



ARTÍCULO CIENTÍFICO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS AGROPECUARIAS Y
AMBIENTALES**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN AGRONEGOCIOS AVALÚOS Y
CATASTROS**

**“MANUAL DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
ILUSTRE GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN ANTONIO ANTE”**

Autoras:	Diana Acosta
	Elizabeth Herrera
Director del Trabajo de Grado	Ing. Eduardo Villareal
Año:	2015
Lugar de la Investigación:	ANTONIO ANTE

HOJA DE VIDA DEL INVESTIGADOR

APELLIDOS: ACOSTA CAICEDO
NOMBRES: DIANA DE LOURDES
C. CIUDADANIA: 1002881512
TELÉFONO CONVENCIONAL: 2550150
TELEFONO CELULAR: 0985035548
CORREO ELECTRÓNICO: diana_acosta2007@hotmail.com
DIRECCIÓN: IBARRA
AÑO: 2.015



ESTUDIOS REALIZADOS

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)
Primaria	Esc. José Miguel Leoro Vásquez		Ecuador-Ibarra
Secundaria	Colegio Nacional Ibarra	Contador Bachiller en Ciencias de Comercio y Administración	Ecuador-Ibarra
Título de Tercer Nivel	Universidad Técnica del Norte	Ingeniera en Agronegocios, Avalúos y Catastros	Ecuador-Ibarra

EXPERIENCIA LABORAL

FECHAS DE TRABAJO			Organización/ Empresa; y el país donde laboró	Denominación del Puesto	Responsabilidades /Actividades/Funciones
DESDE (dd/mm/aaa)	HASTA (dd/mm/aaa)	Nº meses/ años			
15-05-2013	31-12-2014	1 año 8 meses	INEC	Digitalizador Cartográfico	Actualización cartográfica estadística
28-02-2011	16-06-2011	4 meses	Ilustre Municipio de San Miguel de Ibarra	Investigador de Campo	Levantamiento de Información Catastral, dibujo y presentación de planos.
04-07-2011	31-08-2011	2 meses	Ilustre Municipio de Santa Ana de Cotacachi	Investigador de Campo	- Levantamiento planimétrico de la zona Urbana del Cantón. -Dibujo en Autocad y entrega de Manzaneros (Digital y Físico).
04-10-2010	17-12-2010	3meses	Instituto Nacional de Estadística y Censos	Personal de apoyo	Instructora II para la etapa de Empadronamiento del VII censo de Población y VI de Vivienda

CURSOS REALIZADOS

Nombre del Evento	Nombre de la Institución Capacitadora	Lugar (País y ciudad)	Fecha del Diploma (dd/mm/aaa)	Duración en horas
AUTOCAD 2009	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	29 de mayo del 2010	44
Topografía	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	12 de jun. del 2010	80
Taller práctico de Avalúos y Catastros Rurales	Gobierno Municipal del Cantón Mira	Mira – Ecuador	30 de oct. del 2010	8
Manejo de Sistemas de Información Geográfica y GPS con	Universidad técnica del Norte	Ibarra-Ecuador	28 de junio del 2011	60

ARCGIS 9.3.1				
Sistemas de Información Geográfica Aplicado a Catastros Rurales y Urbanos con ARCGIS 9.3.1 Y EDAS 9.2	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	17 de sept. del 2011	60
Valoración de Suelos	Universidad Técnica del Norte	Ibarra-Ecuador	19 de feb. del 2012	30
Levantamientos Topográficos con Estación Total	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	06 de jul. del 2012	80
Primer Seminario Internacional de Agronegocios	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	29 de jun. del 2012	30
Atención y Servicio al Cliente	Centro de Capacitación Ibarra	Ibarra – Ecuador	21 de dic. del 2013	40
Actualización Cartográfica	INEC	Ecuador-Ibarra	02 de may. del 2013	40
Taller uso de Herramientas Estadísticas y Geográficas del Sistema de Información de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca-SINAGAP	MAGAP	Ecuador-Ibarra	22 de ene. del 2015	40
Curso Semiavanzado Zonificación Territorial Provincial con Sistemas de Información Geográfica	Universidad Técnica del Norte	Ecuador-Ibarra	23 de mar. del 2015	40

