de sus tareas profesionales, ¿es usted competitivo o colaborativo en el ámbito laboral?**

**Tabla 7**

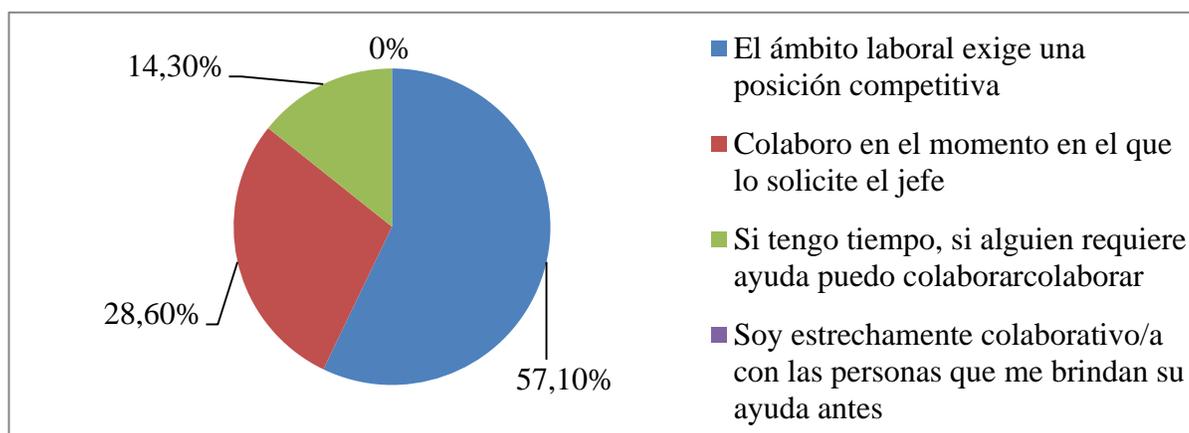
*Competitivo y colaborativo en el ámbito laboral*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
El ámbito laboral exige una posición competitiva	4	57,10%
Colaboro en el momento en el que lo solicite el jefe	2	28,60%
Si tengo tiempo, si alguien requiere ayuda puedo colaborar	1	14,30%
Soy estrechamente colaborativo/a con las personas que me brindan su ayuda antes	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Nota.* La siguiente tabla representa si son competitivos o colaborativos en el ámbito laboral. (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 7**

*Diagrama de resultados si es competitivo o colaborativo en el ámbito laboral*



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** De acuerdo con la investigación realizada del 100%, se determinó que el 57,10% de los trabajadores expresa que el ámbito laboral les exige una posición competitiva, mientras que el 28,60% son colaborativos solo cuando el jefe lo solicita, finalmente el 14,30% consideran que, si tienen tiempo y si alguien requiere su ayuda, pueden colaborar.

## 6. ¿Cómo usted podría describir su actitud frente a las responsabilidades en el trabajo?

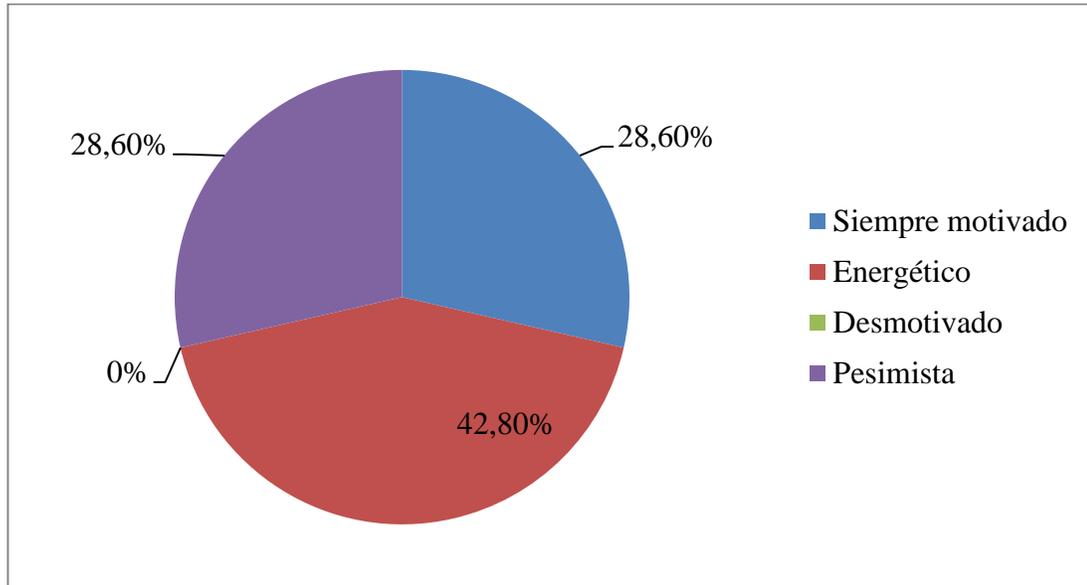
**Tabla 8** *Actitudes frente a las responsabilidades en el trabajo*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Siempre motivado	2	28,60%
Energético	3	42,80%
Desmotivado	0	0,00%
Pesimista	2	28,60%
TOTAL	7	100%

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

### **Figura 8**

*Diagrama de las actitudes frente a las responsabilidades laborales*



*Nota.* El presente diagrama representa los porcentajes de las actitudes de los trabajadores si son motivados, desmotivados, energéticos, pesimistas frente a las responsabilidades en el trabajo. (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada del 100%, se determinó que el 42,80% de los trabajadores pueden describir que son energéticos frente a las responsabilidades en el trabajo, mientras que el 28,60% están siempre motivados frente a las responsabilidades laborales, y el 28,60% tienen una actitud pesimista frente a las responsabilidades laborales.

## 7. ¿Usted cómo afronta el estrés cuando hay demasiado trabajo?

**Tabla 9**

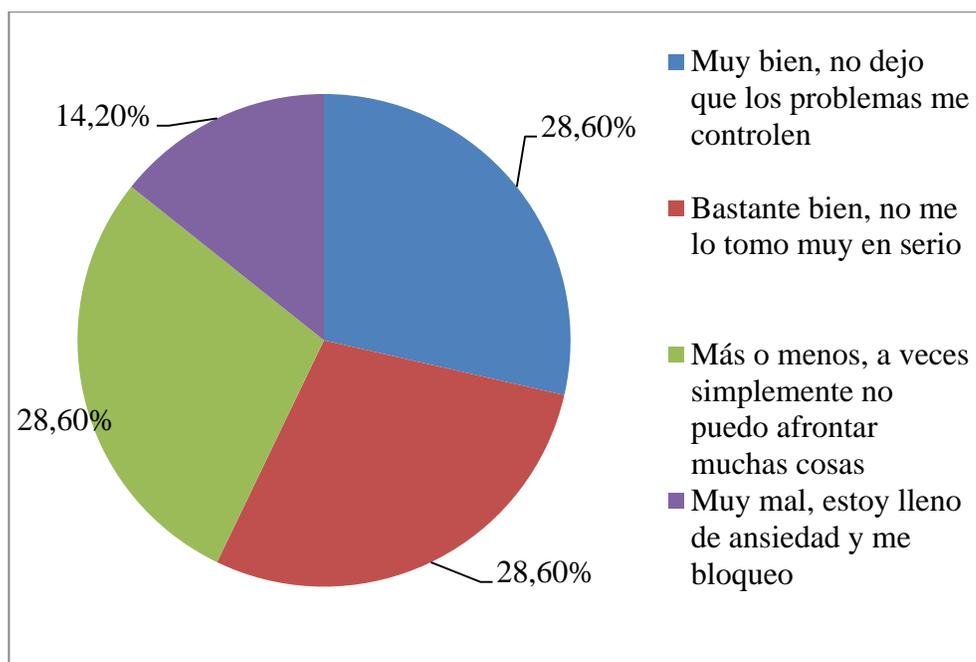
*Trabajadores frente al estrés cuando hay demasiado trabajo*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Muy bien, no dejo que los problemas me controlen	2	28,60%
Bastante bien, no me lo tomo muy en serio	2	28,60%
Más o menos, a veces simplemente no puedo afrontar muchas cosas	2	28,60%
Muy mal, estoy lleno de ansiedad y me bloqueo	1	14,20%
TOTAL	7	100%

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 9**

*Diagrama de cómo los trabajadores afrontan el estrés*



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** De acuerdo con la investigación realizada del 100%, se determinó que el 28,60% de los trabajadores mencionan que manejan el estrés muy bien, no dejan que los problemas los controlen, mientras que el 28,60% manejan el estrés bastante bien, no se lo toman muy en serio, el 28,60% manejan el estrés más o menos, a veces simplemente no pueden afrontar muchas cosas, finalmente el 14,20% mencionan que manejan el estrés muy mal, que se llenan de ansiedad y se bloquean.

