

EL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA

Ing. Andrés Miguel Anchundia Loor Mg. G.E.¹, Dr. Armando Cuesta Santos Dr. Cs.²

¹ Docente Titular de la Universidad Técnica de Manabí – aanchundia@utm.edu.ec

² Profesor Titular del Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría –
cuesta@ind.edu.cujae.cu

Abstract— This paper analysis of the System of Human Resource Management offered by the Industrial Engineering Portoviejo-Ecuador to boost productivity of business. So that the graduate will perform effectively and allows the academy to deliver effective specialist industrial sector, which would contribute to improving the living standards of the National Development.

Study developed in two parts. The first part is about the competition for university students that implement principles of human talent that stimulate productivity of business. The second part related the curricula used according to the management of human talent used in business, considering the competitive aspects of the work, mission and vision pursued in the industry.

The methodology involves the technique personal interview executives of the division of human talent of business in the city of Portoviejo-Ecuador to determine accurate information on the reality that crosses this area of human knowledge.

The main results of the research, product-processing fieldwork include establishing qualitative principles to optimize the system for management of human talent competition for Industrial Engineering at the Universidad Técnica de Manabí (UTM) -2015

Index Terms—academy, talent, industry, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas de gestión del talento humano que oferta la carrera de ingeniería industrial del entorno ecuatoriano para dinamizar la productividad de las empresas focalizan situaciones que beneficie al universitario como especialista de talento humano para mejorar las formas de organización en función de la productividad.

Situaciones que son ofertas de servicios insuficientes para el desarrollo de la matriz productiva del Ecuador; que según el Art. 283 de la Constitución se propende a “incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional”-p. 140; en la cual la Universidad Técnica de Manabí está llamada a contribuir con el Desarrollo Industrial a través de la formación de profesionales competentes.

Así, surge la inquietud de saber cómo está organizada la carrera de ingeniería industrial, los servicios técnicos que oferta y observar sus debilidades, en un entorno en el cual es necesario optimizar las condiciones de la academia, haciendo que su mejoramiento se refleje en altas estadísticas.

Y se extienda esta inquietud a reducir el déficit de profesionales incompetente e implícita contribuir con el plan de estudios desde la óptica de lo académico, investigación y vinculación externa para que el graduado se proyecta hacia las empresas y viceversa, las empresas proyecte su desarrollo en base a los graduados de la Ingeniería Industrial. De ahí que, es necesario formular la interrogante de investigación:

¿Por qué analizar el sistema de gestión del talento humano que oferta la carrera de ingeniería industrial para dinamizar la productividad de las Pequeñas Empresas -2015?

Por lo que es justificable desde el punto de vista Teórico, por describir cómo operan los servicios de la carrera de ingeniería industrial que permite vincular los tipos de organización sistémica que promueve el área del talento humano de las empresas al alinear las cosas hacia la producción y el intercambio. Y qué desde la perspectiva Práctica, que tiende a mejorar el grupo para que se perpetúe a través del tiempo mediante el optimizar la productividad de la calidad de vida del entorno.

Esto sin contar la Metodología que engloba el estudio objetivo de establecer la forma adecuada, cómo y por qué cambiar de la problemática expuesta al diagnóstico efectivo que formula las interrogantes investigativas, que sistematice los objetivos a desarrollar, enmarcados en un propósito general que involucre el analizar un Sistema de Gestión de Talento Humano por Competencias que viabilice el desarrollo organizacional del sector de las empresas en base a los cambios de la organización estructural dentro-fuera de la academia.

II. DESARROLLO UNIVERSIDAD-INDUSTRIA

Si bien es cierto la competencia de los estudiantes universitarios de la carrera de ingeniería Industrial actualmente pone en marcha programas de la gestión del talento humano para dinamizar la productividad de las empresas; también es real que basta estar claro que desde los años 4000 a. n. e. y 2000 a. n. e., en las épocas de las antiguas civilizaciones de Egipto, China, Roma y Grecia hasta ahora, ha predominado los principios o gestión tendiente a generar productividad.

