



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**La incidencia del talento humano en el rendimiento laboral de las Mipymes**

**SALVAY GALLEGOS TIFFANY DAYANA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CHAMBA RODAS GENESIS ESTHER  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**La incidencia del talento humano en el rendimiento laboral de las  
Mipymes**

**SALVAY GALLEGOS TIFFANY DAYANA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CHAMBA RODAS GENESIS ESTHER  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**La incidencia del talento humano en el rendimiento laboral de las  
Mipymes**

**SALVAY GALLEGOS TIFFANY DAYANA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CHAMBA RODAS GENESIS ESTHER  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PACHECO MOLINA ANDRES MARCELO**

**MACHALA  
2023**

# LA INCIDENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS MIPYMES.

*by* TIFFANY DAYANA SALVAY GALLEGOS –  
GENESIS ESTHER CHAMBA RODAS

---

**Submission date:** 02-Oct-2023 01:18PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2183532311

**File name:** ENTO\_LABORAL\_DE\_LAS\_MIPYMES.\_CHAMBA\_GENESIS-\_SALVAY\_TIFFANY.docx (911.62K)

**Word count:** 8279

**Character count:** 46234

# LA INCIDENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS MIPYMES.

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.cec-eqn.edu.ec">www.cec-eqn.edu.ec</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.trabajo.gob.ec">www.trabajo.gob.ec</a> Internet Source	<1%
5	<a href="http://www.eumed.net">www.eumed.net</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://repositorio.utmachala.edu.ec">repositorio.utmachala.edu.ec</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://d.documentop.com">d.documentop.com</a> Internet Source	<1%

[www.inap.map.es](http://www.inap.map.es)

Internet Source

9

<1%

---

10

Submitted to Universidad del Istmo de Panamá

Student Paper

<1%

---

11

cienciadigital.org

Internet Source

<1%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On

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

Las que suscriben, SALVAY GALLEGOS TIFFANY DAYANA y CHAMBA RODAS GENESIS ESTHER, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado La incidencia del talento humano en el rendimiento laboral de las Mipymes, 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.



SALVAY GALLEGOS TIFFANY DAYANA

0106295124



CHAMBA RODAS GENESIS ESTHER

0750200149

**Resumen:**

La investigación realizada analizó la Incidencia del Talento Humano en el Rendimiento Laboral de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes), su principal objetivo era recomendar estrategias y programas que puedan fortalecer el compromiso de las MiPymes con su talento humano con la clara intención de lograr mejoras en el rendimiento laboral, la productividad y la eficiencia en sus tareas. Para llevar a cabo este estudio, se aplicó una metodología deductiva, se formularon hipótesis tanto teóricas como concretas, las cuales permitieron establecer el efecto de la gestión de recursos humanos en la administración económica, adaptándose de manera específica al desarrollo de cada empresa. El instrumento de investigación utilizado fue una encuesta, a través de la cual se obtuvieron datos reveladores. Estos datos indicaron que los colaboradores estaban parcialmente satisfechos con las oportunidades de desarrollo y crecimiento en sus respectivos puestos de trabajo. Los resultados obtenidos confirmaron que la calidad y competencia de los empleados influyen de manera significativa en la productividad y eficiencia de estas empresas en el pasado. Este hallazgo resalta la importancia de abordar estas áreas para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados, pues mejora el rendimiento de los colaboradores y contribuye al éxito empresarial.

**Palabras claves:** MiPymes, Talento humano, Rendimiento Laboral, Capacidad, Habilidades.

**Abstract:**

The research conducted analyzed the Incidence of Human Talent in the Labor Performance of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs), its main objective was to recommend strategies and programs that can strengthen the commitment of MSMEs with their human talent with the clear intention of achieving improvements in labor performance, productivity and efficiency in their tasks. To carry out this study, a deductive methodology was applied, both theoretical and concrete hypotheses were formulated, which allowed to establish the effect of human resources management on economic administration, adapting specifically to the development of each company. The research instrument used was a survey, through which revealing data were obtained. These data indicated that the employees were partially satisfied with the opportunities for development and growth in their respective jobs. The results obtained confirmed that the quality and competence of employees significantly influence the productivity and efficiency of these companies in the past. This finding highlights the importance of addressing these areas to improve employee performance and satisfaction, as it enhances employee performance and contributes to business success.

**Keywords:** MiPymes, Human Talent, Work Performance, Capability, Skills.

## CONTENIDO

	Pág.
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1 Objeto de la investigación .....	3
1.2 Problema de la investigación.....	3
1.3 Justificación .....	4
1.4 Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1 Objetivo General .....	6
1.4.2 Objetivos específicos.....	6
CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO.....	8
MARCO TEÓRICO .....	8
2.1 Talento Humano .....	8
2.2 Gestión de talento humano en las MiPymes.....	9
2.3 Rendimiento laboral .....	10
2.4 Factores que influyen en el desempeño.....	11
2.5 MiPymes.....	12
2.6 Cantón Camilo Ponce Enríquez.....	12
CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO .....	14
3.1 Tipos de investigación.....	14
3.2 Niveles de investigación.....	15
3.3 Diseño de la investigación.....	15
3.4 Métodos de investigación .....	15
3.5 Tipos de instrumentos de investigación, población y muestra.....	16
3.6 Técnicas de recolección de datos .....	18
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	19
4.1 Análisis de Resultados.....	19
4.2 Contrastación teórica de resultados .....	28
4.3 Propuesta Integradora.....	28
4.4 Valoración De La Factibilidad: Dimensiones Técnicas-Económica-Social-Ambiental .....	30
4.4.1 Dimensión Técnica.....	30
4.4.1.1 Ubicación del proyecto.....	30
4.4.1.2 Tamaño del proyecto .....	30
4.4.2 Dimensión Económica.....	31
4.4.3 Dimensión Social.....	32
4.4.4 Dimensión Ambiental.....	32

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
5.1 Conclusiones.....	33
5.2 Recomendaciones .....	34
Bibliografía .....	35
ANEXOS .....	44
Encuesta .....	44
Encuesta in situ a las Pymes del cantón Camilo Ponce Enríquez.....	48
Artículos científicos .....	49

## INDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Escala de Likert Rendimiento Laboral .....	19
<b>Tabla 2</b> Escala de Likert Talento Humano .....	19
<b>Tabla 3</b> Tiempo en la MiPymes .....	20
<b>Tabla 4</b> Retroalimentación en el rendimiento laboral.....	21
<b>Tabla 5</b> Ambiente Laboral Favorable .....	22
<b>Tabla 6</b> Nivel de capacitación y formación .....	23
<b>Tabla 7</b> Reclutamiento y selección del personal.....	24
<b>Tabla 8</b> Tipo de Apoyo .....	25
<b>Tabla 9</b> Satisfacción del desempeño laboral.....	26
<b>Tabla 10</b> Tabla cruzada.....	27
<b>Tabla 11</b> Contenido de una capacitación para los colaboradores .....	29
<b>Tabla 12</b> Costos de capacitación virtual .....	31

## INDICE DE ILUSTRACIÓN

	Pág.
<b>Ilustración 1</b> Oportunidades de crecimiento y promoción .....	20
<b>Ilustración 2</b> Evaluación del rendimiento laboral .....	22
<b>Ilustración 3</b> Desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores .....	23
<b>Ilustración 4</b> Habilidades y conocimientos .....	24
<b>Ilustración 5</b> Nivel de motivación .....	25
<b>Ilustración 6</b> Cultura Organizacional .....	26
<b>Ilustración 7</b> Representación gráfica de la correlación .....	27
<b>Ilustración 8</b> Ubicación de las MiPymes.....	31

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión del talento humano es una de las funciones más importantes de las organizaciones, ya que se encarga de atraer, desarrollar y retener a las personas que aportan valor a la empresa, en otras palabras, es un recurso estratégico que puede marcar la diferencia en la competitividad y sostenibilidad de estas organizaciones. Por lo tanto, el talento humano es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y potencialidades de los colaboradores, que les permiten desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. Mientras que el rendimiento laboral es el grado en que los colaboradores cumplen con los objetivos y las expectativas de la organización, así como con los requisitos de calidad y productividad.

Manifiestan Mendoza et al., (2021) que la gestión del talento humano en sus primeros años se centraba principalmente en evaluar las tareas y actividades realizadas por los empleados. Sin embargo, en un contexto en el que la gestión organizacional ha experimentado cambios significativos en su enfoque estratégico en los últimos tiempos, esta perspectiva tradicional de GTH ha permanecido prácticamente inmóvil. Sin embargo, a medida que las empresas han evolucionado hacia una visión más estratégica y orientada al futuro, el papel se ha ampliado y redefinido. Ya no se trata solo de medir el desempeño individual de los empleados, sino de impulsar el desarrollo del talento y alinear los recursos humanos con los objetivos y la visión a largo plazo de la organización. Acotando con lo anterior, para Gavilánez et al., (2018) es fundamental el talento humano dentro de las organizaciones, debido a que representa un activo muy importante. Si el personal no está capacitado, motivado y liderado, es complicado que éste se encargue de sus funciones de forma impecable, lo cual crea un ambiente poco estable.

Las MiPymes enfrentan una serie de desafíos en su operación y crecimiento. Algunos de estos desafíos son: la falta de recursos financieros, tecnológicos y humanos; la baja capacitación y motivación de los colaboradores; la deficiente comunicación interna y externa; el alto nivel de rotación y ausentismo; y la poca innovación y adaptación al cambio. Sin embargo, muchas de estos factores de las empresas también tienen la ventaja de ser ágiles y flexibles, lo que les permite adaptarse y buscar soluciones creativas para superar estos obstáculos. Por lo tanto, el problema planteado es: ¿Cómo el perfil del talento humano incide en el rendimiento laboral en las MiPymes del cantón de Camilo Ponce Enríquez? por lo que se plantea como objetivo de la investigación el determinar la

incidencia del talento humano en el rendimiento laboral de las MiPymes del cantón Camilo Ponce Enríquez, mediante el estudio de las variables y comparación de resultados, esto busca lograr la mejora continua en el rendimiento laboral.

**Tema:** La Incidencia Del Talento Humano En El Rendimiento Laboral De Las MiPymes.

## **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Objeto de la investigación**

Hoy en día, el desarrollo administrativo de los procesos ha ganado gran importancia y se constituye dentro de los principales instrumentos utilizados a nivel institucional para incrementar la capacidad competitiva y la eficiencia organizacional. Es conveniente mencionar que existe un grave obstáculo en las MiPymes en el Ecuador, debido principalmente al incumplimiento en la ejecución administrativa por parte de las mismas, lo que provoca un ambiente poco favorable para las empresas que conforman esta categoría económica en el país, lo que conlleva a la falta de rentabilidad, poca creatividad, capacidad competitiva, ágil y eficaz, inversión de recursos humanos, lo que hace que las empresas se tornen cada vez más ineficientes e inestables con el paso de los años.

En cada empresa, las capacidades de los recursos humanos representan una posibilidad importante que permite alcanzar niveles competitivos. Por lo tanto, el rendimiento de una empresa depende de los medios con los que cuente. Las capacidades son aquellas destrezas, conocimientos, actitudes, talentos y hábitos de comportamiento de las personas que forman parte de una determinada entidad; por lo tanto, los resultados y los niveles de eficacia y rentabilidad de la organización empresarial no dependerán únicamente de la cifra exacta del personal que la integra, es decir, de los medios disponibles (González O. A., 2020).

Los elementos analizados tienen que estar orientados, en consecuencia, al estudio y análisis fundamental de los aspectos relacionados con el campo teórico, científico y social correspondiente al área específica a la ciencia aplicable; en este sentido, la investigación pretende establecer las capacidades de las personas que trabajan en las MiPymes del cantón Camilo Ponce Enríquez, perteneciente a la provincia de Azuay.

### **1.2 Problema de la investigación**

Actualmente el talento humano es parte importante dentro de la actual gestión de negocios, día a día existen diversos y variados desafíos sociales que se dan a través de la necesidad de lograr la conformación y funcionamiento eficiente de las empresas; por ello,

el enfoque fundamental en la gestión humana es el desarrollo empresarial basado en el personal, logrando que las organizaciones sean más productivas, competitivas y que generen resultados en beneficio del entorno económico y social; en este sentido, es importante resaltar la importancia que tienen los sistemas de reclutamiento, formación, orientación, remuneración y retención del personal, como parte de la estrategia de crecimiento y desarrollo de las empresas (García, 2018).

Desde el punto de vista de Niebles et al., (2019) el desempeño laboral constituye una de las principales áreas de investigación científica a nivel global, por lo cual mantiene un gran interés en los ámbitos educativos debido a la necesidad de mejorar el rendimiento humano mediante el desarrollo de habilidades que permitan alcanzar los objetivos de la empresa. De acuerdo con Colcha et al., (2021) actualmente en Ecuador se está dando importancia dentro del ámbito empresarial a la formación integral del capital humano, implementando novedosas estrategias que permitan incrementar la capacitación de los colaboradores, así como evaluar sus aptitudes y competencias, con el propósito de alcanzar un mejor desempeño que favorezca la competitividad en el mercado, en el cual la oferta y la demanda son muy importantes.

En cuanto a la gestión por competencias, se considera como una herramienta práctica para generar estrategias que permitan afrontar los cambios en el entorno empresarial y la alta competitividad del mercado corporativo. Por esta razón, se ha planteado en la actualidad analizar y estudiar aspectos relativos siendo estos internos en las diversas áreas laborales involucradas es necesario realizar una propuesta ¿Cómo el perfil del talento humano incide en el rendimiento laboral en las MiPymes del cantón de Camilo Ponce Enríquez?

### **1.3 Justificación**

En la actualidad, existen diversas empresas interesadas en encontrar estrategias que permitan mantenerse vigentes en un entorno cada vez más exigente y competitivo. Por ello, una de las principales prioridades empresariales que dependen del talento humano es implementar un modelo adecuado para su gestión de acuerdo con criterios basados en las competencias, conociendo sus metas y determinando qué perfil posee cada persona, cómo incorporarla a un puesto apropiado y cómo desarrollarla en función de sus capacidades. (Urrutia, 2022).

En el ámbito laboral, resulta inevitable considerar la importancia que adquiere el estudio analítico respecto de los factores que inciden claramente en el desempeño de las personas vinculadas laboralmente a una empresa determinada. En efecto, hay determinados factores de carácter tanto físico como social capaces de influir en la conducta de las personas, en cuyo ámbito el grado elevado interés que suscita el desarrollo de la actividad productiva define el modo como una persona contempla su actividad profesional (Yupanqui, 2022).

El control de las capacidades humanas ejerce una incidencia de carácter social en el ambiente de los colaboradores de la empresa y del propio organismo individual el cual, en el marco del desempeño profesional, es capaz de formular su propia imagen estratégica en el ámbito organizacional y ejercer un papel positivo capaz contribuir a la mejora de la calidad de vida laboral de la organización, favoreciendo el cumplimiento óptico mediante la incidencia directa en el personal de la misma (Carvallo, 2022).

Dan a conocer Vera y Blanco (2019) que, mediante el desarrollo de competencias, es posible establecer directrices y generar beneficios, así como distribuir adecuadamente determinados medios que permitan ejecutar correctamente los objetivos estratégicos. También hace posible que la organización logre anticipar y dirigir de manera eficaz la transformación, que pueda diseñar nuevas perspectivas continuas y asegurar su propia visión global de la empresa a largo plazo.

Considerando la investigación de Mendieta et al., (2020) el objetivo principal de esta investigación consiste en aportar una contribución teórica que facilite un análisis sobre la influencia del talento humano en el rendimiento laboral de las MIPYMES. El cual se puede definir como el resultado de la actividad económica relacionada con el desarrollo de diversas áreas de negocio, que engloba el sector comercial, la industria en su conjunto y, de manera específica, las actividades relacionadas con la gestión de servicios. Este enfoque busca justificar la relevancia de explorar el impacto del talento humano en el contexto de las micro, pequeñas y medianas empresas.

#### **1.4 Objetivos de la investigación**

En la publicación de los autores Corona y Fonseca (2017) mencionan que, es importante, para una buena redacción correcta de los objetivos, que se tengan debidamente presentes

aspectos tan importantes como la orientación hacia el problema, la estructura jerárquica de los verbos y los sustantivos, o la existencia simultánea de objetivos de carácter general y de objetivos específicos. Por otro lado, Contreras et al., (2019) aseguran que el propósito a investigar se deriva principalmente a partir del requerimiento de completar la información obtenida de manera sistemática, y se expresa mediante los resultados obtenidos en una investigación de carácter ideológico, científico o de tipo cualitativo o metodológico.

#### **1.4.1 Objetivo General**

Como lo define Hurtado (2020) el planteamiento de objetivos resulta complejo en el ámbito laboral de todo profesional, independientemente de lo académico o científico, siendo muy habitual en el entorno universitario las necesidades de ampliación de conocimientos en las áreas citadas previamente que pueda requerir este tipo específico de competencias; En el mismo documento expuesto, se brinda la oportunidad de encontrar elementos que informen al lector sobre la temática planteada de manera general, permitiendo asimismo economizar tiempo y dirigir apropiadamente el esfuerzo investigativo cuando se requiera ampliar en el campo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las MiPymes, sugiriendo el presente objetivo general: Determinar la incidencia del talento humano en el rendimiento laboral de las MiPymes del cantón Camilo Ponce Enríquez.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

De acuerdo con García y Sánchez (2020) es necesario indicar de forma clara y ordenada gradualmente cada objetivo en concreto, partiendo desde lo más básico para llegar adonde resulte necesario, hasta llegar al más complejo. Al destacar los aspectos más importantes de la investigación, se entiende que los objetivos constituyen una serie de resultados definidos previamente que deben alcanzar determinados aspectos de una empresa o proyecto como parte de una actividad de investigación. Los objetivos del proyecto permiten definir las prioridades del mismo y garantizar que el enfoque adoptado se oriente directamente al cumplimiento de las metas establecidas.