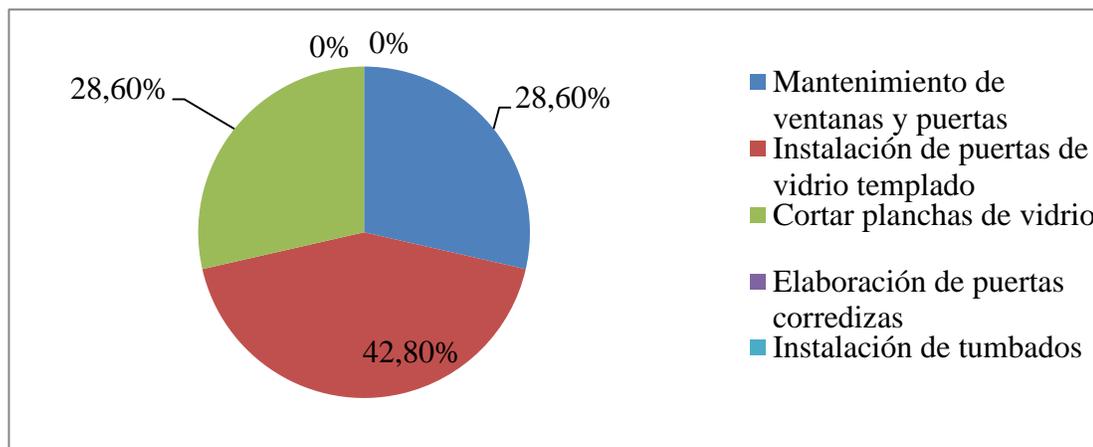
### 8. ¿En qué habilidades cree usted que necesita mejorar?

**Tabla 10**

*Habilidades que necesitan mejorar*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Mantenimiento de ventanas y puertas	2	28,60%
Instalación de puertas de vidrio templado	3	42,80%
Cortar planchas de vidrio	2	28,60%
Elaboración de puertas corredizas	0	0,00%
Instalación de tumbados	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Tabla de resultados obtenidos de las habilidades que necesitan mejorar los trabajadores. (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 10***Diagrama de las habilidades a mejorar*

*Nota.* El presente diagrama representa las habilidades que los trabajadores necesitan mejorar. (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada al 100%, se determinó que el 42,80% de los trabajadores necesitan mejorar su habilidad en instalar vidrios templados, el 28,60% en mantenimiento de puertas y ventanas, y el 28,60% en cortar planchas de vidrio.

### 9. ¿Usted está pendiente de las oportunidades de desarrollo personal?

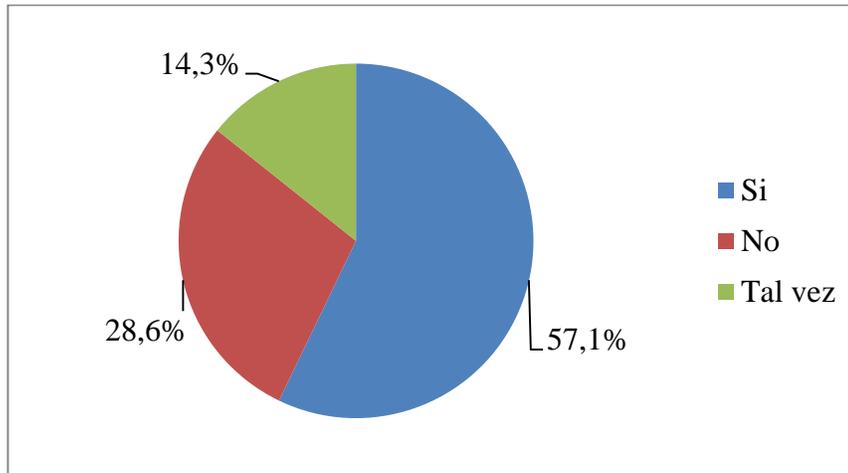
**Tabla 11***Pendiente de las oportunidades de desarrollo personal*

Variable	Número de encuestados	Porcentaje
Si	4	57,10%
No	2	28,60%
Tal vez	1	14,30%
TOTAL	7	100%

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

### **Figura 11**

*Diagrama de las oportunidades pendientes para el desarrollo personal*



*Nota.* El presente diagrama representa si los trabajadores están pendientes del desarrollo personal según las variables, si, no, tal vez. (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada del 100%, se determinó que el 57,10% de los trabajadores están pendientes de nuevas oportunidades de desarrollo personal, mientras que el 28,60% no están pendientes, y finalmente el 14,30% puede estar pendiente al desarrollo personal.

## *Entrevista*



Tema: Proyecto integrador para mejorar el desarrollo de talento humano basado en competencias laborales, a través de la identificación de habilidades que se requieren dentro de la empresa G.T. Glass aluminio y vidrio, ubicado en la calle Antonio gil, en galápagos- Isabela.

Objetivo: Obtener información relevante del jefe inmediato, para conocer las causas de las falencias del desarrollo del talento humano por competencias.

### ENTREVISTA

#### **1. ¿Cómo es la calidad del trabajo y la productividad de los empleados?**

La calidad del trabajo es buena, se esfuerzan por mejorar. En la productividad de los colaboradores no son satisfactorias, las tareas a desarrollar tienen retrasos de tiempo.

**2. ¿Ha realizado algún tipo de capacitación hacia los trabajadores?**

No se ha realizado ningún tipo de capacitación, los trabajadores van aprendiendo mediante la realización de las funciones realizadas, las competencias no son explotadas al 100%, es necesario contar con algún plan de capacitación para mejorar las competencias de los trabajadores.

**3. ¿Verificó las competencias del talento humano actual para su contratación?**

Al contratar al personal actual no se verificó las competencias de ningún trabajador, se consideró solo las ganas de aprender y el entusiasmo al trabajo.

**4. ¿Las funciones de los trabajadores son específicas para cada área?**

Las funciones sí son específicas para cada trabajador, pero en muchas ocasiones estas funciones no son claras. Al momento de realizar los trabajos de aluminio y vidrio, muchos de los trabajadores tienen que hacer de todo sin importar si sus funciones son otras.

**5. ¿Usted cómo motiva a los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio?**

Se los motiva mediante incentivos económicos.

**6. ¿Usted sigue algún modelo de gestión por competencias?**

No se sigue ningún modelo de gestión por competencias

**7. ¿Cree usted que la implementación de la gestión de talento humano por competencias atrae beneficios a la empresa?**

Por su puesto, al implementar una buena gestión del talento humano por competencias, se beneficia a la empresa en varios aspectos, uno de ellos es la satisfacción laboral y la productividad, ya que los colaboradores pueden dar el 100% de ellos mismos y minimizar los errores cometidos, llevando a la empresa al éxito de los objetivos.

**Procesamiento de información**

***Universo***

El universo o población se basa en la toma de parte de un conjunto de estudios extensos. El universo está conformado por todos los empleados G.T.Glass aluminio y vidrio, que son (7) trabajadores, cuyos datos son precisos para proseguir con el proceso de investigación.

***Muestra***

En este caso no se necesita realizar el cálculo de muestra, dado que la población es reducida; alcanzando a siete (7) trabajadores. Por lo tanto, la encuesta se efectúa a su totalidad del universo y de este estudio se obtiene la información necesaria para el desarrollo de la investigación planteada.