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

La gestión del talento humano que se oferta en la Universidad Ecuatoriana a través de la carrera de ingeniería industrial, es una competencia que se reserva a la jerarquía de la administración (Decanatos), a los funcionarios ejecutivos especializados (Vice-Decanatos), en unidad de acto desde el entorno académico como desde las empresas cumpliéndose la gestión en la cual es posible definir la misión y visión del profesional, principio y fin en el cual gira la carrera total, a largo plazo y por ende, el Desarrollo Industrial.

Definir el Sistema de Gestión del Talento Humano implícita decisiones, que se consideran prudentes y determinantes así como la acción refinada y analítica de los profesionales que están en el nivel de toma de decisiones y no los actos repetidos y rutinarios sometidos a reglas decisorias.

Sin contar el análisis de los aspectos cognoscitivos de los planes de acción de la academia en el campo del talento humano, que abarca elementos principales de la organización, desde distribuir la responsabilidad en catedráticos, estudiantes universitarios y el cuerpo de empleados así como sus interacciones comunicacionales hasta estudiar y evaluar decisiones que engloba la ejecución y acción de cualificar las empresas; la estructura y diseño de la Organización y el desarrollo del mecanismo interpretativo.

Realmente, se requiere cruzar los flujos comunicacionales entre ambos sectores (Universidad e Industria), para alcanzar los objetivos estratégicos de las partes, que demanda el desarrollo de las condiciones de vida del ciudadano, al contribuir a aumentar las fuentes de empleos y en esencia, la productividad científica, tecnológica y técnica de la comunidad universitaria.

Y consultando a (McNichols, 1978, pág. 8) “La política es el resultado de institucionalizar decisiones estratégicas...”, se comprende que la estrategia de la carrera de ingeniería industrial no está aislada como una mera decisión global que da únicamente una misión, sino que va más allá. Se trata no solo de dar soluciones a la academia sino a las empresas, además, que requiere desarrollar un diseño organizacional que priorice el talento humano para concordar con la estrategia empresarial.

Diseño que nace de una serie de decisiones tácticas-estratégicas relacionadas entre sí que delinean la fase de formulación, organización, ejecución y control, pues, esta estratégica iniciativa se complementa con la división del talento humano, que enlaza ambas competencias, reservadas al ejercicio del ejecutivo, por ser el generalista que articula con el especialista, este último es el caso que compete a la gestión del talento humano, pilar de la gestión gerencial.

Y responsable también de establecer la organización, capacitar e intercomunicar a los talentos y destrezas; y de hacer que otras divisiones trabajan cada una en su competencia. Eso es tener ordenada la casa, sea una empresa o academia universitaria que funciona, que debe y puede funcionar competitivamente.

Así la división de talento humano cumple los deberes de su función especializada, propiciando la fase de ejecución en términos de organización, establecimiento y producción al generar una estructura definida y ordenada por estar alineada a la estrategia básica y general; evidenciándose la efectividad de reformular cíclicamente la gestión del talento humano.

Reformular conlleva responder las incógnitas: -¿Cuáles son las competencias laborales que se requiere para la consecución de la Misión y Visión organizacional? -¿Qué actividades y funciones del contexto laboral de las empresas se articulan adecuadamente con las diversas capacidades que le competen?; -¿Qué elementos de competencia identificados actualmente en la academia universitaria, son adecuados para referenciar técnicamente los determinantes de los componentes normativos de un Sistema de Gestión del Talento Humano?

El modo de captar el mercado de la academia, de hacer frente a los cambios rutinarios del ambiente y de dirigir las competencias cotidianas, no es deber del ejecutivo general (Decano) sino de los ejecutivos que manejan los programas y proyectos, gestión controlada por las direcciones divisionales, jefaturas departamentales e inclusive más abajo del orgánico, por los supervisores de procesos operacionales, según se expanda la organización aunque ciertamente su rol implícita coordinar y controlar el equipo ejecutivo.

De ahí la competitividad en establecer una estructura organizacional desde la academia que efectúe con productividad la realización de programas y proyectos, de manera que las inspecciones y reportes de la auditoría de gestión, sea alta estadística por conservar un buen nivel operacional manifestado la calidad, por superar cualquier dificultad que inhiba la expansión tanto de la academia como de la empresa.