Teniendo en cuenta a Rodrigo et al., (2022) representan la secuencia indispensable para conseguir un objetivo de alcance general; constituyen la serie de etapas indispensables

para lograr el objetivo deseado y prescriben los aspectos fundamentales correspondientes al método de estudio utilizado. Dichos objetivos son los siguientes: Analizar el comportamiento laboral que presentan las MiPymes del cantón Camilo Ponce Enríquez; Identificar la incidencia del talento humano de las MiPymes del cantón Camilo Ponce Enríquez y Sintetizar los resultados dados en el rendimiento laboral de las MiPymes.

## **CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Talento Humano**

Según Ramírez et al., (2019) afirman que el objetivo fundamental que persigue un sistema eficiente basado en las competencias es el desarrollo y la aplicación de las estrategias. Asimismo, la gestión del talento humano consiste en fomentar aquellas habilidades que resulten verdaderamente competentes a la hora de aplicar las propias tácticas organizativas y en diseñar el sistema que favorezca el empleo de los recursos disponibles para la óptima gestión y el cumplimiento que se pretende dar a dichas metas fijadas. Además, permite gestionar y predecir de forma colectiva y permanente a las personas que cambian, determinando en todo momento aquellas características necesarias tanto para la razón de ser de la empresa como para garantizar su sostenibilidad.

Del Rio et al., (2022) expresan que el enfoque orientado a personas permite aumentar la participación y la capacidad del personal con el fin de incrementar sus aptitudes profesionales de manera eficaz. Por otra parte, permite optimizar el clima laboral, reforzando los vínculos existentes entre el personal interno y la empresa, y se centra en el desempeño o desarrollo de las competencias individuales, la motivación y la creación progresiva mediante estímulos, con el objetivo de mejorar continuamente la capacidad de las personas, que constituyen uno de los aspectos esenciales de una empresa a la hora de cumplir eficazmente en sus resultados respectivos sus objetivos.

Por lo que, se entiende a la gestión del talento humano como el proceso que permite potenciar las aptitudes, cualidades y conocimientos de los empleados de una empresa, enfocándose especialmente en las capacidades individuales de cada uno, a través de la implementación de sistemas y herramientas capaces de lograr resultados óptimos en su puesto actual en el ámbito laboral. Del mismo modo, el personal se constituye como un activo relevante dentro de la organización para conseguir con éxito el cumplimiento específico de sus propósitos.

De acuerdo a Niebles et al., (2019) manifiestan que los recursos humanos constituyen un elemento de gran importancia para la eficacia empresarial. Cuando las empresas realizan oportunamente el manejo adecuado e integral de su personal, obtienen como resultado un

incremento notable del rendimiento y, principalmente, cuentan con una elevada supervisión del funcionamiento de sus procesos, factor que influye favorablemente de manera directa en el desempeño de sus funciones y en su capacidad competitiva ante la competencia del mercado actual.

De acuerdo con Matabanchoy et al., (2019) se trata de una herramienta que permite optimizar el rendimiento del personal para que pueda satisfacer las exigencias organizativas. Es importante tener presente este aspecto, dado que se ocupa de mejorar sus competencias y adquirir los conocimientos necesarios para poder lograr las expectativas deseadas. Además, implica una supervisión frecuente del personal para asegurarse de que cumple con sus obligaciones, y es posible comprobar posibles anomalías por medio de una valoración de sus resultados.

## **2.2 Gestión de talento humano en las MiPymes**

Silva et al., (2021) declaran que el objetivo principal del enfoque basado en las competencias de los empleados consiste en determinar y evaluar las capacidades necesarias para lograr mejores resultados en las MiPymes. Además, pretende establecer un entorno adecuado para el desarrollo de las personas que permita reforzar el nivel productivo por medio de su participación y orientación, identificando de esta forma los requisitos que deben poseer los empleados para lograr una buena orientación entre ellos mismos con respecto a la empresa.

La importancia de la formación de los recursos humanos está relacionada con el aumento de su productividad en el ámbito laboral, de manera que la mejora cualitativa en la adquisición del conocimiento propio facilita que hagan cada vez mejor sus funciones, lo cual permite acceder fácilmente a una mayor responsabilidad y retribución económica dentro de la organización, gracias a un mayor grado de movilidad interna. Con respecto Bonilla et al., (2018) nos dice que los niveles con mayores recursos posibilitan que los trabajadores obtengan un nivel cada vez mayor que les permite alcanzar situaciones que les aportan una experiencia de realización vital y un mejor equilibrio a nivel particular y personal.

Teniendo muy presentes a las MiPymes, resulta fundamental realizar actividades relacionadas directamente que contribuyan a lograr determinados retos, especialmente en

el ámbito de la empresa, tales como el desarrollo de los recursos humanos y la mejora de la calidad de vida. Actualmente, la mayor parte de ellas implican considerar que la capacitación del personal es un gasto, siendo totalmente opuesto a ello, dado su carácter participativo, es decir, se trata realmente a una inversión que conlleva una serie de ventajas. Concretamente, la formación se dirige a favorecer los hábitos laborales de los trabajadores consiguiendo un mayor rendimiento de los mismos, al centrarse principalmente en desarrollar destrezas, cualidades, hábitos, valores, experiencias, talentos, etc., vinculados a la actividad empresarial.

### **2.3 Rendimiento laboral**

Según León et al., (2018), la realización laboral, es decir, el cumplimiento de las obligaciones laborales, consiste básicamente en la prestación que realiza una persona al llevar a cabo una determinada función profesional, y depende sobre todo de los resultados previstos por la empresa, es decir, el rendimiento de la persona respecto a su función, el grado en que ésta consigue sus metas y su capacidad de adaptación al entorno social que le rodea. El rendimiento se refiere a las destrezas y vínculos que respaldan el trabajo realizado dentro del ámbito empresarial y favorecen el logro del éxito deseado, y está relacionado o vinculado a las destrezas y conocimientos que respaldan las acciones del puesto para reforzar los objetivos empresariales.

Esto destaca la importancia que tiene para la empresa la calidad laboral, por ello, es necesario considerar el rendimiento del empleado, debido principalmente a las actitudes y destrezas propias conforme al alcance que se pretende lograr, es decir, el desempeño que posee un colaborador está ligado a la capacidad y talento acorde para lograr resultados, de manera en que el incremento oportuno de sus habilidades y el adecuado dominio de los conocimientos, contribuyen a la eficiencia y la eficacia del mismo, logrando un desempeño profesional de excelencia. Es necesario analizar el hecho de considerar cómo definir que el desempeño de los colaboradores de la organización determina su nivel en función precisamente del alcance final que tienen los objetivos, permitiendo a la organización asignar a los trabajadores dentro de su organización en puestos acordes específicamente orientados según su perfil, de manera de coordinar adecuadamente dichos procedimientos, optimizar aspectos que presentan deficiencias,

incentivar a los colaboradores y por último resolver eventuales deficiencias relacionadas al nivel productivo alcanzado y optimizar los procesos de la empresa.

Desde el punto de vista de Rosas y Kato (2019) las transformaciones que se han presentado en diversos contextos de trabajo, conllevan cada vez más a las organizaciones se vean inmersas que deben incrementar de forma acelerada la dinámica de trabajo para conseguir el éxito empresarial frente a la competencia. Para conseguir estos logros, es preciso efectuar un manejo acertado de las personas integrantes de las mismas, tomando la debida importancia respecto al talento del personal, para lo cual es preciso considerar las variables que intervienen en los procesos corporativos; siendo fundamental, evaluar periódicamente aspectos relacionados con la gestión laboral de los colaboradores. Es por ello que se requiere comprender como parte del desarrollo evaluativo y del funcionamiento integral organizacional, aspectos tales como la valoración del rendimiento de las personas que han sido incorporadas, el clima estable ofrecido en el empleo organizado con el fin específico de cada empresa que la integra al mercado interno respectivo al que pertenece.

#### **2.4 Factores que influyen en el desempeño**

De la O y Monge (2019) mencionan que el rendimiento laboral depende de cada individuo ya que influyen las capacidades propias del mismo, además de la formación de los empleados, el nivel específico de supervisión, las condiciones del entorno social prevalecientes y la visión que cada uno de ellos tiene que tener acerca una función concreta, siendo preciso identificar en la organización varios aspectos relevantes que influyen en la ejecución de las tareas, como son los aspectos de funcionamiento y los de soporte.

Desde el punto de vista de Brito et al., (2020) se pueden determinar los diversos elementos del rendimiento laboral que inciden en el desempeño de los puestos y se relacionan con un nivel reducido o elevado del mismo: los factores que lo generan: Compensación económica y complementaria, grado satisfactorio de cumplimiento de la tarea que se asigna, competencia, destreza para llevar adelante los objetivos fijados, aprendizaje y mejora continua de los empleados, aspectos relacionados directamente con el individuo, ambiente organizado, estructura organizativa de la empresa y finalmente, perspectivas de resultados.

Proponen Quispe et al., (2020) que el rendimiento en el trabajo puede evaluarse a través de diversos parámetros determinantes del comportamiento del personal, entre los que cabe citar la forma de comunicarse, ejercer una labor creativa, mejorar la capacidad de trabajar y optimizar el rendimiento, entre otros. Una de las causas que pueden ser de gran influencia en el rendimiento de las empresas es el crecimiento profesional de cada uno de los empleados.

## **2.5 MiPymes**

Según Flores et al., (2018) afirman que las micro, pequeñas y medianas (MiPymes) desempeñan en la economía muchos aspectos relevantes de su labor empresarial en el ámbito social con vistas a impulsar la competitividad del sector productivo mediante la mejora continua del empleo, a través de una mejor gestión de los recursos humanos y la creación de empleo. Las PYMES llevan a la práctica un gran número de papeles indispensables en el contexto general del sistema considerado, que incluyen dotar de eficacia y eficiencia una cadena del proceso en sí misma, contribuir desde la perspectiva de los costes mediante soluciones alternativas al uso excesivo de mano de obra, favorecer el acceso a los servicios, ampliar el mercado, diversificar los posibles riesgos, etc. Por este motivo, no es sorprendente observar un incremento del número creciente de MiPymes durante los últimos años, en un contexto favorable a las reformas estructurales del sector empresarial en su conjunto (Escamilla, 2019).

## **2.6 Cantón Camilo Ponce Enríquez**

El cantón Camilo Ponce Enríquez se encuentra situado en el territorio central de la provincia del Azuay; la principal actividad que realizan en este sector es la minería a cielo abierto; de igual manera se destaca la agricultura especialmente el cultivo del cacao, también funcionan empresas dedicadas a diversas actividades con el pasar del tiempo han ido desarrollándose, entre las que se encuentran las que brindan artículos del sector minero como es La casa del productor minero, Ferreterías grandes como Campoverde y Calva. En el sector alimenticio se encuentran Pañora, Mi Tienda, Distribuidora González. Además, compañías dedicadas a comercializar productos y servicios; por otro lado, los comercializadores de Oro: Joyería Gato Mena, Compra de Oro: Erraez.

Asimismo, en la venta de electrodomésticos como son Multi hogar, Almacenes Innovar, Marcimex. Por último, en el sector de la salud Farmacias: Mia, Cruz azul, farmacia comunitaria, y otros. Estos comercios cubren todas las necesidades básicas de los habitantes del cantón, además de brindar los productos y servicios necesarios para el desarrollo económico y social del cantón.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO**

Es fundamental en un proyecto para desarrollar en la investigación una metodología que constituya por sí misma una forma adecuada y sistemática de lograr sus objetivos, por cuanto se orienta a una precisión vinculada fundamentalmente al ámbito específico de la ciencia y la disciplina, que permita básicamente analizar datos mediante la aplicación adecuada de los métodos, reglas, tecnologías, normas, criterios, reglas, indicadores, técnicas, etc., que permitan obtener conclusiones acerca del grado óptimo (Oliver, 2021).

### **3.1 Tipos de investigación**

Surge a través del desarrollo metódico propio de la práctica profesional mediante el ejercicio de la actividad científica, obteniendo así un dominio de carácter técnico-metodológico que brinda al analista en función de su tipo investigativo, la posibilidad de establecer cuál es la naturaleza definida que posee una serie de personas como objeto de conocimiento, teniendo en cuenta las características de las mismas formas de manifestación y en general lo que se trata de investigar. Por lo tanto, resulta indispensable destacar el carácter y tipo de estudio a emplear, siendo la investigación de corte descriptivo, que tiene un enfoque de tipo cualitativo y cuantitativo, pudiendo ser adaptado para el análisis para obtener los resultados obtenidos, informaciones relativas a la estructura de dispersión y centralización de las variables investigadas (Ramos, Los alcances de una investigación, 2020).

Para Sánchez et al., (2018) en las investigaciones se encuentra incluida la conceptualización del tipo descriptivo, el que establece un nexo dentro los de corte transversal, por cuanto se relata de forma simultánea ambas variables, así mismo, en una sola oportunidad, se presentan las características propias de dicho estudio como objeto de interés. Siendo posible establecer una relación con los tipos mencionados, teniendo presente conceptualizar dichos estudios, es posible indicar que la presente propuesta es de carácter descriptivo, dado que se pretende establecer como se manifiesta el desempeño empresarial dentro de las MiPymes, es decir, qué tipo de talento debe tener el personal dedicado a las diversas actividades, y al mismo tiempo es un estudio que se realiza de tipo transversal, debido que se analizan todos los datos que se vayan obteniendo en un lapso específico de tiempo para poder llegar a ciertas consideraciones finales.

### **3.2 Niveles de investigación**

En la investigación se relacionan distintos tipos de conocimientos sobre la problemática, se identifican tres niveles investigativos en función de la realización de la misma: exploratoria, descriptiva y de explicación, cada uno de estos establece de manera específica un tipo diferente para llegar a una conclusión (Ortega, Como se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación, 2017) Por lo tanto, el objetivo general se lo puede definir como determinar la incidencia del talento humano en el rendimiento laboral, profundizando en su nivel descriptivo; a su vez en los objetivos específicos es poder analizar el comportamiento laboral que presentan las MiPymes en función exploratorio, determinar el grado de influencia que tiene los recursos humanos considerándolo como tipo explicativo; para finalizar se sintetiza al máximo una serie concreta de resultados sobre el comportamiento empresarial de las MiPymes denotando que es un nivel descriptivo.

### **3.3 Diseño de la investigación**

Manifiestan Manterola et al., (2018) que en los diseños no experimentales se destacan ciertas estrategias permitiendo así conseguir determinados fines, por ello, se adelantan ciertos factores, como pueden ser los antecedentes de la temática, aspectos de diversos tipos que han sido estudiados, la anticipación respecto al contenido inicial, el desarrollo general, factores económicos o sociales específicos del tema de estudio, etc. En este caso, la propuesta de investigación presentada tiene carácter de tipo no experimental, pues para lograr el propósito planteado en el mismo no resulta conveniente efectuar diversas variables del entorno, siendo únicamente factible diseñar estrategias para determinar y sugerir otras opciones.

### **3.4 Métodos de investigación**

Se entiende al método como el procedimiento que consiste en un proceso formado generalmente por varias fases sucesivas que tienen como objeto conseguir el mismo resultado correcto y eficiente, lo que equivale al procedimiento que permite el aprendizaje para describir, analizar, explicarse y pronosticar acontecimientos (Prieto, El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales, 2018); la metodología es deductiva, mediante

hipótesis de índole teórica y concreta se establece el efecto que ejerce la gestión de las personas en la administración económica basándose de manera específica y de acuerdo al desarrollo de la empresa mediante modelos establecidos en las personas que ejercen su actividad en la empresa.

Claramente la variable dependiente, es decir, el rendimiento laboral, para Fajardo y Soto (2018), la gestión eficaz de estos medios es fundamental para que la empresa consiga los rendimientos necesarios, lo que permite que las inputs y outputs se realicen en base a la mejora optimizada del rendimiento del personal humano, siendo éste un factor determinante de la persona, por lo tanto, es necesario la capacitación de las personas para lograr el óptimo desempeño en la empresa.

Hernández et al., (2018) consideran que el enfoque de tipo cuantitativo se trata de una planificación de la investigación que resulta bastante rigurosa debido al hecho de proceder desde una estrategia concreta y plantearse una serie de preguntas acerca sobre las cuales se basan el análisis bibliográfico y la elaboración de un planteamiento conceptual. A su vez Neil y Cortez (2018) manifiestan que la finalidad del estudio cuantitativo es medir de forma estructurada y mediante la recopilación y estudio de los datos cuantitativos el planteamiento de los objetivos del problema, de manera este método permite adoptar soluciones adecuadas frente al planteamiento de los mismos, debido al resultado estadístico que se obtiene con la aplicación de la encuesta, así como para elaborar propuestas que permitan llegar a conclusiones y presentar argumentos a favor o en contra de los mismos.

### **3.5 Tipos de instrumentos de investigación, población y muestra**

Según Hernández y Carpio (2019) el proceso mediante el cual se elabora una determinada herramienta de análisis o valoración se basa en la identificación precisa de un objeto susceptible de ser analizado. En consecuencia, se hace necesario incorporar a este instrumento elementos específicos tales como el cuadro de especificaciones, que servirá como referente en el cálculo y la comprobación de sus contenidos. También se hace hincapié en que estos elementos deben representar el objetivo que se pretende alcanzar; asimismo, para determinar su valoración conviene precisar el significado de la noción relativa al constructo que se pretende alcanzar, así como sus aspectos y elementos correspondientes.

Con el fin de satisfacer todos los objetivos del presente estudio, se ha elaborado una serie de preguntas, conocidas como cuestionarios, basándose fundamentalmente como dos dimensiones distribuidas por cuatro ítems. De esta forma se elaboraron un total de 13 preguntas para tener conocimientos sobre el impacto del talento humano en el rendimiento de las PYMES. De estos ítems, se utilizaron ocho a través de la escala de Likert, como lo manifiesta Sumba et al., (2022) estos que emplean principalmente como instrumento de medición para evaluar la percepción sobre la variable a estudiar y que implica, necesariamente, una jerarquía. Sin embargo, por otro lado, Hidalgo y Solís (2019) nos dice que las preguntas dicotómicas se basan en ítems que se plantearon en forma de preguntas binarias de dos opciones: "sí" o "no".