### **Análisis e interpretación de la entrevista**

El jefe inmediato entrevistado concuerda que la mala gestión de talento humano por competencias es el problema de que los trabajadores no explotan al máximo sus competencias, ya que no cuentan con ningún plan de capacitación.

Menciona también que es importante motivarlos mediante incentivos económicos, además de los grandes beneficios que trae consigo una buena gestión de los trabajadores para alcanzar los objetivos planteados.

### **Síntesis del capítulo**

La buena gestión del talento humano es indispensable para que los diferentes cargos estén bien definidos. Mediante la elaboración de encuestas a todos sus siete (7) trabajadores y una (1) entrevista para identificar las falencias de no contar con una buena gestión de talento humano.

Al implementar una buena gestión, los trabajadores pueden identificar las competencias en las que mejor se destacan. Mediante este proceso se consigue que los colaboradores efectúen sus funciones de manera organizada y conjunta.

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA

#### Tema

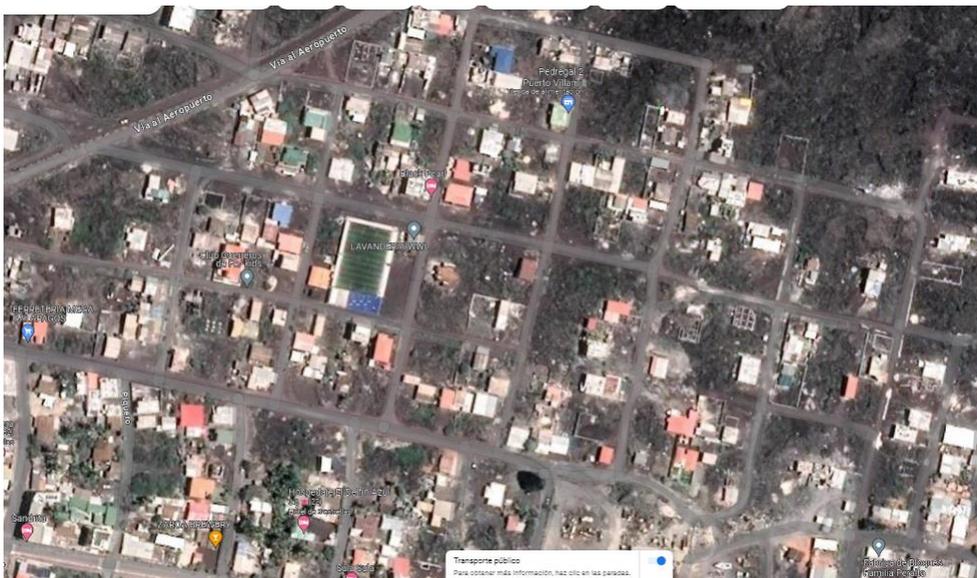
Mejorar el Desarrollo de Talento Humano basado en competencias laborales, a través de la identificación de habilidades que se requieren dentro de la empresa G.T. Glass aluminio y vidrio, ubicado en la calle Antonio Gil, en las Galápagos- Isabela.

#### Datos informativos

- Beneficiarios: Jorge Geovanny Tasipanta Varas
- Ubicación: Galápagos- Puerto Villamil-Isabela
- Tiempo estimado de la ejecución: 5 días

#### Figura 12

Ubicación de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio



*Nota:* El presente grafico representa la ubicación de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio. (GoogleEarth, 2024)

- **Macro localización:** Se encuentra ubicado en Puerto Villamil- Isabela
- **Micro localización:** Calle Antonio Gil, Pedregal N2.

### **Descripción de la propuesta**

La empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio se especializa en la fabricación de diversos productos en aluminio y vidrio. Sin embargo, enfrenta retrasos en las entregas debido a que los trabajadores no están conscientes de las áreas en las que podrían desempeñarse mejor, lo que afecta su participación en el mercado debido a una gestión deficiente.

Por esta razón, la implementación de una gestión del talento humano eficaz en G.T. Glass Aluminio y Vidrio es crucial. Esto permitirá que los empleados reconozcan sus áreas de fortaleza, optimicen sus competencias en beneficio de la empresa y fomenten su crecimiento personal. Como resultado, se mejorará el rendimiento en la producción y se cumplirán los plazos de entrega.

Se planea implementar un plan de capacitación centrado en competencias. Este plan garantizará que los trabajadores estén completamente capacitados y sean conscientes de sus habilidades, así como de las áreas en las que se destacan. Se reconoce que el talento humano es un elemento fundamental para alcanzar el éxito empresarial.

### **Antecedentes de la propuesta**

La empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio, establecida desde 2008, ha enfrentado desafíos en la gestión del talento humano debido a la falta de capacitación de su personal. Esta carencia ha impedido que los trabajadores conozcan sus competencias y habilidades óptimas.

Conscientes de esta situación, se busca implementar una gestión del talento humano eficaz basada en competencias. Se planea desarrollar un programa de capacitación que permita identificar las habilidades y competencias necesarias en G.T. Glass Aluminio y Vidrio. Al conocer las competencias requeridas, será posible alcanzar los objetivos empresariales y fomentar el crecimiento individual de los trabajadores.

### **Justificación**

Considerando los diversos problemas que la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio ha enfrentado debido a una gestión deficiente del talento humano, resulta imperativo implementar una estrategia sólida de gestión del talento mediante capacitaciones. Estas capacitaciones tienen como objetivo mejorar las competencias individuales de los empleados, contrarrestando así los efectos negativos actuales, como la baja participación en el mercado debido a entregas retrasadas, derivadas de una gestión por competencias insuficientes.

Es fundamental que se reconozca la importancia de una buena gestión del talento humano por parte de los jefes inmediatos. Esto implica orientarlos hacia el empoderamiento del tema y comprometerlos con su implementación efectiva.

La propuesta de implementar una gestión efectiva del talento humano a través de capacitaciones busca generar un cambio significativo tanto en los empleados como en la organización en su conjunto. Se espera que los empleados tengan una comprensión clara de sus competencias y roles específicos, lo que les permitirá especializarse mejor en sus respectivas áreas. Además, se espera que estén debidamente capacitados para cumplir con las competencias requeridas por la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio.

El objetivo final de esta iniciativa es fortalecer continuamente el desempeño laboral óptimo, garantizando que las entregas se realicen en el tiempo establecido. Esto no solo permitirá mantener la fidelidad de los clientes, sino que también contribuirá al crecimiento exitoso continuo de la empresa.

### **Impacto**

Actualmente, contar con un equipo humano capacitado conlleva importantes beneficios para cualquier empresa. Las personas se convierten en el activo principal y fuente de competencia de la organización. Por esta razón, las empresas deben establecer sistemas que midan y gestionen la eficacia del talento humano, utilizando la retroalimentación y el apoyo para el desarrollo de competencias que garanticen tanto el éxito individual como el organizacional.

Dirigir personas implica atraer, motivar, desarrollar y retener el talento colectivo necesario para alcanzar los objetivos de la empresa. Actualmente las organizaciones se encuentran en constante evolución, el éxito y la supervivencia de estas dependen en gran medida de los conocimientos, habilidades y capacidades de su

talento humano. Por ende, las organizaciones confían en las personas como una fuente clave de ventaja competitiva.

Por estas razones, se espera que la implementación de una gestión efectiva del talento humano, a través de programas de capacitación, genere un impacto positivo tanto en los trabajadores como en la producción efectiva de la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio.

### **Objetivos de la propuesta**

- Establecer una gestión eficaz del talento humano en la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio, centrándose en las competencias clave necesarias para el éxito, a través de un plan de capacitación diseñado para desarrollar y fortalecer las competencias requeridas por la empresa.
- Analizar las competencias individuales de cada empleado con el fin de identificar áreas de mejora y determinar las necesidades de capacitación específicas para cada uno.

### **Objetivo general**

Implementar un plan de capacitación basado en la gestión por competencias con el fin de fortalecer las habilidades de los trabajadores en G.T. Glass Aluminio y Vidrio, este plan estará diseñado para mejorar las competencias individuales de cada empleado, con un enfoque en identificar áreas donde puedan desempeñarse de manera óptima.

