



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS MICRO
EMPRESAS DE LA CIUDAD MACHALA.**

**LUNA MENDOZA MICHELLE JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ROMERO MOROCHO ANTHONY FERNANDO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS
MICRO EMPRESAS DE LA CIUDAD MACHALA.**

**LUNA MENDOZA MICHELLE JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ROMERO MOROCHO ANTHONY FERNANDO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS
MICRO EMPRESAS DE LA CIUDAD MACHALA.**

**LUNA MENDOZA MICHELLE JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ROMERO MOROCHO ANTHONY FERNANDO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

SOLORZANO GONZALEZ ALEXANDRA MONICA

**MACHALA
2023**

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS MICRO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

por ROMERO MOROCHO ANTHONY FERNANDO LUNA MENDOZA
MICHELLE JAMILETH

Fecha de entrega: 29-sep-2023 09:09p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2180008156

Nombre del archivo: EN_LAS_MICRO_EMPRESAS_DE_LA_CIUADAD_DE_MACHALA,_LUNA_-_ROMERO.pdf
(982.45K)

Total de palabras: 7491

Total de caracteres: 41093

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS MICRO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	2%
2	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1%
7	www.equiposytalento.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

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

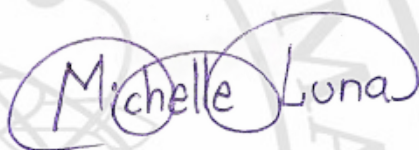
Los que suscriben, LUNA MENDOZA MICHELLE JAMILETH y ROMERO MOROCHO ANTHONY FERNANDO, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS MICRO EMPRESAS DE LA CIUDAD MACHALA., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, 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.

Los autores 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.

Los autores 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.



LUNA MENDOZA MICHELLE JAMILETH

0706981719



ROMERO MOROCHO ANTHONY FERNANDO

0707383626

UNIVERSITAS
MAGISTRO-
RUM
ET SCHOLAR-
IUM

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedicamos a Dios, ya que, en los momentos más difíciles de nuestra vida estudiantil, él ha sido la fuente de fortaleza. A través de su benevolencia, he recibido salud, sabiduría, confianza y valentía, los cuales me han permitido alcanzar esta meta.

Queremos expresar nuestro agradecimiento a nuestros padres, quienes han estado en esta etapa, brindándonos un apoyo inquebrantable. En especial, queremos destacar a nuestras madres, porque nos han demostrado que, a pesar de todos los obstáculos, siempre es posible superarlos y lo más importante es mantenerse fuerte.

¡Gracias a todos Ustedes!

Michelle Jamileth Luna Mendoza

Anthony Fernando Romero Morocho

RESUMEN

El presente proyecto se enfocó en el análisis de la gestión de talento humano en las microempresas de la ciudad de Machala, se centra en optimizar la gestión de recursos humanos en organizaciones de menor tamaño. Este trabajo de investigación abarca desde la identificación de necesidades de personal, selección y capacitación, hasta la evaluación del desempeño, motivación y retención de empleados, cumplimiento normativo y mejora continua. Su objetivo es asegurar que la microempresa cuente con un equipo talentoso y comprometido, a pesar de sus limitaciones de tamaño, contribuyendo al crecimiento y éxito sostenible de la organización.

Este estudio de gestión de talento humano en microempresas se enfoca en la mejora de la administración de los recursos humanos en organizaciones de pequeño tamaño. A pesar de las limitaciones inherentes a las microempresas, es esencial reconocer la importancia de su capital humano y su influencia en el éxito de la empresa. Este proyecto busca abordar específicamente las necesidades y desafíos únicos que enfrentan estas organizaciones en la gestión del talento.

Palabras claves: Microempresas, Gestión del talento humano, Evaluación del desempeño, Retención de empleados.

ABSTRACT

This project focused on the analysis of human talent management in microenterprises in the city of Machala, focusing on optimizing human resource management in smaller organizations. This research work ranges from the identification of personnel needs, selection and training, to the evaluation of performance, motivation and retention of employees, regulatory compliance and continuous improvement. Its objective is to ensure that the microenterprise has a talented and committed team, despite its size limitations, contributing to the growth and sustainable success of the organization.

This study of human talent management in microenterprises focuses on improving human resources administration in small organizations. Despite the limitations inherent to microbusinesses, it is essential to recognize the importance of their human capital and its influence on the success of the company. This project seeks to specifically address the unique needs and challenges these organizations face in talent management.

Keywords: Microenterprises, Human talent management, Performance assessment, Employee retention.

Contenido

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Objeto de la investigación	4
1.2 Problema de la investigación	4
1.3 Justificación.....	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1 Objetivo General	6
1.4.2 Objetivos Específicos.....	6
CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO	7
2.1 Gestión del Talento humano	7
2.2 Prácticas o procesos del Talento Humano	8
2.3 Modelo de gestión de Recursos Humanos de Beer y Colaboradores	8
2.4 Retención del talento humano.....	8
2.5 Escases de capacitación del personal.....	9
2.6 Carencia de calidad en las actividades asignadas.....	10
2.7 Deficiente manejo de conflictos.....	10
2.8 Baja gestión en equipos eficientes y eficaces.....	10
2.9 Plan de incentivos	11
2.10 Bajo índice de rotación	12
2.11 Ausentismo	12
2.12 Accidentes laborales	12
2.13 Microempresas	13
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE PROYECTO	14
3.1 Tipos de investigación	14
3.2 Nivel de la investigación.....	14
3.3 Diseño de la investigación	14
3.4 Métodos de la investigación	15
3.5 Instrumento de recolección de datos	16
3.5.1 Población universo.....	17
3.5.2 Población objeto de estudio	17
3.5.3 Muestra (calculo)	18
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
4.1 Análisis de resultados.....	19
4.2 Contrastación teórica de resultados	28

4.3 Propuesta integradora	29
4.4 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica – Económica – Social – Ambiental	30
4.4.1 Dimensión Técnica	30
4.4.2 Dimensión Económica.....	30
4.4.3 Dimensión Social.....	31
4.4.4 Dimensión Ambiental.....	31
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	32
5.1 Conclusiones	32
5.2 Recomendaciones	33
5.3 BIBLIOGRAFIA.....	34
Figura 1 Esquema de Diseño	15
Detalle 1 Nivel de las variables	15
Tabla 1 Puesto laboral	19
Tabla 2 Principales causas de accidentes laborales	20
Tabla 3 Capacitación y motivación.....	21
Tabla 4 Atención Brindada.....	22
Tabla 5 Manejo de conflictos	23
Tabla 6 Eficiente la atención	24
Tabla 7 Tipos de incentivos	25
Tabla 8 Bajo índice de rotación.....	26
Tabla 9 Ausentismo Laboral.....	27
Ilustración 1 Puesto laboral	19
Ilustración 2 Principales causas de accidentes laborales	20
Ilustración 3 Capacitación y motivación.....	21
Ilustración 4 Atención Brindada.....	22
Ilustración 5 Manejo de conflictos.....	23
Ilustración 6 Eficiente la atención	24
Ilustración 7 Tipos de incentivos.....	25
Ilustración 8 Bajo índice de Rotación	26
Ilustración 9 Ausentismo laboral	27

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Objeto de la investigación

Este estudio, ha revelado que la gestión del talento humano, cuando se lleva a cabo de forma continua y competitiva. Constituye un apoyo organizativo adecuado y requiere un juicio crítico para alcanzar los retos de la capacitación dentro de las normas humanitarias y proporcionar nuevos objetivos de alcance a nivel tanto local y global de la organización. Esta actividad la desempeña una serie de roles definidos en la empresa, lo que implica un proceso que se desarrolla durante todo el tiempo que se mantiene en un determinado lugar de trabajo, seleccionando, contratando, incorporando y separando temporalmente del cargo que ocupa los colaboradores.

Puede considerarse como talento humano todo aquel comportamiento y habilidades que poseen en su desempeño empresarial y en su carrera profesional, siendo capaz el colaborador de relacionarse con los demás estando éstos inmersos en una serie de criterios, competencias, principios, ámbitos propios capaces de ofrecer una ventaja productiva a la organización, siendo esto de vital relevancia, y que puedan orientarse dentro de la misma en varios entornos laborales, lo cual es de suma trascendencia.

Hoy en día resulta de gran relevancia desarrollar adecuadamente las funciones del personal, es por ello que resulta fundamental analizar las capacidades de los recursos humanos en el sector comercial de la ciudad de Machala, con el objetivo evaluar las capacidades existentes en el personal administrativo y laboral con el fin de identificar el grado adecuado de incidencia de los recursos humanos en el sector productivo a nivel local, nacional y regional, este estudio está enfocado en el análisis de las capacidades necesarias que deben existir dentro de la gestión en las prácticas realizadas y en las políticas aplicadas por las empresas en este sector económico y social.