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

Abreviatura	Significado
<b>m</b>	Muestra
<b>N</b>	Población o Universo
<b>K</b>	Margen de error

$$m = \frac{113}{(113 - 1) \times (0.05)^2 + 1}$$

$$m = \frac{113}{(N - 1) \times (K)^2 + 1}$$

$$m = 88$$

Al dar valores a la fórmula finita se procede a realizar el cálculo respectivo da como resultado 88 esto significa que son las personas a las cuales se va a efectuar la encuesta referente al rendimiento laboral de las MiPymes; posteriormente se procede a la interpretación y el análisis mediante una herramienta estadística descriptiva.

### **3.6 Técnicas de recolección de datos**

Desde el punto de vista de Falcón et al., (2019) en el ámbito social, una de las herramientas de mayor uso consiste precisamente la encuesta, que permite recopilar y analizar una serie de datos relativos a una determinada área de estudio, con el objetivo principal de proporcionar una respuesta a una serie de incógnitas y determinar ciertas funciones relacionadas con las variables. Sin embargo, esta técnica describe en que consiste el instrumento el cual sirve la obtención eficaz mediante métodos bien estructurados para obtener información fiable destinada a la elaboración académica y para analizar los datos de forma representativa de una población determinada o de un universo.

Cabe mencionar que la encuesta se efectuó directamente a las personas que participaron en la misma obteniendo así datos importantes para la ejecución; es preciso indicar además que se procedió a realizar una simulación como prueba piloto y estuvo dirigida a los propios estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, así como a los dos asesores con el fin de verificar si la formulación era la adecuada resultando provechosa en la medida que no hubo que realizar ninguna modificación al respecto.

Es un instrumento que consta de trece preguntas, entre las cuales se incluyen preguntas alternativas, cabe mencionar Cruz et al., (2021) integrando varias opciones y poder elegir una; dos preguntas consideradas como dicotómicas con el fin de verificar el fundamento si está indeciso o desacuerdo en la pregunta establecida al poder culminar se procedió a utilizar la escala de Likert para verificar la medición de las variables independiente (talento humano) y dependiente (rendimiento laboral) (Matas, 2018).

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Análisis de Resultados

Luego de aplicar las encuestas que fueron realizadas a un total de 88 personas de diferentes empresas del sector Pymes, se procede a realizar el análisis de cada una de ellas. En el presente informe se elaboraron 13 preguntas que han sido aprobadas por el docente tutor a su vez se procedió a efectuar de manera presencial a cada sector comercial las encuestas con la finalidad de realizar el análisis de cada uno; dio lugar a que los diferentes puestos estan ocupados del 70% del sexo femenino y el 30% masculino. Por lo tanto, se establece un rango de edad de los participantes comprendiendo entre 19 a 23 años siendo una frecuencia del 60%, 25 a 33 años el 25%; de 35 a 42 años un 15%, basandose en cada una de las respuestas recopiladas a cada uno de los empleados que laboran en la MiPymes.

**Tabla 1**

*Escala de Likert Rendimiento Laboral*

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa
Muy insatisfecho	1
Insatisfecho	2
Moderado	3
Satisfecho	4
Muy Satisfecho	5

**Elaborado por:** Las Autoras

**Tabla 2**

*Escala de Likert Talento Humano*

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa
Muy poco	1
Poco	2
Moderadamente	3
Aceptable	4
Mucho	5

**Elaborado por:** Las Autoras

**Pregunta:** ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la MiPymes actual?

**Tabla 3**

*Tiempo en la MiPymes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3 a 5 años	10	11,36	11,36	11,4
	Mas de 5 años	16	18,18	18,18	36,4
	1 a 3 años	25	25,00	25,00	50,0
	Menos de 1 año	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

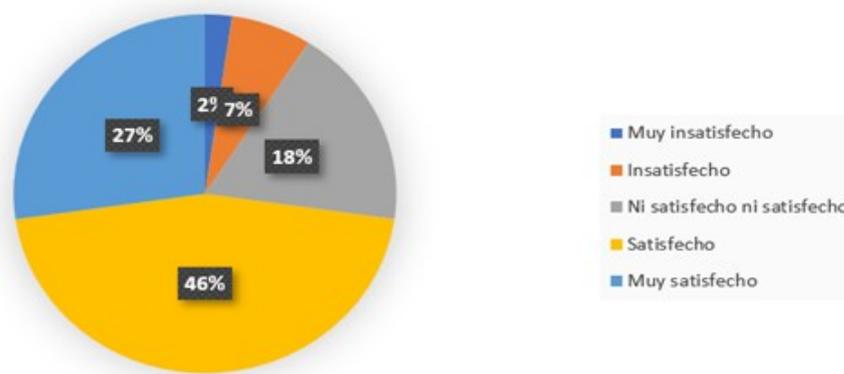
**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: Uno de los factores de gran relevancia es el tiempo que llevan laborando cada uno de los empleados siendo promovidos a otras áreas o han sido separados de la empresa dentro de este contexto en las MiPymes del cantón Camilo Ponce Enríquez no permanecen mucho tiempo ya que puede deberse a una falta de contratos a largo plazo por lo que puede llevar a una percepción de falta de compromiso entre la empresa y sus empleados.

**Pregunta:** ¿Cuál es su nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento y promoción profesional en su MiPymes?

**Ilustración 1**

*Oportunidades de crecimiento y promoción*



**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: En las MiPymes se ofrece la oportunidad de crecimiento y promoción profesional ya que la mayoría de los encuestados así lo manifestaron, se sienten

satisfechos con las oportunidades de crecimiento y promoción en su MiPyme, esto generalmente refleja una combinación de una cultura de desarrollo, promoción interna, comunicación efectiva y un ambiente de trabajo positivo. Estos factores contribuyen a que los empleados se sientan valorados y motivados a avanzar en sus carreras dentro de la empresa.

**Pregunta:** ¿Piensa usted que es fundamental recibir retroalimentación sobre su rendimiento laboral?

**Tabla 4**

*Retroalimentación en el rendimiento laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada importante	1	1,136	1,136	1,136
	Poco importante	13	14,773	14,773	15,909
	Ni importante ni no importante	13	14,773	14,773	30,682
	Importante	36	40,909	40,909	71,59
	Muy importante	25	28,409	28,409	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

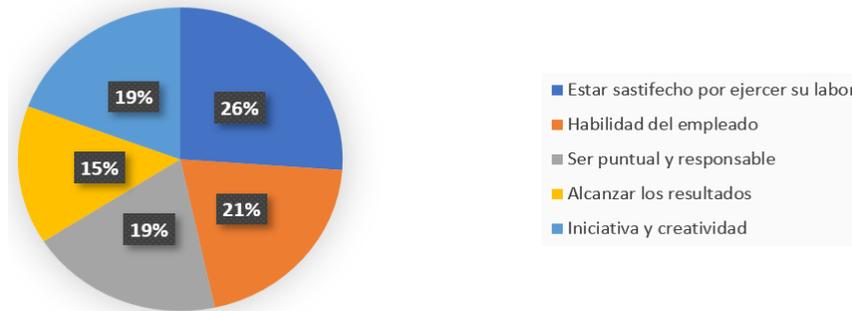
**Elaborado por:** Las Autoras

**Análisis:** Al recibir una retroalimentación dentro de las MiPymes ha sido de gran importancia ya que influye en el desempeño laboral en el entorno donde se encuentre esto se debe al beneficio y los conocimientos adquiridos para mejorar en el futuro, puede ayudar a identificar las fortalezas y debilidades permitiendo así un crecimiento profesional el cual sea colaborativo, productivo que puedan contribuir un ambiente sereno.

**Pregunta:** ¿Qué aspectos considera más importantes para evaluar su rendimiento laboral?  
(Seleccione todas las opciones que apliquen).

**Ilustración 2**

*Evaluación del rendimiento laboral*



**Elaborado por:** Las Autoras

**Análisis:** La satisfacción en el trabajo es un indicador crucial de su desempeño, ya que influye en su motivación, compromiso y productividad. Cuando se siente satisfecho con las tareas que realiza y percibe que está utilizando sus habilidades de manera efectiva, es más probable que ofrezca un rendimiento de alta calidad. Además, evaluar sus habilidades es esencial para determinar si está cumpliendo con los requisitos del puesto y si puede contribuir de manera significativa a los objetivos de la organización. La autoevaluación de sus habilidades también puede ayudar a identificar áreas de mejora y oportunidades para el crecimiento profesional.

**Pregunta:** ¿Cuál de las siguientes acciones considera que promueve un ambiente laboral favorable en el lugar donde trabaja?

**Tabla 5**

*Ambiente Laboral Favorable*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Establecer metas claras	8	9,091	9,091	9,091
	Comunicación efectiva	27	30,682	30,682	39,773
	Ofrecer un espacio de descanso	15	17,045	17,045	56,818
	Establecer políticas de respeto	21	23,864	23,864	80,68
	Iniciativa y creatividad	17	19,318	19,318	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

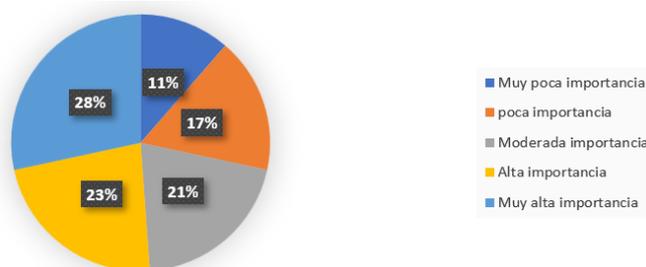
**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: Una de las acciones que han sido favorables dentro de las MiPymes beneficiando a todos los colaboradores es adaptarse a las necesidades de cada uno, sentirse valorados y capaces de demostrar todos los conocimientos que han adquirido en otras empresas, proporcionando oportunidades que pueden ser capacitaciones, motivación para crecer profesionalmente.

**Pregunta:** ¿Usted considera que se le debe dar importancia al desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores de su MiPymes?

**Ilustración 3**

*Desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores*



**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: Es de gran importancia poder desarrollar las habilidades de cada colaborador el cual se pueda invertir para atraer y retener a los mejores talentos y poderlos ubicar dentro de las MiPymes generando beneficios, estrategias adaptadas para contribuir en el éxito y sostenibilidad en un determinado periodo, tratando de mejorar el rendimiento y los resultados obtenidos.

**Pregunta:** ¿Cómo describiría el nivel de capacitación y formación que ha recibido en su puesto de trabajo?

**Tabla 6**

*Nivel de capacitación y formación*

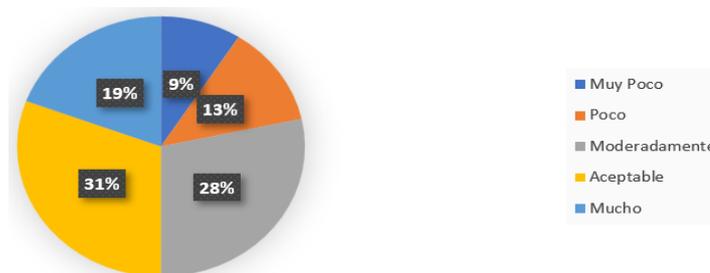
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	10	11,364	11,364	11,364
	Suficiente	12	13,636	13,636	25,000
	Neutral	20	22,727	22,727	47,727
	Bueno	30	34,091	34,091	81,82
	Excelente	16	18,182	18,182	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: El nivel de capacitación y de formación en las MiPymes que se ha recibido referente al puesto asignado se lo describe como de gran complejidad y diversificado esto se da a la alta gama de los temas que se vayan a tratar y disciplinas; se pueden ajustar parámetros coherentes cuando se presenta la oportunidad de adquirir entrenamientos en un plazo determinado.

**Pregunta:** ¿En qué medida considera que sus habilidades y conocimientos son aprovechados en su trabajo actual?

**Ilustración 4**  
*Habilidades y conocimientos*



**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: Las habilidades y los conocimientos que se ha ido adquiriendo durante mucho tiempo están diseñados para ser aprovechados en diversas aplicaciones y situaciones, como proporcionando información de temas variados y detallados, comprensibles para solucionar cualquier tipo de problemas, también participando en las actividades desarrolladas dentro de la MiPymes.

**Pregunta:** ¿Desde su punto de vista, que énfasis se pone en el reclutamiento y selección de personal con habilidades y experiencia adecuadas en su MiPymes?

**Tabla 7**  
*Reclutamiento y selección del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco énfasis	9	10,227	10,227	10,227
	Poco énfasis	10	11,364	11,364	21,591
	Moderado énfasis	19	21,591	21,591	43,182
	Aceptable énfasis	30	34,091	34,091	77,27
	Gran énfasis	20	22,727	22,727	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

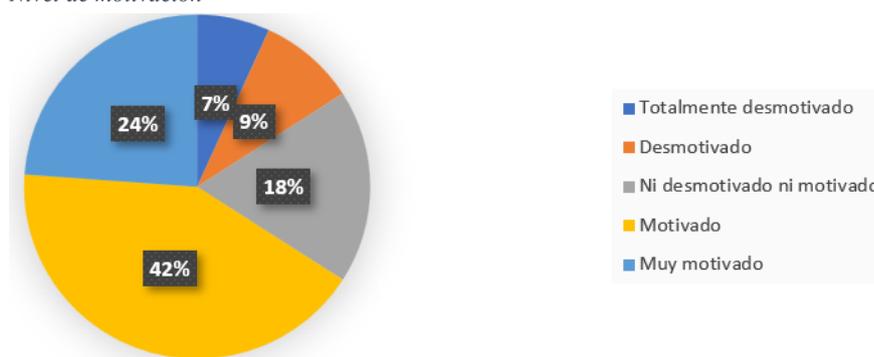
**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: En las MiPymes se da un énfasis específico en poder encontrar empleados que puedan aportar habilidades, destrezas contribuyendo el éxito de la empresa de manera eficaz, adaptándose la experiencia de gran relevancia y la capacidad de encajar con la cultura organizacional siendo esto factores principales en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

**Pregunta:** ¿Cuál es el nivel de motivación que siente en su trabajo?

**Ilustración 5**

*Nivel de motivación*



**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: Al referirse sobre el nivel de motivación dentro del lugar de trabajo los colaboradores sienten que su contribución es esencial para el éxito de la empresa se lo ha considerado que están comprometidos y dispuestos para su éxito profesional y personal, aportando habilidades, esfuerzo, y tener la oportunidad de capacitarse; fijando metas que se han propuesto.

**Pregunta:** ¿Qué tipo de apoyo considera que podría mejorar el rendimiento laboral en su MiPymes? (Seleccione todas las opciones que apliquen)

**Tabla 8**

*Tipo de Apoyo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Proveer cursos de actualización	20	22,727	22,727	22,727
	Fomentar la participación	15	17,045	17,045	39,773
	Flexibilidad en horarios	10	11,364	11,364	51,136
	Abastecer con los recursos	20	22,727	22,727	73,86
	Proporcionar un ambiente de trabajo	23	26,136	26,136	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

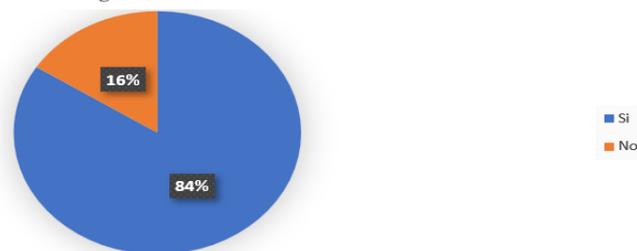
**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: La combinación de todas estas aplicaciones ha sido de gran ayuda para las necesidades y la cultural específica de las MiPymes ya que tienen gran impacto en el rendimiento laboral y la satisfacción de los colaboradores brindando así la capacitación que pueda conllevar a la calidad de trabajo que realizan siendo más productivos; se ha visto la necesidad de proporcionar un ambiente de trabajo favorable para mejorar el rendimiento laboral el cual conducirá a una mayor productividad. Una de las estrategias de gran relevancia es impulsar el crecimiento y competitividad al recibir capacitaciones de actualización, al poder abastecer los recursos adecuados esto contribuye al crecimiento económico y por ende el fortalecimiento de la empresa.

**Pregunta:** ¿Piensa usted que es de gran importancia tener conocimiento sobre la cultura organizacional de la MiPymes?

**Ilustración 6**

*Cultura Organizacional*



**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: Tener un conocimiento profundo sobre la cultura organizacional es de gran importancia tanto en MiPymes como en cualquier tipo de empresa la cultura organizacional se refiere a los valores, las normas, las creencias y los comportamientos compartidos que caracterizan a una organización es fundamental para los líderes y empleados; puede guiar la toma de decisiones, mejorar la comunicación y el compromiso, y crear un ambiente laboral más cohesivo y productivo.

**Pregunta:** ¿Cuál es su nivel de satisfacción general con su desempeño laboral?

**Tabla 9**

*Satisfacción del desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	2,273	2,27	2,270
	Insatisfecho	16	18,182	18,182	20,45
	Moderado	28	34,091	34,091	54,54
	Muy satisfecho	11	10,227	10,227	64,77
	Satisfecho	31	35,227	35,227	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Las Autoras

Análisis: Al verificar sobre el nivel de satisfacción general frente al rendimiento laboral se puede indicar que es un indicador de gran relevancia al momento de realizar una evaluación dentro del área de trabajo siendo necesario poder examinar el ambiente y la cultura que existe en la empresa, una de las opciones que se da para satisfacer las necesidades es la evaluación de cada colaborador expresando diferentes aspectos y entornos que percibe y el equilibrio de cada equipo de trabajo; se implementan estrategias eficaces brindando oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.

### Análisis de las tablas cruzadas

Al realizar la correlación de las dos variables que existen en el tema principal se puede deducir que la satisfacción con el rendimiento laboral depende de la formación y capacitación dando lugar a la motivación, oportunidades y crecimiento profesional verificando estas correlaciones realizadas por el programa SPSS de Pearson, donde las preguntas que se escogieron para realizar el análisis fueron: 6 y 13.

A continuación, se puede apreciar la tabla cruzada de las preguntas 6 y 13 que corresponden al talento humano y la importancia del desarrollo y crecimiento laboral respectivamente.