### **Objetivos específicos**

- Establecer competencias clave para impulsar la mejora continua de los empleados en la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio.
- Brindar capacitación a cada empleado para que tenga una comprensión clara de las funciones en las áreas donde mejor se desempeñarían dentro de la empresa.

### **Análisis de factibilidad**

A continuación, se detallan los puntos que guiarán el análisis de la factibilidad para la propuesta.

Viabilidad: Tras analizar las encuestas dirigidas a los trabajadores y llevar a cabo una entrevista con el jefe inmediato, se han identificado las deficiencias que enfrenta la empresa debido a una gestión insuficiente del talento humano. A raíz de este análisis, el jefe inmediato reconoce las mejoras que la empresa experimentaría al implementar una gestión efectiva del talento humano, así como la importancia de mantener a los empleados capacitados para garantizar el éxito organizacional.

La empresa ha expresado interés en mejorar las capacidades de sus empleados mediante capacitaciones. Por este motivo, ha otorgado su aprobación para llevar a cabo este proyecto con el objetivo de fortalecer las competencias de su equipo de trabajo. Esto permitirá que los empleados adquieran una mayor conciencia en sus áreas de especialización, lo que contribuirá a mejorar la eficiencia en la fabricación y garantizar entregas puntuales. La empresa confía en que, al contar con un personal altamente capacitado, se cumplirán las expectativas y se fortalecerá la fidelidad de los clientes.

## **Diseño de la propuesta**

### ***Matriz FODA***

Como se puede apreciar en el cuadro adjunto, la matriz FODA o DAFO, como comúnmente se conoce, brinda una comprensión detallada de la situación actual de la empresa. En consecuencia, se ha iniciado la elaboración de una propuesta de investigación con el objetivo de promover el crecimiento exitoso de la empresa a través de una gestión efectiva del talento humano. Esto implica la implementación de programas de capacitación dirigidos a los empleados para potenciar sus competencias individuales. Al contar con un equipo plenamente capacitado y preparado para cualquier eventualidad, tanto a nivel personal como organizacional, se sientan las bases para un crecimiento continuo y sostenible.

Se implementará:

- Matriz FODA
- Plan de capacitación
- Plan de incentivos
- Gestión por competencias

**Tabla 12**

*Matriz FODA de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio*

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El manejo correcto de la contabilidad de la empresa.</li> <li>• Experiencia de 20 años en el negocio que le brinda conocimientos y la forma de llevar a cabo negocios.</li> <li>• Cuenta con una excelente seguridad.</li> <li>• Es el negocio más antiguo de isla Isabela.</li> <li>• Fidelización de los clientes actuales.</li> <li>• Calidad del producto terminado en aluminio y vidrio.</li> <li>• Trabajadores confiables y respetuosos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de ventas.</li> <li>• Crecimiento de la infraestructura.</li> <li>• Paso de ser reconocida localmente a provincial.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene una buena ubicación.</li> <li>• La falta de capacitación de los empleados en algunas áreas es una deficiencia.</li> <li>• La carencia de material se da cuando se presentan grandes labores a realizar.</li> <li>• La cantidad de costos en el proceso de producción es elevada.</li> <li>• Rechazos de algunos clientes.</li> <li>• La falta de equipos de trabajo es una deficiencia.</li> <li>• Deficiencia en la gestión del talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aparición de nuevas empresas competidoras.</li> <li>• Cambios de clientes a otras empresas.</li> <li>• Competencias de precios con otras empresas.</li> <li>• Innovación en los productos.</li> <li>• Las fluctuaciones en la adquisición de materia prima de la parte continental a la isla.</li> <li>• Retraso en la entrega de trabajos por problemas de zarpes en los barcos de carga de la ciudad de Guayaquil a las Galápagos.</li> </ul>

*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

*Plan de capacitación*

**Tabla 13**

*Capacitaciones en la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio*

Capacitaciones para la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio	
Objetivo	Aplicar la investigación propuesta para identificar áreas de mejora y determinar las necesidades de capacitación, realizando un trabajo óptimo, crecer en el mercado, cumplir con los plazos establecidos de trabajos y asegurar la fidelidad de los clientes
Día	22 al 27 de febrero
Hora	2:00 p.m. a 5 p.m.
Temario	Capacitación en corte de plancha de vidrio Capacitación en cortes de perfiles de aluminio Capacitación en armado de letreros en aluminio Capacitación en el uso correcto de guantes y overol para la manipulación del vidrio. Capacitación en instalación de puertas de vidrio templado
Dirigido a	Los trabajadores de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio

*Nota.* Tabla de objetivo y hora en la que se implementara la capacitación según el temario. (Pajuña E. B., 2024)

***Programación de la capacitación***

**Tabla 14** *Tabla de programación de la capacitación*

Fecha	Hora	Tiempo	Contenido	Objetivo	Metodología	Responsable
22-02-2024	2:00 pm a 3:00 pm	1 hora	Presentación	Mejorar la gestión del talento Humano	Expositiva Participativa	Evelyn Pajuña
23-02-2024	3:00 pm a 3:30 pm	30 minutos	Introducción	Aclarar los objetivos del proyecto de investigación y sobre la implementación de la capacitación	Expositiva	Evelyn Pajuña
24-02-2024	3:00 pm a 5:00 pm	2 h	Capacitación en corte de plancha de vidrio Capacitación en cortes de perfiles de aluminio Capacitación en armado de letreros en aluminio	Que los trabajadores conozcan la importancia de las capacitaciones	Participativa	Jefe inmediato
26-02-2024	3:00 pm a 5:00 pm	2h	Capacitación en el uso correcto de guantes y overol para la manipulación del vidrio. Capacitación en instalación de puertas de vidrio templado	Que los trabajadores conozcan la importancia de las capacitaciones	Participativa	Jefe inmediato
27-02-2024	3:00 pm a 4 pm	1 h	Discusión, comentarios, preguntas y respuestas	Comprender si los trabajadores tienen comprensión del problema de investigación, alguna duda que tengan	Participativa	Evelyn Pajuña Jefe inmediato

*Nota.* La presente tabla representa todo lo que se abordará en la capacitación de cinco días. (Pajuña E. B., 2024)

*Plan de incentivos*

**Tabla 15**

*Tabla de incentivos*

Estrategias	Monetarios	No monetarios	Objetivos	Metas
Compensaciones	X		Incentivar con una compensación de 50 dólares por la realización de un trabajo de calidad	Ejecutar este incentivo de acuerdo al rendimiento una vez al año

*Nota.* Tabla de incentivos de la empresa G.T.Glass Aluminio y vidrio. (Pajuña E. B., 2024)

*Gestión por Competencias*

**Tabla 16** *Diccionario de competencias que se requieren en la empresa G.T.Glass*

*Aluminio y Vidrio.*

<b>Diccionario de Competencias</b>			
<b>Competencias técnicas</b>			
DENOMINACIÓN COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Es la capacidad de adquirir, mantener y aplicar todos los conocimientos y experiencia necesarios para asumir responsabilidades con diligencia. Implica también fomentar el interés constante por aprender y compartir conocimientos y experiencias con otros de manera continua.	Alto	Se compromete de manera activa a entrenar a otros con el fin de contribuir al desarrollo de sus conocimientos en los temas de su especialidad
		Medio	Demuestra ser un referente dentro de la organización debido a su profundo conocimiento técnico de los procesos que supervisa.
		Bajo	Comprende, conoce y pone en práctica diferentes temas relacionados con su trabajo.
<b>Diccionario de Competencias</b>			
<b>Competencias técnicas</b>			
DENOMINACIÓN COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	Habilidad para comprender el cambio y determinar su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, optimizar las fortalezas internas, superar las debilidades y aprovechar las oportunidades de acuerdo a las circunstancias.	Alto	Identifica y capitaliza las oportunidades del entorno en beneficio de la organización.
		Medio	Comprende los cambios en el entorno y determinar su impacto a corto, mediano y largo plazo.
		Bajo	Realiza su trabajo sabiendo que sus acciones tienen un impacto en los resultados de la empresa.

