Maestría en

# Gestión del Talento

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de**

**Magíster en Gestión del Talento Humano**

**AUTORES:**

Bonilla Pacheco Domenica Alejandra

Gómez Donoso Pablo Santiago

Gordillo Juma Lizbeth Macarena

Guamán Gómez Juan Gabriel

Moreira Gómez Odalys Ana

**TUTORES:**

**Directora:**

**Elena Fernández Mgtr.**

**Coordinadora**

**Nathalie Chauvin Mgtr.**

# Diseño de una Escuela de Formación de Asesores Inmobiliarios de Alto Rendimiento para fortalecer la gestión comercial y reducir la rotación del talento humano en PMJ Arquitectos

**Quito, (junio, 2026)**

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

## Resumen

Se tiene como objetivo diseñar un modelo de formación y desarrollo del talento comercial orientado a reducir la rotación de asesores inmobiliarios y fortalecer la gestión comercial de PMJ Arquitectos Cía. Ltda., empresa ecuatoriana dedicada al diseño, construcción y desarrollo de proyectos inmobiliarios y corporativos.

El estudio surgió a partir de la problemática identificada en el área comercial de la organización, caracterizada por una alta rotación de asesores inmobiliarios, dificultades en los procesos de incorporación y capacitación, tiempos prolongados de adaptación y una disminución en los resultados comerciales.

Como resultado del diagnóstico, se diseñó la propuesta denominada **Escuela de Formación de Asesores Inmobiliarios de Alto Rendimiento PMJ**, integrada por procesos de atracción, selección, onboarding, capacitación, acompañamiento y evaluación del desempeño. La propuesta tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento de las competencias comerciales, favorecer la disminución de la rotación del personal y optimizar el proceso de incorporación de nuevos asesores. Debido a que corresponde a un proyecto aplicado aún no implementado, sus efectos deberán validarse mediante una fase piloto y el seguimiento de los indicadores definidos en la propuesta.


***Palabras clave:*** gestión del talento humano, rotación de personal, asesores inmobiliarios, gestión comercial, capacitación, desarrollo organizacional, indicadores de gestión, ROI.

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

## Abstract

The purpose of this research was to design a training and development model for commercial talent aimed at reducing the turnover of real estate sales advisors and strengthening the commercial management of PMJ Arquitectos Cía. Ltda., an Ecuadorian company dedicated to the design, construction, and development of real estate and corporate projects.

The study originated from a problem identified within the organization's commercial area, characterized by a high turnover rate among real estate sales advisors, difficulties in onboarding and training processes, extended adaptation periods, and a decline in commercial performance. These conditions coincided with disruptions in sales continuity, lower commercial performance, and difficulties in achieving organizational objectives. However, the findings do not establish an exclusive causal relationship.

As a result of the diagnosis, the proposal entitled **PMJ High-Performance Real Estate Advisors Training School** was designed, integrating recruitment, selection, onboarding, training, coaching, and performance evaluation processes. The proposal is intended to contribute to strengthening commercial competencies, reducing staff turnover, and improving the onboarding process. Since it corresponds to an applied project that has not yet been implemented, its effects must be validated through a pilot implementation and the monitoring of the indicators established in the proposal.


***Keywords:*** human talent management, employee turnover, real estate advisors, commercial management, training, organizational development, management indicators, ROI.

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.