



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS AGROPECUARIAS Y AMBIENTALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN AGRONEGOCIOS, AVALÚOS Y CATASTROS

## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **TEMA:**

**“DISEÑO DE UN MODELO DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE”**

**AUTORES:** LARA XIMENA  
MOLINA ERIK

**DIRECTOR:** ING. SANTIAGO MARCELO VACAS PALACIOS

**Año:** 2015

**Lugar de la Investigación:** IBARRA

## HOJA DE VIDA



CARRERA:	Ingeniería en Agronegocios, Avalúos y Catastros
----------	---

### DATOS INFORMATIVOS

APELLIDOS	Molina Alcucer
NOMBRES	Erik Rodrigo
CÉDULA CIUDADANÍA	100150197-0
FECHA DE NACIMIENTO	2 de julio de 1972
LUGAR DE NACIMIENTO	Ibarra

### DIRECCIÓN DOMICILIARIA

PAÍS	Ecuador
PROVINCIA	Imbabura
CANTÓN	Ibarra
PARROQUIA	San Francisco
CALLE	Liborio Madera 1-13 y Salinas
TELÉFONO DOMICILIO	062 600 - 667
TELÉFONO CELULAR	0997805725
CORREO ELECTRÓNICO	<a href="mailto:ermamolina@hotmail.com">ermamolina@hotmail.com</a>

### DATOS ACADÉMICOS

FECHA INICIO CARRERA	01 de octubre de 2007
FECHA FINALIZACIÓN CARRERA	8 de febrero de 2014
FECHA EGRESAMIENTO	12 de septiembre de 2014
TEMA TRABAJO DE GRADO	<b>“DISEÑO DE UN MODELO DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE”</b>

### ESTUDIOS REALIZADOS:

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)
Primaria	Esc. Particular “4 de Julio”		Ecuador - Ibarra
Secundaria	Colegio Particular “Sánchez y Cifuentes”	Bachiller Físico Matemático	Ecuador - Ibarra
Título Tercer Nivel	Universidad Técnica del Norte	Ingeniero en Agronegocios, Avalúos y Catastros	Ecuador - Ibarra

**EXPERIENCIA LABORAL:**

<b>FECHAS DE TRABAJO</b>	Hasta la fecha	<b>Organización/ Empresa</b>	<b>País donde labora</b>	<b>Denominación del Puesto</b>
01/12/2009		INVACELL	Ecuador	Activador

**CURSOS REALIZADOS:**

<b>Nombre del Evento</b>	<b>Nombre de la Institución Capacitadora</b>	<b>Lugar (País y ciudad)</b>	<b>Fecha del Diploma (dd/mm/aaa)</b>	<b>Duración en horas</b>
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
Proceso de Implementación de Normas NIIF 's	SECAP	Ibarra – Ecuador	03/04/2012	30
Primer Seminario Internacional de Agronegocios	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	29 de jun. del 2012	30
Levantamientos Topográficos con Estación Total	Universidad Técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	06 de jul. del 2012	80

## HOJA DE VIDA



CARRERA:	Ingeniería en Agronegocios, Avalúos y Catastros
----------	---

### DATOS INFORMATIVOS

APELLIDOS	Lara Correa
NOMBRES	Isaura Ximena
CÉDULA CIUDADANÍA	100287449-1
FECHA DE NACIMIENTO	16 de marzo de 1983
LUGAR DE NACIMIENTO	Ibarra

### DIRECCIÓN DOMICILIARIA

PAÍS	Ecuador
PROVINCIA	Imbabura
CANTÓN	Ibarra
PARROQUIA	El Sagrario
CALLE	Av. El Retorno 8-32
TELÉFONO DOMICILIO	062 954-410
TELÉFONO CELULAR	0999141278
CORREO ELECTRÓNICO	ximena83lc@hotmail.com

### DATOS ACADÉMICOS

FECHA INICIO CARRERA	01 de octubre de 2007
FECHA FINALIZACIÓN CARRERA	8 de febrero de 2014
FECHA EGRESAMIENTO	19 de mayo de 2014
TEMA TRABAJO DE GRADO	<b>“DISEÑO DE UN MODELO DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE”</b>

