



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Influencia del talento humano en la gestión financiera de las  
microempresas comerciales de Machala**

**SALINAS POVEDA VERONICA JACQUELINE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ROMERO VALVERDE LEIDY FERNANDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Influencia del talento humano en la gestión financiera de las  
microempresas comerciales de Machala**

**SALINAS POVEDA VERONICA JACQUELINE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ROMERO VALVERDE LEIDY FERNANDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**Influencia del talento humano en la gestión financiera de las  
microempresas comerciales de Machala**

**SALINAS POVEDA VERONICA JACQUELINE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ROMERO VALVERDE LEIDY FERNANDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PACHECO MOLINA ANDRES MARCELO**

**MACHALA  
2022**

# Influencia del talento humano en la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala

por Verónica Jacqueline Salinas Poveda – Leidy  
Fernanda Romero Valverde

---

**Fecha de entrega:** 06-mar-2023 08:18p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2030747367

**Nombre del archivo:** I\_N\_FINANCIERA\_DE\_LAS\_MICROEMPRESAS\_DE\_LA\_CIUDDAD\_DE\_MACHALA.docx  
(111.32K)

**Total de palabras:** 9155

**Total de caracteres:** 51010

# Influencia del talento humano en la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala

## INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1%

[moam.info](http://moam.info)

1

Fuente de Internet

1%

[repositorio.ug.edu.ec](http://repositorio.ug.edu.ec)

2

Fuente de Internet

1%

[qdoc.tips](http://qdoc.tips)

3

Fuente de Internet

< 1%

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

4

Fuente de Internet

< 1%

[rus.ucf.edu.cu](http://rus.ucf.edu.cu)

5

Fuente de Internet

< 1%

[dSPACE.esPOCH.edu.ec](http://dspace.esPOCH.edu.ec)

6

Fuente de Internet

< 1%

Submitted to Universidad Técnica de Machala

7

Trabajo del estudiante

Submitted to Pontificia Universidad Católica

8

Madre y Maestra PUCMM

Trabajo del estudiante

< 1%

[prezi.com](http://prezi.com)

9

Fuente de Internet

< 1%

<1 %

10

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

11

"UNIVERSIDAD, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. Pilares para la investigación y el desarrollo sostenible.", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2021

Publicación

<1 %

12

docslide.us

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, SALINAS POVEDA VERONICA JACQUELINE y ROMERO VALVERDE LEIDY FERNANDA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado *Influencia del talento humano en la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala*, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

  
SALINAS POVEDA VERONICA JACQUELINE

0750564114

  
ROMERO VALVERDE LEIDY FERNANDA

0705482636

## Tabla de contenido

COMPONENTES DEL PROYECTO INTEGRADOR .....	5
TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1  CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	10
1.1  OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
1.2  PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.3  JUSTIFICACIÓN .....	11
1.4  OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.4.1  Objetivo General: .....	13
1.4.2  Objetivo Específico: .....	13
2  CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO.....	15
2.1  REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA .....	15
2.1.1  Marco Teórico y/o Conceptual (Sistema de Citación y Referencialidad .	15
3  CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	21
3.1  TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	21
3.2  NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	21
3.3  DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	22
3.4  MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	22
3.5  TIPOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN, POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
3.6  INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	24
3.7  ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	25
3.8  MÉTODO SERVQUAL .....	33
3.9  CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS.....	35
3.10  PROPUESTA INTEGRADORA.....	36

3.11	VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD: .....	37
3.11.1	<i>Dimensión Técnica</i> .....	37
3.11.2	<i>Dimensión Económica</i> .....	37
3.11.3	<i>Dimensión Social</i> .....	38
3.11.4	<i>Dimensión Ambiental</i> .....	38
4	CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
4.1	CONCLUSIONES.....	40
4.3	RECOMENDACIONES .....	41
5	REFERENCIAS .....	42
6	ANEXOS.....	48
6.1	ENCUESTA.....	48
6.2	ENCUESTAS IN SITU A LAS MICROEMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA.....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Habilidades, destrezas y capacidades del personal .....	25
<b>Tabla 2</b> Gestión Financiera en la Productividad.....	26
<b>Tabla 3</b> Formación y Desempeño del Talento Humano.....	27
<b>Tabla 4</b> Incumplimiento de políticas, reglas y actividades .....	28
<b>Tabla 5</b> Consecuencia de la Rotación del Personal.....	30
<b>Tabla 6</b> Proceso Administrativo.....	31
<b>Tabla 7</b> Evaluar eficacia y eficiencia .....	32
<b>Tabla 8:</b> Dimensiones del Modelo Servqual.....	34
<b>Tabla 9</b> Propuesta de aplicación para las Microempresas.....	36

## ÍNDICE DE GRÁFICA

<b>Gráfica 1</b> Características del Talento Humano .....	25
<b>Gráfica 2</b> Aptitudes del Talento Humano .....	27
<b>Gráfica 3</b> Recursos económicos de las microempresas.....	28
<b>Gráfica 4</b> Acciones de la Gestión Financiera.....	29
<b>Gráfica 5</b> Evaluar las Relaciones Interpersonales .....	30
<b>Gráfica 6</b> Alternativas a invertir el talento humano .....	32
<b>Gráfica 7</b> Manejo de la Gestión Financiera.....	33
<b>Gráfica 8:</b> Correlación del Modelo Servqual .....	34

**INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN FINANCIERA DE LAS  
MICROEMPRESAS COMERCIALES DE MACHALA**

## **RESUMEN**

En el presente proyecto integrador se analizó la influencia del talento humano en la gestión financiera dentro de las microempresas comerciales de la ciudad de Machala, de esta forma se pretende determinar cómo contribuye el capital humano en la rentabilidad y posicionamiento de la organización en un mercado. Se aplicó en la investigación una metodología de índole descriptivo-seccional ya que se caracteriza en un tiempo determinado sus componentes, mediante una verificación bibliográfica y un control analítico de los datos recopilados, se empleó un nivel exploratorio, explicativo; un diseño no experimental y un método deductivo con enfoque cuantitativo. Entre los distintos descubrimientos idóneos para la ejecución de la investigación se detectó que el talento humano influye en la gestión financiera al momento de poseer competencias, estar capacitado y calificado en el área que pertenece, teniendo habilidad en el dominio financiero y resiliencia, evitando así las actividades empíricamente; por otro lado, los colaboradores deben cumplir con las normas empresariales y conllevar relaciones interpersonales para lograr un trabajo eficiente. Se trabajó con una muestra finita y se utilizó un instrumento elemental como lo es la encuesta para la debida recopilación de información. Se obtuvo como resultado 4 dimensiones imprescindibles en el estudio como lo son: habilidades y destrezas, perfil profesional, logro de objetivos y políticas internas las mismas que al desempeñarlas de forma efectiva dará paso a que las microempresas desarrollen una ventaja competitiva. Finalmente se concluyó que el personal de las microempresas no posee conocimiento óptimo en la gestión financiera.

**Palabras claves:** Talento humano – gestión financiera – competencias

## **ABSTRACT**

In this integrative project, the influence of human talent on financial management within commercial microenterprises in the city of Machala was analyzed, in this way it is intended to determine how human capital contributes to the profitability and positioning of the organization in a market. A descriptive-sectional methodology was applied in the research since its components are characterized in a certain time, through a bibliographical verification and an analytical control of the collected data, an exploratory, explanatory level was used; a non-experimental design and a deductive method with a quantitative approach. Among the different discoveries suitable for the execution of the investigation, it was detected that human talent influences financial management when possessing skills, being trained and qualified in the area to which it belongs, having skill in the financial domain and resilience, thus preventing the activities empirically; on the other hand, employees must comply with business rules and have interpersonal relationships to achieve efficient work. We worked with a finite sample and an elementary instrument was obtained, such as the survey for the proper collection of information. As a result, 4 essential dimensions were obtained in the study, such as: abilities and skills, professional profile, achievement of objectives and internal policies, which, when carried out effectively, will give way to microenterprises to develop a competitive advantage. Finally, it was concluded that the staff of microenterprises does not have optimal knowledge in financial management.

**Keywords:** Human talent - financial management - skills

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día el talento humano es fundamental en las empresas debido a que de ellos depende el surgimiento, buena imagen y rentabilidad de la misma, el objetivo principal de toda institución es obtener beneficios/utilidades, optimizar los recursos, por lo que es de suma importancia que el empleador se indague ¿es primordial que el colaborador influya en la gestión financiera? ¿Qué pasa si el colaborador tiene un dominio de índice financiero? ¿La empresa crecería? ¿Los trabajadores deben estar capacitados, calificados con competencias máximas?, por lo tanto, esas interrogantes serían idóneas para alcanzar los objetivos empresariales obteniendo una mejora continua, buena toma de decisiones y finalmente el posicionamiento en un mercado competitivo.

La gestión del talento humano ha evolucionado constantemente, lo cual en el tiempo de la edad primitiva, esclavista y feudal hacían referencia al talento humano sin ningún grado de importancia, es decir; las personas tenían idea de la existencia de este criterio, pero no conocían su significado y valor en el ámbito empresarial, por lo que eran explotados y marginados con sobrecarga laboral, sin derechos y mucho menos sin el reconocimiento económico. En la edad moderna y contemporánea se fue marcando territorio y dando lugar a la importancia del talento humano mediante leyes y derechos que amparan a los colaboradores, finalmente se determina que no puede existir un progreso financiero en las empresas u organizaciones sin la intervención de las personas ya que son fundamentales en la ejecución de las actividades (Poveda , 2018).

Acotando con lo anterior, para Lema et al., (2019) es importante que en la actualidad se fortalezca los temas sobre el capital humano en las organizaciones ya que es un elemento trascendental en las microempresas, debido a que este debe desempeñar un buen rendimiento de manera efectiva en la gestión financiera, pues el colaborador debe disponer conocimientos que le prevezan el éxito organizacional, por otro lado al capacitarse permite incrementar sus habilidades, oportunidades de mejora continua, además se fortalece la cultura organizacional y por ende también las metas institucionales planteadas a corto y largo plazo a través del proceso administrativo; no olvidando que siempre se debe mantener relaciones interpersonales porque es un factor clave para mejorar el desempeño de la empresa.

Las empresas actualmente enfrentan diferentes tipos de dificultades debido a los cambios tecnológicos, estructurales, pero su mayor problema es en lo económico puesto que de esta depende el desarrollo de la organización; por lo que, deben requerir constantemente información sustancial para llegar a ser competitivos, ser rentables,

tomando las mejores decisiones en el mercado para el desenvolvimiento económico de un país, teniendo en cuenta que un conflicto no es negativo, lo desfavorable es no resolverlo. El problema planteado es: ¿Qué influencia tiene el talento humano en la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala? El objetivo de la investigación concurrente es analizar la influencia del talento humano en la gestión financiera para el desarrollo organizacional, a través del estudio y comparación de resultados, adquiriendo gestiones empresariales que logren la finalidad del actual proyecto.