1.2 Problema de la investigación

Es muy importante determinar de qué forma los colaboradores se adapten a las necesidades y requerimientos de una empresa, que se requiere para cumplir funciones, en el ámbito de las microempresas se deben identificar las competencias y habilidades del personal, ya que este rendimiento influirá positivamente para lograr mejores servicios.

En el ámbito laboral existen una gran cantidad de aspectos de índole local que dañan la capacidad de producción interna de los colaboradores, lo cual implica un entorno poco agradable y por ende desfavorable a la productividad diaria de la organización, además de la escasez del personal necesario para el funcionamiento de la misma, lo que genera incertidumbre e inseguridad al interior de una empresa. Se da a conocer que los diversos inconvenientes presentados en la Gestión del Talento Humano, se pretende diseñar con antelación y solucionar las dificultades que surjan en la organización de manera rápida y eficaz, sin que perjudique el logro que se desea alcanzar como empresa.

¿Por qué existe el deficiente desarrollo de la gestión del talento humano en las microempresas de la Ciudad de Machala?

1.3 Justificación

En la actualidad, se considera clave dentro la gestión del talento humano a los procesos de administración y de dirección que se llevan como responsables directos de crear las condiciones necesarias para lograr formar y consolidar una base sólida de recurso humano que responda al logro óptimo y estratégico de los objetivos de las empresas, teniendo presente la necesidad de que éstas se adecuen al entorno actual, caracterizado por su competitividad y agilidad. El motivo de existencia de cada empresa son los miembros que la componen, por ende, la gestión de talento humano es un procedimiento sumamente importante para el alcanzar el éxito de la institución Reyes et. al., (2022).

De este modo, en el transcurso dado ha evolucionado tanto la mentalidad del ser humano actual como su entorno social un líder estimula, anima y motivará a sus empleados para que sean capaces por sí mismos los cambios positivos destinados a dar un impulso al éxito empresarial posterior. Constituye una herramienta eficaz de dirección encaminada a brindar más opciones a los propios profesionales que les ayuden en el proceso evolutivo de su vida cotidiana. El desempeño, productividad y comportamiento relacionado con sus objetivos, se centran principalmente en las habilidades que posee cada empleado y en el nivel que aporta a la organización (Obando, 2020).

En las organizaciones existe una gran relevancia por la gestión que se realiza en torno al talento de las personas, al considerar que conlleva a desarrollar procesos estratégicos, aspectos elementales para el logro de los objetivos empresariales, índices deseables para el personal, condiciones equitativas en el entorno laboral, mejora continua del rendimiento, percepción

adecuada de las metas planteadas por la empresa y desarrollo efectivo del potencial de la misma, contribuyendo a mejorar los índices propios del mercado laboral, así como a lograr mejores rendimientos económicos derivados de la actividad comercial. Hoy las empresas se enfrentan estos retos para crear habilidades necesarias y lograr generar un nivel aceptable en sus procesos.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Analizar el desarrollo de la gestión del talento humano en las microempresas de la ciudad de Machala.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Estudiar la productividad que ofrecen los trabajadores de las microempresas de la ciudad de Machala.
- Explicar de qué manera influye una óptima inserción de la eficiencia y eficacia en cuanto a gestión de talento humano dentro de una empresa.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

Es preciso realizar en las empresas que integran el área de talento humano, grandes destrezas administrativas y técnicas, para lograr el éxito en los mercados, para ello es importante contar con una estructura organizacional sólida, que garantice una alta rotación de personal, por lo que el área especializada en el tema debe analizar diversos parámetros, como el económico, debido la necesidad de inversión en el reclutamiento de empleados en la actualidad son muchas de ellas quienes necesitan una mano de obra calificada. Sin embargo, es importante reconocer que este objetivo no es factible en un período limitado de tiempo. Moreno y Sánchez, (2019).

Según Barrios et. al. (2020), en la actualidad, se ha convertido en un factor determinante y clave para las empresas alcanzar resultados efectivos en gestión humana. Esto se debe a un entorno competitivo en el que los productos, servicios, técnicas y competencias varían a gran velocidad. Además, permite generar y aprovechar las ventajas que ofrece la toma de decisiones. Para ello, es necesario disponer de una base sólida de información y de herramientas adecuadas para la gestión de los recursos de personal y para la planificación estratégica empresarial,

Según Castro et. al (2020), el término “talento humano” se refiere concretamente al ámbito laboral y abarca aspectos como la gestión de puestos vacantes en el sector público y privado que incluye la selección, la contratación, la retribución y la mejora continua permanente dentro de un mismo grupo profesional. Además, este concepto abarca los aspectos relativos a la oferta, la calidad, la eficacia y el control interno de los servicios ofrecidos.

2.1 Gestión del Talento humano

El talento humano se refiere a la capacidad y las habilidades de las personas que trabajan en una organización y su potencial para contribuir al éxito de la empresa. El Talento Humano se considera uno de los recursos más valiosos de una organización y puede incluir habilidades técnicas, habilidades interpersonales, experiencia, conocimientos y aptitudes que se encargaran de los factores estratégicos sino más bien de los factores funcionales. En las empresas, cumplen un rol muy importante y se relacionan con planeación estratégica siendo esto necesario dentro de los procesos que han sido diseñados para captar y retener al candidato idóneo. Esto se convierte en una estrategia para el desarrollo y desempeño de las MiPymes Cabarcas y Arrieta (2022, pág. 2).

Uno de los beneficios que ofrece la gestión del Talento Humano a la empresa consiste en la capacidad que tiene de proporcionar un grado óptimo para alcanzar eficazmente los objetivos planteados, permitiendo de este modo que las directrices logren satisfacer todas las normas relativas a las aptitudes y los recursos disponibles del personal. Esto se logra gracias a la visión perspicaz de los directivos encargados de la comercialización de los productos. También se debe examinar el impacto de estas actividades en la cultura, la estrategia, la tecnología y la estructura de la organización (Duque et. al., 2020).

2.2 Prácticas o procesos del Talento Humano

Se puede definir igualmente la capacidad para mejorar la eficacia de la estrategia definida mediante la aplicación de un análisis detallado y preciso del proceso de gestión de los recursos humanos. Esto permite evaluar eficazmente el rendimiento de los proyectos y programas aplicados en la empresa, permitiendo detectar posibles deficiencias futuras en el proceso de mejora del desempeño del personal. Es esencial saber cómo aprovecharlos al máximo, ofreciendo un clima laboral democrático que fomente una participación equitativa para todo empleado (Alcivar et. al., 2020).

2.3 Modelo de gestión de Recursos Humanos de Beer y Colaboradores

Este modelo se define como un conjunto integral de herramientas para la gestión de recursos humanos en la organización. Se trata de un enfoque coherente dentro de la organización que existe actualmente en el mercado laboral compuesto por personas talentosas y motivadas para trabajar. Es necesario establecer estrategias a nivel individual, sea a plazo corto o medio, acordes con la metodología a seguir para lograr el crecimiento económico y el éxito de la empresa (Cubillos et. al., 2020).

2.4 Retención del talento humano.

La retención del talento humano se refiere a las estrategias y prácticas que las organizaciones implementan para mantener a sus empleados más valiosos y talentosos dentro de la empresa durante un período prolongado. En un entorno laboral altamente competitivo, la retención de empleados talentosos es esencial para asegurar la continuidad y el éxito de una organización. Existen estrategias para retener al personal siendo esto una manera de poder fomentar un buen ambiente de trabajo positivo, inclusivo y colaborativo con el propósito de satisfacer las necesidades de la empresa (Alcivar et. al., 2020).

Uno de los factores que se desempeñan dentro de la organización es el desarrollo personal ya que ofrece grandes oportunidades de crecimiento mediante capacitaciones, promociones internas mostrando de esta manera que valora el progreso; a su vez es de gran importancia verificar la flexibilidad del trabajo que desempeña mejorando así la satisfacción de los empleados y poder reconocer los logros propuestos es decir siendo recompensados mediante bonificaciones, aumento salarial y premios (Cejas, 2020).

Para poder retener al personal debe existir una comunicación fluida abierta y transparente entre el jefe y el empleado. Esto tiene como objetivo resolver alguna duda o problema existente evitando la separación o salida del colaborador dándole la oportunidad de demostrar sus habilidades proporcionando nuevas ideas que sean de gran beneficio. Esto contribuye a construir relaciones sólidas y duraderas en el ámbito personal y profesional (Rodríguez, 2019).