Así, formular, establecer e identificar los niveles organizacionales del arte de gobernar y dar normativas, compete exclusivamente al ejecutivo que es el centro focal de la administración del talento humano; y por ende, el poder operativo de todo el ejercicio del equipo gerencial. De ahí, la normativa para el ejecutivo que maneja la gestión del talento humano es ser prudente y sagaz, intérprete de acciones refinadas y analíticas que están integrando el más alto nivel de

toma de decisiones, pues, sus actos no son rutinarios que pueden ser sometidos a normas decisorias.

Son reflexivos y dinámicos por ser el formulador de soluciones y hacer de líder de la administración del personal que se integra a la visión del generalista. Verdaderamente, es un arquitecto que gesta la energía de manera armónica al planificar y organizar las horas hombres, naturalmente, por estar alerta en el ejercicio del control inter divisional.

ASPECTOS CONCEPTUALES.

Relacionar los planes de estudios utilizados en la academia en relación a la Gestión del Talento Humano que proyecta el desarrollo de las empresas, es una competencia tácita el considerar los aspectos del trabajo óptimo que dinamizan la productividad e implica focalizar la improductividad imputable a la desorganización del sistema para superar situaciones, de ahí la importancia de asegurarse de no pasar una palabra que no se haya comprendido totalmente.

ACADEMIA.

El término academia proviene del latín “academia” y éste a su vez del griego Ακαδημία -Akadēmía- e implica identificar a diversas instituciones culturales, que la DRAE (2001) la define como sociedad científica, literaria o artística establecida con autoridad pública y como establecimiento docente, público o privado, de carácter profesional, artístico, técnico, o simplemente práctico.

De manera que, el termino academia aplica a lo que oferta ésta como disciplina o/y Sistema de Gestión del Talento Humano que enseña en el entorno universitario. Ser o hacerse académico, involucra poseer competitividad e influenciar desde lo individual-familiar hasta lo empresarial-social. El ejecutivo de una empresa, encargado del manejo de la energía humana, que no tiene el conocimiento no avanza en sus propósitos, si no es hábil para aplicar la dirección de un Sistema de Gestión de Talento Humano.

Se precisa entonces por extensión conceptual, definir la significancia de lo que es el “talento humano”, y el tener claro el concepto “industria” y por extensión Ingeniería Industrial, así como saber el significado conceptual, “productividad”.

TALENTO HUMANO

Según <http://www.monografias.com/trabajos16/talento-humano/talento-humano.shtml> se afirma que, la administración del talento humano es *“La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado”*.

Entonces, establecer un *Sistema de Gestión del Talento Humano* en una empresa, implica la competitividad del esfuerzo humano para que funcione cualquier organización; *“si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá”*. Por lo tanto, es vital estimar al talento humano en la carrera de ingeniería industrial para llevar a cabo las metas de la institución.

Así, el talento humano a nivel ejecutivo, es alguien que consigue que algo se lleve a cabo y *“tiene una posición de responsabilidad administrativa o de dirección en una organización”*. (Hubbard, Liderazgo Efectivo, 2010), precisamente, por poseer capacidad de dar y hacer cumplir órdenes.

El liderazgo de un ejecutivo, únicamente, es dar órdenes e implementar los planes, para asegurarse que sean obedecidas éstas e implica gestionar los programas, que se dinamizan al cumplirse las órdenes dadas en forma precisa e imponer su cumplimiento al articular con la previsión, *“de no ser así el grupo se desmoronará tarde o temprano”*.

Por lo tanto, el papel del talento profesional causal, es actuar activando la productividad en una empresa, por operar con sistemas de gestión distintos a aquel casual e improvisado estilo del comportamiento simple; mientras el uno emplea alta previsión, el otro se las entiende con lo casual.

Un talento humano en debida forma puede ejercer el juego del gobierno de la microeconomía de una academia, no solo articulando un sistema de gestión sino además, articulando las leyes de la macroeconomía inherente a *“la soberanía económica o política económica”*, tal como, fundamentarse en el Artículo 283 de la Constitución (Asamblea Constituyente, 2008), en la cual se regula este derecho en los siguientes términos:

“El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir...”