### ESTUDIOS REALIZADOS:

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

**EXPERIENCIA LABORAL:**

<b>FECHAS DE TRABAJO</b>	<b>DESDE / HASTA</b>	<b>Nº meses/años</b>	<b>Organización/ Empresa</b>	<b>País donde laboró</b>	<b>Denominación del Puesto</b>	<b>Responsabilidades /Actividades/Funciones</b>
	28-02-2011 16-06-2011	4 meses	Ilustre Municipio de San Miguel de Ibarra	Ecuador	Investigador de Campo	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	Ecuador	Investigador de Campo	Levantamiento planimétrico de la zona Urbana del Cantón. Dibujo en Autocad y entrega de Manzaneros (Digital y Físico).
	1-10-2010 31-12-2010	3meses	Nacional de Estadística y Censos Censo Económico 2010	Ecuador	Supervisor de Campo	Levantamiento de información, diligenciamiento de información de formularios

**CURSOS REALIZADOS:**

<b>Nombre del Evento</b>	<b>Nombre de la Institución Capacitadora</b>	<b>Lugar (País y ciudad)</b>	<b>Fecha del Diploma (dd/mm/aaa)</b>	<b>Duración en horas</b>
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 ARCGIS 9.3.1	Universidad técnica del Norte	Ibarra – Ecuador	28 de junio del 2011	60
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

## REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

LARA CORREA ISAURA XIMENA; MOLINA ALCUCER ERIK RODRIGO. "DISEÑO DE UN MODELO DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE". Trabajo de grado, Ingeniería en Agronegocios, Avalúos y Catastros. Universidad Técnica del Norte. Carrera de Ingeniería en Agronegocios, Avalúos y Catastros. Ibarra, EC. Mayo 2015. Pág. 108

### DIRECTOR: ING. MARCELO VACAS

La presente investigación expone el desarrollo del "DISEÑO DE UN MODELO DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE", basado en competencias.

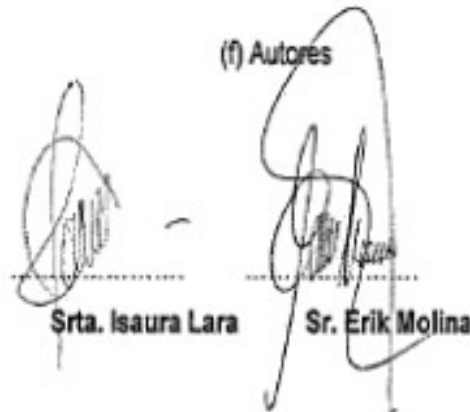
19 de Mayo de 2015

(f) Director de Tesis



Ing. Marcelo Vacas

(f) Autores



Srta. Isaura Lara

Sr. Erik Molina

## RESUMEN EJECUTIVO

### “DISEÑO DE UN MODELO DE VALORACIÓN DEL TALENTO HUMANO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE”

**AUTORES:** Lara Isaura

Molina Erik

**DIRECTOR:** Ing. Marcelo Vacas

El enfoque del sistema de valoración de la gestión del talento humano se ha convertido en uno de los instrumentos importantes con el propósito de fortalecer la competitividad, productividad y mejorar la cohesión organizacional de las instituciones públicas, considerando que: La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 227, determina que: La Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia, y evaluación. La presente investigación tiene como objetivo diseñar un modelo de valoración del talento humano administrativo de la Universidad Técnica del Norte, para lo cual se enmarcó en el marco legal de la valoración del talento humano fundamentado en la Ley Orgánica del Servicio Público. Al desarrollar el diagnóstico situacional en el área administrativa de la Universidad Técnica del Norte entorno a la valoración del talento humano administrativo, se establece que el problema de enfoque de este trabajo es la necesidad de la Universidad Técnica del Norte de disponer de un modelo de valoración del talento humano, con estándares definidos con procesos e indicadores de gestión que permitan emitir informes de evaluación del desempeño en forma técnica aplicando las normativas vigentes en la Ley Orgánica del Servicio Público y las estructuradas por el departamento de gestión del talento humano de la universidad. El subsistema de evaluación del desempeño promoverá la eficacia, eficiencia, efectividad, ética y logro de metas individuales, departamentales del talento humano administrativo permitiendo identificar las potencialidades y debilidades que tiene cada funcionario para desempeñar el cargo. El modelo de valoración del talento humano propuesto, permite al departamento de gestión del talento humano de la Universidad Técnica del Norte aplicar en forma sistémica y técnica la valoración del potencial del personal administrativo con claridad, mejorando los procesos internos de planeación, reclutamiento y selección, capacitación, evaluación del desempeño, aplicando estándares de desempeño que permitan una valoración más objetiva.