La motivación profesional puede aumentar gracias al empleo eficiente de los recursos de la empresa. para ello, es preciso establecer sistemas avanzados en materia de incentivos y promoción de las capacidades, así como una adecuada percepción interna de las actividades realizadas, además de una política justa de retribución y distinción de los méritos. Asimismo, una adecuada administración del talento humano puede contribuir a la fidelización de los colaboradores, reduciendo los gastos derivados de la contratación y la preselección, y favoreciendo una mejor imagen competitiva dentro del mercado laboral (Agudelo, 2019).

2.5 Escases de capacitación del personal

La escasez de capacitación del personal es un desafío común en muchas microempresas debido a limitaciones de recursos, tiempo y atención. Sin embargo, la capacitación es esencial para mejorar el rendimiento, aumentar la productividad y mantener a los empleados comprometidos. Se puede identificar las necesidades de capacitación en ciertas áreas que necesiten respaldo enfocándose en las habilidades y destrezas de los empleados a través de formación y proyectos continuos (Macias, 2020).

Hoy en día, es necesario aprovechar los recursos que existen en línea como cursos virtuales, tutoriales que sean accesibles y asequibles al personal. También es importante compartir estos recursos con los nuevos integrantes, a través de capacitaciones o talleres con el propósito de fomentar el aprendizaje y permitir que los empleados alcancen nuevas metas (Rodríguez, 2019).

2.6 Carencia de calidad en las actividades asignadas

Puede ser un problema en cualquier tipo de organización y puede tener un impacto negativo en la eficiencia, la productividad y la reputación estableciendo expectativas claras en que los empleados comprendan completamente lo que se espera de ellos en términos de calidad, plazos y resultados. La comunicación clara es esencial para evitar malentendidos. Además, proporciona a los empleados la capacitación y las herramientas necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva, lo que a su vez fomenta el desarrollo de sus habilidades y su confianza (Agudelo, 2019).

El avance de las actividades asignadas se logra por medio de la supervisión constante y un seguimiento detallado. En este proceso se destaca la retroalimentación constructiva que permite a los empleados comprender cómo mejorar su desempeño. Además, se establecen estándares claros de calidad para cada tarea, proporcionando una referencia clara para medir el rendimiento. Esto a su vez, fomenta la participación en la mejora de los procesos y capacita a los empleados para tomar decisiones en sus áreas de responsabilidad (Guiliany, 2021).

2.7 Deficiente manejo de conflictos

La existencia e y la interacción humana conllevan de forma inevitable la aparición de conflictos, especialmente al compartir cotidianamente en una oficina con otras personas por más de un lapso de tiempo. Debido a las distintas perspectivas y opiniones se producen discrepancias, siendo necesario el manejo oportuno de los problemas laborales, lo cual puede ser un plus o una dificultad, siendo necesario saber manejar los desafíos, haciendo de los mismos una herramienta para el desarrollo y el avance profesional (Peña, 2023).

Para mejorar el manejo de conflictos, es importante desarrollar habilidades de comunicación efectiva, aprender a escuchar activamente a la otra parte, practicar la empatía, buscar soluciones mutuamente beneficiosas y estar dispuesto a comprometerse cuando sea necesario. La terapia y la capacitación en resolución de conflictos también pueden ser útiles para las personas que enfrentan desafíos significativos en este aspecto (Del Pino y Núñez, 2021).

2.8 Baja gestión en equipos eficientes y eficaces

En la actualidad, las empresas disponen del personal sin motivación, se dispersan entre sus equipos laborales sin tener presentes las aspiraciones individuales para ajustarlas a las metas que se han marcado, dificultando el logro de las mismas. Hay que analizar distintos aspectos,

tanto internos de la empresa como externos y generales, que influyen directamente en ella (Peniche et. al., 2020).

Es fundamental demostrar de forma eficaz y productiva lo que se obtiene, con un equipo efectivo que pueda servir como modelo a seguir, todo ello vinculado mediante factores concretos a una dirección responsable, evitando situaciones aisladas que pueden resultar en un equipo donde los resultados se logran, incluso, en un largo periodo de tiempo. También es necesario considerar valores, actitudes, métodos organizativos, que pueden ser complejos nexos para lograr el objetivo deseado, debido básicamente a que algunos integrantes del equipo realizan sus funciones de forma distinta a las establecidas en su planificación (Castro et. al., 2020).

La ventaja es positiva desde el punto como organización, e incluso a nivel interno, porque genera un entorno favorable respecto y confianza que se adapta fácilmente a los distintos sectores empresariales y sociales. Lo que permite el funcionamiento óptimo no es solamente el resultado directo de las expectativas planteadas sino también el éxito esperado de la empresa, en la medida necesaria e indispensable para el desarrollo sostenible de su actividad (Ruiz, 2019).

2.9 Plan de incentivos

Un plan de incentivos es una estrategia diseñada para motivar y recompensar a los empleados o miembros de un equipo por su desempeño sobresaliente, logros específicos o contribuciones excepcionales. Estos planes pueden variar significativamente en función de la organización, sus objetivos y la cultura empresarial, es necesario desde el punto de vista laboral un equilibrio adecuado entre los costes producidos y la plantilla necesaria a fin lograr resultados satisfactorios que hagan posible aumentar el rendimiento competitivo en el mercado, teniendo un gran porcentaje de participación económica relevante sobre el total de gastos destinados directamente a la producción (Martínez, 2018).

Las empresas, cada vez más diversificadas y con mayor capacidad laboral, consideran que la captación y fidelización de sus empleados representa el mayor reto, lo que obliga a los responsables para el desarrollo de la función organizativa del área humana e impulsar un sistema que permita a sus empleados identificarse dentro de la empresa, proponiendo ofertas que logren estimular la capacidad individual para aportar en el entorno productivo (Taza, 2021).

2.10 Bajo índice de rotación

Se entiende como rotación laboral de personal al índice empleado por la empresa que permite analizar el nivel de descontento de los empleados o las disfunciones detectadas durante la selección y el ingreso de nuevos candidatos. Este fenómeno puede estar relacionado con una serie concreta de factores o acontecimientos presentes en la propia empresa e incluso a la propia actividad empresarial, y que contribuyen a generar comportamientos favorables y determinantes que los llevan a alejarse de la misma en un determinado período de tiempo (Langle et. al., 2021).

Es esencial el compromiso adquirido por las empresas para cumplir sus metas específicas, que les permiten incrementar considerablemente el grado competitivo alcanzado y establecer una posición en el mercado, para lograr este objetivo, la rotación de personal es continua y de distintas alternativas, de manera que la permanencia y retención del mismo es fundamental en el desarrollo estable y eficaz de la empresa. Por ello, los conocimientos que se obtengan a partir de la investigación permitirán desarrollar herramientas útiles en el ámbito empresarial y en el área del personal, y facilitarán la captación y permanencia del personal, permitiendo de esta manera elaborar mejores técnicas para disminuir la tasa general de rotación en las empresas (Caldera et. al., 2019).

2.11 Ausentismo laboral

Se considera que existe ausentismo cuando el trabajador se ausenta injustificadamente al lugar de trabajo y es un indicativo que revela dificultades en el desempeño de sus tareas. Estas dificultades no son exclusivamente responsabilidad del empleado; a veces están relacionadas con factores o condiciones que afectan su entorno laboral. Entre estos factores destacan la falta de una buena remuneración salarial, que conlleva a una escasa motivación en el desempeño de sus tareas, así como la desmotivación a causa de tareas rutinarias, complejas, prejuiciosas, que reducen significativamente la atención y la satisfacción y desembocan en un distanciamiento del entorno laboral que se pretende evitar (Pogo y López, 2021).

2.12 Accidentes laborales

Se entiende como accidente laboral el evento fortuito producido por una actividad determinada con el fin de perturbar su desarrollo en la medida necesaria para que pueda considerarse compatible con la seguridad del trabajo. un accidente laboral es un suceso no esperado cuyo impacto puede interrumpir o inhibir el rendimiento a lo largo del tiempo y generar una serie de

secuelas como una lesión permanente o transitoria, directa o retardada, en el cuerpo o el deceso, así como cualquier traumatismo crónico causado por un trabajo forzado que se realice de forma violenta a causa de un esfuerzo excesivo provocado en las condiciones descritas (Díaz et. al., 2020).

Pueden derivarse de factores internos, relacionados con el incumplimiento del sistema de protección por parte del personal afectado. Esto incluye aspectos relativos a los riesgos de accidente y puede ser causado por imprudencia o desconocimiento estricto del mismo. También puede estar influenciados por factores externos como la inestabilidad del ambiente laboral, a la dimensión más social, por la relevancia de un sistema de instrucción basado en conductas de autoformación y preventivas, y al aspecto productivo, el cual conlleva como consecuencia lógicas alteraciones propias sobre la vida personal y laboral, al interferir en el día a día del trabajador (Moreno y Sánchez, 2019).

