

compAs

Grupo de Capacitación e investigación pedagógica



Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo

Isaac Patricio Ruiz Ramírez
Alicia Karina Ruiz Ramírez
Paolo Martínez Zea

Gestión de talento humano
en la selección del personal administrativo

Primera Edición



Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo

Autores

**Isaac Patricio Ruiz Ramírez
Alicia Karina Ruiz Ramírez
Paolo Martínez Zea**

Primera edición, mayo 2017



Libro sometido a revisión de pares académicos.

Edición
Diagramación
Diseño
Publicación

Maquetación.

Grupo Compás

Cámara Ecuatoriana del Libro - ISBN-E:978-9942-760-05-0

Guayaquil - Ecuador

Prólogo

Los autores presentan en este libro una perspectiva sobre la competitividad de las organizaciones descansa en la capacidad para adaptarse, anticiparse y responder de forma proactiva a los cambios que se producen en un entorno turbulento y dinámico, en tal sentido que con la implementación de un Sistema de Gestión Inspirado en Agentes Inteligentes, constituye un factor importante para el desarrollo del departamento de Talento Humano e innovar procesos y nuevas formas de estrategias operativas que garanticen la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, rendimiento e ingenio creativo. Reflexionando que el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones incluida la capacitación interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia en las empresas.

Como componente en el proceso de la gestión del departamento de talento humano en la selección del personal, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador a su puesto de trabajo, con la organización, con el

incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral.

La institución educativa no cuenta con un sistema de gestión por lo que es necesario la implementación de este recurso tecnológico para agilizar la contratación y dar resultados con tecnología al personal que se va a contratar y estar siempre en capacitación continua en la empresa, esto debe cambiar e involucrar a todos sus integrantes, exigiendo un mayor compromiso con la empresa, contar con gerencias orientadas a resultados y con el deber de apoyar el desarrollo del Talento Humano.

Como componente del proceso de selección el Talento Humano, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador a su puesto de trabajo, con la organización, con el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral. El propósito de esta investigación es implementar un sistema de gestión que potencie el Desarrollo del Talento Humano para que contribuya al cambio y objetivos estratégicos de la empresa, logrando un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales, aprovechando la experiencia acumulada

hasta el presente para enfrentar los nuevos retos planteados.

La importancia de esta investigación se fundamenta en las buenas prácticas en materia del Talento Humano, en las nuevas tendencias empresariales y en las metodologías formativas como factor estratégico para el desarrollo de las personas. La preparación de las personas adquiere un valor significativamente relevante para ocupar diferentes puestos en las organizaciones, a las que se les exige un mayor nivel de profesionalidad y desempeño en el entorno competitivo en el que las tecnologías de la información caracterizan el aprendizaje de por vida.

La capacitación de los Recursos Humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con un personal calificado y productivo; la obsolescencia, también es una de las razones por la cual las empresas se preocupan por capacitar a sus Recursos Humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.



INDICE

INDICE..... 8

..... 9

EL PROBLEMA DEL RECURSO HUMANO 10

MÉTODO DE EVALUACIÓN POR PUNTOS..... 19

PRUEBAS PSICOLÓGICAS..... 19

LA GESTIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS..... 21

LA GESTIÓN DE EXCELENCIA..... 25

LA EMPRESA..... 25

EL CONOCIMIENTO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL. LA CADENA DE VALOR DEL CONOCIMIENTO EN GESTIÓN: ... 26

TALENTO HUMANO EN ACCIÓN..... 35

GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO..... 38

MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO..... 38

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN INSPIRADO EN AGENTES INTELIGENTES..... 40

TECNOLOGÍA DE AGENTES INTELIGENTES 40

TRANSICIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A AGENTES INTELIGENTES..... 40

AGENTES INTELIGENTES 42

MÉTODO Y RESULTADOS..... 47

RESULTADOS 49

SISTEMA DE GESTIÓN INSPIRADO EN AGENTES INTELIGENTES..... 54

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA 55

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA 56



EL PROBLEMA DEL RECURSO HUMANO

Los recursos humanos constituyen el talón de Aquiles de las políticas de modernización, esto significa cambiar la cultura de la organización y por tanto, incidir sobre valores y actitudes de las personas que trabajan en la empresa y como es conocido, hoy más que nunca, las organizaciones deberán ser generadoras de aprendizaje, para formar y desarrollar capacidades en los recursos humanos que les permitirá capitalizar el conocimiento, lograr sus objetivos y metas con un recurso humano dotado de ciertas habilidades y un perfil idóneo que la hará competitiva y la ayudará a contrarrestar las amenazas y detectar las oportunidades.

La Facultad de Filosofía no cuenta con datos históricos estadísticos sobre la evolución del desempeño de su personal, los colaboradores desconocen los resultados de sus evaluaciones del

desempeño, existe deficiencia en la supervisión, no se han presentado propuestas académicas atractivas para que el personal se interese por mejorar su perfil profesional, para cubrir cargos que se asignen cuando el caso lo amerite.

La selección del personal siempre ha sido una tarea en talento humano dentro de una organización. El personal de talento humano tiene la responsabilidad de elegir al candidato más adecuado para un puesto de trabajo, sin embargo muchas veces es demasiada la información que

tienen que manejar las personas que efectúan las entrevistas de manera manual. La selección incorrecta de un empleado para algún puesto en específico representa pérdidas en tiempo y dinero; estos dos elementos son básicos en cualquier empresa por pequeña que sea.

Las personas que laboran en la empresa deberán asumir nuevos retos que afronta una sociedad cambiante, con influencias de nuevas tecnologías, crisis social, económica y política que están en el entorno, es necesario señalar que las organizaciones han tenido que cambiar sus actuales estructuras anticuadas y rígidas por sistemas avanzados y flexibles. Una de las políticas de Recursos Humanos de una organización moderna está orientada a crear y almacenar conocimiento, así como a su posterior distribución y uso.

Hace algunos años los sistemas expertos mostraron algunas de las soluciones para poder automatizar el proceso de selección de personal. Estas soluciones en su mayoría consumían mucho tiempo, y no eran del todo eficientes. Esto causó mucha desilusión no veían ningún adelanto en este tipo de sistemas para actividades que requerían un análisis detallado. La mayoría del personal que labora en la Unidad Académica tiene un perfil

profesional desde lo básico a superior lo cual es necesario que el desempeño laboral dé calidad y el cumplimiento de las expectativas que la empresa tiene para mejorar su nivel profesional y es por esto que con la implementación de esta tesis se involucre y comprometa a todos para lograr el cambio del personal que forma parte de ella.