## **1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN**

Es indispensable mencionar que toda investigación se desarrolla sobre el objeto de estudio ya que, esta es la parte fundamental de lo que se desea analizar de una manera científica, crítica, objetiva y accesible (Guillén, 2017). Cabe recalcar que su procedencia arraiga la propia definición del objeto de estudio para facilitar totalmente el argumento y contextura empírica del marco teórico de la investigación (Gallego, 2018). Según Cohen y Gómez (2019) el objeto es un proceso de investigación que comprende y disputa la epistemología existente, el mismo que está conformado por un conjunto finito de conceptos y definiciones para la mejor apreciación y comprensión del mismo.

Para (Ríos, 2017) el objeto de estudio se manifiesta de una manera histórica, por lo que, es la base fundamental para la creación del tema y la delimitación del mismo. Leyva y Guerra (2020) manifiestan que, la delimitación forma parte del objeto de estudio con la finalidad de aportar al progreso de una línea de investigación en un específico dominio de conocimiento. Es por ello que el presente proyecto de investigación se delimita a las microempresas de la ciudad de Machala en la que se analizará la influencia del talento humano en la gestión financiera.

### **1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Para comenzar, es de vital importancia mencionar que según (Espinoza, 2018) el problema de investigación es el punto de partida de una investigación científica, la cual nace por la esencia de la curiosidad, motivación e interés de evaluar a qué conlleva un tema, es decir comprender la parte científica; para mayor intelecto se pretende indagar de una manera imparcial, concreta y empíricamente contrastable. Para Neill y Cortez (2017) el problema de investigación acota el objeto de estudio, puntualiza su objetivo y precisa la fisonomía de su diseño metodológico; con el fin de encontrar y enmarcar los acontecimientos o sucesos dentro del área de formación a la cual pertenece; para redactar, equiparar una solución potencial que prescriba la correlación entre las variables.

Además, Monzón et al., (2018) mencionaron que, en el problema de investigación se establecen las etapas del proceso investigativo por el cual, dicho proceso está establecido con el método, resultados y la discusión de la investigación; destacando que su redacción debe poseer coherencia o relación con el problema. Por otro lado, al no determinar o formular de manera correcta el problema con el fin de obtener propuestas,

alternativas de mejora o resultados de la investigación, en consecuencia, se presentan dificultades de entender el documento y seguir con la secuencia del trabajo investigativo.

Para finalizar el problema de investigación se fundamenta en tres ejes primordiales, que son ser consecuente, imprescindible y lacónico sobre un acontecimiento de la realidad, la misma que conlleva a obtener información verídica y utilizable. El problema tiene como núcleo la pregunta de investigación por medio de la cual se delimita el marco preciso del estudio y a su vez realiza el desarrollo analítico para una solución óptima del mismo, es por ello que en el presente proyecto se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué influencia tiene el talento humano en la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala?

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

La justificación según (Chaverri, 2017) es insustituible en un proyecto integrador debido a que esta redacta el porqué del tema, cuáles son los aspectos políticos, económicos, sociales, culturales y científicos que conllevan a la solución óptima del problema a investigar de manera amplia, mostrando la pertinencia inherente para que el problema sea considerado. Para sintetizar lo antes mencionado cabe recalcar que la justificación es el ámbito pertinente y coherente para ejecutar razonamiento persuasivo enlazado al tema, es allí donde se puede brindar nuevos juicios.

Al generar un trabajo investigativo se destaca que, este debe estar estructurado de manera ordenada, clara y precisa con el propósito de que los lectores comprendan la justificación aplicada en dicho estudio. Por consiguiente, es importante destacar su objetivo principal el cual se basa en brindar la solución a problemas o vacíos científicos que se deben resolver de manera completa o parcial; por lo tanto, debe ser sustentada con argumentos convincentes, relevantes, obteniendo valor teórico y una utilidad metodológica. Por otra parte, se debe tener presente que existen algunos tipos de justificación como la teórica, práctica, social, metodológica, entre otras (Fernández, 2020).

Con lo antes mencionado el capital humano contribuye con la rentabilidad, mejoramiento y posicionamiento de la organización en un mercado; es decir, es una medición del valor económico a través de las habilidades, comportamiento y destrezas profesionales para gestionar un buen desempeño del desarrollo organizacional. Es sustancial destacar que se evidencia mediante una justificación teórica y metodológica; en la actualidad, en un mundo totalmente globalizado se debe abastecer de conocimientos y permanecer en perseverante actualización debido a los cambios tecnológicos para confrontar a las

problemáticas del trabajo mediante resoluciones y soluciones óptimas.

El mundo es muy cambiante, la tecnología avanza, es por ello que según Ramírez et al., (2019) el talento humano se basa en las cualidades competitivas para implementar políticas y a su vez crear una estructura para el desarrollo organizacional, es decir; un trabajador es indispensable dentro de una organización. Además, en los países de Venezuela, Colombia y Chile direccionan las actividades mediante el comportamiento del desempeño laboral y enfoque estratégico, inspeccionando con eficiencia y eficacia para el crecimiento positivo de la empresa.

Martínez et al., (2018) sostienen la siguiente teoría: para que la empresa sea rentable y a su vez desarrollar la economía en una sociedad, se debe evaluar conocimiento, habilidades y experiencia en los colaboradores o trabajadores para una mejora continua. Así mismo mencionan que el grado de adoctrinamiento asociado al empoderamiento del talento humano es el cimiento de la exhibición económica de países como Japón, China y Corea del Sur, el prestigio de una organización empieza con el reclutamiento, selección, contratación de personas calificadas para obtener el cargo; puesto que las mismas son el soporte del éxito, a través de la función, eficiencia, ética y justicia en la organización.

Según Astudillo et al., (2017) el talento humano es uno de los activos más importante de la empresa, ya que de estos depende el cumplimiento de metas y objetivos de la misma; las personas deben mantener el comportamiento, actitud positiva, habilidad, entre otros factores que influyen en el desarrollo organizacional. Además, las empresas ecuatorianas, para gestionar el adecuado desarrollo del talento humano se basan en la teoría de Maslow, llevando a cabo el análisis de las necesidades del trabajador con el propósito de identificar el trabajo en equipo, sus procesos, actitudes y la capacidad de la persona para adaptarse a los cambios de forma efectiva incrementando ganancias en la organización.

A través del proceso investigativo se considera que el talento humano es indispensable ya que tiene una importancia estratégica decisiva e innovadora, las mismas que conllevan al desarrollo organizacional. En la ciudad de Machala las MiPyMEs son gestionadas a menudo por los dueños, además deben orientar sus estrategias como instrumento clave para el logro de una ventaja competitiva, la cual está relacionada con los reglamentos institucionales favoreciendo la productividad y desempeño del trabajador. Por otro lado, estas organizaciones poseen comunicación directa entre el gerente y sus trabajadores. (Alaña, 2018).

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

El objetivo es el pilar fundamental de lo que se intenta lograr en un proyecto integrador, por lo que deben estar estructurados de manera clara, precisa, realista, alcanzables y delimitados. Es primordial tener en cuenta que los objetivos dependen de paradigmas ya sean estos empírico-analítico, post-positivista, interpretativos y crítico social; en sí los objetivos son el para qué de la investigación, el concretar la idea de lo que se desea obtener. Cabe recalcar que se subdividen en dos, generales y específicos, señalando que los objetivos generales determinan la intención global del proyecto y debe estar entrelazado con el título y por otro lado los objetivos específicos son en sí los que contestaron varias preguntas planteadas (Bastidas, 2019).

### **1.4.1 Objetivo General:**

Según Murillo et al., (2017) los objetivos generales determinan el propósito de la investigación, de manera amplia, la misma que debe estar correctamente formulada y relacionado el tema; es decir, este objetivo tiene una visión orientada en el proceso de su desarrollo, es la guía y evaluación del resultado, ya que se puede decir que es una piedra angular de la investigación la cual será pulida a través de los avances. Por lo antes mencionado, es de vital importancia indicar que en el presente proyecto se plantea como objetivo analizar la influencia del talento humano en la gestión financiera para el desarrollo organizacional.

### **1.4.2 Objetivo Específico:**

Arias et al, (2020) manifiestan que los objetivos específicos son redactados de acuerdo a la necesidad de la investigación y estos tienden a responder únicamente las preguntas específicas, por lo tanto, deben estar relacionados con el objetivo general, pero se debe tomar en cuenta que por ninguna razón pueden ser de mayor nivel. Además, no existe cantidad que limite el número de objetivos específicos en una investigación, esto va a depender directamente de la necesidad que requiere la misma para cumplir con el objetivo principal.

Para sintetizar lo antes mencionado, es elemental describir que los objetivos específicos son etapas o procesos desde un alcance correlacional que se deben desarrollar para lograr el objetivo general. Los objetivos específicos del presente proyecto son: Identificar el perfil profesional del talento humano que realiza actividades en la gestión financiera; Determinar las dimensiones de la gestión financiera y del talento humano; Caracterizar el talento humano que contribuya en el desarrollo económico organizacional (Espinoza,

2020).

## **2 CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO**

### **2.1 REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA**

#### **2.1.1 Marco Teórico y/o Conceptual (Sistema de Citación y Referencialidad)**

##### **DESARROLLO ECONÓMICO**

Hidalgo-Arteaga y Orozco-Santos (2020) determinan que en la actualidad las microempresas han ido avanzando como una de las secciones o campos fructíferos para los países emergentes, puesto que cooperan al desarrollo económico y al enriquecimiento. Cabe resaltar que en las MiPymes ecuatorianas se analiza significativamente el desarrollo económico, es decir no solo se da un valor cuantitativo sino a su vez un valor teórico que identifique la problemática de inconsistencia económica en las diferentes partes del mundo, ya que a medida que pasa el tiempo el capital financiero no cubre satisfactoriamente las necesidades del proceso productivo en las Pymes.

Santisteban et al., (2022) mencionan que los emprendimientos microempresariales se enfocan a través de factores relevantes que permitan conseguir un crecimiento económico, social, sustentable-productivo para que aporte de una manera fundamental en el desarrollo económico de países, y por ende el reducir la pobreza e incrementar fuentes de empleos. Por consiguiente, en el Ecuador existen políticas para una Economía Social y Solidaria con el fin de fomentar el aceleramiento de las MiPymes para un desarrollo sostenible.

##### **MICROEMPRESAS**

Mendoza et al, (2019) manifiestan que las microempresas son entidades económicas que por lo general son creadas en familia y su mercado es limitado, además estas son conformadas por menos de 10 colaboradores y las inversiones requeridas para dicho negocio no sobrepasan los cinco mil dólares. Por otro lado, se debe tener en cuenta que estos negocios en su mayoría tienden a ser informales o no estructurados, es decir; a la apertura de los mismos no son muchas veces autorizados, no se acogen a las medidas, políticas y reglas empresariales.

Asimismo, Figueroa-Soledispa et al, (2022) mencionan que la creación de microempresas sucede por la situación inestable del país, ya que este no puede ofrecer o generar empleos para las personas, por lo que se ven obligadas a tomar medidas y generar ingresos para la sustentación del hogar. También las pequeñas empresas

reflejan un ámbito informal y pobreza, muchas de las personas asimilan ser empresarios, pero no cumplen con lo que realmente demanda una empresa, ya que estas necesitan de personal capacitado para un buen funcionamiento de las mismas.