HOJA DE VIDA DEL INVESTIGADOR

APELLIDOS: HERRERA VINUEZA

NOMBRES: PATRICIA ELIZABETH

C. CIUDADANIA: 1003092549

TELÉFONO CONVENCIONAL: 2558546

TELEFONO CELULAR: 0939192213

CORREO ELECTRÓNICO: elyherrera_14@hotmail.com

DIRECCIÓN: Calle Ibarra y Av. 13 de Abril Conjunto P&P

AÑO: 2015



ESTUDIOS REALIZADOS

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)
Primaria	ESCUELA 5 DE JUNIO	PRIMARIA	CARCHI EL ANGEL
Secundaria	COLEGIO FISCOMISIONAL "JUAN PABLO II"	FISICO MATEMÁTICO	ECUADOR- IBARRA
Título de Tercer Nivel	UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	INGENIERIA COMERCIAL	ECUADOR- IBARRA
	UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	INGENIERIA AGRONEGOCIOS AVALÚOS Y CATASTROS	ECUADOR- IBARRA

EXPERIENCIA LABORAL

FECHAS DE TRABAJO			Organización/ Empresa; y el país donde laboró	Denominación del Puesto	Responsabilidades /Actividades/Funciones
DESDE (dd/mm/aaa)	HASTA (dd/mm/aaa)	Nº meses/ años			
01/02/2005	28/02/2007	2 años	PROAÑO CONSTRUCCIO NES	AUXILIAR CONTABLE	Llevar registros contables de la empresa
01/02/2008	30/09/2009	1 año 8 meses	MAXSERCOM	ASITENTE ADMINISTRA TIVA	Registro contable
30/01/2010	30/04/2010	3 meses	BANCO FINCA REEMPLAZO	ATENCION AL CLIENTE	Apertura de cuentas corriente Entrega de créditos
01/08/2010	15/01/2010	4 meses	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS	PERSONAL DE APOYO	Censo económico 2010 CENEC
04/07/2011	28/02/2011	8 meses	ILUSTRE GOBIERNO MUNICIPAL DE SANTA ANA DE COTACAHÍ	I NVESTIGADO R DE CAMPO	- Levantamiento planimétrico de la zona Urbana del Cantón. -Dibujo en Autocad y entrega de Manzaneros (Digital y Físico)
30/09/2012	31/12/2012	3 meses	GAD MUNICIPAL SAN MIGUEL DE URCUQUI	INVESTIGAD OR DE CAMPO	Levantamiento planimétrico de la zona Urbana del Cantón. -Dibujo en Autocad y entrega de Manzaneros (Digital y Físico)
09/01/2013	Actualidad		GAD MUNICIPAL SAN MIGUEL DE URCUQUI	OFICINISTA	Archivo de documentos Pago del GAD Municipal

CURSOS REALIZADOS

Nombre del Evento	Nombre de la Institución Capacitadora	Lugar (País y ciudad)	Fecha del Diploma (dd/mm/aaa)	Duración en horas
AUTOCAD 2009	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	29 de mayo del 2010	44
Topografía	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	12 de jun. del 2010	80
Valoración de Suelos	Universidad Técnica del Norte	Ibarra-Ecuador	19 de feb. del 2012	30
Levantamientos Topográficos con Estación Total	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	06 de jul. del 2012	80
Primer Seminario Internacional de Agronegocios	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	29 de jun. del 2012	30
Proceso de Implementación de Normas NIIF's	SECAP	Ibarra – Ecuador	03/04/2012	30

REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

DIANA DE LOURDES ACOSTA CAICEDO, PATRICIA ELIZABETH HERRERA VINUEZA:

"MANUAL DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL ILUSTRE GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN ANTONIO ANTE" trabajo de grado. Ingenieras en Agronegocios Avalúos y Catastros. Universidad Técnica del Norte. Carrera de Ingeniería en Agronegocios, Avalúos y Catastros. Ibarra. EC. Abril, 2015. p 142

DIRECTOR: ING. EDUARDO VILLARREAL

La presente investigación expone el desarrollo de la evaluación y valoración del talento humano, considerando a varios aspectos para la ubicación del personal en el puesto de trabajo. El análisis de puestos de trabajo realizado en esta investigación permitirá determinar que las características y funciones de cada puesto de trabajo estén acordes a las capacidades y aptitudes del personal para que en base a las actividades y requerimientos designadas se tenga un equilibrio en los factores de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y ambiente de trabajo que son los que se toman en cuenta para poder otorgar un salario justo y de acuerdo a las labores.

