



**INSTITUTO TECNOLÓGICO  
“CORDILLERA”**

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

**EL TALENTO HUMANO Y LAS NECESIDADES DEL PERSONAL**

**“IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO EN  
LA EMPRESA DYCONEL CIA. LTDA”**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en  
Administración de Recursos Humanos – Personal

Autor: Rivadeneira Cantuña, Héctor Gonzalo

Tutor: **Ing. Giovanni O. Apolo**

Quito, Octubre 2013



---

## DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han situado las fuentes correspondientes y que su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

---

Héctor Gonzalo Rivadeneira Cantuña

CC 171160518-6

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

---

## CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, el estudiante *Rivadeneira Cantuña Héctor Gonzalo*, por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el “CEDENTE”; y, por otra parte, el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el “CESIONARIO”. Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: ANTECEDENTE.- a)** El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de administración de empresas que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Administración de Empresas, Recursos Humanos - Personal, el estudiante participa en el proyecto de grado denominado “**IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DYCONEL CIA. LTDA.**”, el cual incluye la implementación, reestructuración y desarrollo del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda., para lo cual ha implementado los conocimientos adquiridos en su calidad de alumno. **b)** Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla la

---

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

implementación del departamento, motivo por el cual se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena aplicación técnica, administrativa y de reproducción.

**SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.-** Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales de la implementación del Departamento de Talento Humano descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, diagramas de flujo, planos, manuales de uso, etc.). El Cesionario podrá explotar el proyecto por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción del programa de ordenador por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del proyecto; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización, arrendamiento o alquiler del proyecto; d) Cualquier transformación o modificación del proyecto; e) La protección y registro en el IEPI del proyecto a nombre del Cesionario; f) Ejercer la protección jurídica del proyecto; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.-** El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del departamento del talento humano que es objeto del presente contrato, como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad a favor del Cesionario.

**CUARTA: CUANTIA.-** La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

**QUINTA: PLAZO.-** La vigencia del presente contrato es indefinida.

**SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-** Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvencción, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

**SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.-** Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 24 días del mes de Octubre del dos mil trece.

f) \_\_\_\_\_  
Rivadeneira Cantuña Hector Gonzalo  
C.C. Nº 1711605186  
**CEDENTE**

f) \_\_\_\_\_  
Instituto Superior Tecnológico Cordillera  
**CESIONARIO**

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



## **AGRADECIMIENTO**

Especialmente a mi Dios por haberme mantenido con fuerza y que a pesar de no merecer ha sido muy bueno y ha derramado muchas bendiciones en mi vida.

A mis padres, hermanos por su apoyo y comprensión, especialmente a mis tres hijos y a ti madre querida como siempre sin esperar nada a cambio, con sus consejos y oraciones ha conseguido que no decaiga en la carrera y me han dado mucho ánimo y valor, ahora puedo ver convertido mi sueño en realidad.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



## DEDICATORIA

A mis padres que con tanto amor y sacrificio me han dado ejemplo de perseverancia y superación. A mis hijos el regalo más hermoso que me ha dado Dios: Andrea, Luis Enrique y Andrés por su comprensión, sacrificio de muchos días sin verlos y de algunas restricciones, capaces de soportar estos meses de desvelos, cansancio y malos humores.

Para todos ustedes que me han impulsado en los momentos más difíciles de mi carrera y por el orgullo que sienten por mí, ahora se ven concluidos mis esfuerzos obteniendo este título.



## Contenido

CARATULA .....	i
DECLARATORIA .....	vii
CESION DE DERECHOS.....	viii
AGRADECIMIENTO .....	vii
DEDICATORIA .....	viii
INDICE GENERAL .....	ix
INDICE DE TABLAS.....	xiii
INDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCION.....	xvii
CAPITULO I .....	1
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1.2 CAUSAS DEL PROBLEMA Y CONSECUENCIAS.....	2
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA .....	3
1.3 OBJETIVOS.....	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.4 OJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA .....	4
CAPITULO II .....	6
<b>MARCO TEORICO</b> .....	6
2.1 Antecedentes del Estudio. ....	6
2.2 FUNDAMENTACION TEORICA .....	6
2.2.3 PLANEACION DEL PERSONAL .....	8
2.2.4 EL PROGRAMA DE PERSONAL .....	9

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.




---

2.2.5 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.....	9
2.2.6 OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE PERSONAL.....	10
2.2.7 POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE PERSONAL.....	11
2.2.8 NORMAS DEL PROGRAMA DE PERSONAL.....	12
2.2.9 PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE PERSONAL.....	13
2.2.10 ROTACIÓN DE PERSONAL.....	14
2.2.11 ORGANIZACIÓN DE PERSONAL.....	14
2.2.12 COORDINACION DEL PERSONAL.....	16
2.2.13 SELECCIÓN DE PERSONAL.....	19
2.2.13 ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL.....	22
2.2.14 DIRECCION DE PERSONAL.....	23
2.2.15 LA MOTIVACIÓN.....	25
2.2.16 IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN.....	26
2.2.17 LA REMUNERACIÓN.....	27
2.2.18 VALORACIÓN DE CARGOS.....	28
2.2.19 LA ESTRUCTURA SALARIAL.....	28
2.2.20 PRESTACIONES SOCIALES.....	29
2.2.21 INCENTIVOS.....	30
2.2.22 LA GERENCIA PARTICIPATIVA.....	31
2.2.23 LIDERAZGO.....	32
2.2.24 ESTILOS DE LIDERAZGO.....	33
2.2.25 CONTROL DE PERSONAL.....	33
2.3 GLOSARIO DE TERMINOS.....	34
2.4 FUNDAMENTACION LEGAL.....	37
2.4.1 CODIGO DE TRABAJO.....	37
Código de Trabajo.....	37
2.4.2 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO.....	38
2.5 INTERROGANTES DE LA INVESTIGACION.....	40

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.




---

2.6 CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES. ....	40
CAPITULO III .....	44
3. METODOLOGIA .....	44
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....	44
TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	44
3.2 POBLACION Y MUESTRA. ....	44
3.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARAIBLES. ....	45
3.4 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION. ....	47
3.4.1 LA OBSERVACION .....	47
3.4.2 LA ENCUESTA .....	47
3.5 ENCUESTAS .....	48
<b>Instrucciones</b> .....	48
3.6 DYCONEL CIA. LTDA.....	49
CAPITULO IV .....	52
4.1 PROCESAMIENTO Y ANALISIS.....	52
4.1.2 CREAR EL DEPARTAMENTO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO. ....	52
<b>PROCESAMIENTO Y ANALISIS</b> .....	53
4.2 CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES .....	63
4.2.1 CONLUSIONES. ....	63
4.2.3 RECOMENDACIONES.....	64
4.3 RESPUESTAS A LAS INTERROGANTES DE LA INVESTIGACION. ....	65
CAPITULO V .....	67
5.1 LA PROPUESTA .....	67
5.1.2 IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DYCONEL CIA. LTDA. ....	67
5.1.3 ANTECEDENTES .....	67
5.1.4INTRODUCCION.....	67
5.2 JUSTIFICACION .....	69

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



5.2.1 OBJETIVOS PROPUESTOS. ....	70
5.2.2 DESARROLLO DE LA PROPUESTA. ....	71
5.2.2.1 FILOSOFIA INSTITUCIONAL.....	71
5.2.3 MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA EMPRESA DYCONEL CIA. LTDA. ....	74
5.2.3.1 ESTRUCTURA ORGANICA .....	74
<b>ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DYCONEL CIA. LTDA. ....</b>	<b>84</b>
GESTION POR AREAS.....	85
5.3 DISEÑO Y PERFILES DEL CARGO. ....	86
5.4 FLUJOGRAMA DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL TALENTO HUMANO DYCONEL CIA. LTDA. ....	89
5.3.1 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	116
5.3.2 AREAS DE APLICACIÓN .....	118
Ver anexo .....	120
5.3.3 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y DELEGACIÓN DE GESTORES SSO .....	120
Ver anexo .....	120
5.3.4 PROCEDIMIENTO DE DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS POR MATRIZ DE CARGO.....	120
5.4 PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA .....	121
5.4.1 TERMINOLOGIA.....	122
5.4.2 CONDICIONES GENERALES.....	124
5.4.3 ACCIDENTE DE TRABAJO .....	125
5.4.4 ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	125
5.4.5 SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	125
5.4.6 INFORMACIÓN INTERNA.....	125
GESTION TALENTO HUMANO .....	125
Ver Anexo.....	126
5.4.7 POLITICAS DEL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO.....	126
CAPITULO VI .....	128
6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	128

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



6.1 RECURSOS .....	128
6.1.2 Capital Humano.....	128
6.1.3 Recursos Materiales.....	128
6.1.4 Recursos Económicos.....	128
6.2 PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN DYCONEL CIA. LTDA .....	129
6.3 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN DYCONEL CIA. LTDA. ....	130
6.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	131
6.4.1 CONCLUSIONES .....	131
6.4.2 RECOMENDACIONES.....	132
ANEXOS .....	134
BIBLIOGRAFIA.....	135

### Índice de Tablas

Tabla 1 Causas del Problema y Consecuencias pág. ....	3
Tabla 2 Personal de Dyconel Cía. Ltda., pág. ....	44
Tabla 3 Operacionalización de las variables pág. ....	45
Tabla 4 Flujo grama de reclutamiento de personal Dyconel Cía. Ltda. pág.....	87
Tabla 5 Presupuesto para la implementación del Dpto. del Talento Humano pág. ....	127

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



## Índice de figuras

Figura 1 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	52
Figura 2 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	53
Figura 3 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	54
Figura 4 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	55
Figura 5 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	56
Figura 6 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	57
Figura 7 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	58
Figura 8 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	59
Figura 9 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	60
Figura 10 Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda. pág.....	61
Figura 11 Organigrama Estructural de Dyconel Cía. Ltda. pág.....	84

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

---

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo tiene como finalidad la Creación del Departamento del Talento Humano considerando que es esencialmente de servicios. Las funciones principales de la empresa están dedicadas al Diseño, Construcción e Instalaciones Eléctricas, Electrónicas y Civiles.

La implementación del departamento comprende las actividades encaminadas a obtener y coordinar el Talento Humano de una organización, que representan la mayor inversión, por lo que el propósito de esta investigación es su Creación en la empresa Dyconel Cía. Ltda.

Logrando obtener un adecuado funcionamiento en los procesos. El universo de estudio lo conforman los 51 colaboradores de quienes se obtuvo la información respectiva.

Para su funcionamiento la Empresa Dyconel Cía. Ltda., requiere recursos materiales, financieros, administrativos y eminentemente humanos; aunque estos dependen de algunos factores complejos y coyunturales como la impronta cultural de que invertir en el Talento Humano es innecesario y costoso, por lo que no existe un sistema de integración, evaluación, control y capacitación.

---

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



## ABSTRACT

This paper aims to the creation of the Human Resource Department is essentially considering that service . The main functions of the company are dedicated to the Design , Construction and Electrical Installations , Electronics and Civil .

The implementation of the department includes efforts to obtain and coordinate the human talent of an organization representing the largest investment, so the purpose of this research is its Creation Co. Dyconel Cia. . Ltda.

Achieving obtain proper operation in processes. The universe is made up of 51 partners from whom the information was obtained respectively .

To operate the Company Dyconel Cia. Ltda., required material, financial , administrative and human eminently , although they depend on complex and contextual factors such as cultural imprint that invest in human talent is unnecessary and expensive , so there is no system integration , evaluation , monitoring and training.



---

## INTRODUCCION

La empresa DYCONEL CIA. LTDA, inicio sus actividades el 01 de Noviembre del 2009 como una empresa dedicada al Diseño, Construcción e Instalaciones Eléctricas, Electrónicas y Civiles.

Realizando en la ciudad o provincia donde se desarrolle el proyecto o construcción, en vista del crecimiento que ha logrado tener la empresa en cuanto al personal, el Ing. Luis Ernesto Córdova Guerra (Gerente General), se encuentra en la necesidad de contar con un área especializada en ciertas funciones que se van haciendo progresivamente complicadas.

Reconociendo que la Administración del Talento Humano permite una adecuada planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

La implementación del departamento de personal es cada vez más urgente. La Administración del Talento Humano pone énfasis en la función de integración, es decir se ocupa del reclutamiento, selección, introducción, inducción, entrenamiento y desarrollo de los recursos humanos de una empresa. Al enfocarnos en la Implementación del Departamento de Recursos Humanos en la empresa DYCONEL

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

CIA. LTDA, se basan en entenderlo como un conjunto de actividades sistemáticas cuya función primaria es coordinar con los demás departamentos.

Se trata básicamente de un departamento que desempeñe sobre todo un papel consultivo, además de asesorar a los Jefes departamentales. La Implementación del Departamento del Talento Humano en la empresa DYCONEL. CIA LTDA, permitirá lograr eficiencia en los procesos. Los métodos que guiarán la investigación es el hipotético deductivo. La convicción práctica de que los Recursos Humanos adecuadamente preparados y motivados enfrenten retos que los cambios de época requieren, permitirá contar con una sociedad renovada.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

## CAPITULO I

### 1. EL PROBLEMA

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido al crecimiento significativo en la contratación de obras que ha tenido en los últimos dos años la empresa, por el incremento de contratación en cuanto al personal se refiere y al ser considerada como una empresa de ALTO RIESGO, el Ing. Luis Ernesto Córdova Guerra en su calidad de Gerente General y representante legal se encuentra en la necesidad de contar con un área especializada en funciones como:

Efectuar una adecuada contratación, selección, introducción e inducción, así también como la implementación y capacitación en el tema de seguridad y Salud Ocupacional para concientizar en el personal el hecho de prevenir accidentes, además de la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover e incentivar para que el desempeño del personal sea más eficiente.

Por tal razón esta investigación va dirigida a la Implementación del departamento del Talento Humano para que permita lograr eficiencia en los procesos y conseguir reducir o prevenir accidentes laborales, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



Al enfocarnos en la Creación del Departamento del Talento Humano en la empresa Dyconel Cía. Ltda., se basan en entenderlo como un conjunto de actividades sistemáticas cuya función primaria es coordinar con los demás departamentos. Se trata básicamente de un departamento que desempeñe sobre todo un papel consultivo, además de asesorar a los distintos Jefes departamentales.

### 1.1.2 CAUSAS DEL PROBLEMA Y CONSECUENCIAS.

CAUSAS	CONSECUENCIAS
* Funcionar muchos años como una persona natural obligada a llevar contabilidad.	* No había la necesidad de cumplir con los requerimientos del MRL e IESS
* Incremento de proyectos y obras.	* Incrementa la cantidad de trabajo.
* Que el Contador este dedicado a una área que no le compete.	* No se efectúa una adecuada selección y contratación de personal.
* Que el control del personal sea manejado por la Asistente de Gerencia.	* El control y el manejo de nómina y lo relacionado con permisos, vacaciones, prestamos, etc... Lo realiza la persona

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



	que no es la adecuada.
* Falta de un área específica para atender las necesidades y requerimientos del personal.	* La necesidad de tener un departamento del Talento Humano donde los trabajadores puedan acudir con: inquietudes, quejas o sugerencias para encontrar posibles soluciones.

**Tabla 1**

**Causas del Problema y Consecuencias.**

**1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿La implementación del departamento de Recursos Humanos ayudará a mejorar la eficiencia en los procesos de selección y reducción de accidentes laborales?

**1.3 OBJETIVOS**

**1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

“Implementar el Departamento del Talento Humano, para lograr eficiencia en los procesos y que el personal se sienta apoyado”.

**1.4 OJETIVOS ESPECIFICOS**

\* Realizar un diagnóstico situacional para la empresa Dyconel Cía. Ltda.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- \* Establecer los procesos de reclutamiento, selección, contratación y desarrollo del Talento Humano en la empresa Dyconel Cía. Ltda.
  - \* Señalar las funciones respectivas de cada puesto de trabajo.
  - \* Coordinar con el esfuerzo de los grupos de trabajo para proporcionar información, e implementación sobre el tema Seguridad y Salud Ocupacional (Riesgos de trabajo).
  - \* Resolver eficazmente los problemas, antes, durante y después de la relación laboral.

#### 1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

Existen empresas que lo único que desean es incrementar su rentabilidad; sin importar el bienestar, la seguridad, la satisfacción y las necesidades del personal que para ellos laboran; con la creación del departamento de Gestión del Talento Humanos en la empresa Dyconel Cía. Ltda. Cuya actividad económica es el diseño, construcción e instalaciones eléctricas electrónicas y civiles, se desea obtener calidad y mejora en los procesos de selección, contratación, inducción y planificación.

En la actualidad las empresas están compuestas por un conjunto de personas que laboran bajo ciertas normas, políticas y procedimientos que regulan la conducta laboral ayudando a mantener el orden organizacional y alcanzar los objetivos de manera satisfactoria, razón por la cual es necesario crear el Departamento del Talento Humano el mismo que será un valioso elemento para la empresa.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Todas las acciones realizadas dentro de un ente son importantes para el crecimiento del mismo, pero como bien sabemos cada acción es realizada por una persona, es por ello que el factor humano ha tomado cada vez más, un papel y posición muy importantes dentro de una organización.

Al no existir el departamento del Talento Humano, se evidencia un desfase en la organización y desaprovechamiento del recurso humano; por lo que su creación es de vital importancia, el mismo que permitirá mejorar las condiciones actuales deservicios a sus clientes y satisfacción laboral a su personal beneficiando directamente a Dyconel Cía. Ltda.

La creación del Departamento del Talento Humano en la empresa Dyconel Cía. Ltda. Es consubstancial al elemento de integración principal de los colaboradores: la empresa está conformada por personas, las mismas que son parte fundamental de la organización quienes permiten el desarrollo continuo para lograr objetivos organizativos propuestos, que ayudaran a la consecución de las metas planteadas.

Al término de esta formación los principales beneficiarios en forma directa serán los trabajadores y colaboradores de la empresa, al obtener mejores resultados en sus labores diarias, además lograr un ambiente óptimo para desempeñar el trabajo diario.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 Antecedentes del Estudio.

Luego de la investigación realizada se descubre los siguientes temas relacionados con el proyecto que se va a desarrollar:

AUTORES: Daniela Eloísa Gualoto García, Wendy Paola Reinoso Lasso

“Creación del Departamento de Gestión Humana de la Empresa ESFEL S.A. Esmaltes Ferro El Juri”.

AUTORES: Córdova Herrera Viviana Fernanda, Solórzano Coronel José Gabriel.

“Creación de un departamento de Recursos Humanos para la empresa Multiservicios Geoven C: A: Maturín Edo. Monagas.

“Creación e implementación del Departamento de Recursos Humanos en la empresa Iluminatec”

AUTOR: Arteaga Pérez Anda, María Alejandra.

#### 2.2 FUNDAMENTACION TEORICA

En la actualidad las empresas han incluido al talento humano como parte de su cultura organizacional. Esta exploración pragmática están dirigiendo a las empresas a reconocer y retomar la idea de que la "Energía Humana mueve la empresa"

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Se debe tomar en cuenta que la parte administrativa y en si toda la organización funcionan cuando están orientados a conseguir y mantener una Fuerza Laboral capacitada, comprometida y motivada. Cada día están más seguros de que el éxito o fracaso de una empresa depende de los talentos, competencias, actitudes y motivaciones de sus colaboradores.

Si queremos una organización que se mantenga en el mercado y que sea competitiva tenemos que desarrollar un clima organizacional caracterizado por un buen ambiente de trabajo y sentir la satisfacción de nuestros trabajadores. Lo contrario a esto sería se la fuerza laboral sea aburrida e intimidada o que efectúe sus labores por temor a sanciones o multas estas condiciones estarían llevando a la empresa directo al fracaso.

La diferencia que se marca entre estas dos situaciones y para conseguir un equilibrio de tal manera que la fuerza laboral sienta esa motivación y los propietarios directivos o accionistas tengan esa tranquilidad de que sus trabajadores se encuentren bien depende de la gestión que se haga del Talento Humano.

Una de las situaciones más complejas es conseguir que cada uno de los colaboradores logren entender la misión de la empresa porque esta sería la base para la creación de las condiciones laborales con esto sería posible maximizar las utilidades de la empresa mientras se contribuye a incrementar el bienestar de la comunidad.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

La utilización de sus talentos con un propósito superior de servicio a los demás, le transmite significado a la vida del ser humano. En otras palabras, las personas incrementan su nivel de satisfacción y productividad cumpliendo su misión que consiste en ejercer la actividad que les permite emplear sus talentos ayudando a otras personas.