Para Sumba y Santistevan (2018) los problemas en las microempresas son frecuentes y uno de los principales es la ineficiencia al aplicar el proceso administrativo, ya que comúnmente estos planifican sus actividades, pero al momento de la ejecución de las mismas no toman en consideración dichas planificaciones organizadas. Además, no consta de varias áreas, es por ello que una sola persona se hace cargo del negocio, lo que genera dificultades en la toma de decisiones y, por ende, disminuye las posibilidades de rentabilidad, crecimiento y durabilidad en el mercado.

## **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Para Díaz et al., (2018) el desarrollo organizacional (DO) se basa en un conjunto de estrategias, teorías y valores encaminados a generar el cambio organizacional o nuevos escenarios de trabajo con el fin de que los colaboradores adopten formas de liderazgo, comunicación y sobre todo apliquen el trabajo en equipo e individual para mejorar las relaciones interpersonales y fluidez de comunicación. También, estos cambios se generan por factores externos como la conducta del mercado, tecnología e investigación, que tienden afectar a las organizaciones, por el cual deben tomar las medidas necesarias y así evitar pérdidas en la empresa.

Según Ortiz-Gutiérrez et al., (2021) el desarrollo organizacional es una herramienta primordial dentro de las grandes, medianas o pequeñas empresas que complementan el crecimiento del trabajo de una manera efectiva, las mismas ayudan a los administradores a realizar técnicas para lograr el propósito empresarial determinado mediante cambios. Además, su aplicación se centra en modificar el comportamiento de los colaboradores, lo cual se ha venido originando desde el comienzo de la teoría DO, dando valor interno y externo; esto también en muchas de las veces incluyen a las políticas, reglas, culturas y sistemas con el fin de gestionar una buena toma de decisiones y resolución de problemas.

El Desarrollo Organizacional facilita y permite la satisfacción y el desenvolvimiento del trabajador en la institución de manera personal, empresarial y colectiva; además, es un proceso mediante el cual la entidad evalúa las conductas, los valores, actitudes, creencias de los colaboradores para así, enfrentar cualquier resistencia a un cambio específico, esto podría implicar modificaciones en la cultura organizacional, para alcanzar mejores niveles de productividad. Actualmente el DO es considerado también

como una herramienta de respuesta al cambio, es decir, una táctica empresarial un tanto compleja que facilita modificar creencias, estructuras organizacionales, entre otros, para enfrentar los retos que pueden venir en los nuevos mercados, diferencias culturales y tecnologías (Silva, 2018).

## **GESTIÓN FINANCIERA**

Párraga et al, (2021) definen que la aplicación de la gestión financiera es de manera eficiente cuando ocurre un valor agregado en las Pymes, lo que representa la rentabilidad tanto de los inversionistas como accionistas, por lo que se debe comprender y utilizar adecuadamente los recursos económicos que posee, distribuirlo de manera equilibrada para sus áreas disponibles y trabajar junto a sistemas que sirvan de apoyo en la gestión financiera para el crecimiento continuo. También se basa en analizar, aplicar la toma de decisiones y estrategias en relación a los recursos financieros mediante el proceso administrativo con el propósito de desarrollar y controlar las actividades para el proceso de mejora.

Para Huacchillo et al, (2020) las personas responsables de direccionar y controlar el negocio no poseen la capacidad de financiar recursos ya que la mayoría del tiempo tienden a requerir préstamos a entidades bancarias para cumplir con los egresos que se presentan en la misma, es por ello que las organizaciones suelen fracasar ya que generan más gastos que ingresos. Además, la creación de los estados financieros y estados de resultados no se efectúan constantemente en función a cada trimestre por esta razón, las organizaciones planifican actividades con información desactualizada, debido a que los altos mandos no consideran la importancia de los reportes empresariales, los mismos que establecen los niveles de rentabilidad o déficit que ejecuta la empresa.

## **TALENTO HUMANO**

Para Jara et al, (2018) el talento humano es un componente pragmático que se gestiona mediante una perspectiva estratégica de la dirección, con el fin de adquirir en la organización la máxima creación de valor, mediante un conjunto de actividades orientadas todo el tiempo al nivel de conocimiento, habilidades, destrezas y capacidades en la adquisición de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro. Es un mecanismo para perfeccionar variables administrativas, incidiendo directamente en el funcionamiento correcto y eficiencia de la empresa, lo cual se maneja con principios éticos, de equidad y justicia social.

El talento humano es el fortalecimiento interdisciplinario que incide en el rendimiento y productividad empresarial en consecución de los objetivos, desarrollando las etapas de planeación, organización, ejecución y control de métodos capaces de promover el desempeño, bajo principios de identidad, cultura y filosofía colectiva. En la actualidad el talento humano es una necesidad para las empresas sobre todo para que esta pueda posicionarse en un mercado competitivo, por lo que se debe capacitar constantemente; es de suma importancia mencionar que una de las ventajas que ofrece el talento humano capacitado es el disminuir el ausentismo laboral y por ende la rotación de los colaboradores (Zayas , 2020).

Para Corpas et al, (2022) el departamento de talento humano debe ser gestionado por personal capacitado, también se los debe motivar constantemente para que así generar un buen desempeño laboral y mediante este mantener una estrecha relación con las herramientas financieras de la empresa. Además, es impredecible mencionar que en las organizaciones el área primordial para que la empresa sea totalmente posicionada en el mercado y efectiva en medio de la competitividad es la gestión financiera ya que conlleva por una parte el desarrollo organizacional en el cual se evidencia las actividades de cada colaborador de manera unipersonal y colectiva; y por consiguiente una labor rentable que relacione una igualdad entre el trabajador, las metas y los objetivos empresariales, aplicando estrategias adecuadas y motivación.

## **PERFIL PROFESIONAL**

Gómez y Leyva (2018) mencionan que el perfil profesional es el nivel de estudio que posee un individuo, es decir; el grado de capacidad, conocimientos, actitudes y habilidades. Por otro lado, existe una diversidad de perfiles profesionales, por el cual, para ingresar a un trabajo, las personas que van a reclutar a los colaboradores deben considerar la delimitación del área o sector en el que se van a desarrollar las actividades laborales, con la finalidad que el individuo se desempeñe de la mejor manera.

Martelo et al., (2017) manifiestan que el perfil profesional es la fuente principal que determina el campo disciplinario del individuo; es decir, si posee experiencia o preparación según su formación académica para dar cumplimiento con los objetivos y actividades de la empresa. Asimismo, se evalúa de cierta manera al colaborador las capacidades y destrezas que tienen de acuerdo a su profesión, donde deben demostrar liderazgo, el aprender a diario, formas de afrontar problemas, buscar soluciones y sobre todo crear estrategias para la toma de decisiones en situaciones inciertas.

Conde y Banguera (2021) determinan que el perfil profesional de los colaboradores en las Pymes no cumple con los requerimientos necesarios para desempeñar una buena gestión financiera, ya que en su mayoría existe una serie de incumplimiento de las políticas, reglas y actividades empresariales. Por otro lado, estas pequeñas empresas no logran alcanzar las metas y objetivos, debido que el personal que interviene no cuenta con los conocimientos precisos y sobre todo no cumple con los requisitos necesarios de acuerdo a su profesión.

## **MODELO SERVQUAL**

Valencia et al., (2018) mencionan que el modelo SERVQUAL permite analizar y verificar los comportamientos de calidad en relación a los servicios que se gestionan en las empresas, en el transcurso del tiempo han generado múltiples modificaciones o cambios de acuerdo a los sectores a aplicarse y su necesidad. En la actualidad este modelo es utilizado comúnmente en las organizaciones, lo cual consta de fases como:

- Componentes: Son adaptables de acuerdo a la necesidad de la investigación y las dimensiones que requiera dicho estudio.
- Expectativas y percepción: las expectativas hacen referencia a la prestación de servicio mediante el cual se evalúa el desempeño laboral de la persona. Además, la dimensión de la percepción es de acuerdo al cliente; por lo general son opiniones que varían de acuerdo a la experiencia del individuo que obtiene después de generar la compra de un bien o servicio.
- Grado de satisfacción: Se genera a través de las expectativas y percepción de los usuarios mediante una representación gráfica la cual, permite determinar la correlación entre dimensiones y si existe el grado de satisfacción de manera positiva o negativa.
- Grado de criticidad: Es el análisis de los componentes internos y externos de la empresa, los usuarios pueden tener expectativas satisfactorias, en todo ámbito, pero para la empresa hay déficit en algunos procesos internos. Por lo que se debe evaluar criterios, opiniones internos y externos para el mejoramiento de la organización.
- Es sustancial destacar que el método servqual se caracteriza por evaluar la calidad de servicio, es por ello que, en la investigación presente se lo relaciona para poder medir el grado de la influencia del talento humano en la gestión financiera, que competencias desempeña para lograr la rentabilidad. Es decir, este método se relaciona con las condiciones de la investigación, debido a que las dimensiones lograrán identificar qué factores tienen mayor

impacto en los colaboradores para que genere mayor productividad financiera.

### **3 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

La metodología es elemental en un proyecto de investigación debido a que este es el procedimiento idóneo y coherente para lograr la finalidad del mismo, ya que procura obtener una veracidad racional enlazada con el ámbito de la ciencia y disciplina que aporte el diseño de la investigación mediante los métodos, leyes, categorías, procedimientos y técnicas apropiadas que garanticen esencialmente la optimización y análisis de los datos, además la constatación empírica de las variables y los procesos sistemáticos, empíricos y críticos (Pulido , 2015).

#### **3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

La metodología surge mediante la ejecución de la ciencia logrando así un conocimiento metodológico que suministra al investigador una serie de conceptos determinados por el tipo de investigación, dadas las peculiaridades de las manifestaciones o fenómenos y de lo que se indaga en general es la posibilidad para exponer la cualidad determinada de un grupo humano u objeto de estudio. Es por ello que, es de vital importancia mencionar que el tipo de investigación a usar es descriptivo, la misma que posee un proceso cuantitativo en el cual se puede adaptar un análisis de información de tendencia central y de dispersión (Ramos-Galarza, 2020).

Para Sánchez et al., (2018) el tipo de investigación descriptivo establece una conexión con lo seccional, ya que relaciona las características del objeto de estudio en un mismo tiempo, en una única oportunidad. Con la conceptualización de los tipos de investigación, el presente proyecto es descriptivo debido a que se determina cómo surge el desarrollo organizacional en las microempresas, qué perfil debe obtener el talento humano para las actividades financieras, a su vez es seccional ya que el análisis de los datos que se obtendrá será en un determinado tiempo, el mismo que extraerá las conclusiones del mismo.

#### **3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel de investigación hace relación el grado de conocimiento que la persona tiene sobre el problema, es por ello que, determinan tres tipos de niveles de investigación relacionados con el verbo de los objetivos del mismo, como son: exploratorio, descriptiva y explicativa, además cada uno de estos determina una estrategia para lograr un fin (Ortega , 2017). Es por ello que el objetivo general analizar la influencia del talento humano en la gestión financiera para el desarrollo organizacional contiene un nivel descriptivo, en los específicos el identificar el perfil profesional del talento humano que

realiza actividades en la gestión financiera un nivel exploratorio, el establecer las dimensiones de la gestión financiera y del talento humano un nivel explicativo y finalmente el caracterizar el talento humano que contribuya en el desarrollo económico organizacional denota un nivel descriptivo.