2.13 Microempresas

Según Mendoza et. al. (2019), las Microempresas están constituidas por entes productivos que generalmente son constituidos en el ámbito privado y su mercado de operaciones es restringido, están integradas únicamente por un grupo inferior a 10 socios y requieren para su funcionamiento un capital mínimo equivalente a 5.000 dólares. Hay que tener presente, además, se trata mayoritariamente de negocios no estructurados o poco formales, de modo que al abrirse se encuentran frecuentemente fuera de toda autorización, no se ajustan a las normas, reglas y disposiciones comerciales impuestas ni disponen de recursos necesarios.

El establecimiento de las microempresas se debe a la precaria condición económica actual del país que no es capaz de ofertar o crear puestos de trabajo a las personas, viéndose en la necesidad de adoptar iniciativas y obtener beneficios para sostener un hogar. Asimismo, las PYMES constituyen una muestra evidente de la inestabilidad laboral y el entorno precario, dado su carácter apto para el emprendedor, dado que no cumplen las expectativas que requiere una actividad determinada, pues precisan contar con un equipo formado que les permita operar de forma eficaz. (Alvarez, 2018).

CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1 Tipos de investigación

El presente proyecto tendrá un tipo de investigación descriptiva siendo un tipo de investigación científica que tiene como objetivo describir y analizar tal fenómeno o situación sin manipularlo o tratar de establecer relaciones de causa y efecto. Utilizando métodos cualitativos y cuantitativos como el uso de la encuesta para determinar datos más exactos en cuanto a los resultados.

De acuerdo con Guevara et. al. (2020), la investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

3.2 Nivel de la investigación

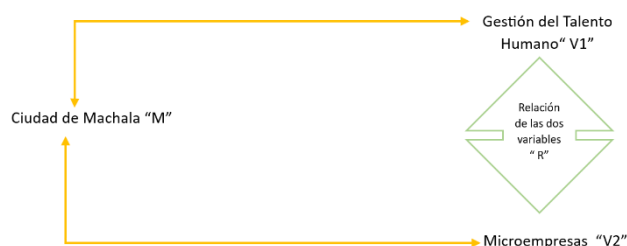
El nivel descriptivo pues está en una categoría dentro de la investigación científica que se enfocó en describir, de manera sistemática y objetiva, las características, propiedades o fenómenos de un grupo o población determinada. Teniendo como objetivo proporcionar una representación precisa de la situación estudiada, sin manipular o cambiar las variables (Corona, 2023).

3.3 Diseño de la investigación

Esta investigación tiene por objeto establecer cuantitativamente las hipótesis posibles a través de un estudio descriptivo, es decir, de tipo transversal, lo que indica su carácter investigativo, por lo tanto. No se trata de un diseño experimental, ya que no se han modificado variables. Además, se puede clasificar como un estudio de tipo correlacional, es decir que se busca establecer la relación entre las dos variables estudiadas (Reyes et. al., 2019).

Por lo tanto, el presente estudio propone una serie combinada que permita aplicar los resultados de la investigación, en la que se verificará su exactitud y, asimismo, permitirá ampliar las capacidades propias de cada una de las entidades que la integran (Arellano et. al., 2018).

Figura 1 Esquema de Diseño



Realizado por: La Autora

Detalle 1 Nivel de las variables

Siglas	Significado
M	Ciudad de Machala.
V1	Gestión del Talento Humano.
V2	Microempresas.
R	Relación de las dos variables.

Una vez planteada el diseño de la estructura que se llevará este trabajo de titulación, fundamentalmente se utilizará como método descriptivo por un lado y de tipo correlacional por otro; así, mediante la aplicación directa de este método se pretende identificar y analizar una serie determinada e identificar las dos variables principales a destacar que se emplearán en una investigación de tipo exploratorio; finalmente, en este método tendrán lugar las aplicaciones de los dos métodos, el cualitativo y el cuantitativo (Mendoza J. M., 2018). Se ha considerado oportuno evaluar la compatibilidad de ambas variables, determinando de este modo hasta qué punto se relacionan mutuamente (Gutierrez, 2017).

En consecuencia, el objetivo de esta investigación pretende establecer que se tratará de un enfoque metodológico deductivo, basado en una serie que va de lo concreto a lo sistemático, lo que permite identificar propuestas de las distintas competencias y aptitudes propuestas por las microempresas (Bouza et. al., 2018).

3.4 Métodos de la investigación

De esta manera, los datos evidenciados en este trabajo tienen como finalidad del análisis de la administración; la identificación y las capacidades desarrolladas en cada una de ellas en los diferentes ámbitos, por otro lado; se pretende con esta investigación verificar y realizar estudios que permitan hacer una validación sobre la información que se ha logrado obtener con la finalidad que se pueda analizar si es verosímil y se pueda detectar si actualmente hay la existencia del talento humano en otras microempresas de la ciudad (Molina et. al., 2020).

En el presente trabajo se utiliza como base una metodología cualitativa y cuantitativa, basada en toda la recopilación obtenida a través de un cuestionario estructurado en varios ítems, centrándose principalmente el sector mipymes de la ciudad antes mencionada, siendo 132% de los encuestados identificaron sus percepciones relativas a los beneficios de las microempresas (Cabanilla, 2021).

Teniendo claro la definición realizada en torno que tipos, tamaños y formas de investigación, es necesario hacer un análisis referente al enfoque metodológico con el que se desarrolló el análisis de la Gestión del Talento Humano.

Al enfatizar en el análisis de la gestión del talento humano frente a las micro empresas, es necesario enfatizar que influyen ampliamente ante el desempeño empresarial, lo que permite establecer que las capacidades deberán emplearse en las mipymes de la ciudad de Machala (Jara et. al., 2018).

3.5 Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos que se emplean en el presente documento serán los que constituyen un conjunto organizado y de manera planificada para recopilar datos: por ejemplo, una entrevista, a través de un cuestionario o mediante la aplicación de una encuesta (Pimienta, y De la Orden, 2017).

Para la realización que se pretende, principalmente la utilización de herramientas para la recopilación efectiva que faciliten obtener todos los elementos de análisis relacionados con la gestión de las capacidades humanas de las micro empresas establecidas en la ciudad, facilitando así la obtención de toda la evidencia disponible, de la forma en que se realiza en el sector empresarial, permitiendo de esta manera facilitar el conocimiento de las mismas a sus colaboradores.

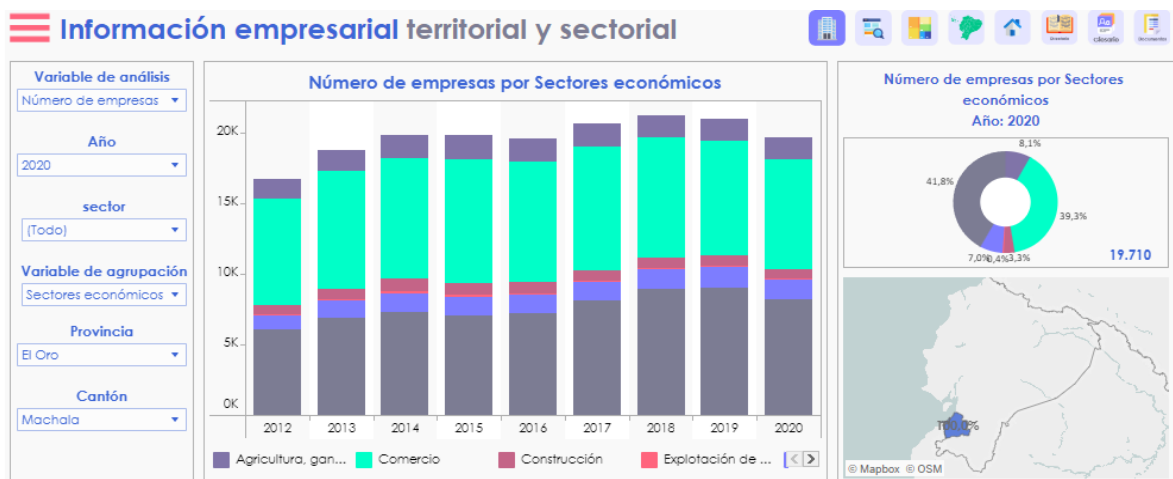
Según Bernal, (2017) para obtener la información necesaria en una investigación es fundamental tener en cuenta que las herramientas para la recopilación serán dadas conociendo los resultados de una serie que consiste precisamente en la formulación directa a cada entrevistado de un conjunto que consta de preguntas formuladas en forma de cuestionarios. Simultáneamente, se enfatiza el uso del método presencial para la entrevista, que consiste de una serie que se hacen mutuamente el encuestador y el mismo entrevistado. Del mismo modo, también se efectúa un seguimiento visual del ambiente para conocer las distintas realidades e

interpretarlas, para lo cual surge la necesidad concreta de registrar información sobre el tema tratado.