Esto significa que la Gestión del Talento Humano es una responsabilidad compartida entre los directivos de línea y los especialistas del área humana. Ellos son los gestores del talento humano de la Institución. Aquí se presenta la Gestión del Talento Humano como el sistema administrativo responsable de la identificación, adquisición, ubicación, complementación, desarrollo y retención de los talentos humanos requeridos para maximizar la productividad laboral de las organizaciones.

### **2.2.3 PLANEACION DEL PERSONAL**

El talento de los trabajadores con los requisitos de cada uno de los cargos de la empresa exige una tarea de cambio planeado para asegurar su eficiencia. Las contrataciones, capacitaciones, ascensos, despidos y demás acciones necesarias para optimizar la aplicación de los talentos humanos deben ser cuidadosamente planeados.

Esto significa que la organización, la coordinación, la dirección y el control funcionan alrededor de los planes formulados. Por ésta razón se dice que la planeación es el proceso básico del sistema administrativo. "La Gestión del Talento

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

"Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Humano también requiere estar sustentada sobre bases razonables y con el mínimo de imprevisión. "

#### **2.2.4 EL PROGRAMA DE PERSONAL.**

El programa de personal constituye un soporte básico para el mantenimiento de las condiciones necesarias para promover altos desempeños de los trabajadores, este instrumento de planeación conforma la estructura de las funciones de la Gestión del Talento Humano, es un conjunto de objetivos políticas, procedimientos, normas y presupuestos que orientan las funciones de la Gestión Humana.

El no existir el Programa de Personal puede convertir a la Gestión Humana en una serie de actividades casuísticas e incoherentes y por tanto generadoras de discriminaciones, conflictos e ineficiencia laboral. Se puede presentar en la forma de un manual que puede incluir también asuntos como la misión, visión, código ético y reglamentos de la institución.

**DEFINICION.-** El programa de personal es un conjunto de objetivos, políticas procedimientos, normas y presupuestos que orientan a la gestión de Talento Humano, es decir, un ordenamiento anticipado de las actividades y recursos necesarios para alcanzar los objetivos de la Gestión del Talento Humano.

#### **2.2.5 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.**

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Las empresas planean para anticipar y superar las dificultades, para aprovechar las oportunidades que ofrece su entorno. Los problemas a resolver son identificados mediante un diagnóstico organizacional, el cual constituye el fundamento del Programa de Personal, generados por el funcionamiento deficiente del sistema de Gestión de Personal. Los problemas del área humana son resultados expresados por hechos concretos como por ejemplo: despilfarro de recursos, aumento de accidentes, incremento excesivo de los conflictos, renunciaciones voluntarias de trabajadores con talentos requeridos, incumplimiento de los horarios y demás responsabilidades. Es conveniente que los problemas de personal sean enunciados claramente y de preferencia en forma cuantitativa, en lugar de hacerse de manera abstracta y especulativa, pues esto última dificulta y crea inconvenientes para su solución.

La medición del clima organizacional de la empresa suministra información valiosa para la elaboración del diagnóstico de la institución, en particular para detectar las causas de los problemas humanos que disminuyen el rendimiento laboral, es la forma como las personas perciben las condiciones laborales relativamente estables que cada empresa crea a través del tiempo, y las cuales afectan el comportamiento de sus integrantes.

#### **2.2.6 OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE PERSONAL.**

Son resultados que se esperan obtener al mediano y largo plazo por tal razón constituyen el motor que impulsa las organizaciones con mayor o menor dinamismo,

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

en la medida en que los resultados buscados sean conocidos y aceptados por la totalidad de sus integrantes o trabajadores. Así tenemos que un objetivo general para una división de la empresa puede ser considerado como específico para toda la Compañía y un objetivo específico para una división puede constituir un objetivo global para una sección inferior de la empresa.

Como ejemplos de objetivos específicos de un Programa de Personal se pueden mencionar:

1. Disminuir en un 5% el índice de rotación del personal con menos de 6 meses de antigüedad en la empresa.
2. Reducir en un 10% el costo de reclutamiento y selección de personal.
3. Mantener por debajo del 15% el índice de reclamos y/o ausentismo de los trabajadores.
4. Atender más del 80% de las necesidades de entrenamiento de los trabajadores de la empresa.

### **2.2.7 POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE PERSONAL.**

Las políticas son enunciados generales que sirven de guía para escoger las acciones encaminadas a obtener los objetivos de la empresa. Las políticas disminuyen las alternativas de decisión, por cuanto las políticas deben orientar la toma de decisiones hacia el logro de los objetivos del programa de personal, su diseño requiere una concepción clara de la misión, visión y filosofía de la empresa. Sin embargo, ocurre

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

con alguna frecuencia que las organizaciones establecen sus políticas de personal sólo para cubrir los aspectos legales.

Por otra parte, existen políticas más específicas como por ejemplo:

- a) Los talentos humanos de la Empresa son considerados como su ventaja competitiva.
- b) La empresa promocionará a sus colaboradores sobre la base de la habilidad para lograr resultados.
- c) La empresa mantendrá un ambiente laboral caracterizado por las buenas relaciones y condiciones materiales adecuadas para el óptimo desempeño en el trabajo.
- d) La empresa valora los esfuerzos que hagan sus integrantes por innovar sus prácticas y métodos de trabajo.

Para que las políticas sean efectivas deben estar escritas en términos positivos, de una manera clara y sencilla. Además deben estar relacionadas con las situaciones concretas que vive la empresa y por lo tanto actualizadas con respecto a los inevitables cambios que ocurren.

### **2.2.8 NORMAS DEL PROGRAMA DE PERSONAL**

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Son los patrones de comportamiento apropiado que la institución espera que sean cumplidos por todos sus integrantes para respaldar las políticas y en general la filosofía de la empresa.

Se diferencian de las políticas por no tener un margen discrecional y por lo tanto determinan una sola alternativa de acción que es de obligatorio cumplimiento. Por ejemplo, el enunciado "Prohibido fumar en la sección de pintura" es una norma que permite predecir que los trabajadores no fumarán en ésta área de la empresa y que si lo hacen, serán objeto de acciones disciplinarias. Con el fin de asegurar la disciplina necesaria para su buen funcionamiento, las empresas establecen una serie de normas que por disposición legal deben integrar el reglamento interno de trabajo, los programas de personal contienen normas que permiten anticipar las decisiones que tomarán las directivas de la empresa para algunas situaciones específicas, relacionadas con su responsabilidad de administrar la fuerza laboral.

### **2.2.9 PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE PERSONAL.**

Un procedimiento es la secuencia cronológica de las actividades dirigidas a la realización de una tarea o consecución de un resultado. Cada paso o etapa del procedimiento debe contener información sobre tres elementos:

- Actividad a realizar.
- Responsable de la actividad y

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Tiempo o plazo estimado para la ejecución de dicha acción.

### **2.2.10 ROTACIÓN DE PERSONAL.**

Se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución. Se expresa en índices mensuales o anuales. Los datos de rotación de personal son utilizados en la proyección de la demanda de fuerza laboral y como uno de los indicadores de la gestión humana, aun en las organizaciones que mantienen una política de alta rotación de personal. El índice de rotación es determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal de la corporación, en un cierto período de tiempo. Para efectos del cálculo del índice de rotación es conveniente diferenciar entre el número de trabajadores desvinculados por decisión de la empresa, de aquellos que renuncian voluntariamente a permanecer en ella, el costo de reemplazar estos trabajadores puede afectar seriamente los resultados de la empresa.

### **2.2.11 ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

La organización tiene como su principal objetivo presentar una estructura de cargos interrelacionados para que las personas trabajen eficientemente en la búsqueda de los objetivos de la institución, es decir, se basa en la noción según la cual cada integrante tiene una misión y una responsabilidad que cumplir dentro del logro de objetivos de los demás integrantes de su equipo de trabajo, una fuerza laboral motivada capacitada, con la cual se obtiene el mayor rendimiento laboral.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

El instrumento más utilizado para formalizar su estructura organizacional son el Organigrama y el Manual de Descripción de Cargos, toda la estructura organizacional es sujeta a los cambios necesarios para optimizar su aporte a los objetivos buscados.

Debemos aclarar que la estructura organizacional afecta a los individuos aun antes de ingresar a la empresa, cuando aplicamos las normas de reclutamiento y selección de personal luego viene la ubicación de esa persona luego de ser contratada, esto determinara con quien va a interactuar, a quien debe reportar, lo que debe hacer, todo lo cual influye en su comportamiento laboral.

**Diseño Ocupacional.-** Evidencia empírica indican que la principal causa de la insatisfacción laboral es la escasa exigencia que los puestos de trabajo hacen de los talentos y competencias de sus integrantes. La mayoría de los trabajadores de estas empresas efectúan sus labores solo para mantenerlas en subsistencia, mientras que el resto de colaboradores aporta casi nada debido a su bajo rendimiento laboral.

Por estas razones los retos que enfrenta el departamento de Gestión del Talento Humano son:

- Identificar las competencias de cada trabajador para que desempeñe con alto rendimiento el cargo que ocupa.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Dar a conocer los resultados que se esperan del desempeño de cada cargo de la empresa.
  - Crear puestos de trabajo que permitan a sus ocupantes utilizar sus talentos con el propósito de servir a los demás.

### **2.2.12 COORDINACION DEL PERSONAL**

Luego de haber diseñados los cargos y ubicadas a las personas calificadas para ocupar los puestos vacantes, lo que continua es la creación de las condiciones que permitan a los nuevos integrantes de la empresa utilizar plenamente sus talentos y adquirir competencias requeridas para desempeñarse de una manera productiva y satisfactoria.

El propósito de la Coordinación de Personal es la integración de los esfuerzos, para Fayol es un complemento de los cinco procesos del sistema administrativo, junto con la planeación, organización, dirección y control. La Gestión del Talento Humano es quien se encarga de integrar los objetivos de la gente con la misión de la institución.

Desde este punto de vista, el proceso coordinador se realiza mediante las funciones de:

**Recolección de la Información.-** Los datos necesarios para el análisis ocupacional se obtienen de diferentes fuentes y mediante varios métodos. La fuente natural de la información laboral es la persona que ocupa el cargo. En caso de existir varias

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

personas que desempeñen un mismo cargo, se escogerá aquella que tenga el mejor rendimiento laboral. Por razones obvias es dicha persona quien mejor debe conocer la forma como funciona su puesto de trabajo.

La información básica que suministra el trabajador se obtiene mejor mediante un cuestionario cuidadosamente elaborado para tal fin. Existen diversos formatos para realizar estas encuestas, que pueden adaptarse a las necesidades de cada estudio.

Cualquiera que sea el diseño del cuestionario que se escoja, su diligenciamiento se hace más eficaz si el trabajador **Análisis del cargo.**- Una vez que se obtiene la información pertinente y suficiente sobre cada una de las ocupaciones laborales de la empresa se procede a analizarla para determinar sus elementos constitutivos:

- **Identificación del cargo.**- La información que identifica suficientemente un cargo incluye el nombre, el área de la empresa a la cual pertenece, el nombre del cargo debe ser sencillo pero suficientemente claro como para dar una idea de su naturaleza. En caso de existir varios nombres para un mismo cargo se debe escoger el más utilizado en la empresa.
- **Objetivo básico.**- Es el resultado esperado de la realización de sus funciones y constituye la razón de existir dentro de la empresa. Representa el aporte que el ocupante del cargo hace a la misión de la institución. Se debe procurar identificar el objetivo básico del cargo en términos de un servicio, producto o componente.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- **Funciones.-** Las acciones que se realizan en el ejercicio de un cargo pueden ser fundamentalmente físicas, mentales o de relaciones interpersonales. Cuando la operación es física se manipulan cosas, máquinas o instrumentos. La tarea es mental cuando se maneja información o datos, como registrar las operaciones contables de la empresa. La tarea es interpersonal cuando lo que se hace es comunicarse con personas, como atender los reclamos de los clientes.

- **Relaciones funcionales.-** Cada cargo mantiene relaciones de autoridad, coordinación e interdependencia con otros cargos. Se deberá entonces establecer a que otra posición debe reportar y los cargos que están bajo su responsabilidad

En la empresa que funciona con éste ordenamiento, cada trabajador es al mismo tiempo receptor y proveedor de ayuda para cumplir su misión y contribuir al cumplimiento de la misión de los demás colaboradores. De ésta manera, la estructura de la compañía se asegura con una cadena de misiones.

- **Responsabilidades.-** La responsabilidad por la calidad consiste en el cumplimiento de las normas con las cuales se debe realizar el trabajo. Estas especificaciones deben ser establecidas conjuntamente entre el ocupante del cargo, su jefe inmediato y el analista. Es conveniente determinar para cada cargo las consecuencias de los errores que se deben prevenir.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- **Condiciones físicas del ambiente de trabajo.-** El estudio ahora se orienta a especificar las condiciones físicas que rodean al trabajador, tales como ruido, polvo, gases, iluminación, temperatura, humedad, etc. También se deben identificar las principales fuentes de accidentes o peligros a que se expone el ocupante del cargo y sus posibles consecuencias.
- **Requisitos.-** Los requisitos ocupacionales se expresan en términos de competencias consideradas como indispensables para desempeñar eficientemente cada una de las funciones del cargo.
- **Recursos.-** El grado de autonomía que los trabajadores tienen sobre sus funciones, y el apoyo que reciben de sus equipos de trabajo son algunas de las ayudas que permiten balancear los puestos de trabajo. De ésta manera se evita el desgaste físico y mental de los trabajadores con la consiguiente pérdida de productividad. Un cuidadoso equilibrio entre las exigencias y recursos laborales es conveniente tanto para los trabajadores como para la empresa. (Chiavenato, Idalberto, Op, Cit, p.203)

### **2.2.13 SELECCIÓN DE PERSONAL.**

La posibilidad de éxito del procedimiento de selección depende en buena medida del rigor con que se haya realizado el diseño ocupacional. Las dificultades comienzan cuando se intenta identificar características personales diferentes a las establecidas como requisitos del cargo vacante. Con frecuencia se orienta el esfuerzo de selección

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

hacia la búsqueda de algunas cualidades genéricas que supuestamente sirven para pronosticar alto desempeño, pero múltiples estudios solo han demostrado resultados contradictorios.

Otras empresas tratan de simplificar el procedimiento de selección escogiendo sus integrantes sobre la base de las certificaciones de estudio y experiencia, sin consideración de los auténticos talentos de los candidatos. Se debe aclarar que los estudios y experiencias son insuficientes para garantizar un alto desempeño. Las empresas necesitan dejar de seleccionar y pagar a sus empleados por sus títulos y experiencia, para hacerlo por los talentos y competencias complementarias requeridos para alcanzar su misión, a pesar de convertirlos en trabajadores empíricos. En estas condiciones el seleccionador de personal enfrenta diferentes retos entre los cuales se pueden mencionar:

- Identificar los talentos de los candidatos.
- Darles prioridad a los candidatos cuyos talentos son exigidos directamente por el cargo y que demuestran tener competencias compatibles con los demás requisitos de la empresa.
- Descartar los candidatos con características de personalidad indeseables como deshonestidad, egoísmo, deslealtad, etc.
- Evitar las decisiones basadas en la primera impresión de los candidatos o sobre el promedio de los resultados de las pruebas administradas.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Enriquecer la mezcla de talentos necesarios para optimizar la productividad laboral. Es necesario tener en cuenta los estudios que señalan la subutilización de sus talentos como la causa principal de la alta insatisfacción de los trabajadores.
  - . La evaluación de los candidatos se debe concentrar en los requisitos específicos del cargo, asegurándose que los talentos del candidato están incluidos en ésta categoría de requerimientos.
  - Es poco probable que todos los requisitos para ejercer exitosamente un cargo se presenten en forma natural en un individuo, es decir como talentos. Lo esperable es que el candidato escogido tenga su talento complementado por el resto de competencias exigidas por el cargo.

En definitiva, de lo que se trata aquí es de seleccionar los nuevos colaboradores de la empresa sobre la base de sus talentos y competencias complementarias en lugar de hacerlo evaluando solamente las certificaciones de estudio, experiencia y demás credenciales de papel. Esfuerzos que se hacen para identificar y valorar los talentos humanos marca la diferencia entre la selección tradicional y la selección como función fundamental de la Gestión del Talento Humano.

Para identificar los talentos, competencias y demás rasgos de los candidatos, el seleccionador se apoya en varios instrumentos o técnicas de selección, siendo los más utilizados:

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 1) Hoja de vida.
- 2) Pruebas.
- 3) Entrevista.
- 4) Muestras de trabajo.

Estos instrumentos bien diseñados y utilizados ayudan a pronosticar el desempeño futuro del trabajador seleccionado o por lo menos a descartar los candidatos con pocas posibilidades de cumplir las exigencias del cargo y de la institución. Las técnicas de selección necesitan ser confiables y válidas.

Debemos recordar que el análisis de las hojas de vida permite adquirir información sobre algunos aspectos como por ejemplo: el grupo social de referencia, estabilidad en los cargos desempeñados, preferencias laborales y aficiones, con lo cual se pueden descartar algunos candidatos. Es importante que la entrevista sea realizada conjuntamente entre el Jefe de personal y el directivo del departamento para el cual se está escogiendo un nuevo colaborador. Aquí, el directivo de línea tomará la decisión final y el departamento de personal enviará al seleccionado a examen médico pre ocupacional para verificar si su estado de salud le permite ser finalmente contratado, en cuyo caso se procede a realizar la firma del contrato. (CHIAVENATO, Idalberto. Op, Cit, p. 150, p. 111)

### **2.2.13 ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL**

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**Adiestramiento.** Es de carácter práctico, destinado a mejorar las competencias requeridas directamente en el trabajo. Esta clase de entrenamiento hace énfasis en el "hacer" y se ofrece preferentemente al personal de nivel operativo o por razones de contratación reciente, cambio de puesto o corrección de defectos. El adiestramiento puede ser suministrado dentro de la empresa o en institutos especializados.

**Capacitación.** Mediante éste tipo de entrenamiento se imparten conocimientos e ideas, requeridos para el desempeño de un puesto o grupo de puestos de trabajo. La capacitación está destinada fundamentalmente a las personas que ocupan cargos calificados.

**Formación.** El desempeño laboral es cuestión tanto de aptitudes como de actitudes, y las organizaciones necesitan de talentos y competencias pero también de valores y actitudes. Aceptando que la persona con talentos pero sin carácter es una amenaza, las organizaciones se preocupan por asegurar que sus integrantes adquieran valores y actitudes que les permitan desenvolverse adecuadamente tanto dentro como fuera de su ambiente laboral.

#### **2.2.14 DIRECCION DE PERSONAL**

A pesar de la recesión económica cuando se ha visto amenazada por la pérdida de empleo, es difícil encontrar estadísticas que muestren indicios altos de satisfacción y productividad laboral, al menos se espera que en estas circunstancias las personas

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

que tiene el privilegio de estar empujadas realicen su trabajo con entusiasmo y eficiencia.

La globalización ha generado mayor movilidad de la fuerza laboral, cada vez el trabajador con talentos especiales tiene mayores posibilidades de buscar las oportunidades laborales que considera interesantes y retadoras. Por esta razón el reto de las empresas es convertir a los trabajadores de bajo desempeño en trabajadores de alta productividad y retener a las personas que poseen los talentos requeridos para mantener su competitividad.

La función principal de la Dirección de Personal es conducir a los integrantes de la empresa en la búsqueda de su misión y metas, lógicamente lo que se dirige es a las personas para que mantengan en marcha la empresa. Se ha considerado que el buen administrador no solo elabora planes acertados, estructura las actividades de la empresa y controla sus resultados, sobre todo es capaz de influir en la gente para que su comportamiento sea funcional con lo planeado y con lo organizado.

Es necesario crear las condiciones que estimulen a la gente para que dirija sus esfuerzos en forma constructiva. Por su naturaleza, la Dirección es un proceso básico de la administración general y en especial de la Gestión del Talento Humano, pues en el centro del sistema administrativo está el factor humano.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

### 2.2.15 LA MOTIVACIÓN.

En el campo empresarial, podemos definir la motivación como el proceso mediante el cual cada trabajador utiliza su máximo potencial para realizar su tarea laboral, en búsqueda de un resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares.

La falta de compromiso, el ausentismo, la deslealtad, los conflictos, la resistencia a los cambios, la negligencia, la renuncia de los mejores trabajadores y en general el desempeño mediocre de la gente, son algunas de las dificultades que enfrenta la dirigencia empresarial. A pesar de que la selección haya sido cuidadosamente realizada para vincular a las personas que tengan los talentos, competencias y actitudes requeridas para desempeñar los cargos, con frecuencia se encuentra que éstas no mantienen un impulso constante para hacer su trabajo de la mejor forma posible.