### **3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Según Manterola et al, (2019) es fundamental destacar que los diseños de la investigación se los considera como estrategias metodológicas las mismas que permiten el alcance de los objetivos; por ello en este se estima una serie de sucesos como lo es la información en base al tema, las peculiaridades en tipos y niveles de estudio, estipulación de la estructura fundamental, etc. Dando paso a la descomposición de estudios experimentales y no experimentales. El presente proyecto es de tipo no experimental ya que para lograr el propósito de la investigación no se necesita manipular las variables en el proceso, sino analizar y proponer alternativas.

### **3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

El método es un proceso de tareas que se gestionan de acuerdo a una secuencia de pasos determinados con la finalidad de obtener un resultado verídico y efectivo, es decir, es una sucesión dialéctica mediante la cual se obtiene conocimiento para la descripción, explicación y predicción de los fenómenos (Prieto, 2017). El método que se aplica es el deductivo el mismo que identifica teorías de carácter general a particular, en el presente proyecto se establece la influencia del talento humano en la gestión financiera a partir del perfil profesional y desarrollo organizacional o políticas internas.

Es fundamental destacar que la variable dependiente es la gestión financiera, para Fajardo y Soto (2018) esta implica administrar los recursos que poseen las organizaciones, para suministrar el financiamiento de la empresa, logrando así el control de las entradas y salidas, teniendo como base la maximización de los recursos económicos, toda esta responsabilidad se asigna a una persona por lo que, depende del talento humano ya que tiene el compromiso de alcanzar un mejor desempeño. El colaborador debe influir en la gestión financiera por lo que es de suma importancia conllevar un modelo de gestión para la ejecución de mejoras integrales dentro de la organización; es decir, se debe tomar en cuenta los aspectos de aprendizaje, de procesos, de conocimiento, sobre el cliente, y económica para lograr las ventajas competitivas en el ámbito empresarial (Lozada , 2022).

Hernández et al., (2014) mencionan que el enfoque cuantitativo dispone normas de

comportamiento y justifica teorías de manera probatoria y secuencial, esta secuencia es rigurosa debido a que parte de una estrategia delimitada formulando así preguntas de investigación, mediante esto se deriva la revisión de la literatura y perspectiva teórica. Para Neil y Cortez (2017) el propósito de la investigación cuantitativa es cuantificar el problema de manera estructural, recopilando y analizando los datos numéricos, por lo que en la presente investigación se utiliza este método para tomar las mejores decisiones y dar soluciones a las causas y efectos, ya que de acuerdo a las estadísticas de la encuesta se va a conseguir los resultados y discusión.

### 3.5 TIPOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN, POBLACIÓN Y MUESTRA

La población que se va aplicar en el proyecto de investigación es finita, relacionada con las microempresas activas del ámbito comercial de la ciudad de Machala provincia de El Oro. También, Hernández y Carpio (2019) afirman que la muestra es una técnica de investigación científica lo cual permite determinar la población a estudiar, además se determina al tomar como referencia el tipo de muestreo intencional o de conveniencia, el cual facilita al investigador obtener información útil y necesaria a través de grupos específicos. Es por ello que, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SUPERCIAS) determina que existen 1065 microempresas activas del sector comercio.

La fórmula precisa para determinar la muestra según (Mata, 1994) es:

$$m = \frac{N}{(N - 1) * K^2 + 1}$$

Donde:

m= muestra

N= Población o universo

K= margen de error

$$m = \frac{1065}{(1065 - 1) * 0.05^2 + 1}$$

$$m = \frac{1065}{(1064) * 0.05^2 + 1}$$

$$m = 290,98 = 291$$

### **3.6 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Uno de los instrumentos más utilizados en el campo social es la encuesta la misma que corrobora en la recolección y análisis de datos de un tema específico con la finalidad de dar respuesta, describir a las interrogantes y características relacionadas a las variables, es por ello que, Falcón et al., (2019) determinan que es una herramienta que permite obtener datos confiables para los proyectos académicos mediante procesos estructurados, la cual permite analizar datos representativos en base a una población o universo.

Es preciso sustentar que, la encuesta fue realizada de manera presencial, en la cual se obtuvo información útil para la realización del proyecto; cabe destacar que se ejecutó una prueba piloto a estudiantes de la facultad de ciencias empresariales y a los especialistas dos y tres con el objetivo de comprobar si dichas preguntas estaban cabalmente formuladas, la misma que resultó fructífera debido a que no hubo correcciones.

El instrumento mencionado anteriormente, fue diseñado con 14 interrogantes en las cuales se utilizaron las de tipo optativas que, de acuerdo a Cruz et al., (2021) contienen varias alternativas y sólo se puede escoger una; 2 de ellas fueron dicotómicas para comprobar con fiabilidad si está de acuerdo o no en dicha pregunta; finalmente se usó la escala de Likert, la cual determina medir lo conforme, lo neutral e inconforme, es decir, una escala de medición psicométricamente para medir la opinión de un individuo con respecto a una manifestación (Matas , 2018).

Es sustancial destacar que luego del uso del instrumento es imprescindible medir la correlación de variables o el grado de significancia, por lo que, para la tabulación de las respuestas se aplicó el modelo Servqual para el análisis del mismo; según Yovera y Rodríguez (2018) este modelo contiene cinco dimensiones primordiales para calcular la calidad de utilidad en una empresa, pues se obtiene fiabilidad en base a la competencia laboral, sensibilidad en resolver problemas, seguridad de acuerdo a las capacidades que tiene cada individuo para crear estrategias, empatía en entender a los demás, el trabajar en equipo y finalmente los elementos tangibles donde se considera la apariencia física para generar un buen ambiente laboral.

### 3.7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**Analizar la influencia del talento humano en la gestión financiera para el desarrollo organizacional.**

**Pregunta 1:** ¿Piensa que el personal debe poseer habilidades, destrezas y capacidades para un buen desempeño laboral dentro de las microempresas?

**Tabla 1** Habilidades, destrezas y capacidades del personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	97	97%
NO	3	3%
<b>TOTAL</b>	100	100%

**Elaborado por:** Los autores

#### Interpretación

El talento humano debe poseer competencias laborales lo cual, se basa en habilidades, destrezas y capacidades para un buen desempeño laboral en las microempresas, ya que, permite generar mejora en la toma de decisiones y ayuda a ejecutar con eficiencia y eficacia las actividades obteniendo una rentabilidad y posicionamiento en el mercado.

**Pregunta 2:** ¿Qué características debería tener el talento humano para generar un buen desarrollo en la gestión financiera?

**Gráfica 1** Características del Talento Humano



**Elaborado por:** Los autores

### Interpretación

El talento humano debe ser competente de acuerdo a sus conocimientos, las principales características que deben aplicar es el liderazgo y un dominio de índice financiero, ya que a través de estos criterios se logra el cumplimiento de los objetivos comerciales, rentabilidad y responsabilidad corporativa.

**Pregunta 3:** ¿Una apropiada gestión financiera mejoraría la productividad de las microempresas?

**Tabla 2** Gestión Financiera en la Productividad

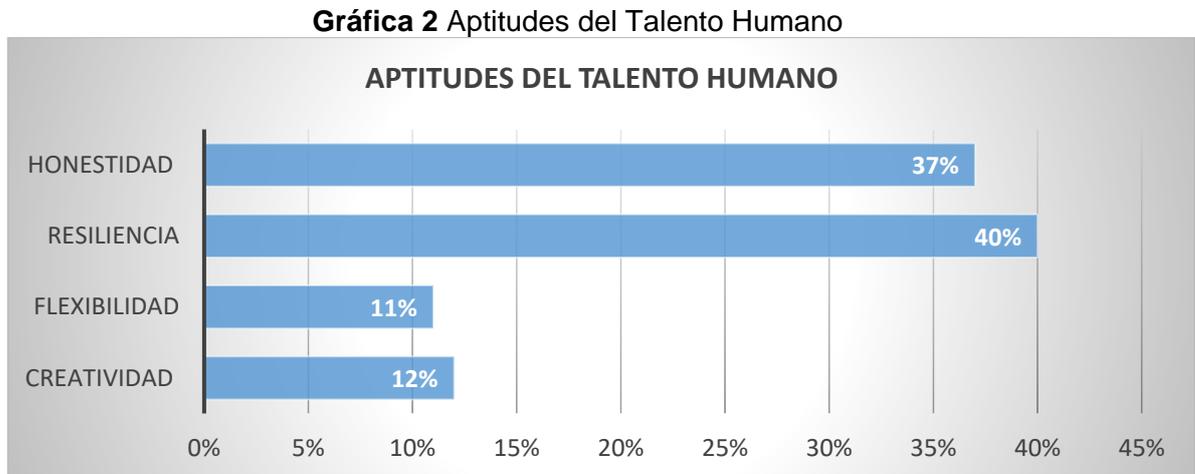
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	49	49%
BASTANTE DE ACUERDO	30	30%
NI EN DESACUERDO, NI EN ACUERDO	21	21%
BASTANTE DESACUERDO		0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO		0%
<b>TOTAL</b>	100	100%

**Elaborado por:** Los autores

### Interpretación

La productividad de las microempresas se mejora utilizando y optimizando de manera eficiente los recursos, por lo que su principal objetivo es alcanzar mayor satisfacción a las necesidades del cliente con el menor gasto, es decir; relacionar valores óptimos de eficiencia de manera que se tome las mejores decisiones.

**Pregunta 4:** ¿Qué aptitudes considera usted que son necesarias que el talento humano obtenga para trabajar en función de la gestión financiera?



**Elaborado por:** Los autores

### Interpretación

El personal debe contar con aptitudes para generar mayor capacidad del saber y querer realizar una actividad, es decir; con estas destrezas se puede desarrollar y dominar la ejecución de las tareas. Es por ello que se determina que el talento humano debe poseer resiliencia y honestidad, las mismas que lograrán afrontar y solucionar problemas con dignidad.