Adicionalmente se debe fortalecer las habilidades administrativas y el liderazgo en la línea de supervisión. Ante la globalización del desarrollo tecnológico el gran efecto del cambio y el intenso movimiento en busca de la calidad y la productividad se comprueba que principal ventaja competitiva de las empresas se derivan de las personas que laboran en ellas. Las exigencias de conocimientos y competencias deberán ser planteadas como objetivos organizacionales, la situación conflicto mejorará generándose una propuesta alternativa de solución que consiste en implementar un Sistema de Gestión Inspirado en Agentes Inteligentes, la cual tendrá un impacto social histórico en la Facultad de Filosofía porque integrará los principios y herramientas de la calidad y será un ente multiplicador de la iniciativa individual y colectiva de los colaboradores apartando las barreras que limitan el desarrollo personal para enfrentar con eficacia los retos y oportunidades.

La selección de personal es una actividad en la cual toda empresa invierte parte de sus recursos, debido a que es una tarea de vital importancia.

De acuerdo a los siguientes puntos son importantes en lo referente selección de personal:

Comportamiento no ético: Debido a la tarea que tienen asignados los especialistas de personal, se debe tener conciencia de la importancia de su trabajo y la seguridad de que cualquier acción poco ética se revertirá en su contra.

Concepto global de la selección: Una de las dualidades con las que el área de recursos humanos debe lidiar, es cuando por un lado alguien que ya trabaja dentro de la misma empresa desea una promoción de puesto y por el otro se tiene un candidato a la organización. Cada una de estas posibilidades tiene sus ventajas y desventajas: en la primera ayudaríamos a estimular a los empleados dentro de la empresa ya que estos considerarían que trabajan en un lugar dentro del cual puede llegar crecer de manera personal. De la segunda opción el candidato externo a la empresa puede estar más capacitado y traer nuevas ideas, aunque tardará más tiempo en adaptarse a la organización. Hay que tener bien definido cuál es la plaza que se requiere cubrir como el perfil idóneo del candidato.

Recepción preliminar de solicitudes: El proceso de selección se lleva a cabo en 2 sentidos: tanto la empresa está buscando un candidato idóneo, como el candidato está buscando la empresa que sea más conveniente para sus necesidades.

Pruebas de idoneidad: Existen diferentes maneras de calificar la compatibilidad entre los aspirantes, con un puesto de trabajo determinado; algunos pueden ser los exámenes psicológicos, otros podrían ser ejercicios donde se simule la operación normal en un día de trabajo. Regularmente las pruebas psicológicas son ambiguas y no son 100% recomendables para ser consideradas un factor decisivo. Lo mejor es diseñar un examen específico para un puesto de trabajo en determinada empresa, considerando para su diseño experiencias, requerimientos del puesto y de la organización.

El proceso de la entrevista: La entrevista como tal no solo debe ser un medio para recolectar información y ver si es compatible con el perfil del candidato que buscamos, sino buscar un medio para convencer a los candidatos que acepten nuestras ofertas de trabajo. Se debe crear un ambiente de confianza ante todo.

Resultados y retroalimentación: Después de llevarse a cabo la selección del candidato y su inicio en las actividades laborales, el proceso de selección no debe terminar por completo. Se debe pasar a analizar el desempeño del empleado y realizar ajustes a los exámenes de evaluación de ser necesario.

Si todo el personal de la institución se encuentra plenamente involucradas, tienen apoyo en sus tareas, acceden a formación continua y se incentiva su creatividad, el éxito está asegurado. Una parte importante de esta labor reside en la disposición de cada empleado para dar lo mejor de sí mismo. El éxito de la empresa requiere del trabajo, el esfuerzo conjunto y el deseo de mejora personal y profesional de todos los empleados. No obstante, son los directivos quienes tienen la tarea adicional de procurar el marco de desarrollo apropiado para la cultura de la calidad

Lo antes mencionado nos indica que para la empresa es una gran oportunidad el aplicar la propuesta planteada en esta investigación por cuanto carece de este sistema de gestión, justificándose así plenamente que el tema planteado es importante que tiene relevancia en este mundo moderno con las herramientas tecnológicas necesarias. El tema propuesto es de

utilidad práctica para la empresa y sus colaboradores porque el fin será que cada uno de los empleados mejore su desempeño laboral logrando un trabajo más eficiente, eficaz y oportuno a través de un sistema.



MÉTODO DE EVALUACIÓN POR PUNTOS

Este método consiste en la asignación de valores a cada aspecto o atributo del cargo perteneciente al empleado. Los factores de evaluación serán los parámetros que nos describan los requisitos para un puesto determinado, por mencionar algunos tenemos

- Requisitos intelectuales: Como enseñanza básica, experiencia, iniciativa e ingenio.
- Requisitos físicos: Capacidades físicas, concentración mental.
- Responsabilidades implicadas: Confidencialidad, supervisión y métodos.
- Condiciones de trabajo: Ambiente y riesgos.

PRUEBAS PSICOLÓGICAS

El propósito de las pruebas psicológicas ha sido habitualmente el medir las diferencias entre individuos. La confiabilidad en este tipo de exámenes se da en la comprobación empírica; esto quiere decir que en base a las distintas pruebas y resultados obtenidos, como al seguimiento del desempeño de la persona seleccionada, se puede evaluar la confiabilidad.

2.1.5. Sistemas automáticos de selección de personal

En la actualidad hay algunas empresas que utilizan distintas herramientas para el reclutamiento de personal, Dentro de estas herramientas es obvio que algunas de ellas utilicen un software ya que esto simplifica muchas veces el proceso, lo cual es de gran ayuda para la gestión del departamento de Talento Humano.

El contar con un sistema automatizado para gestionar la tarea de contratar personal. Sería una ventaja muy importante de otorgar el servicio vía Web; el usuario se registra en la página y puede muchas veces acceder a este servicio de manera gratuita por tiempo limitado. La empresa registra el perfil de trabajo que requiere y la gente que accede a la página puede contestar distintos cuestionarios. Luego pasara el candidato a la entrevista personal. Que se contar con este sistema automatizado el software requiere de la constante supervisión por parte del área de talento humano o de la persona encargada de la selección.

En la actualidad se busca aplicaciones que puedan adaptarse a los distintos cambios de su entorno. Lo que se busca son sistemas autónomos e inteligentes que puedan capturar las necesidades del usuario o del proceso y adaptarse para mejorar

su desempeño, como a la vez, si es posible este aprendizaje.

LA GESTIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS

Cuando hablamos de gestión nos referimos al conjunto de diligencias que se realizarán para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado. En el aspecto gerencial se planteará como una función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización. En ese sentido, la gestión hará énfasis en la dirección y en el ejercicio del liderazgo. De acuerdo con lo expresado, la gestión de calidad será una estrategia organizativa y un método que hará participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una organización para satisfacer al cliente.