**Tabla 10**

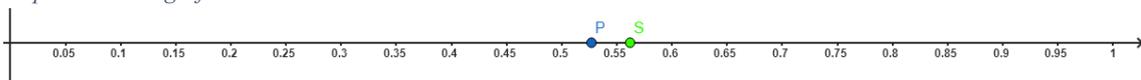
*Tabla cruzada*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,527	,069	5,747	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,562	,071	6,296	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		88			

**Elaborado por:** Las Autoras

**Ilustración 7**

*Representación gráfica de la correlación*



**Elaborado por:** Las Autoras

Pearson establece que la escala a utilizarse es de 0 a 1, donde 0 se lo denomina frío y 1 caliente. El punto de referencia es 0.5, puesto que, todo valor que se ubique antes de este es considerado frío, por consiguiente, valor que se encuentre ubicado después es considerado caliente. Con esta premisa se puede interpretar que en la presente gráfica la correlación es media alta, ya que, los colaboradores se encuentran parcialmente satisfechos con la explotación de su desarrollo y crecimiento laboral por lo que puede repercutir en el desempeño de sus actividades laborales.

#### **4.2 Contratación teórica de resultados**

Al realizar el presente informe y efectuando un análisis con los resultados que se han obtenido se verifica que existe una gran similitud con Vera y Blanco (2019) referente al artículo basado sobre el modelo del talento humano determinan que logran una satisfacción de las microempresas obtenido de esta manera el éxito de los objetivos propuestos y reconociendo el perfil profesional, es necesario que el colaborador tenga los conocimientos, habilidades y destrezas de un servicio con el propósito de poder consolidar el potencial que tienen las MiPymes, es importante identificar que el rendimiento pueden ser: el desempeño, oportunidades, crecimiento, capacitación; que han sido relevante para el posicionamiento de la empresa.

Desde la posición de Rodríguez y Murillo (2016) determinan que gran parte de las MiPymes se las ha podido considerar como informales, ya que reiteran continuamente actualizaciones a los planes de aprendizaje; es necesario que los colaboradores tengan dominio y conocimientos para poder lograr un buen desempeño vinculando a esto a una buena aceptación en su estructura organizacional. En relación con la investigación se puede hacer una comparación de resultados donde se demuestra que los colaboradores se encuentran parcialmente satisfechos con la explotación de su desarrollo y crecimiento laboral, posiblemente se deba a la falta de recursos, al no convivir en un ambiente laboral favorable, una comunicación efectiva y la posible falta de interés de sus superiores para proveer cursos que les permitan actualizar sus conocimiento y habilidades.

#### **4.3 Propuesta Integradora**

En base a los resultados obtenidos en la encuesta del presente proyecto integrador, se ha detectado que los colaboradores se encuentran parcialmente satisfechos con respecto a

sus habilidades y conocimientos, por lo tanto, se propone que las MiPymes implementen cursos de capacitaciones mediante un software de formación; Sistema de gestión del Aprendizaje (LMS) en el cual se puede generar aulas virtuales, evaluaciones, analizar resultados entre varias acciones que permiten mejorar la capacitación de los colaboradores. Esta herramienta concederá al colaborador seguir cursos de acuerdo a sus necesidades para su desarrollo profesional. A continuación, en la siguiente tabla se detallará, el contenido a tratar, el período de duración, certificación entre otros requisitos:

**Tabla 11**

*Contenido de una capacitación para los colaboradores*

TEMA	DESCRIPCIÓN
Inicio de la Capacitación	11-oct-23
Requisitos	<p><b>Técnicos:</b>  Navegadores de Internet en su última versión.  Acceso a YouTube.  Tener instalado software para visualizar archivos comprimidos.  Tener instalado software para visualizar archivos pdf.  Tener instalado software para videoconferencias.  Acceso a Redes Sociales.</p> <p><b>Generales:</b>  Conocimiento básico de ofimática.  Manejo aceptable de internet.  Cámara web, audífonos o parlantes y, micrófono.  Estudios básicos de Talento Humano.</p>
Diseño de la capacitación	Unidad 1: El enfoque por competencias y su aplicabilidad. Unidad 2: Elaboración de perfiles por competencias laborales. Unidad 3: Capacitación y desarrollo basados en competencias. Unidad 4: Selección y evaluación del talento humano.
Programa	La capacitación dura 48 horas en total; se realizará de manera virtual en un vez por semana todos los Jueves en horario de 17h p.m. hasta 22h p.m. sincronicas y 6 horas asincronicas.
Dirigido a	Asistentes de Talento Humano, profesionales y estudiantes de la rama que deseen mejorar y ampliar sus conocimientos en la actual Gestión del Talento Humano por Competencias.
Certificación	Se entregará el certificado digital, cuando el estudiante haya aprobado el curso con un mínimo de <b>73/100</b> puntos
Instructor	Experto en el tema
Finalización de la capacitación	11-nov-23

**Elaborado por:** Las Autoras

#### **4.4 Valoración De La Factibilidad: Dimensiones Técnicas-Económica-Social-Ambiental**

La valoración de la factibilidad es un proceso de evaluación que permite a un proyecto obtener respuestas concretas sobre su viabilidad y sostenibilidad abarcando desde diferentes perspectivas. Cada dimensión cumple con un aspecto importante; comprueba si es factible y rentable desde varios aspectos como son: los tecnológicos, financieros, recursos materiales o si tiene un impacto positivo en la sociedad. También mide el nivel de respeto del medio ambiente y conservación de los recursos naturales, la mitigación del cambio climático y la adaptación a sus efectos.

##### **4.4.1 Dimensión Técnica**

Esta dimensión proporciona las herramientas, proceso y sistemas necesarios para optimizar la gestión del Talento Humano de manera eficiente, por consiguiente, maximizar su contribución en el rendimiento laboral de las MiPymes. El aprovechar las tecnologías y metodologías permiten transformar el enfoque al capital humano, mejorando la comunicación y colaboración, asegurando el éxito y la sostenibilidad en campo empresarial.

###### **4.4.1.1 Ubicación del proyecto**

El presente proyecto integrador tiene como finalidad poder obtener toda la información necesaria relacionado al rendimiento laboral dentro de las MiPymes ubicado en del cantón Camilo Ponce Enríquez de la provincia del Azuay, se enfocó principalmente a todos los colaboradores que laboran en las distintas empresas de la localidad dependiendo del volumen que existan en el cantón antes mencionado.

###### **4.4.1.2 Tamaño del proyecto**

Con el recurso de Google Maps se puede apreciar el tamaño que existe de las MiPymes con un alrededor de 113, la cuales están subdivididas de la siguiente manera: 89 microempresas, 18 pequeñas y 6 medianas; ubicadas en la zona céntrica del Cantón Camilo Ponce Enríquez, Provincia del Azuay, se estima que están compuestas en diversas actividades comerciales siendo estas distribuidas en diferentes áreas como: minería, ganadería, agricultura a su vez imprentas.



#### **4.4.3 Dimensión Social**

Según Garzón et al., (2019) determinan que es importante resaltar que el análisis de la factibilidad a nivel social constituye un aspecto relevante, considerando las ventajas y beneficios que obtendrá de la realización e implementación de este proyecto de investigación, es decir, las empresas, la población y en general la propia sociedad. Dentro de esta perspectiva, se ha desarrollado un estudio sobre la incidencia del talento humano en el rendimiento laboral del personal de las MiPymes comerciales del cantón Camilo Ponce Enríquez, mediante este se indica que se beneficiarán económicamente las unidades de negocios empresariales, teniendo presente la relevancia existente al realizar la gestión apropiada referente a los recursos de talento humano, permitiendo mejorar la productividad laboral mediante resultados tangibles dentro sus áreas comerciales. Por otro lado, los ajustes que realicen los empresarios de la misma manera lograrán que el personal incremente su desempeño, con lo que podrán equilibrar el ámbito profesional y personal.

#### **4.4.4 Dimensión Ambiental**

De acuerdo con Pacheco (2021) expresa que se evalúa mediante estudios ambientales factibles, si existe un vínculo adecuado entre la realización de la investigación con los recursos disponibles, para determinar si se genera una alteración considerable en el entorno que rodea la empresa relacionada. Dentro de este estudio se verificó lo siguiente: el estudio no genera repercusiones medio ambientales perjudiciales, por cuanto en el marco del mismo no existen desperdicios que afecten el entorno natural de las comunidades del Azuay.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Se determinó que la gestión del talento humano es esencial para el éxito a largo plazo de las MiPymes en el cantón Camilo Ponce Enríquez, esto se debe a las estrategias que implementan para aprovechar el talento humano, la retención de empleados y el desarrollo de habilidades. Por lo tanto, se debe considerar como una prioridad clave para estas empresas, ya que permite una mejor organización de las actividades de los empleados y asegura que se cumplan de manera eficiente.

Se estableció que las organizaciones que invierten en el desarrollo y retención de su talento humano logran un mejor desempeño laboral en comparación con aquellas que no lo hacen. Esto resalta la importancia de un buen manejo del personal, ya que tiene un impacto positivo en la productividad y eficiencia de estas empresas.

Se analizó que la gestión efectiva de recursos humanos, las capacitaciones y el desarrollo de habilidades son factores determinantes en la mejora del rendimiento laboral y la competitividad en las organizaciones, ya que estas deben estar dispuestas a adaptarse a las tendencias emergentes en la gestión del talento humano donde la capacidad de los empleados es crucial para el éxito sostenible de las MiPymes, esto les permite un trabajo flexible, implementación de tecnología para la mejora de recursos humanos y una buena cultura de aprendizaje continuo.

Si existe una correlación entre el talento humano y el desarrollo y crecimiento laboral en las MiPymes del Cantón Camilo Ponce Enríquez, por lo que la calidad y competencia de los empleados influyen directamente en la productividad y eficiencia de estas empresas. Esto resalta la importancia de abordar estas áreas para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados a un mayor éxito empresarial.

## **5.2 Recomendaciones**

Se sugiere realizar un análisis donde se evalúe las estrategias aplicadas del talento humano, con el fin de identificar áreas de mejora y optimización de las actividades laborales; este proceso permitirá aprovechar las oportunidades de crecimiento y éxito de las MiPymes.

Se debe implementar programas de desarrollo profesional, cultura de aprendizaje, reconocimientos y recompensas. Estas acciones fortalecerán el compromiso de las MiPymes con su talento humano, lo que se traducirá en mejoras en el rendimiento laboral, la productividad y la eficiencia en las tareas.

Se debe implementar estrategias que promuevan la colaboración entre equipos y la innovación en la gestión del talento humano. Esto implica mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados, priorizando el desarrollo sostenible de las MiPymes al introducir nuevas prácticas y tecnologías. Además, es importante ofrecer capacitaciones personalizadas que satisfagan las necesidades de los colaboradores.

Para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados se debe considerar invertir en un software LMS o sistema de gestión del aprendizaje; este sistema proporciona un acceso eficiente a una amplia variedad de recursos formativos y herramientas que mejoran la calidad del desarrollo de habilidades de los colaboradores, esta inversión puede ser clave para el crecimiento y el éxito sostenible de las MiPymes.

## Bibliografía

- Alcivar, M. M., Alarcón, C. C., & Ferrín, S. H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las Microempresas. *Rev. PODIUM*(37), 71-88. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7533580>
- Arteaga, E., Herrera, C., Villareal, Á., & López, P. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2309-2318. doi:10.37811/cl\_rcm.v5i2.436
- Bonilla, J. D., Macero, M. R., & Mora, Z. E. (4 de 2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Rev. Conrado*, 14(63), 268-273. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-268.pdf>
- Brito, C. C., Pitre, R. R., & Cardona, A. D. (2 de 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Rev. Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brito, C. C., Pitre, R. R., & Cardona, A. D. (2 de 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Rev. Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:10.4067/S0718-07642020000100141
- Carvalho, M. Y. (25 de 10 de 2022). Como se gestiona el talento humano en las MiPymes de la provincia de El Oro, Ecuador, para mejorar los niveles competitivos. *Rev. Ciencia y Sociedad*, 47(4), 55-64. doi:<https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i4>.
- Chóez, L. M., & Vélez, M. L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Rev. Polo conocimiento*, 6(4), 88-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Colcha, D. J., Romero, F. M., Tapia, H. L., & Chiriboga, Z. P. (5 de 7 de 2021). Gestión del Talento Humano uso de las TIC'S y su relación con el desempeño laboral caso práctico Constructuroa general Services S.A. *Rev. Poloconocimiento*, 6(7), 824-844. doi:10.23857/pc.v6i7.2890

- Contreras, C. M., Páramo, M. D., & Rojano, A. Y. (2019). La teoría fundamentada como metodología teórica. *Rev. Pensamientos y gestión*(47), 1-24. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n47/2145-941X-pege-47-283.pdf>
- Corona, M. L., & Fonseca, H. M. (8 de 2017). Algunas sugerencias prácticas para la formulación del problema científico y los objetivos en el proyecto de investigación. *Rev. MediSur*, 15(4), 576-582. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180052835019>
- Cruz, B. I., Morejón, M. N., & González, P. D. (2021). Los ejercicios con distractores y de opción múltiple para el desarrollo de las habilidades. *Rev. Universidad Pedagógica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360670689007>
- De la O, C. D., & Monge, G. R. (6 de 2019). Factores que influyen en el desempeño de las Pymes una perspectiva cualitativa de los empresarios costarricenses. *Rev. RAN*, 4(2), 95-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560859050013/560859050013.pdf>
- De la O, C. D., & Monge, G. R. (6 de 2019). Factores que influyen en el desempeño de las Pymes una perspectiva cualitativa de los empresarios costarricenses. *Rev. RAN*, 4(2), 95-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560859050013/560859050013.pdf>
- Del Rio, C. J., Raúl, A. M., Santis, P. M., & Machado, L. J. (4 de 2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Rev. Información Tecnológica*, 33(2), 1-8. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>
- Durán, S. (2019). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Rev. Innova Educación*. Obtenido de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/43/84>
- Escamilla, T. A. (2019). La importancia económica de las MiPymes perspectivas teórico metodológicas Reseñas y reflexión crítica a propósito del libro MiPymes cadenas de valor y la reestructuración internacional del capital y el trabajo. *Rev. Instituto de investigaciones económicas*, 7(1), 33-42. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055768>

- Fajardo, O. M., & Soto, G. C. (2018). *Gestión Financiera*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12487/1/GestionFinancieraEmpresarial.pdf>
- Falcón, V. L., Pertile, V., & Ponce, B. (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. *Rev. Memoria Académica*. Obtenido de [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)
- Flores, R. D., Arguello, N. L., & Pérez, A. M. (17 de 6 de 2018). Fortalecimiento de las MiPymes como estrategia de desarrollo local El caso de Quevedo Ecuador. *Rev. Cuadernos Geográficos*, 57(1), 239-258. doi:<http://dx.doi.org/10.30827/cuadgeo.v57i1.5526>
- Flores, R. D., Arguello, N. L., & Pérez, A. M. (17 de 6 de 2018). Fortalecimiento de las MiPymes como estrategia de desarrollo local El caso de Quevedo Ecuador. *Rev. Cuadernos Geográficos*, 57(1), 239-258. doi:10.30827/cuadgeo.v57i1.5526
- García, D. (2018). *Estrategias de gestión del talento humano en MiPymes sector diseño y su incidencia en la competitividad*. Tesina, Fundación Universidad de América, Bogotá. Obtenido de <http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/6991/1/6131018-2018-II-GE.pdf>
- García, G. J., & Sánchez, S. P. (12 de 2020). Diseño teórico de la investigación Instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Rev. Información tecnológica*, 31(6), 159-170. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- García, G. J., & Sánchez, S. P. (12 de 2020). Diseño teórico de la investigación Instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Rev. Información tecnológica*, 31(6), 159-170. doi:10.4067/S0718-07642020000600159
- Garzón, A. D., Sarmiento, R. J., & Gutiérrez, J. O. (2019). Formulación y Evaluación de proyectos de ingeniería. Obtenido de [https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/3360/Formulacion\\_y\\_evaluacion\\_de\\_proyectos.pdf;jsessionid=0F45328D809DE50BEEE405451593A5FD?sequence=1](https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/3360/Formulacion_y_evaluacion_de_proyectos.pdf;jsessionid=0F45328D809DE50BEEE405451593A5FD?sequence=1)

- Gavilánez, M., Espín, M., & Arévalo, M. (2018). IMPACTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS PYMES DEL ECUADOR. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- González, A. (4 de 2020). La formación ambiental del talento humano y la competitividad en las MiPymes de los sectores agropecuarios, servicios y comercio, Provincia El Oro, Ecuador. *Rev. Científica Agroecosistemas*(8), 15-22. Obtenido de <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/377/357>
- González, G. D., & Morales, U. D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Rev. 593 Digital Publisher*. Obtenido de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/245/495](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495)
- González, O. A. (4 de 2020). La formación ambiental del talento humano y la competitividad en las MiPymes de los sectores agropecuarios, servicios y comercio, Provincia El Oro, Ecuador. *Rev. Científica Agroecosistemas*(8), 15-22. Obtenido de <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/377/357>
- Hernández, A. C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Rev. Alerta*, 2(1). Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Hernández, A. C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 76-79. doi:10.5377/alerta.v2i1.7535
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo, A. H., & Solis, C. V. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes sector manufacturero de Manabí. *Rev. ECA Sinergia*, 10(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Hurtado, T. F. (5 de 5 de 2020). Fundamentos Metodológicos de la investigación El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Rev. Scientific*, 99-119. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>