3.5.1 Población universo

Teniendo como referencia que, en la ciudad de Machala, existen en la actualidad 352 empresas pertenecientes a las MiPymes, las mismas que han sido censadas por el (INEC). Por lo tanto, se verifica mediante la observación de la población encuestada durante el periodo 2012-2020; existen 19.710 empresas que conforman el sector productivo, que se reflejan en las estadísticas del sector laboral.

Imagen 1 Tamaño de las MiPymes



FUENTE: (INEC, 2020)

Un aspecto que se puede destacar en este método es la recopilación de datos procedentes de las distintas formulaciones planteadas sobre el tema tratado. Estos datos deberán ser objeto de análisis adecuado por parte del personal de investigación responsable en el momento de su elaboración (Sánchez y García, 2017).

3.5.2 Población objeto de estudio

Para identificar y estudiar todos los elementos pertinentes, se utilizará un método amplio, conciso y fácil de comprender. Además, se seguirán procedimientos estándar en la investigación (Ventura, 2017). Referente a la población de interés, que será desarrollada en el marco estratégico previsto, la misma será captada a un sector empresarial de la ciudad de Machala, cuya muestra comprende aproximadamente a 500 habitantes.

3.5.3 Muestra (calculo)

A continuación asignamos algunos valores correspondientes según la fórmula principal, con la cual podremos establecer y definir a continuación con la fórmula finita la misma que se encuentra anexada dentro de la empresas de la ciudad de Machala siendo aplicada en los distintos sectores donde hay una muestra estimada de (500 participantes); asimismo como resultado del análisis efectuado se establece para el caso seleccionado un nivel de significatividad de 1,96%, con un error promedio de 0,05% y un índice de estimación de 0,05%, con un nivel de falla de 0,50% (Guzmán, 2018).

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Abreviatura	Significado.
n	Tamaño de muestra buscado.
N	Tamaño de la población o Universo.
Z	Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza.
e	Error de estimación.
p	Probabilidad de que ocurre el evento.
q=(1-p)	Probabilidad de que no ocurra el evento.

$$n = \frac{500 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (500 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{480.20}{2.2079} = 217.4$$

$$n = 217$$

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

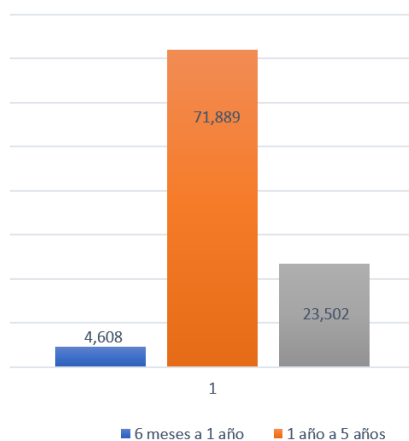
4.1 Análisis de resultados

1. ¿Cuánto tiempo considera usted que debería estar un trabajador en un mismo puesto laboral?

Tabla 1 Puesto laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	6 meses a 1 año	10	4,608
	1 año a 5 años	156	71,889
	5 año a más	51	23,502
	Total	217	100,0

Ilustración 1 Puesto laboral



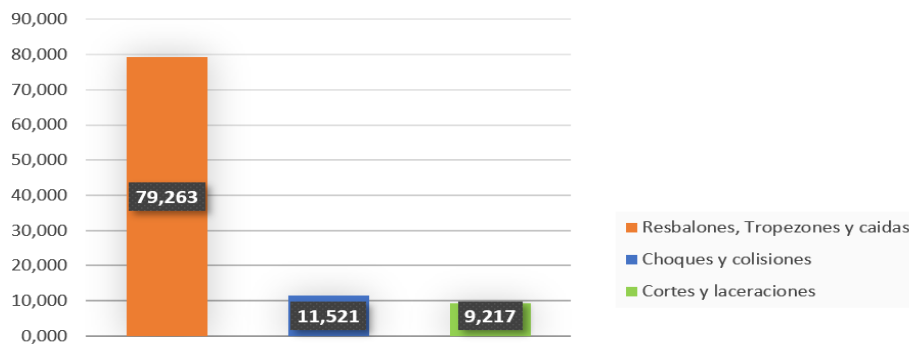
Realizado por: Los Autores.

Análisis: El 71% de los colaboradores manifestaron que realizan rotaciones a diferentes departamentos, de esta forma van adquiriendo más experiencia y conocimientos y se les facilita poder hacer diferentes trabajos que les encomiendan, a su vez se puede observar que el 23% de los empleados están fijos esto se da a la retención de talento y desarrollo de carrera, brindando opciones flexibles para diferentes preferencias y necesidades de los empleados.

2. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes laborales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Resbalones, Tropezones y caídas	172	79,263
	Choques y colisiones	25	11,521
	Cortes y laceraciones	20	9,217
	Total	217	100,0

Ilustración 2 Principales causas de accidentes laborales



Realizado por: Los Autores.

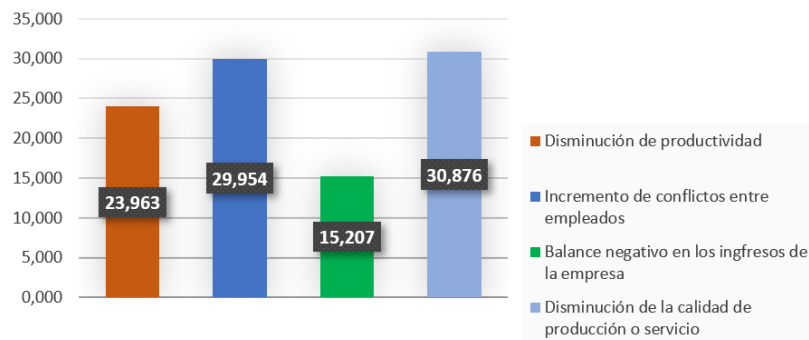
Análisis: El 79% de los colaboradores han sufrido una serie de lesiones dentro del trabajo siendo una de las causas las caídas que puede sufrir como puede ser en las escaleras al subir o bajar, igualmente los resbalones esto se da cuando el piso este húmedo o por alguna crema que le pueden colocar; también existe los tropezones dado en el mismo escritorio, en las sillas, o en algún artefacto colocado en una parte accesible. Para mejorar la seguridad laboral, es esencial implementar medidas específicas que aborden las causas subyacentes de cada tipo de accidente. Además, la capacitación y la promoción de una cultura de seguridad deben ser una prioridad en este entorno laboral.

3. ¿Cómo influye la insuficiente capacitación y motivación en la productividad laboral de la empresa en la que usted labora?

Tabla 3 Capacitación y motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Disminución de productividad	52	23,963
	Incremento de conflictos entre empleados	65	29,954
	Balance negativo en los ingresos de la empresa	33	15,207
	Disminución de la calidad de producción o servicio	67	30,876
	Total	217	100,0

Ilustración 3 Capacitación y motivación



Realizado por: Los Autores.

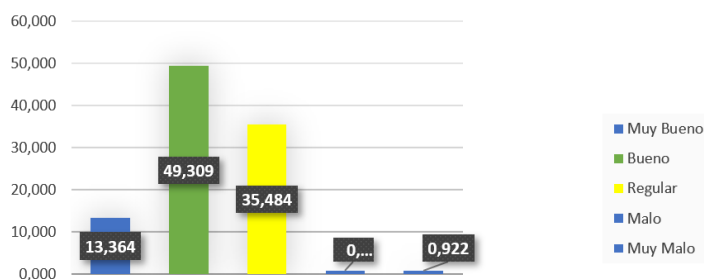
Análisis: El 30% de los encuestados consideran que existe falta de motivación para realizar un buen trabajo ya que no efectúan capacitaciones, charlas motivacionales para sentirse satisfecho en el área de trabajo, dado que el supervisor no propone algunas medidas concretas para mejorar la capacitación y la motivación de los empleados a fin de revertir estos efectos negativos y promover un entorno de trabajo más productivo y armonioso.

4. ¿Cómo calificaría usted la atención brindada por la empresa, sus estrategias y los logros continuos?

Tabla 4 Atención Brindada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bueno	29	13,364
	Bueno	107	49,309
	Regular	77	35,484
	Malo	2	0,922
	Muy Malo	2	0,922
	Total	88	100,0

Ilustración 4 Atención Brindada



Realizado por: Los Autores.