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios”. (pp. 91, 92)

Pero sobre todo, cuando se trata del tema de *Sistema de Gestión del Talento Humano* que oferta la academia, éste está protegido según el Art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, *“.....el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos”* Y es que, todas estos *sistemas de gestión*, pueden operar funcionalmente, un juego más atractivo, haciendo del problema, una serie de acciones organizadas y alineadas hacia la productividad institucional.

Y es que el mejor regalo que la academia puede dar a un estudiante universitario en formación es enseñarle a ser competente, que aprenda a pensar, a valorar los conocimientos y a aplicarlos con habilidad competente; pues, en el entorno profesional, únicamente, las personas respetan la destreza y la

habilidad; así, se requiere que el talento humano que egrese de la academia sea competente y para ello el personal docente de la academia que forma a ese egresado debe ser altamente competente para alcanzar dichos objetivos, para ello es necesario poner en marcha un *Sistema de Gestión del Talento Humano*; en un entorno de alta velocidad que demanda profesionales de alta calidad.

Con razón (Hubbard R. , 2006) afirmó: *“se viaja mejor en el camino a la felicidad cuando se tienen compañeros competentes”*

PRODUCTIVIDAD E INDUSTRIA

Según el diccionario se define la palabra industrial como *“actividad económica y técnica que consiste en transformar las materias primas hasta convertirlas en productos adecuados para satisfacer las necesidades del hombre”*; sin embargo, por extensión *“industrial”* o *“sé industrial”* indica que *“se aplica con energía al estudio o trabajo”*; o que *“lleva a cabo las actividades con iniciativa y determinación”*; o *“lo opuesto a quien está ocioso y sin hacer nada”*.

En consecuencia, un profesional industrial es un profesional hábil capaz de llevar a cabo un *Sistema de Gestión de Talento Humano* para dinamizar la productividad de las empresas; productividad (output-input) que la Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, la define de la siguiente manera: *“la productividad es la relación entre lo producido y lo insumido”*

Así, el aumento de la productividad puede contribuir a elevar no solo el nivel de ganancias de una empresa sino también el nivel de vida, *“principalmente mediante: a. Mayores cantidades, tanto de bienes de consumo como de bienes de producción, a un costo menor y a un precio menor; b. Mayores ingresos reales; c. Mejoras de las condiciones de vida y de trabajo, con inclusión de una menor duración del trabajo; En general, un refuerzo de las bases económicas del bienestar humano”* (Oficina Internacional del Trabajo -OIT., 1954)

MODELO o SISTEMA DE GESTION

Es evidente que en el Ecuador es un derecho constitucional *“desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva”*. (Asamblea Nacional, 2013, pág. 2). Base Legal que inicia sus actividades al momento de que la organización adquiere su personalidad jurídica, lo cual permite ser reconocida como tal y desarrollar sus peculiares actividades.

Las Organizaciones del tipo universidades que son entes sin fines de lucro en la cual está inmersa la academia, con capacidad de asociarse, reunirse y manifestarse productivamente en forma libre y voluntaria como sociedad educativa, al contrario de las sociedades mercantiles, tienen propósitos con fines de lucro, sin embargo, ambas pueden complementarse mediante alianzas estratégicas para avanzar

cada una en sus fines de desarrollo.

E inclusive unir capitales e industrias, emprender en operaciones que promuevan el bien común de sus asociados o de una comunidad determinada. Tal como el caso de las empresas en relación a la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Técnica de Manabí-Ecuador.

Órganos de Control

Los resultados o servicios laborales que salen de una academia (carrera de ingeniería industrial), deben tener un Nivel Aceptable de Calidad -NAC, que examine la validez y corrección de los servicios, pasándolos a revisión de manera que todo se corrija y pueda controlarse el sistema de la organización interna y en lo externo también; sin que ello desconozca el rol controlador de las Corporaciones Gubernamentales (Ministerios o Superintendencias), que operan como órganos de asesoramiento-control a Organizaciones públicas y privadas, tal como, las Universidades y las Empresas.

Estructura Orgánica

Según la Teoría de la Administración Clásica, liderada por el francés Henry Fayol, e identificada con la eficiencia empresarial, mediante la acción de organizar los grupos de trabajo, éste investigador hace énfasis en establecer el orgánico estructural e interrelacionar competencias, para que un equipo de trabajo opere funcionalmente.