- Hurtado, T. F. (5 de 5 de 2020). Fundamentos Metodologicos de la investigación El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Rev. Scientific*, 99-119. doi:10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119
- Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 23(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- León, S. L., Noriega, T. E., & Murillo, G. M. (9 de 2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Rev. Artículo original*, 16, 15-32. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf)
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Artículo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Madero, G. S., & Olivas, L. M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciand su carrera laboral. *Rev. Estudios gerenciales*, 32(138), 51-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21244782005.pdf>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2018). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev. Médica clínica las condes*, 30(1). Obtenido de <https://pdf.sciencedirectassets.com/312299/1-s2.0-S0716864019X00024/1-s2.0-S0716864019300057/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEBwaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIGwSsIyx7tz0RiQHiEcTr0NWEDaFKoJ%2BpitdIjEKeMJ5AiEAiLK4k62ol%2FXPFqo1L%2B9jtzo%2BjITm2IzTtW9a>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev. Médica clínica las condes*, 30(1), 36-49. doi:10.1016/j.rmclc.2018.11.005
- Martillo, S. C. (2018). *Estudio de factibilidad técnica comercial y financiera de una empresa dedicada al mantenimiento de jardines en urbanizaciones privadas de via a Daule*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9871/1/T-UCSG-POS-MAE-163.pdf>

- Matabanchoy, T. S., Alvarez, P. K., & Riobamba, J. O. (22 de 4 de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño de la calidad de vida laboral del trabajador Revisión del tema entre 2008-2018. *Rev. Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Matabanchoy, T. S., Alvarez, P. K., & Riobamba, J. O. (22 de 4 de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño de la calidad de vida laboral del trabajador Revisión del tema entre 2008-2018. *Rev. Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. doi:10.22267/rus.192102.152
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert Un estado de la cuestión. *Rev. Redie*, 20(1). Obtenido de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1347/1613>
- Mendieta, O. M., Erazo, A. J., & Narvaéz, Z. C. (2020). Gestión por competencias Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Rev. Arbitrada Interdisciplinaria Koinona*, 5(10). doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mendieta, O. M., Erazo, A. J., & Narvaéz, Z. C. (2020). Gestión por competencias Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Rev. Arbitrada Interdisciplinaria Koinona*, 5(10). doi:10.35381/r.k.v5i10.696
- Neil, D. A., & Cortez, S. L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Niebles, N. L., De la Ossa, G. J., & González, M. K. (11 de 2019). Gestión humana en Pymes Herramientas para organizaciones altamente efectivas. *Rev. AGLALA*, 10(2), 111-121. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7383544>
- Niebles, N. W., Martinez, B. P., & De la Osa, G. J. (3 de 6 de 2019). Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en MiPymes en Barranquilla Colombia. *Rev. Espacios*, 40(18), 1-17. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p17.pdf>

- Obando, C. M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad Una revisión literaria. *Rev. ECA SINERGIA*, 11(2). Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254>
- Oliver, G. A. (2021). Personalización y registro de un evento a través de la comunicación y el marketing de eventos. *Rev. Barataria*. Obtenido de <https://www.revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/596/731>
- Ortega, G. (2017). Como se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Rev. Selva Andina*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2\\_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf)
- Ortega, G. (2017). Como se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Rev. Selva Andina*, 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)
- Pacheco, C. (2021). Metodología en casos reales de evaluación de proyectos. Obtenido de [https://elibro-](https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/174907?)  
[net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/174907?](https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/174907?)
- Pacherrez, R. J., & Marrufo, F. G. (2020). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincia de Rioja 2020. *Rev. Ciencia Latina*, 4(2). Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Prieto, C. B. (2018). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Rev. Cuadernos de contabilidad*. Obtenido de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/23681>
- Prieto, C. B. (2018). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Revista Cuadernos de Contabilidad*, 1-27. doi:10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi
- Quispe, H. Y., Paredes, V. Y., Estrada, A. G., Mamani, U. H., & Mamani, R. M. (5 de 2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Rev. PrSciences*, 4(34), 13-20. doi:<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth. (12 de 2019). Gestión del Talento Humano Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Rev. Infoormación Tecnológica*,

- 30(6), 1-10. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ramos, G. A. (2020). Los alcances de una investigación. *Rev. CienciaAmerica*, 9(3), 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Ramos, G. A. (2020). Los alcances de una investigación. *Rev. CienciaAmerica*, 9(3), 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Rodrigo, M. M., Galán, D., Mampaso, J., & Rivera, E. (2022). Diseño universal para el aprendizaje en el proceso de investigación participativos e inclusivos. *Rev. Prisma Social*(37), 7-35. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8419697>
- Rodriguez, D. M., & Murillo, N. S. (2016). Talento humano en la microempresa informal. *Rev. Dominio de la ciencia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761577>
- Rosas, B., & Kato, E. (8 de 2019). Habilidades laborales y desempeño regional en México. *Rev. Economia sociedad y territorio*, 203-239. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11162787008>
- Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). Manual de terminos en investigación científica, tecnológica y humanística. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Silva, G. C., Dugarte, M. J., & Rueda, M. Y. (17 de 3 de 2021). El talento humano una perspectiva desde la gerencia en las MiPymes. *Rev. es. adm. neg*, 89, 13-32. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Silva, G. C., Dugarte, M. J., & Rueda, M. Y. (17 de 3 de 2021). El talento humano una perspectiva desde la gerencia en las MiPymes. *Rev. es. adm. neg*, 89, 13-32. doi:[10.21158/01208160.n89.2020.2814](https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814)
- Sumba, B. R., Moreno, G. P., & Villafuerte, P. N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Rev. Dominio de las ciencias*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Urrutia, G. K. (2022). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las MiPymes comerciales en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2018-2021*. Tesina, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil,

Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19481/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-ADM-134.pdf>

- Vera, B. A., & Blanco, A. A. (12 de 2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla Colombia. *Rev. Innovar*, 25-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/818/81861610003/81861610003.pdf>
- Vera, B. A., & Blanco, A. A. (2019). 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/issue/view/5244/1517>
- Vera, B. A., & Blanco, A. A. (12 de 2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla Colombia. *Rev. Innovar*, 25-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/818/81861610003/81861610003.pdf>
- Yupanqui, S. R. (31 de 10 de 2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral Un estudio de revisión sistemática. *Rev. Business INNOVA Sciences*, 3(3), 61-76. Obtenido de <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>

## ANEXOS

### 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 incidencia del talento humano en el rendimiento laboral de las MiPymes. De antemano, muchas gracias.

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la MiPyme actual?
  - a ( ) Menos de 1 año
  - b ( ) 1-3 años
  - c ( ) 3-5 años
  - d ( ) Más de 5 años
  
2. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento y promoción profesional en su MiPyme?
  - a ( ) Muy insatisfecho
  - b ( ) Insatisfecho
  - c ( ) Moderado
  - d ( ) Satisfecho
  - e ( ) Muy satisfecho
  
3. ¿Piensa usted que es fundamental recibir retroalimentación sobre su rendimiento laboral?
  - a ( ) Nada importante
  - b ( ) Poco importante

- c ( ) Ni importante ni no importante
  - d ( ) Importante
  - e ( ) Muy importante
4. ¿Qué aspectos considera más importantes para evaluar su rendimiento laboral?  
(Seleccione todas las opciones que apliquen)
- a ( ) Estar satisfecho por ejercer su labor
  - b ( ) Habilidad del empleado para realizar su trabajo de manera eficiente dentro del ambiente laboral
  - c ( ) Ser puntual y responsable en su jornada laboral
  - d ( ) Alcanzar los resultados esperados
  - e ( ) Iniciativa y creatividad
5. ¿Cuál de las siguientes acciones considera que promueve un ambiente laboral favorable en el lugar donde trabaja?
- a ( ) Establecer metas claras
  - b ( ) Comunicación efectiva
  - c ( ) Ofrecer un espacio de descanso y esparcimiento
  - d ( ) Establecer políticas de respeto, tolerancia y diversidad en la MiPyme.
6. Usted considera que se le debe dar importancia al desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores de su MiPyme?
- a ( ) Muy poca importancia
  - b ( ) Poca importancia
  - c ( ) Moderada importancia
  - d ( ) Alta importancia
  - e ( ) Muy alta importancia

7. ¿Cómo describiría el nivel de capacitación y formación que ha recibido en su puesto de trabajo?
- a ( ) Insuficiente
  - b ( ) Suficiente
  - c ( ) Neutral
  - d ( ) Bueno
  - e ( ) Excelente
8. ¿En qué medida considera que sus habilidades y conocimientos son aprovechados en su trabajo actual?
- a ( ) Muy poco
  - b ( ) Poco
  - c ( ) Moderadamente
  - d ( ) Aceptablemente
  - e ( ) Mucho
9. ¿Desde su punto de vista, que énfasis se pone en el reclutamiento y selección de personal con habilidades y experiencia adecuadas en su MiPyme?
- a ( ) Muy poco énfasis
  - b ( ) Poco énfasis
  - c ( ) Moderado énfasis
  - d ( ) Aceptable énfasis
  - e ( ) Gran énfasis
10. ¿Cuál es el nivel de motivación que siente en su trabajo?
- a ( ) Totalmente desmotivado
  - b ( ) Desmotivado

c ( ) Ni desmotivado ni motivado

d ( ) Motivado

e ( ) Muy motivado

11. ¿Qué tipo de apoyo considera que podría mejorar el rendimiento laboral en su MiPyme? (Seleccione todas las opciones que apliquen)

a ( ) Proveer cursos de actualización profesional y de desarrollo personal

b ( ) Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y brindarles autonomía en su labor

c ( ) Flexibilidad en horarios y beneficios adicionales para los trabajadores

d ( ) Abastecer con los recursos necesarios para la ejecutar sus tareas eficientemente

e ( ) Proporcionar un ambiente de trabajo seguro, saludable, respetuoso con cultura inclusiva y de apoyo

12. ¿Piensa usted que es de gran importancia tener conocimiento sobre la cultura organizacional de la MiPyme?

a ( ) SI

b ( ) NO

13. ¿Cuál es su nivel de satisfacción general con su desempeño laboral?

a ( ) Muy insatisfecho

b ( ) Insatisfecho

c ( ) Ni insatisfecho ni satisfecho

d ( ) Satisfecho

e ( ) Muy satisfecho

## Encuesta in situ a las Pymes del cantón Camilo Ponce Enríquez



*Anexo 2 Encuesta a colaborador del sector comercio*

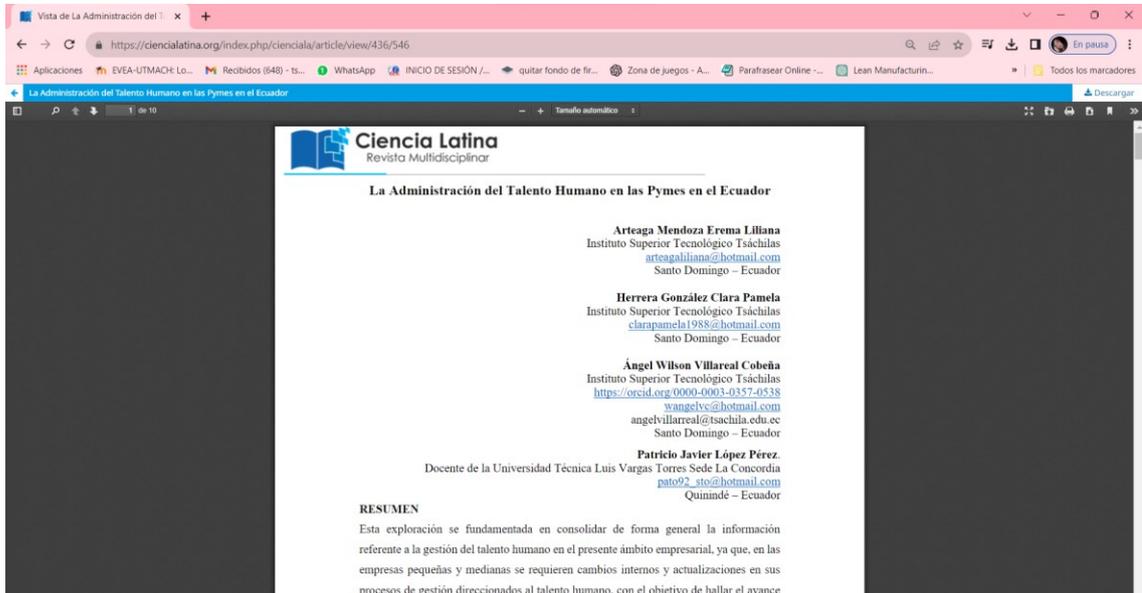


*Anexo 3 Encuesta a colaborador de MiPyme*

## Artículos científicos

### CITA 1

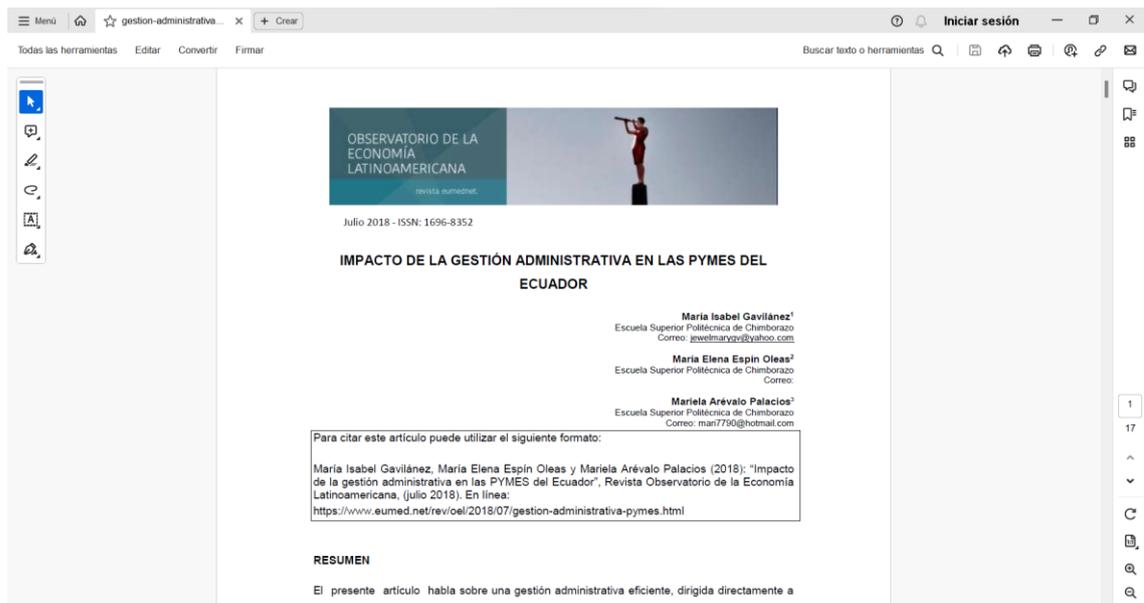
Link.- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/436/546>



En la actualidad, la gestión del talento se puede ver desde los siguientes aspectos diferentes visiones que satisfacen las necesidades de cada organización, su enfoque situacional depende del medio ambiente, la tecnología utilizada políticas internas, internas, lineamientos actuales, ideas la autoridad administrativa gestionada por la organización, lo más importante, su número y dado diferentes diferencias entre diferentes conceptos. Personas y organización. Según los resultados obtenidos a través de la

### CITA 2

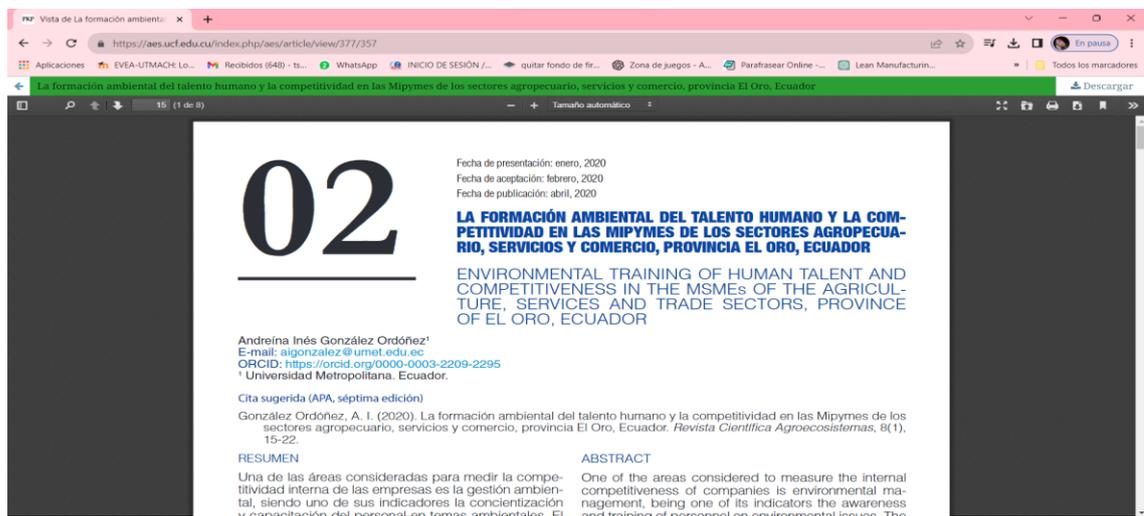
Link.- <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>



EL talento humano es fundamental dentro de las organizaciones, debido a que representa un activo muy importante. Si el personal no está capacitado, motivado y liderado, es complicado que éste se encargue de sus funciones de forma impecable, lo cual crea un ambiente poco estable.

### CITA 3

Link.- <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/377/357>



En toda empresa en talento humano constituye un valioso potencial para su desarrollo y para alcanzar su competitividad. Para que esto ocurra, es necesario que el talento humano a través de su formación despliegue todas sus habilidades y capacidades y por ende sus competencias.

## CITA 4

Link.- <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/19401817.html>

The screenshot shows the journal's website interface. At the top, there is a navigation bar with the journal's name 'REVISTA ESPACIOS' and ISSN 0798 1016. Below this, there are menu items: INICIO, ACERCA DE, EQUIPO EDITORIAL, ÍNDICE POR NÚMERO, A LOS AUTORES, CONTACTO, and Idioma. The article title is prominently displayed in bold: 'Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia'. Below the title, the authors are listed: NIEBLES Nuñez, William Alejandro 1; MARTINEZ Bustos, Plutarco Segundo 2 y DE LA OSSA Guerra, Santander José 3. The article's reception dates are provided: Recibido: 27/02/2019 • Aprobado: 13/05/2019 • Publicado 03/06/2019. A 'Contenido' section lists the article's structure: 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Resultados, 4. Conclusiones, and Referencias bibliográficas. The 'RESUMEN' and 'ABSTRACT' sections are also visible, providing a brief overview of the study's objectives and findings. The abstract mentions that the study aimed to analyze the organizational climate and its impact on work team formation, using a non-experimental, transactional, and field methodology with 106 SME managers from the service sector.