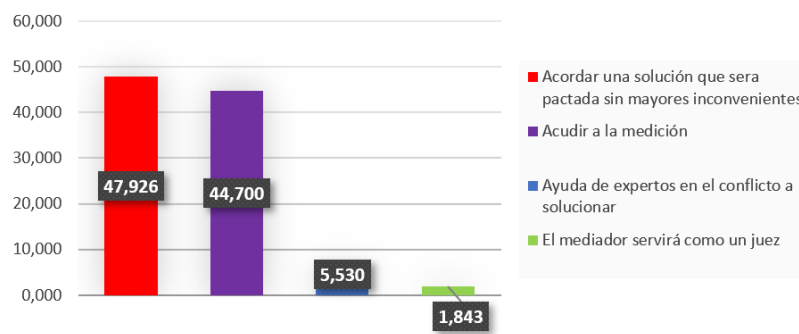
Análisis: La mayoría de los encuestados el 49% lo estiman como bueno ya que tienen una percepción positiva de la atención brindada por la empresa, sugiriendo que es de gran satisfacción de los clientes y es de gran importancia realizar un análisis más profundo para identificar las áreas específicas en las que se pueden hacer mejoras y tomar medidas para abordarlas.

5. ¿Qué medidas serían más eficientes para el manejo de conflictos dentro de una empresa?

Tabla 5 Manejo de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acordar una solución que será pactada sin mayores inconvenientes	104	47,926
	Acudir a la mediación	97	44,700
	Ayuda de expertos en el conflicto a solucionar	12	5,530
	El mediador servirá como un juez	4	1,843
	Total	217	100,0

Ilustración 5 Manejo de conflictos



Realizado por: Los Autores.

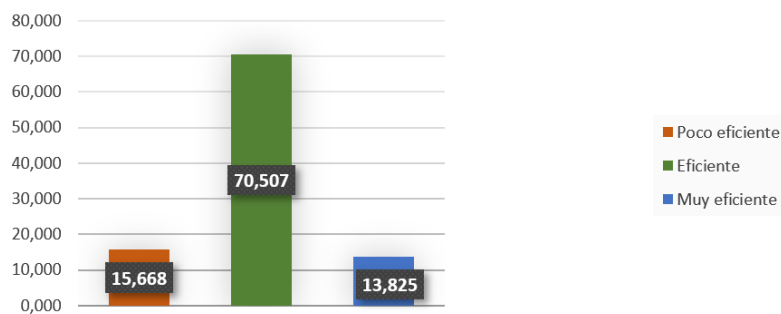
Análisis: El 47% de los encuestados consideran que al haber conflicto dentro de la empresa deben tomar medidas para evitar cualquier altercado siendo esto una evaluación de cada uno de los empleados que hayan realizado estos inconvenientes siendo necesario enfrentarlos mediante una tercera persona que será el mediador y poder solucionar quedando pactada por cada uno con el fin de alguna sanción por parte del gerente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el éxito real de estas estrategias dependerá de la implementación adecuada y de la naturaleza específica de los conflictos en la empresa.

6. ¿Considera usted eficiente la atención gestionada por los diferentes departamentos de la empresa?

Tabla 6 Eficiente la atención

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco eficiente	34	15,668
	Eficiente	153	70,507
	Muy eficiente	30	13,825
	Total	217	100,0

Ilustración 6 Eficiente la atención



Realizado por: Los Autores.

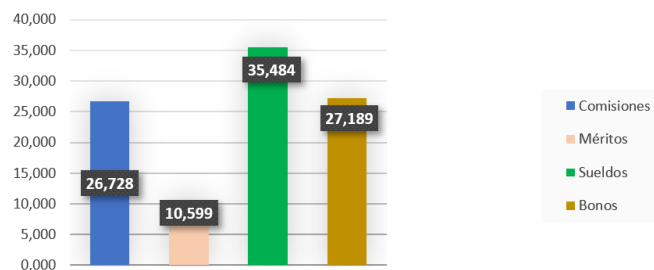
Análisis: El 70% de los colaboradores manifiestan que demasiado eficiente la atención que se le da a cada uno de los compañeros de trabajo siendo necesario el respeto, trato, la buena comunicación, siendo necesario saber prestar atención a los comentarios de aquellos que la perciben como poco eficiente para abordar posibles problemas y garantizar una mejora continua en la calidad de la atención en la empresa.

7. ¿Qué tipo de incentivos son de mayor preferencia dentro de una empresa?

Tabla 7 Tipos de incentivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Comisiones	58	26,728
	Méritos	23	10,599
	Sueldos	77	35,484
	Bonos	59	27,189
	Total	217	100,0

Ilustración 7 Tipos de incentivos



Realizado por: Los Autores.

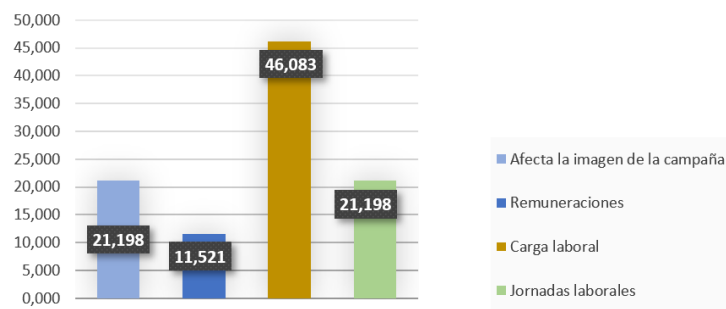
Análisis: El 35% están de acuerdo en que el sueldo básico es una de las mayores preferencias para cada uno, siendo importante para ser utilizado con su familia, en pago de deudas que mantengan, ya que se lo han ganado con esfuerzo, dedicación y empeño para realizar un buen trabajo. Es importante destacar que la elección de incentivos puede variar según la industria, la cultura corporativa y las metas de la empresa.

8. ¿Cómo puede un bajo índice de rotación afectar positivamente el desempeño y la productividad de una microempresa?

Tabla 8 Bajo índice de rotación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Afecta la imagen de la campaña	46	21,198
	Remuneraciones	25	11,521
	Carga laboral	100	46,083
	Jornadas laborales	46	21,198
	Total	217	100,0

Ilustración 8 Bajo índice de Rotación



Realizado por: Los Autores.

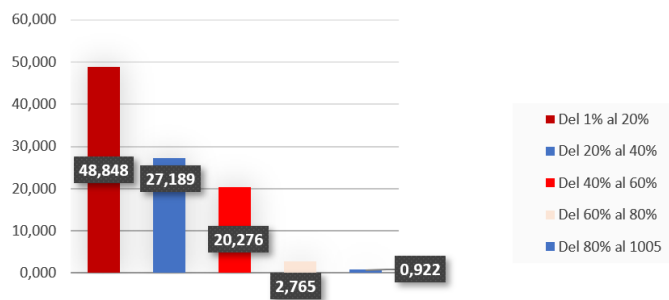
Análisis: El 46% de los colaboradores describen que deben realizar doble esfuerzo para realizar diversos trabajos a la vez, sin descansar sin poder descuidar su departamento, puede existir la renuncia del mismo, esto se debe a que no reclutan personal para que ocupe el lugar vacío con el fin de no poder afectar el desempeño y la productividad de una microempresa al mejorar la imagen de la compañía, aumentar las remuneraciones, reducir la carga laboral y mantener jornadas laborales más equilibradas.

9. ¿Qué porcentaje de ausentismo laboral ha experimentado su microempresa?

Tabla 9 Ausentismo Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Del 1% al 20%	106	48,848
	Del 20% al 40%	59	27,189
	Del 40% al 60%	44	20,276
	Del 60% al 80%	6	2,765
	Del 80% al 100%	2	0,922
	Total	217	100,0

Ilustración 9 Ausentismo laboral



Realizado por: Los Autores.

Análisis: El 48% del personal de las diferentes empresas que se ha realizado la encuesta consideran que el ausentismo laboral depende de muchos factores siendo esto la falta de colaboración, enfermedad, o inconveniente familiar, este último es muy frecuente dado que deben presentar un justificado médico para evitar cualquier sanción o descuento en el salario básico, para recompensar los días deben trabajar horas extras. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y gestionando el ausentismo laboral para garantizar que no aumente con el tiempo, ya que un aumento significativo en el ausentismo podría indicar problemas en la gestión de recursos humanos o en el ambiente laboral.

4.2 Contrastación teórica de resultados

Una vez que obtengamos y analicemos nuestras principales variables de estudio, es decir, la gestión del talento humano y microempresas, contrastaremos con otros estudios realizados previamente en este ámbito a fin de evaluar la eficacia de nuestros resultados.