Santiago Abreu (2010) Considera que la gestión administrativa consiste en "preveer, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres".
(/www.monografias.com/trabajos25/administracion-centro-educativo/administracion-centro-educativo.shtml#gestion)

Universidad Mayor de San Marcos (2007) la define de la siguiente manera “como un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”. (www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indg.htm#4)

Es evidente que los interesados en la formación o mejor, los clientes de las instituciones, esperan que la formación recibida se corresponda con las habilidades y competencias demandadas en el trabajo. Significa entonces que cada vez mayor demanda de formación y las rápidas y cambiantes condiciones, han hecho necesario que los oferentes de formación y capacitación demuestren ante la sociedad un trabajo bien hecho. Por su parte, los fondos asignados a la formación serán de tal importancia que, frecuentemente, se requerirá un análisis de su correcta aplicación y sobre todo, de su impacto en lo cual la gestión de la calidad en el proceso de formación tendrá indudablemente una importancia relevante. Entre los aspectos claves que existen en la gestión de la calidad tenemos:

- Enfoque al cliente
- Política de calidad
- Responsabilidad y comunicación

- Provisión y gestión de los recursos
- Recursos humanos competentes
- Infraestructura y ambiente de trabajo
- Planificación y realización del producto
- Diseño y desarrollo
- Proceso de compras
- Control de los dispositivos de seguimiento y medición
- Satisfacción del cliente

Con relación a la Responsabilidad Social no es novedad afirmar que vivimos actualmente en un mundo a la vez cambiante e interdependiente. La velocidad de las transformaciones tecnológicas, con su incidencia social, así como la globalización económica y cultural, plantean complejos desafíos a la formación y desarrollo del talento humano. Se ha depositado tradicionalmente la responsabilidad a las Universidades de formar al más alto nivel a las futuras generaciones, además de realizar la investigación necesaria para crear y difundir la cultura, todo ello bajo el supuesto de que la universidad es un componente esencial en el desarrollo social que debe contribuir al incremento de la producción, la satisfacción de las necesidades sociales y la elevación de los niveles de vida de la población, así como participar en la transformación de la sociedad.

La responsabilidad social supone la promoción de visiones y actitudes nuevas de parte de la ciudadanía frente a los problemas que plantea un desarrollo sustentable y humano. En este contexto, la responsabilidad social significa la movilización de recursos, destrezas y conocimientos, recursos materiales, humanos y económicos, y redes de relaciones personales, para solucionar problemas que afectan a toda la sociedad y que es de interés de todos resolver. Una perspectiva de responsabilidad social en la educación superior favorece la función de la universidad ya que forma a futuros profesionales y le permite actualizar su currículum y sus técnicas según las exigencias de la realidad. En este sentido, debe fomentarse la iniciativa y la responsabilidad es decir, la proactividad.

Es preciso, además, desarrollar un modo de pensamiento capaz de escucha y diálogo, de tomar distancia ante los problemas situaciones, así como de ver a través de los ojos del otro, un pensamiento crítico, holístico y sistémico, capaz de identificar las partes de un todo y su interdependencia; un pensamiento dialéctico, que reconozca y trabaje efectivamente con contradicciones, y una sabiduría práctica, para poder reconocer el conjunto sin perder los detalles. Finalmente, se requiere educar

en la empatía es decir promover el liderazgo interpersonal, la solidaridad y la cooperación.

LA GESTIÓN DE EXCELENCIA

Es una metodología que considera un conjunto de procesos y métodos que buscan apoyar, guiar e incentivar a la empresa o institución para que inicien y se mantengan en un camino de mejoramiento de su gestión y resultados, hasta alcanzar niveles de excelencia, elevando así la calidad de los productos y / o servicios y por lo tanto mejorando su competitividad, esto ayudará para:

- ❖ Fortalecer su capacidad de gestión
- ❖ Desarrollar liderazgos sólidos y visionarios
- ❖ Generar una cultura organizacional capaz de comprometer a su personal con el logro de sus objetivos propuestos, desarrollando permanentemente sus capacidades, potencialidades y competencias.
- ❖ Considerar aspectos de responsabilidad social
- ❖ Instalar cultura de mejoramiento continuo de los procesos de gestión de las empresas.

LA EMPRESA

Para (CHIAVENATO, 1993), La empresa "es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados

objetivos", Pág. 4 se considera una organización social, por estar integrada por una asociación de personas quienes tienen por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social. Igualmente, se puede definir como un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado. En términos generales, se puede conceptualizar a la empresa como una organización social que realiza un conjunto de actividades, y utiliza una gran variedad de recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad basada en compromisos mutuos entre las personas que la conforman. Las decisiones se toman de acuerdo a la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado.

**EL CONOCIMIENTO EN LA GESTIÓN
EMPRESARIAL. LA CADENA DE VALOR DEL
CONOCIMIENTO EN GESTIÓN:**

En términos generales, el Capital Humano constituye un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar

la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad. Se entiende por empleabilidad, la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, aumentando o disminuyendo, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, así como, el conocimiento, las habilidades, las destrezas, las competencias y otros atributos combinados en diferentes formas, de acuerdo a cada individuo y al contexto de uso. La capacidad no sólo es un instrumento de la producción económica sino también del desarrollo social.

Según KENDALL & KENDALL (2005)

Son muchas y distintas las fuentes que dan inicio a los proyectos de sistemas por razones diversas. Algunos de los proyectos sugeridos sobrevivirán varias etapas de la evaluación hasta llegar a usted (o a usted y a su equipo); otros no conseguirán llegar tan lejos; los ejecutivos de negocios sugieren proyectos de sistemas por dos razones principales:

- 1)** Porque tienen problemas que requieren una solución de sistemas y
- 2)** Porque identifican oportunidades de mejorar mediante actualización, modificación o instalación de nuevos sistemas cuando ocurren problemas. Ambas situaciones se

pueden dar conforme las organizaciones se adaptan al cambio evolutivo y natural. (Pág 50.)

Existen varias técnicas para el análisis de sistemas entre las cuales una de la más importante es los diagramas de flujo de datos.

2.2.6. Competitividad

Entendemos por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. La Competitividad no se limita al mero hecho de competir, sino que va mucho más allá, debido a que implica un proceso de mejora continua, de comparación de resultados (benchmarking) y de búsqueda permanente de la excelencia. La competitividad comienza por el individuo que se esfuerza todos los días por ser el mejor de la clase o el empleado más productivo.

2.2.7. Gestión del departamento de talento humano

Se podría decir que el departamento de talento humano es el gestor de llevar el proceso de planeación, organización, dirección y control de las operaciones de la organización, que permiten

mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales esenciales, alcanzar sus objetivos de una manera efectiva y eficiente.

UNIFIED en su obra Modeling Language Nation Guide indica (2001)

Los objetos son personas, lugares o cosas que son relevantes para sistemas bajo análisis; los clientes podrían ser clientes, pedidos, etc. Los objetos también podrían ser pantallas GUI o áreas de texto en la pantalla (Pág. 354)

Por ejemplo los registros del departamento de talento humano en la información similar para cada personal administrativo, se podría decir que el personal administrativo los valores podrían ser diferentes para cada uno pero el tipo de información es el mismo.