El clima organizacional representa, pese a los múltiples estudios que ha inspirado, una inquietud latente para los científicos sociales del mundo. Por consiguiente, continúa despertando el interés en los ámbitos académicos, tras la búsqueda de mayor productividad y eficiencia por parte del talento humano, en quienes reposa el compromiso del trabajo en equipo.

## CITA 5

Link.-

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219#google>

## vignette

The screenshot shows the website for 'Polo del Conocimiento', a multidisciplinary journal. The header includes the journal title, ISSN: 2550-682X, and the publisher CASEDELPO. The main content area features a PDF viewer for an article titled 'Gestión del talento humano, uso de TIC's y su relación con el desempeño laboral práctico: Constructora general Services S.A'. The page also includes a sidebar with author information for Jacqueline Elizabeth Colcha-Días and Ligia Ximena Tapia-Hermida, and a 'REGÍSTRATE' (Register) form with fields for username, password, and email.

Tanto en el Ecuador como en cualquier parte del mundo, la gestión del recurso humano ha traído un cambio conceptual con relación a gestión de personal; En el planteamiento tradicional, el personal era considerado un costo que debía ser reducido, en el enfoque no tradicional de los recursos humanos las personas son consideradas un recurso competitivo de una institución, el ámbito tecnológico también ha sido fundamental para el desempeño laboral aprovechando así el potencial de las personas siendo así el talento humano la principal capacidad de respuesta e innovación a través de procedimientos, aptitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones para la visión de la sociedad y que permite una gestión eficiente y el desarrollo potencial de las personas que laboran en instituciones. Cuando nos referimos al desempeño laboral de los empleados, consideramos como una parte fundamental para desarrollar la efectividad y el éxito de una empresa. Por tal motivo el personal de gerencia de los recursos humanos ha visto la necesidad de mejorarlo cada día.

### CITA 6

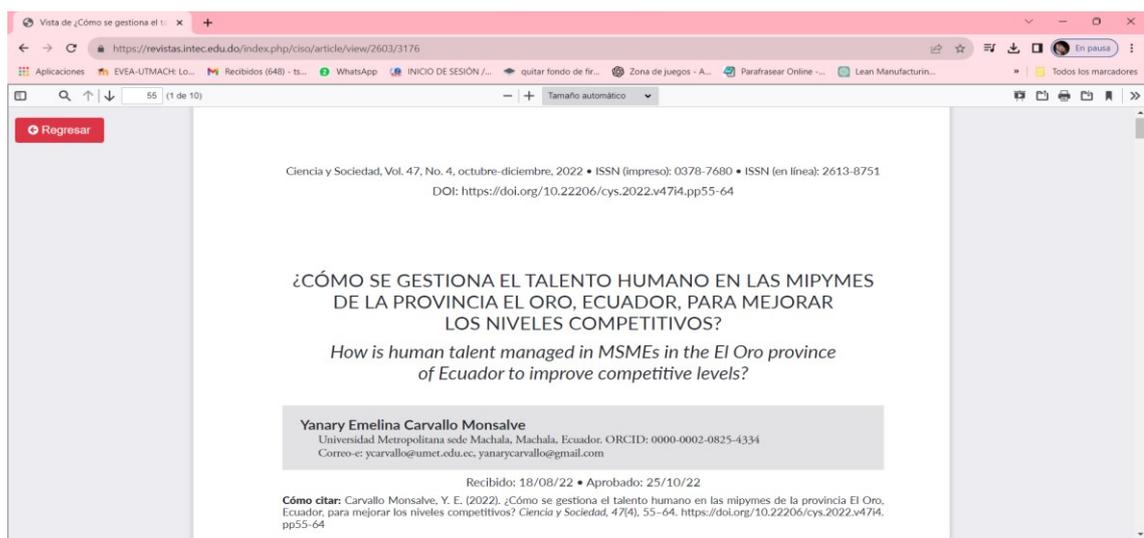
Link.- <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>



En ese sentido, Ganga & Villacís (2018) manifiestan que el desempeño **laboral** va a depender de las condiciones que desarrolle el empleador en el trabajo, como los niveles de motivación, capacitación, oportunidades de crecimiento personal, entre otros. Asimismo, Díaz & Quintana (2021) consideran que el talento depende de las capacidades, compromiso y acciones de los trabajadores y empleadores, lo que comprueba el nivel de influencia que existe entre ambos indicadores mencionados, ya que un trabajador que no cuenta con una adecuada capacitación y motivación no podrá desarrollar o proponer acciones que beneficien la productividad de su organización. Un proceso que depende de la gestión de talento humano (GTH)

## CITA 7

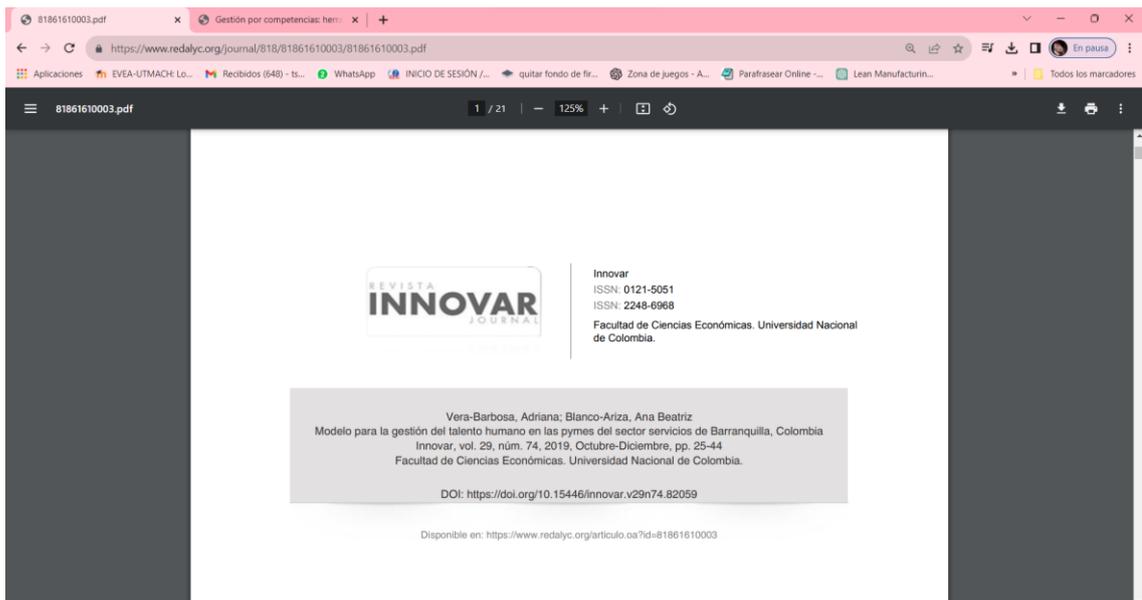
Link.- <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/2603/3176>



La gestión del talento humano tiene un impacto social en el individuo, Ramírez et al. (2018) señalan que se genera un impacto social en el entorno de los trabajadores; por la manera de realizar el proceso de selección, reclutamiento y autodesarrollo se genera valor socio competitivo estratégico en la empresa.

## CITA 8

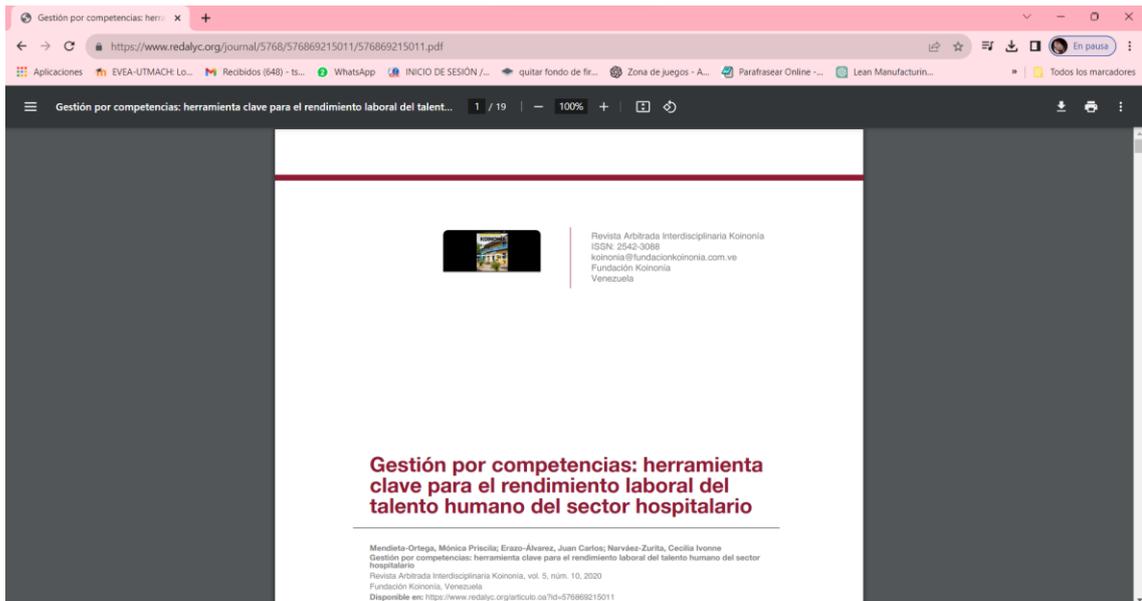
Link.- <https://www.redalyc.org/journal/818/81861610003/81861610003.pdf>



En esta fase se busca incorporar trabajadores, teniendo en cuenta los requisitos de la empresa. Aquí participará el equipo de gestión de talento humano, los jefes de áreas de la empresa y el líder de la implementación del modelo de gestión de talento humano. Al terminar esta fase, los participantes deben ser capaces de identificar competencias necesarias para el éxito empresarial, elaborar manuales de competencias y vincular trabajadores con las competencias requeridas por la empresa. Lo que se busca obtener en esta fase es la elaboración del manual de funciones, candidatos seleccionados y trabajadores vinculados.

## CITA 9

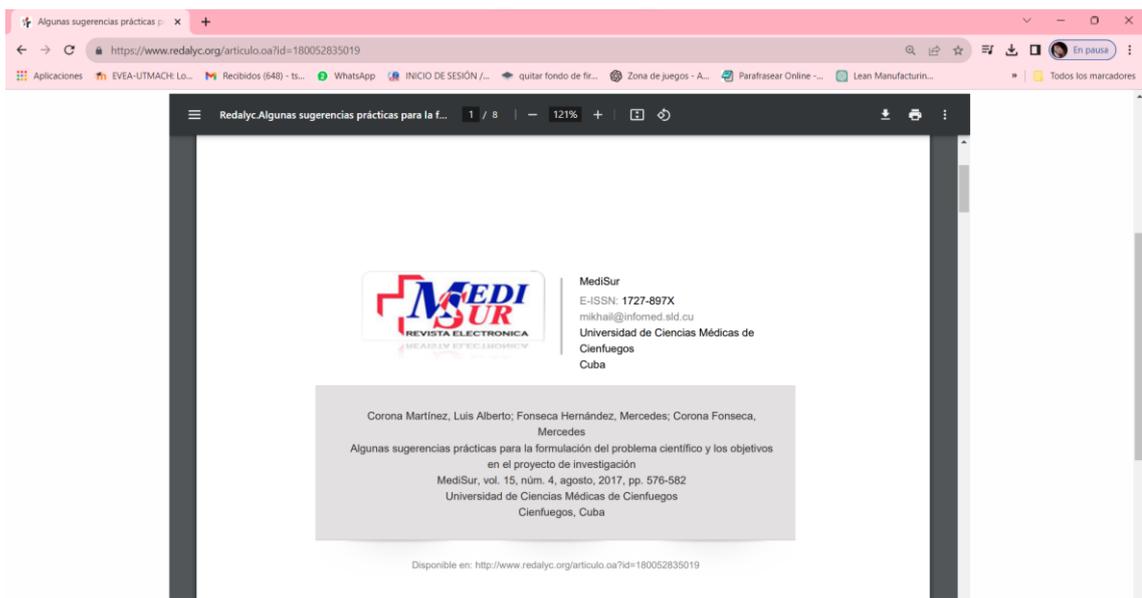
Link.- <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>



Con todo lo citado anteriormente, podemos concluir que todos los autores coinciden en cada una de las definiciones relacionadas a las competencias laborales como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y el plano psicológico visualizado en actitudes que posee una persona dentro de una institución, convirtiendo esto en una potencial fortaleza que se verá reflejando en la optimización del talento humano, y por ende en la productividad de una empresa. En resumen, la competencia laboral es la obtención de un talento humano óptimo para alcanzar las metas empresariales mediante una simbiosis entre las capacidades que poseen el trabajador y las necesidades de la empresa.

## CITA 10

Link.- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180052835019>



riesgo del paciente y su ubicación en la institución?

- ¿Cuál es la letalidad hospitalaria mensual por enfermedad pulmonar obstructiva crónica y su relación con la calidad de la estratificación del paciente?
- ¿Cuál es la frecuencia de traslados a la unidad de cuidados intensivos de los pacientes ingresados inicialmente en salas de Medicina?

Las dos primeras variantes no necesitan comentario adicional. En el caso de la variante "enunciado en forma de varias preguntas" se aclara que es una manera muy útil de formular el problema cuando en su esbozo inicial, más incipientemente derivado de la situación problemática, se logra identificar la presencia de

### **El planteamiento de los objetivos de investigación.**

Como reconoce Artilles y colaboradores,<sup>1</sup> "no existe una receta básica para formular objetivos, lo que existe realmente es una serie de elementos metodológicos que caracterizan estos procesos y que deben quedar reflejados en su formulación".

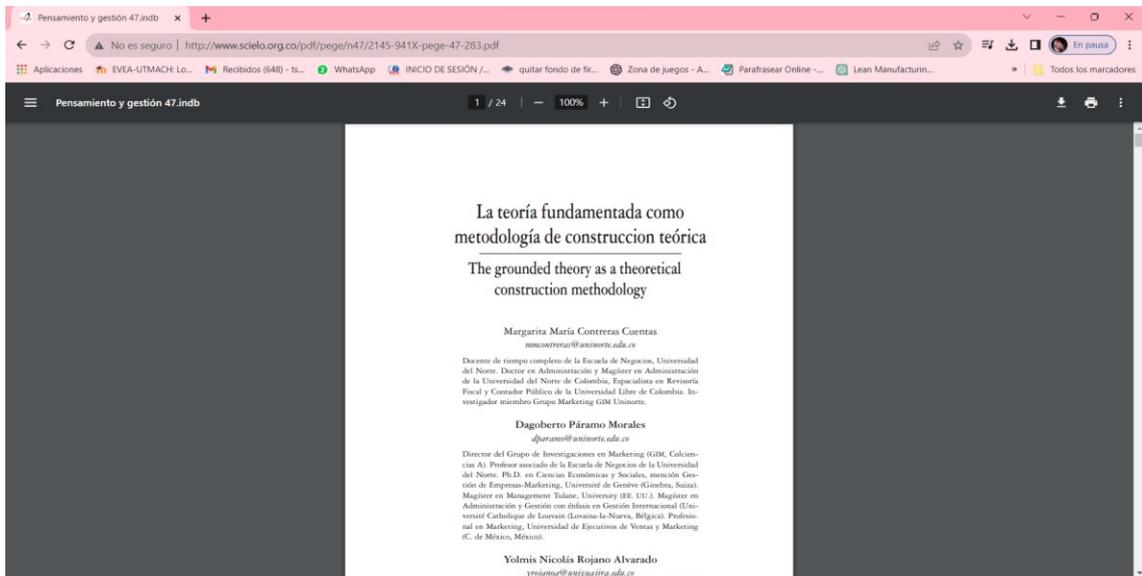
La formulación adecuada de los objetivos de la investigación debe tener en cuenta algunos requisitos, atributos y otros aspectos de gran importancia, como aparece resumido en el cuadro 2, y que se añaden a los clásicamente reconocidos en la literatura (objetivos claros, precisos, realistas, lógicos, viables, operativos).<sup>1</sup> (Cuadro 2).

**Cuadro 2.** Requisitos y aspectos a considerar en la formulación de objetivos de investigación

- Correspondencia total con el problema de investigación.
- Puede ser formulado a través de un verbo o de un sustantivo.
- Puede haber un solo objetivo, varios objetivos, u objetivo general y específicos.
- Deben evitarse los verbos que indiquen procedimientos.
- Debe expresar explícitamente la intención cognoscitiva del proyecto.

## CITA 11

Link.- <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n47/2145-941X-pege-47-283.pdf>



El presente artículo proporciona una base de conocimiento básico para los investigadores que opten por la utilización de los pasos de la teoría fundamentada como marco analítico, en la búsqueda de nuevo conocimiento. A pesar del significativo avance en lo que a este método de investigación se refiere, la realidad actual refleja un desconocimiento en el ámbito metodológico, a fin de iniciarse en este camino reflexivo como investigador cualitativo.