De arriba hacia abajo, del todo hacia sus partes, de la organización divisional hacia los departamentos. Fayol, articula catorce políticas empresariales al diferenciar la anatomía (estructura) y fisiología (funcionamiento) de una Organización e incluye el comportamiento organizacional de una empresa o institución.

“La división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del bien individual al bien común, remuneración del personal, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo”. (Fayol H. , 1979, pág. 54)

Si bien Fayol, esquematiza una teoría centrada en la organización funcional, también sostiene que la gestión administrativa es una habilidad, en la medida que se asimile los antes indicados principios de la alta dirección y describe las principales competencias, a saber.

El rol del Profesional Ejecutivo General con sus inmanentes estrategias de gestión como planear y además, las responsabilidades de organizar y controlar. El rol del especialista en Promocionar y Comerciar, el rol del especialista que maneja lo Financiero y la Contabilidad. El rol del especialista en Producción o actividades Técnica. Y el rol del especialista en Seguridad. Sin embargo, hoy en día al rol del profesional ejecutivo general se le ha suprimido la competencia de organizar y controlar, estrictamente, lo inherente a la energía

humana.

Actualmente, si un profesional tiene el propósito de ejercer el manejo del personal de una empresa, en debida forma sabrá desarrollar un *Sistema de Gestión de Talento Humano*, en función del comportamiento de las condiciones en tiempo y espacio, para lograr la consecución de los objetivos estratégicos del plan de una empresa.

DIVISION DEL TALENTO HUMANO

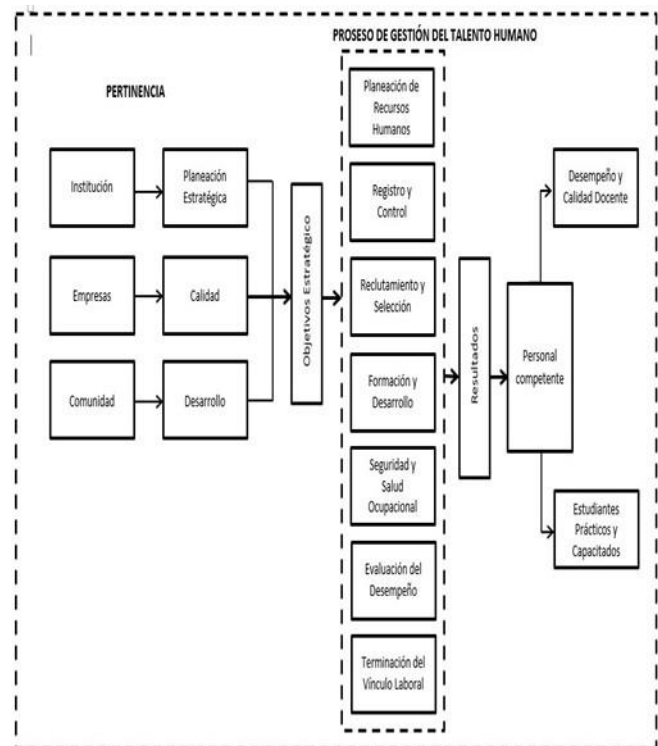
Familiarizarse, en una primera ojeada, de las etapas que engloban establecer un modelo de gestión, es comprender una lógica mediata por ser algo más que proporcionar dirección a la organización para las actividades de todos los niveles inferiores e identificar las herramientas (planes, programas y proyectos) que operan la secuencia para alcanzar la meta empresarial que generalmente se origina desde la cúpula estratégica. Y lógicamente, la ejecución de estas herramientas exige que la lidere un profesional competente.

Un profesional u ejecutivo de la división del talento humano, cuando da órdenes a su equipo de trabajo, éstas son recibidas con confianza y en su plan está presente que en su competencia, no se basa en exigencias y presión por no dar resultados a lo largo del tiempo; aunque es dable agradar a la gente pero más el ser competente, cualidad que dinamiza la productividad para lograr que se hagan las cosas previamente planeadas y así, generar en la gente el respeto.