20 de Abril del 2015

(f) Director de tesis



Ing. Eduardo Villarreal

(f) Autoras



Diana Acosta



Elizabeth Herrera

RESUMEN

“MANUAL DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL ILUSTRE GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN ANTONIO ANTE”

AUTORAS: Diana Acosta
Elizabeth Herrera

DIRECTOR: Ing. Eduardo Villarreal

El presente proyecto propone definir y crear una herramienta administrativa para valorar el talento humano por el método de puntos que representa una técnica de valoración más cuantitativa, implica la identificación de distintos factores, cada uno de los cuales tiene diferentes grados, se suman los puntos correspondientes para cada factor hasta llegar a la puntuación total. El resultado es una valoración cuantificable en puntos para cada persona, capaz de facilitar y mejorar la gestión de las personas que trabajan en el municipio. La valoración del talento humano se realiza mediante la aplicación de pruebas psicológicas, test proyectivos, dinámicas de grupo y evaluación del desempeño. Los factores definidos para la valoración del talento humano son: habilidades y conocimientos, responsabilidad, gestión y esfuerzo y condiciones de trabajo los cuales nos ayudan a identificar el personal idóneo para ingresar a la institución y mejorar las condiciones ambientales, motivación y superación de los que actualmente laboran. El desarrollo del sistema de valoración de talento humano ayuda a economizar recursos realizarlo en el menor tiempo posible y la calificación es óptima y confiable. La aplicación del presente manual contribuirá para conocer cuáles son los empleados que necesitan de programas de entrenamiento o capacitación y cuales empleados requieren actualización y perfeccionamiento, logrando así mejorar su desempeño e incentivar al personal a autocorregirse, dar mayor atención a las actividades efectuadas, tomar cursos por su propia cuenta, etc. Permitiendo actuar con responsabilidad y eficiencia a fin de ejecutar acciones de manera rápida en beneficio de la Institución. Actualmente, el elemento diferenciador de las organizaciones, lo constituyen los individuos que la componen. De este modo, el capital humano se convierte en el activo más valioso que posee una organización. Este rasgo distintivo es la base de la competitividad organizacional actual y está constituido básicamente por las competencias de los individuos basados en la combinación de sus conocimientos, habilidades y cualidades de sus integrantes

ABSTRAC

""MANUAL FOR ASSESSMENT OF HUMAN TALENT IN MUNICIPAL GOVERNMENT OF CITY DECENTRALISED ANTONIO ANTE"

AUTHORS: Diana Acosta

Elizabeth Herrera

DIRECTOR: Mr. Eduardo Villarreal.

This project aims to define and create an administrative tool for assessing human talent points by the method of representing a more quantitative assessment technique involves identifying various factors, each of which has different degrees, the corresponding points are added for each factor up to the total score. The result is a quantifiable assessment points for each person, able to facilitate and improve the management of people working in the town. The assessment of human talent is performed by applying psychological tests, projective tests, group dynamics and performance evaluation. The factors defined for the assessment of human talent are; skills and knowledge, responsibility, effort and management and working conditions which help us identify the place to enter the institution and improve environmental conditions, motivation and overcoming currently working staff. The development of the assessment system helps human talent economy do it in the shortest possible time and qualification is optimal and reliable. The application of this manual I help to know which employees need training programs or which employees require training and updating and improvement, achieving improve performance and encourage staff to correct itself, give more attention to the activities undertaken take are courses on their own, etc. Allowing act responsibly and efficiency to quickly perform actions on behalf of the institution. Currently, the differentiating element of the organizations, which are the individuals who compose it. Thus, human capital becomes the most valuable asset that has an organization. This distinctive feature is the basis of the current organizational competitiveness and basically consists of the skills of individuals based on their combined knowledge, skills and qualities of its members.

PROBLEMÁTICA

El Talento Humano es complejo, se mueve en función de anhelos y necesidades específicas, éste hecho tiene una incidencia muy concreta en el mundo de las relaciones laborales; se deben reconocer como legítimas las necesidades de sus empleados y procurar mejorarlas con los planteamientos de los directivos, de tal manera que el esfuerzo de todos tienda hacia la consecución de la meta común.

Con la elaboración del presente manual se pretende perfeccionar el proceso de evaluación, clasificación, valoración, reclutamiento y selección del personal de todo el Municipio de Antonio Ante mediante el análisis e interpretación de la información obtenida en base a la observación y encuestas para poder realizar conclusiones basándose en estas y así proponer mejoras para que se implementen y tengan un impacto positivo dentro de la municipalidad, generar cambios y mejorar.