## CITA 12

Link.- <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>

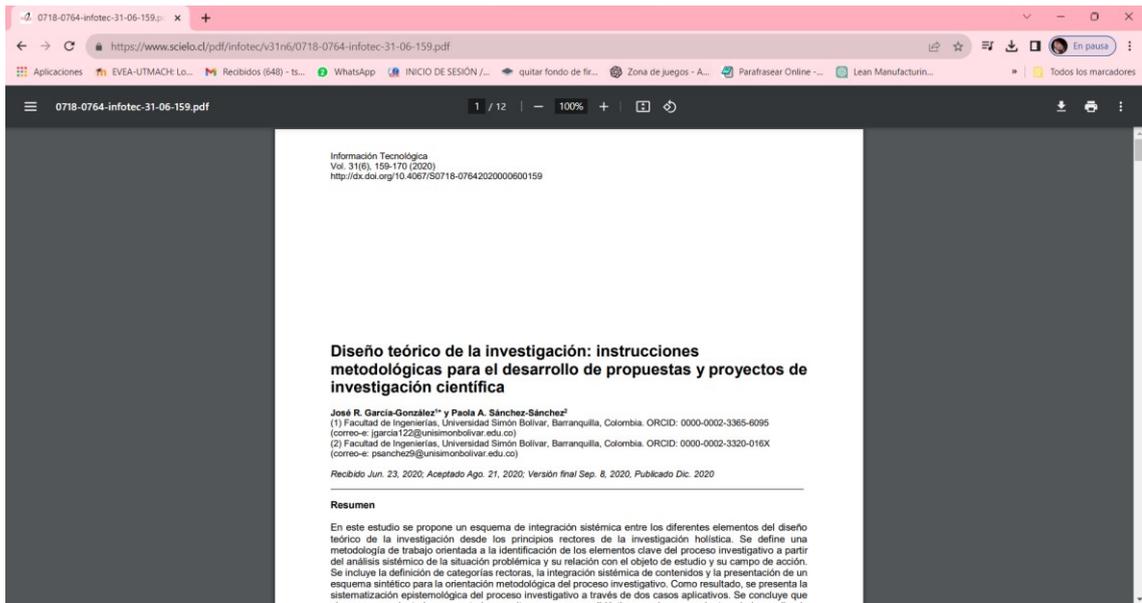


The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>. The page content includes the title 'Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento' and its English translation 'Methodological Foundations of Research: The Genesis of New Knowledge'. The author is Frank Junior Hurtado Talavera, with contact information: frankhurtado18@gmail.com and Instituto Universitario de las Américas y el Caribe, IUAC, Ecuador. The article is from 'Revista Científica', vol. 5, núm. 16, pp. 99-119, 2020, published by Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo. It is under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International license. The article was received on 02 December 2019, approved on 07 March 2020, and published on 05 May 2020. The DOI is <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>. A summary (Resumen) follows, discussing the human capacity for knowledge through research.

Es relevante mencionar que, por medio de la investigación se pueden recoger elementos de datos o fuentes primarias que una vez sistematizadas pueden dar origen a nuevos conocimientos, siendo esta una característica principal del proceso. Es por ello que se tiene como punto de partida el conocimiento de experiencias, suposiciones e investigaciones que permitan la construcción de un proceso intelectual con el debido uso de la metodología adecuada para la presentación, análisis o interpretación de resultados en la investigación científica.

## CITA 13

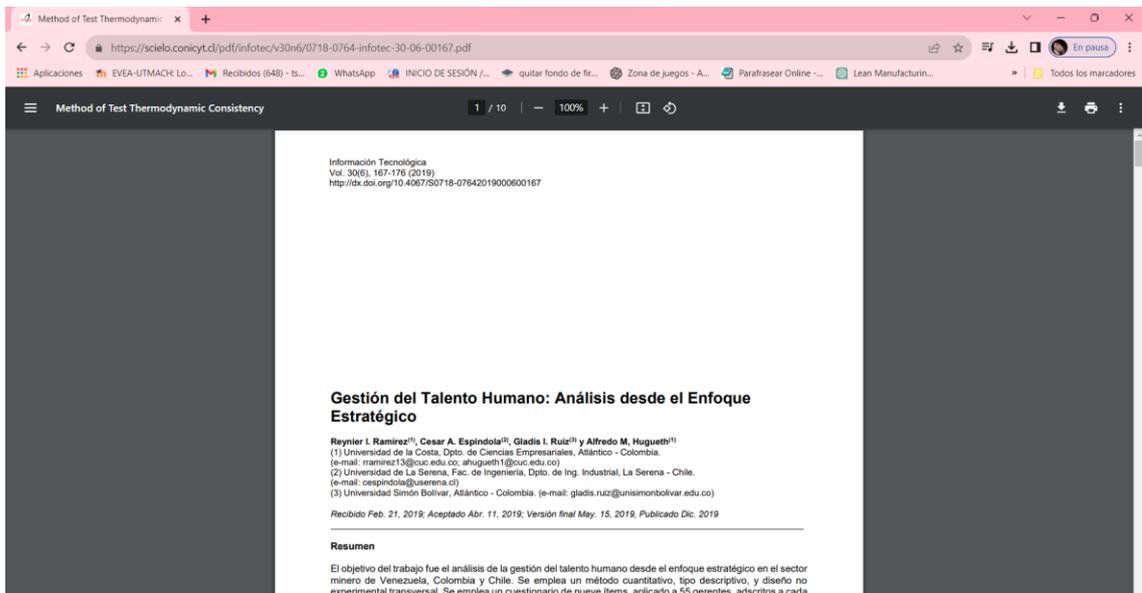
Link.- <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>



Son las definiciones particulares de la declaración operacional del objetivo general. Su formulación consta de diferentes enunciados que incluyen dimensiones e indicadores en función del cumplimiento del objetivo general. Por tanto, los objetivos específicos son la parte más clara y precisa que se describe del alcance y del resultado esperado, es importante aclarar, que se realizan luego de haber proyectado el objetivo general.

## CITA 14

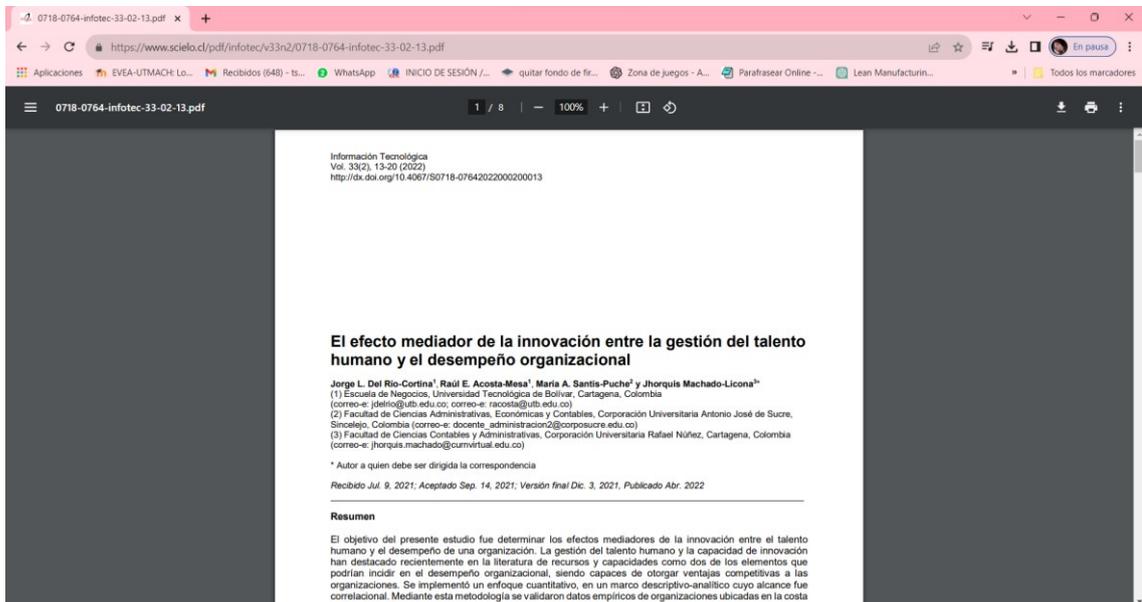
Link.- <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>



Al respecto, se puede decir que la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro.

## CITA 15

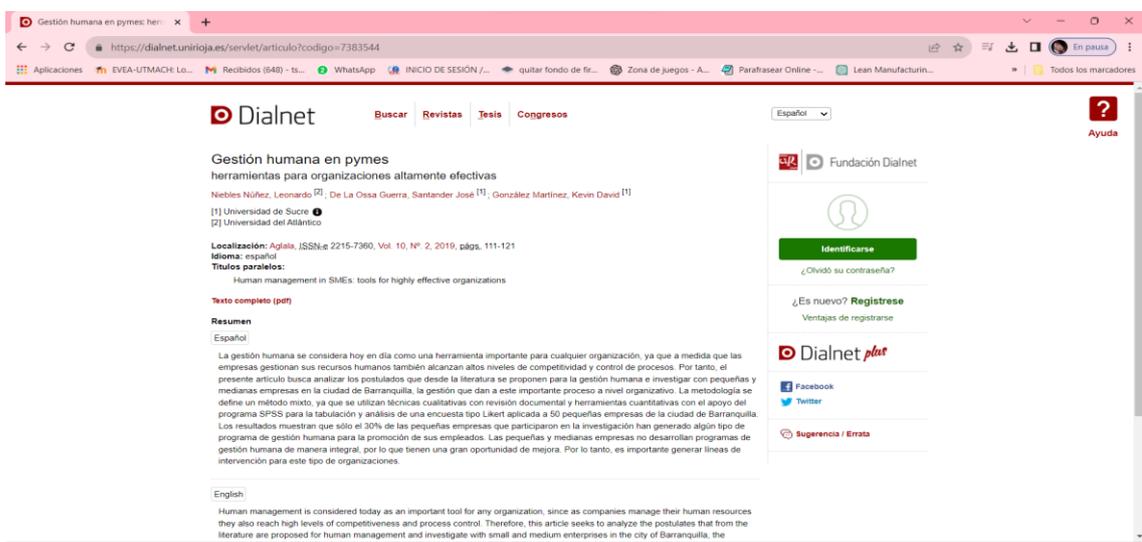
Link.- <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>



A la par del empoderamiento de los empleados es importante que la gerencia desarrolle estrategias que generen en el personal capacidades para maximizar el aprovechamiento de las competencias actuales y el desarrollo o creación de competencias futuras. Una estrategia que pueden implementar los líderes para estimular la generación de capacidades entendidas como la creación de nuevos conocimientos, es la recompensa económica la cual transmite un mensaje claro y contundente que les indica a los empleados que los esfuerzos realizados con miras a la generación de nuevos conocimientos (nuevas y mejores prácticas que puedan afectar positivamente a la organización), son altamente valorados por la dirección de la organización.

## CITA 16

Link.- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7383544>



En la administración tradicional, Mintzberg destaca por su pensamiento neo pragmático sobre la administración, donde se da mayor importancia a la comunicación no sólo a nivel general, sino también en las profundidades de la comunicación directa, verbal y particular en el organización, convirtiéndola en una herramienta esencial para llevar a cabo una exitosa actividad administrativa y de personal, ya que de esta manera interpreta al ser humano como un ser de lengua inmerso en una cultura a través de la cual es posible instruirlo para llevar a cabo las acciones en la forma requerida por la organización

## CITA 17

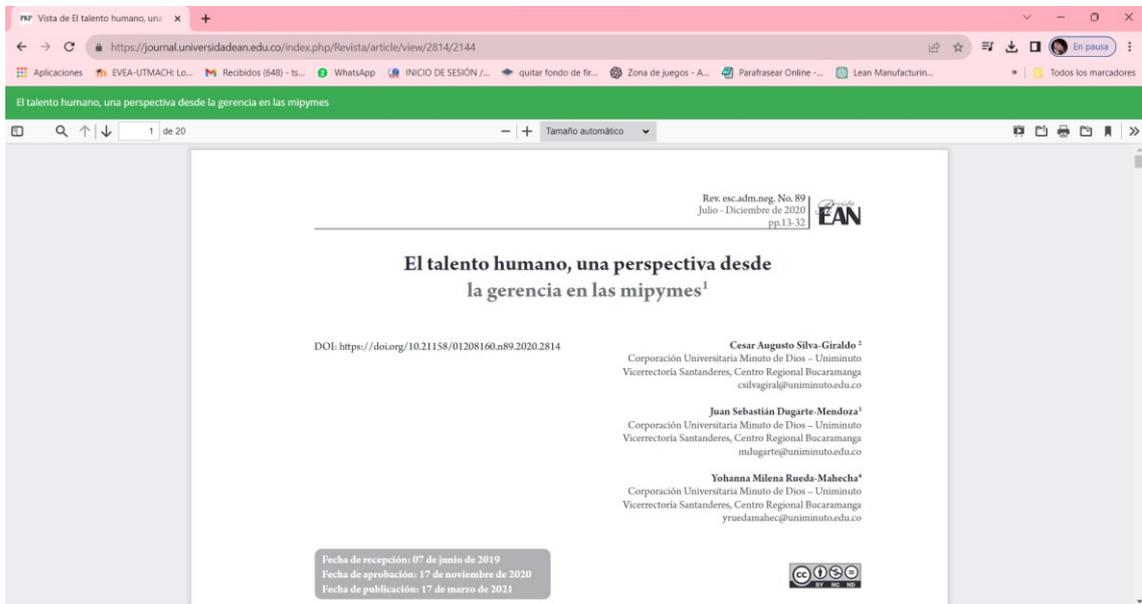
Link.- <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

The screenshot shows a PDF document from the journal 'Revista Colombiana de Salud'. The title is 'Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018'. The authors listed are Sonia Maritza Matobanchoy-Tulcán, Karol Melissa Álvarez-Pabón, and Oscar David Riobamba-Jiménez. The document includes a summary (Resumen) and an introduction (Introducción) discussing the impact of performance evaluation on the quality of work life of employees.

La administración del talento humano cada día se convierte en un elemento indispensable para alcanzar el logro organizacional<sup>(1)</sup>, en este sentido y considerando al factor humano un componente importante para la organización, es necesario desarrollar mecanismos capaces de reconocer, acompañar y orientar su progreso laboral<sup>(2)</sup>. Así mismo, la gestión de talento humano (GTH), entendida como el proceso centrado en el desarrollo del potencial humano<sup>(3)</sup>, lleva a cabo procesos y prácticas bajo principios fundamentales que norman, regulan y protegen el desarrollo del trabajador en el desempeño de sus funciones, a través de capacitaciones que faciliten el cumplimiento de sus obligaciones en términos de eficacia y eficiencia<sup>1</sup>. Además, por medio de la selección del personal, la evaluación del desempeño (ED), la formación, el potenciamiento de actitudes, aptitudes, la remuneración justa, la participación activa y directa de trabajadores en la organización, facilita la obtención de la máxima productividad individual y organizacional<sup>(1-3)</sup>.

## CITA 18

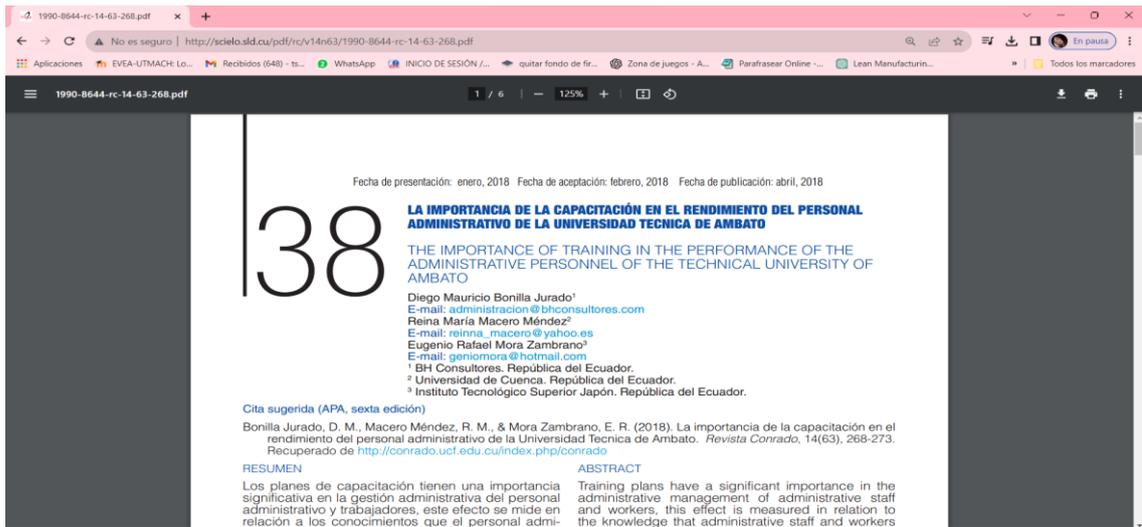
Link.- <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814/2144>



Teniendo en cuenta lo anterior, se puede establecer que la competitividad de las mipymes se debe en un alto porcentaje a la calidad del talento humano, de tal forma que son las competencias de los colaboradores y su desarrollo las que llegan a convertirse en una ventaja competitiva, constituyéndose en un aspecto fundamental para las organizaciones que lleva a designar recursos y a desarrollar las habilidades y destrezas de los trabajadores para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa

## CITA 19

Link.- <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-268.pdf>

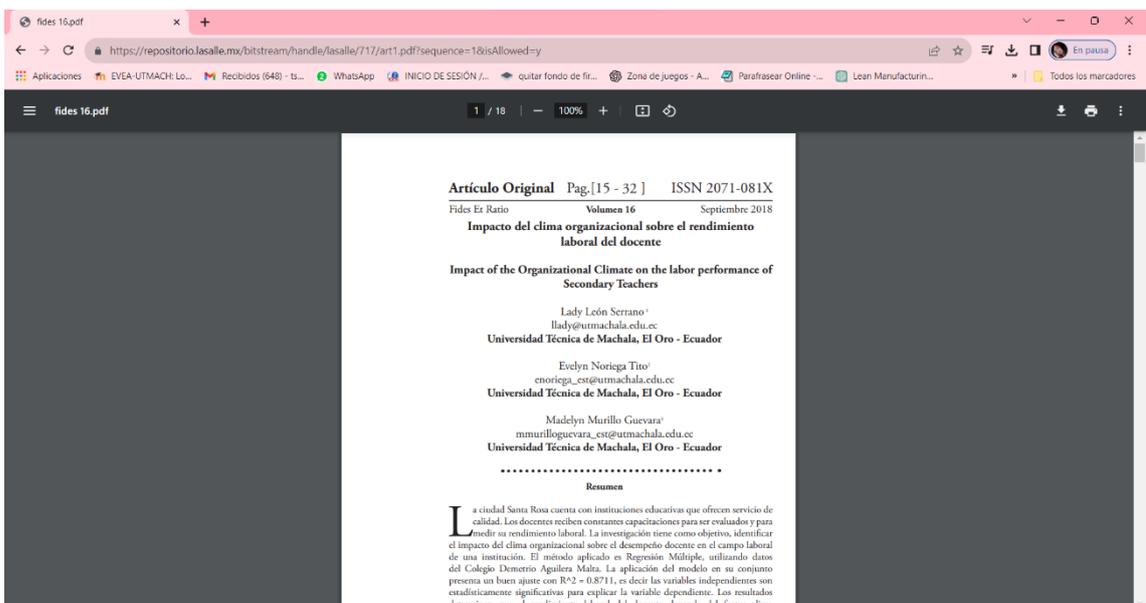


lariales entre los trabajadores. A nivel agregado, la teoría del capital humano incluye en su análisis al mercado laboral, considerando que la formalidad o informalidad de las actividades productivas que el individuo lleva a cabo se encuentra relacionada con sus características y con las de su empleador. Por ejemplo, estar en una empresa formal empleado bajo un régimen de seguridad social o en un negocio informal con ninguna garantía de ley, está estrechamente relacionado con las características del individuo en términos de género, nivel de estudios, edad, experiencia laboral, nivel de adiestramiento, etc.

