



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

TESIS DE GRADO

“Factibilidad para la creación del departamento de talento humano y su incidencia en el personal de la Unidad Educativa particular Abdón Calderón, Quevedo 2015”.

PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

AUTORA

ANDREA MARÍA TRIVIÑO DE LA CUEVA

DIRECTORA

LCDA. NUVIA ZAMBRANO BARROS, MSc.

Quevedo- Los Ríos - Ecuador

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **ANDREA MARIA TRIVIÑO DE LA CUEVA**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento. La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

ANDREA MARIA TRIVIÑO DE LA CUEVA

CERTIFICACIÓN

La suscrita Lcda. Nuvia Zambrano Barros, M.Sc. Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la señora Egresada; Andrea María Triviño De La Cueva, realizó la tesis de grado previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Recursos Humanos, titulada **“FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN, QUEVEDO 2015”** bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto

Lcda. Nuvia Zambrano Barros, MSc.
DIRECTORA DE TESIS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

TESIS DE GRADO

Presentada a la Comisión Académica de la Unidad de Estudios a Distancia como requisito previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Recursos Humanos.

TEMA:

**“FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE
TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL PERSONAL DE LA
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN, QUEVEDO
2015”.**

Aprobado:

**LCDA. MARIA PACHAR LÓPEZ, MS.C
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**

**ING. ROSA PALLAROSO GRANIZO, MS.C
MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

**ING. SHIRLEY ALAVA ORMAZA, MS.C
MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2015

AGRADECIMIENTO

El autor del presente trabajo de investigación deja constancia de su agradecimiento a las siguientes personas.

Al Dr. Eduardo Díaz Ocampo, Rector de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por sus aspectos invalorable académicamente a la Unidad de Estudios a Distancia.

A la Ing. Guadalupe del Pilar Murillo Campuzano, MSc, Vicerrectora Académica de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Al Ing. Bolívar Roberto Pico Saltos, MSc, Vicerrector Administrativo de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo

A la Ing. Mariana del Rocío Reyes Bemeo, MSc. Directora de la Unidad de Estudios a Distancia de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Al Ing. Guido Álvarez Perdomo, MSc. Subdirector de la Unidad de Estudios a Distancia de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

A todos los docentes que de una u otra manera me ilustraron y apoyaron en el transcurso de la aprobación de carrera.

A la Lic. Nuvia Zambrano Barros, MSc. Directora de Tesis por su ayuda incondicional y constante en el desarrollo de esta Investigación.

A Dios, a mi madre, esposo, a mi pequeña Valentina, hermanos y todos aquellos que me apoyaron y me tuvieron mucha paciencia hasta la culminación de la presente investigación.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo principalmente a nuestro Creador Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta donde estoy, a mi madre; Ing. Doris De La Cueva mujer valiosa y esforzada, pilar muy importante en mi vida, por todo su infinito apoyo y amor incondicional, mi padre; Armando Triviño que, a pesar de nuestra distancia he sentido que está conmigo, a mi esposo; Ing. Gustavo Real por su amor, paciencia y comprensión, a mi gran amor, mi impulso y motor mi pequeña Valentina que con su sonrisa e inocencia hizo que yo me esforzara día a día en ser una profesional, sin ustedes yo no hubiera llegado a mi meta. Muchas Gracias.

Andrea

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Página
Carátula	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
CERTIFICACIÓN	iii
APROBADO	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvi
ABSTRACT	xviii
 CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	 1
1.1. Introducción.....	2
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Formulación del problema:.....	4
1.2.2. Delimitación del problema.....	4
1.3. Justificación y factibilidad.....	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. General	6
1.4.2. Específicos	6
1.5. Hipótesis.....	6
1.5.1. Variable independiente.....	6
1.5.2. Variable dependiente	6
 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	 7
2.1. Fundamentación teórica	8
2.1.1. Proyecto de factibilidad	8
2.1.2. Estudio de mercado	8

2.1.2.1.	Objetivos del estudio de mercado	9
2.1.2.2.	Instrucciones para la presentación del estudio de mercado	9
2.1.2.3.	Métodos de recolección de información	10
2.1.2.3.1.	Elaboración del cuestionario	10
2.1.2.3.2.	Diferentes tipos de preguntas	11
2.1.2.4.	Trabajos de campo	11
2.1.3.	Estudio técnico	12
2.1.3.1.	División del estudio técnico	13
2.1.4.	Estudio organizacional	13
2.1.4.1.	Estructura organizativa	14
2.1.4.2.	Estructura empresarial	15
2.1.4.3.	Organigrama.	15
	¿Para qué sirve un organigrama?	16
2.1.4.3.1.	Tipos de organigrama	17
2.1.5.	Estudio financiero	17
2.1.5.1.	Estimación de costos	17
2.1.5.2.	Flujo de caja	18
2.1.5.3.	Indicadores de evaluación	18
2.1.5.3.1.	Valor actual neto	18
2.1.5.3.2.	Tasa interna de retorno o tasa interna de rentabilidad	19
2.1.5.3.3.	Análisis beneficio - costo	19
2.1.5.3.4.	Período de recuperación de capital	20
2.1.3.5.	Punto de equilibrio	20
2.1.6.	El talento humano	22
2.1.6.1.	Gestión de talento humano	22
2.1.6.2.	Objetivos de la gestión de talento humano	23
2.1.6.3.	Funciones de la administración de recursos humanos	23
2.1.6.4.	Etapas de la gestión y del talento humano	24
2.1.6.5.	Capacitación	24
2.1.6.6.	Motivación	25
2.1.7.	Unidad Educativa Particular Abdón Calderón	26
2.1.8.	Docentes	26
2.2.	Fundamentación conceptual	26

2.2.1.	Factibilidad.....	26
2.2.2.	Creación.....	26
2.2.3.	Incidencia.....	27
2.2.4.	Personal.....	27
2.2.5.	Departamento de Talento Humano.....	27
	Función del departamento de talento humano.....	27
2.3.	Fundamentación Legal.....	28
2.3.1.	Evolución histórica UEPAC.....	28
2.3.2.	Trabajo y Seguridad Social Art. 33	28
2.3.3.	El derecho a la Seguridad Social Art. 34	28
2.3.4.	Reglamento General de la LOSEP Art. 79.....	29
2.3.5.	Constitución de la República del Ecuador Artículo 147	29
2.3.6.	Reglamento General de la LOSEP Art. 151.-.....	30
2.3.7.	Como se relaciona el Buen Vivir con la Educación.....	30
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.....		31
3.1.	Materiales y Métodos.....	32
3.1.1.	Localización y duración de la investigación	32
3.1.2.	Materiales y equipos	33
3.2.	Tipos de investigación.....	33
3.2.1.	De Campo.....	33
3.2.2.	Descriptiva	33
3.2.3.	Bibliográfica	34
3.2.4.	Analítica	34
3.3.	Métodos	34
3.3.1.	Inductivo.....	34
3.3.2.	Deductivo	34
3.3.3.	Analítico.....	34
3.3.4.	Sintético.....	35
3.4.	Fuentes	35
3.4.1.	Primarias.....	35
3.4.2.	Secundarias	35
3.5.	Técnicas e instrumentos de evaluación	35

3.5.1.	Encuesta.....	35
3.5.2.	Entrevista	36
3.6.	Población y muestra.....	36
3.6.1.	Población	36
3.7.	Procedimiento metodológico.....	36
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		38
4.1.	Resultados.....	39
4.1.1.	Estudio de mercado	39
4.1.1.1.	Resultados de encuestas a Administrativos.....	39
4.1.2.	Resultados de encuesta a Docentes	44
4.1.3.	Entrevista realizada a la Rectora	49
4.2.	Estudio técnico.....	51
4.2.1.	Tamaño del departamento de talento humano	52
4.2.2.	Localización	52
4.2.3.	Estructura organizacional.....	53
4.2.3.1.	Organigrama estructural de la UEPAC	54
4.2.3.2.	Logotipo de la UEPAC	55
4.2.3.3.	Visión del departamento de Talento Humano	55
4.2.3.4.	Misión del departamento de Talento Humano	55
4.3.	Estudio económico.....	55
4.3.1.	Egresos.....	55
4.3.1.1.	Materiales de producción	56
4.3.1.2.	Sueldos	56
4.3.1.3.	Servicios básicos	57
4.3.1.4.	Capital de trabajo.....	57
4.3.1.5.	Inversión inicial	58
4.3.2.	Ingresos	59
4.3.2.1.	Ingresos de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón.....	59
4.3.3.	Estado de Resultados	59
4.3.4.	Flujo de caja proyectado	60
4.4.	Evaluación financiera.....	61
4.4.1.	Punto de equilibrio	61

4.4.2.	Valor actual neto (V.A.N.)	61
4.4.3.	Tasa interna de retorno (T.I.R.).....	61
4.4.4.	Relación beneficio costo	61
4.5.	Discusión	62
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		64
5.1.	Conclusiones	65
5.2.	Recomendaciones	65
CAPÍTULO VI BIBLIOGRAFÍA		67
6.1.	Bibliografía	68
6.2.	Linkografía	70
CAPÍTULO VII ANEXOS		71

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadros	Página
1. Existencia del departamento de Talento Humano en la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC)	39
2. Existe una persona que brinde atención en aspectos laborales.....	40
3. Satisfacción sobre el servicio que recibe de la Unidad Educativa Abdón Calderón	40
4. Importancia sobre la existencia del departamento de Talento Humano	41
5. Aspectos más importantes dentro de la organización	41
6. Mejorarán las relaciones internas de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón	42
7. Actividades a implementar en beneficio de los servidores administrativos	43
8. Importancia de contar con un profesional	43
9. Importancia de existencia del Departamento de Talento Humano ...	44
10. Asignaturas que dirige van de acuerdo al perfil.....	44
11. Frecuencia de capacitaciones	45
12. Importancia de contar con un profesional	45
13. Aspectos que se deben tratar con mayor atención.....	46
14. Aspectos que aportarán a la creación.....	47
15. Actividades a implementar en beneficio de los Docentes	48
16. Aspectos más importantes dentro de la organización.....	48
17. Entrevista a la Rectora de la UEPAC.....	49
18. Análisis FODA.....	51
19. Costos de materia prima	56
20. Sueldos mensuales y anuales del personal del talento humano	57
21. Servicios básicos	57
22. Capital de trabajo.....	57
23. Inversión Inicial	58
24. Ingresos de la UEPAC	58
25. Asignación para el departamento de talento humano.....	58

26. Estado de resultado	59
27. Flujo de caja neto.....	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos	Página
1. Foto UEPÄC	32
2. Croquis de la ubicación del Departamento de Talento Humano.....	52
3. Tercer Pabellón.....	53
4. Organigrama	54
5. Logotipo	55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo	Página
01. Encuesta al personal administrativo	73
02. Encuesta al personal docente	76
03. Entrevista Rectora UEPAC	79
04. Fotografía de entrevista.....	80
05. Fotografía de encuesta a una docente.....	80

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación denominado “FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN, QUEVEDO 2015”, permitió preliminarmente realizar el diagnóstico de la situación actual de la UEPAC, que siendo una unidad de educación media de alto renombre a nivel local y provincial, no posee un Departamento de Talento Humano, que atienda las necesidades del personal administrativo y docente de esta Institución.

La investigación permitió realizar los estudios de mercado, técnico, económico - financiero, previo al cumplimiento de demostrar la factibilidad del proyecto.

El estudio de mercado a través de la investigación de campo efectuada, demostró que los docentes y administrativos de la UEPAC, si requieren un Departamento de Talento Humano, pues sus necesidades laborales no son atendidas con prontitud.

Los estudios técnico, económico y financiero arrojaron resultados favorables para la creación del Departamento de Talento Humano, con lo que se espera que la UEPAC, mejore sus procesos académicos y administrativos y se agregue valor a la atención que reciben los servidores.

La parte introductoria del proyecto permitió conocer la problemática, que llevó al enunciado de objetivos del proyecto, en la fundamentación, teórica, conceptual y legal se sustentan las teorías de varios autores que convalidan el estudio efectuado.