El estudio de la motivación intenta explicar las razones por las cuales existen trabajadores que hacen su tarea mejor que otros, a pesar de tener conocimientos y capacidades equivalentes. Como las demás funciones de la Gestión del Talento Humano, la Motivación es responsabilidad específica de cada dirigente pero en general, el departamento de recursos humanos es la encargada de lograr que ésta función se realice adecuadamente.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**Satisfacción en el trabajo.** Es un estado emocional agradable, es la relación percibida entre lo que busca la persona en su trabajo y lo que está alcanzando. La satisfacción es un estado de equilibrio, resultante de una acción de logro.

**Frustración en el trabajo.** Es la ausencia de logro de algo que se necesita y se busca en el trabajo. Es lo contrario de satisfacción.

**Motivos.** Son la expresión de las necesidades de las personas y por lo tanto son Particulares e internos. Lo importante de entender aquí es que la motivación apunta hacia las reales necesidades del ser humano, es decir, lo que legitima el proceso motivacional es el ofrecimiento de oportunidades para satisfacer las auténticas carencias de la persona.

### **2.2.16 IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN.**

Es importante que los dirigentes de una empresa realicen la creación y mantenimiento de condiciones laborales que animen a los empleados a buscar eficientemente los objetivos de la empresa. La creación de las condiciones que sean percibidas por los trabajadores como estimulantes requiere un sólido conocimiento de la motivación humana por parte de todos los directivos de la empresa. En general los directivos deben entender no solamente a las personas en su propia Institución, sino también las motivaciones de muchas personas del entorno como son los accionistas, competidores y desde luego los clientes.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

El propósito fundamental de la Gestión del Talento Humano es optimizar el desempeño de la fuerza laboral mediante la obtención y mantenimiento de personas motivadas y capacitadas para realizar su trabajo. Esto implica que cualquier esfuerzo por lograr mayor productividad es inútil, si no hay motivación en los integrantes de la empresa, pues aún el mismo desarrollo de la gente se da como resultado de su motivación.

### **2.2.17 LA REMUNERACIÓN.**

Utilizando sus talentos y competencias al servicio de los demás, los seres humanos adquieren el derecho a una compensación económica que les permita atender sus reales necesidades y las de sus familias. Aunque persiste la duda sobre la correlación positiva entre nivel salarial y satisfacción laboral, lo que sí es ampliamente admitido es la aspiración de los trabajadores a ser recompensados equitativamente, lo cual constituye un factor poderoso de su motivación.

La remuneración se cubrirá con un enfoque integral, es decir considerando no sólo el salario básico sino las prestaciones sociales, los beneficios laborales y los incentivos como elementos de la recompensa que recibe el trabajador por los servicios que presta a la empresa. Por ésta razón es preferible utilizar el término genérico de remuneración al de salarios, que es restrictivo. Considerando que la recompensa que reciben los trabajadores de parte de la empresa constituye en la mayoría de los casos,

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



la única fuente de ingresos que tiene el trabajador para cubrir sus gastos personales y familiares.

La tarea del departamento de gestión del talento humano en Remuneración incluye la elaboración conjuntamente con los directivos de la empresa, de los presupuestos destinados a cubrir todos los costos del personal, además de promover la creación de políticas adecuadas de recompensas, procedimientos de aumentos salariales y el diseño de una estructura salarial que consulte con la capacidad de la empresa, las condiciones del mercado laboral y con la situación económica general, diseñar un sistema integral de remuneración.

#### **2.2.18 VALORACIÓN DE CARGOS.**

La importancia que cada cargo tiene en relación con los demás de la empresa, presupone el haber realizado el análisis y descripción de todos los cargos existentes en la Institución. Los cuatro métodos más conocidos para la valoración de cargos son: a) jerarquización; b) clasificación por categorías; c) comparación de factores y d) asignación de puntos, los dos primeros métodos son cualitativos y los otros dos son cuantitativos.

#### **2.2.19 LA ESTRUCTURA SALARIAL.**

Conocedores del valor relativo de los cargos de la empresa y los datos de remuneración de su mercado laboral, se procede a fijar los niveles del salario nominal para cada cargo, de tal manera que resulten equitativos al interior de la

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

empresa y competitivos externamente. Para determinar los salarios se debe inicialmente decidir si cada trabajo tendrá asignado un salario distinto o si se establecerán unos niveles para cada grupo o categoría de cargos que tengan una valoración relativamente equivalente.

Si el método utilizado para valorar los cargos ha sido el de clasificación por categorías, ésta etapa de la estructuración salarial ya ha sido realizada por cuanto dicho método involucra la división de los cargos en categorías. La fijación de los niveles salariales para cada grupo de cargos se hará con el apoyo de la encuesta salarial y en caso de existir sindicato, a través de negociaciones tomando como referencia los datos del mercado laboral.

Usualmente las empresas ofrecen aumentos salariales por promoción, desempeño y por antigüedad. Si se establecen los intervalos muy pequeños en los salarios de cada categoría de cargos, los buenos trabajadores pueden alcanzar el máximo salario de su categoría en corto plazo, con lo cual quedarían sin posibilidades de obtener aumento salarial por méritos o por antigüedad. De otro lado, los intervalos demasiado grandes pueden disparar hacia arriba los costos laborales de la empresa.

#### **2.2.20 PRESTACIONES SOCIALES.**

Como ejemplos de prestaciones sociales en dinero se pueden mencionar: la pensión de jubilación, auxilio de invalidez, el seguro de vida colectivo, indemnizaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional y no profesional, la prima de servicios,

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

las vacaciones, las cesantías, los intereses sobre las cesantías y subsidio de transporte.

### **2.2.21 INCENTIVOS.**

Sin los incentivos y reconocimientos correspondientes es poco probable que los trabajadores desempeñen sus cargos eficientemente y además realicen acciones voluntarias en beneficio de la empresa.

Los incentivos tienen el propósito de reconocer mediante premios monetarios o simbólicos el desempeño excepcional. Algunos de los reconocimientos como el aumento salarial representan parte del salario real que paga la empresa a sus colaboradores, por otra parte, los desempeños laborales que más les interesa estimular a las empresas son: cantidad de producción, reducción de costos, cantidad de ventas, asistencia, calidad, seguridad, cumplimiento de objetivos, antigüedad y trabajo en equipo. Los incentivos bien diseñados logran que la remuneración sea realmente equitativa, es decir, asignada de acuerdo con el rendimiento de los trabajadores.

Podemos decir que un buen sistema de remuneración debe reunir las siguientes características:

- Suficientemente motivante para lograr el objetivo principal de ésta importante función de la Gestión del Talento Humano, que es fundamentalmente la de mantener una fuerza laboral satisfecha y eficiente.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Equitativo, lo cual implica que el sistema debe tener políticas para asegurar que la remuneración sea relacionada con el desempeño y con la importancia relativa de los cargos.
  - Competitivo, para que la empresa pueda atraer y mantener las personas con los talentos requeridos, que se consigan en el mercado laboral.
  - Económicamente factible, es decir debe consultar con la capacidad económica de la empresa.
  - Conocido y aceptado por los trabajadores.
  - Ajustado a las normas legales y éticas.
  - Contener procedimientos y políticas flexibles, que permitan decidir asuntos como los aumentos salariales y la reclasificación de cargos.

### **2.2.22 LA GERENCIA PARTICIPATIVA.**

La Gerencia Participativa es considerada como un estilo de dirección que involucra a los trabajadores de base (sin mando) en cualquiera de las tres alternativas siguientes:

- En el proceso de toma de decisiones, es decir en la identificación del problema, análisis de las posibles causas y escogencia de las mejores soluciones.
- En el sistema administrativo, lo que significa intervenir en la planeación, organización, coordinación, dirección y control de las diferentes actividades de la

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



empresa.

- En las utilidades y/o propiedad de la empresa.

En las organizaciones tradicionales las decisiones necesarias para superar los problemas que obstaculizan su óptimo funcionamiento las toman sus directivos. Son los gerentes, jefes y supervisores quienes tienen la autoridad para escoger los cambios tendientes a mejorar los resultados de sus áreas de responsabilidad y comunicárselos a los subalternos en forma de órdenes, para su operacionalización.

Si bien es cierto que la dirección de la empresa es la principal responsable de los esfuerzos por mejorar la productividad, también le corresponde la tarea de crear las condiciones en las cuales sus colaboradores intervengan activamente para identificar y superar las dificultades que existen para cumplir la misión de la Institución.

### **2.2.23 LIDERAZGO.**

El Liderazgo es la actividad mediante la cual se ejerce influencia sobre un grupo de personas para lograr su participación activa y entusiasta en el logro de objetivos comunes, implica entonces la motivación y dirección del comportamiento de las personas para alcanzar los resultados con los cuales el equipo está comprometido. Es importante entender que el auténtico líder establece relaciones mutuamente benéficas con sus seguidores al compartir sus intereses.

Las empresas necesitan que sus dirigentes ejerzan un liderazgo eficiente frente a sus colaboradores, pero al mismo tiempo lo difícil de la turbulencia de las crisis y las

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



complejidades de los cambios del mundo actual complican la acción de los líderes. Por esto, el reto de dirigir las personas es cada vez más exigente en términos de talentos, competencias, valores y actitudes. El liderazgo convierte los grupos humanos en equipos de trabajo. La diferencia está dada en términos de la eficiencia con que estos dos elementos sociales resuelven los problemas que obstaculizan el logro de sus objetivos, esta eficiencia es promovida por el desarrollo de las capacidades de liderazgo de sus integrantes.

#### **2.2.24 ESTILOS DE LIDERAZGO.**

Existen dos estilos de liderazgo: a) Orientado a la tarea y b) Orientado a la gente.

“Orientado a la tarea” está determinada por actividades como la planeación, organización, diseño de métodos, estructuración de funciones, establecimiento de mecanismos de control, etc. El líder orientado al trabajo dirige las actividades del grupo mediante su idoneidad técnica y dominio del área funcional correspondiente. Este estilo de conducción se asemeja bastante al papel del gerente tradicional.

Orientado a la gente.- Esta caracterizada por la comunicación eficiente, la confianza mutua, respeto por las ideas de los colaboradores y consideración por sus necesidades. El líder orientado a la gente dirige su grupo mediante la empatía compasiva o capacidad para entender las reales necesidades del demás, acompañada de la preocupación sincera por contribuir a su satisfacción.

#### **2.2.25 CONTROL DE PERSONAL**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Se entiende por Control de Personal al proceso de medición de los resultados que se están logrando para compararlos con lo planificado y aplicar las medidas correctivas que sean necesarias en caso de existir una desviación negativa entre lo alcanzado y lo esperado. Debemos aclarar que como todo sistema de Gestión de Talento Humano requiere ser controlada para conocer que tan bien está logrando su propósito y poder establecer los cambios que sean necesarios para mejorar los resultados.

Esto implica la existencia previa del programa de personal que posibilite compara los resultados obtenidos versus los objetivos establecidos. De esta manera el control de personal retroalimenta el sistema de la Gestión del Talento Humano y constituye una herramienta para su mejoramiento continuo.

### 2.3 GLOSARIO DE TERMINOS.

Análisis.- Es una descomposición de un todo en partes para poder estudiar su estructura, sistemas operativos o funciones, etc.

Ciclos.- Periodo de tiempo que se considera acabado.

Conciliadora.- Poner en acuerdo a los que estaban en desacuerdo.

Contradictorios.- Que se contradice.

Dirección.- Es un proceso continuo, que consiste en gestionar los diversos recursos productivos de la empresa.

Discrecional.- Que se hace libremente al criterio de la persona o autoridad.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Función.- es una acción que se realiza para alcanzar un objetivo de terminado.

Gerente.- Es un apersona responsable de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas, la medida de eficacia y eficiencia de un gerente es el grado que determine y alcance los objetivos deseados.

Gestión.- Es el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto.

Imprevisión.- Falta de previsión o reflexión.

Incoherentes.- Que no tiene coherencia.

Innatas.- Que ha nacido con el sujeto no adquirido por educación ni experiencia.

Legitimando.- Convertir algo en legítimo, legal o ilícito.

Método.- Es la sucesión lógica de pasos o etapas que conducen a lograr un objetivo predeterminado.

Motivación.- Se designan como los factores que mueven a los seres humanos a alcanzar sus objetivos, aunque estos sean establecidos por un grupo.

Organigramas.- También llamados cartas o graficas de organización, los organigramas representan gráficamente la estructura organizacional en que pueden observarse las interrelaciones, las funciones, los niveles jerárquicos y la autoridad existente en una empresa determinada.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Organización.- En esta etapa se distribuye las actividades entre los miembros del grupo de tal forma que se logre un mínimo de gastos y una máxima satisfacción de empleados y de todos los trabajadores en general.

Planeación.- Trazar o formar el plan de una obra.

Planificación.- Plan general científicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud para obtener un objetivo determinado.

Políticas.- Son metas reglas que delimitan los procesos y acciones dan el marco necesario para la toma de decisiones en la organización.

Presupuesto.- Es el instrumento de desarrollo anual de las empresas o instituciones cuyos planes y programas se formulan por el término de un año.

Procedimientos.- Establece las secuencias para efectuar las actividades rutinarias específicas, se implantan de acuerdo con la situación de cada empresa.

Proceso Administrativo.- El proceso administrativo son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recurso humanos, técnicos, materiales, etc., con los que cuenta la empresa. El proceso administrativo consiste en las siguientes funciones: planeación, organización, integración, dirección, control.

Recursos.- Son los medios que se emplean para realizar actividades, tales como: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta, física, y tiempo.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Reingeniería.- Significa rediseñar sus estructura, procesos, métodos, formas, planta y equipos para hacerla más eficiente, eficaz y acorde con las exigencias futura de los mercados.

Remuneración del personal.- es la recompensa por el trabajo y debe hacerse sobre una base justa y equitativa.

Responsables.- Son los funcionarios que reciben órdenes de sus superiores o las tienen en virtud del puesto que ocupan, sobre actividades de su cargo.

Talento.- Conjunto de facultades o capacidades.

## 2.4 FUNDAMENTACION LEGAL

Para el desarrollo de nuestro estudio tenemos la siguiente información legal:

### 2.4.1 CODIGO DE TRABAJO.

En razón de que el ámbito del Código del Trabajo se refiere a preceptos que regulan las relaciones entre empleadores, trabajadores y su aplicación a las modalidades y condiciones del trabajo, su estudio es de fundamental importancia para la investigación que vamos a desarrollar.

Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Código de Trabajo

**Título I** Preliminar Disposiciones Generales Art. 1, Art. 3 Libertad del Trabajo y Contratación, Art. 7 Aplicación Favorable al Trabajador.

**Título I.** Capítulo I De su Naturaleza y especies, Art. 8 Contrato Individual, Art. 11 Clasificación de los contratos.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



Capítulo III De la Capacidad para contratar, Art. 38 Riesgos Provenientes del Trabajo,

**Título I** Capítulo IV De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador.

Art. 42 Obligaciones del Empleador, Art 44 Prohibiciones del Empleador.

Art. 45 Obligaciones del Trabajador, Art. 46 Prohibiciones al Trabajador.

**Título IV** De los Riesgos del Trabajo

Capítulo I Determinación de los Riesgos y de la Responsabilidad del Empleador, Art. 347 Riesgos del Trabajo, Art. 348 Accidentes de Trabajo.

Art. 349. Enfermedades profesionales.

**Título IV** De los Riesgos del Trabajo

**Capítulo IV De las Indemnizaciones, por accidentes de trabajo.**

**LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.**

Capítulo I Generalidades sobre el Seguro de Riesgos del Trabajo

Art. 2 Ámbito de Aplicación.

Art 3 Principios de la Acción Preventiva.

Art. 4 Prestaciones Básicas.

Art. 17 Prestaciones por accidentes de Trabajo.

Art. 18 Prestaciones por enfermedad Profesional u Ocupacional.

## **2.4.2 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO**

Se debe aclarar que en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo más conocido como el CD 390. Manifiesta la protección al trabajador mediante programas de prevención de riesgos.

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Constitución de la Republica Art. 326 n5.
  - Convenio con la OIT relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
  - Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.
  - Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y salud en el Trabajo.
  - Acuerdo Nro. 1404 Reglamento Para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de la Empresa.
  - Acuerdo Nro.- 174 Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas.
  - Resolución CD Nro. 298 Reglamento General de Responsabilidad Patronal.
  - Resolución CD Nro. 333 Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo.
  - El Código del Trabajo lo manifiesta también en el Título IV, Capítulo I, Art. 347

Al igual que en la Ley de Seguridad Social en su Art. 155 menciona la seguridad general de riesgos laborales, por estas razones una de las funciones y obligaciones de

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

velar por la integridad y seguridad de los trabajadores es el departamento de Gestión del Talento Humano.

## 2.5 INTERROGANTES DE LA INVESTIGACION

- ¿La evaluación del desempeño permitirá elevar la productividad de la empresa?
- ¿La organización, desarrollo y coordinación serán capaces de promover el desempeño eficiente del personal?
- ¿Una inducción adecuada y la capacitación necesaria permitirá lograr eficiencia en los procesos?
- ¿La pronta respuesta a las necesidades del personal servirá para motivarlo?
- ¿Otorgar al personal de implementos e insumos de seguridad les proporcionará más confianza para desempeñar mejor sus labores?
- ¿Con el departamento del Talento Humano se conseguirá mejorar el clima laboral sirviendo este como intermediario entre la gerencia general y los trabajadores?

## 2.6 CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES.

Todas las actividades de administración de Talento Humano mantienen una relación entre sí. Por ejemplo los desafíos generales de la organización afectan la manera en que trabajan el departamento de selección de personal. El subsistema de selección

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

influye a su vez en la evaluación y desarrollo de los empleados. Un modelo de sistema describe las actividades de la administración de talento humano en términos de requerir insumos, transformación, y convertirlos en productos.

Cuanto mayor sea la complejidad de las actividades requeridas por el ambiente externo y cuanto mayor sea la diversidad de las tareas ejecutadas, mayor deberá ser la diferenciación interna de la organización. Esto significa que cuanto mayor sea la variedad de clientes y consumidores y cuanto mayor sea la variedad de productos y servicios, mayor será la diferenciación existente en la organización.

Cuanto mayor sea la diferenciación, mayor será la heterogeneidad de la organización por el hecho de tener mayor número de departamentos y niveles jerárquicos.

En todas las instituciones modernas se crea un departamento de personal cuando los beneficios que se espera derivar de él exceden sus costos. Hasta que eso ocurra, los gerentes de departamentos tienen a su cargo las actividades de recursos humanos o las delegan a sus subordinados. Cuando el departamento de personal se crea, por lo común es pequeño y se hace responsable de su conducción a un gerente de nivel medio.

A medida que la empresa crece los puestos de departamentos de personal se especializan cada vez más. El tamaño de los distintos departamentos de personal varían mucho y en gran ración. Un estudio reciente documenta una tasa promedio de

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

un empleado de recursos humanos por cada 100 personas en la organización relación que se expresa 1:100

Por tal razón se desea implementar el departamento del talento humano que establece una jerarquía de puestos. Las funciones del puesto de mayor importancia varían de una a otra organización. Cuando el departamento se establece por primera vez con frecuencia sea la persona que lo encabeza el título de gerente de personal o de recursos humanos.

Los departamentos de personal de grandes dimensiones incluyen diversos puestos. El Jefe Talento Humano, por ejemplo, ayuda a los otros gerentes de la organización a reclutar y seleccionar personal idóneo.

El departamento de Talento Humano se implementa para ayudar y prestar servicios a la organización a sus dirigentes, a sus gerentes y a sus empleados. El de Talento Humano es un departamento de servicio.

Incluso en los casos en que la compañía se ve obligada a reducir gastos, con frecuencia las organizaciones se esfuerzan por identificar técnicas que les permitan mantener los mismos servicios a toda la empresa, aunque el número de integrantes sea menor.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Como integrantes de un departamento de servicios, los Jefes de Talento Humano y los especialistas que los apoyan no tiene la autoridad de dirigir otros departamentos. En su lugar ejercen, autoridad corporativa que se faculta de asesorar, no de dirigir, a otros gerentes.

Estos gerentes toman decisiones respecto a producción, desempeño y personal. Determinan las promociones, a quien le corresponde determinado puesto y otros aspectos de la administración de recursos humanos.