### Diccionario de Competencias

#### Competencias técnicas

DENOMINACIÓN COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
CREDIBILIDAD TÉCNICA	Es la habilidad de alcanzar objetivos precisos y cumplir con los estándares de calidad establecidos, a través de entender problemas complejos y crear soluciones prácticas y aplicables, lo que beneficia al cliente y a la organización.	Alto	Demuestra conocimientos técnicos importantes y sólidos que se basan en actualizar constantemente su conocimiento y experiencia profesional.
		Medio	Es consultado por otros sobre temas relacionados con su experiencia, cómo perciben su práctica técnica y utilidad.
		Bajo	Maneja conocimientos básicos en su campo.

<b>Diccionario de Competencias</b>			
<b>Competencias técnicas</b>			
DENOMINACIÓN COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
PENSAMIENTO ANALÍTICO	Es la capacidad de comprender una situación, identificar sus partes y sistematizarlas para definir sus relaciones y priorizar acciones.	Alto	Identifica relaciones entre diferentes elementos de problemas o situaciones complejas; Anticipa posibles obstáculos y planifica los próximos pasos en función de todos los factores analizados.
		Medio	Utiliza diferentes métodos para analizar una situación o problema difícil identificando sus componentes.
		Bajo	Reconoce las consecuencias de las acciones en su área de trabajo y especialización.
<b>Diccionario de Competencias</b>			
<b>Competencias técnicas</b>			
DENOMINACIÓN COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO	Es la capacidad de actuar para satisfacer las necesidades de los clientes	Alto	Logra que los clientes conozcan el negocio, aprecien el valor agregado y la recomienden al respecto.

	o grupos de clientes, actuales o potenciales, externos o internos, puede o no surgir ahora o en el futuro.	Medio	Crea relaciones sólidas con los clientes basados en la confianza.
		Bajo	Mantiene una relación amistosa y cordial con sus clientes.

### Diccionario de Competencias

#### Competencias Conductuales

DENOMINACIÓN COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
TRABAJO EN EQUIPO	Es la capacidad de colaborar con otros, de ser parte de un equipo y de trabajar juntos es lo opuesto al empleo separado y competitivo.	Alto	Capacidad para sacrificar intereses personales o grupales cuando sea necesario para las metas organizacionales.
		Medio	Habilidad para fomentar la colaboración en equipo y contribuciones valiosas de personas con diferentes perspectivas.
		Bajo	Capacidad de cooperar y estar dispuesto a participar en el trabajo en equipo, apoyar las decisiones del grupo y llevar a cabo el trabajo en equipo.

DENOMINACIÓN COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Es la tendencia a lograr resultados fijándose metas ambiciosas, mejorando y manteniendo altos niveles de desempeño, en estrategia de la organización.	Alto	Capacidad para iniciar y desarrollar comportamientos dentro de sí mismos y dentro de la organización para lograr o superar los resultados esperados.
		Medio	Participa activamente en el establecimiento de objetivos realistas y ambiciosos tanto para sí como para el equipo y apoyar mejorar su nivel de rendimiento.
		Bajo	Capacidad de demostrar la voluntad de tomar las medidas necesarias para lograr los objetivos establecidos.

DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
INICIATIVA	Es el rumbo de acciones específicas, no solo palabras. El grado de acción es diferente de la determinación de las decisiones tomadas en el pasado para buscar nuevas oportunidades.	Alto	Actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son claros para los demás.
		Medio	Anticipa y se preparará para posibles eventos en corto plazo.
		Bajo	Identifica oportunidades emergentes y actúa para realizarlas o resolver problemas de inmediato.

DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
APRENDIZAJE CONTINUO	Es la capacidad de encontrar y compartir información útil para resolver situaciones de negocio.	Alto	Capacidad de ser reconocido en el entorno en el que trabaja y en la comunidad internacional como un experto en su campo.
		Medio	Habilidad para escribir artículos e informes o realiza trabajos de investigación que comparte con colegas locales.
		Bajo	Busca información solo cuando sea necesario.

DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
VISIÓN ESTRATÉGICA	Es la capacidad de predecir y comprender los cambios en el entorno y determinar su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización para optimizar las fortalezas, superar las debilidades y capitalizar las oportunidades de acuerdo con las circunstancias del escenario.	Alto	Establece la visión de la organización y dirige todo el sistema hacia la realización de metas y misiones ambiciosas relacionadas con la estrategia de la empresa.
		Medio	Cambia procesos en su área de responsabilidad para optimizar las fortalezas de la organización y superar sus debilidades para aprovechar las oportunidades emergentes.
		Bajo	Se adapta al entorno cambiante

DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Es la capacidad de adaptarse a los cambios asociados a la flexibilidad comportamiento que le permite adaptarse rápida y adecuadamente a diferentes contextos, circunstancias, medios y personas.	Alto	Capacidad para analizar críticamente la estrategia de la organización.
		Medio	Capacidad para llevar a cabo una exploración crítica de los objetivos bajo su compromiso y la de su equipo de trabajo.
		Bajo	Comprende diferentes puntos de vista y cambiar su comportamiento para adaptarse a diferentes situaciones si considera.

*Nota.* Diccionario de las competencias requeridas en la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio. (Alles, 2007)

### **Duración**

La implementación del proyecto de investigación se centra en mejorar el desarrollo del talento humano mediante la identificación de competencias necesarias en la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio. Se llevarán a cabo capacitaciones para identificar las deficiencias de los trabajadores y determinar las competencias requeridas en la empresa. Este proceso se llevará a cabo durante 5 días, comenzando el 22 de febrero y concluyendo el 27 de febrero, sin incluir el domingo.

### Recursos Humanos

- Estudiante: Evelyn Pajuña
- Directora de trabajo de grado: Ing. Karina Falconí Ausay MBA.
- Encuestados:
- Juan Carlos Tasipanta
- Sebastián Tasipanta
- Evelyn Pajuña
- Hamilton Zambrano
- Jorge Geovanny Tasipanta Vargas
- Jorge Zambrano
- Melisa Tacuri

### Presupuesto

**Tabla 17**

*Tabla de presupuesto que se empleó para la capacitación*

Materiales	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Laptop	1	1	700	700
Pizarra	1	1	60	60
Marcadores	3	3	9	9
<b>Total</b>				<b>769</b>

*Nota:* Se presenta la tabla de materiales a utilizar junto con el presupuesto destinado a las capacitaciones en beneficio de los trabajadores de la empresa

G.T.Glass Aluminio y Vidrio. (Pajuña E. B., 2024)

## Evaluación

Para evaluar la presente investigación, se llevará a cabo una encuesta compuesta por 5 preguntas dirigidas al propietario de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio, quien ejerce el rol de jefe inmediato.

1. **¿Ha reconocido la importancia de llevar a cabo una adecuada gestión del talento humano?**

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

2. **¿Ha observado cambios en los empleados al considerar meticulosamente cada una de sus competencias?**

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

3. **¿Ha notado mejoras en el proceso de fabricación de aluminio y vidrio, con un trabajo más eficiente y entregas puntuales?**

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

4. **¿Ha percibido que, al proporcionar capacitaciones a los trabajadores, la empresa adquiere mayor organización al definir claramente los roles ocupados?**

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

5. **¿Ha constatado que, al implementar una sólida gestión, la empresa experimenta un crecimiento significativo y una mayor preferencia por parte de los clientes?**