En la metodología aplicada del proyecto, se revisaron los métodos, tipos de investigación y el procedimiento metodológico aplicado, para la consecución de los objetivos propuestos.

Los resultados del proyecto resumen los estudios de mercado, técnico y económico-financiero, los últimos capítulos exponen las conclusiones encontradas y las recomendaciones que se plantean a favor del proyecto, como un aporte a los Directivos de la UEPAC.

ABSTRACT

The present research work called feasibility "THE CREATION OF THE DEPARTMENT OF HUMAN TALENT AND THEIR IMPACT ON STAFF OF THE PRIVATE EDUCATION UNIT ABDÓN CALDERON, QUEVEDO 2015", allowed preliminarily make the diagnosis of the current situation of UEPAC, than being a Education Media Unit high popularity at local, provincial level and has no UN Human Resource Department, that meets the needs of the administrative and teaching staff Institution.

The investigation Perform market research, technical, economic - financial, Compliance Prior to demonstrate the feasibility of the project.

Market research Through a field research carried out showed that the faculty and staff of the UEPAC, if required Human Resource Department, because no child labor needs met promptly.

Technical, economic and financial studies yielded promising results for the creation of Human Resource Department, with what is expected that UEPAC, improve academic and administrative processes and the care given to Servers value is added.

The introductory part of the project allowed to know the problem, which led to the statement of project objectives, the foundation theoretical, conceptual and legal theories of several authors who conducted the study validated are based.

Methodology applied in the project, methods, types and Applied Research Methods and Procedures were reviewed, achieving the objectives.

The results of the project brief market research, technical , economic and financial , the last chapters presented the conclusions drawn and

recommendations raised in favor of the project as a contribution to the Directors of the UEPAC.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

El talento humano es considerado la mayor fuerza de las empresas, y que al alcanzar a determinarse como una fortaleza se constituye en la mejor herramienta para lograr una producción de bienes y servicios de calidad.

En estos tiempos en todas las Unidades Educativas se está exigiendo que exista el Departamento de Talento Humano, de esta manera se entiende que es la mejor forma de llevar una empresa, además es importante conocer que esta Unidad tiene como objetivo realizar acciones que conlleven al análisis, selección, evaluación, organización, administración y control del talento humano en las empresas, todo esto encadenado al establecimiento de un organigrama funcional con los respectivos perfiles de puesto de los empleados.

Se requiere además las tareas que se encuentran implícitas en el quehacer diario de una Unidad de talento humano, como es el mejoramiento del clima laboral, la motivación, selección, y reclutamiento del talento humano.

La Unidad Educativa Particular Abdón Calderón es una institución educativa privada, atiende a niños y jóvenes desde su primer año básico hasta el tercero de bachillerato, por el riguroso sistema académico que ejecuta, se ha convertido en una Unidad líder a nivel local y provincial, por esta razón se debe dar también una especial atención al personal docente con que cuenta, el mismo que en su mayoría, posee un perfil profesional de tercer nivel y en un promedio menor, poseen estudios de cuarto nivel, la UEPAC se encuentra asentada en Quevedo, en un área geográfica estratégica; Km. 2,5 vía a El Empalme, posee grandes extensiones de terreno, en los cuales se asientan una fortalecida infraestructura física, con espacios verdes y adecuados escenarios deportivos.

Dentro del círculo de la educación privada existen varios colegios, como es el caso, del Liceo Bolivariano, Unidad Educativa Abdón Calderón, Héroes del 41, Academia Naval Guayaquil, América, American Christian School, Génesis, Green Hills School, entre otros.

La presente propuesta de trabajo de investigación obliga a destacar a la Unidad Educativa Abdón Calderón, la misma que ha alcanzado un estatus de educación muy alto, esto se lo comprueba con los múltiples y favorecedores comentarios que surgen sobre la calidad de educación que brinda esta Unidad.

Al visitar esta Unidad Educativa, se pudo observar, que el mismo no cuenta con una Unidad de Talento humano, por lo que se planteó el presente tema de investigación: **FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN, QUEVEDO 2015**, trabajo investigativo que permitirá alcanzar los objetivos propuestos.

1.2. Planteamiento del problema

En el Ecuador el área de talento humano es considerada indispensable en las organizaciones, el problema de la presente investigación radica en la ausencia de los subsistemas dentro de las empresas, cada empresa es un mundo, sin embargo, existen problemas recurrentes que son tratados por el departamento de recursos humanos que realiza un buen papel en el trabajo.

El propio departamento tiene que hacer autocrítico para poder realizar su labor de forma más efectiva.

En la actualidad se conoce de la importancia que tienen las capacitaciones en las organizaciones, con la existencia de capacitaciones los empleados se desempeñarían mejor en sus funciones y es una realidad que los directivos

no las realizan, por esta razón no existe motivación y a falta de ésta, existe un problema universal en las empresas, también en el ámbito empresarial existen conflictos de intereses y rivalidades con las que tiene que lidiar el departamento de recursos humanos. Los problemas de comunicación también conducen a los problemas de coordinación y a la falta de compañerismo.

Dentro de la investigación que se plantea se escoge a la Unidad Educativa Abdón Calderón y a continuación se define su problemática; Dentro de su estructura organizacional, se ha podido comprobar que no se ha asignado un área específica para el área de Talento Humano, y el personal que actualmente labora en esta Unidad no tiene el perfil profesional requerido, además no se planifican las necesidades de los Recursos Humanos porque no existe el departamento, cuando se da la contratación no se realiza una adecuada inducción.

Es importante enunciar que no existen los procesos adecuados de selección o reclutamiento de personal, no se atienden de manera oportuna los casos del personal y no existe un nivel jerárquico que optimice la solución de casos laborales. La ausencia de este departamento no permite contar con las herramientas necesarias, como un plan de capacitación, reglamentos internos, revisión del clima laboral.

1.2.1. Formulación del problema

¿Cómo incide la ausencia de un departamento de Talento Humano en el desempeño laboral de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón?

1.2.2. Delimitación del problema

Objetivo de Estudio: Administración de Recursos Humanos

Campo de acción: Creación del Departamento de Talento Humano

Lugar: Unidad Educativa Particular Abdón Calderón

Tiempo: 240 días

1.3. Justificación y Factibilidad

Actualmente la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón es considerada una de las mejores de Quevedo, por esta razón es necesario crear el Departamento de Talento Humano, el mismo que será un valioso aporte para la Institución; además se concienciará a las autoridades sobre la validez e importancia de contar con esta Unidad. De esta manera se mejorarán las políticas de contratación, reclutamiento y selección de personal para laborar, así mismo se podrán realizar planes de capacitación con sus respectivos cronogramas en beneficio de la Planta de docentes y Área Administrativa

La propuesta mejorará la imagen de la Institución, se implementará dentro de su infraestructura un área específica de Talento Humano que atienda las necesidades de su personal y de esta forma permitirá la optimización de recursos, se favorecerán los docentes y al sector administrativo, ya que, esto permitirá atender sus requerimientos y se mejorará el Clima Organizacional de la Institución, se les dará la importancia que se merecen dentro de la organización y de esta manera se disminuirán los costos en que se incurren por una incorrecta planeación de personal y poder tener al personal más idóneo y motivado.

Se considera factible la investigación porque se cuenta con el apoyo de los directivos de la UEPAC, quienes han dado la apertura para realizar la investigación.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Realizar la factibilidad para la creación del Departamento de Talento Humano en la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón, Quevedo 2015

1.4.2. Específicos

1. Efectuar el estudio de mercado dirigido al personal de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón, para identificar las necesidades de tipo laboral que se presentan.
2. Determinar el estudio técnico que permita la creación del Departamento de Talento Humano para la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón.
3. Establecer el estudio económico-financiero que demande la creación del Departamento de Talento Humano para la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón.

1.5. Hipótesis

La ausencia del Departamento de Talento Humano en la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón incide en las labores de su personal.

1.5.1. Variable Independiente

Estudio de Factibilidad

1.5.2. Variable Dependiente

Creación del Departamento de Talento Humano

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación teórica

2.1.1. Proyecto de factibilidad

Según COHEN (2007), es la propuesta de acción técnico económica que tiene como objetivo dar solución a las necesidades que se presenten usando todo lo necesario (los recursos disponibles), entre ellos están: materiales, recursos humanos, y tecnológicos entre otros, además ayuda al proyectista a determinar si la idea de negocio se puede ejecutar y si existe rentabilidad.

En otras palabras un proyecto de factibilidad es un conjunto de actividades vinculadas entre sí, cuya ejecución permitirá alcanzar todos los objetivos planteados y previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener una institución o un grupo social en un momento determinado. Es decir, la finalidad del proyecto de factibilidad radica en el diseño de una propuesta de acción dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en el medio.

Con base en las diversas concepciones, el proyecto factible se desarrolla a través de las siguientes etapas: el diagnóstico de las necesidades, el cual puede basarse en una investigación de campo o en una investigación documental, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; el procedimiento metodológico, las actividades y recursos necesarios para su ejecución y el análisis de viabilidad o factibilidad del proyecto (económica, política, social, entre otros) y la posibilidad de ejecución”.

2.1.2. Estudio de mercado

BACA (2010), define que es un proceso de recolección y análisis de datos además de la información acerca de los consumidores competidores y el mercado. La utilización de este estudio permite ayudar a crear un proyecto de factibilidad.

La definición de mercado consiste en identificarlo a través de dos ámbitos, el primero es al espacio físico en donde se realizan las transacciones de compra y venta de productos o servicios, y la segunda es el lugar en donde se definen estrategias y comportamientos del consumidor, que hacen de un mercado productivo o improductivo.

2.1.2.1. Objetivos del estudio de mercado

BACA (2010), manifiesta que un estudio de mercado debe servir para entender con claridad cuantos serán los consumidores que obtendrán el bien o servicio que se ofrece para sacarlo al mercado en un tiempo determinado. Cabe recalcar que este indicará si lo que se quiere sacar el mercado llegará a satisfacer las necesidades del consumidor o el producto que se desea adquirir; es decir si cumplirá con las expectativas del cliente, ya sea este por el precio o por la calidad del producto o bien y servicio, para así competir en el mercado

Además debemos saber que cuando el estudio se lo ejecuta como paso principal de un propósito de inversión, también permite conocer que tamaño tendrá el negocio que se pretende instalar, con lo necesario para las ampliaciones posteriores, consecuentes del crecimiento esperado de la empresa. Por último se debe exponer los canales de distribución acostumbrados para el tipo de bien o servicio que se desea colocar y cuál será su funcionamiento.

2.1.2.2. Instrucciones para la presentación del estudio de mercado

Para **MIRANDA (2009)**, quien decida realizar una investigación de mercado, deberá seguir los siguientes pasos:

Determinar el alcance: considerada una labor compleja, que mide acciones y consecuencias.

Establecer las fuentes de información primarias y secundarias de la investigación: se requiere, alimentar las fuentes primarias que corresponde a toda la información de primera mano, como encuestas, o entrevista de beneficiarios o mercado objetivo del proyecto, las fuentes secundarias, se refieren a toda la información de segunda mano, como la recopilación de teorías, datos relevantes de artículos científicos, libros, o información de internet

Analizar los datos: luego de la recopilación de toda la información primaria o secundaria, se procede a la tabulación de la información la misma que puede darse por medio de aplicación de métodos estadísticos que evalúen la información obtenida, con cuadros porcentuales y el respectivo análisis de resultados. Esta información es la que permitirá al Gerente del Proyecto la toma de decisiones.

2.1.2.3. Métodos de recolección de información

Según **MOCHÓN (2006)**, se conocen dos tipos de métodos de recolección de información y son cualitativos y cuantitativos; el primer método permite la recolección de la información para realizar el respectivo análisis e interpretación de datos, el método cuantitativo se da mediante la aplicación de porcentajes con gráficos estadísticos simplificando las opiniones de una gran población, a través de la obtención de una muestra. Esta muestra obtenida es la que recogerá las ideas, conductas, frenos o comportamientos del consumidor.