Cuanto el departamento de personal recibe autoridad funcional, su función deja de ser de asesoría y se convierte en autoridad operativa. Como en todas las organizaciones, las decisiones que pueda tomar siempre estarán supeditadas a la aprobación de la dirección.(Chiavenato, Idalberto, Gestión de Talento Humano 1ra edición, McGraw-Interamericana p.165). (Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. 8va edición, McGraw-Interamericana p.203).

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



### CAPITULO III

#### 3. METODOLOGIA

##### 3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

###### TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación con el cual vamos a trabajar será el Inductivo y deductivo.

**INDUCTIVO:** Porque a partir de la observación voy a ir a la experimentación, a la comprobación y luego a generalizar.

**DEDUCTIVO:** Porque simplemente voy a generalizar una vez aplicado el método anterior, por lo tanto será más factible tomar decisiones.

Además utilizaremos el descriptivo, porque identificamos características, el universo de investigación, señalando formas de conducta, estableciendo comportamientos concretos, descubriendo y comprobando asociación entre las causas y los efectos. Para lograrlo utilizaremos la entrevista y la observación.

##### 3.2 POBLACION Y MUESTRA.

La población sujeta a estudio son los empleados de la empresa Dyconel Cía. Ltda., que en su totalidad suman 53 y están distribuidas de la siguiente manera:

NO. TRABAJADORES	CARGO
1	Gerente General.
1	Gerente de Operaciones
1	Gerente de Proyectos
1	Contador General
1	Jefe Recursos Humanos
1	Asistente de Gerencia
1	Asistente Contable

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



1	Asistente de Compras
1	Secretaria.
2	Mensajero
4	Ingenieros
2	Dibujantes
2	Supervisores
1	Administrador
12	Operadores
20	Trabajadores de Campo
1	Servicios Generales

**Tabla 2**

**Personal de Dyconel Cía. Ltda.**

**3.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARAIBLES.**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>LA GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	PLANEACION DEL	CONTRATACIONES
	PERSONAL	CAPACITACIONES.
	EL PROGRAMA DEL PERSONAL	OBJETIVOS, POLITICAS PROCEDIMIENTOS
<b>ORGANIZACIÓN</b>	DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL	ORGANIGRAMAS.
		FUSIOGRAMAS
		DESCENTRALIZAR EL TRABAJO
		CLIMA LABORAL
<b>PLANIFICACION</b>	PRODUCTIVIDAD	ELEVAR EL DESEMPEÑO MEJOR COLABORACION.
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>	PROCESOS DE SELECCIÓN	TALENTOS Y COMPETENCIAS
	DE PERSONAL	HABILIDADES Y DESTREZAS.
	ENTRENAMIENTO DEL	INDUCCION

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



	PERSONAL	CAPACITACION Y FORMACION
	ESTRUCTURA SALARIAL	TABLA SECTORIAL, IESS
		COMISIONES E INCENTIVOS
<b>NECESIDADES DEL PERSONAL</b>		
<b>CAPACITACION</b>	NECESIDAD DE	DETERMINACION DE
	CAPACITACION	COMPETENCIAS, PERSONALES.
	PLAN DE CAPACITACION	PARTICIPANTES, PROGRAMAS
		PROCEDIMIENTOS.
	COMPETENCIAS	PERSONALES, INTERPERSONALES
	LABORALES	EMPRESARIALES, TECNOLOGICAS.
	EVALUACION	RECURSOS UTILIZADOS, PRUEBAS, PSICOLOGICAS
		PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS
<b>RIESGOS DEL TRABAJO</b>	SEGURIDAD Y SALUD	NORMATIVA N.- 2393
	OCUPACIONAL	CD 390
	CAPACITACIONES	PREVENCION DE ACCIDENTES.
	SIMULACROS	COMO ACTUAR EN CASO DE UN
		SINIESTRO.

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**Tabla 3****Operacionalización de las variables Dyconel Cía. Ltda.****3.4 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION.****3.4.1 LA OBSERVACION**

Con el método de la observación logramos realizar visitas más frecuentes a la empresa, con el objetivo de conocer los procedimientos que será de gran utilidad al plantear una solución a la problemática actual, es decir, con la observación el Departamento de Gestión del Talento Humano mejorara en el reclutamiento, selección, contratación, introducción e inducción así se conseguirá que sea más efectivo y mejorar eficiencia en los procesos.

**3.4.2 LA ENCUESTA**

La investigación por encuesta es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas.

La encuesta se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia.

La encuesta es una observación no directa de los hechos sino por medio de lo que manifiestan los interesados.

Permite una aplicación masiva que mediante un sistema de muestreo pueda extenderse a una nación entera.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Las encuestas permiten recuperar información sobre sucesos acontecidos a los entrevistados.

Entre otros aspectos, a través de esta encuesta, se busca identificar las necesidades, el ambiente laboral y la capacitación e inducción del personal.

Por lo antes expuesto y por la información que se necesita obtener de los trabajadores se utilizará la técnica de la encuesta.

El instrumento será el cuestionario de carácter cerrado, el cual estará formado por preguntas dicotómicas, es decir, con dos respuestas y preguntas con tres opciones máximas de respuesta.

Para el análisis determinamos cinco maneras de usar las encuestas para empleados o trabajadores de la empresa para lograr sus objetivos.

- Mejorar la satisfacción de los empleados
- Incrementar la productividad de los trabajadores.
- Abordar temas con los beneficios y satisfacción de los trabajadores.
- Saber si tenemos empleados de calidad.
- Llegar a conocer si el ambiente laboral y su entorno son los adecuados.

### 3.5 ENCUESTAS

#### **Instrucciones.**

Se solicita llenar la encuesta con la mayor seriedad y honestidad posible, ya que los resultados de la misma ayudaran para lograr eficiencia en los procesos, mejorar el ambiente laboral, la seguridad y prevención de accidentes de nuestros

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



colaboradores. Por favor marcar con una X la respuesta que usted considere la adecuada.

### 3.6 DYCONEL CIA. LTDA

#### **CUESTIONARIO**

1. ¿Está de acuerdo que se implemente el departamento de Talento Humano en la empresa Dyconel Cia. Ltda.?

SI ( )

NO ( )

2. ¿Cree que el departamento de Talento Humanos será aceptado y valorado por los trabajadores y por el empleador?

SI ( )

NO ( )

3. ¿A qué puntos o áreas cree que el departamento del Talento Humano debe prestarle mayor atención?

Capacitación ( )

Contratación y Selección de Personal. ( )

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Inducción ( )

Todas las anteriores. ( )

4. ¿Cree Ud. Que la creación del departamento de Talento Humano sería un gasto para la empresa?

SI ( ) NO ( )

5. ¿Cómo ve el departamento de Talento Humano?

Como un área más de la empresa. ( )

Como un centro de beneficios empresa / trabajador. ( )

6. ¿Siente que como trabajador se reconoce y valora su esfuerzo?

SI ( ) NO ( )

7. ¿Cómo trabajador siente tranquilidad y estabilidad en su lugar de trabajo?

SI ( ) NO ( )

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

8. Considera que su remuneración es:

Buena ( )

Normal ( )

Mala ( )

9. ¿Cómo colaborador considera que su trabajo y responsabilidad son valorados y reconocidos? (no económicamente)

SI ( )

NO ( )

10. ¿Con que frecuencia la empresa provee de insumos y equipos de seguridad y salud ocupacional?

11.

Constantemente ( )

Casi siempre ( )

Jamás ( )



---

## CAPITULO IV

### 4.1 PROCESAMIENTO Y ANALISIS

#### **4.1.2 CREAR EL DEPARTAMENTO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

La Gerencia General de la empresa Dyconel Cía. Ltda., busca integrar dentro de las estrategias institucionales La Gestión Del talento Humano, considerando hoy una pieza fundamental para la realización y logro de los objetivos empresariales planteados a corto y largo plazo.

Partiendo de esta premisa la empresa busca concretar la implementación del Departamento de Gestión del Talento Humano que permitirá mantener a sus trabajadores con una actitud positiva y favorable dentro de la organización, promoviendo el desempeño eficiente de cada uno de ellos y por lo tanto que exista una participación más activa de los empleados frente a los objetivos y metas que la empresa busca conseguir.

Luego de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Dyconel Cía. Ltda.

Se obtienen los siguientes resultados:

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

### PROCESAMIENTO Y ANALISIS

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
1	¿Está de acuerdo que se implemente el departamento de Gestión del Talento Humano en la empresa Dyconel Cía. Ltda.?	SI	100%
		NO	0%



**Figura 1**

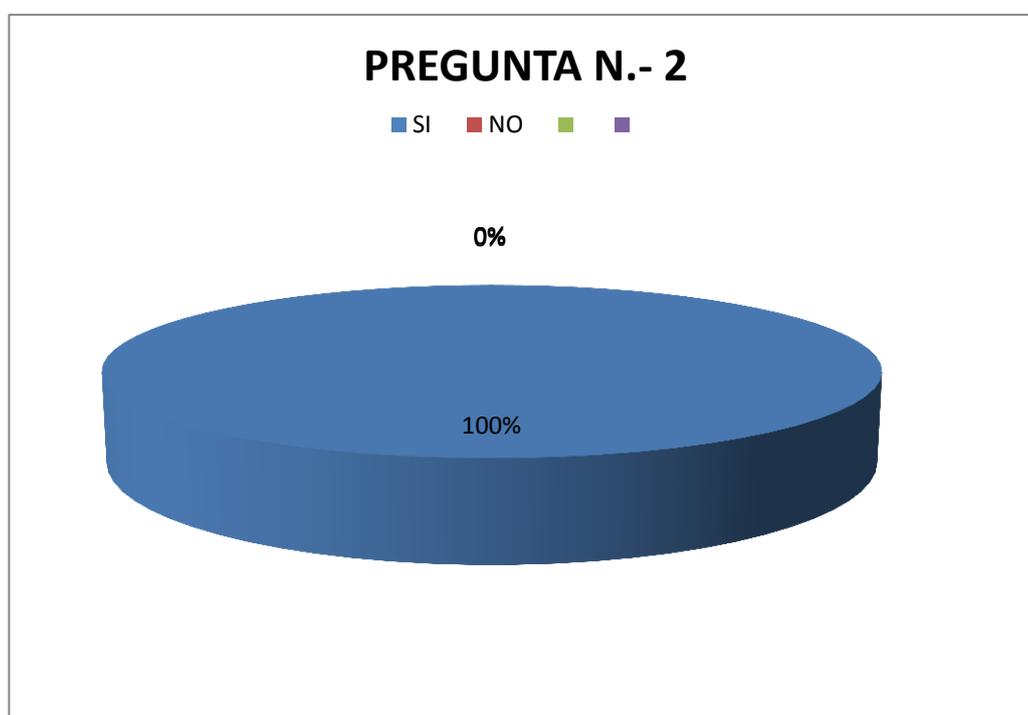
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** En esta pregunta podemos observar que el 100% del personal encuestado está de acuerdo con la implementación del departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

<b>o.</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>ASPECTOS</b>	<b>TABULACION</b>
2	¿Cree que el Departamento del Talento Humano será	SI	100%
	Aceptado y valorado por los trabajadores y por el empleador?	NO	0%



**Figura 2**

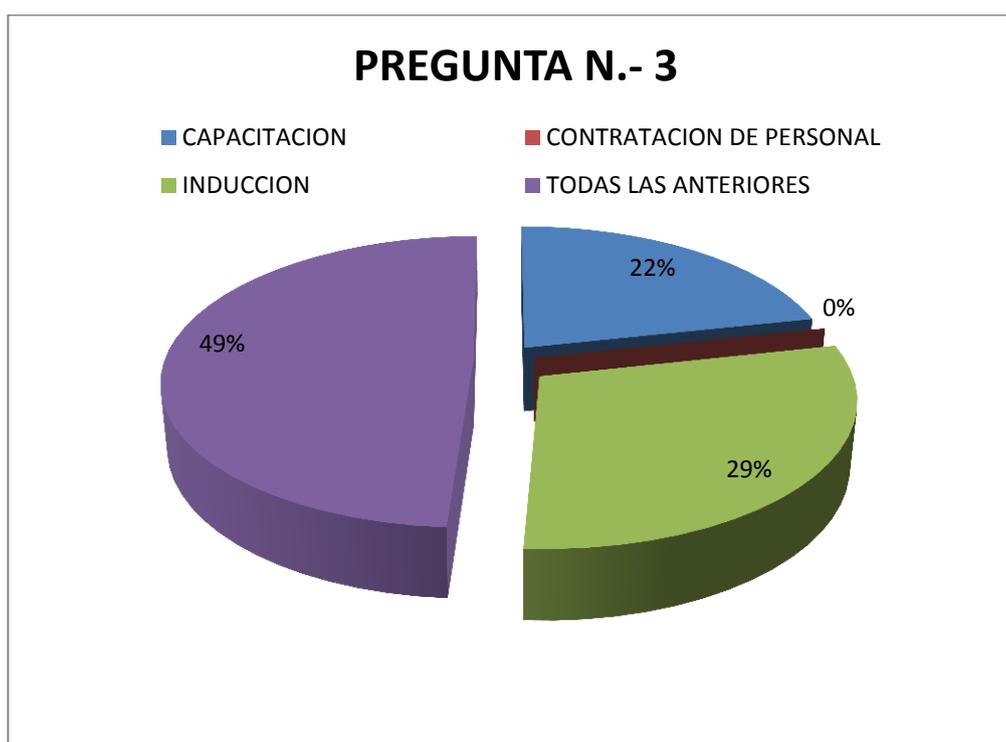
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** Podemos observar que el 100% de los encuestados esta aseguro que existirá una muy buena apertura y aceptación por parte del empleador y los empleados.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
3	¿A cuál de los siguientes aspectos cree que el departamento del Talento Humano debe prestarle mayor atención?	Capacitación	22 %
		Contratación	
		Inducción	29 %
		Todas anteriores	49 %



**Figura 3**

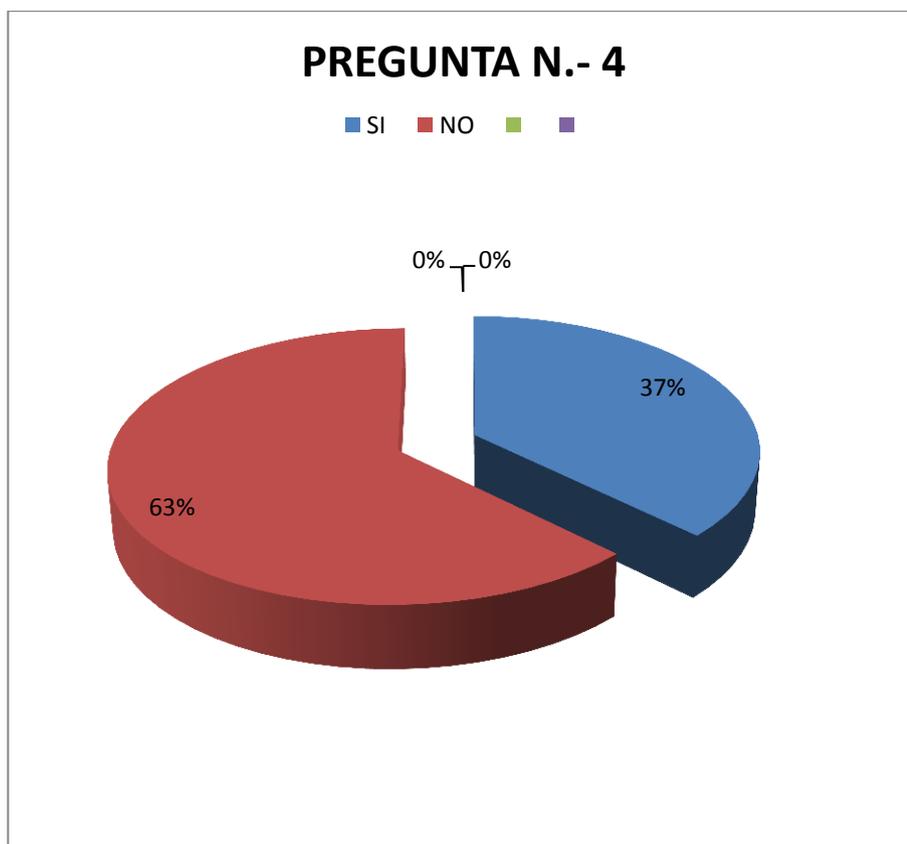
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** Con relación a esta pregunta el 49 % de encuestados manifiesta que se debe prestar mayor atención en los temas de contratación, inducción y capacitación.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
4	¿Cree que la creación del departamento del Talento Humano Sería un gasto para la empresa?	SI	37 %
		NO	63%



**Figura 4**

**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** El 63% de los encuestados está seguro que la implementación de departamento de Talento Humano no va hacer un gasto, si no , una inversión cuando empecen a verse los resultados.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
5	¿Cómo ve el departamento de Talento Humano?	Un área más de la empresa.	47 %
		Como un beneficio empresa/trabajador	53 %



**Figura 5**

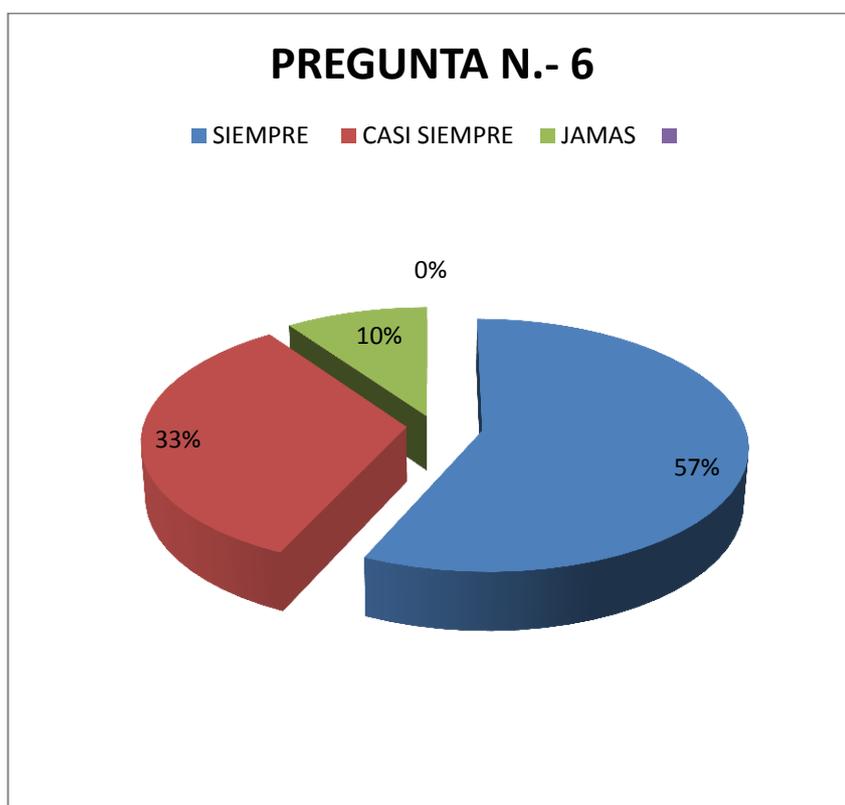
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** El 53% los trabajadores manifiestan que la implementación será un beneficio tanto para la empresa como para sus colaboradores. Mientras que el 47% opina que sería un departamento más dentro de la organización.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
6	¿ Siente que como trabajador se reconoce y valora su esfuerzo	SIEMPRE	57 %
		CASI SIEMPRE	33 %
		JAMAS	10 %