Por lo expuesto se podría concluir que de contar con un sistema de gestión la capacitación es un proceso que requiere ser objeto de una gerencia orientada a las reales necesidades de la empresa y estar alineada con los propósitos estratégicos de la misma. La gestión de la gerencia como práctica de la misma debe:

1. Definir su misión y visión.
2. Establecer objetivos estratégicos a medio plazo para el logro de su visión.
3. Gestionar planes de negocio y nuevas iniciativas enfocadas en la misión y visión de la empresa.

4. Generar anualmente planes operativos de corto plazo para alcanzar los objetivos estratégicos.
5. Debe participar en asociaciones para estudiar nuevas tecnologías.
6. Debe comunicar a todo el personal que el foco en la empresa es en los clientes.
7. Utilizar información financiera, operativa y comercial para la toma de decisiones de corto, mediano y largo plazo.
8. Realizar reuniones de seguimiento de metas y planes de acción en la que se toman decisiones y se establecen compromisos por escrito.

En lo que respecta a gestión de personas la práctica debe:

- ❖ Dar a conocer a todo el personal la misión y la visión de la empresa.
- ❖ Capacitar al personal en lo necesario para ejecutar bien su trabajo.
- ❖ Capacitar al personal en lo necesario para ejecutar los nuevos planes de acción de la empresa o institución.
- ❖ Las metas de todo el personal se originan en los objetivos y planes de acción de la empresa.
- ❖ Retroalimentar al personal en función de la evaluación de su desempeño en el trabajo.
- ❖ Entregar reconocimiento y estímulo al personal de buen desempeño.
- ❖ Verificar la participación y colaboración de personal en la mejora de los procesos.
- ❖ Medir la satisfacción del personal
- ❖ Procurar que las condiciones físicas y ambientales sean las adecuadas para el lugar de trabajo.
- ❖ Asegurar condiciones adecuadas de salud y seguridad del personal en su trabajo.

A nivel de gestión de personas los resultados podrían ser:

- ❖ Satisfacción del personal
- ❖ Horas hombre de capacitación
- ❖ Seguridad en el trabajo

2.2.8. Planeación de Estrategias y Metas en la Gestión Inspirado en Agentes Inteligentes del departamento de Talento Humano

Planificar es el proceso consiente y sistemático de tomar decisiones sobre fines y actividades que una organización perseguirá en el futuro. Es un esfuerzo orientado, dirigido y controlado por directivos a partir del conocimiento y experiencia de los empleados. Recién en la década de los setenta se puede empezar hablar de planificación formal.

A continuación criterios sobre planificación

www.apuntesgestion.com/.../concepto-planificación/:

El mundo de los negocios es un mundo volátil, complejo, sin reglas, pero sobre todo es un mundo incierto. Ante estas características se necesitan herramientas para minimizar el riesgo y la planificación es una de ellas. Además hay algo que toda organización debe hacer y es la de ordenar el trabajo que se va a desarrollar y este siempre debe obedecer a unos objetivos establecidos que previamente deben haber sido estipulados en la planificación. Si tuviésemos que hacer un símil de la planificación diríamos que es como la locomotora de un tren que arrastra las restantes actividades y si esta no estuviese en marcha el resto de vagones estarían parados. Planificar es una herramienta

de acción para decidir que vamos hacer y porque, supone crear un plan.

A mi criterio crear un plan tiene muchos beneficios pero sobre todo clarifica muchas dudas acerca del trabajo a realizar.

2.2.9. Desarrollo del Talento Humano y cambio organizacional

Los recursos humanos constituyen el talón de Aquiles de las políticas de modernización. Modernizar significa cambiar la cultura de la organización y, por tanto, incidir sobre valores y actitudes de las personas que trabajan en el sector público y empresarial y, como es conocido, hoy más que nunca, las organizaciones deben ser generadoras de aprendizaje, para formar y desarrollar capacidades en los recursos humanos que les permitan capitalizar el conocimiento a fin de que la empresa logre sus objetivos y metas debe contar con un recurso humano dotado de ciertas habilidades y un perfil idóneo que la haga competitiva y la ayude a contrarrestar las amenazas y a detectar las oportunidades .

La gestión de recursos humanos ha pasado a ser una función eminentemente estratégica y

dinámica de las organizaciones porque está dirigida hacia enfoques sistemáticos prácticos, multidisciplinarios y participativos que consideran el Análisis y Descripción de los puestos de trabajo como una herramienta básica de su gestión ya que quien administra la Capacitación la toma como base para elaborar conjuntamente con el jefe inmediato del área respectiva, un entrenamiento en el puesto de trabajo.

En este trabajo se va a describir el desarrollo del talento humano y las mejoras. En primer lugar es necesario señalar que los constantes cambios y transformaciones en las que se ven envueltas las organizaciones actuales, ha conllevado a adaptar las estructuras anticuadas y rígidas a sistemas avanzados y flexibles. Una de las políticas de Talento Humanos de una organización moderna está orientada a crear y almacenar conocimiento, así como a su posterior distribución y uso.

(ALLES, 2007), en su libro Desarrollo del Talento Humano considera que “El término competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”(pág. 57). Se podría decir que las competencias se refieren al desarrollo de actitudes y aptitudes propias para el logro de objetivos de

aprendizajes. Entre las competencias generales y específicas que se desea formar se destacan:

Aprender a aprender, que consiste en promover las capacidades para adquirir los conocimientos y prácticas en que se sustentará la labor profesional, así también aprender a comprender el mundo que nos rodea, desarrollar las capacidades, comunicarse, descubrir, conocer.

Aprender a ser, que contempla la formación de valores, actitudes y normas éticas que orientan el comportamiento e integración social, así como el desempeño profesional, también podríamos decir que es esforzarnos cada día por desarrollarnos integral y armónicamente en donde la educación ha de contribuir al desarrollo global de cada persona para un óptimo desarrollo de la personalidad.

Aprende a hacer, que trata del desarrollo de competencias para la aplicación de principios, métodos y tecnologías de manera productiva a lo largo de la carrera profesional, es decir que enseña a poner en práctica los conocimientos.

Aprender a convivir, es poder vivir con el otro, con los demás llegando así a un respeto mutuo, tolerancia. Este aprendizaje constituye la educación actual. Desarrollar el conocimiento del otro y la percepción de las formas de interdependencia

respetando los valores de comprensión mutua y paz.

TALENTO HUMANO EN ACCIÓN

Hoy más que nunca, las empresas deben ser generadoras de aprendizaje, para formar y desarrollar capacidades en los recursos humanos, que les permitan capitalizar el conocimiento. Esta premisa se ha convertido recientemente en ventaja competitiva, incluso después de un programa de inducción, en pocas ocasiones los nuevos empleados están en condiciones de desempeñarse satisfactoriamente. Es preciso entrenarlos en las labores para las que fueron contratados.

cmora@postgrado.uc.edu.ve; www.gestiopolis.com/organización-

talento/talento Carlos Mora Vanegas menciona :

A todos se nos dio un potencial creativo, un talento que debemos no solo desarrollar, sino utilizar adecuadamente, mientras permanecemos en este plano físico. En el caso de las empresas, organizaciones, se cuenta con un número determinado de personas que la componen y en donde hay talentos que requieren ser activado en pro no solo de optimizar resultados que favorezcan a la empresa, sino al crecimiento de cada persona, dándole la oportunidad de usar adecuadamente el talento que se tiene.