2.1.2.3.1. Elaboración del cuestionario

MUÑIZ (2006), menciona que luego de realizar el diagnostico o análisis de la situación actual del proyecto y con la definición de ciertas variables, se procederá a diseñar un cuestionario que permita recoger información que permita identificar, calidad de servicio, productos a diseñar, frecuencia, precios, localización, frenos de compra, preferencias, o gustos, todo esto

enmarcado en la identificación de una conducta consumista que agregue valor a los resultados que se obtengan

El diseño del cuestionario debe poseer aspectos como: lenguaje sencillo y claro, elección de opciones fáciles, no preguntas inadecuadas que intimiden al encuestado, brindar libertad en las respuestas.

2.1.2.3.2. Diferentes tipos de preguntas

Según **MUÑIZ (2006)**, un cuestionario podría contar con el siguiente tipo de preguntas:

Abiertas: promueve libertad de opiniones

Cerradas: Las define el entrevistador y son de elección única o múltiple.

De orden: se las ubica en orden ascendente o descendente.

De batería. Forman un conjunto de interrogantes conllevan a una sola pregunta, para obtener una respuesta específica.

Proyectivas: Se deja espacio para la imaginación del entrevistado.

De control: permite evaluar los valores falso o verdadero de toda la encuesta.

2.1.2.4. Trabajos de campo

Según **MUÑIZ (2006)**, el trabajo de campo, es aquello que permite, realizar varias acciones dentro de un trabajo de investigación.

El trabajo de campo se inicia en la determinación de la muestra dentro de una población objetivo, luego de esto se sectoriza en qué lugares se va a realizar la encuesta o quienes serán los entrevistados.

Definido el instrumento de la investigación, se procede, en forma directa o vía telefónica a realizar las encuestas, eligiendo aquella población que brinde información efectiva y de confiabilidad, para obtener resultados confiables, que permitan conocer en forma adecuada la conducta del consumidor

El persona que efectúa el trabajo de campo debe gozar de absoluta responsabilidad, de manera que se prevea que los resultados no serán manipulados, por esta razón se debe capacitar a los entrevistadores, en cuanto a la forma como deben llegar al entrevistado.

Luego de haber cumplido con el número de total de encuestas, se procede a sectorizar los resultados, para finamente empezar el trabajo de manipulación, sin descuidar ningún detalle en cuanto a toda la información recibida, ya que una respuesta mal tabulada puede influencias en los resultados obtenidos.

2.1.3. Estudio técnico

Manifiesta **SAPAG (2010)**, que el estudio técnico, permite cuantificar de manera general, la maquinaria que será considerada en la inversión inicial del proyecto, este estudio además, permitirá establecer la calidad de posibles clientes que obtendrán el servicio producto protagonista del proyecto.

Técnicamente existirían diversos procesos productivos opcionales, cuya jerarquización puede diferir de la que pudiera realizarse en función de su grado de perfección financiera. Por lo general se estima que deben aplicarse los procedimientos y tecnología más modernos, solución que puede ser optima técnicamente, pero no serlo financieramente.

2.1.3.1. División del estudio técnico

Según **SAPAG (2010)**, el estudio técnico contiene los siguientes ámbitos:

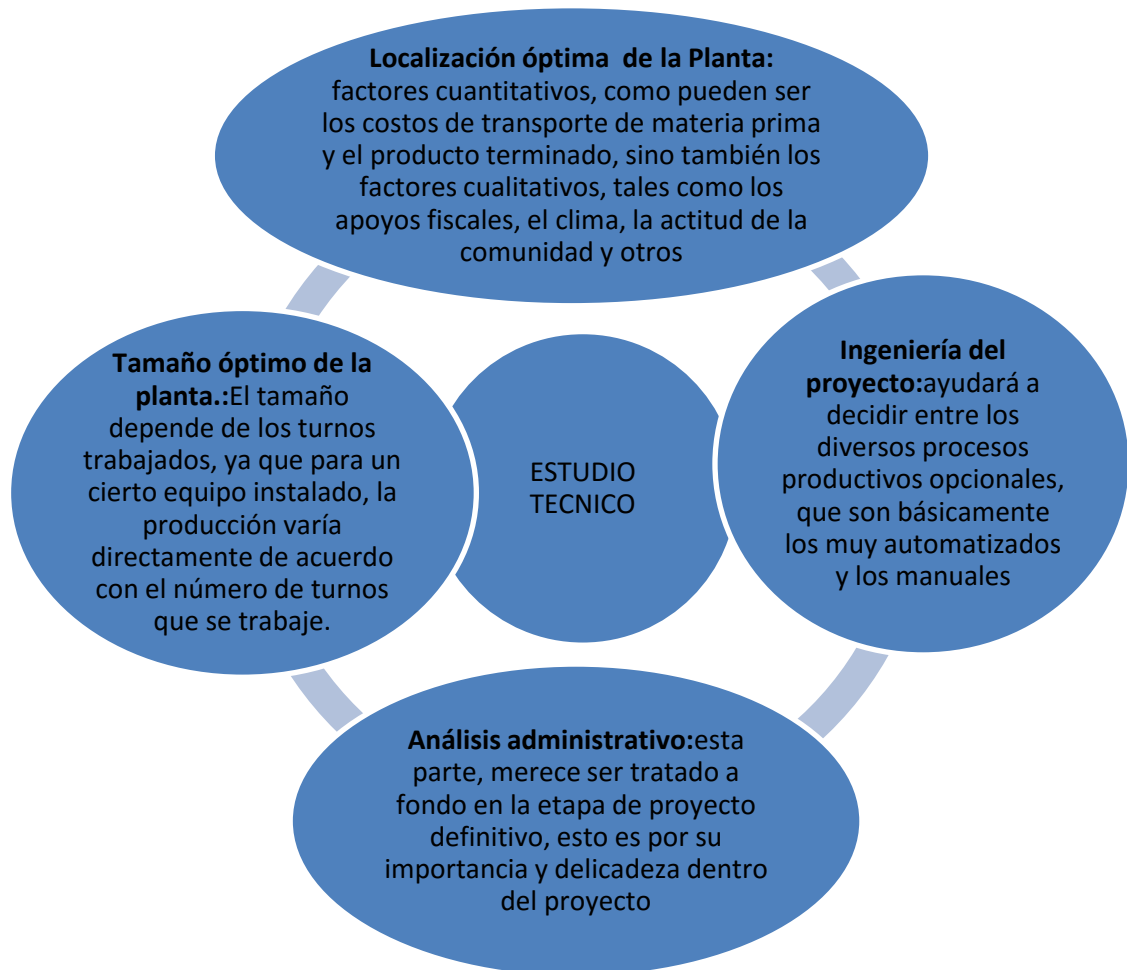


Figura 1. Organización de empresas
Fuente: Enrique B. Franklin (2008)

2.1.4. Estudio organizacional

HERNÁNDEZ (2009), menciona, que el estudio organizacional, permite realizar un examen que ayude a alinear o conformar la empresa de forma adecuada, dando una valor a cada empleado, determinado sus perfiles de puestos y cuáles serán su roles dentro de la empresa.

2.1.4.1. Estructura organizativa

Según **HERNÁNDEZ (2009)**

Todas las empresas sin excepción tienen que reunir algunos requisitos que exige la ley, entre los cuales tenemos:

Razón social o denominación: Es el nombre con el que está registrada la empresa

Acta constitutiva: Aquel documento certificador de la constitución legal de la empresa, donde se encuentran todos los datos de la empresa

Domicilio: Este debe de ser claro y debe estar exactamente la dirección domiciliaria

Capital social: Se indica con cuanto cuenta de capital con que iniciara a operar la empresa

Objeto de le sociedad: Se lo realiza con un fin determinado ya sea este: producir, generar, comercializar bienes o servicios, esto debe estar bien definido e indicar el sector productivo donde se emprenderá la actividad.

Tiempo de duración de la sociedad: Sabemos que toda actividad tiene un tiempo de vida determinado para lo cual se planifica y después se evalúa para cuantificar los resultados obtenidos frente a los esperados, cabe recalcar que para esto la empresa debe así mismo indicar para qué tiempo o plazo operará.

Administradores: En absoluto ninguna sociedad podrá tener eficiencia si la administración general no es encargada a un cierto número de personas que quien responda por las acciones de la misma.

2.1.4.2. Estructura empresarial

Para **HERNÁNDEZ (2009)**, la estructura empresarial es una parte primordial en la etapa en que se realiza la operación de la empresa, la estructura organizativa con la que cuenta, y que con una buena organización se podrá asimilar funciones y responsabilidades a cada uno de los elementos que conforman la misma. Esta se representa con organigramas acompañados de un manual de funciones, aquí se establece los niveles jerárquicos de autoridad.

Niveles jerárquicos de autoridad: Están definidos de acuerdo al tipo de empresa y conforme a lo que establece la Ley de Compañías en cuanto a la administración, más los que son propios de toda organización productiva, la empresa tendrá los siguientes niveles:

- Nivel Legislativo-Directivo
- Nivel Ejecutivo
- Nivel Asesor
- Nivel de Apoyo
- Nivel Operativo

2.1.4.3. Organigrama

Para **CÓRDOBA (2013)**, es el diagrama de organización de un negocio, empresa, trabajo o cualquier entidad que generalmente contiene las

principales áreas dentro del organismo. Se lo representa a través de una herramienta grafica que demuestra en forma general como está estructurada la organización

a) **¿Para qué sirve un organigrama?**

Los organigramas establecen:

- La segmentación de las funciones de los empleados,
- Tipos de niveles en cuanto a la jerarquía, con sus respectivas líneas de autoridad y responsabilidad,
- La interrelación entre jefes y subalternos
- El alcance de cada empleado
- Los canales de comunicación
- El servicio a brindar por departamentos

b) Modelo de Organigrama



Figura 2. Organización de empresas
Fuente: Enrique B. Franklin (2008)

2.1.4.3.1. Tipos de organigrama

CÓRDOBA (2013), dice que este debe responder a las necesidades de la empresa, presentándose las siguientes opciones:

Organigrama de tipo lineal: La autoridad y responsabilidad son en forma directa

Organigrama de tipo lineal / asesor: de asesoría con presencia de expertos sin autoridad directa

Organigrama de tipo matricial: con interrelación lineal y de asesoría dirigida a expandir, contratar y optimizar los recursos de la empresa

2.1.5. Estudio financiero

Según **SAPAG (2010)**, este estudio permite el ordenamiento y sistematización de la información en rubros y presupuesto, se da gracias los datos que proporcionaron las etapas que lo preceden, dentro de este estudio se elaboran os cuadros de análisis de inversión inicial, capital de trabajo que ayudan a establecer la rentabilidad del proyecto.

2.1.5.1. Estimación de costos

Para **SAPAG (2010)**, dentro del estudio financiero, se determinará los costos del Proyecto, que involucra el pago de salarios, servicios básicos, publicidad, materia prima, reparación y mantenimiento, entre otros.

2.1.5.2. Flujo de caja

Para **SCOTT y HERRERA (2008)**, el flujo de caja es una determinación condensada de todos los rubros de egresos e ingresos del proyecto, aquí se determina en forma anual el movimiento contable de la empresa, si bien es cierto no reflejan una realidad económica de la organización, pero se acerca a las estimaciones proyectadas a cinco años de la rentabilidad de la empresa. .

2.1.5.3. Indicadores de evaluación

Según **MIRANDA (2009)**, la evaluación de un proyecto consiste en un análisis de los antecedentes recopilados, para formarse un juicio, tanto cuantitativo como cualitativo, respecto de la conveniencia de su puesta en marcha. La evaluación del proyecto implica hacer un ordenamiento de la información económica a fin de determinar con la mayor exactitud posible, su rentabilidad, que al compararla con otras opciones de inversión permita decidir respecto a la conveniencia de ponerlo en marcha.

Los criterios de evaluación financiera comúnmente utilizados a la hora de evaluar un proyecto corresponden a los indicadores Valor Actual Neto (VAN), Tasa Interna de Retorno (TIR), Relación Beneficio Costo (RB/C), Período de Recuperación del Capital (PRC) y Análisis de Sensibilidad (ASEN).