Objetivos

General

Diseñar un Manual de Valoración del Talento Humano en el Ilustre Gobierno Municipal del Cantón Antonio Ante.

Específicos

- ✓ Identificar los factores que intervienen en el proceso de valoración de talento humano.
- ✓ Identificar las competencias laborales que demanda cada puesto de trabajo
- ✓ Diseñar un sistema para la valoración de talento humano.

METODOLOGÍA

Los principales materiales que utilizamos fueron:

- ✓ Materiales de oficina.
- ✓ Cuestionarios.

Equipos

- ✓ Equipo de computación.
- ✓ Cámara digital.
- ✓ Impresora

AREA DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se realizó en el cantón Antonio Ante de la Provincia de Imbabura.

Ubicación

Provincia: Imbabura
Cantón: Antonio Ante
Parroquia: Atuntaqui.
Población: 45184 Habitantes según el censo 2010
Extensión 79 Km²
Densidad: 456.36 Hab/Km²
Temperatura: 18.9°C
Clima: Templado
Latitud Norte: 0° 19 12" GRADOS
Longitud Oeste: 78°12'36" GRADOS

Población.

La población directamente relacionada con elaboración del Manual de valoración del talento humano comprende el personal que labora en el Ilustre Municipio de Antonio Ante: 72 trabajadores de las distintas dependencias. No se ha tomado muestra se consideró la totalidad (100%) de empleados por ser pequeña la población.

La población para las encuestas a los usuarios se realizó aplicando la siguiente formula, ya que la población es grande por lo que se tomó una muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra, se aplica la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 \delta^2 N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \delta^2}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = Población

ε = Error Muestra, que en este caso por tratarse de población finita, se trabajará con el 5% de margen aceptable.

δ^2 = Desviación de la población al cuadrado o varianza: 0.25 porque se trabaja en el centro, es decir: 0.5 de éxito y 0.5 de fracaso.

Z Valor tipificado que corresponde a 1.96 doble cola

Nivel de confianza 95%

(N-1) = Corrección geométrica, para muestras grandes $> 50^1$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.25)(45184)}{(0.05)^2(45184 - 1) + (1.96)^2(0.25)}$$