**Identificar el perfil profesional del talento humano que realiza actividades en la gestión financiera.**

**Pregunta 5:** ¿La formación y desempeño del talento humano debe estar entrelazado con la gestión financiera?

**Tabla 3** Formación y Desempeño del Talento Humano

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	49	49%
LA MAYORÍA DE VECES SI	25	25%
A VECES SÍ, A VECES NO	23	23%
LA MAYORÍA DE VECES NO	2	2%
NUNCA	1	1%
<b>TOTAL</b>	100	100%

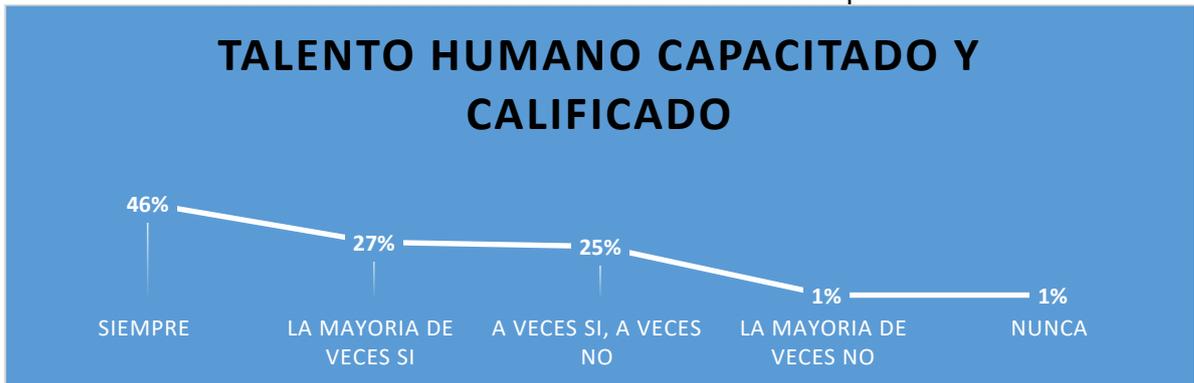
**Elaborado por:** Los autores

### Interpretación

El talento humano debe tener en cuenta la misión, visión, políticas, valores y objetivos empresariales para generar beneficios dentro de la misma, es por ello que este talento humano a su vez debe estar relacionado con la gestión financiera.

**Pregunta 6:** Para el desarrollo y control efectivo de los recursos económicos de las microempresas. ¿Es necesario contar con un talento humano capacitado y calificado?

**Gráfica 3** Recursos económicos de las microempresas



**Elaborado por:** Los autores

### Interpretación

La mejor inversión que deben realizar las microempresas es contar con un talento humano capacitado y calificado para resolver, planear, mejorar y realizar de manera eficiente y eficaz las actividades de una organización.

**Pregunta 7:** ¿El incumplimiento de políticas, reglas y actividades de carácter empresarial, es un obstáculo para que se pueda desempeñar una buena gestión financiera?

**Tabla 4** Incumplimiento de políticas, reglas y actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	94	94%
NO	6	6%
<b>TOTAL</b>	100	100%

**Elaborador por:** Los autores

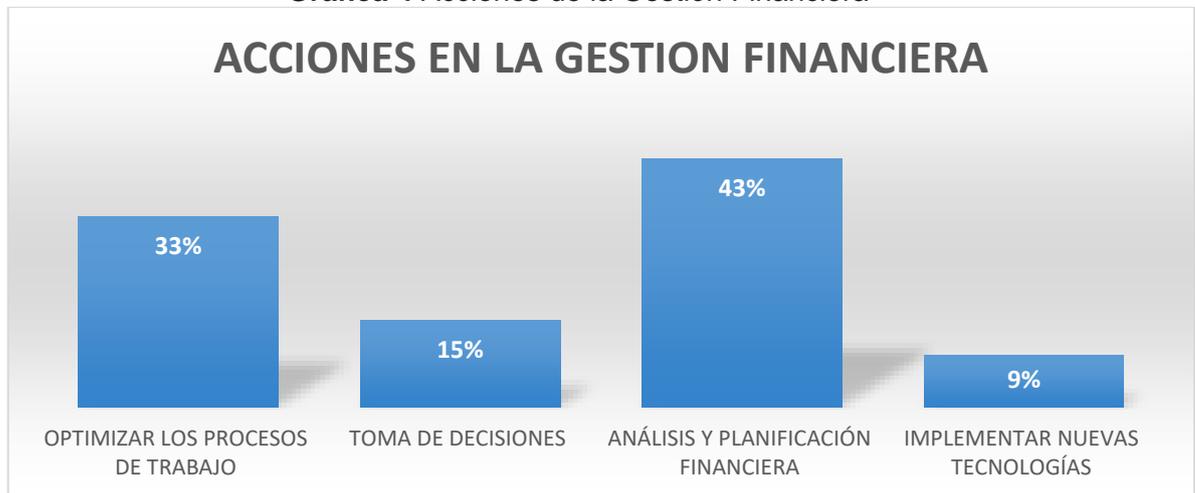
## Interpretación

Las microempresas deben contar con la normativa empresarial, es decir; incluir políticas, reglas y actividades empresariales, que al no aplicar se pueden generar caos o problemas dentro de las mismas, lo que conlleva pérdida de credibilidad y desconfianza, es por ello que el talento humano está obligado a dar cumplimiento con las normativas legales y empresariales logrando obtener un compromiso por el personal que la integran.

## Determinar las dimensiones de la gestión financiera y del talento humano

**Pregunta 8:** ¿Qué acciones cree usted que se deben aplicar en la gestión financiera para el éxito de una organización?

**Gráfica 4** Acciones de la Gestión Financiera



**Elaborado por:** Los autores

## Interpretación

La meta de toda empresa es generar ingresos, el cual, las acciones de mayor rango aplicadas en la gestión financiera son el analizar y planificar financieramente, optimizar los procesos de trabajo, las cuales ayudarán a implementar nuevas estrategias e ideas en las tomas de decisiones de inversión con relación al cumplimiento de objetivos y metas establecidas, conllevando ventaja competitiva

**Pregunta 9:** ¿Desde su punto de vista, qué consecuencias genera la rotación de los colaboradores dentro del desarrollo de las estrategias de la gestión financiera?

**Tabla 5** Consecuencia de la Rotación del Personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AFECTA A LA PRODUCTIVIDAD	33	33%
BAJO RENDIMIENTO LABORAL	39	39%
AUMENTO EN COSTOS	15	15%
PÉRDIDA DE TIEMPO	13	13%
<b>TOTAL</b>	100	100%

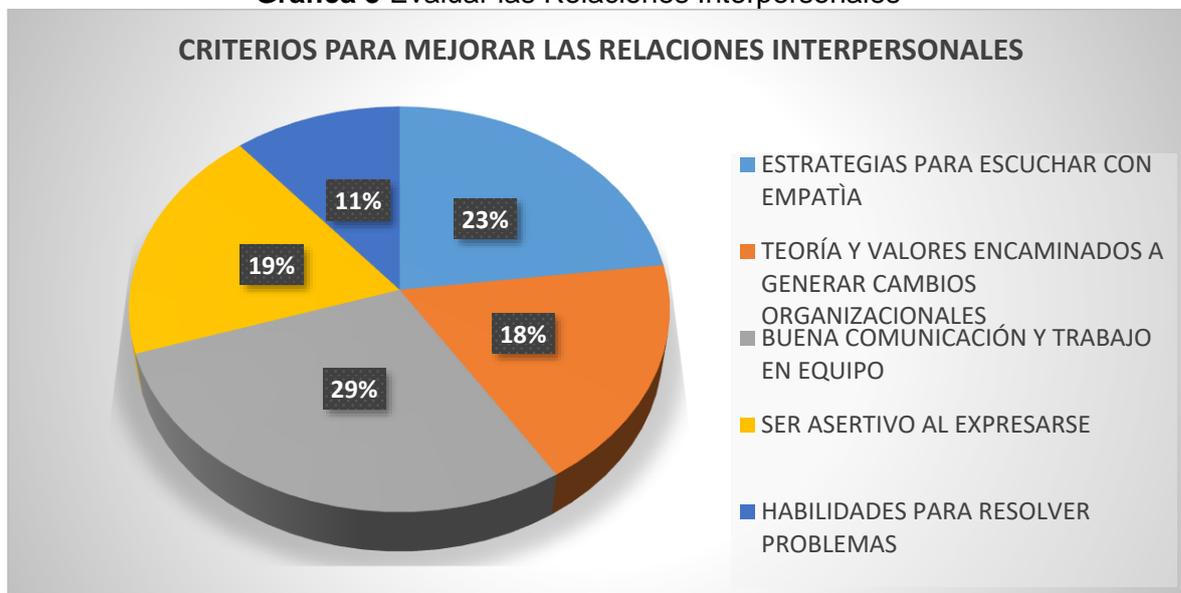
Elaborado por: Los autores

### Interpretación

En las microempresas es esencial tener en cuenta el clima laboral, ya que de este consta el no obtener rotación de los colaboradores puesto que, al existir esta consecuencia, los microempresarios declaran que perjudica el rendimiento laboral y a su vez afecta a la productividad lo cual se generan pérdidas, mala imagen en las microempresas e inadecuada administración financiera

**Pregunta 10:** Al tener en cuenta que el desarrollo organizacional permite la satisfacción y el desenvolvimiento del trabajador. ¿Qué criterios considera usted que se deben evaluar para mejorar las relaciones interpersonales?

**Gráfica 5** Evaluar las Relaciones Interpersonales



Elaborado por: Los autores

## Interpretación

Para un buen funcionamiento de las microempresas deben emplear las relaciones interpersonales para ir por un mismo propósito, por lo que según el criterio de los encuestados estas mejorarían a través de una buena comunicación y trabajo en equipo desarrollando estrategias para escuchar con empatía.

- **Caracterizar el talento humano que contribuya en el desarrollo económico organizacional.**

**Pregunta 11:** Es importante seguir un proceso administrativo para que el desarrollo económico sea positivo dentro de una microempresa.

**Tabla 6** Proceso Administrativo

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY IMPORTANTE	52	52%
IMPORTANTE	27	27%
A VECES ES IMPORTANTE	21	21%
RARA VEZ ES IMPORTANTE	0	0%
NUNCA ES IMPORTANTE	0	0%
<b>TOTAL</b>	100	100%

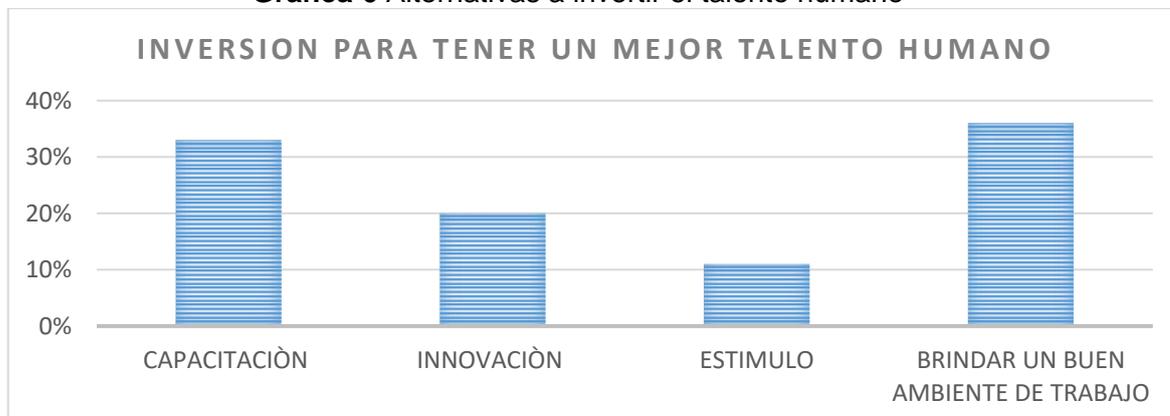
**Elaborado por:** Los autores

## Interpretación

Toda empresa se caracteriza por obtener buenos resultados en base al cumplimiento de las metas u objetivos propuestos, por lo tanto, es importante aplicar la planificación, organización, dirección y control en el desarrollo económico con la finalidad de ejecutar una buena gestión financiera.

