



Universidad Técnica De Manabí
Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Química

Escuela de Ingeniería Industrial

Trabajo de Titulación
Previo a la Obtención del Título de Ingeniero Industrial

**Nivel académico del talento humano y su aporte en la formación de los
profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad
Técnica de Manabí.**

Modalidad: Proyecto de Investigación

Autores:

Basurto Mendoza José Esteban
Villamar Zambrano Leibi Rolando

Tutor: Ing. Ind. Andrés Miguel Anchundia Loor

Portoviejo, 2016

DEDICATORIA

Los grandes logros y las victorias se llevan presente día a día por ello dedico el presente trabajo de titulación a Dios por guiar mi camino en cada instante.

A mi familia, al ser un pilar fundamental en el transcurso de mi carrera, a mis padres que dieron sus consejos y me enseñaron el valor de los esfuerzos conseguidos.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar, con su granito de arena en la consecución de este logro. A todas las personas que formaron parte de este duro camino, desde el principio hasta el final del mismo.

Basurto Mendoza José Esteban

DEDICATORIA

Trabajo de titulación se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis hermanos y a mi novia por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar. A mis sobrinos quienes han sido y son mi motivación, inspiración y felicidad.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”

Villamar Zambrano Leibi Rolando

AGRADECIMIENTO

Dejando constancia de nuestro agradecimiento a la Universidad Técnica de Manabí, los autores del siguiente trabajo de titulación, expresan su reconocimiento a las autoridades de la Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas en la que nos hemos formado.

Siendo este trabajo el resultado de años de estudio y perseverancia expresamos nuestras felicitaciones y agradecimientos al equipo de docentes, por su gran preparación académica y aporte brindado.

Al Ing. Andrés Miguel Anchundia Loor, director de nuestro trabajo de titulación, que con su gran conocimiento y esmero nos brindó su orientación metodológica, para poder culminar con acierto y éxito el presente trabajo.

Al Ing. Cesar Armando Mendoza Palma, revisor de nuestro trabajo de titulación por su gran aporte y colaboración en el desarrollo de esta investigación.

De la misma forma agradecer a nuestras familias por su apoyo incondicional en cada una de nuestras actividades, siendo pilares fundamentales en la busca de nuestras metas y objetivos.

Basurto Mendoza José Esteban
Villamar Zambrano Leibi Rolando

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Quien suscribe la presente señor ING. ANDRÉS MIGUEL ANCHUNDIA LOOR, Docente de la Universidad Técnica de Manabí, de la Facultad de Ciencias Matemáticas Físicas y Química; en mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “NIVEL ACADÉMICO DEL TALENTO HUMANO Y SU APORTE EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.” Desarrollada por los profesionistas: Señor Basurto Mendoza José Esteban y Villamar Zambrano Leibi Rolando; en este contexto, tengo a bien extender la presente certificación en base a lo determinado en el Art. 8 del reglamento de titulación en vigencia, habiendo cumplido con los siguientes procesos:

- Se verificó que el trabajo desarrollado por los profesionistas cumple con el diseño metodológico y rigor científico según la modalidad de titulación aprobada.
- Se asesoró oportunamente a los estudiantes en el desarrollo del trabajo de titulación.
- Presentaron el informe del avance del trabajo de titulación a la Comisión de Titulación Especial de la Facultad.
- Se confirmó la originalidad del trabajo de titulación.
- Se entregó al revisor una certificación de haber concluido el trabajo de titulación.

Cabe mencionar que durante el desarrollo del trabajo de titulación los profesionistas pusieron mucho interés en el desarrollo de cada una de las actividades de acuerdo al cronograma trazado.

Particular que certifico para los fines pertinentes



Ing. Andrés Miguel Anchundia Loor

TUTOR

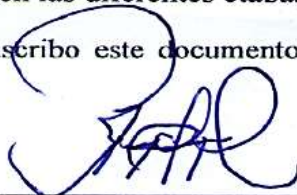
CERTIFICACIÓN DE LA COMISIÓN DE REVISIÓN Y EVALUACIÓN

Luego de haber realizado el trabajo de titulación, en la modalidad de investigación y que lleva por tema: “NIVEL ACADÉMICO DEL TALENTO HUMANO Y SU APORTE EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.” Desarrollado por los señores, Basurto Mendoza José Esteban con Cédula No. 1314481175 y Villamar Zambrano Leibi Rolando con cédula No. 1313257733, previo a la obtención del título de INGENIERO INDUSTRIAL, bajo la tutoría y control del señor Ing. Andrés Miguel Anchundia Loor, docente de la Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas y cumpliendo con todos los requisitos del nuevo reglamento de la Unidad de Titulación Especial de la Universidad Técnica de Manabí, aprobada por el H. Consejo Universitario, cumpla con informar que en la ejecución del mencionado trabajo de titulación, sus autores:

- Han respetado los derechos de autor correspondiente a tener menos del 10 % de similitud con otros documentos existentes en el repositorio
- Han aplicado correctamente el manual de estilo de la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador.
- Las conclusiones guardan estrecha relación con los objetivos planteados
- El trabajo posee suficiente argumentación técnica científica, evidencia en el contenido bibliográfico consultado.

- **Mantiene rigor científico en las diferentes etapas de su desarrollo.**

Sin más que informar suscribo este documento **NO VINCULANTE** para los fines legales pertinentes.




Ing. César Armando Mendoza Palma
REVISOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN SOBRE DERECHOS DE AUTOR

El presente trabajo de titulación “**NIVEL ACADÉMICO DEL TALENTO HUMANO Y SU APORTE EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.**”, fue guiado y orientado con los conocimientos científicos y técnicos por parte de nuestro tutor y revisor, previo a la obtención del título de INGENIERO INDUSTRIAL. Damos a conocer la autoría y originalidad, expresando que el contenido y las conclusiones, criterios netamente personales, los efectos legales y los académicos que se desprenden del presente trabajo de titulación son de exclusiva responsabilidad de los autores.



José E. Basurto Mendoza



Leibi R. Villamar Zambrano

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	5
CERTIFICACIÓN DE LA COMISIÓN DE REVISIÓN Y.....	6
EVALUACIÓN.....	6
DECLARACIÓN SOBRE DERECHOS DE AUTOR.....	7
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	8
RESUMEN.....	11
SUMMARY.....	12
CAPÍTULO I.....	1
1. CUERPO (DE ACUERDO AL ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN)	1
1.1 TEMA.....	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.3 ANTECEDENTES.....	3
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPÍTULO II.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Talento Humano.....	5
2.1.1 Gestión del Talento Humano.....	5
2.1.2 La situación de la gestión humana en Ecuador.....	7
2.1.3 Rol de la empresa.....	7
2.1.4 Rol del colaborador.....	8
2.1.5 Fundamentos de la Gestión del Talento Humano.....	8
2.1.6 Importancia de la Gestión de Talento Humano.....	9

2.1.7	Características del Talento Humano	12
2.1.8	La gestión por competencias y la administración de Recursos Humanos	14
2.1.9	Capital Humano y Capital Intelectual.....	15
2.1.10	Etapas de la entrevista de selección.....	19
2.2	Formación de profesionistas	24
2.2.1	Perfil Profesional del Ingeniero Industrial.....	24
2.2.2	Campo de Acción del Ingeniero Industrial	25
2.2.3	El rol del ingeniero industrial	25
2.2.4	Vías mediante las cuales un Ingeniero puede optimizar los procesos	28
2.2.5	Competencias y habilidades del Ingeniero Industrial	28
2.2.6	Características y Alcance de la Ingeniería Industrial.....	31
2.2.7	Áreas de desarrollo de un ingeniero industrial	32
2.2.8	Áreas de Desempeño del Ingeniero Industrial.....	32
CAPÍTULO III		36
3.	METODOLOGÍA.....	36
3.1	Visualización del Alcance del Estudio.....	36
3.1.1	Aporte en lo social	36
3.1.2	Aporte en lo económico	36
3.1.3	Aporte en lo científico	37
3.2	Hipótesis.....	37
3.3	Definición de variables	37
3.3.1	Variable independiente	38
3.3.2	Variable dependiente	39
CAPITULO IV		40

4.	DESARROLLO DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.1	Objetivos	40
4.1.1	Objetivo general.....	40
4.1.2	Objetivo específicos.....	40
4.2	Propuesta	41
4.3	Título.....	42
4.4	Objetivos	42
4.4.1	Objetivo General.....	42
4.4.2	Objetivos Específicos	42
4.5	Alcance.....	43
4.6	Nivel de investigación.....	43
4.6.1	Investigación de campo	43
4.6.2	Método	43
4.6.3	Técnica.....	44
4.6.4	Población y muestra:.....	44
4.7	Resultados esperados	44
4.8	Verificación de los objetivos específicos.....	45
4.9	Análisis de los datos.....	50
5.	CONCLUSIONES.....	71
6.	RECOMENDACIONES	73
7.	PRESUPUESTO.....	75
8.	CRONOGRAMA VALORADO	76
9.	BIBLIOGRAFIA.....	77
10.	ANEXOS	79

RESUMEN

El trabajo presenta un análisis del Sistema de Gestión del Talento Humano (SGTH) que oferta la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí (UTM) ubicada en Portoviejo-Ecuador, para dinamizar la productividad de las empresas, con el objetivo de que el graduado se desempeñe con efectividad y permita a la academia entregar especialistas efectivos al sector industrial, lo que contribuye con el mejoramiento del nivel de vida y el cambio de matriz productiva. Estudio desarrollado en dos partes: La primera está relacionada con la competencia de los estudiantes universitarios que ponen en marcha principios del talento humano que dinamizan la productividad de las empresas. La segunda parte relaciona los planes de estudios empleados en función con la gestión del talento humano utilizado en las empresas, considerando los aspectos del trabajo competitivo, la misión y visión que persigue en la industria. Los resultados obtenidos de la investigación producto del procesamiento del trabajo de campo, comprenden el establecer principios cualitativos para optimizar el SGTH por competencia para la carrera de Ingeniería Industrial de la UTM 2016.

Palabras claves: academia, talento humano, industria, productividad.

SUMMARY

The paper presents an analysis of the system of Human Resource Management (SGTH) offered by the Industrial Engineering at the Technical University of Manabí (UTM) located in Portoviejo-Ecuador, to boost the productivity of enterprises, with the aim of the graduate will perform effectively and allows the academy to deliver effective specialist industrial sector, which contributes to the improvement of living standards and changing production model. Study developed in two parts: The first is you relate to the competence of college students who implement principles of human talent that energize the business productivity. The second part relates curricula based employees with talent management used in companies, considering the competitive aspects of the work, mission and vision pursued in the industry. The results of product processing research fieldwork, qualitative include establishing principles to optimize SGTH by competition for the Industrial Engineering UTM 2016.

Key words: academy, talent, industry, productivity.

Capítulo primero

1. Cuerpo de la Investigación

1.1 Tema

NIVEL ACADÉMICO DEL TALENTO HUMANO Y SU APOORTE EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Descripción de la realidad problemática

La educación superior busca preparar al hombre para realizar su actividad laboral, en cierto contexto social, fundamentalmente para formar a los futuros profesionales, caracterizándose los mismos por ser cada día más interdisciplinarios, interdependientes, profundos, reflexivos y críticos, para introducir rápidamente los logros del desarrollo científico-técnico de la época.

Actualmente los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Industrial no cuentan con la debida integración de los componentes laboral, investigativo y académicos; incurriendo en una preparación laboral desfavorable para el futuro profesional, lo que conllevaría a innumerables efectos y repercusiones sociales en los ámbitos donde se desempeñarán estos estudiantes y futuros ingenieros.

En todo tipo de enseñanza se tiene que integrar, es decir conjugar dialécticamente la actividad académica y laboral. Lo investigativo está presente tanto en las actividades académica y laboral cuando estas se desarrollan sobre base científica a través de la solución de problemas.

La integración de los componentes laborales, investigativo y académico permite a los estudiantes estar en contacto directo con la práctica social o problemas concretos vinculados a su profesión, permitiendo al futuro Ingeniero Industrial basar su aprendizaje sobre la base de problemas profesionales; para lo cual es necesidad conocer a fondo el Proceso Docente Educativo y sus vínculos con el currículo.

1.2.2 Formulación del problema

¿De qué manera influye el nivel académico del Talento Humano en la formación de los profesionistas de la carrera de ingeniería industrial?

1.2.3 Delimitación de la investigación

El trabajo de investigación se desarrollará en los predios de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, cantón Portoviejo, provincia Manabí, Ecuador.

Delimitación espacial

El trabajo de titulación se desarrollará en la Universidad Técnica de Manabí, específicamente en la Carrera de Ingeniería Industrial.

Delimitación temporal

El trabajo de titulación se considerará la información estimada en los periodos 2010 hasta los últimos periodos del 2015, para el desarrollo de la investigación.

1.3 Antecedentes

La formación del Talento Humano en el nivel de la educación superior, está fundamentada en mejorar los recursos en una institución, en los niveles de competencia y el desempeño en el ejercicio de las actividades profesionales.

El Talento Humano es un capital para el desarrollo de procesos, debe poseer características con capacidad de administrar la función que desempeñan para mejorar el desempeño del nivel académico, desarrollando nuevas habilidades y fortaleciendo aquellos talentos que necesita el profesional de ingeniería.

Este es un proceso cognoscitivo, mismo que es capaz de conocer y comprender, bajo un esquema de mejoramiento continuo que debe ser resuelto en el modelo de las prácticas del profesional de ingeniería.

En relación con procesos de enseñanza y aprendizaje, en los cuales están comprometidos los sectores educativos e institucionales de la educación superior, la formación del talento humano se refiere a las características personales y técnicas que requiere la persona para la prestación de un servicio de naturaleza humana y social.

El Talento Humano, abarca competencias que tienen implicaciones prácticas, conocimientos y habilidades, tienen características externas, y tienen además competencias psicoafectivas de concepto de sí mismas, actitudinales con implicaciones internas. El conocimiento y la habilidad se desarrollan mediante la formación y que se detectan y desarrollan, como las destrezas y conocimiento que se pueden expresar, y las más complejas que son las que se refieren a las actitudes y los valores siendo estas características de la personalidad.

1.4 Justificación

El desarrollo del siguiente trabajo de investigación tiene vital importancia y está encaminado a determinar como un adecuado manejo de la gestión del Talento Humano ayudará a mejorar el desempeño del personal que labora en la Carrera de Ingeniería Industrial.

Es importante indicar que el alcance de esta investigación incluye la generación de una propuesta que permita gestionar adecuadamente el Talento Humano que conforman la Carrera de Ingeniería Industrial, para así tener docentes idóneos y capacitados lo que permita la formación de excelentes profesionales.

Investigar esta problemática se fundamenta en que existe ineficiencia e ineficacia en el desempeño laboral, existiendo preocupación de mejorar la situación actual, dotando a la Carrera de Ingeniería Industrial de mecanismos y herramientas técnicas administrativas que ayuden a las unidades académicas a llevar un trabajo ordenado, además de que el Talento Humano tenga sentido de pertenencia con la Institución.

Capítulo segundo

2. Marco teórico

2.1 Talento humano

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, entre otras. En esencia, se considerara como referente una definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Por lo tanto la definición de talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, entre otros.¹

2.1.1 Gestión del talento humano

En el país, la gestión de Talento Humano ha venido fortaleciendo el rol de asesor para el negocio en la toma de decisiones.

La evolución del rol estratégico de la gestión humana, constituye hoy en día el mecanismo que posibilita la transformación cultural en las organizaciones. Cuando pensamos en cambio cultural y transformación del capital humano en las organizaciones

¹ “Definición de Talento humano”, en Talentohumanofaba2013, última modificación 12 de Noviembre del 2015, <<http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html?showComment=1385580062308#c7761202822945750075>>

debemos relacionarlo con el alineamiento de la gestión a la estrategia del negocio y la relación empleador-empleado.

Esta relación ha estado guiada por recursos humanos en distintas etapas, siendo las primeras transaccionales y operativas exclusivamente, en las que se incluían la administración de personal, las relaciones industriales-sindicales, enfocadas a asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y bienestar laboral. Este aspecto requería de grandes recursos y atención prioritaria por la conflictividad existente antes de la década de 1990.

A partir de allí, surgen nuevos conceptos de liderazgo y management con criterios de inclusión, participación, reconocimiento, equipos de trabajo, identificación de altos potenciales y herramientas para el desarrollo de personas, promoviendo cambios relevantes en las áreas de recursos humanos que fueron trasladando su enfoque a la etapa de atracción, retención y desarrollo de talentos que entregue a los colaboradores herramientas para el desarrollo de sus capacidades y habilidades, enfocados al cumplimiento de objetivos de la organización, su misión y visión estratégica.

En esta nueva etapa se promueven prácticas de formación, aprendizaje y desarrollo, retribución y compromiso, que garanticen atracción y retención de talentos de alto potencial.

Actualmente se promueven nuevas prácticas de formación y aprendizaje.

Actualmente la gestión humana está enfocada en su sostenibilidad asegurando la transferencia de conocimiento de la organización a través de diferentes procesos de gestión e innovación, como elementos diferenciadores que agreguen valor. Esta evolución de la administración de personal y relaciones industriales, hacia la gestión estratégica de capital humano se determina por el nivel de alineamiento con los resultados del negocio y conocimiento del mismo, transformándola en una función que busca atender en forma equilibrada sus diferentes frentes de acción, donde sus actividades se enfocan en apoyar al negocio, siendo su socio estratégico, sin perder de vista la administración de compensaciones, relaciones laborales y beneficios, con apoyo de las nuevas tecnologías y servicios especializados.