**Figura 6**

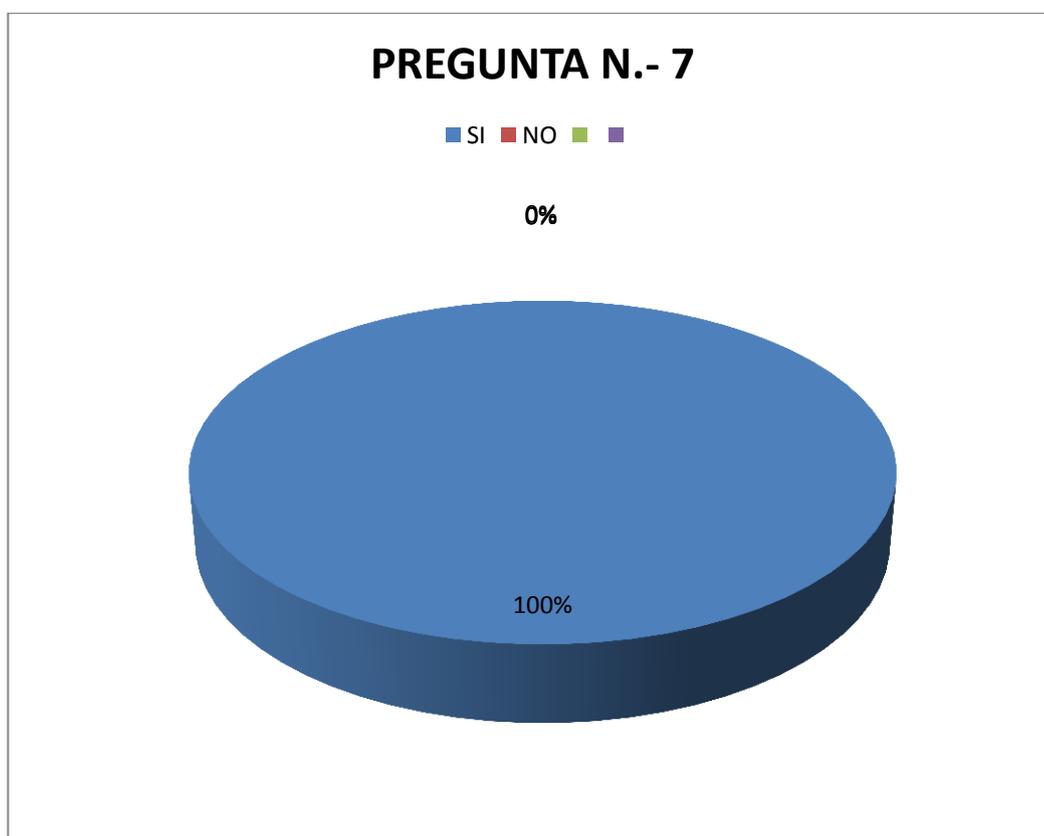
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** El 57% de los trabajadores se sienten que su trabajo es valorado y reconocido, el 33% manifiesta que casi siempre y un mínimo 10% piensa que jamás ha sido valorado su trabajo. Como podemos darnos cuenta el porcentaje es mínimo en relación a esta pregunta.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
7	¿Cómo trabajador siente tranquilidad y estabilidad en su lugar De trabajo?	SI	100%
		NO	0%



**Figura 7**

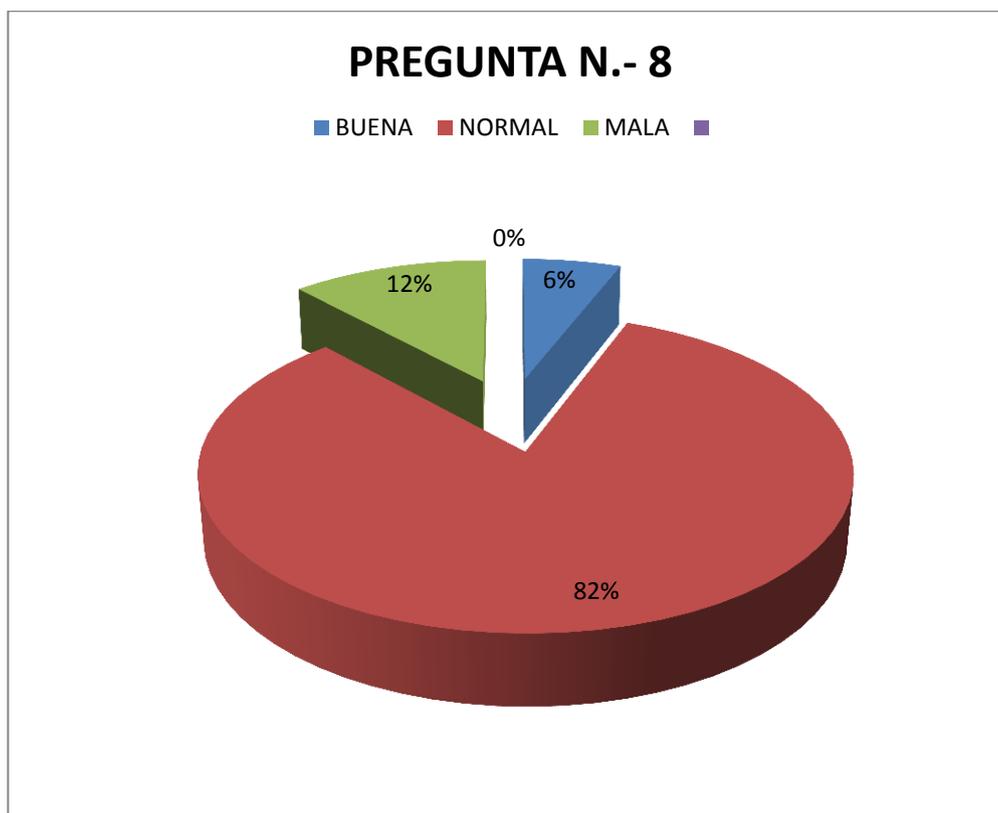
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** En esta pregunta ha sido una sola respuesta unánime, el 100% se siente tranquilo en su lugar de trabajo al igual que no ve ningún peligro con su estabilidad laboral.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
8	¿Considera que su remuneración es:	BUENA	6 %
		NORMAL	82 %
		MALA	12 %



**Figura 8**

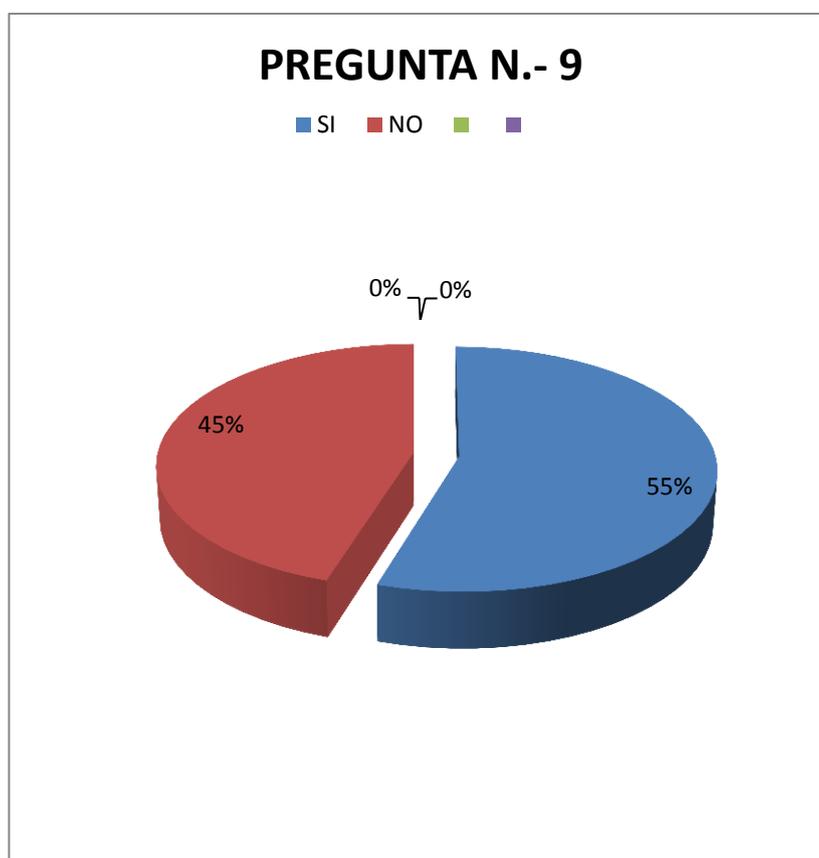
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** En lo que se refiere al tema de sueldos el 82% del personal está tranquilo con el sueldo que percibe actualmente, el 6% considera que su remuneración es buena y el 12% manifiesta que el ingreso que percibe es mala.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
9	¿Cómo colaborador considera que su trabajo y responsabilidad	SI	55 %
	Son valorados y reconocidos?	NO	45 %



**Figura 9**

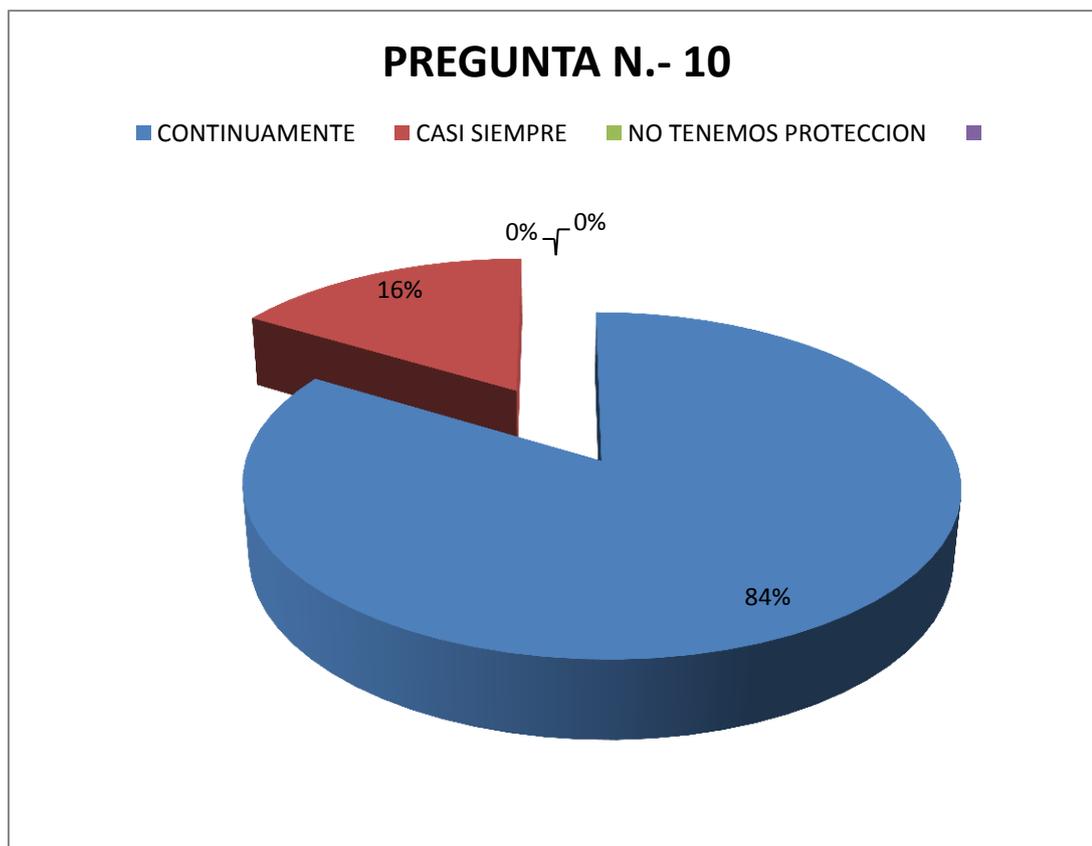
**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

**Análisis.-** El 55% de trabajadores sienten que su trabajo es valorado y reconocido, el 45% manifiesta lo contrario.

No.	PREGUNTA	ASPECTOS	TABULACION
10	¿Con qué frecuencia la empresa provee de todos los insumos y Equipos de Seguridad y salud ocupacional?	CONSTANTEMENTE	41
		CASI SIEMPRE	8
		NO TENEMOS PROTECCION	0



**Figura 10**

**Encuesta para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



**Análisis.-** En esta última pregunta el 84% de los empleados asegura que la empresa provee continuamente de los equipos e insumos de protección y SSO, el 16 % indica que la empresa tiene toda la predisposición para garantizar la seguridad de sus trabajadores.

## 4.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.2.1 CONCLUSIONES.

La implementación del Departamento de Gestión del Talento Humano en la empresa Dyconel Cía. Ltda. Busca corregir las falencias que podrían estar ocasionando que el desempeño de la fuerza laboral como podemos observar en el cuadro número 1 el 100% de las encuestas realizadas están de acuerdo que se implemente el departamento del Talento Humano.

- La necesidad urgente de crear e implementar un departamento de Gestión del Talento Humano que asesore y a su vez apoye de manera eficiente al desarrollo de la gestión humana.
- Describir las características con las que debe contar el personal que integre el departamento de Gestión del Talento Humano.
- Describir las características con las que debe contar el personal que integre el departamento de Gestión del Talento Humano.
- Describir objetivos y funciones específicas, además establecer políticas y normas de seguridad y salud ocupacional.
- Para cumplir con estas necesidades se ha realizado una propuesta para la creación del departamento de Gestión Humana que considere principalmente

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

aspectos importantes como; Programas de trabajo, perfil de cargos, desarrollo organizacional, objetivos, talento humano, costos y recursos materiales, seguridad industrial.

Es importante recalcar que la creación del departamento del Talento Humano repercutirá en un conjunto de beneficios tanto a nivel empresarial como a nivel de cada uno de quienes conformamos la familia Dyconel Cía. Ltda.

#### **4.2.3 RECOMENDACIONES.**

Estamos seguros que Dyconel Cía. Ltda., luego de implementar su departamento de Gestión del Talento Humano debe mantenerlo en función del crecimiento estructural y funcional.

Coordinar, impulsar y apoyar para que cada uno de los departamentos y áreas cuenten con un manual descriptivo de cargos y funciones del personal, debidamente convalidado y actualizado en frecuencias adecuadas, siempre con la supervisión técnica del área de gestión humana.

Concientizar entre los trabajadores la importancia de prevenir accidentes laborales, utilizando todos los implementos e insumos de seguridad que la empresa les proporciona.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

A un mediano plazo incentivar la creación de un sistema de auditoría de Gestión del Talento Humano que permitirá la actualización de los procesos implementados, para un mejor manejo de los mismos.

Implementar procesos de Desarrollo Organizacional que incluyan planes de carrera para niveles medios y el incentivo de formación académica para el personal que se encuentra en niveles en los cuales es necesario mejorar la escolaridad.

Modificar el espacio físico en las áreas que se encuentra trabajando de manera conjunta, ya que cada una de estas debe contar con un espacio apropiado para el desarrollo de sus funciones.

Para concluir, como parte del aporte del presente estudio a la gestión humana en proceso dentro de Dyconel Cía. Ltda. se entregará el desarrollo del primer manual de puestos que representa el subsistema base para la creación de todos los demás subsistemas del área de esta empresa, además de algunas herramientas adaptadas para la empresa que servirán para dar sus primeros pasos seguros hacia la consolidación real y sólida división de manejo de personas de tal forma que la organización las utilice para futuras aplicaciones.

#### 4.3 RESPUESTAS A LAS INTERROGANTES DE LA INVESTIGACION.

Estas son las respuestas que se obtuvieron de las interrogantes planteadas en el capítulo dos en el Marco Teórico:

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- ¿La evaluación del desempeño permitirá elevar la productividad de la empresa? ( SI )
  - ¿La organización, desarrollo y coordinación serán capaces de promover el desempeño eficiente del personal? ( SI )
  - ¿Una inducción adecuada y la capacitación necesaria permitirá lograr eficiencia en los procesos? ( SI )
  - ¿La pronta respuesta a las necesidades del personal servirá para motivarlo? ( SI )
  - ¿Otorgar al personal de implementos e insumos de seguridad les proporcionará más confianza para desempeñar mejor sus labores? ( SI )
  - ¿Con el departamento del Talento Humano se conseguirá mejorar el clima laboral sirviendo este como intermediario entre la gerencia general y los trabajadores? ( SI )
  - ¿El talento humano tendría más confianza para exponer sus ideas y sugerencias relacionadas con temas laborales y administrativos? ( SI )

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

## CAPITULO V

### 5.1 LA PROPUESTA

#### **5.1.2 IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DYCONEL CIA. LTDA.**

#### 5.1.3 ANTECEDENTES

La administración del Talento Humano es el pilar del éxito de cualquier tipo de organización por eso se debe valorar el papel que desempeña este departamento en las empresas.

La Implementación de este departamento nos ayudara a crear procesos y técnicas que tengan por objeto estimular el desempeño eficiente de todo el personal que conforma la empresa Dyconel Cía. Ltda. y que la organización sea un medio que permita a los colaboradores crecer como seres humanos y también profesionalmente.

En este capítulo debemos resaltar que la propuesta tiene todo el apoyo de las tres gerencias que encabezan la organización: La Gerencia General, Gerencia de Operaciones y Gerencia de Proyectos, y hemos tenido el soporte de todo el personal que conforman Dyconel Cía. Ltda., como son funcionarios, directivos, gerente general, puesto que por la ausencia y desconocimiento de los subsistemas de talento humano, las contrataciones del personal se lo han realizado de forma empírica.

#### **5.1.4INTRODUCCION**

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

En el año de 1978 El Ing. Luis Córdova Guerra conforma la empresa de servicios de Diseño, Construcción e Instalaciones Eléctricas, Electrónicas y telefónicas en general, la cual en el año 2003 toma el nombre de DYCONEL. En el transcurso de estos años la compañía ha diseñado y construido varias obras de toda naturaleza de pequeña y gran envergadura tales como: Redes de distribución eléctrica y telefónica, centrales de generación térmica, Subestaciones eléctricas, Líneas de transmisión, instalaciones interiores de edificios, residencias, y conjuntos habitacionales y en estos últimos años han incursionado en redes de cableado estructurado y de sistemas de control.

La empresa Dyconel Cía. Ltda., presta los siguientes servicios

- Redes eléctricas de distribución: Media tensión, baja tensión, alumbrado público (Aéreas o subterráneas).
- Líneas de transmisión.
- Montajes de centrales de generación.
- Subestaciones, cámaras de transformación.
- Torres de transformación, instalaciones interiores (Iluminación, fuerza, tv.)
- Redes telefónicas, canalización eléctrica, telefónica, Tv. Cable, intercomunicación

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Cableado estructurado, sistemas inteligentes.
  - Arrendamientos de equipos.

Por el servicio que proporciona y los trabajos que realizan, para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre todo para el Seguro General de Riesgos del Trabajo la organización está considerada como una empresa de Alto Riesgo.

En tal virtud y conoedores de la falta de un departamento destinado a velar por el talento humano y las actividades que se realizan día a día, así como de su seguridad y salud ocupacional, estos temas se los ha venido manejando de forma improvisada y de una manera empírica esto ha permitido realizar una acción no efectiva pero si aceptable para anticiparse y prepararse a los cambios que podrían afectar los objetivos de la empresa, así como a establecer las bases para determinar el elemento riesgo en lo que a seguridad se refiere y minimizarlo. Por lo que es evidente que el gerente no ha identificado el curso concreto de acción que ha de seguirse y los principios que habrán de orientarlo.

## 5.2 JUSTIFICACION

Para el normal funcionamiento de esta propuesta se necesitará primordialmente de la colaboración de todo el personal que conforma la empresa Dyconel Cía. Ltda., para que de esta manera con el transcurso del tiempo se pueda manejar adecuadamente al Talento Humano que conforma la organización y así llegar a cumplir y sobrepasar las metas y objetivos propuestos. El constante crecimiento en proyectos, contratos,

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

licitaciones e implementación de nuevos servicios, nos ha motivado para implementar en el organigrama de la empresa el departamento de Talento Humano, para con esto conseguir eficiencia en los procesos. Estructurar el Departamento del Talento Humano, para cumplir eficazmente las nuevas exigencias y demandas de nuestros clientes internos y externos.

### **5.2.1 OBJETIVOS PROPUESTOS.**

- Tratar al personal bajo ciertos principios éticos y socialmente responsables, es decir, no usar políticas discriminatorias por razones de género, raza, religión, grupo cultural u otros.
- Reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo es solo un instrumento para que la empresa sus objetivos y metas.
- Mantener la contribución del Talento Humano en un nivel adecuado para cubrir las necesidades del personal.
- La administración de personal es un poderoso medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida que son compatibles y de preferencia coincidan con los de la institución.
- Efectuar un adecuado proceso de selección y contratación de personal competente y motivado.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Analizar y evaluar las estructuras salariales así como la asignación de incentivos bonificaciones y la asignación de beneficios y servicios complementarios.
  - Concientizar en todos y cada uno de nuestros colaboradores, la necesidad y la obligación de estar frecuentemente capacitados en lo que se refiere al programa de Seguridad y Salud ocupacional.
  - Conocer los beneficios de la salud ocupacional como protección a los riesgos propios tanto del empleado como del empleador.
  - Comprender la importancia de la salud ocupacional.
  - Contribuir en el cumplimiento de normas de promoción y prevención en accidentes de trabajo.
  - Fortalecer el programa de capacitación dirigido a todo el personal, ya que es el recurso más importante de la empresa.