2.1.5.3.1. Valor actual neto

FERNÁNDEZ (2010), manifiesta que el VAN procede de la expresión inglesa Net presentvalue. El acrónimo es NPV en inglés y VAN en español. Se determina a través de descontar al momento actual (es decir, actualizar mediante una tasa) todos los flujos de caja futuros del proyecto. A este valor se le resta la inversión inicial, de tal modo que el valor obtenido es el valor actual neto del proyecto.

La fórmula para calcular el VAN es la siguiente:

$$VAN = \sum \text{Flujos Netos} - \text{Inversión}$$

2.1.5.3.2. Tasa interna de retorno o tasa interna de rentabilidad.

Según **SAPAG (2010)**, la inversión en un proyecto se define como la tasa de interés de oportunidad con la cual el valor presente neto (VAN o VPN) es igual a cero. El VAN o VPN es calculado a partir del flujo de caja anual, trasladando todas las cantidades futuras al presente. Es un indicador de la rentabilidad de un proyecto, a mayor TIR, mayor rentabilidad.

Se utiliza para decidir sobre la aceptación o rechazo de un proyecto de inversión. Para ello, la TIR se compara con una tasa mínima o tasa de corte, el coste de oportunidad de la inversión (si la inversión no tiene riesgo, el coste de oportunidad utilizado para comparar la TIR será la tasa de rentabilidad libre de riesgo). Si la tasa de rendimiento del proyecto expresada por la TIR- supera la tasa de corte, se acepta la inversión; en caso contrario, se rechaza. Se calcula aplicando la siguiente fórmula:

Fórmula No. 4

$$TIR = T_m + Dt \left(\frac{VAN_{Menor}}{VAN_{Menor} - VAN_{Mayor}} \right)$$

2.1.5.3.3. Análisis beneficio - costo

Para **ÁLVAREZ (2008)**, es un término que se refiere tanto a:

- Un planteamiento informal para tomar decisiones de algún tipo, por naturaleza inherente a toda acción humana.

- Una técnica para evaluar, o ayudar a hacerlo, ya sea este un proyecto o una propuesta, que es conocido como evaluación de proyectos.

Fórmula No. 5

Ingresos_ Actualizados

R B/C =

Egresos _ Actualizados

2.1.5.3.4. Período de recuperación de capital

Según **ARBOLEDA (2008)**, el periodo de recuperación de la inversión comprende el tiempo que requiere la empresa para recuperar la inversión original; es una medida de la rapidez en que el proyecto reembolsará el desembolso original de capital. Las mejores inversiones son aquellas que tienen un periodo de recuperación más corto. Para calcular el periodo de recuperación del capital entre una de las formas de hacerlo, y tomando como base el flujo de caja se aplica la siguiente fórmula:

Fórmula No. 6

$$PRC = \text{Año anterior a cubrir la Inversión} + \frac{\text{Inversión} - \sum \text{Primeros Flujos}}{\text{Flujo Año que supera la inversión}}$$

2.1.5.4. Punto de equilibrio

GARCÍA (2005) opina que es un punto en el cual se muestran ingresos totales, estos son iguales a los costos totales; lo que significa que, el volumen (cantidad) de ventas cuyos ingresos son iguales a los costos totales y aquí la empresa no reporta utilidad pero tampoco pérdida.

a. Método de la ecuación.

GARCÍA (2005) propone la siguiente fórmula:

$$VN-CVT-CFT=PE$$

Ventas Netas – Costos Variables Totales – Costos Fijos Totales = Punto de Equilibrio

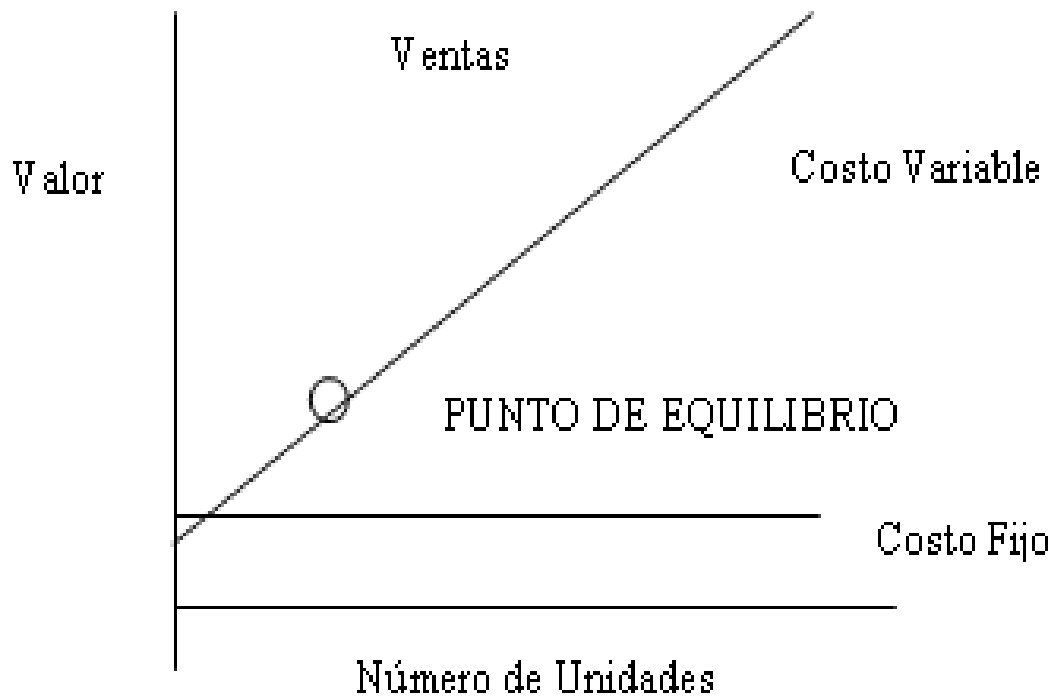
b. Punto de equilibrio global, o margen de contribución

$$\text{PuntodeEquilibrio \%} = \frac{\text{CostosFijos}}{\text{VentasTotales} - \text{CostosVariables}} \times 100$$

c. Gráfica del punto de equilibrio

Según **GARCÍA (2005)** La Gráfica del Punto de Equilibrio, describe de manera esquemática la relación del costo, el volumen y las utilidades y muestra las utilidades o las pérdidas que se producirán en cualquier volumen de ventas dentro de un rango relevante. Una gráfica de punto de equilibrio puede indicar mejor las relaciones costo-volumen-utilidad a los administradores en línea y a los no contadores que un simple anexo numérico, ya que muestra vívidamente el efecto del volumen sobre los costos y sobre las utilidades.

A continuación se grafica el punto de equilibrio;



2.1.6. El talento humano

DESSLER (2010), opina que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

2.1.6.1. Gestión de talento humano

Según la opinión de **CHIAVENATO (2010)** la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

2.1.6.2. Objetivos de la gestión de talento humano

RODRÍGUEZ (2006), dentro de los objetivos de la gestión de talento humano es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Aconsejar adecuadamente a otros departamentos
- Proporcionar a la organización la fuerza laboral eficiente para alcanzar los objetivos
- Planear los recursos humanos para asegurar una colocaron apropiada y continua
- Mejorar la calidad de los recursos humanos (personal idóneo) para lograr una mejor eficacia de estos, en la organización
- Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales de aplicación para así lograr una satisfacción plena del personal y de sus objetivos individuales
- Alcanzar eficacia y eficiencia administrativa con los recursos humanos disponibles.

2.1.6.3. Funciones de la administración de recursos humanos

Según **CHIAVENATO (2006)** describe 6 procesos fundamentales para un adecuado desarrollo de la gestión de talento humano en la organización:

- Admisión de personas
- Aplicación de personas

- Compensación de personas
- Desarrollo de personas
- Mantenimiento de personas
- Monitoreo de personas

2.1.6.4. Etapas de la gestión del talento humano

Según **KOONTZ (2010)**, las etapas de la Gestión de Talento Humano son las siguientes:

- ❖ Reclutamiento: De acuerdo a su perfil profesional se ubica un aspirante en un puesto de trabajo.
- ❖ Selección del personal: Se establece cual es el candidato idóneo para ocupar el puesto de trabajo.
- ❖ Inducción: A los trabajadores que recién se contrataron se les da a conocer sobre el clima laboral de la empresa, quienes van ser sus compañeros y que función va a realizar.
- ❖ Capacitación: Aquí se fortalecen todos los conocimientos con los que cuenta la persona para desarrollar con más agilidad las habilidades y destrezas.
- ❖ Evaluación del desempeño: En esta etapa se realiza una revisión de los indicadores de rendimiento del personal en un periodo determinado.

2.1.6.5. Capacitación

Según **ROBBINS (2011)**, esta técnica es aquella que garantiza que la empresa tiene a su personal preparado, con capacidades y habilidades desarrolladas para así cumplir exitosamente lo encomendado en su puesto de trabajo, conforme a su perfil profesional.

ARIAS S, Galicia, & ESPINOZA Víctor (2010), manifiesta que la capacitación es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan para lograr que un individuo adquiera destrezas, habilidades, valores y conocimientos teóricos o prácticos, que le permitan realizar diferentes tareas y desempeñarse en algún ámbito específico.”

La capacitación se refiere a una actividad planificada y permanente que tiene por objetivo desarrollar al talento humano al proceso productivo, mediante la capacitación se entrega conocimientos, se logra desarrollar las habilidad y actitudes para mejorar el desempeño de los trabajadores.

2.1.6.6. Motivación

HERZBERG (2010), la motivación es la estructuración de las actividades y del clima laboral, de manera que aumente la satisfacción laboral”, además que coincide con Maslow en que la motivación es muy dependiente de las necesidades, porque a través de los estímulos, el trabajador desea satisfacer cierta exigencia laboral que lo haría más confortable el puesto de labores.

KEITH (2008), indica por motivación: “Se refiere a la habilidad de la empresa para generar un entorno en el cual los colaboradores puedan manifestar estas repuestas que se desean, además de trabajar para conseguir el cumplimiento de las metas de la empresa.”

La motivación es un proceso que involucra la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo que realiza un individuo, tiene como objetivo el logro de los objetivos organizacionales, sin dejar atrás el esfuerzo de los colaboradores, por lo que se intenta reconocer estas acciones.

2.1.7. Unidad Educativa Particular Abdón Calderón

La Unidad Educativa Abdón Calderón es una institución particular Laica, que responde la necesidad de orientar a la niñez y a la juventud que llega a las aulas, en los valores y aptitudes de hombre y mujeres en bien del desarrollo sociocultural y económico de la familia y la sociedad.

Su nombre Abdón Calderón es en honor al joven patriota “Abdón Calderón”, quien desde temprana edad luchó por su patria.

2.1.8. Docente

Para **ARELLANO (2011)**, docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. Esta palabra proviene del término latino docens, y que a su vez deriva de docēre (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele emplearse como análogo de profesor o maestro, aunque no signifiquen lo mismo.

2.2. Fundamentación conceptual

2.2.1. Factibilidad

VARELA (2009), manifiesta que, la factibilidad son las posibilidades de ejecutar un proyecto, a través de un examen que se hace a una empresa para establecer si la idea de negocio propuesta con la aplicación de acertadas estrategias resultará exitosa.

2.2.2. Creación

Acto de crear, acción de instituir nuevos cargos o dignidades. (Diccionario de la Lengua Española, 2008)

2.2.3. Incidencia

Según **GIL (2013)**, es un proceso que facilita el involucramiento de la población en el conocimiento y análisis de su problemática, en la identificación de propuestas y en la capacidad de negociación o concertación para que esas propuestas sean consideradas por las autoridades, personas o instituciones capaces de tomar una decisión.

2.2.4. Personal

Para **DESSLER (2010)**, es el capital humano con que cuenta la empresa, la conducta de los empleados es importante en especial para el desempeño de las empresas, por ejemplo si un cliente se encuentra frente a un vendedor que carece de tacto que no está preparado y es francamente inculto, todos los esfuerzos de la empresa quedaran desperdiciados. Así pues queda claro que el personal desempeña un papel crucial en las compañías

2.2.5. Departamento de talento humano

❖ Función del departamento de talento humano

DESSLER (2010) define al departamento de talento humano como el desarrollo de una aplicación uniforme de criterios, políticas e instrumentos de gestión en el contexto social de la empresa con el único objetivo de contribuir al logro de la optimización de los recursos humanos de nuestra organización.