Según la encuesta salarial y tendencias en la gestión humana de Human Capital, el rol de la gestión humana del período 2011 se enfoca en estratégico 38%, experto

administrativo 33%, área de apoyo 49%, área de líder 11% y agente de cambio 25%. El rol futuro de la gestión, según la misma encuesta, se enfoca en estratégico 81%, experto administrativo; 12%, área de apoyo 12%, área de líder 20% y agente de cambio 21%.

De acuerdo al último estudio “Creating people advantage” realizado por la Boston Consulting Group con el apoyo de la World Federation of People Management Associations, WFPMA, de la que forma para la Asociación de Gestión Humana de Ecuador ADGHE, a través de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana FIDAGH, las tendencias globales de Recursos Humanos para el período 2012-2014 se enfocan en el gerenciamiento de talentos, mejorar e impulsar el desarrollo de liderazgo y planificación estratégica de la fuerza laboral.

La transformación de la función de Recursos Humanos redefiniendo su rol de gestor de desarrollo del capital humano, busca atender las necesidades de las diferentes unidades de negocio y gerencias de línea, como aliados estratégicos y también a los consultores expertos.

La cultura de alto desempeño atrae, retiene y compromete a sus colaboradores, por ello la gestión de personas es esencial para el éxito de una empresa, es la creadora de valor a través de la gente que contribuye a elevar los niveles de satisfacción laboral y productividad.

2.1.2 La situación de la gestión humana en Ecuador

¿Cuáles son los factores que pueden frustrar a un colaborador de acuerdo a sus expectativas laborales? ¿Qué debe hacer la empresa? ¿Qué debe hacer el colaborador?

De acuerdo con estudios, encuestas e investigaciones la Asociación de Gestión Humana del Ecuador develó que la principal frustración dentro de las empresas es: ‘Falta de alineación entre Jefe colaborador empresa’.

Mirando hacia adelante, son tanto los colaboradores como empleadores, deben colaborar al mismo ritmo y tiempo en mejorar esta situación.

2.1.3 Rol de la empresa

Realizar un proceso de selección adecuado donde se explique con claridad su rol y lo que se espera de un ejecutivo o colaborador dentro de su área y en la organización, así como hablar del desarrollo de carrera y una propuesta de valor de empleador clara donde la empresa destaque su marca como empleador.

Además, es importante realizar proceso de on boarding general y específico donde estén alineadas expectativas de su cargo con el entorno del empleado (jefe, compañeros, áreas de interacción).

2.1.4 Rol del colaborador

Debe tener mucha autogestión, comprender las metas que le asignan y pedir mucha información sobre sus áreas de interacción para fortalecer su compromiso y ejecución.

La falta de alineación entre jefe, colaborador y empresa es el principal inconveniente en la gestión del talento humano en Ecuador.

La nueva era de la gestión de talento humano

Desde hace varios años en Ecuador la era de la Gestión de Talento Humano se ha venido fortaleciendo el rol de asesor para el negocio en la toma de decisiones (ascensos, promociones, contrataciones), enfocándose más en el desarrollo de talentos claves y planes de cobertura.

Uno de los cambios es la evolución del concepto de ‘potencial’ ¿cómo se lo identifica? y ¿cómo lo evalúa? El potencial en la organización, también un cambio de eje en cuanto a la responsabilidad de “desarrollo de carrera”, ya que su principal responsable no es Recursos Humanos sino el jefe contratante, es decir mayor empoderamiento como administrador de su recurso humano, con mayor enfoque en guía y dirección.²

2.1.5 Fundamentos de la Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano considera a las personas.

Como seres Humanos: Porque están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí. Tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de organización.

Como activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Son los elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo

² “Gestión del talento Humano”, Ekosnegocios, última fecha de modificación 12 de Noviembre de 2015, <<http://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idart=2602&c=1>>

de cambios y desafíos. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la organización y no agentes pasivos, inertes y estáticos.

Como socios de la organización: Porque son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos, financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión sólo se justifica cuando trae un retorno razonable. En la medida en que el retorno sea gratificante y sostenido, la tendencia será mantener o aumentar la inversión. De ahí la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones, así como la autonomía de las personas. Que no son pasivas ni inertes. Las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos.³

2.1.6 Importancia de la Gestión de Talento Humano

Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales.

Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundaria e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional.

Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el

³ “Nociones gestión talento humano”, en Monografía.com, última fecha de modificación 17 de Noviembre del 2015, <<http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/nociones-gestion-talento-humano/nociones-gestion-talento-humano.pdf>>

socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

¿Por qué estudiar Gestión del Talento Humano?

Para trabajar con las personas en forma efectiva es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo diestra y motivada.

La ventaja competitiva a través de la gente.

Aunque las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización. De hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, si bien es un proceso complejo, y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios, desarrollo de productos y servicios y el logro de la misión.

Las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas a través del personal si son capaces de satisfacer los siguientes criterios:

1. Mejoran la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios, o alguna combinación de estos puntos.
2. Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia.
3. Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones.
4. Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario.

En las organizaciones e instituciones sin fines de lucro, la ventaja competitiva se entiende como el cumplimiento de la misión para la cual fue creada. Es decir, una adecuada Gestión del Talento Humano debe contribuir al logro de los objetivos de la institución, acercándola a su visión.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Para estar a la altura del nuevo rol que asume Recursos Humanos, los profesionales de Recursos Humanos o aquellos que desarrollan tal función, requieren también desarrollar cinco competencias claves:

Conocimiento de la Organización.- Entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de Recursos Humanos y el impacto estratégico en la organización. El éxito de Recursos Humanos no se mide mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de Recursos Humanos podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en Recursos Humanos.

Puesta en marcha de prácticas de Recursos Humanos.- Ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores.

Gestión cultural.- Sabemos que lo que se puede medir se puede gestionar, pero cabe añadir que lo que se mide también define la cultura de una empresa. ¿Por qué? Porque describe lo que se valora. Por ejemplo, si una organización con muchas quejas por parte de sus usuarios, se empeña en mejorar el servicio, para que éstos sientan un trato cálido y rápido, tendrá que realizar este cambio estratégico mediante un cambio cultural. Deberá orientar las estrategias hacia el desarrollo de una competencia clave: orientación al cliente. Los profesionales de Recursos Humanos serían los llamados a trabajar en equipo con las áreas críticas y diseñar la mejora de los procesos. Asimismo, podría considerarse la participación de los usuarios en los procesos de mejora, tanto en el diagnóstico, como en las sugerencias y el diseño de las mejoras.

Gestión del cambio.- Es importante estar en condiciones de indicar hasta qué punto y a qué ritmo se puede implementar el cambio en las organizaciones. Los sistemas de Recursos Humanos pueden ser obstáculos o posibilitadores de un cambio rápido en la empresa. Los profesionales de Recursos Humanos deben comprender los

factores que influyen y la situación específica de sus organizaciones para poder responder de manera apropiada a las demandas y problemas que surjan en el camino.

Credibilidad personal.- Este punto es fundamental para la aceptación de su rol como socio estratégico, debe ser coherente, capaz, digno de confianza y ejemplo de lo que proclama. Los profesionales que posean además una competencia de gestión estratégica del conocimiento serán cada vez más apreciados.

Por otro lado, conscientes de la realidad de las instituciones y empresas públicas y privadas en América Latina, sabemos que en algunos casos es difícil aplicar algunos de los conceptos modernos de Gestión del Talento Humano, a pesar de ello, es necesario conocer y aprender de las mejores prácticas que han llevado a otras organizaciones a potenciar el desarrollo humano y estamos seguros de que es posible, en medio de las dificultades y crisis en que vivimos, incorporar mejoras y desarrollar herramientas nuevas de gestión.⁴

2.1.7 Características del Talento Humano

“En realidad es difícil separar a las personas de las organizaciones y viceversa. No existen fronteras muy definitivas entre lo que es y no es una organización, tampoco se puede trazar exactamente los límites de influencia de cada persona en una organización; sin embargo, si se puede diferenciar ciertas características de los recursos humanos, las cuales de acuerdo con el autor Sánchez Barriga son las siguientes:

- No puede ser propiedad de la organización, a diferencia de otros tipos de recursos: los conocimientos, la experiencia, las habilidades, y demás... son patrimonio personal.
- Las actividades de las personas en las organizaciones son voluntarias. No por el hecho de existir un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de su personal; por el contrario, sólo contará con él cuando el trabajador perciba que esa actividad va a ser provechosa y que los objetivos organizacionales concuerden con los particulares.

⁴ “Importancia de la gestión del talento humano”, en Blog.pucp, última fecha de modificación 17 de Noviembre de 2015, <<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>>

- Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, y más..., son intangibles. Se manifiestan solo a través del comportamiento de las personas en las organizaciones.
- Los recursos humanos pueden ser perfeccionados mediante la capacitación y el desarrollo. Es decir, mejorando los recursos ya existentes o descubriendo otras habilidades básicas que potencialmente tiene el personal.
- Los recursos humanos son escasos. Esto se debe a que no todo el personal posee las mismas capacidades, habilidades y conocimientos. En este sentido Lay personas y organizaciones dispuestas a cambiar dinero y otros bienes por el servicio de otros, es así como surge el mercado de trabajo.”
- La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización. La estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen las sus subalternos inmediatos. Las divisiones dentro de la compañía deben compartir abiertamente la información con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de organización en su totalidad.

Las empresas que se enfocan en desarrollar su talento integran planes y procesos dar seguimiento y administrar el talento utilizando lo siguiente:

- Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva
- Administrar y definir sueldos competitivos
- Procurar oportunidades de capacitación y desarrollo

- Establecer procesos para manejar el desempeño
- Tener en marcha programas de retención
- Administrar ascensos y traslados

2.1.8 La gestión por competencias y la administración de Recursos Humanos

El término competencias laborales surge a finales de la década de los ochenta en el siglo XX, como una necesidad de eficiente y estandarizar los Recursos Humanos en las organizaciones. Las competencias laborales tienen varios enfoques:

El conductista que proviene de Estados Unidos de la Universidad de Harvard y de McClelland, que conceptualizan a las competencias como características del empleado que influyen en el desempeño superior a su trabajo.

El funcionalista que se origina en Inglaterra y en que las competencias laborales se refieren a los atributos que fundamental el trabajo exitoso y cuya finalidad es definir estándares que dan lugar a competencias ocupacionales nacionales siendo una de sus aportaciones más importantes el modelo británico de comportamiento ocupacional.

El constructivista que tiene sus orígenes en Francia, en el que las competencias se refieren tanto a las ocupaciones como a las personas, sus objetivos y sus posibilidades.

Ventajas

Las ventajas que implica utilizar un sistema de gestión de competencias son:

- Incrementa la objetividad y la racionalidad en la toma de decisiones en el proceso de administración de recursos humanos.
- Favorece la competitividad al operar de acuerdo con ciertos estándares internacionales
- Alinea el capital humano a las estrategias de la organización
- Incrementa ventajas competitivas en el mercado
- Evalúa el desempeño con base en resultados:
- Mejora la formación de recursos humanos.

En Latinoamérica, la Organización Internacional de trabajo ha impulsado la formación orientada a competencia a través de las organizaciones internacionales mediante proyectos que han generado instituciones como: Fundación Chile en

Certificación de competencias, experiencia Piloto de Certificación de Competencias Laborales en Argentina, Servicio Nacional de Aprendizaje en Colombia y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias (CONOCER) en México.⁵

2.1.9 Capital Humano y Capital Intelectual.

La ciencia en su constante y necesaria renovación asienta lenguajes, derivados de nuevos conocimientos verificados por la práctica, y después no pocos trascienden mediante esa misma práctica, en su devenir histórico. Definitivamente así es la actividad científica. “de la percepción viva al pensamiento abstracto, y de este a la práctica: tal es el camino dialectico del conocimiento de la verdad, del conocimiento de la realidad objetiva” (Lenin, 1964).

Es cierto que las definiciones son científicamente inexactas, porque acotan el desarrollo de la esencia misma, pero no es fácil prescindir de ellas (Engels, 1975). Se apunta que a Confucio le preguntaron qué sería lo primero que decretaría si lo pusieran a gobernar un país, y respondió que lo primero en decretar sería fijar el lenguaje (Daavenport, 1998). Es imprescindible fijar los términos o el lenguaje, no obstante el relativismo, para poder entendernos y sobre ese común, accionar. Es imprescindible hacerlo así para comunicar e interpretar y, especialmente, para transformar en la gestión empresarial.

Muchos y diferentes son los términos utilizados en el ámbito actual de la gestión del capital humano y el capital intelectual. Este autor se adscribe, asumiéndola como conjunto de definiciones operacionales para la gerencia empresarial aunque destaca la preeminencia de los valores éticos, y sitúa al capital humano en concepción distinta a Skandia y como el determinante en la creación del valor, a la taxonomía reflejada por el esquema del valor de mercado de Skandia (fig. 3.1=, la emblemática empresa de seguros y servicios financieros de Suecia, expuesta en la obra *El capital intelectual* (Edvinsson y Malone, 1999).

⁵ “Administración del talento humano”, en Wordpress, última fecha de modificación 17 de Noviembre del 2015, < <https://valejsa.wordpress.com/administracion-de-talento-humano/>>

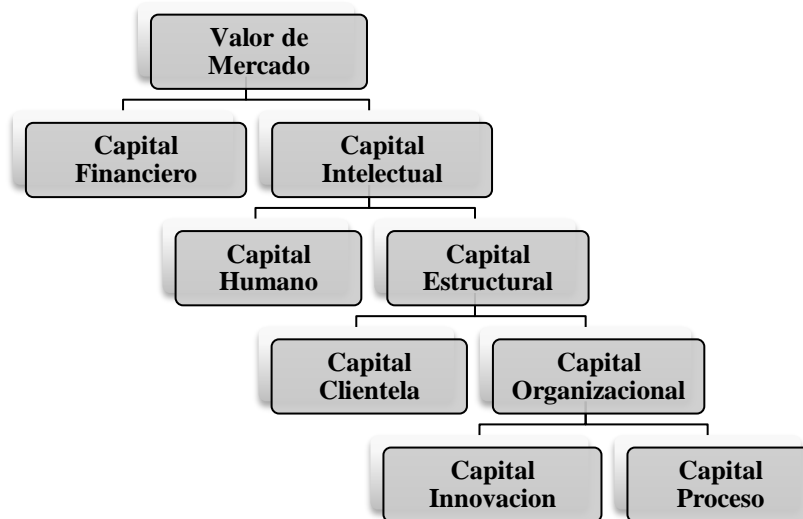


Fig. 3.1 Esquema de valor de mercado de Skandia (Edvinsson y Malone, 1999).

El concepto capital intelectual es el más general, comprende a los intangibles manifiestos por las individualidades y su organización laboral, en sus dos grandes vertientes de capital humano y capital estructural. En ese esquema, destacándose en perspectiva, el impulsor de valor y verdadero creador de valor es el capital humano portado por la persona.

El capital humano comprende las capacidades para hacer trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores, portados por las personas que trabajan. Comprende ciencia, economía y conciencia ética, como capacidades portadas por las personas de la organización laboral.

Las personas que trabajan son portadoras del capital humano, entendido como capacidad de trabajo insertada en determinada organización laboral, en tanto gastos de músculos y de energía nerviosa (Marx 1973) que se materializa en toda actividad laboral, y que antes estuvo como potencial o esa capacidad de trabajo. Las características de ese capital humano están influenciadas por el contexto socioeconómico del cual se trate. Las mismas tienen un carácter histórico.

Con la concepción holística que se ha defendido de competencias laborales y de las competencias organizacionales de la organización (Cuesta, 2005), se identificaría ese concepto de capital humano, al pasar las capacidades para hacer o potencialidad, a la

realización de trabajo exitoso, o a lo que es lo mismo, a expresarse con un desempeño laboral superior o exitoso.

El capital intelectual significa las posesiones de conocimientos, habilidades, motivaciones y valores, comprendidas en las competencias laborales de los empleados, junto a la experiencia aplicada, la tecnología organizacional, software y know how patentados, las relaciones con los clientes y documentos.

En los términos más generales, o en sentido lato, el objeto de la Gestión de Recursos Humanos y del Conocimiento es el capital intelectual, portados por las personas que trabajan y la organización laboral, y su objetivo es optimizarlo.

El capital intelectual no tiene el lujo de medio milenio de tiempo para que el mundo se adapte a él; por el contrario, tiene que salir al encuentro de (Edvinsson y Malone 1999).

El capital estructural se define como la infraestructura que incorpora, forma y sostiene el capital humano. Comprende la capacidad organizacional que incluye los sistemas físicos usados para transmitir y almacenar el material intelectual, así como a factores tales como calidad y alcance a los sistemas de informática, imágenes de la empresa, base de datos patentadas, conceptos organizacionales y documentación, patentes y marcas, así como derecho del autor.

El capital organizacional es la inversión de la empresa en sistemas, herramientas y filosofía operativa que acelera la corriente de conocimientos a través de la organización lo mismo que hacia fuera, a los canales de abastecimiento y distribución.

El capital innovación es la capacidad de renovación y los resultados de innovación en forma de derechos comerciales protegidos, propiedad intelectual y otros activos intangibles; talentos usados para crear y llevar rápidamente al mercado nuevos productos y servicios.

Bajo capital innovación se incluyen los dos activos no materiales tradicionales: propiedades intelectuales (como marcas registradas) y los residuos de activos intangibles, tales como la teoría por la cual se maneja el negocio. Aquí se podría decir que estamos en la punta misma de las raíces del árbol apuntaron en la referencia obra Edvinsson y Malone.