## EXECUTIVE SUMMARY

**AUTORES:** Lara Isaura

Molina Erik

**DIRECTOR:** Ing. Marcelo Vacas

The focus of the system of human resource valuation has become one of the important instruments with the purpose of strengthening the competitiveness, productivity, and improving the organizational cohesion of public institutions, considering that article 227 of La Constitución de la República del Ecuador determines that: Public Administration is a collective service that is governed by the principles of effectiveness, efficiency, quality, hierarchy, decentralization, coordination, participation, planning, transparency, and evaluation. The objective of this investigation is to design a model for valuation of the administrative human resources of the Universidad Técnica del Norte, based on the legal framework of human resource valuation of the Ley Orgánica del Servicio Público. Upon undergoing the situational diagnostic of the administrative area of the Universidad Técnica del Norte, the focus problem of the investigation was established, which is the need for the Universidad Técnica del Norte to count on a model of valuation of human talent with standards defined with processes and management indicators that permit the production of technical performance evaluation reports, applying the current norms of the Ley Orgánica del Servicio Público and structured by the department of human resource management of the university. The performance evaluation subsystem will promote effectiveness, efficiency, ethics and fulfillment of individual and human resource department goals, allowing identification of potential growth and weaknesses of each employee to perform their role. The human resource valuation model proposed allows the human resource department of the Universidad Técnica del Norte to systematically and technically apply evaluation of the potential of administrative staff with clarity, improving internal planning, recruitment, selection, training, and performance evaluation processes, applying performance standards that allow evaluation to be more objective.



## PROBLEMA

La valoración del talento humano permite evaluar el desempeño de los cargos, de los procesos, de la interrelación entre los procesos, a la vez del puesto ocupacional, con la finalidad de determinar no conformidades, aplicar estrategias correctivas y obtener mejores resultados en términos de competitividad y productividad del talento humano.

La Universidad Técnica del Norte tiene el compromiso de ser una institución educativa líder en la región norte, por lo que es necesario que se implemente una gestión administrativa basado en un modelo de valoración del talento humano administrativo, formulando y estableciendo políticas y metodologías para lograr el desarrollo integral del talento humano, atendiendo las actividades y estrategias institucionales.

### **Objetivos.**

#### ***Objetivo general.***

Diseñar un modelo de valoración del talento humano administrativo de la Universidad Técnica del Norte.

#### ***Objetivos específicos.***

- Desarrollar un diagnóstico situacional en el área administrativa de la Universidad Técnica del Norte, entorno a la valoración del talento humano administrativo.
- Diseñar un modelo de valoración del talento humano administrativo de la Universidad Técnica del Norte.

## METODOLOGÍA

### **Materiales y metodología.**

Los materiales y equipos que se utilizaron para la realización del presente proyecto son los siguientes:

#### ***Materiales.***

- Instrumentos de recolección de datos (formato de encuesta y entrevista)
- Papelería de oficina
- Esferos Gráficos
- Minas
- Cds
- Folder
- Copias
- Impresiones

#### ***Equipos.***

- Laptop
- Memory
- Cámara fotográfica
- Filmadora

### **Ubicación y localización del área de estudio.**

***Ubicación y Localización:*** Universidad Técnica del Norte, dirección de gestión del talento humano, localizada en la planta central de la institución, Av. 17 de Julio, sector el Olivo, parroquia el Sagrario, provincia de Imbabura, cantón Ibarra.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

Las técnicas que se utilizaron en el desarrollo de la investigación son:

#### ***Población o universo.***

La población o el universo objeto de estudio son las 322 personas a nombramiento y a contrato que laboran en el área administrativa de la Universidad Técnica del Norte.

#### ***Identificación de la muestra.***

Para determinar la muestra se utilizó la siguiente fórmula, para un nivel de confianza del 95%.

#### ***Cálculo de la muestra.***

Para el cálculo de la muestra se aplica la siguiente ecuación:

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

Dónde:

n= Número de encuestas a levantar

N= Población a investigar

Z= Valor crítico, corresponde a un valor dado del nivel de confianza (0,95% dos colas = 1,96)

$\delta^2$ = Varianza

e= Error la medida de la muestra. Nivel de error (5%; 0,05)

$$n \equiv \frac{0,5^2 \times 1,96^2 \times 322}{0,05^2 (322 - 1) + 0,5^2 1,96^2}$$

n=175,42 = 175 personas del área administrativa de la Universidad Técnica del Norte.