De esta forma la función del personal se convierte en una función de gestión y como tal, para su desarrollo, deberá utilizar 2 instrumentos básicos:

- Planificación como capacidad para establecer normas, aplicar procedimientos, desarrollar criterios y políticas con el fin de asignar los recursos humanos y técnicas de la organización.

- Organización campo capacidad para establecer instrumentos que permitan incrementar el grado de racionalidad en el proceso de planificación.

2.3. Fundamentación legal

2.3.1. Evolución histórica UEPAC.

Por el año 1973 se crea un nuevo establecimiento al servicio de la Educación quevedeña con el nombre de Escuela Mixta Particular Abdón Calderón según el acuerdo Ministerial No.23 del oficio No. 191-A, firmada por el Señor Licenciado Pedro Alfredo Flor Cadena encargado de la Dirección Provincial con fecha 3 de mayo de 1973, bajo la dirección de la Señorita Norma Edith Muñoz Mora. Comenzó las labores escolares con la sección preparatoria, primero y segundo grado con diez estudiantes repartidos en los grados mencionados. La escuela en mención hasta la actualidad se encuentra en sus propios locales Décima Primera No.308 y siete de Octubre y la otra instalación en el Km. 2/5 Vía El Empalme esta última fue instalada en el 2003

2.3.2. Trabajo y Seguridad Social Art. 33

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

2.3.3. El derecho a la Seguridad Social Art. 34.

Es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia,

subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

2.3.4. Reglamento General de la LOSEP Art. 79.

Del reglamento interno de administración del talento humano.- Las UATH elaborarán obligatoriamente, en consideración de la naturaleza de la gestión institucional los reglamentos internos de administración del talento humano, en los que se establecerán las particularidades de la gestión institucional que serán objeto de sanciones derivadas de las faltas leves y graves establecidas en la Ley

2.3.5. Constitución de la República del Ecuador Artículo 147 Numeral 5

Que, en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre de 2010, se promulgó la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP); Que, es necesario expedir una reglamentación clara y específica sobre la carrera administrativa, la administración del talento humano, el sistema de remuneraciones e ingresos complementarios, y la gestión y desarrollo institucional que mantendrán las instituciones, entidades, organismos y personas jurídicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, Que, es necesario expedir la norma reglamentaria que permita una adecuada aplicación de los principios constitucionales y legales.

2.3.6. Reglamento General de la LOSEP Art. 151

De la creación de unidades, áreas y puestos en función de las estructuras institucionales y posicionales.- La autoridad nominadora sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales en el área de su competencia; la planificación estratégica institucional; y, el plan operativo anual de talento humano, por razones técnicas, funcionales, de fortalecimiento institucional o en función del análisis histórico del talento humano, podrá disponer, previo informe técnico favorable de las UATH y del Ministerio de Finanzas, de ser necesario, la creación de unidades, áreas y puestos, que sean indispensables para la consecución de las metas y objetivos trazados, en la administración pública. Se exceptúan del procedimiento establecido en el presente artículo a los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales.

2.3.7. ¿Cómo se relacionan el Buen Vivir y la educación?

La educación y el Buen Vivir interactúan de dos modos. Por una parte, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, ya que permite el desarrollo de las potencialidades humanas, y como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Por otra parte, el Buen Vivir es un eje esencial de la educación, en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de futuros ciudadanos, con valores y conocimientos para fomentar el desarrollo del país

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Materiales y Métodos

3.1.1. Localización y duración de la investigación

Este trabajo investigativo se lo realizó en la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón, en el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, donde su situación geográfica es de:

- 1°3'18'' de latitud sur
- 79°25'24'' de longitud oeste
- Altura de 73 msnm.

Unidad Educativa Particular Abdón Calderón está localizada en el Km. 2,5 Vía a El Empalme.



Grafico 1 foto UEPAC.

Fuente: Web

La duración del proyecto fue de 240 días y empezó en el mes de enero del año 2015

3.1.2. Materiales y Equipos

Tabla 1 Materiales y equipos

Materiales	Cantidad
Cuaderno	1
Carpetas	3
Papel Bond A4 (resma)	4
Lápices	1
Borrador	1
Regla	1
Esferos	1
Cds	7
Anillados	8
Empastados	3
Equipos	
Computadora	1
Impresora	1
Memorias	2

3.2. Tipos de Investigación

3.2.1. De Campo

Se aplicó una encuesta a todos los docentes, y personal administrativo de la Unidad Educativa Abdón Calderón.

3.2.2. Descriptiva

Esta investigación permitió describir o narrar hechos importantes dentro del desarrollo de la investigación

3.2.3. Bibliográfica

Permitió fundamentar las variables de la investigación con respecto a teorías y conceptos sobre los subsistemas de Recursos Humanos.

3.2.4. Analítica

Esta permitió el análisis de los hechos que conllevan a la comprobación de la hipótesis.

3.3. Métodos

3.3.1. Inductivo

Este método permitió realizar el inicio del proyecto y a la determinación de objetivos e hipótesis basados en la problematización de la investigación

3.3.2. Deductivo

Método que permitió alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el trabajo de investigación.

3.3.3. Analítico

Este método permitió poder determinar los antecedentes de esta investigación que fueron parte muy importante para la realización del diagnóstico de la problematización, especialmente en los resultados obtenidos en el estudio de mercado.

3.3.4. Sintético

Este método permitió construir metódicamente los resultados ante un análisis ya expuesto.

3.4. Fuentes

3.4.1. Primarias

Para obtener los datos primarios se realizó una encuesta y entrevista para garantizar la posible solución del problema.

3.4.2. Secundarias

En esta fuente se determinó donde se consultó la información requerida para la realización del proyecto, se refiere a las consultas en internet, revistas, libros especializados, artículos científicos, Ley de Educación, tesis, folletos.

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

En el proceso de recolección de datos se emplearon las técnicas de la observación y la encuesta, herramientas básicas que se utilizaron en el desarrollo de los sistemas de información y recolectar datos relevantes sobre el problema

3.5.1. Encuesta

Se realizó una encuesta con preguntas cerradas a 61 docentes y 17 administrativos de la Unidad Educativa Abdón Calderón para conocer sus opiniones acerca de las necesidades para la creación del departamento de talento humano.

3.5.2. Entrevista

Se entrevistó a la Doctora Norma Muñoz de Tapia Rectora de la Unidad Educativa Abdón Calderón para conocer su opinión sobre este proyecto de factibilidad para la creación del departamento de talento Humano en la Institución que ella dirige.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La Unidad Educativa Abdón Calderón cuenta con 61 profesores y 17 personas del área administrativa, lo cual da una población total de 78 personas.

Por ser una población pequeña, no se aplicó la fórmula del muestreo, si no que encuestó a todo el personal de docentes y administrativos de la Unidad Educativa Abdón Calderón.

3.7. Procedimiento metodológico

Para realizar esta investigación se desarrollaron las siguientes actividades:

Con el estudio de mercado se realizó una encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Abdón Calderón para conocer todas las necesidades y lo concerniente a la creación del departamento de Talento Humano. La información de este trabajo investigativo se obtuvo mediante consulta de bibliografía y encuestas dirigidas a los miembros de la empresa. Se recolectaron datos en base a los objetivos indicados de la investigación, con la finalidad de reportar los resultados que estos arrojen.

El estudio técnico permitió determinar la localización del proyecto, así como los equipos necesarios para realizar la implementación y la estructura organizacional del departamento de Talento Humano.

Se estableció el estudio económico que permitió conocer los ingresos y egresos del proyecto, y así poder establecer la inversión inicial y como favorecerá la creación del departamento de Talento Humano en la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón.

A través de instrumentos financieros de VAN TIR y c/b se determinó la factibilidad que tuvo la realización de este proyecto en la Institución.

Además se pudo establecer que la hipótesis es verdadera por lo que se demostró en las encuestas que la ausencia de la Unidad de Talento Humano incide negativamente en las labores del personal de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón y que es factible la realización del proyecto.

Además se identificaron las principales necesidades que tiene el personal y se recomendó crear el departamento de talento humano con el personal especializado en la rama de Talento humano.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Estudio de mercado

4.1.1.1. Resultado de encuestas a los Administrativos

A continuación se muestran los resultados de las encuestas realizadas al personal Administrativo de la Unidad Educativa Abdón Calderón

Pregunta 1. ¿La Unidad Educativa Abdón Calderón cuenta con el departamento de talento humano dentro de su Estructura Organizacional?

Cuadro 1. Existencia del departamento de talento humano en la UEPAC

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	15	88
No responde	2	12
Total	17	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: La Autora

El cuadro 1, indica que el 88% de los Administrativos opinan que la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón no cuenta con el departamento de talento humano y el 12 % no responde.

Pregunta 2. ¿Dentro de la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC), las Autoridades han asignado alguna persona para que brinde atención en aspectos laborales?

Cuadro 2. Responsable en aspectos laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	14	82
No opina	3	18
Total	17	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 2, manifiesta que el 82% de los Administrativos afirman que no han asignado una persona para que esta brinde atención en los aspectos laborales, mientras que el 18% no opina.

Pregunta 3. ¿Cómo considera usted el servicio que recibe de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón?

Cuadro 3. Satisfacción de la calidad del servicio que recibe de la UEPAC

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfactorio	1	6
Satisfactorio	4	23
Poco Satisfactorio	12	71
Total	17	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 3, nos muestra que el 71% de los Administrativos consideran poco satisfactorio el servicio que reciben en cuestiones laborales, el 23% lo consideran satisfactorio, mientras que el 6% consideran este servicio muy satisfactorio.

Pregunta 4. ¿Qué importancia tiene para usted que la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón posea el departamento de talento humano dentro de su Estructura Organizacional?

Cuadro 4. Importancia de la existencia del departamento de talento humano

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	15	88
Importante	2	12
Poco importante	0	0
Total	17	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 4, indica que el 88% de los Administrativos opinan que es muy importante que la Unidad Educativa Abdón Calderón posea un departamento de talento humano y el 12% opinan que es importante.

Pregunta 5. ¿Qué aspectos considera que el departamento de talento humano debe considerar más importante dentro de su organización?

Cuadro 5. Aspectos más importantes dentro de la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Perfil del profesional	2	12
El clima Laboral	4	23
Atención de calidad a las solicitudes que se Presenten	3	18
Contar con el profesional adecuado en el área de Talento Humano	6	35
Contar con el área física adecuada	2	12
Total	17	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño.

El cuadro 5, muestra la opinión que los Administrativos tienen acerca de los aspectos importantes que el departamento de talento humano debe considerar dentro de su organización son: Contar con el profesional adecuado en el área de Talento Humano, el clima laboral, la atención de calidad a las solicitudes que se presenten, contar con el área física adecuada y el perfil del profesional.

Pregunta 6. ¿Cree usted que con la creación del departamento de talento humano mejorarán las relaciones internas de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón?

Cuadro 6. Mejoramiento de las relaciones internas de la UEPAC por la creación del departamento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	70
No	2	12
No opina	3	18
Total	17	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 6, dice que el 70% de los Administrativos responden de manera afirmativa que con la creación del departamento de talento humano las relaciones internas de la Unidad Educativa Abdón Calderón mejorarán, el 18% no opinan acerca de esto y el 12% opinan de manera negativa.

Pregunta 7. ¿Dentro de la siguiente propuesta de temáticas, cuáles cree usted, que la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón debe implementar en sus actividades en beneficio de sus servidores administrativos?

Cuadro 7. Actividades a implementar en beneficio de los administrativos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Deportes y Recreación	9	24
Seguimiento y celebración de onomásticos	12	31
Reconocimiento a los mejores empleados administrativos de cada mes	17	45
Total	38	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 7, indica que el 45% de los Administrativos opinan deberían implementar el Reconocimiento a los mejores empleados administrativos de cada mes, el 31% el Seguimiento y celebración de onomásticos y el 24% Deportes y Recreación.

Pregunta 8. ¿Qué importancia tiene para usted que la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón cuente con un profesional experto en el área de Talento Humano?