El capital proceso lo constituyen los procesos de trabajo, técnicas (tales como ISO 9000) y programas para empleados que aumentan y fortalecen la eficiencia de

producción o la prestación de servicios. Es el conocimiento práctico que se utiliza en la creación continua de valor.

El capital clientela se considera como una categoría separada, equivalente a capital estructural y humano. Sugiere que las relaciones de una empresa con sus clientes son distintas de su trato con los empleados y los socios estratégicos, y que esta relación es de importancia absolutamente central para el valor de la empresa. Al fin y al cabo, cuando una empresa se vende por más de su valor en libros, después de restar el valor de las patentes y derecho de autor, ¿Qué otra cosa es la diferencia sino un reconocimiento de que la empresa tiene una fuerte base de clientes leales? (Edvinsson y Malone, 1999).

Después de ese asentamiento terminológico y conceptual, debe precisarse algo más importante aún, las relaciones que han de reflejar esos conceptos. Necesarios es indicar, para su consideración en la práctica empresarial, que en el proceso de optimización del capital humano, como podrá observarse en el capítulo dedicado a la planificación, su necesaria dialéctica con el capital estructural tendrá que aprehenderse, así como su relación indefectible con el capital financiero. Es importante señalar que esa relación dialéctica es similar a la establecida entre el trabajo vivo y el trabajo pretérito para la creación del nuevo valor, como la describiera Marx referido a los trabajadores manuales en el sistema fabril.

Enfocar de modo atomizado o no sistémico esos capitales, en esa búsqueda de optimización, conduciría a errores; habrá que considerar lo cualitativo y cuantitativo de tangibles e intangibles en justa o equilibrada medida, de modo que no haya hipérbolas.

Metodológicamente es imprescindible reconocer que el subjetivismo comprendido en la intangibilidad solo podrá revelarse, o hacerse cognoscible, a través de la práctica en su nexos con lo tangible. Cumplir tal principio reflejo es fundamental para la obtención del conocimiento de esos intangibles. Acerca de su evaluación se tratará en el capítulo siguiente, especialmente en el apartado dedicado a indicadores tangibles e intangibles.

Entre las relaciones antes referidas, se insiste, la existente entre capital humano y capital estructural es peculiar. Y hay que ejercitarse en caracterizar esa relación, destacan los citados autores:

Las organizaciones que hacen este ejercicio a menudo se sorprenden al descubrir que el primero es muy pequeño en comparación con el segundo. ¿Hay mucho potencial ocioso, desaprovechando dentro de los confines de su capital estructural? Si esta situación se presentara tratándose de capital material (digamos, un camión que solo se usa el 50 por ciento del tiempo), atraería inmediatamente la atención de la dirección y la administración; pero como el capital estructural es en su mayor parte invisible en la contabilidad tradicional, este desperdicio pasa inadvertido.⁶

2.1.10 Etapas de la entrevista de selección

La entrevista de selección merece cuidados especiales que favorezcan su perfeccionamiento. Su desarrollo atraviesa cinco etapas a saber:

Preparación de la entrevista

La entrevista no debe improvisarse ni apurarse. Con cita o sin ella, necesita cierta preparación o planeación que permita determinar los siguientes aspectos:

Los objetivos específicos de la entrevista: lo que se pretende con ella.

- El tipo de entrevista (estructurada o libre) adecuada a los objetivos.
- Lectura preliminar del curriculum vitae del candidato.
- La mayor cantidad posible de información del candidato.
- La mayor cantidad posible de información del puesto vacante y de las características personales esenciales que exige.

Esta preparación es vital para que el entrevistador verifique y compare con relativa precisión la adecuación de los requisitos necesarios para el puesto con las características personales del candidato. Así, el entrevistador opera como instrumento de comparación entre lo que el puesto exige y lo que el candidato ofrece.

Ambiente

La preparación del ambiente es un paso que merece una atención especial en el proceso de la entrevista para neutralizar posibles ruidos o interferencias externas que la perjudiquen. El ambiente del que hablamos debe enfocarse desde dos puntos de vista:

- **Ambiente físico:** el lugar físico de la entrevista debe ser privado y confortable, sin ruido, sin interrupciones y de carácter particular, lo ideal es

⁶ CUESTA A, “Tecnología de Gestión de Recursos Humanos: Capital Humano y Capital Intelectual”, tercera edición, (La Habana, FELIX VARELA, edit 2009), 105-109

una sala pequeña, aislada y sin la presencia de otras personas que interfieran en su desarrollo.

- **Ambiente psicológico:** el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial, sin recelos ni temores, sin presiones de tiempo, coacciones ni imposiciones.

La espera es inevitable, de manera que debe contarse con una cantidad suficiente de sillas. En la sala de espera debe haber periódicos, revistas y literatura, en especial periódicos internos o información sobre la organización.

Desarrollo de la entrevista

La entrevista en si es la etapa fundamental del proceso, en la cual se intercambia la información que desean los dos participantes: el entrevistador y el entrevistado. En la entrevista actúan dos personas que inician un proceso de relación interpersonal, cuyo nivel de interacción debe ser muy elevado y, sobre todo, dinámico. El entrevistador estimula (con preguntas) al candidato, al fin de estudiar sus respuestas y reacciones de comportamiento (realimentación), las cuales le permite elaborar nuevas preguntas (estímulos) que alimentan el proceso y así sucesivamente. De este modo, el entrevistador obtiene la información que desea, pero también debe proporcionar al candidato la información necesaria para tomar sus decisiones.

Una parte considerable de la entrevista consiste en proporcionar al candidato información sobre las oportunidades existentes y sobre la propia organización, y tratar siempre de transmitirle una imagen favorable y positiva para reforzar su interés.

El proceso de la entrevista debe tomar en cuenta dos aspectos, el material y el formal, íntimamente relacionado.

- **Contenido de la entrevista:** constituye la entrevista en si representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo, su formación, escolaridad, experiencia profesional, situación familiar, condición socioeconómica, conocimientos e intereses, aspiraciones personales, etc. Toda la información en la solicitud de empleo o en el curriculum vitae del candidato se aclara y profundiza en la entrevista.

Pruebas o exámenes de conocimientos o habilidades

Las pruebas de conocimientos o habilidades son instrumentos objetivos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, la práctica o

el ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destrezas como chofer de camión, capturista, telefonista, operario de máquinas, para utilizar calculadora, etc.). Hay diversas pruebas de conocimientos y capacidades razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con el método, el área, o la forma.

Clasificación de las pruebas de acuerdo con el método

- Pruebas orales: utilizan preguntas y respuestas verbales. Funcionan como una entrevista, pero solo con preguntas específicas que tienen por objeto obtener respuestas también específicas.
- Pruebas escritas: son pruebas de preguntas y respuestas que suelen aplicarse en las organizaciones y escuelas para evaluar los conocimientos adquiridos.
- Pruebas de realización: se aplican por medio de la ejecución de un trabajo o tarea de manera uniforme y en determinado tiempo, como pruebas de mecanografía, de cálculo o diseño, o de conducción de un vehículo.
- Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos
- Pruebas generales: son las que evalúan cultura general y conocimiento generales.
- Pruebas específicas: son las que evalúan conocimientos técnicos y específicos relacionados directamente con el puesto. Las pruebas de conocimientos específicos solo cubren temas de especialidad.

Clasificación de pruebas de acuerdo con su forma:

- Pruebas tradicionales: son de tipo expositivo o de disertación. Pueden improvisarse, pues no exigen planeación, tienen un número menor de preguntas porque exigen respuestas largas, explicativas y tardadas. Miden la profundidad del conocimiento, pero solo examinan un área pequeña del campo de conocimiento. Su evaluación y corrección son tardadas, además de ser subjetivas. Son pruebas de disertación, expositivas o tradicionales, muy comunes en los exámenes mensuales o semestrales de la escuela.
- Pruebas objetivas: se estructuran en forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápidas y fáciles. Las pruebas objetivas, denominada también test, requieren una planeación cuidadosa para transformar las

preguntas en reactivos. Los tipos principales de reactivo en estas pruebas son:

- Opciones simples: verdadero o falso, sí o no, etc. con 50% de probabilidad de acertar por casualidad.
- Llenar espacios en blanco: preguntas con espacios en blanco que hay que llenar.

Test de Personalidad

Sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean determinados por el carácter (adquirido o fenotípico) o por el temperamento (innato o genotípico). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás.

Los test de personalidad son genéricos cuando revelan rasgos generales de la personalidad y reciben el nombre de psicodiagnósticos. A esta categoría pertenecen los llamados test expresivos (de expresión corporal) como el PMK (psicodiagnóstico miocinético de Mira y López) y los llamados test proyectivos (de proyección de la personalidad), como el psicodiagnóstico de Rorschach, el de percepción temática el de árbol de Koch el de la figura humana de Mochever, el de Szondi, entre otros.

A los test de personalidad se les llama específicos cuando investigan rasgos o aspectos determinados de la personalidad, como equilibrio emocional, frustraciones. Tanto la aplicación como la interpretación de los test de personalidad exigen la participación de un psicólogo.

El proceso de selección

Funciona como un proceso compuesto de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y complejas para el final.

Como suele aplicarse más de una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto vacante. Entre las principales opciones para el proceso de selección están:

- a) Selección con un único acto para decidir: es el caso en que las decisiones se basan en una sola técnica de selección, sea una entrevista o una prueba de conocimientos. Es el tipo más simple e imperfecto de selección de personal.

- b) Selección secuencial de dos actos de decisión: se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso es insuficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar al candidato. Su objetivo es mejorar la eficacia del programa de selección por medio de un plan secuencial que permita a quien decide continuar con otra técnica de selección para evaluar al candidato. En la selección secuencial de dos actos se exige una decisión definitiva después del segundo paso. Se trata también de un proceso sencillo de selección de personas cuya realización está sujeta a errores y distorsiones.
- c) Selección secuencial de tres actos de decisión: es un proceso de selección que comprende una sucesión de tres decisiones basadas en tres técnicas de selección.
- d) Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión: en este proceso se emplean más técnicas de selección. La estrategia de selección secuencial es siempre mejor en términos prácticos, que la de un solo acto. La principal ventaja de los planes secuenciales reside en la economía y en el costo de obtención de información sobre el candidato, que se realiza de acuerdo con las necesidades de cada caso.⁷

⁷ CHIAVENATO I “Administración de Recursos Humanos: Selección del Personal”, Novena edición, (México D. F. en Mc Graw Hill, 2011),153-160

2.2 Formación de profesionistas

2.2.1 Perfil profesional del Ingeniero Industrial

El campo ocupacional del Ingeniero Industrial es muy amplio, por lo tanto el mercado laboral no se limita, ya que existen muchas empresas tanto de bienes y/o servicios, sean éstas públicas o privadas que necesitan la habilidad, capacidad y conocimientos de un Ingeniero Industrial en los actuales momentos.

La demanda social está dada de acuerdo a la expansión del ámbito empresarial, en los momentos actuales existe un gran desarrollo en el campo industrial debido a las necesidades del mercado consumidor y son requeridos por todas las industrias mecánicas, metalúrgicas, de envases, de la construcción, petroleras, automotrices, textiles, mineras, agrícolas, de alimentos y otras, así como desempeñarse como docente en universidades y colegios técnicos.

Las posibilidades económicas del Ingeniero Industrial se determinan de acuerdo al cargo que este desempeñando y debe de estar comprometido con el desarrollo regional y nacional, tener facilidad de relacionarse con el entorno, abiertos al cambio y dispuestos a enfrentarlos, madurez necesaria para la toma de decisiones en los aspectos de la profesión, formación social-humanística que le permita interpretar la realidad además Valores éticos y morales que garanticen responsabilidad, dedicación y experiencia en el trabajo que desempeñe.⁸

El ingeniero industrial tiene una educación y formación generalizada que lo capacita para desempeñarse profesionalmente en una gran variedad de áreas industriales tanto como en la implementación de nuevas tecnologías en los procesos de producción. Un ingeniero industrial debe analizar el territorio global nacional o regional para desarrollar una actividad empresarial. Debe planear y gestionar estrategias planes, proyectos, metas, presupuestos y financiamiento. Diseñar métodos de producción para optimizar una mejora en la calidad empresarial.⁹

⁸ “Perfil profesional del ingeniero industrial”, en Wordpress, última fecha de modificación 26 de Noviembre del 2015, < <https://valejsa.wordpress.com/administracion-de-talento-humano/>>

⁹ “Perfil profesional del ingeniero industrial”, en Marvinlagos, última fecha de modificación 26 de Noviembre del 2015, < <http://marvinlagos.blogspot.com/2008/07/perfil-del-ingeniero-industrial.html> />

2.2.2 Campo de acción del Ingeniero Industrial

Hoy en día, cuando cada vez son más las organizaciones que apuestan por la gestión de la productividad y la mejora continua de la calidad para sobrevivir en un mercado globalizado cada vez más competitivo, la necesidad de ingenieros industriales tiende a crecer cada día más. ¿A qué se debe este crecimiento? Los ingenieros industriales son los únicos profesionales de la ingeniería capacitados específicamente para ser especialistas en la productividad y la mejora de la calidad.

El objetivo de los ingenieros industriales es crear procedimientos de ejecución cada vez mejores. Dirigen los procesos de ingeniería y sistemas que mejoren la calidad y la productividad. Trabajan para eliminar sobreproducciones, esperas, movimientos innecesarios, productos defectuosos; optimizar transportes, inventarios, operaciones, el uso del recurso energético y la utilización de la habilidad humana. Por ello, muchos ingenieros industriales terminan siendo promovidos a puestos de dirección.

Muchas personas tienden a confundirse con el término Ingeniería Industrial, pues piensan que se ocupa de forma exclusiva de la producción. Sin embargo, el campo de acción del profesional en Ingeniería Industrial abarca óptimamente las industrias de servicios, dado que el Ingeniero Industrial es un agente optimizador de procesos.

2.2.3 El rol del Ingeniero Industrial

El ingeniero industrial es aquel profesional que está en la capacidad de aplicar sus conocimientos científicos, así como su capacidad de análisis y síntesis, para lograr la eficiencia y eficacia en el rendimiento operacional de los sistemas productivos, así como evaluar su desempeño en la interrelación del equipo de colaboradores, máquinas y materia prima.

En los últimos años el mundo ha sufrido transformaciones profundas. Muchos mitos ideológicos y políticos se destruyeron con la caída del comunismo y el fin de la Guerra fría, el mundo evoluciona de tendencias utópicas hacia a un pragmatismo productivo comercial.

Los países parecen evolucionar dialécticamente en dos tendencias aparentemente contradictorias; por un lado está la tendencia por reafirmar los orígenes étnicos y regionales producto muchas veces del fracaso de proyectos de unidad nacional; por otro lado está la tendencia a la integración en busca de espacios comunitarios entre países y espacios regionales.

La ciencia, la tecnología y la informática han revolucionado particularmente el proceso de comunicación del mundo produciendo un fenómeno de acercamiento de las sociedades. Las distancias y diferencias geográficas, sociales, históricas, culturales, se rompen cada vez más, aunque a un persisten las diferencias económicos entre los países de América del norte y América del sur, y dentro de cada uno de ellos.

La globalización es el proceso en el cual las manifestaciones económicas, sociales, políticas y culturales de cada país tienen una dimensión global, y en consecuencia repercuten en todo el mundo, no pudiendo ningún país ser ajeno al impacto de este proceso.

Frente al proceso de globalización algunos países actúan de manera pasiva y otros de manera activa. Aquellos países que decidieron actuar en forma activa frente a la globalización se incorporan a los procesos globalizantes obteniendo algunos beneficios económicos, políticos y culturales. Mientras que aquellos que decidieron actuar de manera pasiva aceptan de hecho un papel secundario, en el proceso globalizador.

Casi todas las naciones latinoamericanas, están buscando esquemas de integración y de complementación que les permita desempeñar un papel activo en este proceso de globalización.

Este proceso globalizador no sólo están influyendo en las sociedades, sino también en los individuos. Los procesos de comunicación implicados están promoviendo una apertura ideológica en las relaciones personales logrando, de esta manera mayor apertura, madurez, responsabilidad y respeto por las ideas ajenas.

En este proceso de integración globalizante es imprescindible la búsqueda de una mejora en la calidad educativa, en la formación de profesionales de todas las áreas y particularmente de los ingenieros industriales.

La formación académica de los futuros ingenieros debe considerar el desarrollo y capacidad de estos profesionales, para resolver los problemas que traerán consigo los desafíos de una sociedad globalizada en constante competencia, motivando el avance y consolidación del proceso de globalización, especialmente en el área de la tecnología e ingeniería.

En este contexto se plantea la necesidad de contar con profesionales que se encuentren en la capacidad de hacer frente a estas circunstancias, transformando la

realidad en el contexto del desarrollo, sino para aprehender a superar los problemas e innovaciones generados en otras latitudes.

La formación integral de los futuros ingenieros deberá pasar por cambiar la conducta de los estudiantes de ser mero receptores y se conviertan en críticos de los medios y procedimientos impuestos por la tecnología foránea, desarrollando proyectos y propuestas frente al uso y a la aplicación de estos elementos.

Se debe privilegiar la capacidad de análisis de la realidad en la que van aplicar sus conocimientos y capacidades, generando de esta manera conciencia del contexto en el cual podrán aportar sus conocimientos logrando una mayor transcendencia en la sociedad al mejorar sus condiciones socioeconómicas.