Si falta un plan o un modelo de gestión a seguir, o se labora mediante etapas desordenadas significaría una descoordinación que no se enrumbe a meta ninguna. De acuerdo a (Rodríguez, 2011, pág. 28) ninguna de estas etapas son un listado detallado u “orden inamovible en su secuencia”, sino que son situaciones reales y soluciones estratégicas a establecer, para qué sino para remediar la situación organizacional, a poner en marcha circunstancias de tiempo y espacio.

Los programas y proyectos del equipo humano guían con exactitud, a quien, a dónde y cómo trasladar o que acción específica hacer, en cambio el plan amplio, integral y modelo de gestión es la estrategia a gran escala, a largo plazo, para garantizar la victoria del juego final.

Así, a pequeña escala se enuncia a continuación, un modelo de gestión y luego gradualmente, vale ampliar éste para el uso de una academia, de manera que se vayan instrumentando el ensamble de estas herramientas de gestión de talento humano, con inteligencia para corregir escenarios, que giren en torno al propósito del plan o modelo integral.



¿Cómo establecer la idea?

- a. Se decreta la idea del Sistema de Gestión, concretando los objetivos organizacionales que se pretende llevar a cabo en la academia y luego, se describe los requerimientos del sistema de gestión del talento humano y por último, la capacitación de la competencia a desarrollar al que la Universidad se dirigirá;
- b. Se analiza y evalúa las Oportunidades y Amenazas, así como los puntos Fuertes y Débiles (DAFO) de una carrera;
- c. Se concretan las conclusiones que tiendan hacia la viabilidad de la idea mediante un reporte del ejecutivo divisional y las posibilidades de éxito de la academia.

El Sistema de Gestión se lo concibe como un organigrama expresivo, claro y sintético de la actividad de la carrera a emprender, en este caso se focaliza, el establecer la organización funcional para dinamizar la productividad; idea organizacional que sirve como primera etapa para la futura redacción del Modelo Estratégico de la Institución, una vez comprobados sus datos y sobre el sitio, sus planteamientos y conclusiones. La idea se enfoca en dar soluciones a las situaciones de tipo organizacional que mejore la calidad total de la carrera de ingeniería industrial ya sean las que están establecidas o nuevas.

COMPETENCIAS: Generalista-Especialista

La competencia de un profesional de la carrera de ingeniería industrial de la UTM presenta situaciones que hay que confrontar como misión que la academia está obligada a solucionar: -¿Acaso no es su competencia el formular la realización del plan o sistema de gestión estratégica de la institución o/y el modelo que asegura que éste se lleve a cabo,

de manera que se logren los objetivos estratégico?; -¿Y qué de la coordinación y conseguir que se realicen las competencias organizacionales de la institución?.

II. La competencia como especialista que se desempeña en la dirección de *Relaciones Industriales y Gestión del Talento Humano*: -¿Acaso no es una situación técnica en la cual está el propósito de confrontar la responsabilidad de establecer la organización de la institución?; -¿Y qué de la competencia de contratar miembros aptos y darle puestos para beneficio del equipo humano y de la institución?; ¿Y qué del encargarse de que el nuevo personal y el existente estén formados en su competencias o cargos y reciban aprendizajes para desempeñar sus trabajos?.

-¿Y el propósito de desarrollar sistemas estándares de TICs y encargarse de que se sigan las rutas establecidas de comunicación, de manera que se manejen todas las comunicaciones con rapidez y apropiadamente?; -¿Y qué del asegurarse de que la correspondencia que llega del estudiantado y la que se le envía desde la academia llegue a su destino y se maneje con rapidez?; -¿Y qué la competencia de reunir y hacer con exactitud las gráficas de las estadísticas de la carrera para que las usen los docentes a cargo de la dirección de cada división especializada?.

-¿Y qué del mantener un alto nivel de comportamiento organizacional en el personal?; -¿Y qué de la competencia de dar seguimiento a la Auditoría de Gestión en la institución para que se detecte cualquier dificultad que inhiba la mejoramiento y se informe mediante reportes técnicos al profesional apropiado (divisional) para que se resuelva de inmediato?.