Desafortunadamente, muy poca importancia de le ha dado a ello, la gerencia ha descuidado las maneras, estímulos a usarse en pro de que el talento se manifieste. Lourdes Maritza Pérez al

respecto, comenta, que para las empresas del nuevo siglo, el capital ha dejado de ser el principal recurso, el principio activo de las organizaciones de hoy es el talento humano, también llamado “capital intelectual”. Tom Peters nos dice: El talento se ha convertido en la base de la productividad de la empresa. Pilar Jericó, por su parte expresa que debe tomarse en cuenta que el talento, es un recurso que está escaso y además que aunque todos sabemos que el talento es el bien máspreciado y a la vez escaso en las organizaciones, no sabemos gestionarlo.

Cuando utilizamos el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. El primer paso es sustituir el término Administración de Recursos Humanos por Gestión del Talento Humano.

La Gestión del Talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para el accionista, el cliente, el profesional y la sociedad. Este se lleva a cabo a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de capacidades, compromisos y actuación en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

(JERICO, 2010) en su libro “La gestión del Talento” define que:

La gestión del talento humano es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo. Pilar define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo. Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. La autora destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”. “El talento no es cuestión de cociente intelectual, ni de nivel de la renta familiar, ni de la calidad del centro educativo, sino de otra serie de requisitos”. El talento es igual a los resultados. Si no hay resultados no hay talento. Según la autora el talento está compuesto de tres variables: las capacidades, el compromiso, y la acción. Las tres son necesarias por igual para el talento. Pág. 79 .

La mayoría de las empresas no conocen la tecnología educativa que les permita diseñar planes, programas, seminarios, talleres

correctamente, así también existe ausencia de infraestructura técnico administrativa, carecen de manuales de organización, políticas y procedimientos, análisis y descripción de puestos de trabajo, metodologías adecuadas para el diagnóstico de necesidades de capacitación y adiestramiento, estándares de venta y del servicio ofrecido, índices de rotación del personal, etc., lo cual complica la formulación del plan y de los programas de desarrollo del talento humano.

GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La administración del talento humano no es una tarea sencilla por cuanto cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables, entre ellas las aptitudes y patrones de comportamientos. Como las organizaciones están conformadas por personas y el estudio de ellas constituyen el elemento básico para estudiar a las organizaciones particularmente la Administración del Talento Humano.

MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Muchas empresas desarrollan diversos sistemas de evaluación para adionar a los financieros, costos de producción, como lo es la satisfacción de clientes o la evaluación individual de desempeño.

Para (CHIAVENATO A. , 2002) en su libro “Gestión del Talento Humano” indica que la evaluación del desempeño es:

“ una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencia de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia o cualidades de una persona y sobre todo su contribución al negocio de la organización.” Pág. 398

La evaluación del desempeño ha recibido varias denominaciones como: evaluación del mérito, evaluación del personal, informes de progreso, evaluación de eficiencia individual etc. dependiendo de la organización. Este es un excelente medio del cual se puede localizar problemas de supervisión, de gerencia, adecuación de las personas al cargo, falta de entrenamiento, establecer programas para neutralizar el problema y mejorar la calidad de trabajo.

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN INSPIRADO EN AGENTES INTELIGENTES

Asimismo, este proceso busca en ser un verdadero líder de su organización, asegurando la participación de todos que involucrándose en todos los procesos. Para ello se debe adquirir compromisos profundos, ya que es el principal responsable de la ejecución del proceso y la más importante fuerza impulsadora de la institución. Para llevar a cabo este sistema de Mejoramiento Continuo tanto en un departamento determinado como en toda la unidad académica, se debe tomar en consideración que dicho proceso debe ser: económico, es decir, debe requerir menos esfuerzo que el beneficio que aporta; y acumulativo, que la mejora que se haga permita abrir las posibilidades de sucesivas mejoras a la vez que se garantice el cabal aprovechamiento del nuevo nivel de desempeño logrado.

TECNOLOGÍA DE AGENTES INTELIGENTES TRANSICIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A AGENTES INTELIGENTES

Durante las décadas pasadas el surgimiento de la inteligencia artificial (IA) tuvo muchos adeptos

y críticos como cualquier otra tecnología en desarrollo. Es interesante mencionar que durante algún tiempo se esperaron cosas extraordinarias de la inteligencia artificial por ejemplo, que las computadoras pudieran adquirir la habilidad de pensar como un ser humano. Sin embargo al paso del tiempo se vinieron abajo muchas expectativas acerca del interés decayó pero la expectativa de poder crear software que se comporte de forma más inteligente jamás ha dejado de estar latente. La (IA) trajo consigo un gran número de tecnologías y otras que se complementaban, como procesamiento de símbolos, algoritmos más eficientes de búsqueda, algoritmos genéticos, representación del conocimiento, sistemas expertos, sistemas de razonamiento y sistemas de aprendizaje.

En los años 90 el tema de agentes comenzó a adentrarse muy de lleno en la mayoría de los desarrollos, impulsados por la implantación de Internet. Características como autonomía, movilidad y colaboración los hacían demasiado atractivos para ser implantados en ambientes donde estas aptitudes se necesitaban. El paradigma de agentes tuvo sus fundamentos en algunas tecnologías.

La transición de la inteligencia artificial (IA) al desarrollo de agentes inteligentes (AI) se ha dado

poco a poco durante finales de los 90s y principios de este nuevo siglo.

Esta transición como tal, le podríamos llamar una reactivación de la IA, se dio a partir de implementar algoritmos o técnicas de aprendizaje en agentes; anteriormente los agentes estaban diseñados para procedimientos específicos o ambientes colaborativos en el cual las reglas y protocolos estaban detallados en su totalidad. En la actualidad los agentes que tienen pequeñas tareas pueden llegar a evaluar si están optimizando cierta tarea, con lo cual pueden modificar sus propias reglas de comportamiento. Esto representa el principio en el camino hacia el anhelo de desarrollar software con un comportamiento más inteligente.

AGENTES INTELIGENTES

De forma inicial definimos que un agente es un componente de software o hardware que es capaz de actuar de forma autónoma para completar tareas de parte del usuario. Muchas personas probablemente sientan que esta

definición no cubre en su totalidad la idea que tengan de agentes, la razón es que existen bastantes definiciones de agentes dependiendo del contexto o aplicación. La autonomía, por ejemplo, es una de las características principales, pero hay aplicaciones en las cuales el agente no posee esta característica y solo reacciona a estímulos por parte del usuario o ambiente.