Cuadro 8. Importancia de contar con un profesional experto

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	15	88
Importante	2	12
Poco importante	0	0
Total	17	100

Fuente: Encuesta realizada a 17 empleados Administrativos de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 8, muestra que el 88% de los Administrativos opinan que es muy importante que la Unidad Educativa Abdón Calderón cuente con un profesional experto en el área de talento humano y el 12% consideran que es importante.

4.1.2. Resultado de encuestas a los Docentes

A continuación se muestran los resultados de las encuestas realizadas al personal Docente de la Unidad Educativa Abdón Calderón.

Pregunta 1. ¿Considera importante que la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón cuente con el Departamento de Talento Humano dentro de su Estructura Organizacional?

Cuadro 9. Importancia de existencia del Departamento de Talento Humano

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	84
No	2	3
No responde	8	13
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 9, indica que el 84% de los Docentes responden de manera positiva a que la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón cuente con el departamento de talento humano dentro de su Estructura Organizacional, el 13% no responden, mientras que el 3% no responden a esto.

Pregunta 2. ¿Cree usted que las asignaturas que dirige en la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón van de acuerdo a su perfil?

Cuadro10. Asignaturas que dirige van de acuerdo al perfil

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	15
No	39	64
No opina	13	21
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño.

El cuadro 10, muestra que el 64% de los Docentes responden de manera negativa a que las asignaturas que dirige en la Unidad Educativa Abdón Calderón no van de acuerdo a su perfil, el 21% no opina y el 15% responden que sí.

Pregunta 3. ¿Con cuanta frecuencia recibe usted capacitaciones?

Cuadro 11. Frecuencia de capacitaciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	13
A veces	36	59
Nunca	17	28
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 11, indica que el 59% de los Docentes a veces reciben capacitaciones, el 28% afirman que nunca han recibido capacitaciones, mientras que el 13% aclaran que siempre las han recibido

Pregunta 4. ¿Cómo considera usted que la Unidad Educativa Abdón Calderón cuente con un profesional experto en el área de Talento Humano?

Cuadro 12. Importancia de contar con un profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	54	88
Importante	4	7
Poco importante	3	5
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 12, muestra que el 88% de los Docentes opinan que es muy importante que la Unidad Educativa Abdón Calderón cuente con un profesional experto en el área de talento humano, el 7% opinan que es importante y el 5% opinan que es poco importante

Pregunta 5. ¿De los siguientes aspectos, cuál considera usted que el Departamento de Talento Humano de la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC) debe tratar con mayor atención entre sus Docentes?

Cuadro 13. Aspectos que se deben tratar con mayor atención

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Problemas de sedentarismo	8	13
Problemas de obesidad	3	5
Problemas de estrés	10	16
Problemas familiares	5	8
Problemas laborales	15	25
Problemas psicológicos	11	18
Todos	9	15
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 13, indica que de los siguientes aspectos, el departamento de talento humano de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón debe tratar con mayor atención los siguientes problemas entre sus Docentes: Problemas laborales, problemas psicológicos, problemas de estrés, y problemas de sedentarismo, problemas familiares, problemas de obesidad y todos.

Pregunta 6. ¿En qué aspectos cree usted que aportará la creación del Departamento Talento Humano en la Unidad Educativa Abdón Calderón?

Cuadro 14. Aspectos que aportarán a la creación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mayor rendimiento laboral de su Planta Docente	30	49
Mayor rentabilidad económica para sus Directivos	8	13
Mejor imagen institucional	3	5
Mejor clima organizacional	11	18
Atención oportuna y eficaz a los problemas laborales de su planta Docente	9	15
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 14, indica que de los siguientes aspectos los Docentes opinan que se aportará a la creación del departamento de talento humano en la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón, estos son: Mayor rendimiento laboral de su Planta Docente, mejor clima organizacional, atención oportuna y eficaz a los problemas laborales de su Planta Docente, mayor rentabilidad económica para sus directivos y mejor imagen institucional.

Pregunta 7. ¿Dentro de la siguiente propuesta de temáticas, cuáles cree usted, que la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC) debe implementar en sus actividades en beneficio de sus Docentes?

Cuadro 15. Actividades a implementar en beneficio de los Docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Deportes y Recreación	17	28
	19	31
Seguimiento y celebración de onomásticos		
Reconocimiento a los mejores empleados administrativos de cada mes	25	41
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 15, indica que el 41% de los Docentes opina acerca de la implementación de un reconocimiento a los mejores empleados administrativos de cada mes, el 31% el seguimiento y celebración de onomásticos, mientras que el 28% Deportes y Recreación.

Pregunta 8. ¿Qué aspectos considera que el Departamento de Talento Humano debe considerar más importante dentro de su organización?

Cuadro 16. Aspectos más importantes dentro de la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Perfil del profesional	12	20
El clima laboral	9	15
Atención de calidad a las solicitudes que se presenten	11	18
Contar con el profesional adecuado y experto en el área de Talento Humano	15	24
Contar con el área física adecuada	14	23
Total	61	100

Fuente: Encuesta realizada a 61 Docentes de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

El cuadro 16, dice que de los siguientes aspectos, los docentes opinan que el departamento de talento humano debe considerar más importante dentro de su organización lo siguiente: contar con el profesional adecuado y experto en el área de Talento Humano, contar con el área física adecuada, el perfil

del profesional, atención de calidad a las solicitudes que se presenten y el clima laboral.

4.1.3. Entrevista realizada a la Rectora de la Unidad Educativa Abdón Calderón con preguntas referentes a la creación del departamento de talento humano en su institución.

Cuadro 17. Entrevista a la Rectora de la UEPAC

PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
1. ¿Qué opina usted sobre la importancia de la creación de un Departamento de Talento Humano en su institución?	Considero que es muy importante porque las estrategias que se tomen sabiamente ayudaran en la buena administración y gestión de la institución	La Rectora de la UEPAC, considera satisfactoria la creación del Departamento de talento Humano
2. ¿En qué cree que favorecería a la Institución la creación del Departamento de Talento Humano?	Pienso que ayudaría a establecer una buena comunicación con todo el personal y desarrollar mejoras en las diferentes actividades.	El aporte que brinde la creación del departamento de Talento Humano en la UEPAC, producirá mejoramiento continuo a la institución
3. ¿Por qué cree usted que la Unidad Educativa Abdón Calderón es considerada como una de las mejores Instituciones del cantón Quevedo?	La institución es considerada así por la buena gestión administrativa y el liderazgo existente en los directivos, además en la presentación de los proyectos diferentes que, motiva a surgir líderes en las diferentes dependencias.	LA Rectora, califica como una de los baluartes para que la UEPAC, sea considerada como una de las mejores unidades educativas de la zona, a la administración que posee y al talento de los jóvenes estudiantes.
4. ¿La Unidad Educativa Particular Abdón Calderón cuenta con un plan operativo anual (POA)?	Si cuenta ya que es necesario para llevar hacia el éxito los diferentes programas y proyectos	La respuesta afirmativa a esta pregunta, es el resultado de los logros que alcanza la UEPAC en la zona

5. La Unidad Educativa Particular Abdón Calderón maneja un plan de capacitación anual para Docentes y Administrativo	Si se maneja, es política de la institución capacitar a todo su personal para la buena marcha de la institución y para tener al personal siempre actualizado y ser una institución encaminada a la excelencia	Dentro de las políticas de la UEPAC, está el capacitar al personal administrativo y Docente, eso incrementa la imagen corporativa de la institución
6. ¿Cuál cree usted que es el mayor aporte que brindará el Departamento de Talento Humano a la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón?	El mayor aporte que se puede dar es el de estar pendiente y dar soluciones a los problemas que se suscitan, especialmente en el personal, estudiantes y padres de familia de la institución.	La Rectora de la UEPAC se preocupa de dar soluciones a los problemas de la institución
7. ¿Cómo se realiza la selección del personal en su Institución?	Mediante entrevistas, diálogo, evaluaciones de sus conocimientos (experiencia laboral) en el puesto que vaya a ocupar para la cual va a ser escogido, personalidad y cualidades que reúnan además de su perfil sea el idóneo para ocupar el puesto.	Se requiere la aplicación de políticas de contratación más rigurosas a lo interno de la UEPAC, pues no existe un instructivo que norme las contrataciones.

Fuente: Entrevista realizada a la Rectora de la UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

Cuadro 18. Análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
• Profesionales en su área Docente • Buena infraestructura en sus diferentes pabellones. • Experiencia educativa.	• Prestigio institucional . • Implementación de nuevos sistemas y procesos. • Actualización de las políticas de Recursos Humanos en la UEPAC	• Inexistencia de un departamento de talento humano • No se cuenta con un responsable para la gestión de talento humano. • Falta de planificación en las capacitaciones • Métodos inadecuados para la selección del personal	• Riesgo Laboral • Falta del personal especializado. • No existe la gestión del talento humano

Fuente: UEPAC

Elaboración: Andrea Triviño

4.2. Estudio técnico

Determinar el estudio técnico que permita la creación del departamento de Talento Humano para la Unidad Educativa Abdón Calderón.

Es necesario contar con el área física adecuada para la creación del departamento de Talento Humano en la Unidad Educativa Abdón Calderón.

4.2.1. Tamaño del departamento de Talento Humano.

El departamento de Talento Humano tendrá las dimensiones de 6x8, es decir su Área será de 48 m²

Tercer Pabellón
(planta baja)

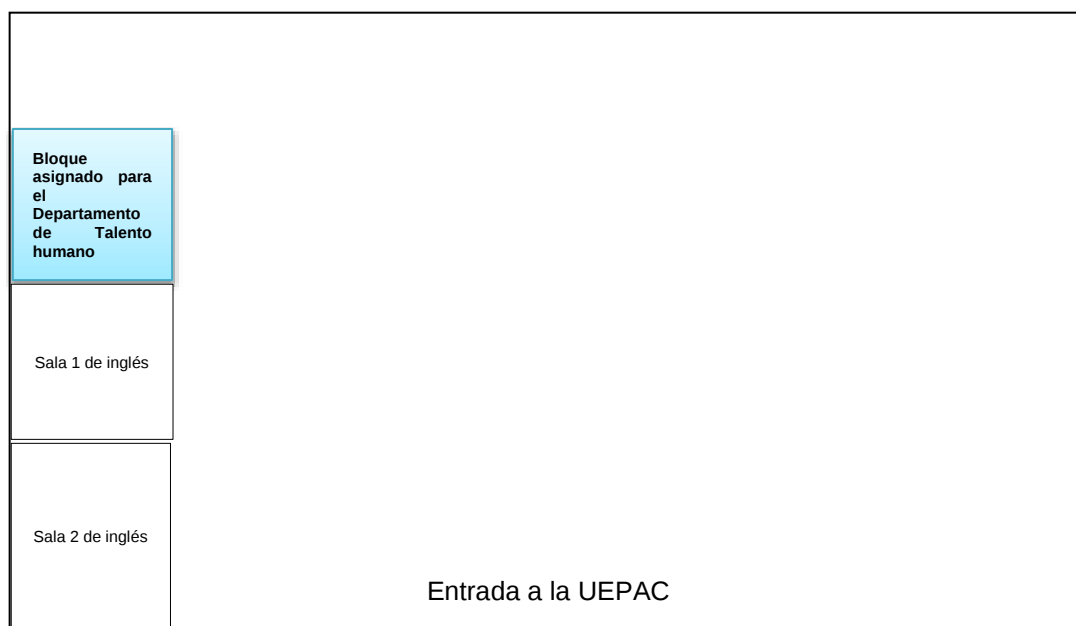


Gráfico 1. Croquis ubicación

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.2.2. Localización

El departamento de Talento Humano estará ubicado dentro de las instalaciones de la Unidad Educativa Abdón Calderón y se asignará un espacio físico en el tercer pabellón de la institución de lado izquierdo.



Gráfico 2. Tercer Pabellón

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.2.3. Estructura Organizacional

La Unidad Educativa Particular Abdón Calderón tiene la siguiente estructura organizacional.