Los nuevos tiempos han dado paso a grandes transformaciones en los sistemas productivos de muchos de los escenarios mundiales, en donde las empresas exitosas, muestran nuevos productos procesados con el avance de la tecnología y en donde, los procesos de producción están acoplado a índices que garantizan y aseguran la calidad, eficacia y eficiencia del recurso humano involucrado en tales procesos.

El Ingeniero Industrial debe sustentar sus acciones y ejercicio profesional en una sólida formación, capacitación y desarrollo en el liderazgo a seguir, garantizando de esta manera, la integración de equipos, adecuado manejo de recursos humanos y técnicos en función de la productividad, la planificación estratégica, el control de la producción, reducción de costos operativos y todo aquello que contribuya al logro de resultados óptimos de producción, capaz de satisfacer la demanda y requerimientos de los consumidores

Tales exigencias, hacen que las empresas necesiten cada vez más contar con un buen ingeniero industrial, capaz de proporcionar los conocimientos y capacidades requeridos a fin de garantizar procesos productivos transparentes, reduciendo los costos y mejorando la calidad.

El profesional en ingeniería industrial, debe ser un gran estratega, visionario, agente de cambio, generador de transformaciones para garantizar una óptima producción y manejo adecuado de recursos, aprovechando las oportunidades que se

derivan de los actuales escenarios económicos, y las exigencias de la competitividad, que la sociedad globalizante exige.¹⁰

2.2.4 Vías mediante las cuales un Ingeniero puede optimizar los procesos

Las vías mediante las cuales el ingeniero industrial puede optimizar los procesos son:

- Mediante prácticas de negocio más eficientes y más rentables.
- Mejorando el servicio al cliente y la calidad del producto.
- Mejorando la capacidad de hacer más con menos o por lo menos con lo mismo.
- Ayudar a que las organizaciones produzcan sus unidades de producto o servicio de manera más rápida.
- Haciendo del mercado un mercado de consumo más seguro, a través de la generación de productos mejor diseñados.
- Efectuar una minimización de costos a través de la implementación de nuevas tecnologías.¹¹

2.2.5 Competencias y habilidades del Ingeniero Industrial

A lo largo de la formación de una persona como ingeniero industrial, se van sembrando diferentes habilidades y destrezas que éste debe emplear más adelante en el campo laboral y que serán de vital importancia al momento de pertenecer a una empresa u organización pues estas buscan siempre el mejor perfil y las mejores competencias para ser las líderes en el mercado.

Es por esto que un ingeniero industrial debe caracterizarse y destacarse principalmente por el ingenio, pues innovando y creando diferentes estrategias, máquinas y/o procesos se alcanza un buen desempeño profesional. De investigaciones es otra habilidad importante que el ingeniero industrial debe desarrollar, puesto que debido a la investigación se innova, se genera y se gestiona información que puede

¹⁰ “Rol del ingeniero industrial”, en Continental.edu.pe, última fecha de modificación 27 de Noviembre del 2015, < <https://sites.google.com/a/continental.edu.pe/apuntes-sobre-la-ingenieria-industrial/rol-del-ingeniero-industrial> >

¹¹ “Campo de acción del ingeniero industrial”, en Ingenieriaindustrialonline, última fecha de modificación 27 de Noviembre del 2015, <<http://www.ingenieriaindustrialonline.com/que-es-ingenier%C3%ADa-industrial/campo-de-accion-del-ingeniero-industrial/>>

aportar diferentes datos claves para el avance de las empresas y para los procesos de producción industrial con el fin de conseguir altos rendimientos y calidad.

No obstante, de la investigación se deriva el análisis, la planeación y la solución de problemas de ingeniería y de otras áreas, puesto que se aplica el conocimiento concebido y las técnicas, tecnologías y herramientas que azotan el mundo actual.

Se debe adquirir la destreza de trabajar en equipo, ya que ninguna empresa sale adelante trabajando de manera individual y mucho menos con un solo trabajador, entonces, ¿Cómo debe ser el trabajo en equipo en las empresas? Pues los ingenieros industriales deben afrontar adecuadamente la crítica que reciben de diferentes fuentes, mejorando todo aquello en los que falla y fortaleciendo sus virtudes; debe evitar el conflicto que se pueda crear para gozar de un ambiente agradable y de compañerismo donde se pueda intercambiar información y conocimientos para así poder desempeñarse mejor y pulir la destreza de relacionarse con entornos nacionales e internacionales para contribuir al desarrollo de alternativas de cambio, al mejoramiento de la productividad, aseguramiento de la calidad y aumento de la competitividad de las industrias.

Por otra parte, el ingeniero industrial debe tomar decisiones de manera efectiva buscando siempre el beneficio de su empresa, de la sociedad y de la ecología, es decir de su entorno en sí y por ultimo debe tener compromiso con actividades de diferentes tipos para alcanzar el desarrollo social, cultural, económico, científico y tecnológico de su región.

Actualmente y durante tiempos futuros el Ingeniero Industrial que requiere el mercado, es aquel que se orienta básicamente hacia las áreas de Gerencia, administrativas, públicas y del talento humano, que estudie los procesos y mejore términos de tiempo y de utilización de recursos, que posea conocimientos básicos de toda ingeniería.

Para cumplir con cada una de las cosas anteriores dichas debe ser una persona activa con sentido de liderazgo y una alta capacidad de actualización constante aplicando la tecnología, logrando de esta manera, que cada participación que se tenga se pueda dar con calidad y eficiencia.

Es necesario que el ingeniero industrial tenga la capacidad de manejar las nuevas tecnologías industriales con procesos productivos que garanticen, calidad, minimización de costos, productos que satisfagan las necesidades de los consumidores que cada día es

más complejo y diferente y que ofrezcan a las empresas de abastecer sus mercados, así como la posibilidad de incursionar en otros. Además debe el ingeniero industrial sustentar sus acciones, capacitación y desarrollo en el liderazgo a seguir, garantizar integración de equipos, manejo adecuado del talento humano y técnico en función de la productividad, planificación, estrategias de operaciones, administración de la producción, administración de los costos operativos y todo aquello que favorezca el logro de los resultados planteados por la organización.

Un buen Ingeniero Industrial debe tener conocimientos bien definidos de:

- Planeación estratégica
- Organización Adaptiva
- Dirección Participativa
- Control Prospectivo
- Sistemas de información estratégica.

No solamente se pretende que los Ingenieros Industriales proporcionen los conocimientos modernos de las ciencias administrativas, de los procesos de producción, de todo lo concerniente con la gestión de la calidad, mejora continua, sino de todo aquello que colabore al crecimiento personal del entorno donde se desenvuelve, darles a conocer los conocimientos, herramientas, alcances, repercusiones que se genera con todo lo concerniente a la autoayuda que le permiten manejar adecuadamente las relaciones interpersonales humanas, dar paso a la motivación, desempeño efectivo, espíritu de pertenencia y por ende logros de productividad.

Básicamente el profesional de la institución cuando inicia su carrera empieza a desarrollar su espíritu emprendedor que le ayuda a formar una conciencia de aprendizaje, estudio y actualización constante, que a medida del avance en sus semestres los docentes a través de materias específicas los orientan y propician a fortalecer sus competencias y habilidades, moldeándolos en un esquema creativo e innovador, acompañado de una responsabilidad académica donde debe ser objetivo y perseguir sus metas; esto se reflejará en sus notas y así mismo en su promedio calificativo como estudiante. La tarea de ser productivo y alcanzar la calidad no es fácil, por esto a través de determinadas temáticas se desarrolla en los estudiantes de Ingeniería Industrial habilidades tales como planear, organizar, ejecutar y controlar las políticas administrativas de productividad para ser aplicadas posteriormente en una

empresa. También se forman unas habilidades extraacadémicas propiciando un ambiente investigativo que le permita correlacionar diferentes conocimientos a un proceso productivo industrial.¹²

2.2.6 Características y alcance de la Ingeniería Industrial

La Ingeniería Industrial forma profesionales capaces de planificar, diseñar, implantar, operar, mantener y controlar eficientemente organizaciones integradas por personas, materiales, equipos e información con la finalidad de asegurar el mejor desempeño de sistemas relacionados con la producción y administración de bienes y servicios.

También forma profesionales con sólidos conocimientos técnicos y gerenciales para planificar, diseñar, implantar, operar, mantener y controlar empresas productoras de bienes y/o servicios, con un alto sentido de compromiso humano para con la sociedad.

Características

- Ser disciplinado.
- Eficaz.
- Eficiente.
- Buen administrador del tiempo.
- Manejo de personal.
- Capacidad de análisis.
- Conocimientos en softwares especializados (AutoCAD, MiniTab, SAP, etc.).
- Liderazgo.
- Iniciativa.
- Decisivo.
- Facilidad de palabra.
- Conocimientos en ISO 9001:2000.
- Conocimientos en ISO 14000.
- Conocimientos en TS 16949.

¹² “Competencia y habilidades del ingeniero industrial”, en Andreitavira, última fecha de modificación 27 de Noviembre del 2015, <<http://andreitavira.blogspot.com/2011/12/competencias-y-habilidades-del.html>>

Alcances

En esta carrera, los alcances o campos de trabajo donde nos podemos realizar profesionalmente hablando son muchos, ya que se nos enseña lo básico de muchas otras especialidades, como son contabilidad, administración, mercadotecnia, ciencias básicas, etc. Por mencionar varios lugares que podemos desempeñar en una empresa son:

- Empresas Manufactureras.
- Empresas Metal-Mecánicas.
- Empresas de Servicios.
- Oficinas de Gobierno.
- Bancos.
- Restaurantes.
- Negocios Propios.

Es importante mencionar que el Ingeniero Industrial tiene muchas áreas de trabajo.¹³

2.2.7 Áreas de desarrollo de un ingeniero industrial

Las principales áreas de desarrollo de un ingeniero industrial son las de producción como control de calidad, ingeniería de proyectos, seguridad y análisis ambiental, gerencia de producción, gerencia de empresa, sistemas y procedimientos, almacenes, medición de trabajos estándares, evaluación de proyectos, estudios de factibilidad, consultoría y otras de carácter técnico.¹⁴

2.2.8 Áreas de desempeño del Ingeniero Industrial

En la actualidad, la industria se ha diversificado en muchas áreas, estas áreas a su vez, se dividen en diferentes instancias; por esta razón, el ingeniero industrial cuenta con un campo amplio para poder aplicar sus conocimientos en pro de las empresas nacionales y extranjeras.

Las empresas de hoy requieren de profesionistas capaces, proactivos y dispuestos a afrontar las adversidades que se les puedan presentar resolviéndolas de la mejor manera posible en beneficio de la producción, y en consecuencia, del desarrollo

¹³ “Características de la ingeniería industrial”, en Admongerencialdos, última fecha de modificación 30 de Noviembre del 2015, <<http://admongerencialdos.blogspot.com/2008/03/ingenieria-industrial-caracteristicas-y.html>>

¹⁴ “Perfil del ingeniero industrial”, en Mavirnlagos, última fecha de modificación 30 de Noviembre del 2015, <<http://marvinlagos.blogspot.com/2008/07/perfil-del-ingeniero-industrial.html>>

profesional de la persona. Sobre todo, que cuenten con la ética profesional suficiente para que las decisiones tomadas siempre estén apegadas a los códigos de ética establecidos por la misma empresa.

Por consiguiente, para el ingeniero industrial, es importante conocer las áreas de desempeño en donde su perfil le permite tener injerencia, con el fin de ofrecer un servicio profesional apropiado en base a los conocimientos adquiridos durante su formación superior, por lo que en el desarrollo del presente ensayo se citarán cuáles son las áreas de aplicación que están enfocadas al perfil del ingeniero industrial, y también cuál es su función principal en cada una de ellas.

El ingeniero industrial tiene una cobertura amplia en cuanto a las áreas de aplicación, situación que lo ha llevado a ser una de las carreras con más demanda dentro del nivel superior en nuestro país, lo que ha incrementado el número de egresados, aumentado de la misma manera, la competencia en el ámbito laboral.

Es por ello que se listarán las áreas más significativas de aplicación para un ingeniero industrial y el rol que desempeña dentro de ellas:

Control de calidad

En esta área, utiliza las gráficas de control estadístico de calidad y los planes de muestreo para aceptar o rechazar un lote de productos, hasta los modernos conceptos de aseguramiento de la calidad en la que cada miembro de la empresa contribuye a la calidad del producto y el trabajo.

Higiene y seguridad industrial

El Ingeniero Industrial podrá dirigir, administrar y asesorar instituciones, unidades o dependencias encargadas de la Salud Ocupacional del sector productivo y de servicios con Énfasis Gerencial.

Las funciones del Ingeniero Industrial en la Higiene y Seguridad Industrial son:

1. Planificar, implementar y evaluar programas, proyectos y actividades en Higiene y Seguridad Industrial integral, incluyendo costos de protección de la infraestructura física y humana, desarrollando actitudes de previsión y prevención de riesgos.
2. Investigar o desarrollar tecnología orientada en:

Productividad

Puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la Productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.

La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas. No así con el recurso humano o los trabajadores. Deben de considerarse factores que influyen.

Mantenimiento industrial

El Mantenimiento Industrial es una actividad de vital importancia para el funcionamiento eficaz no sólo del sector productivo, y debe estar considerada en cualquier empresa en mayor o menor grado y por todos aquellos que participan en el desarrollo del país

Las funciones del Ingeniero Industrial estarán centradas en:

- Dirigir y asesorar el mantenimiento a equipos y sistemas de uso industrial.
- Realizar la supervisión de su área, siguiendo las normas de seguridad y de control de calidad que optimizan las funciones y disminuyen los accidentes.
- Auxiliar al Ingeniero en Mantenimiento Industrial.
- Desempeñar mandos medios en la administración.
- Conservar y proteger las condiciones saludables en el medio ambiente.

Recursos humanos

En ésta área el Ingeniero Industrial maneja las técnicas idóneas para la selección de recursos para los diversos procesos de producción; establece planes y programas de capacitación y desarrollo de personal, manejo de inventarios de personal y de la legislación laboral.

Administración

Su actividad la centra en aspectos como logística, planeación, inventarios, costos, selección, compra y, manejo de equipo, materiales y evaluación financiera.

Automatización

Un Ingeniero Industrial, entiende que la ciencia y la tecnología generan y requieren de una apertura tanto a la modernización tecnológica como a las políticas internas y externas de la empresa.

Investigación y desarrollo

En ésta área es necesario el apoyo, la coordinación y orientación hacia los procesos de mejora continua, por lo tanto el Ingeniero Industrial debe poseer creatividad e innovación para la adaptación, asimilación y desarrollo de la capacidad.

Como podemos observar, el ingeniero industrial puede participar de manera activa en la mayoría de las áreas de la industria, independientemente del giro que tenga (construcción, medicina, petrolera, textil, alimenticia, etc.), y no tan solo eso, sino que también son instancias de las cuales depende el buen funcionamiento de la fábrica derivado del: control e interpretación de la información, optimización de recursos materiales y humanos, aumento en la producción y desarrollo tecnológico.

El ingeniero industrial como tal, está facultado para incorporarse a cualquier área de trabajo dentro de la industria sin importar su giro; ampliando aún más sus oportunidades de empleo. Esto es el resultado de la preparación y conocimientos que adquiere durante su formación académica, que lo acreditan como un profesionalista competente ante los retos que el sector productivo pueda presentar, y que por supuesto, lo ha convertido en un perfil con gran aceptación dentro de las principales empresas en nuestro país.¹⁵

¹⁵ “Área de desempeño del ingeniero industrial”, en Buenastareas, última fecha de modificación 30 de Noviembre del 2015, < <http://www.buenastareas.com/ensayos/%C3%81reas-De-Desempe%C3%B1o-Del-Ingeniero-Industrial/1049282.html>> .

Capítulo tercero

3. Metodología de la investigación

3.1 Visualización del alcance del estudio

Esta propuesta será implementada mediante un sistema de gestión eficaz que permita la distribución adecuada del Talento Humano en la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, aplicada a los docentes la cual permita la optimización de sus conocimientos y Talento Humano en base a las cátedras a impartir, idóneos y capacitados lo que permita la formación de excelentes profesionales.

Este trabajo de titulación está enfocado en beneficiar a los nuevos profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial, dinamizando la productividad de las empresas, y en el que pueda identificar situaciones que lo beneficie como especialista de Talento Humano para mejorar las formas de organización en función de la productividad.

3.1.1 Aporte en lo social

El Talento Humano es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo y compromiso, la organización marchará, de lo contrario se detendrá.

Es verdad que esta gestión ha evolucionado, sin embargo, está vigente la necesidad de planear, organizar, controlar y por ende, de dar competencias a cada Talento Humano para dinamizar la productividad de las empresas. Esta dinámica de la productividad involucra formular normativas en cada división de una empresa para determinar e identificar la voluntad de ser y de hacer organizaciones de alta competitividad, lo cual es algo más que el estudio de principios generales del talento humano; es la fuerza centrífuga de toda la actividad del equipo gerencial.

3.1.2 Aporte en lo económico

El Talento Humano cumple los deberes de su función especializada, propiciando la fase de ejecución en términos de organización, establecimiento y producción al generar una estructura definida y ordenada por estar alineada a la estrategia básica y

general; evidenciándose la efectividad de reformular cíclicamente la gestión del talento humano.

Mediante un adecuado sistema de gestión talento humano las empresas podrán adquirir los recursos económicos necesarios ya que el mismo le permitirá realizar una adecuada distribución del personal de labores según sus áreas de mayor desenvolvencia laboral la cual ayudara a dinamizar la productividad empresarial.