Como se mencionó anteriormente existe una variedad de agentes los cuales se pueden agrupar en estas categorías:

- Agentes de colaboración
- Agentes de interfaz
- Agentes móviles
- Agentes de información o Internet
- Agentes reactivos
- Agentes híbridos
- Agentes inteligentes

Por otra parte, un agente puede tener los siguientes atributos:

- Autonomía: Un agente puede operar sin la intervención directa de un humano o alguna especie de control sobre sus acciones y estado interno.
- Movilidad: Es la capacidad de una entidad de software de poder migrar de ambiente en caso de

ser necesario. Esto se ve aplicado cuando el agente tiene acceso a Internet y puede moverse en distintos ambientes.

- Inteligencia: Los agentes con esta habilidad deben ser capaces de reconocer eventos, determinar su significado y de ahí llevar a cabo acciones.
- BDI: (belief, desire, intentions) Esto se refiere a creencias, deseos e intenciones del agente. Las creencias son todo aquello que se tiene definido como conocimiento inicial de su entorno y responsabilidades, los deseos son los objetivos que deba de cumplir el agente y por último las intenciones es el plan que se llevará a cabo para cumplir esos objetivos.
- Reactividad: Los agentes perciben su entorno (el cual puede ser el mundo físico o por medio de la interfaz de un usuario, Internet o tal vez todo combinado) y responden a los cambios que perciben. Proactividad: Los agentes no solo deben responder hacia un estímulo del ambiente sino también ser capaces de demostrar iniciativa.
- Sociabilidad: Un agente puede tener una comunicación con otro agente o un ser humano.

Durante el desarrollo de alguna solución dentro de la cual usemos agentes inteligentes siempre existen preguntas que surgen, como que tanta inteligencia o capacidades de razonamiento

queremos dotar a nuestro agente?, ya que esto reduce la capacidad de movilidad del agente, el concepto de movilidad lo tenemos definido en la página anterior. Los deseos, creencias e intenciones del agente pueden ir de forma explícita en la misma programación del agente o pueden tener su base de conocimiento, por ejemplo en una base de datos que pueda ser modificada constantemente.

Respecto a la arquitectura del sistema se deben definir funcionalidades para determinar los tipos de agentes que se necesitarán desarrollar, el desarrollo de descriptores de agentes que son aquellos que describen la funcionalidad y especificaciones de un agente, el diseño de un diagrama general describiendo toda la estructura del sistema y diagramas de agrupamiento agente-rol. En el diseño detallado se desarrollan diagramas de procesos, diagramas de los agentes para conocer sus funcionalidades internas, y la definición de las creencias y conocimiento.



MÉTODO Y RESULTADOS

La metodología constituye la vía más rápida para comprender un hecho o fenómenos y resolver un problema de estudio, esto permiten conocer con claridad, la realidad, sea para describirla o transformarla. La metodología se ocupa de la parte operatoria ya que en ella están incluidos los métodos y técnicas que son herramientas que intervienen en la investigación de campo.

El problema en mención requiere de una investigación explorativa, sus objetivos abarcan variables de causa y efecto, con una población controlada, el trabajo se lo realizará mediante encuestas en la Unidad Educativa Brillante Futuro.

El paradigma Cualitativo surge como alternativa al paradigma racionalista puesto que hay

cuestiones problemáticas y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su existencia desde la perspectiva cuantitativa, como por ejemplo los fenómenos culturales, que son más susceptibles a la descripción y análisis cualitativo que al cuantitativo.

Este nuevo planteamiento surge fundamentalmente de la antropología, la etnografía, el interaccionamiento simbólico, etc. Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo de esta nueva era de la investigación cuyos presupuestos coinciden en lo que se ha llamado paradigma hermenéutico, interpretativo simbólico, etc. o fenomenológico.

Mite, 2008, afirma

De las definiciones anteriores se deduce que, un proyecto factible consiste en un conjunto de actividades vinculadas entre sí, cuya ejecución permitirá el logro de objetivos previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener una institución o un grupo social en un momento determinado. (p. 29)

Los proyectos factibles, responden a una necesidad específica, al ofrecer soluciones de forma metodológica. La metodología que se aplicará en la investigación en el desarrollo de este proyecto, ha considerado los lineamientos de la investigación.

RESULTADOS

Los encuestados indican que en el departamento de talento humano con cuenta con las tecnologías debida para llevar un proceso de calidad 60% en desacuerdo, el 40% muy en desacuerdo.

El 100% indican que el sistema de gestión será una herramienta muy importante. El personal administrativo de los encuestados indican estar preocupados por el buen desarrollo del departamento de talento humano que el 20% muy de acuerdo, 10% de acuerdo, 10% indiferente, 40% en desacuerdo, y el 20% muy en desacuerdo.

El personal administrativo indican el 100% muy de acuerdo, en relación a que la institución no tiene implementado un sistema de gestión.

Los encuestados indican que el 10% de acuerdo, 40% indiferente, 20% en desacuerdo, y el 30% muy en desacuerdo en el relación a que la institución asigne facultades y atribuciones al personal en las tomas de decisiones.

En esta pregunta los encuestados del personal administrativos indican el 60% en desacuerdo y el 40% muy en desacuerdo que no reciben elogios por el trabajo que realizan el personal. El 60% en desacuerdo y el 40% muy en desacuerdo respondieron en que la institución no cuenta con un sistema de gestión que incentive el alto desempeño de los colaboradores.

Durante la investigación, la recolección de la información y el procesamiento de la misma fueron pasos muy importantes pues de esta depende la confiabilidad y validez de los resultados. La información ha sido el componente primordial porque define el problema objeto de la investigación.

La recolección de información a través de la encuesta y utilizando un cuestionario el cual ha permitido conocer cuáles son las motivaciones, apreciaciones y actitudes de los colaboradores con respecto a la investigación que se ha realizado.

La encuesta tiene el riesgo de la subjetividad es decir la presunción de hechos y situaciones, por tal motivo merece una atención especial en la recopilación de información.

El cuestionario fue aplicado a una población conformada por diferentes niveles jerárquicos, seleccionada a través de la aleatoriedad, el diseño del cuestionario fue responsabilidad de la autora de la investigación y el instrumento fue analizado y validado por tres expertos Educadores con grado de Magíster, quienes hicieron las revisiones previas a su aplicación. Se procedió a tabular las encuestas para obtener la información que permitió comprobar, clasificar, realizar la propuesta y analizar los resultados obtenidos a través de mediciones estadísticas procesadas en hoja de Excel como porcentajes de participación, promedio y graficados de forma circular para una mejor interpretación.

A continuación se presentan los resultados que han tenido mayor y menor aceptación y en

algunos casos indiferentes, en la formulación de las preguntas de la encuesta aplicada a la muestra de Funcionarios y colaboradores:

El análisis basado en las encuestas aplicadas a autoridades, directivo y personal administrativo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil en criterio permiten obtener los resultados que a continuación se señalan.