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

### Presentación gráfica de resultados y análisis de resultados.

#### 1. ¿Ha reconocido la importancia de llevar a cabo una adecuada gestión del talento humano?

**Tabla 18**

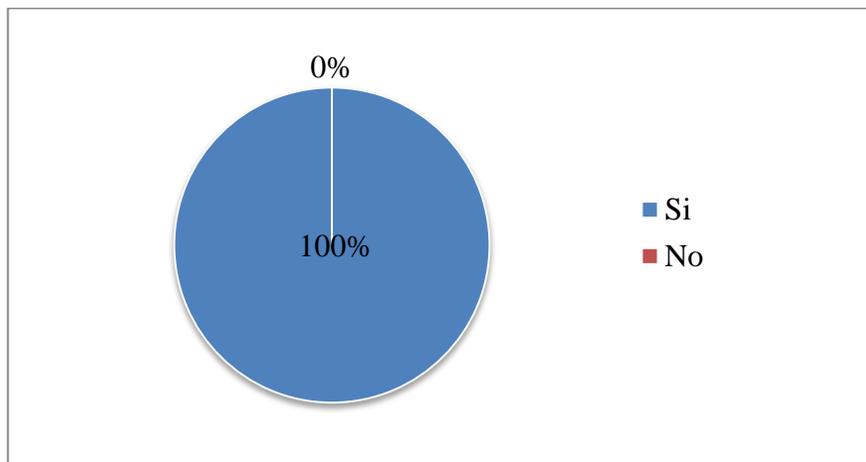
*Reconocimiento de la importancia de una gestión efectiva*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	1	100%
No	0	0,00%
TOTAL	1	100%

*Nota.* La tabla actual muestra el reconocimiento del jefe inmediato respecto a la importancia de una gestión efectiva de sus trabajadores. (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 13**

*Diagrama de la importancia de llevar una gestión del talento humano*



*Nota.* El presente diagrama representa las variables si y no; se reconoce por parte del jefe la importancia de llevar una buena gestión. (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada se observa que el 100% el jefe inmediato, reconoce la importancia de llevar una buena gestión de talento humano.

2. **¿Ha observado cambios en los trabajadores al considerar meticulosamente cada una de sus competencias?**

**Tabla 19**

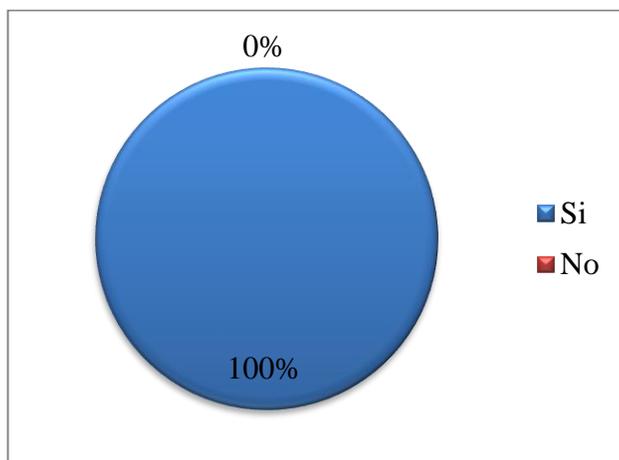
*Cambios observados en los trabajadores de sus competencias*

Variables	Cantidad	Porcentaje
Si	1	100%
No	0	0,00%
TOTAL	1	100%

*Nota.* La tabla actual revela si se han observado cambios al considerar cada una de las competencias de los trabajadores. (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 14**

*Diagrama que muestra si se han observado cambios en los empleados al considerar las competencias*



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada, se observa que el 100% el jefe inmediato ha notado cambios en los trabajadores al considerar meticulosamente cada una de sus competencias.

3. **¿Ha notado mejoras en el proceso de elaboración de trabajos en aluminio y vidrio, con un trabajo más eficiente y entregas puntuales?**

**Tabla 20**

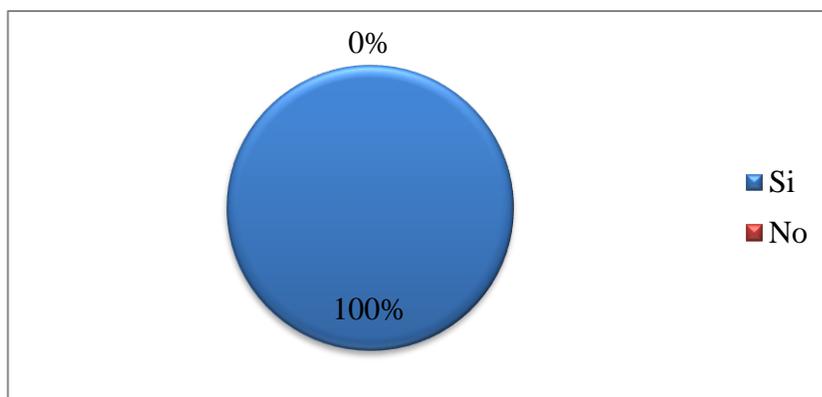
*Se han percibido mejoras en la elaboración de todo lo relacionado con aluminio y vidrio.*

Variables	Cantidad	Porcentaje
Si	1	100%
No	0	0,00%
TOTAL	1	100%

*Nota.* La presente tabla representa que el jefe inmediato sí ha visto mejoras en sus trabajadores.

**Figura 15**

*Mejoras en la elaboración de trabajos en aluminio*



*Nota.* En el presente diagrama se puede observar que el jefe inmediato sí ha notado mejoras en trabajos de aluminio y vidrio. (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis.** Según la investigación realizada el jefe inmediato, el 100% ha notado mejoras en el proceso de elaboración de trabajos en aluminio y vidrio, caracterizado por un trabajo eficiente y entregas puntuales.

4. **¿Ha percibido que, al proporcionar capacitaciones a los trabajadores, la empresa adquiere mayor organización al definir claramente los roles ocupados?**

**Tabla 21**

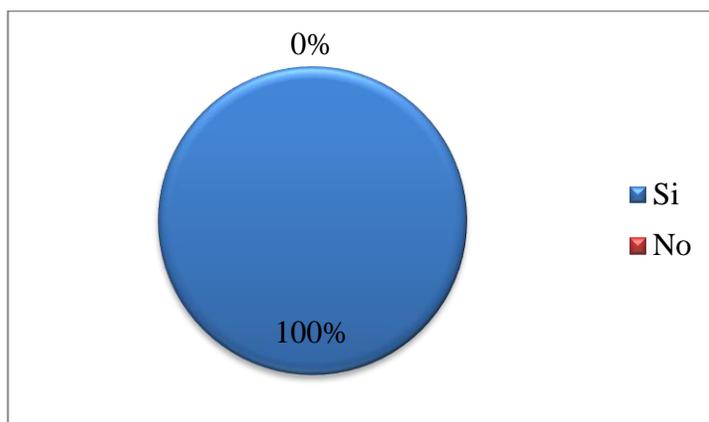
*Al implementar capacitaciones la empresa puede definir mejor sus roles*

Variables	Cantidad	Porcentaje
Si	1	100%
No	0	0,00%
TOTAL	1	100%

*Nota.* La tabla representa que si se ha percibido mejora al implementar las capacitaciones a sus trabajadores. (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 16**

Diagrama de ha percibido que al proporcionar capacitaciones trae mejoras a la empresa



*Nota.* El presente diagrama representa si se ha percibido que la empresa está mejor organizada debido a las capacitaciones. (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada del 100% el jefe inmediato si ha percibido una mejor organización al definir los roles ocupados mediante las capacitaciones.