El manejo de una adecuada gestión del Talento Humano facilita una mayor integración de los profesionistas con la organización en la que se labora, al generar una mayor motivación y un mayor beneficio del talento efectivo y potencial de cada persona; con lo cual se fortalece una organización más competitiva y mejor preparada para adaptarse a los requerimientos de un entorno en constante cambio

3.1.3 Aporte en lo científico

El Recurso Humano tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más cómodo así mismo y a la sociedad en que se desenvuelve.

Se describe desde el punto de vista teórico, cómo operan los servicios de la carrera de ingeniería industrial que permite vincular los tipos de organización sistémica que promueve el área del talento humano de las empresas al alinear las cosas hacia la producción y el intercambio. Y qué desde la perspectiva práctica, que tiende a mejorar el grupo para que sea sostenible mediante la optimización de la productividad en la calidad de vida del entorno.

Si bien es cierta la competencia de los estudiantes universitarios de la carrera de ingeniería Industrial actualmente pone en marcha programas de la gestión del talento humano para dinamizar la productividad de las empresas.

3.2 Hipótesis

Un estudio técnico del nivel académico del Talento Humano, fortalecerá la formación de nuevos profesionistas.

3.3 Definición de variables

3.3.1 Variable independiente

Talento Humano.

MANIFESTACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA
<p>CONCEPTO:</p> <p>Se refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende y apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talento humano. ➤ Gestión del talento Humano. ➤ Importancia de la Gestión de Talento Humano. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad del talento humano. ➤ Rotación del personal. ➤ Niveles de Conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Conoce usted los diversos tipos de capacitaciones que se desarrollan en la carrera de Ingeniería Industrial? ✓ ¿Cómo afecta la rotación del personal a la Institución? ✓ ¿Cada qué tiempo participa de cursos o seminarios para la actualización de conocimientos? 	<p>Encuestas a los docentes y egresados de la Carrera de Ingeniería Industrial.</p>

3.3.2 Variable dependiente

Formación de Profesionistas

MANIFESTACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA
<p>CONCEPTO:</p> <p>El campo ocupacional del Ingeniero Industrial es muy amplio, por lo tanto el mercado laboral no se limita, ya que existen muchas empresas tanto de bienes y/o servicios, sean éstas públicas o privadas que necesitan la habilidad, capacidad y conocimientos de un Ingeniero Industrial en los actuales momentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Campo de Acción del Ingeniero Industrial. ➤ Competencias y habilidades del Ingeniero Industrial. ➤ Características y Alcance de la Ingeniería Industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfiles. ✓ Niveles de Competencia. ✓ Capacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿El personal cumple con el perfil requerido por el puesto de trabajo? ✓ ¿Qué área del conocimiento le sirve o le servirá satisfactoriamente en su vida profesional y laboral? ✓ ¿Qué área específica de la formación del ingeniero Industrial se debe darle mayor importancia? 	<p>Encuestas a los profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial.</p>

Capítulo cuarto

4. Desarrollo del diseño de investigación

4.1 Objetivos

4.1.1 Objetivo general

Determinar el nivel académico del Talento Humano para su aporte en la formación de los profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

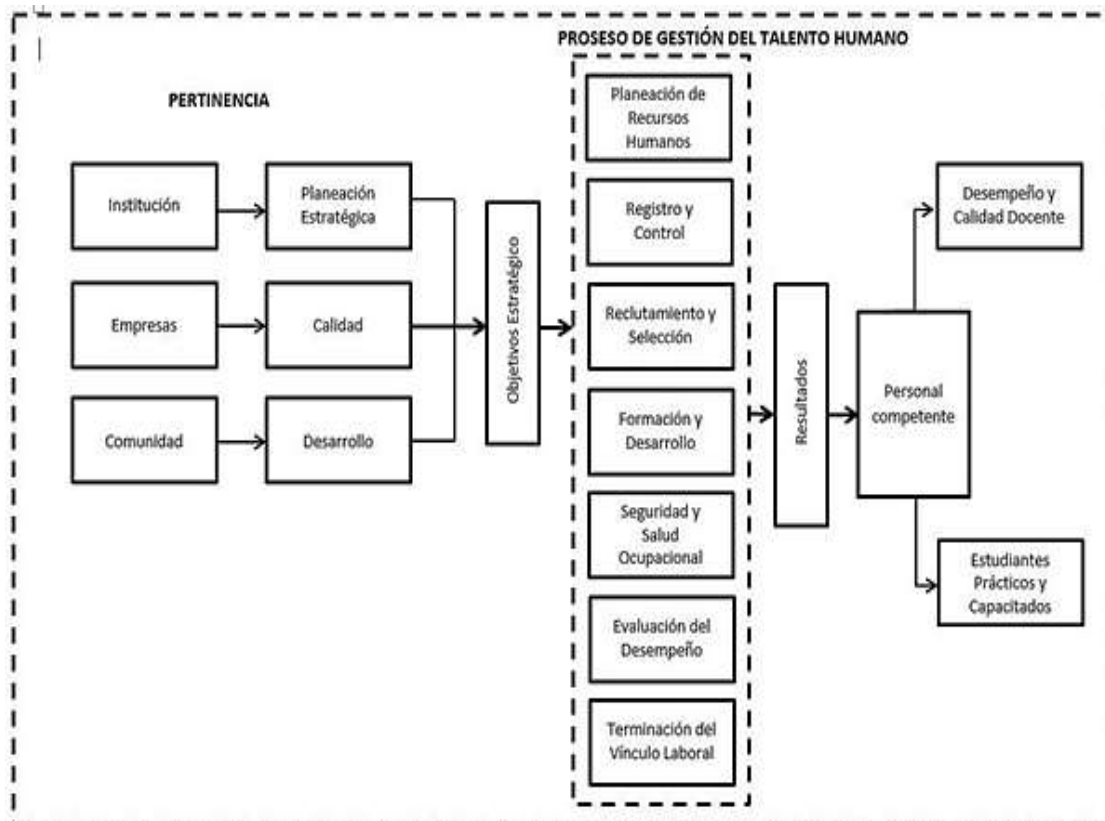
4.1.2 Objetivo específicos

- Establecer los perfiles profesionales de los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.
- Determinar los parámetros pertinentes de cada área de estudio con relación del perfil profesional de cada docente.
- Comprobar el aporte del Talento Humano de los nuevos profesionistas.
- Proponer un sistema de gestión eficaz que permita la distribución adecuada del Talento Humano en la Carrera de Ingeniería Industrial a su formación académica.

4.2 Propuesta

El trabajo presenta un análisis del Sistema de Gestión del Talento Humano que oferta la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, para dinamizar la productividad de las empresas, con el objetivo de que el graduado se desempeñe con efectividad y permita a la academia entregar especialistas efectivos al sector industrial, lo que contribuye con el mejoramiento del nivel de vida y el cambio de la matriz productiva planteado por el Ministerio de Industrias y Productividad-MIPRO¹⁶. El estudio se pretende desarrollar en dos partes: La primera está relacionada con la competencia de los estudiantes universitarios que ponen en marcha los principios del talento humano que dinamizan la productividad de las empresas. La segunda parte relaciona los planes de estudios empleados en función con la gestión del Talento Humano utilizado en las empresas y la comunidad en general, considerando los aspectos del trabajo competitivo, la misión y visión que persigue en la industria. Los resultados obtenidos de la investigación producto del procesamiento del trabajo de campo, comprenden el establecer principios cualitativos para optimizar el Sistema de Gestión del Talento Humano por competencia para la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

¹⁶ “Matriz productiva”, en Ministerio de Industrias y Productividad, última fecha de modificación 7 de Diciembre de 2015, <<http://www.industrias.gob.ec/>>



4.2.1 Título

MODELO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO QUE MEJORE EL DESEMPEÑO DEL NIVEL ACADÉMICO, DESARROLLANDO NUEVAS HABILIDADES Y FORTALENCIENDO EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General

Diseñar un modelo de sistema de gestión eficaz que permita la distribución adecuada del Talento Humano en la Carrera de Ingeniería Industrial a su formación académica

4.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual de los procesos en el desarrollo de las actividades académicas y operativas del talento humano de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

- Fomentar mediante capacitaciones a todos los docentes y profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial, para que adquieran un mayor desempeño en su campo ocupacional.
- Otorgar la propuesta planteada a la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, para contribuir la eficiente ejecución de sus procesos administrativos y académicos.

4.4 Alcance

El trabajo está dirigido específicamente a aquellos profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de las instituciones, empresas y comunidad, con la finalidad de que se realicen una adecuada distribución del Talento Humano en sus respectivas áreas, ya que la misma permitirá un mejor desempeño laboral.

En este modelo se concreta los objetivos organizacionales que se pretende llevar a cabo en la institución, describiendo los requerimientos del sistema de gestión del talento humano e incorporando la capacitación de las competencias a desarrollarse dentro de los requerimientos establecidos por la carrera de ingeniería industrial.

La propuesta tendrá como base sustancial la capacitación periódica y permanente dirigida a todo el personal académico de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí en relación a su dependencia.

4.5 Nivel de investigación

4.5.1 Investigación de campo

La investigación antes referida será de campo y se dará en los predios de la Carrera de Ingeniería Industrial, a los docentes y egresados de la misma, ya que constituye un proceso sistemático, y riguroso, el análisis y presentación de datos, basado en una estrategia de recolección directa de la realidad de las informaciones necesarias para la investigación. Teniendo en cuenta el propósito la investigación.

4.5.2 Método

En la presente investigación se hará uso del método estadístico, dado a que a través de él se recopilará datos numéricos, y de interpretarlos y elaborar relaciones entre determinados grupos de elementos para determinar tendencias o generalidades.

También se utilizará el método descriptivo, por cuanto la preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales del Talento Humano en la Carrera de Ingeniería Industrial, utilizando criterios sistemáticos que permitirán poner de manifiesto su estructura o desenvolvimiento académico. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada.

4.5.3 Técnica

Encuestas a los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial.

Encuestas a los egresados de la Carrera de Ingeniería Industrial.

4.5.4 Población y muestra:

Encuestas a los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial.

Encuestas a los egresados de la Carrera de Ingeniería Industrial.

$$n = \frac{N Z^2 p q}{E^2(N-1) + Z^2 p q}$$

N=163
P=0.5
Q=0.5
e=0.1
Z=1.65

$$n = \frac{163 (1.65)^2 (0.5)(0.5)}{(0.1)^2(163 - 1) + (1.65)^2(0.5)(0.5)} =$$

$$n = \frac{163 * 2.722 (0.5)(0.5)}{(0.01)(162) + 2.722 (0.5)(0.5)} = 48$$

4.6 Resultados esperados

Mediante el desarrollo de la investigación se espera captar información, para ello se utilizan técnicas como es la encuesta entre los docentes y egresados de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, para así conocer el nivel académico del Talento Humano de los docentes y egresados, y así poder lograr los objetivos propuestos de proponer un sistema de gestión eficaz que permita la distribución adecuada del talento humano en la Carrera de Ingeniería Industrial a su formación académica.

4.7 Verificación de los objetivos específicos

Objetivo # 1:

Establecer los perfiles profesionales de los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Este objetivo se lo pudo verificar con los resultados obtenidos en las preguntas 1, 2, 3, aplicadas a los docentes y profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial; las mismas que permitieron obtener información válida; en este contexto; la pregunta No. 1 buscaba conocer si las materias impartidas por los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial van de acuerdo a sus perfil profesional, los criterios validaron el objetivo, ya que al obtener un alto valor positivo en la respuesta de que un gran número de docentes si imparten sus materias de acuerdo a sus conocimientos; así mismo el contexto de la pregunta No.2 que planteaba conocer si se debería realizar actualizaciones de conocimiento a los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial, los criterios fueron altamente positivos, lo que permitió cumplir y verificar el alcance del objetivo específico en referencia, puesto que sería de gran ayuda que los docentes actualicen sus conocimientos; por otro lado, el contenido de la pregunta No. 3 la cual estaba relacionada con el números de horas impartidas actualmente en clases son las necesarias para las cátedras dictadas dentro del aula de clases, los resultados no fueron muy satisfactorios, puesto que hay materias con muy pocas horas para su enseñanza y ahí otras con demasiadas horas, además de las escasas horas dedicadas a la práctica o a la comprobación teórica. Con todos estos argumentos se puede decir que el objetivo específico que pretendía buscar criterios respecto a establecer los perfiles profesionales de la Carrera de Ingeniería Industrial fue alcanzado satisfactoriamente, criterios nos servirán para el desarrollo de nuestra investigación.

(1888) Frederick Taylor propuso que “ la gerencia realizara un plan de trabajo para cada uno de sus empleados, en la cual apareciera cada una de las actividades que

*debería ejecutar el operario, así como las herramientas a utilizar y el tiempo determinado para cada actividad”.*¹⁷

Objetivo # 2:

Determinar los parámetros pertinentes de cada área de estudio con relación del perfil profesional de cada docente de Manabí.

En el segundo objetivo específico del trabajo de titulación se pudo verificar gracias a los resultados obtenidos en las preguntas 4, 5 y 7, aplicadas a los profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial, las mismas que nos ayudaron a verificar dicho objetivo; la interrogante No. 4 sobre a qué área de la formación del Ingeniero Industrial se debe dar mayor importancia, se obtuvo que los profesionistas de Ingeniería Industrial se formaron en el desarrollo de sus habilidades en las diferentes áreas como el Área de Producción sin dejar a un lado el Área del Talento Humano ya que las distintas áreas son de suma importancia las cuales abarcan de forma parcial la rama de la Ingeniería Industrial, el contenido de la pregunta No. 5 la cual estaba relacionada con el área del conocimiento a la cual se le debe ampliar la franja horaria para una mayor adquisición de conocimientos, lo cual permitió conocer cuál es el área a la cual se le debe ampliar su franja horaria, con respecto a la interrogante No. 7 que planteaba cual es el área del conocimiento que le sirve y servirá satisfactoriamente en la vida profesional y laboral del profesionista de la Carrera de Ingeniería Industrial, los criterios obtenidos nos demostraron que el área de producción es una de la más optadas por ser esta la que oferta grandes oportunidades laborales, otra área con un reducido margen de diferencia es la del Talento Humano, lo que permitió verificar el alcance del objetivo específico en referencia. Con todas estas evidencias se puede decir que el objetivo específico que procuraba buscar criterios respecto a establecer los parámetros pertinentes de cada área de estudio con relación del perfil profesional de cada docente Carrera de Ingeniería Industrial fue alcanzado satisfactoriamente, criterios nos servirán para el desarrollo de nuestra investigación.

¹⁷ “Historia de la ingeniería industrial”, en Tataningeniería, última fecha de modificación 7 de Diciembre de 2015, < http://tataningenieria.blogspot.com/2011/05/historia-de-la-ingenieria-industrial_18.html/>

Según Chiavenato (2001), las organizaciones consideran a las personas por su inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales, como seres diferentes entre sí y como elementos clave impulsores de la organización para llevarla a la excelencia y al éxito. Desde un enfoque sistémico, lo divide en tres niveles de análisis, basándose en el comportamiento social, organizacional e individual.

Chiavenato (2001) define al ser humano eminentemente social e interactivo, lo cual le permite lograr objetivos que no podría alcanzar individualmente, de esta manera se integra a una organización cuya cooperación recíproca es esencial para su existencia, ya que al estar inmerso en una organización debe ser capaz de comunicarse y actuar conjuntamente para el logro de objetivos comunes.¹⁸

Objetivo # 3:

Comprobar el aporte del Talento Humano de los nuevos profesionistas.

Este tercer objetivo se lo pudo verificar con los resultados obtenidos en las preguntas 6, 8, y 9 aplicadas a los docentes y profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial; las mismas que permitieron obtener información válida, en este contexto; la interrogante No.6 respecto a si se debería capacitar a los docentes en el manejo de herramientas tecnológicas al momento de dictar su cátedra, lo que permitió verificar que se debe capacitar a los docentes en el manejo de equipos tecnológicos, la cual desarrollara un mayor aporte a la enseñanza por parte de los docentes a los profesionistas, así mismo la pregunta No. 8 planteaba que cual de las cátedras que existen en la Carrera de Ingeniería Industrial, es la que mayor aporte brinda a los profesionistas, con esta se obtuvo que unas de las cátedras que mayor aporte a los profesionista brinda es la Gestión de Producción, seguida de la cátedra de Procesos Industriales y con un reducido margen de diferencia la cátedra de Recursos Humanos, con respecto a la pregunta No. 9 sobre si se le debería realizar un seguimiento a los graduados de la Carrera de Ingeniería Industrial, que permita diagnosticar si los mismos se encuentran ejerciendo su profesión, obtuvimos que un gran número de los

¹⁸ “Administración de recursos humanos”, en Buenastareas, última fecha de modificación 9 de Diciembre de 2015, < http://www.buenastareas.com/ensayos/Administraci%C3%B3n-De-Recursos-Humanos-Por-Idalberto/4040289.html?_t=1&_p=21/>

encuestados estuvo de acuerdo con la interrogante planteada ya que esta permite verificar en qué áreas específicas de la Ingeniería Industrial se encuentran laborando.

Con todas estas evidencias se puede decir que el objetivo específico que intentaba buscar criterios respecto a comprobar el aporte del Talento Humano de los nuevos profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial fue alcanzado dichosamente, razones que nos servirán para el desarrollo de nuestra investigación.

El Talento Humano juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de las Organizaciones, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la Organización ya que a través de él es que se pueden diseñar, alcanzar, implementar, reacomodar adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica. Todas las Organizaciones están obligadas a gestionar ese Talento que tienen en sus personas y a incorporar nuevos Talentos para Innovar y Adaptarse a los Cambios, permitiéndole mantenerse con vida y desarrollarse con éxito.