Según los resultados obtenidos durante la encuesta a las autoridades y docentes en la presente tesis de investigación:

Se obtuvo que el 100% de los encuestados estuvo muy de acuerdo que dentro de los procesos que se implemente el sistema de gestión para el departamento de talento humano

El 100% de los encuestados estuvo muy de acuerdo que la correcta gestión del administrador permitirá la implementación de recursos tecnológicos para la buena gestión.

El 100% de los encuestados estuvo muy de acuerdo que es necesaria la implementación del sistema para mejorar y agilizar el procesos de la contratación de nuevo personal.



SISTEMA DE GESTIÓN INSPIRADO EN AGENTES INTELIGENTES

Justificación

De manera general, el desarrollo de la tesis consistió en implementar un Sistema de Gestión Inspirado en Agentes Inteligentes en la Facultad de Filosofía que sirva como filtro al reclutador del área de talento humano dentro de la Institución. El sistema recolectará la información a través de un parámetro evaluador que en este caso es un cuestionario que registrarán los candidatos.

Para el análisis inicial y diseño del sistema, no debe ser la excepción y debe asumir este gran reto, humanístico-científico y tecnológico que demanda la sociedad actual; es responsabilidad que la institución educativa genere, fomente y desarrolle un nuevo sistema de gestión inspirado en agentes inteligentes.

Es así, que conjuntamente con la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil ponga a disposición un modelo de desarrollo institucional integrado para una gestión inteligente, cuya implementación debe coadyuvar a la integración de todos los actores de la comunidad educativa en los procesos de gestión, la organización de sistemas, una cultura de trabajo en equipo y solidario.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La infraestructura de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, cuenta con los recursos tecnológicos para la implementación del sistema Gestión Inspirado en Agentes Inteligentes para el buen manejo del departamento de talento humano.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Luego de realizar la investigación se descubre la necesidad que existe con un sistema que guíe las actividades para un exitoso manejo

Universidad de Guayaquil

DATOS PERSONALES

Pablo	Segundo	Moncayo	Vera
0955243825	Masculino	06/07/1995	ecuatoriana
Soltero(a)	Guayaquil	Norte	094545125
seroa de mucho lote	pabloco@gmail.com	Si	50%

EDUCACIÓN

Primaria
 Bachiller
 Universidad - Conocimientos -

EXPERIENCIAS

1 año

- Atención al Público
- Manejo de Programas de Computación
- Manejo Presupuestario
- Principios y técnicas de recepción de archivos
- Reglamentos y normas de Adquisición
- Arquitectura de Computadores
- Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de computación
- Cédulas Presupuestarias
- Programacion Orientada a Objetos
- Administración de Bodegas
- Principios y técnicas de atención al usuario
- Sistemas Operativos
- Software y Administracion de Respaldo
- Inventarios
- Asistencia administrativa a nivel Directivo
- Administración, liderazgo, Dirección
- Manejo de utilitarios(word, excel)
- Manejo de Kardex
- Administración de Redes, Portales web, Servidores y base de datos
- Instalación de Software

VERIFICAR DATOS

DATOS PERSONALES			
Primer Nombre	Segundo Nombre	Primer Apellido	Segundo Apellido
Cedula de Identidad	- Sexo -	dd/mm/aaaa	Nacionalidad
- Estado Civil -	Ciudad	- Sector -	Telefono o Celular
Direccion Domiciliaria	Correo Electronico	- Posee discapacidad? -	- Porcentaje -

EDUCACIÓN	
Primaria	<input type="checkbox"/>
Bachiller	<input type="checkbox"/>
Universidad	<input type="checkbox"/>
- Conocimientos -	

EXPERIENCIAS	
- Tiempo de experiencia -	
Atención al Público	<input type="checkbox"/>
Manejo de Programas de Computación	<input type="checkbox"/>
Manejo Presupuestario	<input type="checkbox"/>
Principios y técnicas de recepción de archivos	<input type="checkbox"/>
Reglamentos y normas de Aquisición	<input type="checkbox"/>
Arquitectura de Computadores	<input type="checkbox"/>
Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de computación	<input type="checkbox"/>
Cédulas Presupuestarias	<input type="checkbox"/>
Programación Orientada a Objetos	<input type="checkbox"/>
Administración de Bodegas	<input type="checkbox"/>
Principios y técnicas de atención al usuario	<input type="checkbox"/>
Sistemas Operativos	<input type="checkbox"/>
Software y Administración de Respaldo	<input type="checkbox"/>
Inventarios	<input type="checkbox"/>
Asistencia administrativa a nivel Directivo	<input type="checkbox"/>
Administración, liderazgo, Dirección	<input type="checkbox"/>
Manejo de utilitarios(word, excel)	<input type="checkbox"/>
Manejo de Kardex	<input type="checkbox"/>
Administración de Redes, Portales web, Servidores y base de datos	<input type="checkbox"/>
Instalación de Software	<input type="checkbox"/>

VERIFICAR DATOS

Estimado(a) : **Pablo Moncayo**, lo sentimos pero hemos analizado su información y ud no aplica



No te desanimes, envianos tu curriculum para revisarlo

Subir Curriculum

Enviar



Universidad de Guayaquil

Antes de Acceder Tienes que pasar el Test

COMENZAR TEST

Facultad de Filosofía
Letras y Ciencias de la Educación

RAZONAMIENTO MATEMÁTICO

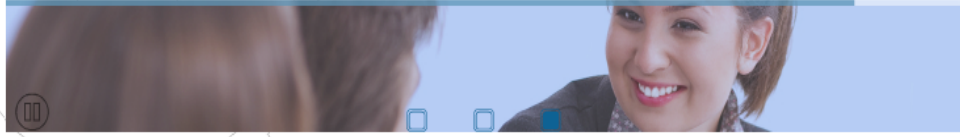
En el siguiente cuadro, haciendo una operación aritmética, dos de los números de cada fila horizontal o vertical dan como resultado un tercero. ¿Cuál es el número que falta?

6	2	4
2	?	0
4	0	4

2 3 5 6 9 4

En el siguiente cuadro, haciendo una operación aritmética, dos de los números de cada fila horizontal o vertical dan como resultado un tercero. ¿Cuál es el número que falta?

6	2	12
4	5	20



FELICIDADES! HAS RESPONDIDO LAS PREGUNTAS TU PUNTUACION ES :

10
↓

ACCEDER AL
SISTEMA

A login form with a light blue background. On the left, there are faint gear icons. The form has a red border and contains the following elements:

- A label "USUARIO" in red text next to a text input field containing "admin".
- A label "CLAVE" in red text next to a password input field containing ".....".
- An "Enviar" button at the bottom right of the form.