## **5.2.2 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.**

### **5.2.2.1 FILOSOFIA INSTITUCIONAL**

#### **MISION**

Brindar un servicio eficiente y de alta calidad a cada uno de nuestros clientes, buscando traducir nuestro esfuerzo y trabajo en un compromiso responsable de

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

contribuir al desarrollo del país, de nuestra empresa y principalmente en un compromiso de mejorar la calidad de vida de la sociedad.

### **VISION**

Ser una empresa eficiente y líder en el sector eléctrico ecuatoriano, a través de una continua modernización de nuestras instalaciones, equipo de trabajo y de nuestros procesos de gestión, al igual que el desarrollo profesional y personal de nuestros trabajadores. Así aseguraremos al desarrollo y crecimiento de nuestra empresa con la cual podremos entablar negocios mediante una relación profesional y de amistad ayudarán a que conjuntamente con nuestros clientes aportemos al desarrollo del país. (Información obtenida de Dyconel .Cía. Ltda.)

### **ESTRATEGIAS.**

Buscar oportunidades de crecimiento en proyectos de mediana y gran complejidad y al mismo tiempo crecer todos los negocios afines para bajar los costos y minimizar los procesos logrando costos más bajos al eliminar a los intermediarios con lo que la empresa lograra una mayor rentabilidad. Utilizar tecnología y herramientas tales como Internet, cámaras Web, programas como el Project control satelital GPS y otros para monitorear nuestros proyectos.

### **OBJETIVOS**

Llegar es a cumplir todas las metas trazada por la empresa mediante la combinación efectiva y eficiente de sus recursos para poner en práctica sus estrategias. Obtener, mantener y retener el talento humano idóneo para alcanzar el éxito organizacional.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Mantener el clima laboral y mejorarlo con óptimas condiciones, estimular la iniciativa de todos los colaboradores que conforman Dyconel Cía. Ltda.

### **VALORES DE LA EMPRESA**

**Interés por el bienestar y desarrollo de los trabajadores.** Consideramos a las personas como la clave del éxito. Por ello, destinamos todos los recursos materiales y económicos al igual que los insumos de seguridad necesarios para desarrollar a nuestros empleados y generar un excelente clima laboral.

**Innovación.** Perseguimos permanentemente la incorporación de nuevas modalidades de trabajo, la utilización de nuevos materiales y la incorporación de tecnología en todas las áreas de nuestra empresa, ya que es condición indispensable para alcanzar el liderazgo.

**Calidad.** Estamos seguros que la calidad es el camino para alcanzar la excelencia. Por ello, extendemos los controles a todas las actividades que se desarrollan en la empresa.

**Confianza.-** Más de 30 años de experiencia y la actualización constante es nuestra mejor garantía ante nuestros clientes.

**Trabajo en equipo.** Promovemos el trabajo en equipo en toda la organización con el fin de optimizar la comunicación entre las diferentes áreas y favorecer el aprendizaje.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**Orientación al cliente.** Consideramos al cliente como el centro de nuestra actividad. Su satisfacción es un objetivo constante que no concluye con la entrega de nuestros servicios. ( Información obtenida de Dyconel .Cía. Ltda.)

### **5.2.3 MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA EMPRESA DYCONEL CIA. LTDA.**

#### **5.2.3.1 ESTRUCTURA ORGANICA**

##### **NIVEL LEGISLATIVO**

Este nivel corresponde al más alto de la compañía, y está representado por la Junta General de Accionistas, la misma que tiene la potestad legal para efectuar nuevos reglamentos y manuales internos.

Está integrado por: LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

##### **NIVEL EJECUTIVO**

Compone el nivel que ejecuta las políticas y estrategias del nivel legislativo, en términos legales, administrativos, financieros y de orden técnico.

Está integrado por: GERENCIA ADMINISTRATIVA

GERENTE DE OPERACIONES

GERENTE DE PROYECTOS.

##### **NIVEL DE APOYO**

Este nivel proporciona apoyo a los otros niveles de la empresa, con el fin de facilitar sus funciones, los servicios de este nivel son jefaturas departamentales.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Está integrado por:

DEPARTAMENTO CONTABLE

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

#### NIVEL TECNICO DE APOYO

Este nivel proporciona apoyo a las jefaturas departamentales de la empresa, con el fin de facilitar sus funciones, los servicios de este nivel son generales y de carácter interno.

- INGENIEROS
- JEFES DE GRUPOS

#### NIVEL OPERATIVO

Cumple con los objetivos y finalidad de la empresa, así como las disposiciones emanadas por el nivel ejecutivo y es el encargado de gestionar la operatividad del negocio de forma global.

Está integrado por:

- ASISTENTE CONTABLE
- ASISTENTE DE COMPRAS
- FACTURACION Y TESORERIA
- MENSAJERO

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- AYUDANTE DE BODEGA
- CHOFERES
- OPERADORES GRUA
- AYUDANTES DE OPERADORES
- DIBUJANTES
- LINIEROS
- AYUDANTES DE LINIEROS
- OPERADORES
- SERVICIOS GENERALES

#### FUNCIONES DE LA UNIDAD LEGISLATIVA

UNIDAD:	JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
RELACIÓN DE DEPENDENCIA:	Ninguna
UNIDADES DEPENDIENTES:	Gerencias, Asesoría Legal, Unidades de Apoyo y Unidades Operativas.

#### FUNCIONES DEL NIVEL EJECUTIVO

UNIDAD:	GERENTE ADMINISTRATIVO
---------	------------------------

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



RELACIÓN DE DEPENDENCIA: JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

UNIDADES DEPENDIENTES: Gerencias, Unidades de Apoyo y Unidades Operativas.

FORMACION BASICA: Título de tercer nivel en ingeniería comercial, administración de empresas o eléctrica o afines.

EXPERIENCIA REQUERIDA: 5 años o más en el ejercicio de la profesión 3 años en funciones de dirección.

CONOCIMIENTOS TECNICOS: Marco normativo del sector eléctrico, procesos de generación, distribución y comercialización de energía eléctrica, formulación de proyectos de inversión, ley de contrataciones y adquisiciones del estado.

FUNCION ESPECÍFICA.

Ejecutar las disposiciones del Directorio. Optimizar la gestión de la empresa y como tal ejercer la representación administrativa, comercial y judicial de la Sociedad en forma individual, conjunta, indistinta o sucesivamente. Administrar los recursos humanos, económicos y financieros de la empresa, asegurando su utilización en las mejores condiciones de costo, oportunidad y eficiencia, para lograr resultados concordantes con los objetivos empresariales.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Ejercer la representación administrativa y comercial de DYCONEL CIA. LTDA., pudiendo representarla ante toda clase de autoridades políticas, administrativas y municipales, así como ante toda clase de empresas públicas y privadas, pudiendo entre otras cosas, interponer y contestar demandas, reconvenir, y dentro de los límites que establezca el Directorio, podrá allanarse a la demanda y transigir judicial y extrajudicialmente. Adicionalmente, podrá practicar cualquier acto procesal, así como delegar estas facultades y volver a readquirirlas cuantas veces sea necesario y/o conveniente a su criterio.

#### FUNCIONES GENERALES

- Dirigir el régimen interno de la empresa y su administración, vigilando que sus actividades se efectúen de conformidad con la ley, el Estatuto Social y los acuerdos de la Junta General de Accionistas y el Directorio.
- Dirigir la contabilidad, ejerciendo la vigilancia necesaria, para que todas las operaciones contables se encuentren al día.
- Organizar el régimen interno de la Sociedad. Separar y reemplazar el personal subalterno y contratar a los empleados que sean necesarios para la buena marcha de la misma.
- Ejercer la representación de la Sociedad ante las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, bien sea como denunciante o denunciado, gozando, sin perjuicio de las facultades anteriores, de las atribuciones necesarias para intervenir en todos los procedimientos,

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



entre ellos el de inspección y denuncias cuando corresponda, negociación colectiva.

- Representar las acciones de propiedad de la Sociedad ante la Junta General de Accionistas.
- Actuar individualmente en los casos que el Estatuto Social requiera genéricamente de la intervención del Gerente.
- Cumplir y hacer cumplir las directivas y acuerdos de la Junta General de Accionistas y del Directorio.
- Velar por el cumplimiento de las metas y objetivos de la Empresa.
- Velar por el rendimiento técnico y económico de la gestión empresarial.
- Establecer y mantener buenas y cordiales relaciones con los estamentos, asociaciones, sindicatos y demás organizaciones constituidas.
- Velar por la buena imagen de DYCONEL CIA LTDA. mediante acciones de apertura hacia la sociedad y los usuarios, el fortalecimiento de relaciones con el entorno y prestación de un buen servicio público de electricidad.

UNIDAD: GERENTE DE OPERACIONES

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: GERENTE GENERAL

UNIDADES DEPENDIENTES: Unidades de Apoyo y Unidades Operativas.

REQUISITOS DEL PUESTO

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



**FORMACION BASICA:** Título universitario en ingeniería eléctrica, ingeniería industrial o ingeniería mecánica-eléctrica.

**FORMACION COMPLEMENTARIA:** Especialización, no menor de 200 horas lectivas, en temas relacionados a planeamiento estratégico, operativo o similar.

**EXPERRIENCIA REQUERIDA:** Como mínimo 4 años; en el ejercicio de su profesión.

**CONOCIMIENTOS TECNICOS:** Procesos de generación, distribución y comercialización de energía eléctrica. Sistemas de gestión de la calidad. Ley de concesiones eléctricas y su reglamento

#### **FUNCION ESPECÍFICA.**

- Aportar, como soporte técnico, al proceso de planificación y evaluación de la gestión empresarial.
- Participar en la consecución de los objetivos de la Gerencia de Planeamiento, evaluar la gestión empresarial en los aspectos relacionados a la planificación.

#### **FUNCIONES GENERALES**

- Coordinar y participar en la formulación del Plan Operativo Empresarial a nivel de las áreas de la organización.

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Evaluar el desarrollo del Plan Operativo Empresarial en forma trimestral y emitir los informes respectivos.
- Sugerir, evaluar y apoyar las acciones que permitan lograr el cumplimiento de las metas definidas en el Convenio de Gestión.
- Revisar y evaluar los Proyectos de Inversión de la empresa.
- Coordinar y lograr la elaboración de la Memoria Anual de la empresa.
- Evaluar el cumplimiento del Plan de Inversiones.
- Evaluar el cumplimiento de los planes funcionales de las diferentes áreas de la empresa.
- Actualizar los indicadores del Plan Estratégico Empresarial.
- Participar en la formulación del presupuesto empresarial.
- Coordinar las actividades referidas al Planeamiento Eléctrico.

#### FUNCIONES DE APOYO

UNIDAD: ASISTENTE DE GERENCIA

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: GERENTE GENERAL

UNIDADES DEPENDIENTES: NINGUNA

#### REQUERIMIENTOS

FORMACION BASICA: Bachiller en secretariado en español,  
Tecnóloga en secretariado ejecutivo o  
asistente de gerencia.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

EXPERIENCIA REQUERIDA: De preferencia 2 años en posiciones o funciones similares.

CONOCIMIENTOS TECNICOS: Manejo avanzado de office (Word, Excel, PowerPoint), buena ortografía, caligrafía y redacción comercial, técnica para control y archivo de documentos, atención servicio al cliente.

#### FUNCION ESPECÍFICA

Prestar apoyo en las decisiones funcionales de la Gerencia General, administrando la documentación correspondiente y otorgando el apoyo logístico, en las mejores condiciones de calidad, oportunidad y eficiencia.

#### FUNCIONES GENERALES

- Apoyar y asistir el trabajo del directorio y Gerencia General.
- Organizar y mantener la documentación que se genera y se emite en la Gerencia General y el Directorio,
- Recepción, registrar, tramitar y archivar la correspondencia y documentación de la Gerencia de la General y Presidencia del Directorio. Debe ser en forma apropiada, guardando las reglas de presentación y canalización correspondientes.
- Coordinar y preparar la agenda diaria del Gerente, adoptando las acciones pertinentes para su cumplimiento en las mejores condiciones.

---

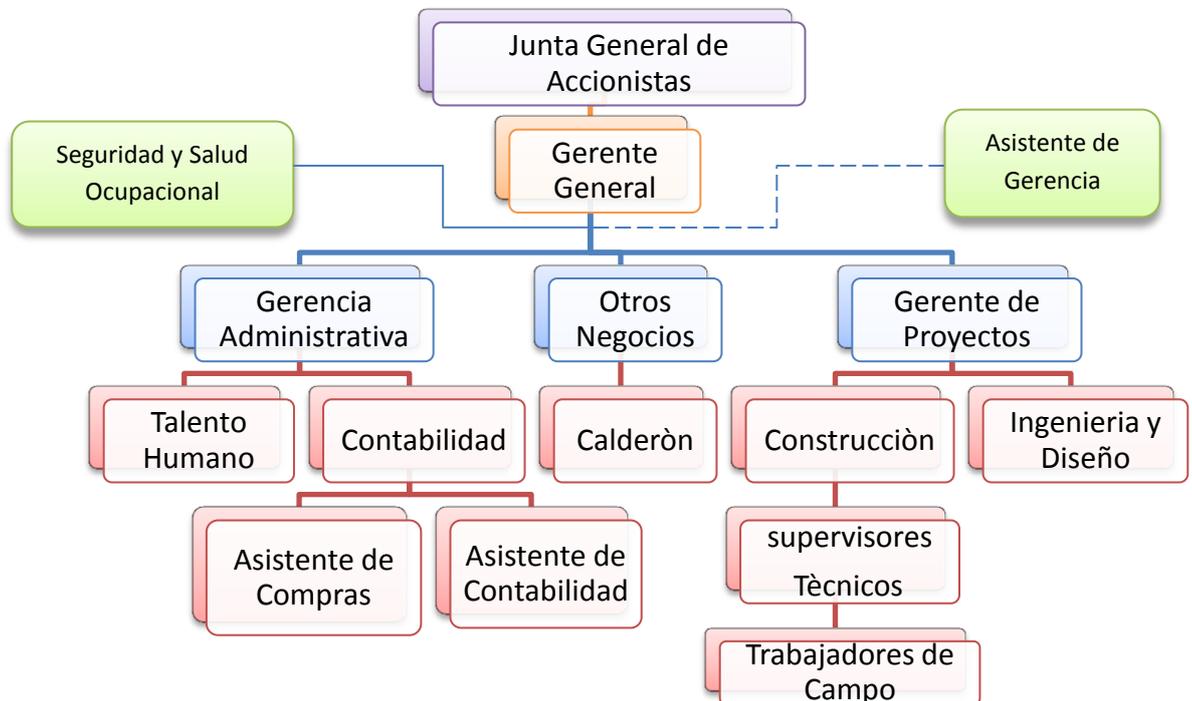
El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Tomar dictado, redactar, mecanografiar, tramitar la correspondencia, documentación y otros inherentes al cargo.
  - Organizar y mantener actualizados los archivos de la Gerencia General.
  - Preparar toda la información y las carpetas para ser presentadas en las diferentes ofertas o proyectos.
  - Atender a los visitantes, los teléfonos, fax y correo electrónico de la Gerencia General.
  - Elaborar las carpetas para las sesiones de Directorio y todo lo que ello involucra (citaciones, agenda, informes, fotocopias, pasajes, hospedaje, dietas, viáticos, etc.) en coordinación con el Presidente del Directorio, Gerente General.
  - Manejar el portal de compras públicas. INCOMP
  - Proporcionar, dentro de los plazos establecidos, la información solicitada por la Gerencia General.
  - Redactar cartas, oficios, circulares y demás comunicados solicitados por la gerencia general y las diferentes gerencias.
  - Apoyar a la Junta General de Accionistas, Directorio y Gerencia General en sus funciones, con lealtad y eficiencia.

### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DYCONEL CIA. LTDA.



El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

"Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**Figura 11****Organigrama estructural de Dyconel Cía. Ltda.****GESTION POR AREAS**

- Área Administrativa
- Contabilidad.
- Talento Humano.
- Compras y Adquisiciones.
- Asistentes, Dibujantes.

La tarea de elaborar un manual administrativo se considera como una función de mantener informado al personal clave de los deseos y cambios en las actitudes de la dirección superior, al delinear la estructura organizacional y poner las políticas y procedimientos en forma escrita y permanente. Un manual correctamente redactado puede ser un valioso instrumento administrativo.

Para el reclutamiento, selección y contratación del personal es necesario contar con un manual de procedimientos en el que se considere los pasos a seguir para la contratación de personas en el que figure un flujo grama de procesos.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



### 5.3 DISEÑO Y PERFILES DEL CARGO.

El cargo es la descripción detallada de todas las actividades desempeñadas por un apersona. Estas actividades deben ser ajustadas a la posición que ocupa el empleado en el organigrama de la empresa:

El diseño de un cargo incluye:

- El contenido de cada cargo.
- Los métodos de trabajo.
- Las relaciones con los demás cargos.

### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

TITULO DEL PUESTO: JEFE DE TALENTO HUMANO

REPORTA A: GERENCIA GENERAL/GERENTE  
ADMINISTRATIVO.

EDAD: MAYOR DE 25 AÑOS

DEPARTAMENTO: PERSONAL

EDUCACION: Requiere título de Tecnólogo o de tercer nivel, en Administración de Empresas, Psicología Industrial o en Administración de Recursos Humanos.

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**EXPERIENCIA:** De preferencia mínimo 2 años en puestos similares o trabajos relacionados con el área de Administración de Personal.

**HABILIDADES:** Trabajo bajo presión, capacidad rápida de análisis, manejo de los subsistemas de recursos humanos, buenas relaciones interpersonales, manejo de herramientas o instrumentos propios del trabajo, capacidad y criterio en toma de decisiones, liderazgo.

#### FUNCION GENERAL

El administrador de talento humano es una persona que debe poseer habilidades técnicas, humanas y conceptuales que le permitan dirigir adecuadamente el recurso humano que tiene a su cargo y bajo su responsabilidad.

El cargo consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar la administración interna de la empresa y participar en la elaboración de la política administrativa de la misma. Atender brindar soluciones a conflictos y problemas laborales que se presentan.

Participar en las reuniones de Junta Mixta, atender los planteamientos de los trabajadores y resolver los conflictos entre ellos, ser un intermediario entre el

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Empleador y los Trabajadores. Además entre sus funciones está velar por la observancia y el cumplimiento de las obligaciones legales de la organización, es decir con el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y con el Seguro General de Riesgos de Trabajo.

Colaborar con el Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional para la verificación de medidas adecuadas que resguarden la integridad de los trabajadores.

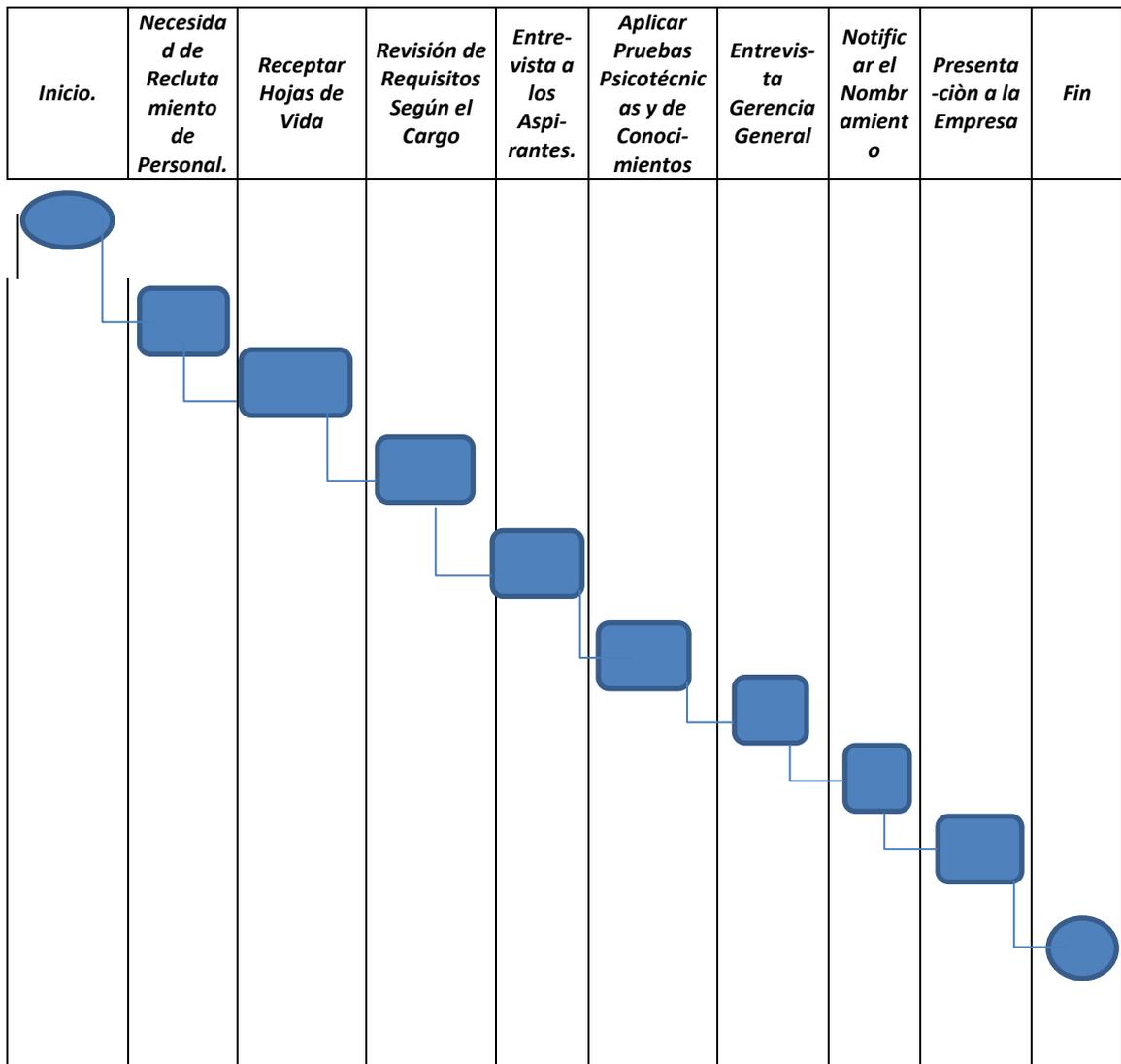
Así como colaborar con el Técnico de Seguridad para el Sistema de Auditorias del Riesgos del trabajo.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.