5. **¿Ha constatado que, al implementar una sólida gestión, la empresa experimenta un crecimiento significativo y una mayor preferencia por parte de los clientes?**

**Tabla 22**

*Crecimiento significativo al implementar una sólida gestión*

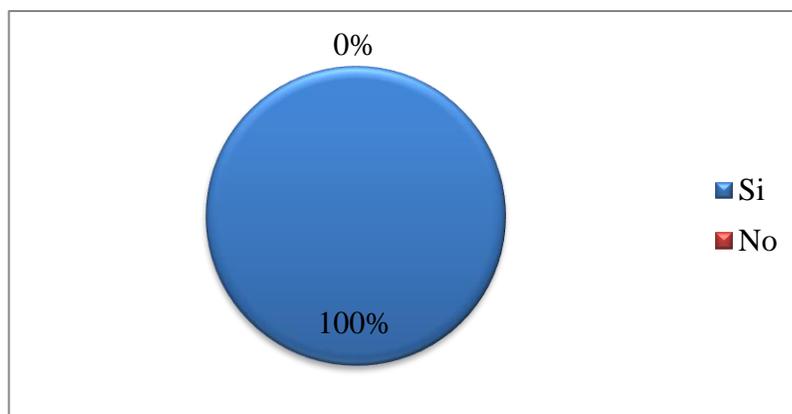
Variables	Cantidad	Porcentaje
Si	1	100%
No	0	0,00%
TOTAL	1	100%

*Nota.* La tabla representa que el jefe inmediato sí ha constatado que llevar una

buena gestión ayuda significativamente a la empresa. (Pajuña E. B., 2024)

**Figura 17**

*Diagrama de una sólida gestión la empresa crece significativamente*



*Nota.* (Pajuña E. B., 2024)

**Análisis:** Según la investigación realizada del 100%, el jefe inmediato sí le ha constatado que, al llevar una gestión sólida, la empresa crece significativamente y una mayor preferencia por parte de los clientes.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- Se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio, enfocado en identificar las deficiencias en el desarrollo del talento humano, así como en las competencias necesarias para el óptimo desempeño dentro de la organización. Se ha notado una carencia en programas de capacitación que permitan a los empleados desarrollar al máximo sus habilidades y comprender claramente el rol en el que mejor se desenvuelven.
- Este análisis ha culminado en la formulación del presente proyecto, el cual presenta objetivos claros y una justificación sólida sobre cómo podría beneficiar a la empresa. Se ha realizado una exhaustiva investigación sobre la historia de G.T.Glass Aluminio y Vidrio, desde sus inicios hasta su especialización actual, así como su evolución a lo largo de los años. Además, se han identificado las competencias necesarias que los empleados deben poseer para cumplir con los requisitos de los distintos puestos en la empresa.
- Para obtener una visión completa de las necesidades y habilidades presentes en el personal, se llevó a cabo una investigación diagnóstica que incluyó una encuesta de 9 preguntas dirigida a los empleados. También se realizó una entrevista al jefe directo, quien proporcionó información valiosa sobre la gestión actual y los beneficios que la implementación del proyecto podría acarrear para la empresa.

- Tras analizar estos aspectos, se diseñaron programas de capacitación personalizados para cada empleado, enfocados en fortalecer las competencias necesarias para sus respectivos roles dentro de la organización. Este proceso permitió identificar las áreas en las que los empleados destacan y les brindó una mayor conciencia sobre sus capacidades, facilitando así la asignación de roles que maximicen su potencial y rendimiento laboral.
- El objetivo final de este proyecto es gestionar el talento humano de manera efectiva, fomentando el crecimiento individual de cada empleado y contribuyendo al éxito global de la empresa. Se espera que este enfoque no solo mejore la calidad del trabajo realizado, sino que también fortalezca la fidelidad de los clientes, posicionando a G.T.Glass Aluminio y Vidrio como líder en su industria.

### **Recomendaciones**

- Se sugiere considerar las necesidades individuales de cada trabajador e identificar las áreas en las que necesitan mejorar sus habilidades mediante la implementación de capacitaciones anuales. En un entorno empresarial en constante evolución, donde los cambios tecnológicos y organizacionales son inevitables, contar con empleados actualizados y preparados es esencial para adaptarse a cualquier cambio que pueda surgir.
- Se recomienda que una vez completada esta propuesta de investigación, el jefe inmediato continúe con una gestión efectiva del talento humano, asegurándose de dirigir adecuadamente a su equipo y clarificando los roles de cada

trabajador. Es fundamental que ningún empleado se sienta desorientado respecto a sus responsabilidades y que todos tengan una comprensión clara de sus funciones dentro de la organización.

- Implementar la propuesta planteada, ya que contar con trabajadores capacitados y satisfechos en su trabajo es un factor determinante para el éxito de la empresa. La combinación de empleados bien preparados y una gestión eficiente del talento humano contribuirá significativamente al crecimiento y la prosperidad de la organización.

## Anexos

### Anexo 1

CAUSAS 	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	 CONSECUENCIAS
Falta de comunicación Insatisfacción laboral Insuficiencia de planes de capacitación	Mala gestión del talento humano basado en competencias que provoca una baja participación en el mercado en la empresa G.T. Glass Aluminio y Vidrio	Pérdidas y Disminución de ventas Retraso en la producción Imposibilidad de progreso Descenso del rendimiento y la productividad



INDICADORES
Empresa Dueño Gestión Capacitación

*Nota.* Esquema elaboración propio explicando los ámbitos que presenta la definición del problema.

**Anexo 2****Anexo 3**

*Nota.* Fotografías de los trabajadores durante la capacitación sobre cómo llevar a cabo una gestión efectiva, junto con el plan de capacitación que se va a implementar. (Pajuña E. B., 2024)

**Anexo 4****Anexo 5**

*Nota.* Explicación del trabajo a realizar y el tiempo de entrega. (Pajuña E. B., 2024)

**Anexo 6****Anexo 7**

*Nota.*

Capacitación en corte de perfiles de aluminio con sus respectivas orejeras y lentes.

(Pajuña E. B., 2024)

**Anexo 8****Anexo 9**

*Nota.* Capacitación en cortar planchas de vidrio. (Pajuña E. B., 2024)

**Anexo 10**

*Nota.* Capacitación en el correcto armado de letreros en aluminio. (Pajuña E.

B., 2024)

**Anexo 11****Anexo 12**

*Nota.* Explicación del trabajo a realizar y supervisando que las medidas del vidrio sean las correctas. (Pajuña E. B., 2024)

**Anexo 13****Anexo 14**

*Nota.* Uso correcto de guantes y overol para la manipulación del vidrio.

(Pajuña E. B., 2024)

**Anexo 15****Anexo 16**

*Nota.* Instalación de ventanas y puertas de vidrio templado. (Pajuña E. B.,

2024)

**Anexo 17****Anexo 18**

*Nota.* Trabajadores cumpliendo cada una de sus funciones específicas en las que destacan. (Pajuña E. B., 2024)

**Anexo 19****Anexo 20**

*Nota.* Funciones a realizar. (Pajuña E. B., 2024)

Anexo 21



Anexo 22



*Nota.* Funciones a realizar. (Pajuña E. B., Anexos, 2024)

Anexo 23



Anexo 24



*Nota.* Trabajadores de G.T.Glass Aluminio y Vidrio. (Pajuña E. B., Anexos, 2024)

## Informe Turnitin



Identificación de reporte de similitud: oid:11830:339089247

NOMBRE DEL TRABAJO

**PROYECTO INTEGRADOR EVELYN PAJU  
NA.pdf**

AUTOR

**EVELYN PAJUNA**

RECuento DE PALABRAS

**15552 Words**

RECuento DE CARACTERES

**99653 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**107 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 11, 2024 10:31 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 11, 2024 10:32 AM GMT-5**

### ● 10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Bloques de texto excluidos manualmente

## REFERENCIAS

Calderón Hernández, G., & Naranjo Valencia, J. C. (2004). *Competencias laborales de los gerentes de talento humano* (Vol. 14). Bogotá: Editorial Innovar.

<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802308.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (tercera edición ed.). México: McGraw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe.

<https://books.google.com.ec/books?id=trDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Meruane, P. S., & Cárdenas Castro, M. (2008). *Métodos de investigación*. Chile: CIESPAL.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55372.pdf>

Moreno Membreño, G. J., & Osorno Montenegro, E. (Abril de 2017). *Capacitación de personal y la administración del cambio*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua UNAN-Managua:

<https://repositorio.unan.edu.ni/9592/1/17715.pdf>

Puchol Moreno, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Díaz de Santos.

<https://books.google.com.ec/books?id=sieDkwlLO6cC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Siliceo Aguilar, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. (Balderas, Ed.)  
México: Limusa.

<https://books.google.es/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Valle Taiman, A. (Marzo de 2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque*.

Obtenido de Facultad de Educación PUCP:

<https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>

Alles, M. A. (2007). *Desarrollo del Talento humano basado en Competencias* (1a ed.). Buenos Aires: Editorial Granica.

[https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf)

Alles, M. A. (2007). *Diccionario Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica SA.