Según el análisis del estudio se constató que hay una afinidad evidente en el ámbito de este proyecto De acuerdo con Vera y Blanco (2019), en el estudio realizado sobre análisis del GTH, ~~como~~ la empresa garantiza el cumplimiento de los objetivos alcanzados en función específica de las competencias que debe cumplir el profesional. Esto implica el desarrollo de aptitudes, competencias y habilidades que permitan optimizar el rendimiento económico y mejorar los resultados a través de una mayor gestión orientada principalmente a la mejora continua del ambiente interno o externo, lo que permite potenciar un mayor grado competitivo de las mipymes, que mide factores claves relacionados con: entorno de trabajo, desempeño, calidad del servicio, manejo interpersonal de la ventaja sobre la competencia para la innovación y para situarse bien en el nicho de negocio.

Hoy en día es de gran importancia resaltar el papel de las microempresas que han ganado espacio en los diferentes sectores de la ciudad de Machala. Según Rodríguez y Murillo (2016), este fenómeno se ha convertido en un componente clave y accesible en la economía del país. En su mayoría, se trata de pequeñas pymes no estructuradas, es decir, aquellas que requieren mantener adaptado a sus necesidades de manera continua o que tienen dificultad con los procesos de producción, es decir, que su personal es cualificado y estable en función de su eficacia en aspectos vinculados al diseño estratégico, flexibilidad, estructura, capacidad de transformación, entre otros. Igualmente, es importante resaltar que, para lograr una mayor competitividad y beneficios en el mercado, el equipo de trabajo debe contar con un excelente posicionamiento.

Alcivar et. al. (2020) manifiestan que, para conseguir los propósitos establecidos, es necesario implementar el crecimiento del personal, fomentar la capacidad empresarial, eficiencia y el compromiso adquirido mediante la aplicación de técnicas adecuadas que garanticen el éxito de las gestiones económicas. Para ello, se debe garantizar que la gestión del personal sea totalmente efectiva, resolviendo posibles conflictos que puedan estar asociados a deficiencias administrativas, falta de transparencia interna en los procesos de gestión y el nivel adecuado del servicio.

4.3 Propuesta integradora

Tras obtener y analizar los resultados de todas las encuestas en el contexto de las microempresas se ha podido determinar que existen deficiencia en ciertos departamentos administrativos. Por ejemplo, el ausentismo laboral de parte de los trabajadores está relacionado con la mala administración de la empresa. Por lo tanto, se hace necesario capacitar al personal con el fin de mejorar su satisfacción en el ámbito del talento humano.

Para promover el desempeño de los empleados, es esencial implementar estrategias efectivas, como la revisión del sueldo básico con el fin de que exista un compromiso del empleado hacia el área que labora identificar y retener a los colaboradores, lo que se relaciona con el informe de Llasag y Sanjinés (2022) sobre la sobrecarga laboral. Esta última puede afectar la salud y llevar a una disminución en el cumplimiento de las tareas asignadas. Por otro lado, un entorno de trabajo tranquilo y beneficioso puede impulsar el crecimiento profesional, aumentar la productividad y contribuir al éxito de la empresa.

En los últimos años, Lema et. al. (2019) señalan que para lograr realizar los propósitos, logros, principios, visión organizativa es fundamental incorporar como ventaja a la empresa al talento del personal, debido a que son parte esencial de la misma, permitiendo lograr una adecuada y rápida implementación de los programas, recursos y sistemas de calidad. El objetivo principal es lograr que los resultados de la empresa se logren de la mejor forma, teniendo claro la vinculación existente del personal dentro de la empresa y teniendo como base fundamental la gestión eficaz del mismo.

4.4 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica – Económica – Social – Ambiental

4.4.1 Dimensión Técnica

Se trata de un estudio de factibilidad que tiene como propósito identificar el lugar donde el proyecto tendrá cabida, analizando cuál sería éste y las dimensiones idóneas del espacio en el que tendrá efecto desarrollar el equipamiento, la planificación, la captación integral requerida en el proceso, se busca disponer eficientemente de toda aquella herramienta útil que pueda contribuir al momento de estudiarlas y que se puedan llevar a cabo diversas condiciones apropiadas utilizándolas (Echeverría, 2017).

Aunado a lo anterior, es conveniente resaltar que el estudio es factible debido a que está focalizado en la ciudad de Machala, destacando especialmente las microempresas ubicadas en el sector central y de tipo productivo, y que se pueden cumplir mediante un análisis de bibliografía y el empleo que se le ha dado al mismo, logrando eficazmente satisfacer las necesidades del estudio a través de métodos de evaluación, basándose únicamente en el tiempo y los medios necesarios para el desarrollo de la misma, por lo que se confirma el alcance de la parte técnica.



Fuente: (Maps, 2023)

4.4.2 Dimensión Económica

Respecto del ámbito económico, constituye uno de los elementos más importantes al momento de iniciar un determinado trabajo, debido a que plantea abordar la factibilidad de mantener vigente dicho desarrollo a escala regional o provincial a lo largo de la implementación de la oferta de servicios productivos. Es importante destacar que este enfoque tiene un alcance de tipo estructural, lo que significa que debe contar con los recursos necesarios para hacer frente a los servicios requeridos (García, 2017).

Según Alarcón et. al. (2020), la dimensión económico o financiero es ampliamente aceptada en el área laboral y se refiere a la habilidad de utilizar y administrar los diversos aspectos relacionados con el desempeño, la rentabilidad, la atención adecuada que se debe proporcionar a las distintas funciones y el nivel de evolución económico-social de la empresa. Considerando la mencionada conceptualización, ha sido posible estimar este proyecto como factible, ya que no necesita de una cantidad elevada de medios y es capaz cubrir las cargas relativas a la producción de la obra, como la compra de insumos de oficina, la logística, la mano de obra, la publicidad, entre otros, para llevar a cabo el área de investigación. Se consideró una adecuada inversión puesto que la actividad de campo implica contar con los medios necesarios para su desarrollo, logrando ampliar la información requerida y, por ende, fortalecer el área de estudio.

4.4.3 Dimensión Social

Se ha podido considerar que la factibilidad social se encuentra relacionado con microempresas trata principalmente la atención y consideración de algunos aspectos que están relacionados con los colaboradores de las empresas ya que pueden contar con recursos limitados siendo similares a las grandes corporaciones a su vez están relacionados con el clima organizacional haciendo referencia al ambiente laboral, a las capacitaciones, reconocimientos y asignación de responsabilidades; también hay que asegurarse de que las prácticas sean justas y equitativas.

4.4.4 Dimensión Ambiental

Dentro del análisis de la dimensión ambiental se puede considerar los impactos que podrían repercutir en el ambiente considerándolo: selección y reclutamiento es decir compartiendo valores de sostenibilidad para el perfeccionamiento de la empresa el cual se le hace un seguimiento a los indicadores de las operaciones y prácticas de los recursos humanos.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En el ámbito microempresarial, el desarrollo del personal es vital en el crecimiento y sostenibilidad del sector. Aunque disponen normalmente para ello los recursos disponibles, el hecho de efectuar una gestión eficiente del personal permite alcanzar sus objetivos de competitividad y de éxito profesional. En este contexto, es necesario adoptar un enfoque orientado específicamente en la gestión del talento humano que pueden ser capacidad para adaptarse, mentalidad favorable y toma del entorno social.

La gestión de las competencias del personal constituye hoy en día una herramienta indispensable para el desarrollo y el éxito sostenible de la empresa en el futuro, aunque cuenten únicamente parcialmente con medios los resultados obtenidos mediante una eficaz planificación organizativa permiten incrementar de forma considerable la eficacia operativa en el mercado, adaptándose constantemente a los cambios y a la vez alcanzando las metas establecidas en la empresa. Flexibilidad, organización positiva y factores medioambientales presentes.

Los estudios sobre la productividad laboral y la mejora de su rendimiento revisten gran importancia para que estas entidades puedan obtener un rendimiento adecuado dentro del sector empresarial y para garantizar una posición favorable ante el mercado. En este sentido, resulta indispensable que exista un sistema adecuado que garantice en todo momento niveles aceptables respecto a los resultados obtenidos. Una gestión eficiente basada especialmente en el conocimiento profundo de las necesidades individuales constituye un factor de gran relevancia que permite analizar y reducir el impacto de las microempresas en la mejora continua de la calidad de vida de sus colaboradores y en su capacidad de innovación en el mercado actual.

Un sistema rentable y eficiente basado en los recursos propios influye favorablemente los niveles actuales del mercado empresarial para aumentar el rendimiento, los beneficios e incrementar las posibilidades de ganar mercados. Si las empresas prestan mayor atención al desarrollo sostenible del capital humano, la capacitación del personal que trabaja dentro de las mismas y la búsqueda de un ambiente favorable pueden maximizar las posibilidades que tienen frente a los retos planteados en el mercado.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo a lo obtenido en los resultados se puede evidenciar la gran importancia que tiene el Talento Humano en las empresas. Por lo tanto, se recomienda promover el intercambio oportuno y una socialización efectiva con las entidades involucradas para plantear la implementación estratégica en materia de la gestión del talento humano en los distintos departamentos que conforman la organización analizada, logrando de esta manera una mayor competitividad general.