Según Robbins (2003), los trabajadores se vuelven obsoletos con rapidez. Los cambios en la tecnología han recortado la duración de la vida útil en la mayoría de las habilidades de los empleados. Un trabajador industrial o un oficinista, en los años 50, podía aprender a dominar un trabajo y estar razonablemente seguro de que sus habilidades serían adecuadas para desempeñar ese puesto durante la mayor parte de su vida de trabajo. Esto ya no es cierto. Las nuevas tecnologías impulsadas por la computadora, la reingeniería y los sistemas de fabricación flexible están cambiando los requerimientos de los puestos y las habilidades que se necesitan para desempeñarlos.¹⁹

¹⁹ Gestión del talento humano como fuente de innovación tecnológica, Yoany Rodríguez Cruz; Talento: Reflexiones para su gestión en las organizaciones, Dra. Raquel Lorenzo García. ROBBINS, Stephen P. (2003) Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall S.A.

Objetivo # 4:

Proponer un sistema de gestión eficaz que permita la distribución adecuada del Talento Humano en la Carrera de Ingeniería Industrial a su formación académica.

Este objetivo se lo pudo verificar con los resultados obtenidos con la pregunta No.10 aplicada a los docentes y profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial; la misma que permitió obtener información válida; en este contexto; la pregunta No. 10 hace referencia a que si estaría de acuerdo a que se implante un sistema de Gestión de Recursos Humanos, que conlleve a las distribución de docentes la cual permita la optimización de sus conocimientos y Talento Humano en base a las cátedras a impartir, en base a esta interrogantes obtuvimos que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que están de acuerdo a que se desarrolle una mejor distribución de docentes dependiendo a sus estudios de niveles académicos para que de esta manera los docentes de la Carrera estén aptos para impartir sus conocimientos hacia los nuevos profesionista de la Carrera de Ingeniería Industrial.

La Gestión de Recursos Humanos pasa ahora a considerarlo como el factor fundamental de la actividad empresarial, como activo. No se conceptualiza como gasto o costo sino como activo, y más aún, cuando lo posibilitan las condiciones socioeconómicas, como inversión de su capital humano realizado por la persona. En su evolución, esta gestión de personas ha comprendido esencialmente tres paradigmas: los recursos humanos como costo, como activo e inversor de su potencial humano o capital humano (Cuesta, 2005).

Ahora, la Gestión de Recursos Humanos asume un gran cúmulo de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas, donde se destacan actividades clave como: inventario de personal, selección, evaluación del desempeño, planes de comunicación, planes de formación y de carreras, estudios de clima y motivación, organización del trabajo, ergonomía, condiciones de trabajo y

seguridad e higiene, planificación estratégica de RH y optimización de plantillas, sistemas de pago, estimulación psico-social, auditoria, entre otras (Cuesta, 2005)²⁰.

4.8 Análisis de los datos

PREGUNTA 1

1. ¿Conoce usted si las materias impartidas por los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial van de acuerdo a su perfil profesional?

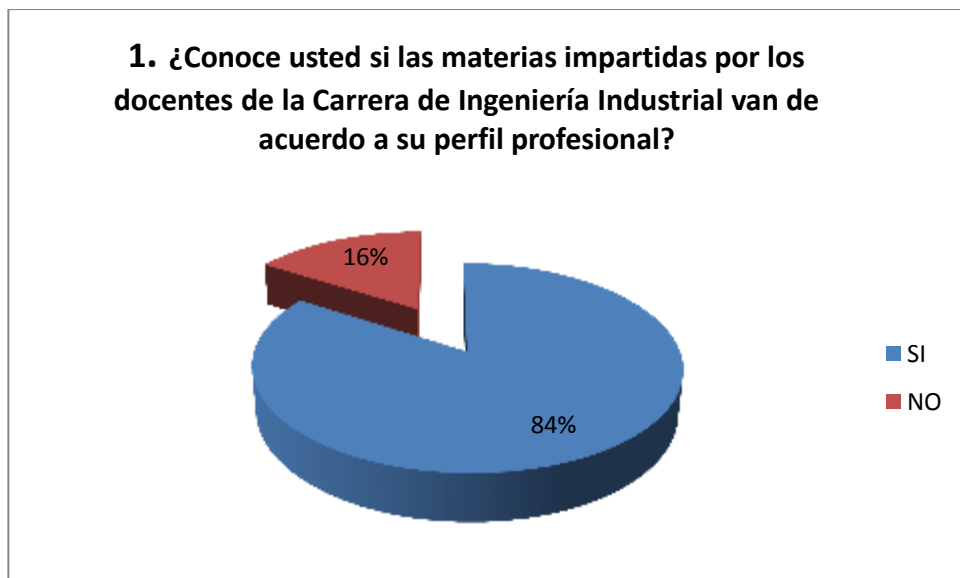
CUADRO 1

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	53	84,13
NO	10	15,87
TOTAL	63	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 1



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

²⁰ Reflexiones para su gestión en las organizaciones, Dra. Raquel Lorenzo García. CUESTA SANTOS, Armando. (2005) Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana: Editorial Academia.

Interpretación.- De los 63 profesionistas encuestados de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, respecto a si tienen conocimientos si las materias impartidas por los docentes de la carrera van de acuerdo a su perfil profesional; un 84% manifestó que dichas materias impartidas por los docentes si van de acuerdo a su perfil profesional y un 16% consideran que no van de acuerdo a perfil profesional.

Análisis.- Los resultados obtenidos de esta interrogante nos evidencia que los profesionistas en su gran mayoría nos dice que las materias impartidas por los docentes si van de acuerdo a su perfil profesional, en cuanto se ha evidenciado que las materias dictadas por los docentes tienen relación directa de acuerdo a su título académico; cuyos criterios nos servirán para el desarrollo de nuestra investigación, pero no todos los docentes imparten sus materias de acuerdo a su perfil profesional, la cual influye mucho en el desarrollo académico de los estudiantes, por lo que es imprescindible que cada docente dicte su cátedra de acuerdo a sus conocimientos profesionales que posee, para que haya mayor preparación docente y mejor adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes.

PREGUNTA 2

2. ¿Considera usted que se debería realizar actualizaciones de conocimientos a los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial?

CUADRO 2

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	61	96,83
NO	2	3,17
TOTAL	63	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 2



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al realizar la tabulación de la pregunta a los 63 profesionistas Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, sobre si se debería realizar actualizaciones de conocimientos a los docentes de la carrera; un 97% considero que se les deberían realizar actualizaciones de conocimientos a los docentes y un 3% manifestó que no es necesario que los docentes actualicen sus conocimientos.

Análisis.- Los resultados obtenidos en esta pregunta, nos da como conclusión que sí se debería realizar actualización de conocimientos a los docentes, los encuestados consideran que la actualización de conocimientos hacia los docentes es una gran ventaja al momento en que el docente dicta su cátedra; pese a ello aún se encuentran docentes renuentes a la actualización de nuevos conocimientos, no creen que se deberían

realizarse actualizaciones de conocimientos ya que los mismos se sienten preparados para impartir su materia, manteniendo estándares educativos obsoletos o innecesarios; en definitiva los resultados obtenidos nos indica que es muy necesario que todos los docentes de la carrera actualicen sus conocimientos ya que es fundamental en la formación de los catedráticos, así como también en la formación del estudiante promoviendo el progreso profesional de ambos ante un sistema competitivo, productivo y la adquisición de empleo.

PREGUNTA 3

3. ¿Está usted de acuerdo con que las horas impartidas actualmente en clases son las necesarias para las cátedras dentro del aula de clases? OE1

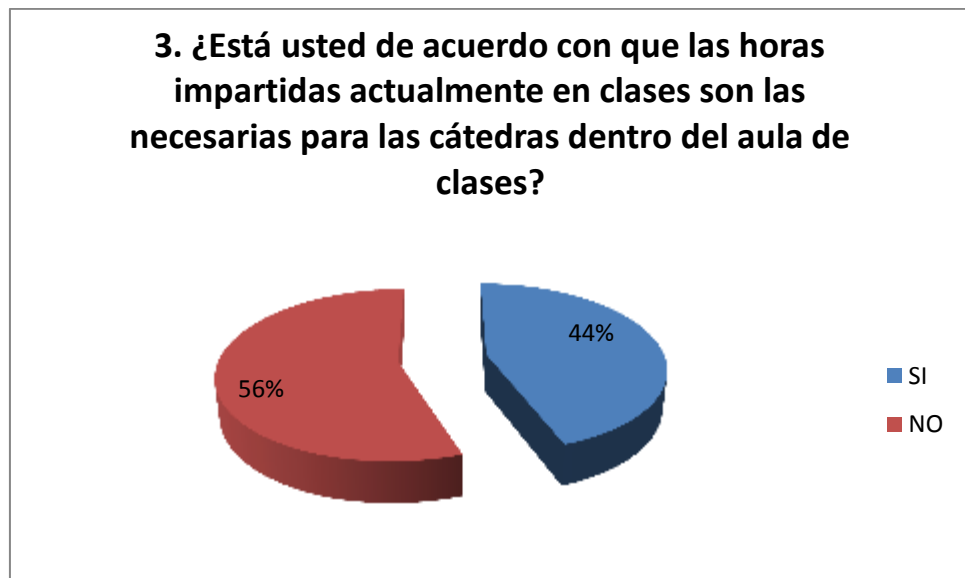
CUADRO 3

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	28	44,44
NO	35	55,56
TOTAL	63	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 3



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al ser encuestados los 63 profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, respecto a si están de acuerdo con que las horas impartidas actualmente en clase son las necesarias para dictar las cátedras correspondientes dentro del aula de clase; un 44% de los encuestados considero que las horas impartidas de las cátedras en las aulas son las suficientes, mientras que un 56% manifestó que no están de acuerdo a las horas impartidas actualmente.

Análisis.- Los resultados obtenidos de esta interrogante nos evidencia que los profesionistas en su gran mayoría no están de acuerdo con el número de horas impartidas en cada cátedra, que el número de horas debería reorganizarse de acuerdo a las necesidades de las materias, de tal forma que hay materias con muy pocas horas para su enseñanza y ahí otras con demasiadas horas, además de las escasas horas dedicadas a la práctica o a la comprobación teórica; los profesionistas ven un régimen semestral con una excelente formación académica teórica y muy poco en lo relacionada con la práctica, por lo que sería necesario aumentar mucho más el tiempo de práctica de las cátedras dictadas dentro del aula de clases que lo requieran.

ENTREVISTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ EXPERTOS EN TEMAS DE RECURSOS HUMANOS

Ing. Armando Mendoza Palma – Ing. Jacot Cedeño Macías

Ítem N° 1.- ¿Cómo considera usted la distribución de materias de la Carrera de Ingeniería Industrial con referencia a la cantidad de horas para cada materia y el nivel de preparación profesional del docente que imparte dicha materia? (O.E. 1)

RESPUESTAS N° 1

Considero que la distribución horaria de materias de la Carrera de Ingeniería Industrial debe distribuirse treinta por ciento en materias básicas, cincuenta por ciento en materias profesionales y un veinte por ciento en prácticas profesionales y pasantías

empresariales. Este veinte por ciento debe concordar con la ley de prácticas en el sector empresarial.

Las horas de clase tienen que ser tanto prácticas como teóricas, así mismo las prácticas pre-profesionales entran también como horas académicas por lo que no hay que déjalas de lado, y es por ello que hay que aplicarlas en el campo industrial ya que en estas prácticas se están aplicando los conocimientos adquiridos en clase, y considero de mucha importancia que se debería aumentar el tiempo de prácticas pre—profesionales a un año, ya que de esta manera el estudiantado podrá poner en práctica los conocimientos de las materias de profesionalización recibidas en su año de estudio.

RESPUESTAS N° 2

Primeramente los docentes deben estar preparados para impartir cualquier materia de la malla académica de la Carrera de Ingeniería Industrial, por ende tiene que ser una persona conocedora y que domine dichas materias, y respecto a la distribución de horas de clases, creo que se divide en uno o dos grupos una de estos grupos son las materias de especialización así mismo el otro grupo de las materias básicas, considero de mucha importancia dar mayor número de horas referentes a las materias de especialización, así mismo darle una distribución para que el docente que tenga el tiempo adecuado para impartir dicha materia, darle prácticamente a escoger el horario donde se sienta más cómodo.

ANÁLISIS

Ambos expertos investigados concuerdan en que los docentes deben estar preparados para impartir cualquier materia de la malla académica de la Carrera de Ingeniería Industrial, y las horas de clase tienen que ser tanto prácticas como teóricas tomando en cuenta una óptima distribución de la carga horaria para que tanto el docente como el estudiante aumente su desempeño al momento de dictar su cátedra y de recibirla por parte del docente, ambos concuerdan en el aumento de la carga horaria en las materias de especialización, ya que son estas materias que ayudarán a los nuevos profesionistas en su futuro laboral.

PREGUNTA 4

4. ¿Qué área específica de la formación del ingeniero Industrial se debe darle mayor importancia?

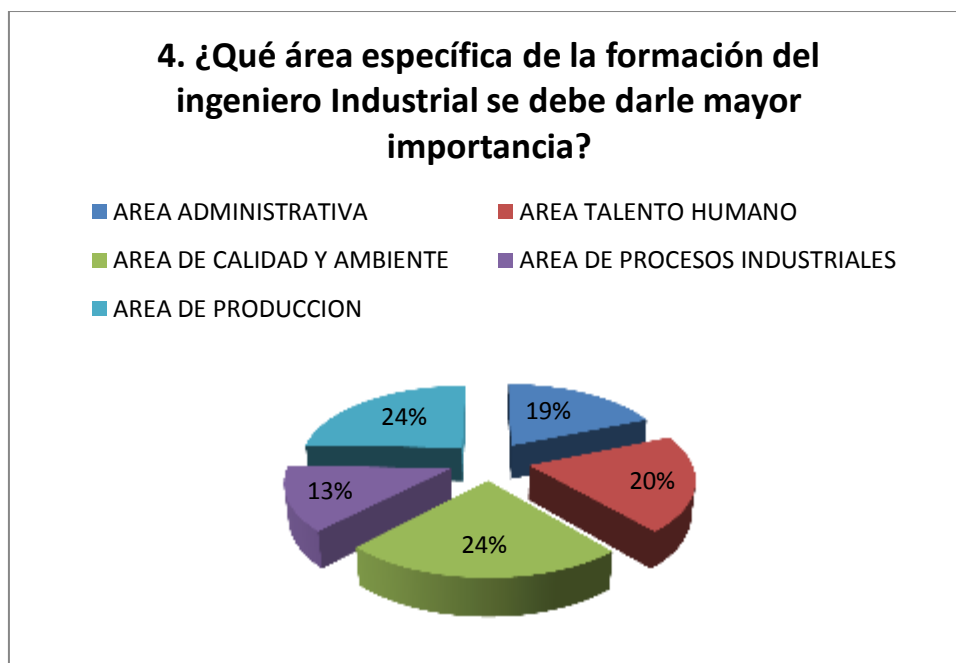
CUADRO 4

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
AREA ADMINISTRATIVA	39	18,66
AREA TALENTO HUMANO	42	20,10
AREA DE CALIDAD Y AMBIENTE	49	23,44
AREA DE PROCESOS INDUSTRIALES	28	13,40
AREA DE PRODUCCION	51	24,40
TOTAL	209	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 4



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al realizar la tabulación de la pregunta a los 63 profesionistas Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, respecto a que área específica de la formación del Ingeniero Industrial se debe darle mayor importancia; el 24% manifiesta que se le debe dar mayor importancia al área de

producción, un 23% considera que al área de calidad ambiente, un 20% al área del talento humano, un 19% al área administrativa y un 13% al área de procesos industriales.

Análisis.- Los resultados obtenidos en esta pregunta, nos da como conclusión que los profesionistas de Ingeniería Industrial se formaron en el desarrollo de sus habilidades para trabajar en proyectos multidisciplinarios, por ello son de gran importancia las distintas áreas que abarcan de forma parcial la rama de la Ingeniería Industrial, criterios que son fundamentales para el desarrollo de este trabajo; sin embargo algunos profesionistas le dan una mayor importancia a una área que otras, en esta interrogante son tres las áreas que comparten un porcentaje con una diferencia muy pequeña, siendo la de mayor acogida el área de producción, seguida la de ambiental y después la del talento humano; por ello es importante que las autoridades de la carrera sociabilicen con los estudiantes las distintas áreas que esta posee, de tal forma que prioricen todas y cada una de ellas, por ser una carrera que abarca todos y cada uno de los aspectos del quehacer humano, la cual ayudara a los mismos a ir perfeccionando y ejerciendo de esta forma niveles de calidad dentro del ejercicio laboral.

PREGUNTA 5

5. ¿En qué área del conocimiento se debe ampliar la franja horaria para mayor adquisición de conocimiento?