4.2.3.1. Organigrama estructural de la UEPAC

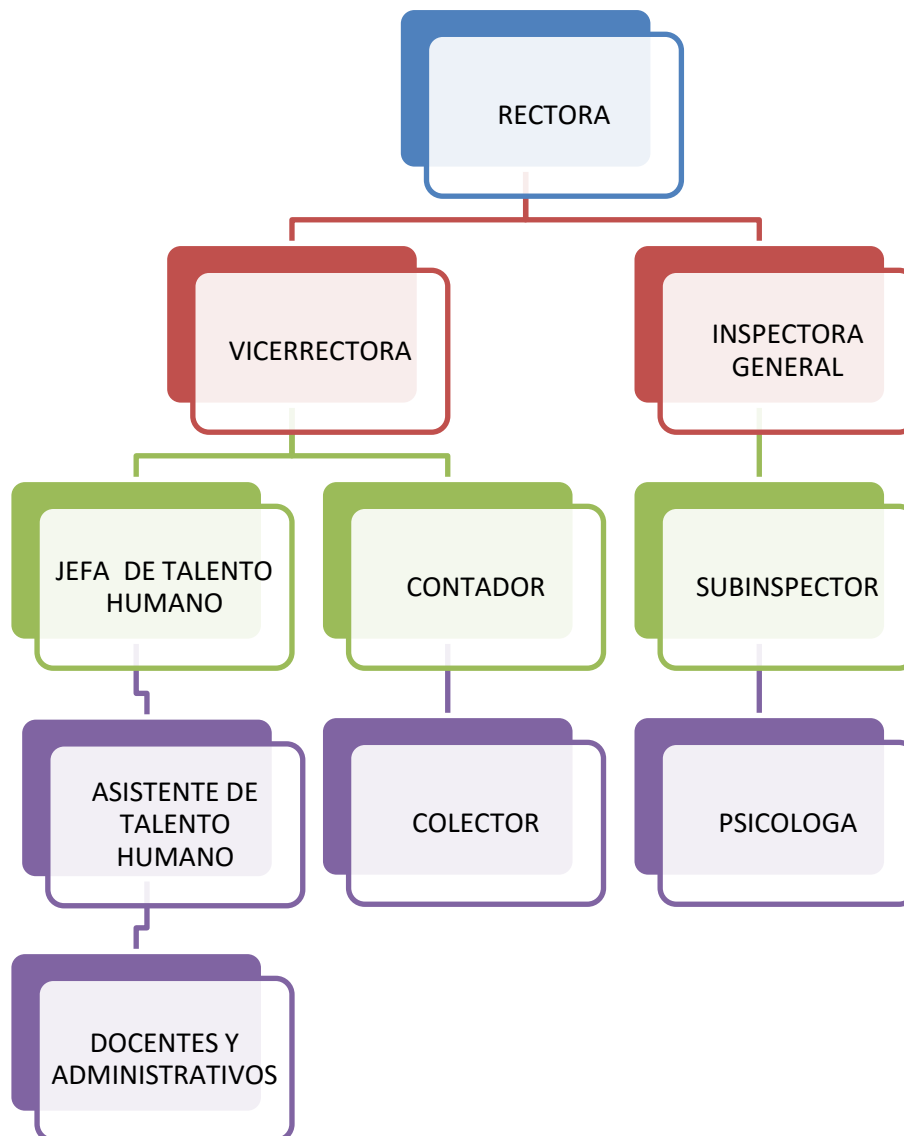


Gráfico 3. Organigrama

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.2.3.2. Logotipo de la UEPAC



Gráfico 4. Logotipo

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.2.3.3. Visión del departamento de Talento Humano

Para el año 2017 la Unidad Educativa Abdón Calderón, alcanzará un mayor prestigio a nivel local, nacional e internacional, líder en la educación básica y secundaria

4.2.3.4. Misión del departamento de Talento Humano

La Unidad educativa Abdón Calderón, brindará un servicio de educación, de alto nivel, oportuno y eficaz, optimizando todos los recursos que lleven a ofrecer una educación de calidad

4.3. Estudio Económico

4.3.1. Egresos

Establecer el estudio económico para la implementación del Departamento de Talento Humano de la Unidad Educativa Abdón Calderón contará con los egresos que se detallan a continuación

4.3.1.1. Materiales de producción

La materia prima que se utilizará durante las actividades diarias de la Unidad de Talento Humano serán los insumos de oficina, los cuales servirán para la emisión de certificados, contratos, registro y despacho de correspondencia.

Cuadro 19. Costos de materia prima

Detalle	Unidades al año	Costo (\$) Unitario	Costo (\$) Anual
Hoja papel bond A4	10	4,00	40,00
Tinta	4	80,00	320,00
Folder	100	0,30	30,00
Bolígrafos	24	0,50	12,00
Lápices	24	0,35	8,40
Borradores	6	0,10	0,60
Reglas	4	0,80	3,20
Perforadora	2	12,00	24,00
Engrapadora	2	16,00	32,00
Sobres tamaño oficio	100	0,05	5,00
Sobres manila	100	0,10	10,00
Clips x cajas	12	0,60	7,20
Grapas x 2 cajas	4	1,20	4,80
Cuadernos académicos	6	1,50	9,00
Total			506,20

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.3.1.2. Sueldos

El personal de Talento Humano recibirá un sueldo y sobresueldos acorde a la ley y los beneficios del IESS

Cuadro 20. Sueldos mensuales y anuales del personal de Talento Humano

Puesto	Jefe de Talento Humano USD	Asistente de Talento Humano USD
Remuneración	1200	400
Décimo cuarto	29,83	29,83
Décimo Tercero	100,00	33,33
Aporte al IESS	145,80	48,60
Pago mensual	1.475,63	511,77
Pago Anual	17.707,60	6.141,20
Total al año	23.848,80	

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.3.1.3. Servicios básicos.

Cuadro 21. Servicios Básicos

Detalle	Pagos mensuales	Costo Mes USD	Costo Anual USD
Agua	12	5,00	60,00
Luz	12	80,00	960,00
Teléfono Convencional e internet	12	40,00	480,00
Total		125,00	1.500,00

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.3.1.4. Capital de trabajo

Cuadro 22. Capital de Trabajo

Detalle	Mensual USD	Anual USD
Producción/materia prima	39,85	478,20
Sueldos	1.475,63	17.707,60
Servicios Básicos	125,00	1.500,00
TOTAL	1.640,48	19.685,80

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.3.1.5. Inversión inicial

Cuadro 23. Inversión Inicial

Detalle	Costo USD
Activos Fijos	3.318,00
TOTAL	3.318,00

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.3.2. Ingresos

4.3.2.1. Ingresos de la Unidad Educativa Abdón Calderón

La Unidad Educativa Particular Abdón Calderón, recibe 1.000 estudiantes en los Niveles Primario y Secundario, cuya pensión tiene un promedio de \$148.00 dólares mensuales, el cuadro 24 indica el ingreso anual de los estudiantes que reciben enseñanza en la institución

Para el cálculo económico y evaluación financiera se asigna un 5% del ingreso anual que da un total de \$74.000.00 con lo cual se pretende atender los requerimientos que la Unidad de Talento Humano demande.

Cuadro 24. Ingresos de la UEPAC

DESCRIPCION	Número de alumnos	Pagos mensuales por alumnos USD	Total mensual USD	Total anual USD
ALUMNOS UEPAC	1.000	148,00	148.000,00	1.480.000,00

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

Cuadro 25. Asignación para el Departamento de Talento Humano

INGRESOS ANUALES USD	ASIGNACION DEL 5% PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
1.480.000,00	74.000.00

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.3.3. Estado de Resultados

Cuadro 26. Estado de Resultado

Descripción	Años				
	2015	2016	2017	2018	2019
INGRESOS					
(+) Por ventas	74.000,00	77.700,00	81.585,00	85.664,25	89.947,46
(=) Ingresos netos	74.000,00	77.700,00	81.585,00	85.664,25	89.947,46
(-) Costos de venta	478,20	502,11	527,22	553,58	581,26
(=) Utilidad bruta	73.521,80	77.197,89	81.057,78	85.110,67	89.366,21
EGRESOS					
(-) Sueldos	23.848,80	25.041,24	26.293,30	27.607,97	28.988,37
(-) Servicios básicos (agua, luz y teléfono)	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
(-) Depreciación	535,73	535,73	535,73	535,73	535,73
(=) Utilidad Operacional	47.637,27	50.120,92	52.728,75	55.466,97	58.342,11
(-) Participación a trabajadores (15%)	7.145,59	7.518,14	7.909,31	8.320,05	8.751,32
(=) Utilidad antes de impuestos	40.491,68	42.602,78	44.819,44	47.146,93	49.590,79
(-) Impuesto a la renta (15%)	6.073,75	6.390,42	6.722,92	7.072,04	7.438,62
(=) Utilidad Neta	34.417,93	36.212,36	38.096,52	40.074,89	42.152,17

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.3.4. Flujo de caja proyectado

Cuadro 27. Flujo de caja neto

Descripción	Inversión	Años				
	0	1	2	3	4	5
INGRESOS						
(+) Ingresos por ventas		74.000,00	77.700,00	81.585,00	85.664,25	89.947,46
(+) Aporte personal	3.318,00		0,00	0,00	0,00	0,00
= Total ingresos	3.318,00	74.000,00	77.700,00	81.585,00	85.664,25	89.947,46
EGRESOS						
Inversión inicial	3.318,00					
(-) Costos de venta (materia prima)		478,20	502,11	527,22	553,58	581,26
(-) Gastos de Operación (sueldo y gastos generales)		25.348,80	26.541,24	27.793,30	29.107,97	30.488,37
(=) Total egresos	3.318,00	25.827,00	27.043,35	28.320,52	29.661,54	31.069,62
Impuestos y Participación		48.173,00				
(-) P / trabajadores (15%)		7.145,59	7.518,14	7.909,31	8.320,05	8.751,32
(-) I. / renta (15%)		6.073,75	6.390,42	6.722,92	7.072,04	7.438,62
(=) Total de Impuestos		13.219,34	13.908,55	14.632,23	15.392,09	16.189,94
Flujo de caja neto (A-B-C)	-3.318,00	34.953,66	36.748,10	38.632,25	40.610,62	42.687,91

Fuente: Investigación de la Autora

Elaboración: Andrea Triviño

4.4. Evaluación Financiera

La evaluación financiera arrojó los siguientes resultados:

4.4.1. Punto de equilibrio

$$PE = \frac{CI}{1 - \frac{CV}{Ventas}}$$

$$PE = \frac{25884.53}{1 - \frac{478.20}{74000}}$$

$$PE = 26052.89$$

4.4.2. Valor actual Neto (V.A.N.)

VAN	126.384,87
-----	------------

$$VAN = -I + \sum_{n=1}^N \frac{Q_n}{(1+r)^n}$$

4.4.3. Tasa Interna de Retorno (T.I.R.)

TIR	2136%
-----	-------

$$T.I.R. = A + \sum_{i=1}^n \frac{Q_1}{(1+k)} + \frac{Q_2}{(1+k)^2} + \dots + \frac{Q_n}{(1+k)^n}$$

4.4.4. Relación Beneficio Costo

El costo Beneficio alcanzado es de \$2.83

4.5. Discusión

Ya aplicada la encuesta al personal de la Unidad Educativa Abdón Calderón y la entrevista a la Directora de la misma, se obtuvieron los resultados que permiten la aprobación o rechazo de la hipótesis, además se pudo determinar que la institución no cuenta con el departamento de Talento Humano y por lo consiguiente con un profesional idóneo para cubrir ese puesto, además se demostró que las capacitaciones las realizan a veces, también se determinó que los puestos de trabajo no siempre van acorde a su perfil, siendo estas las principales necesidades insatisfechas del talento humano que forma parte de la organización.

Según **DESSLER (2010)** afirma que Talento humano son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo, esto lo confirma el resultado del estudio de mercado encontrado en la Pregunta 3 que dice ¿Cómo considera usted el servicio que recibe de la Unidad Educativa Abdón Calderón? Cuya respuesta fue con un 71% poco satisfactorio, es decir que no existe en la UEPAC las prácticas que mejoren las relaciones administrativas por esta razón la calidad del servicio se ve disminuido.