Si bien un sistema de gestión de talento humano es una actividad de alto nivel que articula con la estrategia general, empero, -todas y cada una de las actividades divisionales, están alineadas hacia la consecución de una meta o visión organizacional, que hace realidad una definida misión en la cual participa el equipo de trabajo que articula las partes administrativas -para fluir desde la universidad hacia la sociedad con propósito.

Y según (Vela, Programa de Capacitación y Entrenamiento Empresarial, 2003) *“no basta llevar a cabo el plan sino, organizar además el establecimiento de la normativa y la gestión operacional de los programas (plan táctico), por ser herramientas de acciones específicas que se instrumentan a través de diferentes tipos de objetivos”*.

ASPECTOS EPISTEMOLÓGICOS

En el caso de la Ingeniería Industrial, ésta gira en torno a los principios de la ciencia de la ingeniería e investigaciones gnoseológicas en la cual está presente el ingrediente operacional de los procesos productivos que tienden hacia un resultado final; la productividad de las empresas.

Así por ejemplo, si ejerce un programa de control de calidad de un producto alimenticio, este se inspecciona aplicando la evaluación de muestras estadísticas según la norma (ISO 9001-2008) desde la fase de la materia prima, de la transformación de ésta hasta el control del producto terminado.

Proceso que continua la cadena productiva para su respectivo almacenamiento, en la cual entra a otra fase del proceso con aplicación de programas técnicos tanto del control del producto en función de la rotación del inventario, cuanto en función de la distribución del producto en el mercado.

E implícita primero organizar la ingeniería de métodos u otros (como métodos de pronósticos y fórmulas de Excel) y segundo, aludir a las diferentes técnicas relacionadas a la distribución del producto (venta directa, indirecta, distribución, distribución mix, entre otros), sea las ventas al mayoreo –menudeo e intermediarios.

En el contexto profesional, el graduado de Ingeniería Industrial de la UTM debe conocer los principios y métodos técnicos, tecnológicos y científicos; principios fundamentales para el desarrollo de la carrera en la cual está presente física, química, matemática, informática y conocimientos técnico de la organización en el campo de la industria en sus diferentes sectores de actividad productiva. Así, estos procesos de intervención y transformación de situaciones profesionales se desglosan en:

***Núcleo básico:** En la unidad básica se sustenta interdisciplinariamente las ciencias exactas con materias básicas tales como: análisis matemático, física, química, programación, entre otros; ciencias que permiten entender los fenómenos de la naturaleza, para posteriormente desarrollar modelos productivos y encontrar soluciones a problemas de la profesión vinculados al entorno de la región 4.

***Núcleo de ciencias aplicadas,** este conjunto de teorías y conocimientos científicos-tecnológico derivados de las ciencias básicas, le permiten la conceptualización y el análisis de los problemas de ingeniería en campo.

***Núcleo profesional:** Se alinean hacia el ejercicio de destrezas profesionales desde el rol del ejecutivo general de la industria hasta los ejecutivos especialistas de las diferentes áreas transdisciplinaria en lo interno. Así como también las áreas externas e interinstitucionales vinculadas con el mercado de la organización industrial.

III. CONCLUSIONES

1. Se comprueba a través de diversas técnicas que efectivamente -a mayor análisis del sistema de gestión del talento humano, menor improductividad de la institución, durante el primer semestre del año 2015.

2. La pregunta central de la investigación, ¿Por qué analizar el sistema de gestión del talento humano que oferta la academia para dinamizar la productividad de las empresas-2015?, tiene

su respuesta en el hecho, de tomar los correctivos organizacionales aplicando Tecnología Administrativa inherente al Talento Humano.

3. Situar a la Carrera de Ingeniería Industrial como una academia de alta calidad, demanda el uso de las herramientas de un Sistema de Gestión de Talento Humano, en las manos hábiles de profesionales ejecutivos con Responsabilidad Social Corporativa –RSC/ISO 26.000-2010, que sepan señalar el camino que deba seguirse al interpretar los planes de manera organizada.

4. Las actividades y funciones del contexto laboral, identificadas en la universidad se articulan adecuadamente con las diversas capacidades que le competen a la organización, son tanto la división administrativa cuanto la división técnica en una relación de dos a uno, sin embargo, ciertamente falta mucho en Portoviejo-Ecuador para que sean competitivas al relacionarse en equipo inter-funcional.