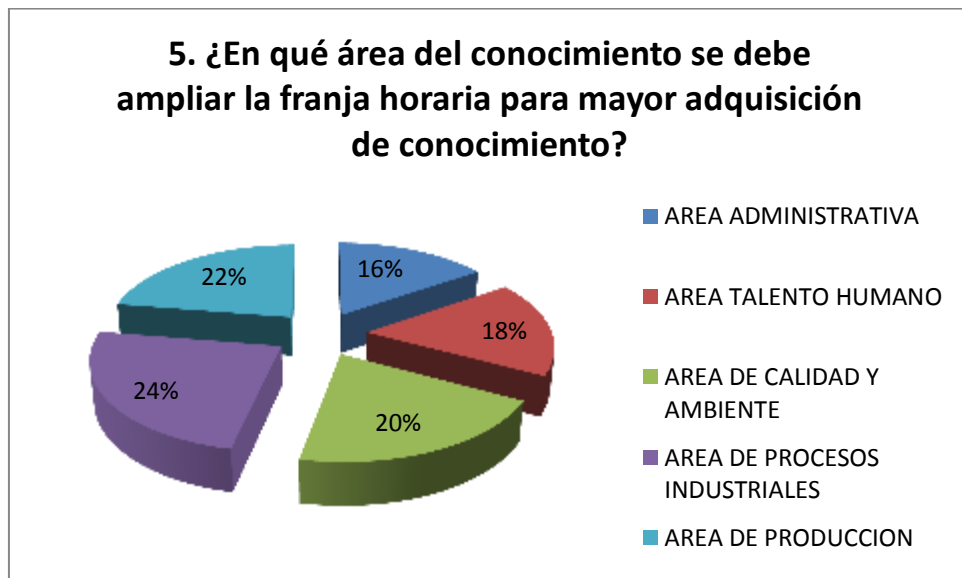
CUADRO 5

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
AREA ADMINISTRATIVA	31	15,42
AREA TALENTO HUMANO	35	17,41
AREA DE CALIDAD Y AMBIENTE	41	20,40
AREA DE PROCESOS INDUSTRIALES	49	24,38
AREA DE PRODUCCION	45	22,39
TOTAL	201	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 5



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al realizar la tabulación de la pregunta a los 63 profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, sobre en qué área del conocimiento se debe ampliar la franja horaria, para un mayor adquisición del conocimiento; un 24% refleja que se debe ampliar la franja horaria en el área de

procesos industriales, un 22% en el área de producción, un 20% en el área de calidad y ambiente, un 18% a la área de talento humano y un 16% al área administrativa.

Análisis.- Los resultados obtenidos en esta interrogante, nos da como conclusión que los profesionistas de Ingeniería Industrial se formaron en el desarrollo de sus habilidades para trabajar en proyectos multidisciplinarios, por ello es de gran importancia ampliar la franja horaria en las áreas de mayor conveniencia para los profesionistas, se pudo evidenciar con los resultados obtenidos que tanto las áreas de Procesos Industriales, el Área de Producción y Calidad de Ambiente comparten porcentajes muy cercanos por ser unas de las cátedras más optadas por los profesionistas al ser áreas q ofertan una mejor oferta laboral, pero no con porcentajes muy distantes aparecen las Áreas del Talento Humano y el Área Administrativa; por esta razón sería importante realizar dar un poco de importancia a estas últimas dos áreas ya que algunas de las áreas no cuentan con las horas necesarias para impartir sus conocimientos tanto teóricos como prácticos, por lo que sería importante aumentar el número de horas académicas al área que aporte en el desarrollo de sus habilidades para enfrentar nuevos retos que el mundo globalizado e industrializado que abarcan de forma parcial la rama de la ingeniería industrial.

PREGUNTA 6

6. ¿Cree usted que se debería capacitar a los docentes en el manejo de tecnologías a la hora de dar sus clases?

CUADRO 6

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	61	96,83
NO	2	3,17
TOTAL	63	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 6



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al realizar la tabulación de la pregunta a los 63 profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, con respecto a si se debería capacitar a los docentes para el manejo de tecnología a la hora de dar sus clases; un 97% nos dice que se debería capacitar a los docentes en el manejo de tecnologías y un 3% refleja que no se debería capacitar a los docentes.

Análisis.- En base a la interrogante descrita, nos da como evidencia que la gran mayoría de los profesionistas desean capacitaciones en el uso y manejo de equipos tecnológicos a la hora de dictar su cátedra, ya que ello permitirá desarrollar capacidades y destrezas de enseñanza por parte de los docentes y así mismo aumentaran la

adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes; pese a ello aún se encuentran docentes que no hacen uso de dispositivos tecnológicos que permitan un mayor aprendizaje por parte de los estudiantes, sería de gran importancia y ayuda que los docentes sepan utilizar tecnológica acorde, por ello se les debe capacitar en el manejo y uso de herramientas tecnológicas ya que el uso de la tecnología en los actuales momentos es una necesidad, porque las exigencias de la modernización así lo requieren en el área de estudio o desempeño laboral de los profesionales.

ENTREVISTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ EXPERTOS EN TEMAS DE RECURSOS HUMANOS

Ing. Armando Mendoza Palma – Ing. Jacot Cedeño Macías

Ítem N° 2.- ¿En su experiencia como docente que cambio estratégico realizaría usted en la malla curricular, es decir que materia impulsaría como la de mayor importancia? (O.E. 2)

RESPUESTAS N° 1

La materia que impulsaría es talento humano (organización) así mismo la materia de control de calidad.

El talento humano es de suma importancia por lo que el ser humano manipula todos los recursos en el Universo Físico y por ende en entorno empresarial, con lo referente a la materia de Control de la Calidad es una asignatura muy importante en la medida que se controla las cosas si están bien o mal dándole el NAC (nivel aceptable de calidad) adecuado, es posible cuantificar si la calidad es aceptable, adecuada además estandarizar los procesos en términos de productividad institucional.

Recordemos que una empresa sobrevive en el tiempo o desaparece si existe un control y no solamente la coordinación de las actividades inter departamentales de la organización.

RESPUESTAS N° 2

Todo depende del perfil profesional del docente de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, está dirigido hacia el ingeniero de producción, si hablando de ingeniería de producción colateralmente estamos hablando de lo que es logística y almacenamiento, estaríamos entrando a lo que es seguridad e higiene industrial, porque realmente son recursos que el profesional de Ingeniería Industrial tiene que preservar para obtener la mayor rentabilidad en la producción cuando este laborando en su vidas profesional.

Contestando la pregunta de acuerdo a la experiencia yo pienso primero que es el perfil hacia donde se necesita el profesional, y como la Ingeniería Industrial se reduce a que es un profesional en donde prácticamente lo que hace es disminuir los costos y aumentar la productividad de la empresa por ende es fácil deducir que aquí en nuestro medio obviamente el perfil esta dado para que sea un ingeniero de producción.

ANÁLISIS

En esta interrogante los investigados tienen conceptos diferentes, ya que por una parte se da mayor importancia a la materia de Talento Humano, por ser la base de primordial de toda empresa, esto significa que el Ingeniero Industrial está implicado con el elemento humano, en la organización y administración de la empresa industrial, por ello debe tener una preparación amplia, la tendencia actual de la educación es de aprender significativamente y por otra parte se hace énfasis a la materia de Gestión de Producción porque es aquí es en donde prácticamente el nuevo profesionista lo que realiza es disminuir los costos y aumentar la productividad de la empresa.

PREGUNTA 7

7. ¿Qué área del conocimiento le sirve o le servirá satisfactoriamente en su vida profesional y laboral

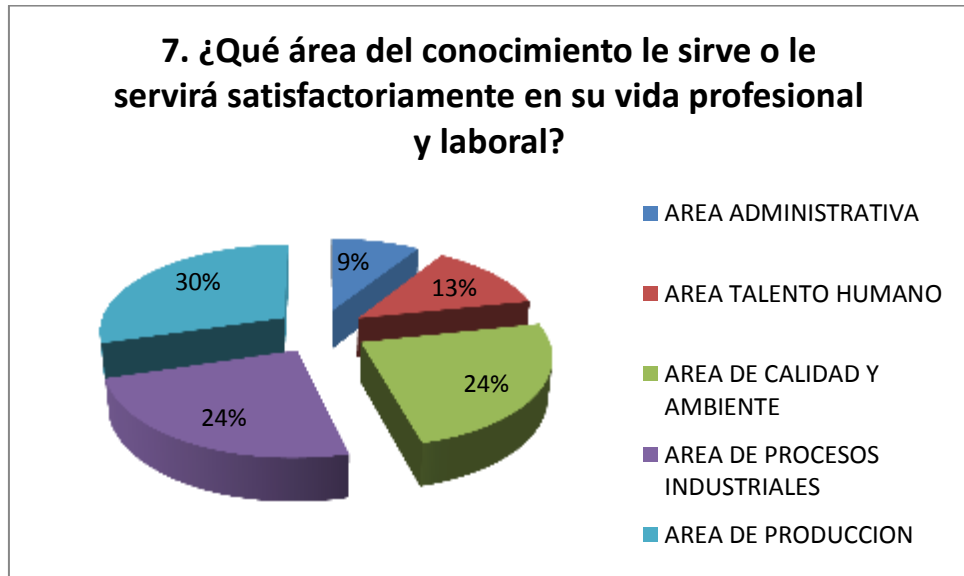
CUADRO 7

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
AREA ADMINISTRATIVA	10	9,01
AREA TALENTO HUMANO	14	12,61
AREA DE CALIDAD Y AMBIENTE	27	24,32
AREA DE PROCESOS INDUSTRIALES	27	24,32
AREA DE PRODUCCION	33	29,73
TOTAL	111	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 7



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al realizar la tabulación de la pregunta a los 63 profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, con respecto a que área del conocimiento serviría satisfactoriamente en la vida profesional y laboral del Ingeniero Industrial; un 30% de los encuestados manifiesta que el área de producción le servirá satisfactoriamente en su vida profesional y laboral, un 24% el

área de producción, otro 24% el área de ambiente, un 13% el área de talento humano y un 9% el área administrativa.

Análisis.- Los resultados obtenidos en esta interrogante, nos da como evidencia que un mayor porcentaje de los profesionistas optan por el área de producción, ya que esta oferta grandes oportunidades laborales, así mismo todas las demás áreas las cuales forman parte de la Ingeniería Industrial son de gran importancia en la vida profesional y laboral de los profesionistas, y cada una de ellas obtuvo resultados significativos en sus porcentajes, por ello sería importante realizar un seguimiento a los graduados de tal manera que permita realizar un diagnóstico exhaustivo en el área en la cual se desenvuelven y para la cual se prepararon.

PREGUNTA 8

8. ¿De las cátedras siguientes cuál cree usted que es la de mayor aporte a los egresados?

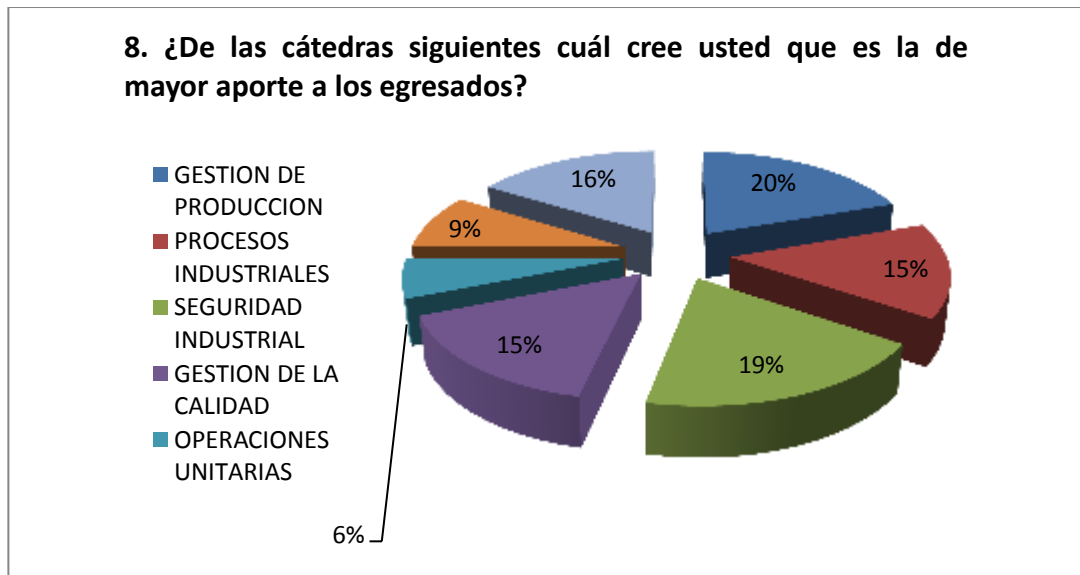
CUADRO 8

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
GESTION DE PRODUCCION	29	19,59
PROCESOS INDUSTRIALES	22	14,86
SEGURIDAD INDUSTRIAL	28	18,92
GESTION DE LA CALIDAD	23	15,54
OPERACIONES UNITARIAS	9	6,08
RECURSOS HUMANOS	13	8,78
GESTION AMBIENTAL	24	16,22
TOTAL	148,00	100,00

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

GRAFICO 8



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al realizar la tabulación de la pregunta a los 63 profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, con respecto a cuál de cátedras es de mayor aporte para los egresados de la Carrera de Ingeniería Industrial; un 20% de los encuestados revelo que gestión de producción es la catedra que mayor aporte da, un 19% que es seguridad industrial, un 16% que es gestión ambiental, un 15% procesos industriales, 15% que es gestión de la calidad, el 9% recursos humanos y un 6% operaciones unitarias.

Análisis.- En base a la interrogante descrita, nos da como conclusión que un gran porcentaje de los encuestados optan por manifestar que la catedra que mayor aporte que da hacia los profesionistas es gestión de producción, por la que esta abarca o se pretende gestionar y administrar cualquier tipo de actividad productiva con el fin de lograr una mayor estrategia de desarrollo. No obstante se debe recalcar que el desarrollo productivo no solo se debe a la manifestación de una de las áreas de preparación ya que todas ellas son un solo núcleo que porta significativamente cada una de ellas a la matriz productiva del país. El desempeño profesional se constituye en el modo de expresión por el profesional competitivo del desarrollo alcanzado en las competencias.

PREGUNTA 9

9. ¿Cree usted que se debería realizar un seguimiento a los graduados de tal manera que se haga un diagnóstico para determinar si los mismos se encuentran ejerciendo la profesión?

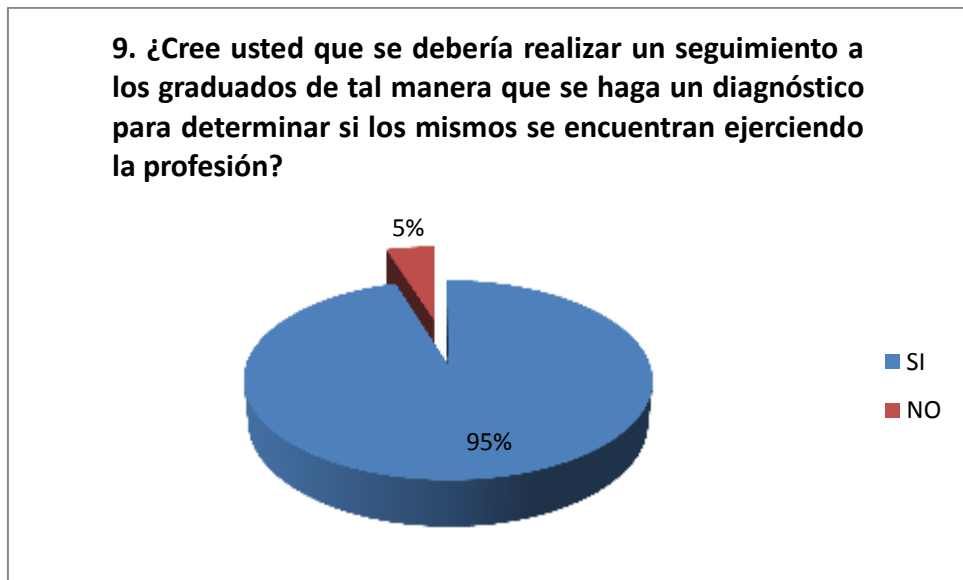
CUADRO 9

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	60	95,24
NO	3	4,76
TOTAL	63	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

CUADRO 9



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- De los 63 profesionistas encuestados de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, con respecto si se le debería realizar un seguimiento a los graduados para realizar un diagnóstico para determinar si los mismos se encuentran ejerciendo la profesión; un 95% de los encuestados manifestó que se le debería realizar un seguimiento mientras que un 5% no lo considero necesario.

Análisis.- Los resultados obtenidos de esta interrogante, sobre si se debería realizar un seguimiento a los graduados nos da como conclusión que la gran mayoría de

los encuestados están de acuerdo en la implementación de un sistema de monitoria los graduados de la carrera, ya que esto nos permitirá conocer si los profesionistas de la Carrera de industrial se encuentran ejerciendo una labor de acorde a su profesión y en qué Áreas específicas se encuentran laborando, de la misma manera realizar un diagnóstico que permita conocer por que algunos profesionistas no ejercen la profesión a la cual le dedicaron años de esfuerzo y dedicación.

ENTREVISTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ EXPERTOS EN TEMAS DE RECURSOS HUMANOS

Ing. Armando Mendoza Palma – Ing. Jacot Cedeño Macías

Ítem N° 3.- Sin desmerecer la importancia de cada una de las materias de la malla curricular de la Carrera de Ingeniería Industrial, ¿Cuál considera usted que es el pilar fundamental para el éxito de los profesionistas que genera esta carrera? (O.E. 3)

RESPUESTAS N° 1

El pilar fundamental para ser un Ingeniero Industrial exitoso es la física aplicada en los diferentes departamentos y secciones organizacionales de la industria, complementándose con la estadística aplicada.

En el universo de la Ingeniería Industrial sus bases están en la Física y las Matemáticas por ser la ciencia que definen el axioma y demuestran todo en el universo físico mediante herramientas de laboratorio en la cual todo el movimiento es medible en tiempo y espacio. Así por ejemplo si se desea formular el axioma $P=F.V$ en términos de medir la velocidad del pensamiento de un ejecutivo o universitario.