5.4 FLUJOGRAMA DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL TALENTO HUMANO DYCONEL CIA. LTDA.



**Tabla. 4**

**Flujo grama de reclutamiento personal de Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**Departamento de Contabilidad.**

El Tratamiento de la información y documentación estratégica y confidencial deben contar con todos los aspectos de seguridad, para que el manejo de la misma se realice de forma segura, para que nuestros competidores y otras personas ajenas no tengan acceso a nuestras actividades de negocios.

TITULO:	CONTADOR GENERAL
TITULO DEL PUESTO:	ING. CONTABILIDAD AUDITORIA / CPA
REPORTA A:	GERENTE GENERAL/ GERENTE DE OPERACIONES.
EDAD:	MAYOR DE 25 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONTABILIDAD
EDUCACION:	Requiere título de tercer nivel, en Contabilidad y Auditoría, Economía, Administración de Empresas.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 2 años en puestos similares o trabajos relacionados con el área de Contabilidad.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**HABILIDADES:** Deberá contar con competencias tributarias administrativas, y financieras demostrables. Experto en NIIF`S, trabajo bajo presión, analítico, iniciativa, buena organización, capacidad y criterio en toma de decisiones, buen manejo de relaciones interpersonales, habilidad numérica, liderazgo.

#### **FUNCION GENERAL**

El Contador general es responsable de verificar, validar y oficializar los registros contables que se generen en forma automática, así como efectuar los registros contables que se produzcan en el proceso administrativo-financiero.

Realizar oportunamente los cierres mensuales y anuales, preparar los Estados Financieros Básicos e informar sobre el comportamiento de los recursos y obligaciones institucionales.

#### **FUNCIONES ESPECÍFICAS**

- Elaborar estados Financieros en fechas requeridas con información oportuna y verídica.
- Verificar y depurar cuentas contables.
- Controlar y supervisar el correcto registro del asistente contable.
- Revisar órdenes de cheque aprobando los cálculos presentados.
- Coordinar la elaboración del presupuesto general y dar seguimiento al mismo.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Asignar y supervisar las tareas y actividades del personal de contabilidad.
- Verificar que su asistente desarrolle en forma correcta las funciones que demanda su puesto de trabajo capacitándola constantemente en destrezas técnicas actitudes y conocimientos.

### **ESPECIFICACION DEL PUESTO.**

<b>PUESTO:</b>	ASISTENTE
<b>TITULO DEL PUESTO:</b>	ASISTENTE CONTABLE.
<b>REPORTA A:</b>	CONTADOR GENERAL
<b>EDAD:</b>	INDISTINTO
<b>DEPARTAMENTO:</b>	CONTABILIDAD
<b>EDUCACION:</b>	Cursando los últimos niveles en Contabilidad y Auditoría, Economía, Administración de empresas o carreras afines.
<b>EXPERIENCIA:</b>	De preferencia mínimo 1 año en puestos similares o trabajos relacionados con el área Contable.
<b>HABILIDADES:</b>	Deberá contar con competencias tributarias administrativas, y financieras, experto en

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

NIFS, trabajo bajo presión, analítico, iniciativa, buena organización, habilidad numérica, liderazgo.

### FUNCION GENERAL

El asistente contable debe mantenerse al tanto de las ventas, los gastos, los pagos y las horas facturables para asegurar que los libros financieros sean precisos y que la empresa sea rentable. Aunque las tareas de trabajo de un asistente contable puede variar de una compañía a otra, la mayoría de estos se encargan de tareas contables similares y fundamentales.

### FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Recibe, examina, clasifica, codifica y efectúa el registro contable de documentos.
- Llevar los libros mayores de acuerdo con la política contable y los auxiliares necesarios.
- Preparar y presentar las declaraciones tributarias y anexos que exige el SRI.
- Archivar los documentos de forma organizada y oportuna con el fin de atender los requerimientos o solicitudes de información tanto internas como externas.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Elaborar comprobantes de ingresos y egresos.
  - Preparar reportes de cuentas por pagar a proveedores y conciliar las mismas.
  - Registrar los asientos contables referentes a proveedores.
  - Ingreso de facturas de compras al sistema contable.
  - Reposiciones de caja chica y su registro contable.
  - Elaboración de conciliaciones bancarias.
  - Efectuar reporte de gastos del mes.
  - Colaborar con la elaboración de los estados financieros.
  - Control, revisión, verificación y reporte de retenciones mensuales.
  - Colaborar con labores a fines.
  - Registro y control de gastos personales Gerente General.

### **GESTION DE PROYECTOS.**

La empresa Dyconel tiene dentro de su organigrama el Gerente de Proyectos que es la persona con la suficiente habilidad y actitud ética para gestionar proyectos, cumpliendo con los objetivos de tiempo, costo, calidad, seguridad, y protección ambiental así como administrar eficientemente la empresa con una visión estratégica que apoye a la rentabilidad, crecimiento y permanencia en el mercado.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

---

**ESPECIFICACION DEL PUESTO.**

PUESTO:	SUPERVISOR DE OBRA
TITULO DEL PUESTO:	INGENIERO
REPORTA A:	GERENCIA GENERAL/ GERENCIA DE PROYECTOS/ GERENCIA DE OPERACIONES
EDAD:	MAYOR A 25 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Título de tercer nivel en Ingeniería Eléctrica o en Electrónica y Control.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 1 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.
HABILIDADES:	Deberá contar con un razonamiento analítico, habilidad para trabajar bajo presión, solucionar problemas, destreza manual, agilidad mental, comunicación y toma de decisiones,

---

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



responsabilidad profesional y social, habilidad analítica y de diseño.

#### FUNCION GENERAL

Realizar cálculos de ingeniería para seleccionar y/o especificar materiales y equipos, para su compra. Diseñando redes de distribución de la energía eléctrica en plantas industriales o en poblaciones para uso domiciliario.

Diseñando sistemas de control y/o automatismos para operar plantas industriales, hospitales edificios o aplicaciones residenciales, cuidando preservando el medio ambiente.

Controla y supervisa el funcionamiento de una planta industrial, usualmente centrales de generación de electricidad; en la subestaciones que transforman los niveles de voltaje, que también controlan las líneas de transmisión y de distribución de la energía eléctrica.

#### FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Planear, organizar, ejecutar y controlar los aspectos relacionados con el negocio eléctrico, dentro del ámbito geográfico.
- Garantizar el óptimo cumplimiento de los diversos contratos.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Organizar e integrar todas las actividades, asignando responsabilidades de acuerdo a la estructura orgánica.
- Administrar los recursos humanos, materiales y financieros, garantizando un eficiente y eficaz uso.
- Cumplir y hacer cumplir las diversas normas y procedimientos técnicos, que rigen las actividades de distribución y comercialización de energía eléctrica.
- Cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad e higiene ocupacional y conservación del ambiente.
- Optimizar los procedimientos y racionalización de gastos, maximizar la rentabilidad.
- Realizar otras funciones y responsabilidades que le encomiende la Gerencia General, Gerencia de Operaciones o Gerencia de Proyectos.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO:	DIBUJANTE
TITULO DEL PUESTO:	EGRESADO
REPORTA A:	GERENCIA GENERAL/ GERENCIA DE PROYECTOS/ GERENCIA DE OPERACIONES

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

EDAD:	MAYOR A 23 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Egresado o cursando los últimos semestres de Ingeniería Eléctrica o en Electrónica y Control.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 1 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.
HABILIDADES:	Perseverancia, buena visión, creatividad, iniciativa, disciplina, trabajo bajo presión, responsabilidad.
FUNCION GENERAL	Realizar dibujos especializados de ingeniería y electricidad, diseñando planos, mapas, gráficos, cuadros y demás dibujos, a fin de contribuir con el desarrollo de los proyectos de las diferentes áreas y obras.
FUNCIONES ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dibujar los planos, obtener la cantidad de materiales necesarios para realizar cada proyecto.</li><li>• Optimizar el diseño de tal forma que se pueda tener cantidades de obra lo más competitiva posible.</li></ul>

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Revisión del plano con la Gerencia de Operaciones y la Gerencia General.
- Es responsabilidad del dibujante entregar un plano correctamente organizado según los parámetros entregados por la Gerencia de Operaciones, Gerencia de Operaciones o Gerencia de Proyectos.
- Estudia previamente el trabajo a desarrollar, basándose en modelos de distintas escalas y comprobación de obras.
- Dibuja planos para: instalaciones eléctricas y electrónicas.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO:	DIBUJANTE
TITULO DEL PUESTO:	EGRESADO
REPORTA A:	GERENCIA GENERAL/ GERENCIA DE PROYECTOS/ GERENCIA DE OPERACIONES
EDAD:	MAYOR A 23 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Egresado o cursando los últimos semestres de Ingeniería Eléctrica o en Electrónica y Control.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**EXPERIENCIA:** De preferencia mínimo 1 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.

**HABILIDADES:** Perseverancia, buena visión, creatividad, iniciativa, disciplina, trabajo bajo presión, responsabilidad.

**FUNCION GENERAL** Realizar dibujos especializados de ingeniería y electricidad, diseñando planos, mapas, gráficos, cuadros y demás dibujos, a fin de contribuir con el desarrollo de los proyectos de las diferentes áreas y obras.

#### FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Dibujar los planos, obtener la cantidad de materiales necesarios para realizar cada proyecto.
- Optimizar el diseño de tal forma que se pueda tener cantidades de obra lo más competitiva posible.
- Revisión del plano con la Gerencia de Operaciones y la Gerencia General.
- Es responsabilidad del dibujante entregar un plano correctamente organizado según los parámetros entregados por la Gerencia de Operaciones, Gerencia de Operaciones o Gerencia de Proyectos.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Estudia previamente el trabajo a desarrollar, basándose en modelos de distintas escalas y comprobación de obras.
- Dibuja planos para: instalaciones eléctricas y electrónicas.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO:	COMPRAS Y ADQUISICIONES
TITULO DEL PUESTO:	TECNICO / TECNOLOGO
REPORTA A:	GERENCIA GENERAL/ GERENCIA DE PROYECTOS/ GERENCIA DE OPERACIONES / TALENTO HUMANO
EDAD:	MAYOR A 23 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Bachiller, tecnólogo o egresado en electricidad, electrónica o carreras afines.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 2 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**HABILIDADES:** Capacidad de negociación, manejo de proveedores, alto sentido de responsabilidad, acostumbrada a trabajar bajo presión, administración de archivo, capacidad y criterio en la toma de decisiones.

**FUNCION GENERAL** El asistente de Compras y Adquisiciones es la encargada de realizar el primer contacto con los proveedores, darle seguimiento a todas las requisiciones emitidas por la empresa, administrar y monitorear los archivos de compras, capturar oportunamente la información en los reportes que tiene a su cargo y monitorear los inventarios que se han conferido.

#### **FUNCIONES ESPECÍFICAS**

- Emitir órdenes de compras y verificar si tenemos autorización de compra por parte de la gerencia general.
- Solicitar cotizaciones, notificar al solicitante la fecha de entrega, darle seguimiento desde la autorización de la compra hasta la entrega del material solicitado.
- Recibir la factura de la compra, registrarla y colaborar en la formación al departamento de contabilidad.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Ingresarla en el reporte de compra por empresa, realizar la solicitud de cheque, pasarlo a firma, entregar solicitud de cheque al departamento de tesorería.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO:	JEFE DE GRUPO
TITULO DEL PUESTO:	BACHILLER TECNICO
REPORTA A:	GERENCIA GENERAL/ GERENCIA DE PROYECTOS/ GERENCIA DE OPERACIONES / TALENTO HUMANO
EDAD:	MAYOR A 25 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Bachiller técnico en electricidad, electrónica o carreras afines.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 2 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**HABILIDADES:** Trabajo bajo presión, creatividad, iniciativa, disciplina, responsabilidad, capacidad y criterio en la toma de decisiones.

**FUNCION GENERAL** El Jefe de Grupo ejerce las funciones de máxima autoridad operacional del Grupo, siendo el responsable del trabajo que se está desarrollando, en cualquier lugar de la ciudad que ha sido asignado.

#### FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Controlar y supervisar a los trabajadores que están bajo su responsabilidad.
- Programar las actividades en su lugar de trabajo, establecer los procesos de trabajo.
- Facilitar y colaborar en la formación del personal a su cargo para el mejor desempeño de sus funciones.
- Colabora con el personal en la realización de los trabajos.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

**PUESTO:** LINIERO

**TITULO DEL PUESTO:** BACHILLER TECNICO

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

REPORTA A:	JEFE DE GRUPO / JEFE TALENTO HUMANO
EDAD:	MAYOR A 20 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Bachiller técnico en electricidad o en Electrónica.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 2 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.
HABILIDADES:	Perseverancia, buena visión, creatividad, iniciativa, disciplina, trabajo bajo presión, responsabilidad, agilidad.
FUNCION GENERAL	Son los encargados de realizar instalaciones eléctricas, tanto de baja como de alta tensión, el liniero debe contar con una acreditación oficial de Instalador Autorizado que demuestre que conoce las normas de seguridad vigentes como para poder realizar esta función, además debe desarrollar habilidades para trabajos en altura ya sea en torres de alta tensión o en postes de media tensión.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.




---

## FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Instala y mantiene las redes que suministran energía a las empresas y residencias.
- Asegurar la implantación y cumplimiento de las normas de seguridad industrial en los trabajos de campo.
- Instalar los cables en los postes de energía eléctrica.

## ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO:	AYUDANTE LINIERO
TITULO DEL PUESTO:	INDISTINTO
REPORTA A:	LINIERO / JEFE DE GRUPO / TALENTO HUMANO
EDAD:	MAYOR A 20 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Formación mínima requerida estudios primarios.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 1 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.
HABILIDADES:	Trabajo bajo presión, creatividad, iniciativa, disciplina, responsabilidad.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**FUNCION GENERAL** El Ayudante de Liniero realizar constante patrullaje de la línea realizando tareas de mantenimiento preventivo y correctivo.

**FUNCIONES ESPECÍFICAS**

- Asegurar la implantación y cumplimiento de las normas de seguridad industrial en los trabajos de campo.
- Participación activa en los trabajos de la cuadrilla de Mantenimiento que se le asigne.
- Revisión separada al realizado por el contratista del estado de: Derecho de vía, fundaciones, puesto a tierra, estado aisladores, corrosión de estructuras.
- Alerta Temprana de Problemas en las Líneas de Transmisión y Colabora con el personal en la realización de los trabajos.

**ESPECIFICACION DEL PUESTO.**

**PUESTO:** OPERADOR DE GRUA

**TITULO DEL PUESTO:** BACHILLER TECNICO

**REPORTA A:** GERENTE GENERAL / GERENTE DE  
PROYECTOS / JEFE TALENTO HUMANO

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

EDAD:	MAYOR A 25 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Chofer profesional licencia tipo E
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 2 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.
HABILIDADES:	Perseverancia, buena visión, creatividad, iniciativa, disciplina, trabajo bajo presión, responsabilidad.
FUNCION GENERAL	Gestionar la preparación de la grúa antes del desarrollo de los trabajos, realizar todas las operaciones y maniobras que permiten la elevación y transporte de todo tipo de cargas mediante el empleo de grúas, realizar los trabajos de mantenimiento y conservación de la maquinaria, según el plan especificado y el trabajo realizado.

#### FUNCIONES ESPECÍFICAS

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- El operador debe entender sus funciones y limitaciones así como sus características de funcionamiento.
  - Asegurar la implantación y cumplimiento de las normas de seguridad industrial.
  - Examinar y dar mantenimiento regularmente a la grúa según lo prescrito.
  - Informar a la Gerencia de Proyectos o Talento Humano de cualquier problema, mantenimiento necesario, o reparaciones a la máquina. Esto se debe hacer por escrito.
  - Tomar nota en el registro y notificar a las gerencias los detalles de todas las inspecciones, mantenimiento, y otro trabajo hecho a la grúa mientras estuvo en el campo.
  - Supervisar y entrenar al ayudante.
  - Estar enterado de cualquier condición del sitio que podrían afectar la operación de la grúa. Ser particularmente cauteloso alrededor de la línea de energía eléctrica.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO: AYUDANTE DE GRUA

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

TITULO DEL PUESTO:	CHOFER PROFESIONAL
REPORTA A:	OPERADOR DE GRUA / JEFE TALENTO HUMANO
EDAD:	MAYOR A 20 AÑOS
DEPARTAMENTO:	CONSTRUCCION
EDUCACION:	Formación mínima requerida estudios primarios.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 1 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.
HABILIDADES:	Trabajo bajo presión, creatividad, iniciativa, disciplina, responsabilidad.
FUNCION GENERAL	El Ayudante de grúa apoya y guía al operador de grúas por señales, mientras este se encuentra operando la máquina de elevación.
FUNCIONES ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asegurar la implantación y cumplimiento de las normas de seguridad industrial.</li></ul>

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- Participación activa en los trabajos de la cuadrilla de Mantenimiento que se le asigne.

---

---

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO: MENSAJERO

TITULO DEL PUESTO: INDISTINTO

REPORTA A: GERENCIA GENERAL / GERENCIA DE PROYECTOS / GERENCIA DE OPERACIONES / CONTABILIDAD / TALENTO HUMANO/ ASISTENTE DE GERENCIA.

EDAD: MAYOR A 20 AÑOS

DEPARTAMENTO: ADMINISTRACION

EDUCACION: Formación mínima requerida estudios primarios.

EXPERIENCIA: De preferencia mínimo 1 año en puestos similares o trabajos relacionados en el campo eléctrico.

HABILIDADES: Conocimiento de la ciudad, Trabajo bajo presión, creatividad, iniciativa, disciplina, responsabilidad.

---

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**FUNCION GENERAL** El Mensajero tiene como tarea principal entregar y recoger documentos y paquetes en lugares diversos. Para ello, él realiza diversas labores previas. En principio, verifica que la documentación esté completa, que cumpla con los requisitos de identificación necesarios.

#### **FUNCIONES ESPECÍFICAS**

- Realizar depósitos en los diferentes bancos.
- Llevar documentación a los proveedores, clientes o lugares indicados.
- Retirar cobros en la locación del cliente.
- Atender cualquier solicitud del área administrativa o técnica.
- Retiro de materiales en la locación del proveedor.
- Entrega y retiro de facturas y retenciones de clientes y proveedores.

#### **ESPECIFICACION DEL PUESTO.**

**PUESTO:** AYUDANTE DE BODEGA

**TITULO DEL PUESTO:** BACHILLER

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.