[https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=Diccionario+Gesti%C3%B3n+por+Competencias+pdf&ots=HX\\_FdTFH9C&sig=VUvi\\_o8U3obTfYRw0sOyCAK1go9g#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=Diccionario+Gesti%C3%B3n+por+Competencias+pdf&ots=HX_FdTFH9C&sig=VUvi_o8U3obTfYRw0sOyCAK1go9g#v=onepage&q&f=false)

Alles, M. A. (2017). *Desarrollo del talento humano basado en competencias* (3ra edición ed.). Buenos Aires: Granica.

Burs, C. (26 de Mayo de 2015). *Galápagos Islands' Wolf Volcano erupts for first time in 33 years*. Obtenido de Slash Gear:

<https://www.slashgear.com/galapagos-islands-wolf-volcano-erupts-for-first-time-in-33-years-26385304>

Capuano, A. M. (13 de Noviembre de 2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Sistema de Información Científica Redalyc* ®, 7, 139-150.

<https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>

Código de Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Obtenido de Disposiciones

Fundamentales: <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/Codigo-de-trabajo-1.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Lexis*. Obtenido de Régimen de desarrollo:

[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Echeverría, E. B., Martínez Funes, V. K., & Miranda Jiménez, X. M. (Febrero de 2008). *Diseño de plan de capacitación para el fortalecimiento de los procesos administrativos en la pequeña empresa industria de productos minerales no metálicos decoraciones arte colonial, S.A de C.V., del municipio*. Obtenido de Universidad de el Salvador facultad de ciencias económicas escuela de administración de empresas:

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/10461/1/T-658%20E18d.pdf>

Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio S.C.

[https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia de la investigacion.pdf](https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

González Ariza, Á. L. (2013). *Métodos de compensación basados en competencias* (2a ed.). Colombia: Universidad del norte.

<https://es.everand.com/read/436272238/Metodos-de-compensacion-basados-en-competencias-2Ed-Revisada-y-aumentada#>

GoogleEarth. (2024). *Ubicación de la empresa G.T.Glass Aluminio y Vidrio.*

Obtenido de

<https://www.google.com/maps/place/Pedregal+2+Puerto+Villamil/@-0.9523332,-90.9640775,559m/data=!3m1!1e3!4m14!1m7!3m6!1s0x9aabea2ee04b3cb:0x42a2a62371c06eb9!2sPedregal+2+Puerto+Villamil!8m2!3d-0.9515328!4d-90.9614326!16s%2Fg%2F11c1p4mkn4!3m5!1s0x9aabea2e>

Iñigo Gil, & Casares Lacambra. (2017). *Evolución de la función de la Función de Recursos.* Obtenido de Comillas Universidad Pontificia:

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/51521/TFG%20Gil-Casares%20Lacambra%2C%20Inigo.pdf?sequence=2>

Mesías, M. A. (Diciembre de 2019). *Historia humana Isla Isabela.* Obtenido de Parque Nacional Galápagos Ecuador: <http://www.galapagos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Historia-humana-Isabela.pdf>

Mondy, W., & Bandy Mondy, J. (2010). *Administración de recursos humanos.* México: Prentice Hall.

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>

Morocho Caraguay, G. E. (Julio de 2012). *Análisis del sector productivo y desarrollo económico en la Isla Isabela provincia de Galápagos en el período 2000-2010: caso del sector turístico y su potencial incidencia en la economía de la Isla*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana sede Quito:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7468/6/UPS-QT05973.pdf>

Pajuña, E. B. (2024). *Diagrama de los sectores de actividad económica de Isabela*.

Puerto Villamil-Isabela, Galápagos, Ecuador: Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Tabla de presupuesto que se empleó para la capacitación*.

Puerto Villamil - Isabela, Galápagos, Ecuador: Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Encuesta*. Puerto Villamil- Isabela, Galápagos, Ecuador:

Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Indicadores*. Puerto Villamil-Isabela, Galápagos, Ecuador:

Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Encuesta*. Puerto-Villamil, Galápagos, Ecuador: Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Evaluación*. Puerto Villamil- Isabela, Galápagos, Ecuador:

Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Plan de capacitación*. Puerto Villamil-Isabela, Galápagos,

Ecuador: Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Matriz FODA*. Puerto Villamil- Isabela, Galápagos, Ecuador:

Biblioteca personal.

Pajuña, E. B. (2024). *Anexos*. Puerto Villamil- Isabela, Galápagos, Ecuador:

Biblioteca personal.

Pardo Enciso, C. E. (Julio de 2007). *Gestión del talento humano basada en competencias: Cualificando el potencial humano para lograr el éxito empresarial*. Obtenido de Universidad de la Salle:

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34300439/81941060-libre.pdf?1406479151=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGESTION\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\\_BASADA\\_EN\\_COM.pdf&Expires=1706222449&Signature=AONQvGwyGCDGuOoNrvOlsZYL-wTMInJFZuJbAcUTokUpfJpwE5CPN](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34300439/81941060-libre.pdf?1406479151=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_BASADA_EN_COM.pdf&Expires=1706222449&Signature=AONQvGwyGCDGuOoNrvOlsZYL-wTMInJFZuJbAcUTokUpfJpwE5CPN)

Pereda, M. S. (2011). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias* (3 ed.). España: Editorial Universitaria Ramón Areces.

<https://books.google.com.pa/books?id=ifp2tgAACAAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Rábago López, E. (2010). *Gestión por Competencias*. (M. Martínez, Ed.) España: Gesbiblo, S.L.

<https://books.google.co.cr/books?id=Hs8lm2CdcpUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Chile: Ril.

<https://books.google.com.ec/books?id=gTX24ti91ygC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Evaluación de competencia en el trabajo*. Nueva York.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57498257/Libro - Competencias-Spencer.pdf?1538598280=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEVALUACION DE COMPETENCIA EN EL TRABAJO.pdf&Expires=1709437981&Signature=ZiCkvf9aQvCJMfWga4vyjygMjlwskXda2SzJtH3wErvCg4dZmTCxBZd0p1i77fiHTfpcRdCX8FjSoE7zKzki258trJoQQc-xB4PIVK70nMQXQ4m7~8alKG4o-wY0RWvVz0OCekK1YHjRtrBnLRVRuJiieH8WuPS~FzO6RxMPhSMC20F7qW2oko1541QbA37JKYNTwCjAzSFk9VjDrGRP3WV4BfUv-jAjUAQWJO5nc~BPPAFJ05IHgvk~iwJDTRwobMh-ffm7eIPZPZFAcv2a1SWDIXhkPD0diQNOZ4GGLcJDq6RVfPkQ15X0XnkYC9-b7mr2roks~ESWDYtLmRDnbw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57498257/Libro - Competencias-Spencer.pdf?1538598280=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEVALUACION DE COMPETENCIA EN EL TRABAJO.pdf&Expires=1709437981&Signature=ZiCkvf9aQvCJMfWga4vyjygMjlwskXda2SzJtH3wErvCg4dZmTCxBZd0p1i77fiHTfpcRdCX8FjSoE7zKzki258trJoQQc-xB4PIVK70nMQXQ4m7~8alKG4o-wY0RWvVz0OCekK1YHjRtrBnLRVRuJiieH8WuPS~FzO6RxMPhSMC20F7qW2oko1541QbA37JKYNTwCjAzSFk9VjDrGRP3WV4BfUv-jAjUAQWJO5nc~BPPAFJ05IHgvk~iwJDTRwobMh-ffm7eIPZPZFAcv2a1SWDIXhkPD0diQNOZ4GGLcJDq6RVfPkQ15X0XnkYC9-b7mr2roks~ESWDYtLmRDnbw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Velásquez Pezo , M. E., Severino Morán , E., & Samaniego Rivera, J. (2012).

*Gobierno autónomo descentralizado municipal de Isabela plan de desarrollo y ordenamiento territorial*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: [https://www.gobiernogalapagos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/08/PDOT-ISABELA-2012\\_2.pdf](https://www.gobiernogalapagos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/08/PDOT-ISABELA-2012_2.pdf)