El mantenimiento de la capacitación dirigida a los colaboradores que prestan este tipo específico a nivel local a través de las diferentes actividades diarias que desarrollan con el fin que el personal tenga un alto índice en el servicio destinado al control y la evaluación continua de las mismas, con el objetivo de que puedan cumplir con sus responsabilidades administrativas, productivas y comerciales. El objetivo consiste precisamente para los trabajadores que prestan determinados sectores profesionales, en que los colaboradores puedan beneficiarse de las ventajas previstas dentro de sus actividades para poder obtener un mayor rendimiento en su puesto de trabajo y así conseguir un mejor desempeño del mismo.

5.3 BIBLIOGRAFIA

- Agudelo. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Rev. Ciencias Sociales*, 5(1), 116-137. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>
- Alarcón, B. R., Salvador, H. Y., & Pérez, P. M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales Aplicación en un caso de estudio. *Rev. Universidad y Sociedad*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-411.pdf>
- Alcivar , M. J., Alarcon , C., & Ferrín, H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Scielo*(37), 72-79. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Alcivar, M. M., Alarcón, C. C., & Ferrin, S. H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Rev. Información del Artículo*, 71-78. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/444/384>
- Alcivar, M. M., César, A. C., & Ferrim, S. H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Rev. PODIUM*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7533580>
- Alvarez, n. (2018). LA COMUNICACIÓN PRODUCTIVA: UNA MODELIZACIÓN PARA LA MICROEMPRESA. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 146. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/153/15358736009/>
- Arellano, H. A., Romero, S. L., & Loza, L. J. (2018). *Ética de la investigación científica, humanística, tecnológica y artística universitarias*. Obtenido de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95186/Etica_Inv_Cien_Hum_Tec_Art.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios, K., Olivero , E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Scielo*, 31(2), 2. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bernal, C. (2017). Metodología de la investigación. Obtenido de https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bouza, H. C., Santiago, M. A., & Sautto, V. J. (2018). Sobre la señal decisión y su modelación. *Rev. Suma de Negocios*. Obtenido de <https://blogs.konradlorenz.edu.co/files/1.-sobre-la-sen%C3%A2al-decision-y-su-modelacion.pdf>
- Cabanilla, G. M. (2021). Diseño de un modelo administrativo para optimizar la gestión de camas en los hospitales públicos de la ciudad de Machala. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-489.pdf>

- Cabarcas, M., & Arrieta, E. (2022). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *scielo*(51), 2. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200133&lang=es
- Caldera, G. D., Arredondo, H. M., & Zarate, N. L. (2019). Rotación del personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato México. *Rev. IberoAmericana de Estrategia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/331267304006.pdf>
- Castro, K. V., Luna, K. A., & Erazo, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1), 3-10. doi:<https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Castro, V. K., Luna, A. K., & Erazo, A. J. (1 de 2020). Gestión del talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Rev. Telos*, 22(1), 184-203. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282/4481>
- Cejas, M. M. (2020). El turismo rural comunitario como eje dinamizador en las prácticas del talento humano. *Rev. Enfoques*, 4(16), 261-271. Obtenido de <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/98/788>
- Corona, L. (2023). Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo si, cuándo no? *MediSur*, 13. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100269
- Cubillos, C. H., Cubillos, C., Montealegre, G. J., & Delgado, C. A. (2020). Prácticas de gestión humana en las microempresas del sector hotelero de la ciudad de Ibagué (Colombia). *redalyc*(48), 5. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64671238010>
- Del Pino, A. D., & Nuñez, R. H. (2021). Propuesta de competencias emocionales y solución de conflictos en estudiantes de una universidad. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2324/4707>
- Díaz, D. J., & Bizarro, H. E. (2020). Accidentes laborales en el Perú Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Rev. Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890268>
- Duque, C. J., Zapata, D. A., García, S. M., & Murillo, V. G. (2020). Modelo de gestión humana para empresas de bussines process outsourcing. *Rev. Pensamiento y gestión*(49), 215-243. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64669289009>
- Echeverria, R. C. (2017). Metodología para determinar la factibilidad de un proyecto. Obtenido de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/836/pdf_604
- García, S. G. (2017). Valoración y significaciones acerca del movimiento del dinero en una economía de consumo local. Obtenido de <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/24618/15523>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 2.

Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-
MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592%20(1).pdf

- Guiliany, J. G. (2021). Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Coaching y empowerment*, 8-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740014/>
- Gutierrez, L. (2017). Sistema teórico explicativo sobre la dinámica de las redes interorganizacionales. *Rev. Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457007.pdf>
- Guzmán, A. L. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en hospitales públicos y privados*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/11080/1/T-UCSG-POS-MGSS-139.pdf>
- INEC. (2020). *Vizualizador de estadísticas empresariales*. Obtenido de <https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadordeEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>
- 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*, 68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Langle, F. M., Méndez, C. O., & Sánchez, S. J. (2021). Factores predictores del índice de rotación del personal El caso de una empresa maquiladora en Reynosa. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v36n93/2448-6655-ane-36-93-119.pdf>
- Lema, G. P., Erazo, A. J., & Narváez, Z. C. (2019). El talento humano factor clave para la gestión organizacional en instituciones de intermediación financiera. *Rev. Arbitraria Interdisciplinaria koinonia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440796>
- Llasag, V. J., & Sanjinez, A. N. (2022). *Análisis de gestión del talento humano y su influencia en la motivación laboral de las empresas comerciales en la ciudad de Machala*. Tesina. Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/21008/1/Trabajo_Titulacion_1284.pdf
- Macias, M. M. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *ARTÍCULO ORIGINAL*, 6-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/>
- Maps, G. (2023). Obtenido de <https://www.google.com/maps/search/empresas+machala/@-3.2609867,-79.9604282,17z?entry=ttu>
- Martínez, V. M. (2018). *Importancia de la Administración Financiera en dos microempresas de la ciudad de México*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95209/TESIS%20MIGUEL%20FELIX%20%20MARTINEZ%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mendoza, J. M. (2018). Epistemología de la administración, objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-211.pdf>
- Mendoza, V. E., Escobar, T. H., & Boza, V. J. (2019). El financiamiento principal reto del microemprendimiento en Ecuador. *Rev. Ecociencia*. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/243/189>
- Molina, C. A., Roslan, A. Y., Correa, A. G., & Varela, V. E. (2020). Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, Argentina La trastienda de investigación. Obtenido de <https://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/8869/12483>
- Moreno, C., & Sánchez, L. K. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *redalyc*, 3(2), 6. doi:<https://www.redalyc.org/journal/5736/573668538005/>
- Obando, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *redalyc*, 11(2), 167. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Peniche, C. R., Ramón, C. G., & Mora, O. N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>
- Peña, H. C. (2023). *Resolución de conflictos y clima organizacional en los servidores civiles de la Municipalidad provincial de abancay 2022*. Maestría. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112127/Pe%c3%b1a_HC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pimienta, P. J., & De la Orden, H. A. (2017). Metodología de la investigación. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1268>
- Pogo, C. D., & López, P. G. (2021). Ausentismo laboral del personal de Enfermería durante la Pandemia Covid 19. *Rev. PoloConocimiento*. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3227/7152>
- Reyes, F., Reyes, A., & Diaz, V. (2019). ACERCA DE LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN DE DISEÑOS. *Interciencia*, 305.
- Reyes, P. M., Gómez, F. A., & Ramos, F. E. (2022). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *scielo*, 08(51). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lang=es
- Rodríguez, C. M. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *New model for human talent management*, 9. doi:<https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>
- Rodriguez, D. M., & Murillo, N. S. (2016). Talento humano en la microempresa informal. *Rev. Dominio de las ciencias*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/164/pdf>

- Ruiz, T. F. (2019). Organización docente y formación de equipos de trabajo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809016/521758809016.pdf>
- Sánchez, T. M., & Garcia, V. M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo Una exploración cualitativa para su estudio. *Rev. Scientia Et Technica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Taza, A. J. (2021). *Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Perú SAC sece Callao 2020*. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/360/Tesis%20Final%20Presentado%20-%20Joaquin%20Taza%20Alcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ventura, L. J. (2017). Población o muestra Una diferencia necesaria. *Rev. Cubana de salud pública*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Vera, B. A., & Blanco, A. A. (20019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Rev. Innovar*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/82059/72523>