#### ***Instrumentos.***

Se estructuró dos cuestionarios o formatos de recolección de información; el primero para levantar la encuesta a los 175 funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica del Norte (anexo 1) y el segundo instrumento de recolección de información para la entrevista dirigida a la directora del departamento de gestión del talento humano de la universidad (anexo 2). Las preguntas se formularon en base a las variables e indicadores respectivos.

## **RESULTADOS**

El presente modelo, contiene información necesaria para realizar el procesos de valoración del talento humano administrativo de la Universidad Técnica del Norte, analiza lo que es la evaluación de desempeño, para qué sirve, sus formas y métodos para realizarla. La administración de los recursos humanos implica el desarrollo del mismo, El sistema propuesto tiene una metodológica que garantiza un elevado nivel de mejoramiento en la calidad de las competencias, con los requisitos de coherencia, alineación, mejoramiento de la calidad e innovación de las competencias del talento humano y de los puestos o cargos administrativos que tiene en su organigrama estructural.

## **CONCLUSIONES**

- Del diagnóstico situacional, se establece que la dirección de gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica del Norte, aplica el proceso de evaluación del desempeño según la LOSEP. El 78,86% del personal administrativo encuestado sostiene que si se han realizado procesos de valoración de desempeño, mientras que el 21,14% manifiesta que no se han realizado estos procesos en el talento humano administrativo.
- De las encuestas aplicadas al personal administrativo en lo que respecta a la importancia que tiene un modelo de valoración del talento humano. El 81,14% de los encuestados es muy importante el modelo de valoración en la gestión del talento humano administrativo de la universidad, el 12% consideran que es importante y el 6,86% poco importante.

## **RECOMENDACIONES**

- Que la dirección de gestión del talento humano de la Universidad Técnica del Norte aplique los subsistemas de valoración propuestos del talento humano del área administrativa, diseñando procesos, procedimientos, nuevos test con la finalidad de medir diferentes criterios de valoración como herramienta que permita valorar los puestos ocupacionales o de trabajo, sus competencias y orientar las estrategias para el diseño de planes de capacitación, de carrera, perfeccionamiento de reubicación en los puestos de trabajo, diseño de planes de incentivos y otros.
- Se debe considerar el proceso de valoración de la propuesta, como una política organizacional, que servirá de mecanismo para la toma de decisiones, en aspectos de

medir la motivación la satisfacción de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica del Norte bajo el principio de encontrar niveles de eficacia, eficiencia en sus procesos, tareas, adaptándose al ambiente de trabajo y en la apreciación de las personas que realizan potencializando el desempeño en equipo e individual en forma objetiva.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bueno, E. (2008). *Modelo de dirección estratégica por competencias*. México: Mc Graw Hill.
- Castro, M. (2008). *Competencias laborales*. Madrid: Pearson.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Nomos.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito.
- Díaz, T. (2008). *Investigación y perspectivas sobre certificación de competencias profesionales*. México: Mc Graw Hill.
- Gasalla, J. (2008). *Política y dirección de personas*. Barcelona: Pearson.
- Gomez, C. (2008). *Planificación y organización de empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Guerrero, A. (2008). *El enfoque de las competencias profesionales*. Madrid: Pearson.
- Illera, C. (2009). *Administración de empresas*. México: Ramon Areces.
- Intecap. (2008). *Gestión del recurso humano por competencia laboral*. Guatemala. Trillas.
- Jimenez, A. (2008). *La gestión por competencias: una nueva manera de gestionar la organización y las personas en un nuevo paradigma*. Barcelona: Ediciones Gestión.
- Maldonado, H. (2008). *Administración de empresas*. México. Mc Graw Hill.
- Mertens, L. (2009). *Competencia laboral, sistemas, surgimiento y modelos*. México: Mc Graw Hill.
- Newstrom, D. (2008). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Pino, A. (2008). *Empleabilidad y competencias en psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Barcelona: Ediciones gestión.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013 - 2017). *SENPLADES*. Quito.
- Reglamento a la Ley Orgánica del Servidor Público. (2010). *LOSEP*. Quito.
- Tejada, J. (2009). *Competencias profesionales*. Madrid: Pearson.
- Vargas, F. (2008). *La evaluación basada en competencias*. México: Mc Graw Hill.