Según **COHEN (2007)** un estudio de factibilidad es una “Propuesta de acción técnico económica que tiene como objetivo solucionar necesidades usando todos todo lo que se requiera, la ausencia de una Unidad de Talento Humano en la UEPAC permite que el personal de Profesores y sector administrativo cuando requiere ayuda en cuestiones laborales debe acudir a la Inspectora del Colegio, por lo tanto sus requerimientos son atendidos por un personal no especializado en la rama de talento humano, y esto lo confirman los resultados encontrados en el estudio de mercado cuando El 88% del sector administrativo y el 84% del sector docente afirman que es importante la creación del departamento de Talento Humano en la UEPAC

En lo que respecta al Estudio de mercado **BACA (2010)** lo define como un proceso sistemático de recolección y análisis de datos e información acerca de los clientes, competidores y el mercado, el trabajo efectuado en el estudio de mercado permitió conocer que los Profesores requieren la Creación de la Unidad de talento Humano y consideran importante su infraestructura y que esta Jefatura, no solo debe ocuparse de cuestiones laborales, sino también, incrementar acciones que mejoren el clima laboral de la empresa.

Con la hipótesis planteada “La ausencia del Departamento de Talento Humano en la Unidad Educativa Abdón Calderón incide en las labores de su personal” se pudo determinar con los resultados obtenidos en el estudio de mercado que la hipótesis es verdadera, por cuanto se demuestra que la ausencia de la Unidad de Talento Humano incide negativamente en las labores del personal de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón, esto se lo puede demostrar en la pregunta 6 de la encuesta realizada al personal administrativo de la UEPAC, que dice “Cree usted que con la creación del Departamento de Talento Humano mejorarán las relaciones internas de la Unidad Educativa Abdón Calderón”. Este apartado ha permitido realizar una convalidación entre los estudios efectuados y las teorías de los autores del marco teórico del proyecto

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se identificaron las necesidades de tipo laboral que se presentan en la UEPAC, gracias a la realización de encuestas al personal Docente y Administrativo, se pudo determinar que dichas necesidades son atendidas por personal no especializado es decir se pudo conocer que en la institución no existe la persona idónea para cubrir este perfil y por ende es necesaria la implementación del Departamento de Talento Humano.
- Con el estudio técnico se determinó la ubicación del Departamento de Talento Humano, además se pudo determinar las necesidades básicas de equipamiento y personal requerido para la implementación del Departamento de Talento Humano.
- El estudio económico estableció la inversión inicial y el capital de trabajo para la puesta en marcha de la empresa, además la evaluación financiera arrojó resultados mayores a cero, con lo que se demuestra que el proyecto provocará rentabilidad a la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón.

5.2. Recomendaciones

- Crear un departamento de talento humano, con un responsable especializado en esta área, con capacidades para desempeñar la gestión de personal, satisfacer las necesidades de desarrollo del conocimiento y de motivación del talento humano, a través del establecimiento de planes de capacitación, aplicando métodos adecuados para la selección del personal.
- Implementar la oficina en el lugar asignado por la Rectora de la Institución aplicando los resultados del estudio técnico para así brindar una atención adecuada y eficaz, que satisfaga las

necesidades de su personal y motivarlos, a través de planes de capacitación y de programas de incentivos, en conjunto con la aplicación de métodos adecuados para la selección del personal.

- Se recomienda la ejecución del mismo ya que en el estudio económico, se estableció una inversión inicial de \$ 3.318,00 y un capital de trabajo de 1.640,48 para el pago de sueldos, materia prima y servicios básicos, además la Rectora asignó el 5% para los gastos que demande la creación del departamento de Talento Humano.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA

6.1. Bibliografía

ÁLVAREZ, J. (2008). Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión

ARBOLEDA, G. (2008).Op. Cit.; Pág. 189.

ARIAS F.L, GALICIA, H., & ESPINOZA VICTOR (2010). Administración del Recurso Humano para el alto desempeño, México, Tercera Edición, Editorial Trillas.

BACA G. (2010). Evaluación de proyectos. Cuarta Edición; Editorial McGraw Hill; Bogotá, Colombia; Pág. 52.

BACA, G. (2010). Op. Cit.; Pág. 54

COHEN, E. (2007). Evaluación de Proyectos Sociales. Siglo Veintiuno. México D. F.; Pág. 47.

CÓRDOBA, M. (2013). Formulación y Evaluación de Proyectos Segunda Edición, Editorial ECOE Colombia, 169

CHIAVENATO, I. (2010).Iniciación a la Organización y Técnica Comercial. Mc Graw Hill México

CHIAVENATO, I. (2006). Gestión de Talento Humano McGraw Hill. México, Pág. 13

DESSLER, G. (2010). Administración de personal, Octava Edición, Editorial Pearson, México, Pág. 111

DESSLER, G. (2010). Administración de personal, Octava Edición, Editorial Pearson, México, Pág. 19

FERNÁNDEZ, S. (2010), Los Proyectos de Inversión, Cuarta Edición, Editorial Tecnológica de Costa Rica. Pág. 128. Costa Rica.

GARCÍA, C.(2005).Contabilidad de Costos pág. 212, 228

GIL, M. (2013). Como crear y hacer funcionar una empresa Editorial ESIC, Novena Edición, Pág. 61, España

HERNÁNDEZ, A. (2009). Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión; Sexta Edición; Editorial McGraw Hill; México, Pág. 177, 182,185.186

HERZBERG, F. (2010). Teoría de las Organizaciones y de la Cultura, Ohio, Editorial JIB, Segunda Edición.

KEIT (2008). Comportamiento Humano en el trabajo, México Décima Edición, editorial McGraw Hill.

KOONTZ (2010). Administración Moderna, un análisis de las funciones de la Administración, México, Editorial McGraw Hill, 5ta Edición

MIRANDA, J. (2009). Gestión de Proyectos: Identificación, Formulación, Evaluación Financiera-Económica-Social-Ambiental; Quinta Edición; MM Editores, Bogotá Colombia; Pág. 63, 152.

MOCHÓN, F.(2006). Investigación de Mercados

MUÑIZ, G.(2007).Administración de Marketing en el siglo XXI

RODRÍGUEZ, J. (2009). Administración Moderna de Personal, Editorial Thompson, Pág. 63 México

SAPAG, N. (2010).Preparación Y Evaluación De Proyectos, Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill. Pág. 111

SCOTT Y HERRERA, (2008).Evaluación y administración de proyectos, U. Colombia. Mc Graw-Hill.

VARELA R. (2010). Innovación Empresarial; Segunda Edición; Editorial Pearson Interamericana; México D. F.; Pág. 159.

6.2. LINKOGRAFÍA

Arellano Jaime Fernando. (2011, agosto 1).

<http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>

<http://www.uepac.edu.ec/lainstitucion/historia.htm>

<http://www.gestiopolis.com/que-es-un-docente/>

Módulo de capacitación ONLINE,

<http://www.salgalu.tv/unesco/tematicas/TEMA1.pdf>

Diccionario de la Lengua Española 2008

http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PUBLICICO.pdf

<http://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/REGLAMENTO-LOSEP.pdf>

CAPÍTULO VII

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

**UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

**INSTRUMENTO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS DIRIGIDA AL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA ABDÓN
CALDERÓN**

ANEXOS 1

Conocer el criterio del área administrativa en la realización del Proyecto de Factibilidad para la creación del departamento de talento humano y su incidencia en el personal de la Unidad Educativa Abdón Calderón

1. ¿La Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC) cuenta con el Departamento de Talento Humano dentro de su Estructura Organizacional?

Si

No

No Responde

1. ¿Dentro de la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC), las Autoridades han asignado alguna persona para que brinde atención en aspectos laborales?

Si

No

No opina

3. ¿Cómo considera usted el servicio que recibe de la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC)?

Muy satisfactorio

Satisfactorio

Poco satisfactorio

4. ¿Qué importancia tiene para usted que la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC) posea el Departamento de Talento Humano dentro de su Estructura Organizacional?

Muy importante
 Importante
 Poco importante

5. ¿Qué aspectos considera que el Departamento de Talento Humano debe considerar más importante dentro de su organización?

Perfil del profesional
 El clima laboral
 Atención de calidad a las solicitudes que se presenten
 Contar con el profesional adecuado en el área de Talento Humano
 Contar con el área física adecuada

6. ¿Cree usted que con la creación del Departamento de Talento Humano mejorarán las relaciones internas de la Unidad Educativa Abdón Calderón?

Si
 No
 No Opina

7. ¿Dentro de la siguiente propuesta de temáticas, cuáles cree usted, que la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC) debe implementar en sus actividades en beneficio de sus servidores administrativos?

Deportes y recreación
 Seguimiento y celebración de onomásticos
 Reconocimiento a los mejores empleados administrativos de cada mes

8. ¿Qué importancia tiene para usted que la Unidad Educativa Abdón Calderón cuente con un profesional experto en el área de Talento Humano?

Muy importante

Importante

Poco importante

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
INSTRUMENTO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS DIRIGIDA A
LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ABDÓN CALDERÓN

ANEXOS 2

Conocer el criterio de los Docentes en la realización del Proyecto de Factibilidad para la creación del departamento de talento humano y su incidencia en el personal de la Unidad Educativa Abdón Calderón

- 1. ¿Considera importante que la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón cuente con el Departamento de Talento Humano dentro de su Estructura Organizacional?**

Si

No

No Responde

- 2. ¿Cree usted que las asignaturas que dirige en la Unidad Educativa Abdón Calderón van de acuerdo a su perfil.**

Si

No

No opina

- 3. ¿Con cuanta frecuencia recibe usted capacitaciones**

Siempre

A veces

Nunca

4. ¿Cómo considera usted que la Unidad Educativa Abdón Calderón cuente con un profesional experto en el área de Talento Humano?

Muy importante
Importante
Poco importante

5. ¿De los siguientes aspectos, cuál considera usted que el Departamento de Talento Humano de la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC) debe tratar con mayor atención entre sus Docentes?

Problemas de Sedentarismo
Problemas de Obesidad
Problemas de Estrés
Problemas familiares
Problemas laborales
Problemas psicológicos
Todos

6. ¿En qué aspectos cree usted que aportará la creación del Departamento Talento Humano en la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC)?

Mayor rendimiento laboral de su Planta Docente
Mayor rentabilidad económica para sus Directivos
Mejor imagen institucional
Mejor clima organizacional
Atención oportuna y eficaz a los problemas laborales de su planta Docente

7. ¿Dentro de la siguiente propuesta de temáticas, cuáles cree usted, que la Unidad Educativa Abdón Calderón (UEPAC) debe implementar en sus actividades en beneficio de sus Docentes?

Deportes y recreación

Seguimiento y celebración de onomásticos

Reconocimiento a los mejores empleados administrativos

de cada mes

8. ¿Qué aspectos considera que el Departamento de Talento Humano debe considerar más importante dentro de su organización?

Perfil del profesional

clima laboral

Atención de calidad a las solicitudes que se presenten

Contar con el profesional adecuado y experto en el área de

Talento Humano

Contar con el área física adecuada

El

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
INSTRUMENTO PARA LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA

ANEXO 3

Entrevista realizada a la Rectora de la Unidad Educativa Particular Abdón Calderón con preguntas referentes a la creación del Departamento de Talento Humano en su institución.

1. ¿Qué opina usted sobre la importancia de la creación de un Departamento de Talento Humano en su institución
2. ¿En qué cree que favorecería a la Institución la creación del Departamento de Talento Humano?
3. ¿Por qué cree usted que la Unidad Educativa Abdón Calderón es considerada como una de las mejores Instituciones del cantón Quevedo?
4. La Unidad Educativa Abdón Calderón cuenta con un plan operativo anual (POA)
5. La Unidad Educativa Abdón Calderón maneja un plan de capacitación anual para Docentes y Administrativo
6. ¿Cuál cree usted que es el mayor aporte que brindará el departamento de Talento Humano a la Unidad Educativa Calderón?
7. ¿Cómo se realiza la selección del personal en su Institución?

Anexo 04. Foto de la entrevista



Figura 3. Entrevista a la Rectora de la UEPAC

Anexo 05. Foto de la encuesta



Figura 4. Encuesta a una Docente de la UEPAC