**Pregunta 12:** ¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que el gerente debe invertir para tener un mejor talento humano?

**Gráfica 6** Alternativas a invertir el talento humano



**Elaborado por:** Los autores

### Interpretación

El talento humano es un capital dentro de las microempresas, ya que estos ejecutan las actividades correspondientes para generar rentabilidad y buen posicionamiento en un mercado, ser reconocida; el cual es necesario invertir en un buen ambiente de trabajo y en las capacitaciones para que así mismo se pueda satisfacer las necesidades del consumidor.

**Pregunta 13:** ¿Piensa usted que es fundamental evaluar la eficacia y eficiencia de las operaciones financieras en base a las actividades que realiza el talento humano?

**Tabla 7** Evaluar eficacia y eficiencia

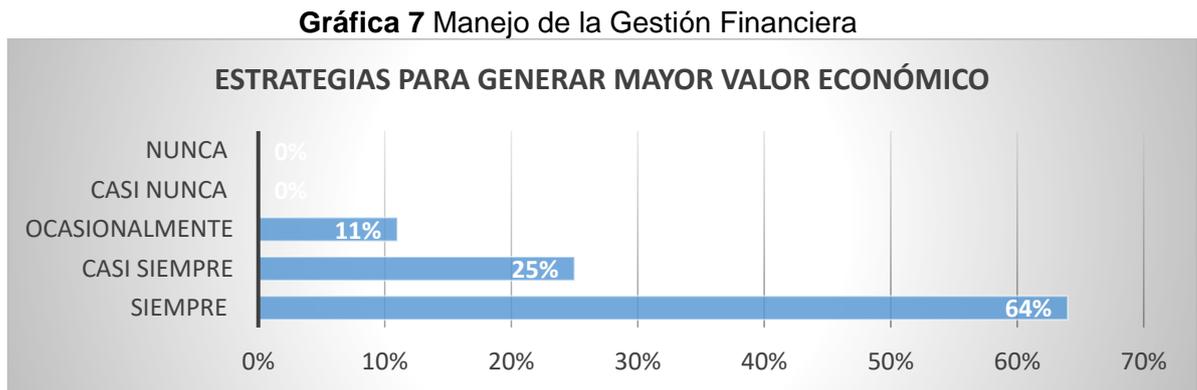
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	49	49%
LA MAYORÍA DE VECES SÍ	30	30%
A VECES SÍ, A VECES NO	21	21%
LA MAYORÍA DE VECES NO	0	0%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	100	100%

**Elaborado por:** Los autores

## Interpretación

La eficiencia y eficacia son ítems esenciales en las empresas, lo cual es necesario evaluar frecuentemente de acuerdo a las actividades de operaciones para conseguir una mejora continua y el desarrollo de las microempresas.

**Pregunta 14:** ¿El buen manejo de la gestión financiera permite a las microempresas efectuar diversas estrategias para generar mayor valor económico?



**Elaborado por:** Los autores

## Interpretación

Al tener mayor ganancia en una microempresa permiten invertir en nuevas estrategias o ideas de negocios, por lo que el buen manejo de la gestión financiera genera mayor valor económico permitiendo así que las microempresas se desarrollen continuamente de manera económica y estructural.

### 3.8 MÉTODO SERVQUAL

Para la verificación de los resultados, cabe recalcar que los estadísticos descriptivos en el IBM SPSS STATISTICS 25 con métodos de CHI CUADRADO y V DE CRAMER no permitió identificar el grado de significancia en la investigación; por lo que, se aplicó un modelo flexible como lo es el Servqual, se entiende que es para medir la satisfacción al cliente pero en base a que nuestro instrumento de recopilación de datos se asemeja al mismo se adaptó las preguntas en dimensiones las cuales permitieron encontrar la correlación que existe entre variables, de esta manera las 14 preguntas de la encuesta se agruparon.

- Dimensión 1: Habilidades, destrezas y competencias (Pregunta 1,6,12)
- Dimensión 2: Perfil profesional (Preguntas 2,4,5,10)
- Dimensión 3: Logro de objetivos y metas (Pregunta 3,8,13,14)

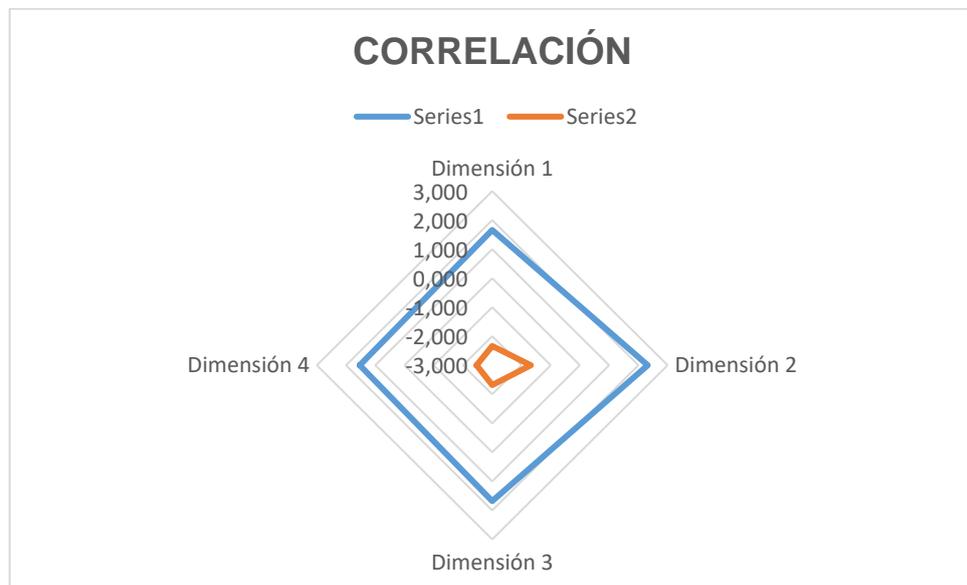
- Dimensión 4: Políticas internas (Preguntas 7,9,11)

Resultados:

**Tabla 8:** Dimensiones del Modelo Servqual

<b>Dimensión 1</b>	1,663	-2,337
<b>Dimensión 2</b>	2,320	-1,680
<b>Dimensión 3</b>	1,682	-2,318
<b>Dimensión 4</b>	1,533	-2,467

**Gráfica 8:** Correlación del Modelo Servqual



**Elaborado por:** Los autores

Con el modelo antes aplicado se obtiene que el promedio de las dimensiones 1 y 3 son significativas lo que da como resultado que para lograr los objetivos empresariales se debe enfocar en las habilidades, destrezas y capacidades del colaborador en el análisis y planificación financiero, evaluando a su vez la eficiencia y eficacia del trabajo en equipo y la comunicación para generar mayor valor económico, la dimensión 2 denota el grado que se tiene que considerar al momento del reclutamiento del trabajador, debido a que su perfil profesional debe estar relacionado a conocimientos monetarios, tener dominio de índice económico, resiliencia para poder tomar las mejores decisiones, lograr el posicionamiento en el mercado, ser competitivo; finalmente para medir la influencia del talento humano en la gestión financiera según servqual no influye mucho las políticas internas pero se debe dar cumplimiento.

### 3.9 CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

Dentro del presente trabajo, de acuerdo al análisis de los resultados finales se determinó que existe una similitud con Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019) en el trabajo que realizaron sobre el modelo para la gestión del talento humano, manifiestan que el bienestar de la empresa se logra mediante la consecución de las metas gracias al perfil profesional, es decir, el colaborador debe contar con habilidades, destrezas y capacidades para la producción de un bien o un servicio que a su vez pueda fortalecer la competitividad de las microempresas, medir los indicadores tales como: el clima laboral, el desempeño, las relaciones interpersonales, la innovación para obtener ventaja competitiva y un buen posicionamiento en el mercado.

En la actualidad es imprescindible destacar que las MYPES se han transformado en uno de los sectores productivos más relevantes para la economía en un país, por lo que Rodríguez-Durán y Murillo-Nevárez (2016) manifiestan que la mayor parte de las microempresas son informales, puesto que requieren constantemente actualizar el modelo de negocio, a su vez el personal debe ser calificado y confiable para alcanzar una buena productividad con relación a una cultura, estructura, adaptabilidad y flexibilidad corporativa, asimismo, la presente investigación destacó que para obtener ventajas competitivas y empresariales el colaborador debe poseer un buen perfil profesional ya que es un elemento clave para crear una visión sostenible y sustentable de la microempresa.

Alcívar et al., (2020) afirman que para dar cumplimiento a los objetivos y metas se debe aplicar el desenvolvimiento integral del trabajador, el desarrollo de un buen liderazgo, compromiso, eficiencia y eficacia en las operaciones financieras; de acuerdo a las encuestas realizadas se determinó que al no gestionar correctamente las operaciones, y el nivel de gestión contable se debe aplicar una mejora continua para solucionar errores en los controles administrativos; y lograr que el talento humano sea totalmente invulnerable.

En base a la investigación de la influencia del talento humano en la gestión financiera con relación a las políticas internas se determinaron que el cumplimiento de estas es bajo, debido a que la mayoría de los microempresarios no cuentan con el buen manejo de herramientas financieras, existe desconocimiento del mercado, escasez de capacitaciones e innovación, el manejarse empíricamente, entre otros. Con lo antes acotado es fundamental mencionar que para Brijlal et al., (2014) las microempresas llegan a la derrota o decepción debido a la deficiencia de educación y capacitación,

carencia en las técnicas gerenciales, insuficiencia al ingreso y competencia financiera por lo que, estas MIPYMEs deben aplicar nuevos métodos para mejorar el funcionamiento y estrategias de la gestión empresarial financiera suministrando información actualizada ya que es un factor decisivo en la supervivencia de las mismas, y así puedan aumentar su resiliencia.

### 3.10 PROPUESTA INTEGRADORA

Es preciso destacar que la influencia del talento humano en la gestión financiera es fundamental debido a que las competencias, aptitudes, estrategias y cualidades del colaborador se dirige a obtener un valor agregado en las microempresas; Rodríguez-Durán y Murillo-Nevárez (2016) mencionan que la mayoría no tienen una visión amplia en el mercado, por lo que en la actualidad lo que más se desea en el desarrollo organizacional es: capacitar, tomar las mejores decisiones, tener conocimiento del dominio financiero ya que se consideran aspectos internos y externos, para conseguir rentabilidad y éxito global de la misma.

En los últimos años Lema et al., (2019) mencionan que se desea contribuir y generar al talento humano como ventaja competitiva dentro de las microempresas para que se pueda lograr los objetivos, metas, filosofía empresarial, ya que, estos son componentes sustanciales para la competencia, así de la manera más ordenada y oportuna se organiza los procesos, políticas empresariales, responsabilidades, recursos para la ejecución, no dejando de lado que siempre se debe tener en cuenta una conexión entre el personal y la organización para aumento del desempeño laboral. Con lo antes mencionado, mediante el tema y problema de la influencia del talento humano en la gestión financiera se determinó en la investigación y en las encuestas algunos problemas los mismos que se propone resolverlos de la siguiente manera:

**Tabla 9**

*Propuesta de aplicación para las Microempresas*

PROBLEMÁTICA	SOLUCIÓN
Poseen habilidades y destrezas	Mejorar el capital intelectual, mantener al talento humano capacitado y calificado, desarrollar liderazgo, dominio de los índices financieros y poseer resiliencia.
Lograr los objetivos y metas empresariales	Organizar y planificar los recursos financieros de manera eficiente y

	optimizar los procesos de trabajo.
Cumplir con las políticas internas; Las actividades son empíricas	Mantener a los colaboradores en áreas de trabajo de acuerdo a sus habilidades y destrezas, aumentar la productividad y aplicar el proceso administrativo.