$$n = \frac{(3.84)(11295.75)}{(0.0025)(45183) + (3.84)(0.25)}$$

$$n = \frac{43375.68}{112.96 + 0.96}$$

$$n = \frac{43375.68}{113.92}$$

$$n = 380.75$$

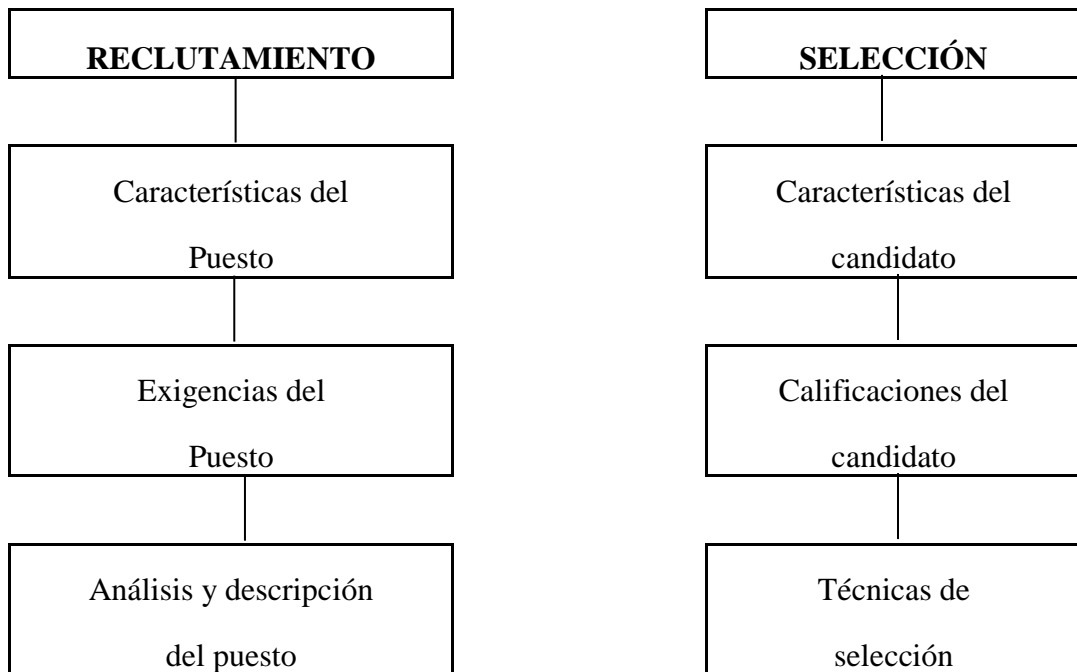
$$n = 381$$

TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS

EL municipio de Antonio Ante nos brindó la información necesaria, se realizó un levantamiento de información en los diferentes departamentos para conocer cuántos empleados se encuentran laborando en el municipio y si existe dentro de la municipalidad un documento de respaldo para la contratación de empleados, se realizó las encuestas, las mismas que fueron aplicadas a los usuarios y empleados del municipio del cantón Antonio Ante. Con el propósito de conocer sus déficits, logros y la importancia de realizar el manual de valoración para aplicarlo en la institución.

La elaboración del sistema y aplicación del manual de valoración de talento humano por el método de puntos se realiza mediante la aplicación de los siguientes pasos y aplicación de las diferentes pruebas

Proceso de reclutamiento y selección



Pruebas psicológicas. Estas pruebas van dirigidas a medir las aptitudes y la personalidad. Las pruebas psicológicas son herramientas indispensables para los procesos de medición en las compañías actuales, en donde estas le han dado mayor importancia a las áreas de gestión humana en los últimos años entendiendo que de estas parte todo el desarrollo, efectividad y calidad del personal con que cuenta una organización.

Técnicas proyectivas. Son aquellas que reflejan su personalidad a través de casi todo lo que hacen, aún de forma no consciente mide en forma fácil y rápida la capacidad mental de una persona. Es gráfico y se aplica en forma individual o colectiva a sujetos dentro de un rango muy amplio de edad y nivel intelectual. Este test permite apreciar en qué medida es capaz una persona de razonar claramente sin tener en cuenta su nivel de instrucción

Pruebas profesionales. Son las que sirven para evaluar los conocimientos y aptitudes del candidato/a directamente implicados en el puesto de trabajo.

Dinámicas de grupo. La dinámica de grupo es una técnica que reúne a varios candidatos/as, y se les propone una situación en la que tienen que alcanzar un objetivo común y tomar varias decisiones; aquí el tiempo es un factor importante, ya que existe un tiempo límite.

Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar

RESULTADOS

El presente manual contiene información necesaria para realizar el procesos de valoración del talento humano, analiza lo que es la evaluación de desempeño del personal, para qué sirve, sus formas y métodos para realizarla.

La administración de los recursos humanos implica la motivación y el desarrollo del mismo, de tal modo que hagan una contribución al logro de los objetivos estratégicos de la organización el propósito es crear un sistema que administra el desempeño, que parta de la evaluación de la forma en que se esté desempeñando el personal en su trabajo y que además la información obtenida del desempeño sirva de base para la planeación de los recursos humanos, programas de capacitación y desarrollo para mejorar los resultados alcanzados por los individuos y por la organización.

CONCLUSIONES

- ✓ Los factores establecidos para valorar el talento humano aplicando el método por puntos son; conocimientos y habilidades, responsabilidades, esfuerzo y gestión y condiciones de trabajo, mismos que permiten conocer las condiciones de los empleados , esto beneficiara directamente a la institución porque ayuda a cumplir el objetivo institucional, facilitara la selección de empleados ,mantendrá a los mejores talentos, eleva los niveles de productividad y garantiza la motivación de los empleados mejorando el ambiente de trabajo.
- ✓ El diseño del sistema de valoración de talento humano nos ayuda a economizar recursos, realizarlo en el menor tiempo y obtener excelentes resultados.
- ✓ La valoración de puestos de trabajo dentro de la valoración de talento humano es una herramienta que permite a la municipalidad tener una visión amplia sobre cómo distribuir de una manera más equitativa los salarios.

RECOMENDACIONES

- ✓ Es importante el uso de este método porque la municipalidad puede velar por su recurso más importante que es el personal y como mantenerlo en función acorde con la visión y misión del municipio.
- ✓ Los factores establecidos para la valoración de talento humano se recomienda aplicarlos en un periodo semestral , ya que así permiten identificar cual es la necesidad del empleado y mejorar sus condiciones intelectuales y ambiente de trabajo.
- ✓ Es recomendable aplicar el método de puntos ya que es una forma más eficiente para valorar los cargos, ya que proporciona información real sobre los factores más relevantes que debería poseer el personal.
- ✓ Las evaluaciones de talento humano mediante el sistema tienen que ser semestrales y consistentes con los intereses de los colaboradores y los de la organización, para asegurar el compromiso con el desarrollo y la retención de talentos.