---

REPORTA A:	GERENCIA DE PROYECTOS / COMPRAS Y ADQUISICIONES / CONTADORA GENERAL
EDAD:	MAYOR A 20 AÑOS
DEPARTAMENTO:	ADMINISTRACION
EDUCACION:	Formación mínima bachiller en Contabilidad o carreras afines.
EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 2 año en puestos similares o trabajos relacionados en el manejo de inventarios.
HABILIDADES:	Trabajo bajo presión, creatividad, iniciativa, disciplina, responsabilidad, capacidad numérica, buena memoria.
FUNCION GENERAL	Responder por el adecuado manejo, almacenamiento y conservación de los elementos entregados bajo custodia y administración, así como el inventario del almacen según normas actuales, llevando el control del material, equipo y herramienta que se tiene en bodega.

#### FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Archivar en orden los pedidos del día.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Realización de las guías de salida de los insumos y materiales utilizados por las diferentes obras o áreas de trabajo en las actividades realizadas por ellos en el día.
  - Velar por la limpieza de la bodega, estanterías, piso, baños e insumos.
  - Acondicionamiento de los insumos y materiales recibidos en base al género o código.
  - Revisión y recolección de firmas de la guías de salida de los responsables de cada área de trabajo.
  - Revisión o conteo de algunos artículos en base al inventario físico que tuvieron movimiento durante la semana.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

PUESTO: SERVICIOS GENERALES

TITULO DEL PUESTO: CONSERJE

REPORTA A: JEFE TALENTO HUMANO

EDAD: MAYOR A 20 AÑOS

DEPARTAMENTO: ADMINISTRACION

EDUCACION: Formación mínima requerida estudios primarios.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

---

EXPERIENCIA:	De preferencia mínimo 1 año en puestos similares.
HABILIDADES:	Trabajo bajo presión, orden, aseo y limpieza, responsabilidad, honestidad.
FUNCION GENERAL	Realizar las labores de aseo, limpieza y cafetería, para brindar comodidad a los funcionarios en los sitios de trabajo del área a la cual está prestando los servicios conforme a las normas y procedimientos vigentes.

#### FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Asear las oficinas y áreas asignadas, antes del ingreso de los funcionarios y vigilar que se mantengan aseadas.
- Mantener los baños y lavamanos en perfectas condiciones de aseo y limpieza y con la dotación necesaria.
- Responder por los elementos a su cargo e informar sobre cualquier anomalía o deterioro que ellos presenten y solicitar su reposición o reparación si es del caso.
- Prestar el servicio de cafetería a los funcionarios en sus oficinas y atender las reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo.

---

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- Desempeñar las demás funciones inherentes al cargo y que le sean asignadas por su jefe inmediato.

### 5.3.1 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL POLITICA EMPRESARIAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE DYCONEL CIA. LTDA.

- **DYCONEL CIA LTDA.-** Diseño, Construcción e Instalaciones Eléctricas, Electrónicas y Civiles asume el compromiso de velar por la Seguridad y Salud de sus trabajadores mediante procesos de mejora continua con el fin de preservar la salud de los colaboradores, la prevención de riesgos laborales y un ambiente laboral sano y proactivo, tomando conciencia que la salud de los trabajadores es fundamental para la organización.
- **DYCONEL CIA LTDA.-** Compromete recursos económicos y materiales necesarios para la implementación y de los programas de Seguridad y Salud Ocupacional, para lo cual fundamentará sus acciones en los siguientes principios:
  - Todos los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales pueden ser prevenidas;
  - La prevención de accidentes de trabajo es una obligación social de todo el personal de **DYCONEL CIA LTDA** y de quienes se hallen transitoriamente en ella;

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- La Seguridad y Salud en el Trabajo es una condición de empleo y promoción;
  - La prevención de Riesgos en el Trabajo conjuntamente con la protección Ambiental, la Calidad constituyen una sola prioridad unificada;
  - Cumplir con las leyes y normativa Ecuatoriana vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;
  - Desarrollar las actividades basadas en la difusión y aplicación de su política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se relaciona con las políticas de la empresa, empeñándose en el desarrollo de la Gestión Admirativa, Técnica y de Talento Humano;
  - Gestionar los riesgos inherentes a las actividades de la empresa, mitigando los posibles daños a los trabajadores, colaboradores y visitantes;
  - Incrementar la productividad en forma segura;
  - Ser solidarios y responsables en la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo, las mismas que se establecen, planifican y coordinan en forma equitativa a los trabajadores de la empresa.
  - Esta política será dada a conocer a todos los trabajadores, será implantada, mantenida y estará disponible a todas las partes interesadas.
  - La misma se actualizará periódicamente, cada dos años.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



### 5.3.2 AREAS DE APLICACIÓN

Se aplica a toda la Organización que cumpla con la normativa descrita en el CAN.  
Art 4. Cap. II. Política de Riesgos Laborales.

#### OBJETIVO

Disponer de una guía y un procedimiento que nos lleve a la eficiencia en el plan de Seguridad y Salud Ocupacional, distribuir equipos de protección personal y ropa de trabajo para las distintas áreas, según sus necesidades específicas, implementar un programa que permita planificar las acciones preventivas para tratar de eliminar accidentes laborales

Fomentar un programa de Seguridad y Salud Ocupacional para crear una Filosofía y una Cultura dentro de la Empresa, con el objetivo de mejorar la Calidad de Vida Laboral, crear hábitos, actitudes positivas y de conservación en el personal, propender por una Mejor Vejez y una mejor proyección en la familia de los trabajadores.

Crear y sostener un programa de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de la empresa para mejorar la cultura empresarial, ya que los trabajadores deben iniciar el proceso de pensar y actuar en forma más consecuente, organizada y los Supervisores y Jefes de Grupo deben tener un punto de referencia a donde dirigir sus acciones. Por otra parte la Gerencia General puede iniciar el proceso de Control y Disminución en las Pérdidas productivas de la empresa, nombrando el Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional quien será el encargado de supervisar y controlar el proceso, en otras palabras es el inicio del camino hacia LA CALIDAD.

Los objetivos de tener una política de SSO son:

- a) Propiciar y apoyar una coordinación dentro de la organización que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en la empresa.
- b) Identificar y actualizar los principales problemas de índole general y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- c) Definir responsables con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de intereses.
- d) Actualizar, sistematizar y armonizar las normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
- e) Elaborar un Mapa de Riesgos;
- f) Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz.
- g) Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, así como un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilizará con fines estadísticos y para la investigación de sus causas.
- h) Propiciar la creación de un sistema de medicina prepagada de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora.
- i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales.
- j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo.
- k) Supervisar y certificar la formación que, en materia de prevención y formación de la seguridad y salud en el trabajo, recibirán los profesionales y técnicos de carreras afines.
- l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- 

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



#### ALCANCE

Prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo al ser considerada como una empresa de Alto Riesgo, protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales.(Inmedical, asesoramiento en SSO)

Descripción del Procedimiento.

Ver anexo

#### **5.3.3 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y DELEGACIÓN DE GESTORES SSO**

Áreas de Aplicación.

Se aplica a empresas que por su número de personal se consideran: microempresas, pequeña y mediana empresa.

Objetivo.

Establecer los lineamientos y requerimientos que en materia de SSO se requiere cumplir dentro del ámbito legal.

Condiciones Especiales

Definir de acuerdo a los requerimientos legales Reglamento 2393 los requerimientos necesarios que en materia de SSO, las empresas dependiendo del número de trabajadores deben cumplir.

Descripción del Procedimiento.

Ver anexo

#### **5.3.4 PROCEDIMIENTO DE DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS POR MATRIZ DE CARGO**

Áreas de Aplicación.

Se aplica a todo el personal de la empresa.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



**Objetivo.**

Establecer la descripción de cargo de los diferentes colaboradores que ingresan a una empresa.

**Alcance.**

Este procedimiento tiene cubrimiento a todas las empresas donde exista un Departamento de SSO.

**Descripción del Procedimiento.**

Ver anexo

#### 5.4 PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA

**Áreas de Aplicación.**

Se aplica a toda Organización y Centro de Trabajo, que desee implementar un sistema de Gestión en SSO.

**Objetivo.**

Establecer una metodología de análisis para la implementación de acciones correctivas/preventivas o de mejoramiento.

**Alcance.**

Este procedimiento tiene cubrimiento para todas las empresas que tengan un departamento de SSO.

Así mismo, su uso es obligatorio para implantar acciones correctivas/preventivas o actividades de mejoramiento derivadas de problemas o desviaciones de requisitos establecidos en otras áreas fuera de este contexto.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Se pueden aplicar acciones correctivas / preventivas o de mejoramiento en los siguientes casos:

- Cambio Tecnológico
- Reclamos o quejas de clientes
- Cambios en los procesos
- Registros gubernamentales
- Revisión de los sistemas de gestión
- Análisis de los resultados de auditorías internas o externas
- Evaluación de proveedores
- Informes de inspecciones
- Resultados inesperados
- Informes de estudios ambientales

#### 5.4.1 TERMINOLOGIA

**Acción correctiva:** Una acción emprendida para eliminar las causas de una no conformidad, defecto u otra situación no deseable existente con el propósito de evitar que vuelva a ocurrir.

**Acción preventiva:** Una acción emprendida para eliminar las causas de una situación potencial no deseable, para evitar que ocurra.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

**Mejora:** Actividad coordinada para dirigir y controlar la organización, orientada hacia la obtención de resultados favorables con un mayor aprovechamiento de los recursos.

**Colaborador:** Cualquier persona o entidad que siendo interna o externa a la empresa interactúa con el sistema de SSO.

**Comité:** Grupo de colaboradores que interactúan para evaluar las acciones correctivas / preventivas o de mejoramiento.

**No Conformidad:** Incumplimiento de una necesidad o expectativa establecida o habitualmente implícita u obligatoria.

**Mejora continua:** Actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos.

**Lección aprendida:** compartir de No conformidades o experiencias exitosas, para adoptar las actividades y/o evitar la ocurrencia de eventos similares en los diferentes Centros de Trabajos de la Organización.

**RD:** Responsable de Departamento

**CI:** Colaborador.

**SSO:** Salud, Seguridad y Ambiente local.

**ET:** Equipo de Trabajo.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

#### 5.4.2 CONDICIONES GENERALES

El análisis y la investigación de las causas de las no conformidades y determinación de las acciones correctivas/preventivas, así como la justificación del mejoramiento debe considerar la evaluación del aspecto económico, los cambios requeridos en los documentos afectados, el tiempo requerido para la implantación y la determinación del responsable de implantación, entre otros.

Toda acción correctiva/preventiva o de mejoramiento que implique cambios en algunos documentos del sistema de SSO Management System debe quedar indicado en el “Registro de No Conformidad”, código R.1.7.1. Registro histórico de mejora continua.Rev001, registrando el documento a modificar. El cambio o modificación de algún documento debe realizarse de acuerdo al procedimiento “Control de Documentos”.

Todo colaborador de SSO que identifique una no conformidad o una oportunidad de mejoramiento debe diligenciar el formato F.1.2.4 Acción de Mejora.

El responsable SSO local, generará el plan de acción que dé respuesta a esa No conformidad y/o oportunidad de mejora, este plan debe elaborarse de acuerdo al Formato F.1.2.5 Plan de Oportunidades de Mejora.

“Los resultados obtenidos por la implementación de las Acciones Preventivas y/o correctivas, deben ser compartidas y evaluadas en el desarrollo de las reuniones de equipo primario.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

Todas las acciones establecidas deben contener un respectivo cronograma de desarrollo, en el que se incluyan fechas de inicio, fecha de finalización, fecha de revisión y responsable.

#### **Descripción del Procedimiento.**

Ver anexo

#### **5.4.3 ACCIDENTE DE TRABAJO**

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, imprevisto.

También es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el accidente que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

#### **5.4.4 ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el medio en el que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

#### **5.4.5 SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que pueden producir accidentes laborales.

#### **5.4.6 INFORMACIÓN INTERNA**

##### **GESTION TALENTO HUMANO**

#### **Áreas de Aplicación.**

Se aplica a todo el personal que labore en la Organización.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



### **Objetivo**

Definir algunas acciones para informar dentro de la Organización medidas que en materia de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) debe conocer todo el personal.

### **Alcance**

Este procedimiento aplica a todo el personal que labore en la Organización.

### **Definiciones/ Términos**

Cartelera.- Medio para informar todas las medidas de Seguridad, Reglamento y demás información que en materia de Salud y Seguridad Ocupacional se debe transmitir a los colaboradores.

### **Condiciones Especiales.**

Rotación.- Se debe rotar continuamente la información, de manera semanal en la cartelera a fin de actualizar la información y noticias continuamente.

### **Formatos**

R.1.2.2 Registro de Asistencia a Reuniones

R.3.2.2 Registro de Evacuación para Personal Vulnerable

### **Descripción del Procedimiento**

Ver Anexo

## **5.4.7 POLITICAS DEL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO**

El Departamento del Talento Humano de la empresa Dyconel Cía. Ltda., será un instrumento para el desarrollo de todas las actividades que desarrolla la empresa, será un elemento que ayudará a detectar la duplicación de actividades relacionadas con las actividades operativas y de esta manera mejorar el funcionamiento de los procesos y optimizar el tiempo, sin que esto signifique recortar la iniciativa de cada colaborador en su trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos metas establecidas con el desarrollo de la organización , se elabora las siguientes normas de conformidad con las disposiciones y lineamientos que serán aplicados a funcionarios y directivos y trabajadores que conforman la institución:

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

El Departamento del Talento Humano es el único facultado para solicitar la autorización de contratación de personal Eventual y permanente.

El departamento del Talento Humano es único facultado para la autorización de permisos y vacaciones previa autorización de las Gerencias.

La modificación de los datos personales de los trabajadores de la Dyconel Cía. Ltda. Se lo realizará con documentación oficial.

Mantener un comportamiento ético dentro y fuera de la Institución.

Sepultar toda forma de favoritismo en la contratación o asenso.

Realizar la comunicación mediante mail al momento que exista una vacante, tipo de cargo, y el perfil del postulante.

Realizar un plan de carrera a los empleados que se destaca en cada área.

Realizar el proceso de selección del personal con transparencia.

Impulsar el desarrollo de las habilidades y destrezas de todos los colaboradores en beneficio personal e institucional.

Mantener reuniones mensuales con todos los jefes departamentales y jefes de grupo para poder evaluar y dar seguimiento al cumplimiento de las metas y objetivos.

Elaborar un manual de valoraciones de puestos.

Establecer un cronograma de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada departamento.

Supervisión del cumplimiento de las tareas del personal.

Elaborar manuales de funciones para todos los colaboradores que conforman Dyconel Cía. Ltda.

Elaborar un reglamento de ética y conducta.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

## CAPITULO VI

### 6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.1 RECURSOS

##### **6.1.2 Capital Humano.**

Serán necesarias para el proyecto a desarrollarse el personal de Dyconel Cía. Ltda. Conformados por 53 trabajadores que nos serán útiles para la elaboración de las encuestas, el Gerente General Ing. Luis Córdova, para obtener la información sobre antecedentes y hechos pasados de la empresa.

##### **6.1.3 Recursos Materiales.**

Los materiales utilizados en la investigación son; laptop, escritorio, hojas papel bond, bolígrafos, lapiceros, portaminas, copias, internet, movilización, alimentación, recargas a celular, aproximadamente se necesitaría aproximadamente para la implementación del departamento de Talento Humano \$ 2.500,00 dólares.

##### **6.1.4 Recursos Económicos.**

Aproximadamente se necesitaría para la implementación del Departamento de Talento Humano \$ 2500,00 dólares.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.




---

6.2 PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO  
DE TALENTO HUMANO EN DYCONEL CIA. LTDA

<b>INGRESOS</b>		2500.00
Aporte Empresa	2500.0	
<b>EGRESOS</b>		2440.00
Elaboración del Proyecto	120.00	
Muebles de Oficina	450.00	
Equipos de Oficina	930.00	
Gastos Administrativos	700.00	
Útiles de Oficina	130.00	
Refrigerio	70.00	
Gastos Varios	40.00	
<b>TOTAL</b>		<b>60.00</b>

**Tabla 5**

**Presupuesto para la implementación del Dpto. del Talento Humano**

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



### 6.3 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN DYCONEL CIA. LTDA.

TIEMPO ACTIVIDAD	OCTUBRE 2013				NOVIEMBRE 2013				DICIEMBRE 2013				ENERO 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del Plan	■	■														
Revisión de la Fundamentación Teórica			■	■												
Elaboración de los Instrumentos				■	■											
Validación de los Instrumentos					■	■										
Prueba Piloto Confiabilidad								■	■	■						
Aplicación de los Instrumentos										■	■					
Tabulación de Resultados											■					
Presentación y Análisis de resultados											■	■				
Conclusiones y Recomendaciones												■	■	■		
Elaboración de la Propuesta													■	■	■	
Elaboración del Informe															■	■

**Tabla 6**

**Cronograma para la implementación del Dpto. del Talento Humano en Dyconel Cía. Ltda.**

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

## 6.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.4.1 CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que he podido llegar luego de haber efectuado el siguiente proyecto son las siguientes:

- a) Al realizar la encuesta en la empresa Dyconel Cia. Ltda., el 100% del personal encuestado está de acuerdo con la implementación del Departamento de Talento Humano, puesto que con la creación del mismo mejorar la eficiencia en los procesos y se evitará conflictos entre funcionarios y empleados.
- b) La necesidad urgente de crear e implementar un Departamento del Talento Humano que asesore y asu vez apoye de manera incondicional al desarrollo de la gestión humana.
- c) Existe desconocimiento de los subsistemas de recursos humanos por parte del Gerente General que es el encargado de seleccionar al nuevo personal.
- d) Describir objetivos y funciones del Departamento del Talento Humano.
- e) Durante el tiempo que duró esta investigación, la colaboración de todo el personal de Dyconel Cía. Ltda., ha sido muy valiosa por su importante y constante apoyo para llevar a cabo el proyecto de implementación del Departamento del Talento Humano.

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



- 
- f) A nivel de costos se realizó una propuesta de lo que conllevará la implementación del Departamento del Talento Humano la misma que incluye una inversión inicial que se refiere básicamente al espacio físico, mobiliario y otros recursos, así como gastos de mantenimiento que involucran gastos de personal y gastos en general.
- g) Por último es importante destacar que la implementación del Departamento del Talento Humano nos brindará beneficios tanto a nivel organizacional como a nivel personal con cada uno de los colaboradores que conforman la familia DYCONEL CIA. LTDA.

#### **6.4.2 RECOMENDACIONES**

Es necesario que DYCONEL CIA. LTDA., luego de implementar su Departamento del Talento Humano debe mantenerlo en función del crecimiento estructural y funcional.

Coordinar, impulsar y apoyar para que cada uno de los departamentos y áreas cuenten con un manual descriptivo de cargos y funciones del personal, debidamente convalidado y actualizado en frecuencias adecuadas y consensuadas, siempre con la supervisión del Gerente Administrativo y la Gerencia General.

- a) Se recomienda al Gerente General que se incorpore a la estructura orgánica el Departamento del Talento Humano para que se ejecute de manera técnica

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

todos los procesos de los subsistemas de recursos humanos, para evitar de esta manera conflictos internos entre directivos y empleados.

- b) Implementar procesos de Desarrollo Organizacional que incluyan: Planes de Carrera para niveles medios y el incentivo de formación académica y capacitación constante para el personal que se encuentran en niveles en los cuales es necesario mejorar la escolaridad.
- c) Dar a conocer a los funcionarios y directivos socializar de manera general en qué consiste todo los subsistemas de recursos humanos.
- d) Incorporar al sistema integrado de Dyconel Cía. Ltda., parámetros que competan al Talento Humano.
- a) Se recomienda una revisión periódica de las actividades de los funcionarios y directivos con el fin de detectar posibles irregularidades.



# ANEXOS

---

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

---

## BIBLIOGRAFIA

- CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 04-2011
- ENCICLOPEDIA OCEANO, Océano Grupo Editorial S.A. , 2002 IV, 2044
- IDALBERTO CHAVENATO. Administración de recursos humanos. Edic. Popular 2001.
- MAURICIO C. TORRES, Gestión del Talento Humano.
- REGLAMENTO DE SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, Resolución N0.CD.390
- SILISEO, A, Capacitación y Desarrollo de Personal p 50, 102-106
- STEPHEN R. COVEY. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Edit. Paidós. México 1996.
- IDALBERTO CHAVENATO, Gestión de Talento Humano 1ra edición, McGraw-Interamericana
- IDALBERTO CHAVENATO, Administración de Recursos Humanos. 8va edición, McGraw-Interamericana.
- MONOGRAFIAS .com.

---

---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.



---

El Talento Humano y las Necesidades del Personal.

“Implementación del Departamento del Talento Humano en la Empresa Dyconel Cía. Ltda.