**Elaborado por:** Los autores

### **3.11 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD:**

#### **3.11.1 Dimensión Técnica**

La dimensión técnica es la base de un trabajo debido a que se sustenta donde será dicho proyecto, se examina la ubicación, y el tamaño óptimo de donde se desarrollará la infraestructura, la ingeniería; obteniendo todos los elementos necesarios para la ejecución; se investiga información eficiente y de calidad para el estudio técnico, administrativo y financiero en un mercado totalmente actualizado (Echeverría , 2017). Por otro lado, González y Vidaud (2009) mencionan que la viabilidad técnica hace referencia a evaluar las condiciones que permitan la operación de la investigación en proceso para determinar si se puede llevar a cabo en condiciones satisfactorias y seguras utilizando la tecnología disponible.

Con lo antes mencionado, cabe destacar que el presente proyecto si es factible debido a que este se delimitó en la ciudad de Machala; teniendo énfasis en las microempresas; las mismas que pertenecen al sector comercial y su mayoría se encuentran ubicadas en el casco central; por medio de una revisión bibliográfica y con la ayuda de la tecnología se puede alcanzar el cumplimiento de los objetivos de estudio de una forma efectiva mediante los procesos evaluativos contando con recursos intelectuales y el tiempo necesario que requiere la investigación por lo que se afirma que se cumple con la dimensión técnica.

#### **3.11.2 Dimensión Económica**

La dimensión económica es una de las más imprescindibles al empezar un proyecto ya que se considera la sostenibilidad del mismo, ya sea a nivel nacional o local desde su puesta en marcha de actividades competitivas; cabe recalcar que es de carácter cuantitativo por lo que al requerir de un bien y/o servicio se refiere a términos monetarios, es decir, tener un poder-posición adquisitivo para atender todas las obligaciones generando rentabilidad y mediante esta surgir la necesidad de mantener una economía de consumo local. (García , 2017).

Alarcón et al., (2020) afirman que la dimensión económica o financiera es comúnmente reconocida en el ámbito profesional, lo cual describe la capacidad de usar y gestionar los recursos de manera eficiente con base al desempeño, sin fines de lucro, satisfaciendo las necesidades y el desarrollo socioeconómico. Tomando en consideración la conceptualización antes mencionada, se determinó que este proyecto es viable, ya que al no requerir de muchos recursos se puede cubrir los gastos ya sea impresiones, viáticos para conllevar el campo de investigación. Se considera una relación de costo / beneficio, ya que para realizar la investigación se necesita de recursos materiales, pero se obtuvo información necesaria que amplió los conocimientos.

### **3.11.3 Dimensión Social**

Gómez et al., (2018) mencionan que el ámbito social es fundamental en una investigación, ya que se debe acoplar a los diferentes lugares-contextos sociales donde se ejecuta las actividades, las mismas que pueden ser favorables o no, todo depende de la calidad de vida y costumbres que conllevan la comunidad, pero es sustancial buscar alternativas para dar beneficios a los habitantes. En esta dimensión se considera un manual de funciones para poder alcanzar una mejor calidad en los productos, obtener mejores relaciones interpersonales, atender y satisfacer de la mejor manera posible las necesidades del cliente, generar menos rotación y mayor habilidad en los colaboradores.

Para Romero et al., (2018) determinan que todo el personal que se integra en las organizaciones, debe generar equidad manteniendo la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las actividades. El objetivo principal es brindar una ayuda íntegra y transparente a los individuos, es por ello que la responsabilidad social empresarial (RSE) de acuerdo a los principios establece que estas se deben integrar a todos los grupos de interés en un solo ente. En la actual investigación es fundamental mencionar que el talento humano ya tiene un alcance relevante en responsabilidad social ya que se obtendrá profesionales más capacitados y comprometidos con el desarrollo de las microempresas, supliendo las necesidades de la comunidad; aportando sostenibilidad y valor al desarrollo sostenible

### **3.11.4 Dimensión Ambiental**

De acuerdo Astudillo et al., (2017) la dimensión ambiental se enfatiza en determinar, evaluar e identificar mediante las actividades que se ejecutan si provocan impactos negativos al ecosistema, por lo que se debe tomar en cuenta, soluciones preventivas,

de corrección y valoración en el manual empresarial con la finalidad de no perjudicar el medio ambiente; poder desarrollar una responsabilidad social. El presente proyecto se enfoca en analizar la influencia del talento humano en la gestión financiera, por lo que, no afecta en el área ambiental, no tiene impacto o alteración negativa con el entorno.

Romero et al, (2018) indican que dentro del marco ambiental existen normas y obligaciones, por lo que todo tipo de empresas deben acatar las leyes con la finalidad de prevenir desechos que afecte al medio ambiente, tomar en consideración y hacer uso de insumos biodegradables o de acuerdo a la necesidad de la actividad en conjunto a la energía que es otro factor influyente en la contaminación. Por esta razón, es indispensable enfocar los temas del medio ambiente en las microempresas con el fin de que las personas eviten el consumo de bienes o productos que generen un impacto negativo, cumplir con las bioseguridades para que las empresas mantengan una relación positiva con el medio ambiente.

## **4 CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1 CONCLUSIONES**

Se determinó que el análisis de la influencia del talento humano en la gestión financiera es fundamental debido a que las microempresas son organizadas y administradas por las mismas personas que la desarrollan y estas trabajan empíricamente, no poseen un dominio de conocimiento dando paso a la flexibilidad en la toma de decisiones teniendo una imperfección de experiencia interna u pérdida en las microempresas, por lo que, se requiere y es imprescindible desarrollar una adecuada gestión financiera, la cual dependerá de las competencias del trabajador.

Se concluyó que el objetivo general se cumplió de la mejor manera posible ya que se analizó la influencia del talento humano en lo financiero para el desarrollo organizacional logrando así los objetivos y propósitos empresariales, satisfaciendo las necesidades internas y externas que gestionen una buena reputación y posicionamiento en el mercado, a su vez, se cumplió con los objetivos específicos ya que se identificó que el perfil profesional debe tener un alto grado de competencias y resiliencia para afrontar problemas; se determinó las dimensiones como: habilidades, destrezas; perfil profesional; logro de objetivos-metas; políticas internas y finalmente se caracterizó que el talento humano contribuye al desarrollo económico mediante el fortalecimiento interdisciplinario.

Mediante los métodos y técnicas desarrolladas en dicha investigación como lo son la encuesta y el método servqual se analizó que si el colaborador realiza actividades planificadas de acuerdo a un nivel competitivo permitirá que las microempresas sean rentables, es decir, debe haber una influencia o relación entre el trabajador, las metas y los objetivos empresariales, dentro del área financiera aplicando estrategias adecuadas y de motivación para el crecimiento y buen desempeño en el mercado.

### **4.3 RECOMENDACIONES**

Se sugiere realizar un estudio amplio de investigación financiera en el cual se consideren todos los sectores empresariales y otras áreas dentro de las microempresas, permitiendo una mejor organización y reputación institucional por ende rentabilidad dentro de la misma. Crear e innovar estrategias que conlleven a impulsar la motivación frente a los stakeholders como lo son: gerentes, socios, colaboradores, proveedores, la sociedad y clientes.

Se recomienda que las microempresas deben mejorar el capital intelectual brindando capacitaciones constantes al personal para que pueden obtener mejores aprendizajes, generar ideas y estrategias de liderazgo con la finalidad de seguir creciendo en el mercado, además estas ayudaran a que influyan de manera positiva ya que permite aumentar la productividad y una buena gestión financiera mediante la aplicación adecuada del proceso administrativo, demostrando a su vez resiliencia.

Es necesario recalcar que las microempresas deben tomar en consideración la aplicación del dominio de conocimiento financiero en los colaboradores, ya que de esta manera podrá preservar los beneficios económicos, organizar y planificar los recursos, con ello elevará el nivel de desempeño laboral; por otro lado, es necesario que se conserve las relaciones interpersonales, de tal manera que los trabajadores puedan desenvolverse constantemente, es necesario que estos laboren en áreas según sus habilidades.

## 5 REFERENCIAS

- Alaña, T. (2018). La gestión del talento humano como estrategia de competitividad en las MiPyMes de la Ciudad de Machala. *ARJÉ. Revista de Postgrado FACE\_UC*, 12(22), 321-332. Obtenido de <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arje22e/art30.pdf>
- Alarcón, R., Salvador, Y., & Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 411-420. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-411.pdf>
- Alcívar, M., Alarcón, C., & Ferrin, H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *PODIUM*(37), 71-88. doi:<http://dx.doi.org/10.31095/podium.202>
- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (Julio-Diciembre de 2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 239. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Astudillo, N., Reinoso, C., & Ortiz, M. (Septiembre de 2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html>
- Bastidas, J. (2019). Fundamentos para la redacción de objetivos en los trabajos de investigación de Pregrado. *MEXTESOL*, 1(43), 1-8. Obtenido de <http://www.mextesol.net/journal/public/files/fa080a3fa2032c0faad2097af44c10ca.pdf>
- Brijlal, P., Enow, S., & BH Isaacs, E. (2014). The use of financial management practices by small, medium and micro enterprises: a perspective from South Africa. *Industry & Higher Education*, 28(5), 341-350. doi:<http://dx.doi.org/10.5367/ihe.2014.0223>
- Chaverri, D. (2017). Delimitación y justificación de problema de investigación en Ciencias Sociales. *Revista Ciencias Sociales (RCS)*, 3(157), 185-193. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15354681012>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños* (Primera ed.). Buenos Aires: Teseo. Obtenido de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Conde, D., & Banguera, W. (2021). *Caracterización de la gestión financiera en*