BIBLIOGRAFIA

- Como enfrentar la Selección de personal. (2012). *www.liderazgoymercadeo.com*.
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Andrade, C. (20 de 11 de 2014). *Evaluación de Talento Humano*. Obtenido de dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/505/6/Capitulo4.pdf
- Berrocal, f. (2010). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Centro de Estudios Ramon Arces S.A.
- Bohlander, G. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Internacional Thompson.
- Boling, G. (2008). *Administración de recursos Humanos*. Buenos Aires: Omicron System.
- Castaño, M., & Prieto, J. (2011). *Guía Práctica de Buenas Maneras de Reclutamiento y Selección de Personal*. Madrid.
- Cerna, L. (2010). *Cultivando la competitividad responsable*.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá-Colombia: Mc Graw Hill.
- Coronado, M. E. (2012). *Administración del Talento Humano*. Proesad.
- Dateca. (03 de 12 de 2014). *Fundamentos de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/el_mtodo_de_valuacin_por_puntos.html
- Dessler, G. (2006). *Administración del personal*. España: Prentice Hall.
- Gomila, M. (22 de 12 de 2014). *Técnicas Proyectivas*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/pedroangelc/proyeccion-de-la-personalidad-en-el-dibujo-de-la-figura-humanappt>
- Gonzales, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Cecsa.
- Gonzalez, R. (2009). *Creando Valor con la gente*. Chile: s/n.
- Gonzalez, W. (2011). *La Gestión de talento humano y la motivación del personal*. Guaranda, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- Helliege, J., & Slocum, S. (2009). *Administración De recursos Humanos Basado en un Enfoque por Competencias*. Mexico: cengage Learning.
- Hernandez, J. (2010). *Administración de la función informática*. Mexico: Grupo Noriega.
- Hitt, M. (2006). *administración*. Mexico: Prentie Hall.
- Joseph, A., & Petrick, D. (2010). *Calidad Total en la Dirección De Recursos Humanos*. Madrid.

- Koontl, H. (2008). *Administracion Moderna* . Mc.Graw.
- Lopez, A. (2008). *Estandares de calidad pruebas objetivas*. Mexico: Coop.
- Mantilla, B. (2010). *capital Intelectua*. Santa Fe-Bogota: Ecoe.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2010). *Fundamentos de Administracion de Recursos Humanos* . Mexico: Internacional Thompson.
- Ministerio de Educacion. (2010). *Evaluacion del Desempeño*. Santiago de Chile.
- Moreno, J. (2007). *Procedimiento y Proceso Administrativo Practico*. Mexico: La Ley.
- Nieto Carmen, G. (2008). *Gestion y Valoracion de Puestos de Trabajo*. Colombia.
- Ocaranza, A. (10 de 11 de 2014). *Manual de Valuacion de Puestos*. Obtenido de <http://killersmauricio.blogspot.com/>
- Red Aire. (2015). *Asosicion de Iniciativas y Recursos para el Empleo*. Recuperado el 22 de 01 de 2015, de www.aireempleo.org
- Reyes, A. (2006). *Administracion de Empresas*. Mexico: Limusa.
- Rodriguez, J. (2007). *Administracion Moderna de Personal*. Mexico: Thomson.
- Romero, P. (2011). *Aplicacion de un Modelo de Gestion por Competencias para el Talento humano*. Cuenca.
- Sánchez Barriga, F. (1993). *Tecnicas de Adminidtracion de Recursos Humanos*. Limusa.
- Sanchez, B. (2008). *Tecnicas de Administracion de Recursos Humanos*. Trillas.
- Sarauz, E. (2011). *Sarauz,E.Diana.Elaboracion e Implatacion un Modelo de Evaluacion por Competencias para la Cooperativa de AhorroY Credito Atuntaqui*. Ibarra.
- T&TH. (30 de 11 de 2014). *Evaluacion Confiable -Talento humano*. Obtenido de <http://www.rhtconsultores.net/?q=node/4>
- Vargas, J. (2006). *Las Reglas Cambiantes de la Competitividad del Nuevo milenio*. Caracas .