5. Los elementos de competencia con el ingrediente calidad total identificados actualmente en la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí, diríase que son los referentes técnicos revertidos en los componentes normativos, que están vinculados hacia las condiciones sociales y de RSC. Sin embargo, los gerentes de empresas no aprovechan en su totalidad este referente e inclusive, no existe en ninguna empresa la iniciativa de trabajar con grupos comunitarios hasta para mejorar la imagen y éxitos de la actividad industrial.

6. Y en lo que respecta a funcionalidad, la situación de las carreras de ingeniería industrial de la UTM es que, no existe un Reglamento de funciones del personal por área de competencia, que norme las acciones y deberes en funciones especializadas, en la cual se evidencie que un grupo esté organizado, de manera que permita los flujos hacia fuera y logre acciones especializadas completas.

7. De aquí se origina una problemática sobre el tema “sistema de gestión del talento humano”, por haber confusión en los roles y competencias del entorno de trabajo y desempeño laboral, que a veces los trabajadores quedan agobiados por el ritmo del manejo de gente que los trata indecorosamente.

8. Sin embargo, técnicamente, es posible revertir la tendencia descendente de la carrera de ingeniería industrial de la UTM, si se posee pericia para “la Gestión del Talento Humano” y si se utiliza adecuadamente los recursos al poner a trabajar al que no hace nada y por ende, el resultado es conseguir ascender la calidad educativa y generar profesionales competitivos; pues, organizar al grupo sube la moral convirtiéndose el entorno en tranquilidad, producción e intercambios en abundancia.

BIBLIOGRAFÍA

- o Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial No. 499.
- o Asamblea Nacional. (2013). Ley Orgánica de la economía popular y solidaria y del sector financiero popular y solidario. Quito.
- o Dess, L. E. (2011). Administración Estratégica . México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- o Hubbard. (2010). Liderazgo Efectivo. California: Bridge

Publications, Inc.

- o Hubbard, R. (2001). Series de Dirección, vol 1. Los Angeles-California: Bridge Publications Inc.
- o Hubbard, R. (2006). El Camino a la FELICIDAD. EEUU: Bridge Publications, Inc.
- o Rodríguez, J. (2003) Tecnología Administrativa WISE. Taller sobre Administración y Planificación. USGP-CRM, Portoviejo-Ecuador.
- o Páez, D. (2011). Competencia vs Competencia laboral. Bogotá: Elsevier.
- o Hubbard, R., (2001). Objetivos y Metas, Planificación Estratégica (folleto). Colombia: Spanish Edition - Bridge Publications, Inc.
- o Rodríguez. (2011). Metodología de la Investigación Científica. Guayaquil: Fundación Universitaria Iberoamericana.
- o talento humano. (s.f.). Recuperado el 06 de junio de 2015, de www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf
- o Taylor, F. y Fayol, H. (1979). Principios de Administración Industrial. Principios de la Administración Científica, Administración Industrial y General, Necesidad y posibilidad de una enseñanza administrativa, primera parte. Editorial El Ateneo, B.
- o Asamblea Constituyente (2012). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008.
- o Dess, Lumpkin y Eisner. (2011). Administración Estratégica, Textos y Casos. España: Mc GRAW-HILL.
- o Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones. Novena Edición. España: Mc GRAW-HILL.
- o Zavala, S. (2009), Guía a la Redacción en el Estilo APA - Sexta Edición, EEUU: Biblioteca de la Universidad Metropolitana.
- o Medina, A. y Ávila, A. (2002). Revista Cubana de Psicología. Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, v.19 n.3, ISSN 0257-4322, La Habana-Cuba.[En línea] [Consultado: 23, mayo, 2014] Disponible en: [ShareShare on googleShare on twitterShare on diggShare on citeulikeShare on connoteaMore Sharing ServicesMais](#)
- o Diccionario de la Lengua Latina, Macchi, L. (1958). Quinta edición, pág. 930. Argentina, Editorial Don Bosco.
- o Hubbard, L. (1994). Los Fundamentos de la Organización, España: Nueva Era