- empresas industriales y comerciales del Estado: caso Fondo Nacional del Ahorro.* Bogotá: UNIMINUTO. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13789/1/TE.GF\\_CondeDany-BangueraWilliam\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13789/1/TE.GF_CondeDany-BangueraWilliam_2021)
- Corpas, M., Wilson, Y., & Nash, G. (2022). El perfil ético del talento humano del siglo XXI. *FAECO sapiens*, 5(1), 149-159. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2212865008/index.html>
- Cruz , I., Morejón , N., & González , D. (2021). Los ejercicios con distractores y de opción múltiple para el desarrollo de las habilidades. *VARONA*(75), 1-7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360670689007>
- Díaz, G., Valdes, M., & Quintana, M. (Abril-Junio de 2018). La gestión del conocimiento en el ámbito empresarial. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(2), 133-148. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756403>
- Echeverría , C. (2017). Metodología para determinar la factibilidad de un proyecto. *Publicando*, 4(13), 172-188. Obtenido de [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/836/pdf\\_604](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/836/pdf_604)
- Espinoza, E. (2018). El problema de Investigación. *Conrado*, 14(64), 22-32. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000400022&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022&lng=es&tlng=es).
- Espinoza, E. (2020). El objetivo en la investigación. *Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 206-215. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/290/319>
- Fajardo , M., & Soto, C. (2018). *Gestión Financiera Empresarial* (Primera ed.). Machala: UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12487/1/GestionFinancieraEmpresarial.pdf>
- Falcón , V., Pertile , V., & Ponce , B. (9-11 de octubre de 2019). *La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales. Resultados diagnóstico para la intervención en el barrio Paloma de la Paz (La Olla) - Ciudad de Corrientes (2017-2018)*. Obtenido de XXI Jornadas de Geografía de la UNLP: [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf)
- Fernández, V. (Julio de 17 de 2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Figueroa-Soledispa, M., Parrales-Reyes, J., & Peña-Ponce, D. (2022). Micro Empresas en la Gestión de Innovación. *Ciencias económicas y empresariales*, 7(1), 697-710. Obtenido de

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/544/963>

- Gallego, J. (Julio/Septiembre de 2018). Cómo se construye el marco teórico de la investigación. *Artigo*, 48(169), 830-854. doi:<https://doi.org/10.1590/198053145177>
- García , G. (2017). Valoraciones y significaciones acerca del movimiento del dinero en una economía de consumo local. *Civitas, Porto Alegre*, 17(1), 79-95. doi:<http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2017.1.24618>
- Gomez, C., Sánchez, V., & Fajardo, M. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *CONTEXTO*, 57-64. Obtenido de <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/download/885/1362/>
- Gómez, F., & Leyva, F. (2018). Construcción del perfil profesional del médico familiar en México. *Investigación en Educación Médica*, 7(6), 26. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.04.006>
- González, L., & Vidaud, I. (2009). Factores para evaluar la viabilidad de proyectos de conservación de edificaciones esenciales, no productivas en zonas sísmicas. *Ingeniería*, 13(1), 25-39. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/467/46713055003.pdf>
- Guillén, L. (1 de Agosto de 2017). *ResearchGate*. Obtenido de El objeto de Investigación: [https://www.researchgate.net/publication/318360430\\_El\\_objeto\\_de\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/318360430_El_objeto_de_investigacion)
- Hernández , C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 76-79. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA . Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo-Arteaga, J., & Orozco-Santos, C. (2020). El impacto de los Emprendimientos en el Desarrollo Microempresarial del Cantón Chone. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 376-392. doi:10.23857/pc.v5i8.1594
- Huacchillo, L., Ramos, E., & Pulache, J. (2020). La gestión financiera y su incidencia en la toma de decisiones financieras. *Universidad y Sociedad*, 12(2), 356-362. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n2/2218-3620-rus-12-02-356.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina , J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Lema, P., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión

- organizacional en instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(4), 349-375. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7440796.pdf>
- Leyva, J., & Guerra, Y. (Julio / Septiembre de 2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *EDUMECENTRO*, 241-260. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>
- Lozada , J. (2022). *El cuadro de mando integral como instrumento de gestión administrativa en la Empresa Fulltec Cía. Ltda.* Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34805/1/T5284i.pdf>
- Manterola, C., Quiroz , G., Salazar, P., & García , N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Martelo, R., Villabona, N., & Jiménez-Pitre, I. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier. *Formación Universitaria*, 10(1), 15-24. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000100003>
- Martínez, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Mata, M. (1994). *Cómo conocer la audiencia de una emisora, los sondeos de audiencia.* (Primera ed.). Quito: ALER.
- Matas , A. (2018). Diseño del formato de escala tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mendoza, E., Escobar, H., & Boza, J. (Diciembre de 2019). El financiamiento: principal reto del microemprendimiento en Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(6), 1-20. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.66.243>
- Monzón, M., Sánchez-Ferrán, T., Oviedo, L., & Camayd, I. (20 de Noviembre de 2018). El problema científico en artículos de resultado de investigación original publicados en revistas biomédicas cubanas. *Habanera de Ciencias Médicas*, 265-277. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v17n2/rhcm12218.pdf>
- Murillo, J., Martínez, C., & Belavi, G. (2017). Sugerencias para Escribir un Buen Artículo Científico en Educación. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación*, 15(3), 5-34. Obtenido de

- <https://www.redalyc.org/pdf/551/55152796001.pdf>
- Neill, D., & Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (Primera ed.). Machala: MZ Diseño y Editorial. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Ortega , G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *JOURNAL OF THE Selva Andina Research Society "JSARS"*, 8(2), 155-156. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2\\_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf)
- Ortiz-Gutiérrez, M., Galindo-Henao, A., Valbuena-Rodríguez, P., Clavijo-Peña, A., & Duarte-Leguizamo, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. doi:<https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Párraga, S., Pinargote, N., García, C., & Zamora, J. (2021). Indicadores de gestión financiera en pequeñas y medianas empresas en Iberoamérica: una revisión sistemática. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8(spe2). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2610>
- Poveda , S. (2018). *La evolución del concepto de Talento Humano*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6879/1/5131586-2018-II-GTH.pdf>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Revista Cuadernos de Contabilidad*, 18(46), 1-27. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umd>
- Pulido , M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1137-1156. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/96370/20167-25247-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera ed.). Málaga, España: 2017. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rodríguez-Durán , M., & Murillo-Nevárez , S. (2016). Talento humano en la microempresa informal. *Revista científica: Dominio de las Ciencias*, 2, 247-256.

- Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Romero , O., Hidalgo , A., & Correa , H. (2018). *Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio* (Primera ed.). Machala: Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Sánchez , H., Reyes , C., & Mejía , K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santisteban, K., Manzaba, I., & Mendoza , M. (2022). La innovación organizacional y su impacto en el desarrollo microempresarial de la ciudad de Jipijapa. *Revista Científica Mundo de la Investigación y Conocimiento*, 6(1), 109-119. doi:10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.109-119
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño del capital humano* (Primera ed.). Alcoy: Área de innovación y desarrollo,S.L. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.46>
- Sumba, R., & Santistevan, K. (2018). Las microempresas y la necesidad de fortalecimiento: reflexiones de la zona sur de Manabí, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 323-326. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-323.pdf>
- Valencia , V., Cruz , S., & Ospino , O. (2018). Aplicación del modelo Servqual para la determinación de los factores que inciden en la satisfacción de los usuarios en los hogares infantiles de Chibolo, Magdalena. *INGE CUC*, 14(2), 19-27. doi:<https://doi.org/10.17981/ingecuc.14.2.2018.02>
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Revista INNOVAR Journal*, 29(74), 25-44. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Yovera , C., & Rodríguez , J. (2018). El modelo servqual en la evaluación de la calidad de servicio de los centrales azucareros. *Revista científica "Teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales"*(22), 26-38. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577557>
- Zayas , I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14). Obtenido de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>

## 6 ANEXOS

### 6.1 ENCUESTA

#### **ENCUESTA**

Somos estudiantes de octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas, y de manera cordial le solicitamos que nos ayude con la siguiente encuesta, para analizar la influencia del talento humano en la gestión financiera para el desarrollo organizacional de las microempresas de la ciudad de Machala. De antemano, muchas gracias.

1. **¿Piensa que el personal debe poseer habilidades, destrezas y capacidades para un buen desempeño laboral dentro de las microempresas?**
  - a.  SI
  - b.  NO
2. **¿Qué aptitudes considera usted que son necesarias que el talento humano obtenga para trabajar en función de la gestión financiera?**
  - a.  Creatividad
  - b.  Flexibilidad
  - c.  Resiliencia
  - d.  Honestidad
3. **¿La formación y desempeño del talento humano debe estar entrelazado con la gestión financiera?**
  - a.  Siempre
  - b.  La mayoría de veces si
  - c.  A veces sí, a veces no
  - d.  La mayoría de veces no
  - e.  Nunca
4. **Para el desarrollo y control efectivo de los recursos económicos de las microempresas. ¿Es necesario contar con un talento humano capacitado y calificado?**
  - a.  Siempre
  - b.  La mayoría de veces si
  - c.  A veces sí, a veces no
  - d.  La mayoría de veces no
  - e.  Nunca
5. **¿Qué acciones cree usted que se debe aplicar en la gestión financiera para el éxito de una organización?**
  - a.  Optimizar los procesos de trabajo

- b.  Toma de decisiones
  - c.  Análisis y planificación financiera
  - d.  Implementar nuevas tecnologías
6. **¿El incumplimiento de políticas, reglas y actividades de carácter Empresarial, es un obstáculo para que se pueda desempeñar una buena gestión financiera?**
- a.  Si
  - b.  No
7. **¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que el gerente debe invertir para tener un mejor talento humano?**
- a.  Capacitación
  - b.  Innovación
  - c.  Estimulo
  - d.  Brindar un buen ambiente de trabajo
8. **¿Desde su punto de vista, qué consecuencias genera la rotación de los colaboradores dentro del desarrollo de las estrategias de la gestión financiera?**
- a.  Afecta a la productividad
  - b.  Rendimiento laboral
  - c.  Aumento en costos
  - d.  Pérdida de Tiempo
9. **¿Una apropiada gestión financiera mejoraría la productividad de las microempresas?**
- a.  Totalmente de acuerdo
  - b.  Bastante de acuerdo
  - c.  Ni en desacuerdo, ni en acuerdo
  - d.  Bastante desacuerdo
  - e.  Totalmente en desacuerdo
10. **Al tener en cuenta que el desarrollo organizacional permite la satisfacción y el desenvolvimiento del trabajador. ¿Qué criterios considera usted que se debe evaluar para mejorar las relaciones interpersonales?**
- a.  Estrategias para escuchar con empatía
  - b.  Teoría y valores encaminados a generar cambios organizacionales
  - c.  Buena comunicación y trabajo en Equipo
  - d.  Ser asertivo al expresarse
  - e.  Habilidades para resolver problemas.

- 11. Es importante seguir un proceso administrativo para que el desarrollo económico sea positivo dentro de una microempresa**
- a.  Muy importante
  - b.  Importante
  - c.  A veces es importante
  - d.  Rara vez es importante
  - e.  Nunca es importante
- 12. ¿Piensa usted que es fundamental evaluar la eficacia y eficiencia de las operaciones financieras en base a las actividades que realiza el talento humano?**
- a)  Siempre
  - b)  La mayoría de veces sí
  - c)  A veces sí, a veces no
  - d)  La mayoría de veces no
  - e)  Nunca
- 13. ¿Qué características debería tener el talento humano para generar un buen desarrollo en la gestión financiera?**
- a.  Liderazgo
  - b.  Buena toma de decisiones
  - c.  Dominio del índice financiero
  - d.  Conocimiento de la aplicación de un software de gestión.
  - e.  Análisis de resultado
- 14. ¿El buen manejo de la gestión financiera permite a las microempresas efectuar diversas estrategias para generar mayor valor económico?**
- a.  Siempre
  - b.  Casi siempre
  - c.  Ocasionalmente
  - d.  Casi nunca
  - e.  Nunca

## 6.2 ENCUESTAS IN SITU A LAS MICROEMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