SALIR

REGISTRO DE PERSONAS QUE HAN INGRESADO AL SISTEMA						
NOMBRE	APELLIDO	CEDULA	CIUDAD	CELULAR	EMAIL	PUNTAJE OBTENIDO EN EL TEST
Pablo	Caicedo	0922331401	Guayaquil	0988941125	fran.21@yahoo.es	7,5

Conclusiones

Para implementar un Sistema de Gestión Inspirado en Agentes Inteligentes se debe preparar para el cambio:

- Si bien es cierto la institución se preocupa por el desarrollo del Talento Humano y el perfeccionamiento de su desempeño laboral sin embargo pocos consideran que se determinan los factores que afectan la satisfacción laboral.
- El estilo de la administración del Talento Humano no es el apropiado porque así como se exige se debe hacer reconocimiento a aquellos que realizan un excelente trabajo.
- Para garantizar el sistema de gestión inspirado en agentes inteligentes se requiere reflejar los objetivos y metas.

3. Recomendaciones

- Crear el software que sea capaz de recomendar a un candidato para un puesto de trabajo después de analizar las distintas encuestas aplicadas previamente a personas que deseen laborar en una institución

- Continuar apoyando con el presupuesto de capacitación porque el ser más profesionales nos hace ser más competitivos.
- Por parte de la Institución debe seguir demostrando su preocupación por el desarrollo de Talento Humano para generar compromiso.
- Apoyar al área de Talento Humano para que el personal a su cargo cumpla con lo estipulado en el Código de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALLES, MARTHA (2007) "Desarrollo del talento humano basado en competencias". Primera edición, Editorial Granica S. A. Argentina.

ALLES, MARTHA. (2009) "Codesarrollo una nueva forma de aprendizaje", Primera edición, Editorial Granica S.A, Argentina

ALLES, MARTHA (2007) "Comportamiento Organizacional". Editorial

Granica S. A, Argentina

ALLES, MARTHA (2009) "Construyendo Talento", Editorial Granica S. A, Argentina

ALLES, MARTHA (2005) "Gestión por competencias." Segunda

Edición, Editorial Granica S. A. Argentina

ALLES, MARTHA (2005)" Diccionario de comportamientos, gestión por competencias", Primera Edición, Editorial Granica S. A, Argentina.

ALLES, MARTHA (2004) "Desempeño por competencias", evaluación de 360 grados, Segunda Edición, Editorial Granica S. A. Argentina

ANDINO, PATRICIO (2008) "Sociología de la Educación" Ediciones

Industria gráfica, Quito

ARAUJO JOAO y CHADWICK CLIFTON (2004) "Tecnología Educativa", Editorial Paidós, Buenos Aires

COTTLER, DAVID (1991) "El servicio centrado en el cliente", Editorial Getafe, Madrid

CHIAVENATO, ADALBERTO (2002) "Gestión del talento humano",

Editorial McGraw Hill, Colombia

CHIAVENATO, IDALBERTO (1993) "Iniciación a la Organización y

Técnica Comercial" Editorial McGraw-Hill, México

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (19

HERNÁNDEZ, SAMPIERI y FERNÁNDEZ BAPTISTA (2008) "Metodología de la investigación", Tercera edición, Editorial McGraw-Hill, México.

MC. CLELLAND, DAVID (1987) "Human Motivation", Ed. By Cambridge University

PORTER., MICHAEL (1985) "Ventaja Competitiva", Editorial Michael E.

Porter, New York

REZA JESÚS (1995) "El ABC del Administrador de la capacitación", Primera Edición, Editorial Panorama, México

REZA, JESÚS (1998) "El Capacitador Hábil", Editorial Panorama, México.

VISTAZO, REVISTA (2009) “Universidad Corporativa”,
Ecuador

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAUJO, JOAO y CHADWICK CLIFTON (2004) “Tecnología Educativa”
- ANDINO, PATRICIO (2008) “Sociología de la Educación”
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR ((2008)
REGLAMENTO INTERNO (2008) “ADP”
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1993) “Iniciación a la Organización y Técnica Comercial”
- PORTER, MICHAEL () “Ventaja Competitiva”
- BLANCHARD, KEN (2009) “Cómo aprovechar al máximo el potencial de las personas de su empresa”
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1993) “Introducción a la Teoría de la Administración”
- AGUILAR, ALFONSO (2006) “Business & Economics”
- ALLES, NARTHA (2007) “Desarrollo del Talento Humano”
- JERICO, PILAR (2008) “Gestión del talento”
- RAMIREZ, Carlos (2006) “Fundamentos de Administración”
- ALLES, MARTHA (2009) “Codesarrollo una nueva forma de aprendizaje”
- ALLES, MARTHA (2005) “Dirección estratégica de recursos Humanos”
- DRUKER, PETER (1995) “Las nuevas realidades”
- ALLES, NARTHA (2007) “Desarrollo del Talento Humano”
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1993) “Gestión del Talento Humano”

CHIAVENATO, IDALBERTO (1993) “Evaluación del desempeño Humano”

COTTLER, DAVID (1991) “El servicio centrado en el Cliente “

YEPEZ, EDISON (2000) “Metodología de la investigación”

HERNÁNDEZ, SAMPIERI y FERNÁNDEZ BAPTISTA (2008)
“Metodología de la Investigación”

[http://www.psicologia-online.com/ESMUbeda/Libros/Manual/
manual1.htm](http://www.psicologia-online.com/ESMUbeda/Libros/Manual/manual1.htm)

www.rieoei.org/1023Ramos.htm.

[www.apuntesgestion.com/.../concepto-planificación/:](http://www.apuntesgestion.com/.../concepto-planificación/)

cmora@postgrado.uc.edu.ve;www.gestiopolis.com/organización
n

-talento/talento Carlos Mora Vanegas menciona

[www.deguate.com/infocentros/gerencia/glosario/e
.htm](http://www.deguate.com/infocentros/gerencia/glosario/e.htm)

[www. promonegocios.net/.../definición-
organización.html](http://www.promonegocios.net/.../definición-organización.html)

[www.
freelancecolombia.com/.../mejoramiento continuo.](http://www.freelancecolombia.com/.../mejoramiento continuo)

Colombia

ISBN: 978-9942-760-05-0



Alicia Ruiz Ramírez

Estudio ingeniería en sistemas computacionales. Licenciada en ciencias de la educación mención educadores de párvulos. Maestría en educación informática

Isaac Ruiz Ramírez. Estudio ingeniería en sistemas computacionales
Maestría en educación informática. Docente en la facultad de ciencias matemáticas y físicas. Docente en la facultad de filosofía sistema Semi Presencial. Docente en la facultad de ciencias psicológicas. Estudio ingeniería en sistemas computacionales. Licenciada en ciencias de la educación mención educadores de párvulos
Maestría en educación informática

Paolo Martínez Zea

Diplomado Superior en Docencia Universidad de Guayaquil, Magister en seguridad informática aplicada. ESPOL. Ingeniero en Sistemas énfasis sistemas Universidad ECOTEC. Docente de la Faculta de Ciencias Psicológicas Universidad de Guayaquil