Esta referencia nos da la pauta para seleccionar a las personas, en el primer caso la tendencia para ejercer una alta función directiva y en el segundo caso para ejercer una competencia a nivel operativo. En síntesis la Física nos da la pauta orientadas que no nos permite caer en la improductividad, sino que contribuye diseñar los recursos así las metas y propuestas institucionales de manera segura y productiva y si utilizamos la

herramienta de la estadística aplicada en términos matemáticos sus procedimientos en forma civiles tienden a que el ejecutivo o académico trabaje en términos de tendencia, de ahí que el axioma de la estadística porque es la ciencia de tomar decisiones en base a las observaciones (basado en las tendencias de lo gráfico y verificado por las fórmulas matemáticas).

RESPUESTAS N° 2

Si estamos hablando de que la malla curricular se refleja, obtiene el perfil profesional para ser un ingeniero de producción entonces es lógico que todas las materias en la malla se deriven a ese perfil por ser las que tienen más importancia en el campo laboral del nuevo profesionalista, aunque todas las materias tanto básicas como de especialidad son importantes.

ANÁLISIS

En respuestas a esta interrogante los investigados poseen conceptos diferentes sobre cuál es el pilar fundamental para el éxito de los profesionalistas, por un lado se dice que la física aplicada es una de las base fundamentales en la campo de la ingeniería complementándose con la estadística de la misma manera implica aspectos formativos que se configuran en el nuevo profesionalista de forma dinámica y compleja, y se expresan en la versatilidad del desempeño que él realiza, a partir de las exigencias y normas contextuales del entorno en que se encuentra, así mismo la Gestión de Producción es una de la bases primordiales de la Ingeniería Industrial por que la gran mayoría de la materias se derivan a la producción por esta misma condición los nuevos profesionalistas de la Carrera de Ingeniería Industrial cumplen con un perfil que les permitirá ser más productivo y eficiente porque hoy más que nunca se debe cumplir o adquirir niveles de calidad, para obtener un trabajo y responder a los niveles de calidad de una empresa

PREGUNTA 10

10. ¿Estaría de acuerdo con que se implante un sistema de gestión de Recursos Humanos que conlleve la distribución de docentes, la cual permita la optimización de sus conocimientos y Talento Humano en base a las cátedras a impartir?

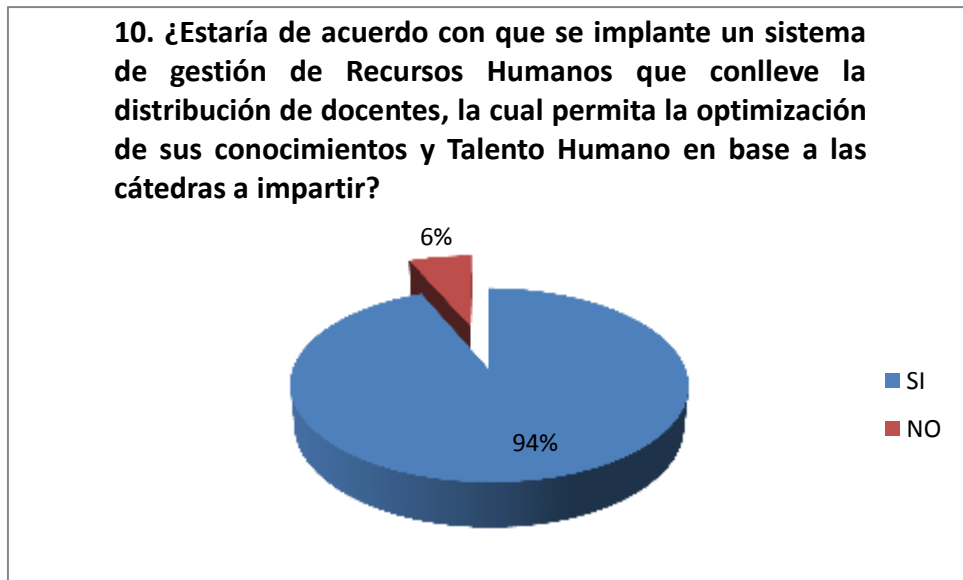
CUADRO 10

OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	59	93,65
NO	4	6,35
TOTAL	63	100

Fuente: Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí.

Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

CUADRO 10



Elaboración: Autores del trabajo de titulación.

Interpretación.- Al realizar la tabulación de la pregunta a los 63 profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, sobre si están de acuerdo con que se implante un sistema de gestión de Recursos Humanos que conlleve la distribución de docentes, la cual permita la optimización de sus conocimientos y Talento Humano en base a las cátedras a impartir; un 94% están de

acuerdo con que se implante un sistema de Gestión de Recursos Humanos y un 6% no están de acuerdo con esta propuesta.

Análisis.- En base a la interrogante descrita, nos da como conclusión que un gran porcentaje de los encuestados optan por manifestar que están de acuerdo en desarrollar una mejor distribución de docentes dependiendo a sus estudios de niveles académicos para que de esta manera los docentes de la Carrera estén aptos para impartir sus conocimientos de acuerdo a sus niveles de estudios y también para que sus estudios realizados a lo largo de su experiencia vayan de acuerdo a sus cátedras que estos imparten, ya que hay docentes que dictan su cátedra sin tener muchos conocimientos de la misma la cual provoca un bajo desempeño académico; por lo que se propone realizar una distribución de docentes según su niveles académicos y sus conocimientos adquiridos.

5. Conclusiones

Al haber cuantificado y analizado los datos recabados del presente trabajo de titulación sobre el Nivel Académico del Talento Humano y su aporte en la Formación de los Profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí. Se concluye lo siguiente:

- Con esta investigación se puede concluir, que no todos los docentes imparten sus materias de acuerdo a su perfil profesional, impartiendo materias diferentes a su preparación las cuales no las cumplen al 100% aduciendo que no se encuentran capacitados adecuadamente para impartir las diferentes cátedras que existe en la malla académica de la Carrera de Ingeniería Industrial.
- Existen docentes que se niegan a la adquisición y actualización de nuevos conocimientos, por temor al uso y manipulación de las actuales herramientas tecnológicas, porque se sienten cómodos dictando sus materias con estándares educativos obsoletos o ambiguos, no permitiendo la apertura de conocimientos actualizados y de pertinencia científica del momento.
- Mediante el actual trabajo se pudo evidenciar que, algunos profesionistas le dan una mayor importancia a unas áreas que a otras, imposibilitándonos muchas veces en ser parte de proyectos multidisciplinarios, mermando sus capacidades y habilidades en su ejercicio profesional, ya que ciertas asignaturas no cuenta con el adecuado número de horas tanto teóricas como prácticas, impidiendo el desarrollo de habilidades dentro de los nuevos conocimientos por parte de los nuevos profesionistas.
- Existe una evidente carencia del manejo de equipos tecnológicos por parte de los docentes que permitan una mejor adquisición de conocimientos hacia los nuevos profesionistas, y los mismos no se

encuentran capacitados tampoco en el manejo de maquinarias industriales con las que cuenta la Carrera de Ingeniería Industrial.

- En este proyecto se pudo conocer, que un gran porcentaje de los nuevos profesionistas optan por el área de producción, y sin desmerecer a la talento humano, ya que ofertan grandes oportunidades laborales en el ejercicio profesional de los nuevos profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial
- Se pudo constatar de igual manera que al realizar un seguimiento de los graduados permite realizar un diagnóstico exhaustivo en el área en que se desenvuelven y para la cual se prepararon, permitiendo conocer si los profesionistas de la Carrera de Ingeniería Industrial se encuentran ejerciendo una labor de acorde a su profesión y en qué Áreas específicas se encuentran laborando.
- Mediante la investigación se logró determinar que en la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí necesita implementar un Sistema de Gestión del Talento Humano, con el objetivo de que el graduado se desempeñe con efectividad y permita a la academia entregar especialistas efectivos al sector industrial.

6. Recomendaciones

En la formación como futuros Ingenieros Industriales se considera un deber el apoyar con los conocimientos adquiridos en el transcurso de nuestra formación académica, a los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí mediante la realización del presente estudio y en base a esto se recomienda:

- Se sugiere que los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, se encuentren altamente capacitados para impartir todas las materias que oferta la malla curricular, de la misma forma es necesario que se les realice capacitaciones y actualización de conocimientos en forma periódica y obligatoria a los docentes, ya que es fundamental en su formación como catedráticos, los mismo que ayudaran a una mejor formación a los nuevos profesionistas con el fin de promover el progreso profesional de ambos ante un sistema competitivo, productivo y el ejercicio laboral.
- Capacitar a los docentes en el manejo de las herramientas tecnológicas a la hora de impartir sus cátedras y así mismo el buen manejo de las maquinarias industriales que posee la carrera.
- Se sugiere potencializar el perfil profesional de cada uno de los docentes de acuerdo al área de especialización de la malla curricular, para optimización de conocimientos mediante la formación teórica y practicas haciendo un énfasis sobre las materias de especialización, que generaran profesionales de alta competitividad en esta Carrera.
- Se recomienda un mayor uso de las maquinarias dentro de la formación teórica-práctica que los docentes dictan y que cada maquinaria existente en la Carrera de Ingeniería Industrial, cuenten con sus respectivos manuales instructivos para el correcto uso y funcionamiento de las mismas.

- Se propone que se realicen charlas sobre la importancia de las demás áreas que consta la Carrera de Ingeniería Industrial, por ser todas estas fundamentales en el desempeño laboral del nuevo profesionalista.
- Seguir realizando el seguimiento a los graduados de la Carrera de Ingeniería Industrial, para corroborar si los mismos se encuentran ejerciendo actividades laborales de acuerdo a su formación académica.
- Que se implemente un Sistema de Gestión del Talento Humano, que ayude en la adecuada distribución de la malla curricular y un mejor proceso de enseñanza hacia los nuevos profesionalistas por parte de docentes.

REFERENCIAL

PRESUPUESTO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO INDUSTRIAL

MODALIDAD: PROYECTO INVESTIGATIVO

TEMA: “NIVEL ACADÉMICO DEL TALENTO HUMANO Y SU APOORTE EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.”

TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN		EGRESADOS
ING. ANDRES ANCHUNDIA		Basurto Mendoza José Esteban Villamar Zambrano Leibi Rolando
N ⁰	CONCEPTOS	VALORES
1	Transporte	\$ 150,00
2	Desarrollo de la Investigación	\$ 105,00
3	Suministro, equipo y Materiales	\$ 50,00
4	Material bibliográfico, e impresiones	\$ 80,00
5	Anillados	\$ 5,00
TOTAL.		\$ 390,00

CRONOGRAMA VALORADO

ITEMS	ACTIVIDADES:	SEMANAS																COSTOS
		OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Presentación del anteproyecto ante la comisión Especial de Titulación y aprobación del mismo	x	x															10
2	Recolección de la información mediante las técnicas adoptadas			x														30
3	Tabulación, interpretación y análisis de datos.				x	x												10
4	Tema y planteamiento de problema						x											0
5	Desarrollo del marco teórico							x	x									20
6	Visualización del alcance de estudio									x								0
7	Elaboración de hipótesis y definiciones de variables										x							0
8	Comprobación de la hipótesis y variables											x						0
9	Desarrollo y diseño de la investigación											x	x					30
10	Definición y selección de la muestra y recolección y análisis de datos														x			5
11	Reporte de los resultados (conclusiones y recomendaciones)																x	0
12	Presentación y corrección del trabajo final al tutor																x	0
13	Presentación y corrección del trabajo final al revisor																x	0
TOTAL																		105

BIBLIOGRAFIA

<http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html?showComment=1385580062308#c7761202822945750075>.

<http://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idart=2602&c=1>.

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/nociones-gestion-talento-humano/nociones-gestion-talento-humano.pdf>

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>.

<https://valejsa.wordpress.com/administracion-de-talento-humano/>.

CUESTA A, “Tecnología de Gestión de Recursos Humanos: Capital Humano y Capital Intelectual”, tercera edición, (La Habana, FELIX VARELA, edit 2009), 105-109

CHIAVENATO I “Administración de Recursos Humanos, Selección del Personal” Novena edición, (México D. F. en Mc Graw Hill, 2011) ,153-160

<https://valejsa.wordpress.com/administracion-de-talento-humano/>.

<http://marvinlagos.blogspot.com/2008/07/perfil-del-ingeniero-industrial.html>

<https://sites.google.com/a/continental.edu.pe/apuntes-sobre-la-ingenieria-industrial/rol-del-ingeniero-industrial>

<http://www.ingenieriaindustrialonline.com/que-es-ingenier%C3%ADa-industrial/campo-de-accion-del-ingeniero-industrial/>.

<http://andreitavira.blogspot.com/2011/12/competencias-y-habilidades-del.html>.

<http://admongerencialdos.blogspot.com/2008/03/ingenieria-industrial-caracteristicas-y.html>.

<http://marvinlagos.blogspot.com/2008/07/perfil-del-ingeniero-industrial.html>

<http://www.buenastareas.com/ensayos/%C3%81reas-De-Desempe%C3%B1o-Del-Ingeniero-Industrial/1049282.html>.

<http://www.industrias.gob.ec/>

http://tataningenieria.blogspot.com/2011/05/historia-de-la-ingenieria-industrial_18.html

http://www.buenastareas.com/ensayos/Administraci%C3%B3n-De-Recursos-Humanos-Por-Idalberto/4040289.html?_t=1&_p=2

Gestión del talento humano como fuente de innovación tecnológica, Yoany Rodríguez Cruz; Talento: Reflexiones para su gestión en las organizaciones, Dra. Raquel Lorenzo García. ROBBINS, Stephen P. (2003) Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall S.A.

Reflexiones para su gestión en las organizaciones, Dra. Raquel Lorenzo García. CUESTA SANTOS, Armando. (2005) Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana: Editorial Academia.

ANEXOS

FORMULARIO DE PREGUNTAS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS ESTUDIANTES Y DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI

A continuación agradecemos se sirva a responder las siguientes preguntas de manera voluntaria, las cuales servirán para el desarrollo de un trabajo de titulación. Marque con una X su respuesta

Preguntas

1. ¿Conoce usted si las materias impartidas por los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial van de acuerdo a su perfil profesional? OE.1

SI ()

NO ()

2. ¿Considera usted que se debería realizar actualizaciones de conocimientos a los docentes de la Carrera de Ingeniería Industrial? OE.1

SI ()

NO ()

3. ¿Está usted de acuerdo con que las horas impartidas actualmente en clases son las necesarias para las cátedras dentro del aula de clases? OE.1

SI ()

NO ()

Por qué.....

4. ¿Qué área específica de la formación del ingeniero Industrial se debe darle mayor importancia? OE.2

- Gestión ambiental
- Gestión de Producción
- Gestión de la Calidad
- Seguridad Industrial
- Recursos Humanos

5. ¿En qué área considera usted que se debe aumentar las horas clases y horas practicas? OE.2

- Gestión ambiental
- Gestión de Producción
- Gestión de la Calidad
- Seguridad Industrial
- Recursos Humanos

6. ¿Está usted de acuerdo que se debería reacondicionar en forma general las áreas de estudio con la finalidad de crear un ambiente acogedor y de concentración para adquirir conocimientos de una manera eficaz y eficiente? OE.2

Está de acuerdo ()

No está de acuerdo ()

7. ¿Cree usted que se debería implementar a los docentes el manejo de tecnologías a la hora de dar sus clases? OE.2

SI ()

NO ()

Por

qué.....

8. ¿Qué área del conocimiento le servirá satisfactoriamente en su vida profesional y laboral? OE.3

- Gestión ambiental
- Gestión de la Producción
- Gestión de la Calidad
- Seguridad Industrial
- Recursos Humanos

9. ¿De las cátedras siguientes califique usted el grado de aportación a los egresados, siendo: 5 muy buena, 4 buena, 3 regular, 2 mala, 1 pésima? OE.3

- Gestión de Producción
- Procesos Industriales
- Seguridad Industrial
- Gestión de la Calidad

- Operaciones Unitarias
- Recursos Humanos
- Gestión Ambiental

10. ¿Cree usted que se debería realizar un seguimiento a los graduados de tal manera que se haga un diagnóstico para determinar si los mismos se encuentran ejerciendo la profesión? OE.3

SI ()

NO ()

Por qué.....

11. ¿Estaría de acuerdo con que se implante un sistema de Recursos Humanos de distribución de docentes la cual permita la aclopación de sus conocimientos y Talento Humano en base a las cátedras a impartir? OE.4

SI ()

NO ()

Por qué.....

ENTREVISTA APLICADA A DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERIA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI EXPERTOS EN TEMAS DE MANEJO DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS E INDUSTRIAS DEL MEDIO

Ing. Armando Mendoza Palma / Ing. Jacot Cedeño Macías

Ítem N° 1.- ¿Cómo considera usted la distribución de materias de la Carrera de Ingeniería Industrial con referencia a la cantidad de horas para cada materia y el nivel de preparación profesional del docente que imparte dicha materia? (O.E. 1)

Ítem N° 2.- ¿En su experiencia como docente que cambio estratégico realizaría usted en la malla curricular, es decir que materia impulsaría como la de mayor importancia? (O.E. 2)

Ítem N° 3.- Sin desmerecer la importancia de cada una de las materias de la malla curricular de la Carrera de Ingeniería Industrial, ¿Cuál considera usted que es el pilar fundamental para el éxito de los profesionistas que genera esta carrera? (O.E. 3)

LEVANTAMIENTO DE INFORMACION POR MEDIO DE ENCUESTAS