## CITA 20

Link.-

<https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/717/art1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



El desempeño laboral se enfoca según la forma de trabajar de los docentes en los diferentes ambientes educativos, si bien es cierto los docentes tienden a realizar un desempeño eficaz debido a que han conseguido laborar bajo un ambiente sano, para de esta manera acceder en la incorporación con

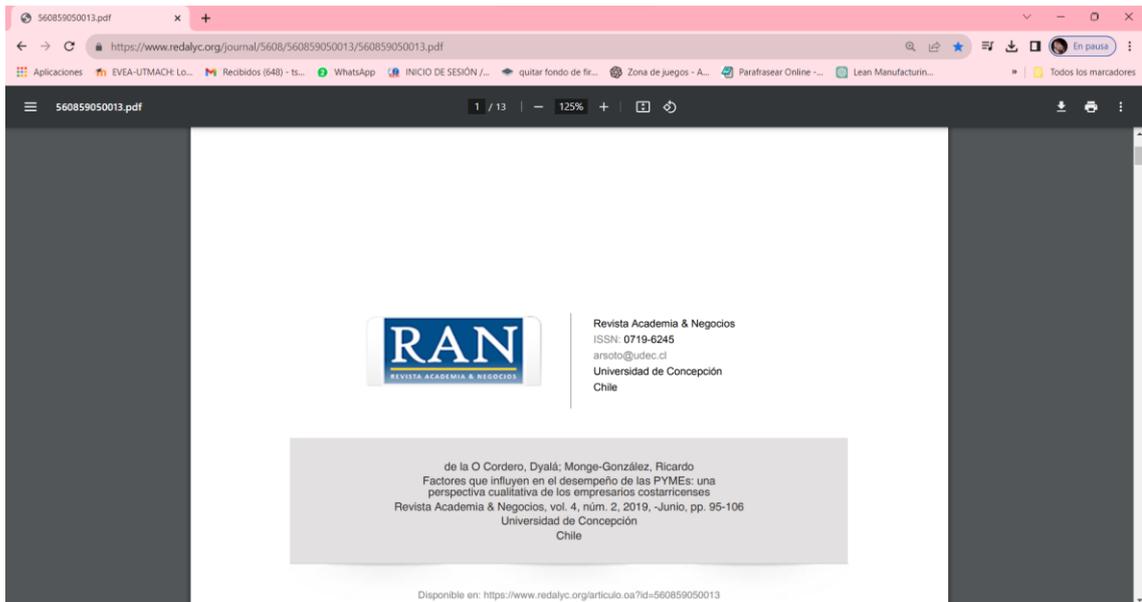
[16]

#### Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente

los miembros de la organización. Según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2002), el desempeño laboral es la “medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados”, ante lo anteriormente expuesto el docente deberá obtener un excelente desempeño de manera que se lleve su actividad laboral de forma puntual, para que posteriormente le permita alcanzar sus objetivos.

### CITA 21

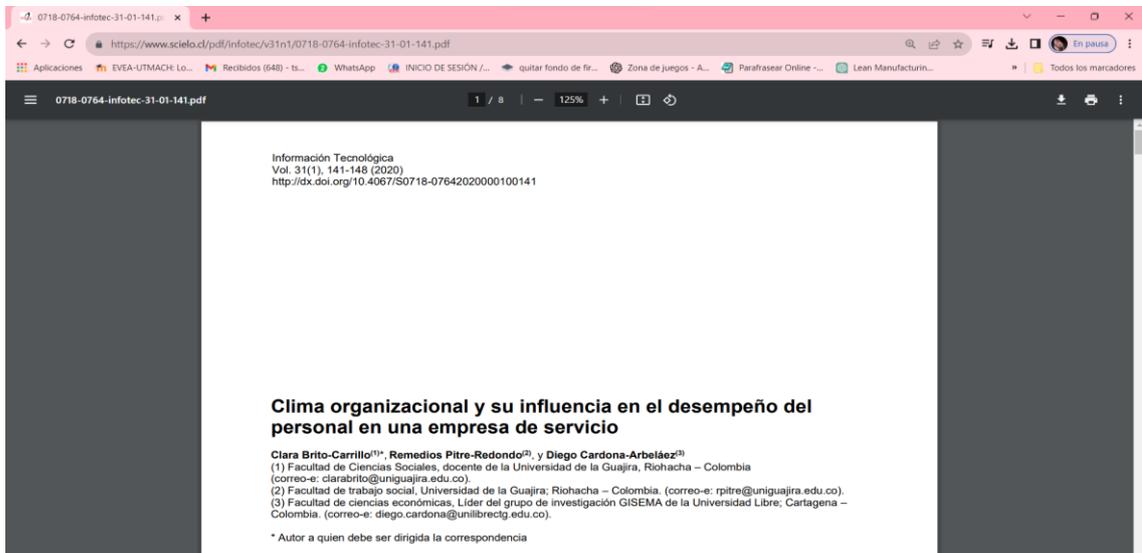
Link.- <https://www.redalyc.org/journal/5608/560859050013/560859050013.pdf>



Desde la óptica de los expertos, la mayoría de quienes emprenden este tipo de negocios, corresponde a personas que a lo largo de su historia laboral les ha correspondido responder a sus superiores sobre sus acciones, desempeño y rendimiento, y se han llegado a cansar o aburrir de dicha situación. Varios de los representantes de las empresas estudiadas fueron asalariados, trabajaron en otras empresas, principalmente del sector privado, incluyendo transnacionales en puestos de relativa importancia.

## CITA 22

Link.- <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>



propone un modelo, que demuestra como los empujados comprometidos, se convierten en ejemplo de motivación para los otros empleados; el modelo se compone de siete factores: bienestar en el lugar de trabajo, políticas de la organización, compensación, formación y desarrollo profesional, relaciones interpersonales, liderazgo y clima o ambiente de trabajo (ver fig. 1); así mismo, las organizaciones que fomentan un adecuado clima o ambiente de trabajo, se preocupan por las necesidades, emociones de sus colaboradores y por lo tanto buscan crear espacios de retroalimentación positiva.

## CITA 23

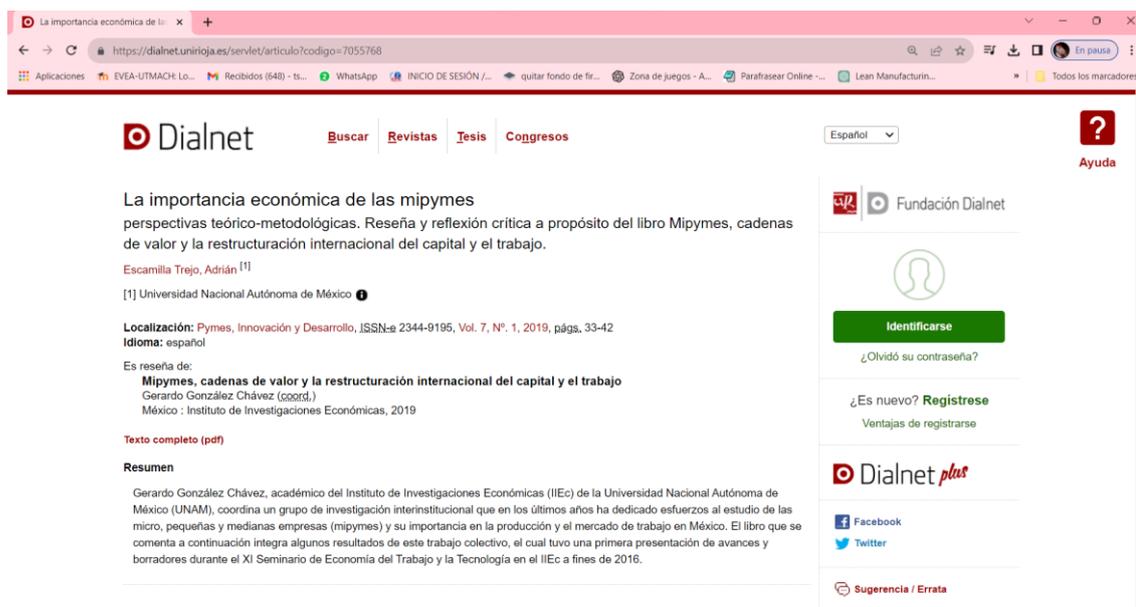
Link.- <https://revistaseug.ugr.es/index.php/cuadgeo/article/view/5526/6372>



Las Micro, pequeñas y medianas empresas constituyen la columna vertebral del desarrollo económico de un país, contribuyendo a la generación de empleo, a la producción y al ingreso nacional en América Latina y el Caribe

## CITA 24

Link.- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055768>



La importancia económica de las mipymes  
perspectivas teórico-metodológicas. Reseña y reflexión crítica a propósito del libro Mipymes, cadenas de valor y la restructuración internacional del capital y el trabajo.  
Escamilla Trejo, Adrián [1]  
[1] Universidad Nacional Autónoma de México

Localización: Pymes, Innovación y Desarrollo, ISSN-e 2344-9195, Vol. 7, N.º. 1, 2019, págs. 33-42  
Idioma: español

Es reseña de:  
**Mipymes, cadenas de valor y la restructuración internacional del capital y el trabajo**  
Gerardo González Chávez (coord.)  
México : Instituto de Investigaciones Económicas, 2019

Texto completo (pdf)

Resumen  
Gerardo González Chávez, académico del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEc) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), coordina un grupo de investigación interinstitucional que en los últimos años ha dedicado esfuerzos al estudio de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) y su importancia en la producción y el mercado de trabajo en México. El libro que se comenta a continuación integra algunos resultados de este trabajo colectivo, el cual tuvo una primera presentación de avances y borradores durante el XI Seminario de Economía del Trabajo y la Tecnología en el IIEc a fines de 2016.

Cabe destacar también que durante los últimos años el análisis de las mipymes se ha enfocado de manera excesiva en la creación de políticas de apoyo financiero (perspectivas desde la oferta) y el diseño de programas que incentiven la integración de estas unidades productivas a las cadenas de valor (perspectivas desde la demanda), dando por sentado que su importancia se limita a la generación de empleos y a la integración de economías locales. Estas perspectivas, sin embargo, soslayan que las mipymes cumplen muchas otras funciones vitales para el sistema económico en su conjunto tales como brindar flexibilidad y eficiencia a las cadenas productivas, reducir costos o diversificar riesgos; no es casual que el papel de estas unidades haya cobrado auge en las últimas décadas de crisis y restructuración del sistema capitalista. De igual forma, varios análisis sobre las mipymes abordan a éstas en

## CITA 25

Link.- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Los alcances de una investigación

Ramos-Galarza, Carlos Alberto [1]

[1] Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador.

**Localización:** *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 9, N.º. 3, 2020 (Ejemplar dedicado a: *CienciaAmérica* (julio-diciembre 2020)), págs. 1-6

**Idioma:** español

**Títulos paralelos:**  
 Oescopo de una investigación  
 The Scope of an investigation

**Texto completo (pdf)**

**Dialnet Métricas:** 5 Citas

**Resumen**

Español

El proceso de investigación tiene como finalidad encontrar soluciones para las diversas necesidades que enfrenta el ser humano. Dentro de este proceso, el nivel de una investigación puede tener diversos alcances que parten desde el nivel exploratorio, descriptivo, correlacional hasta llegar a un alcance explicativo, en donde se busca una explicación del fenómeno que se está investigando. En este contexto, en el editorial del volumen 9 número 3 de 2020, es de interés reflexionar sobre los alcances a los que puede llegar una investigación. Como siempre, esperamos que nuestros lectores disfruten del contenido de este trabajo y de todas las publicaciones que se realizarán en este número. Además, ratificamos nuestras puertas abiertas para que científicos de todo el mundo cuenten con la Revista *CienciaAmérica* como un espacio para que presenten los resultados de sus investigaciones.

que enfrenta el ser humano. Dentro de este proceso, el nivel de una investigación puede tener diversos alcances que parten desde el nivel exploratorio, descriptivo, correlacional hasta llegar a un alcance explicativo, en donde se busca una explicación del fenómeno que se está investigando.

**Investigación descriptiva**

En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio.

**CITA 26**

**Link.-** [http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2\\_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf)

v8n2\_a08.pdf

No es seguro | [http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2\\_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf)

v8n2\_a08.pdf | 1 / 2 | 125% +

**JOURNAL OF THE Selva Andina Research Society.** **Cartas al Editor** **JSARS** (ISSN 2072-9294 print edition, ISSN 2072-9308 online edition)

**Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación**

Gabriel-Ortega Julio\*

<p><b>Datos del Artículo</b></p> <p>*Facultad de Ciencias Naturales y de la Agricultura, Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM), km. 112 vía Nuboa s/n Campus Los Angeles, Ispingo, Ecuador.</p> <p>*Dirección de contacto:          Facultad de Ciencias Naturales y de la Agricultura, Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM), km. 112 vía Nuboa s/n Campus Los Angeles, Ispingo, Ecuador.          Telf: +59-2600229</p> <p>Julio Gabriel Ortega.          E-mail address:  <a href="mailto:julio.gortega@unesum.edu.ec">julio.gortega@unesum.edu.ec</a>  <a href="mailto:jgab@unesum.edu.ec">jgab@unesum.edu.ec</a></p> <p><b>Palabras clave:</b>          Conocimiento,          rigor científico,          etc.</p>	<p><b>Sr. Editor.</b></p> <p>Me dirijo a su distinguida persona en su calidad de Editor de la Revista <i>Journal of the Selva Andina Research Society</i> órgano oficial de la Sociedad Científica "<i>Selva Andina Research Society</i>" cuya misión es promover, difundir, incentivar y reconocer trabajos de investigación en las diversas áreas del conocimiento, en beneficio del desarrollo de la sociedad actual, con el propósito de hacerle conocer mis criterios de lo que significa una investigación científica, la misma que lo conceptuó como es un proceso en el que se aplica el método científico, para obtener información relevante y fidedigna que permita entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. La investigación es fundamental para el estudiante y para el profesional, porque forma parte del camino profesional antes, durante y después de lograr la profesión.</p>
---	--

Por el nivel de conocimientos que se adquieren la investigación puede ser: 1) exploratoria, 2) descriptiva o 3) explicativa. Investigación exploratoria - se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior. Investigación descriptiva - utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Investigación explicativa - requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta de los porqué del objeto que se investiga.

### CITA 27

Link.-<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-pdf-S0716864019300057>



La investigación responde al diseño no experimental que se analiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, no modificamos intencionalmente la variable asociada, es observar el fenómeno tal como se presenta en su contexto natural y luego analizarlo

### CITA 28

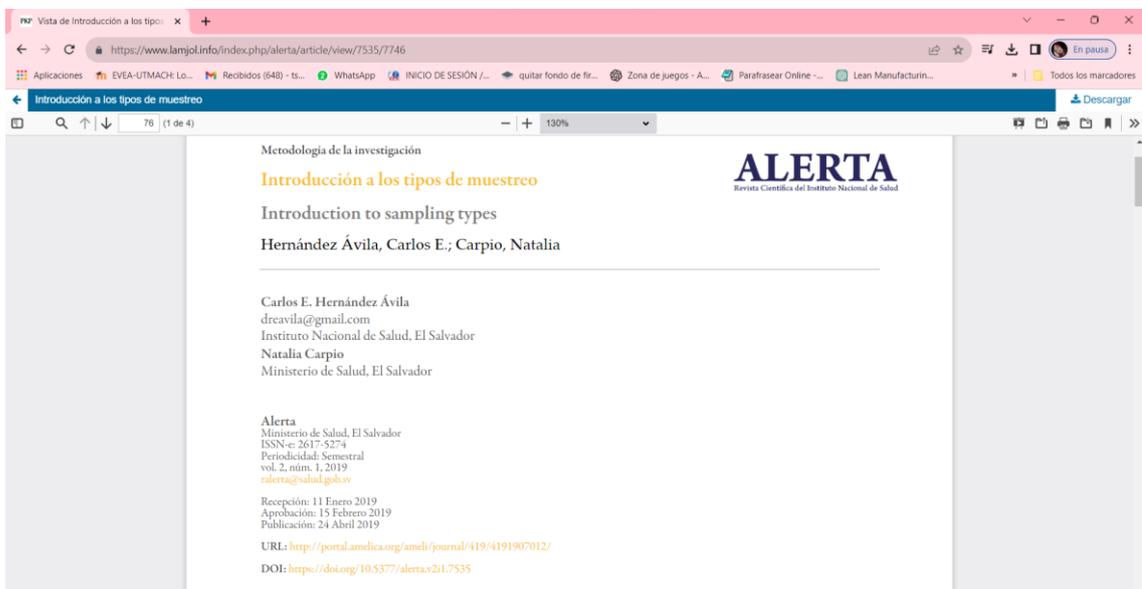
Link.- <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/23681>



El término *método* —concepto de origen griego que significa el *camino hacia*— es descrito como un conjunto de actividades que se formulan de acuerdo con una serie de pasos específicos, postulados con el fin de llegar a un resultado determinado

## CITA 29

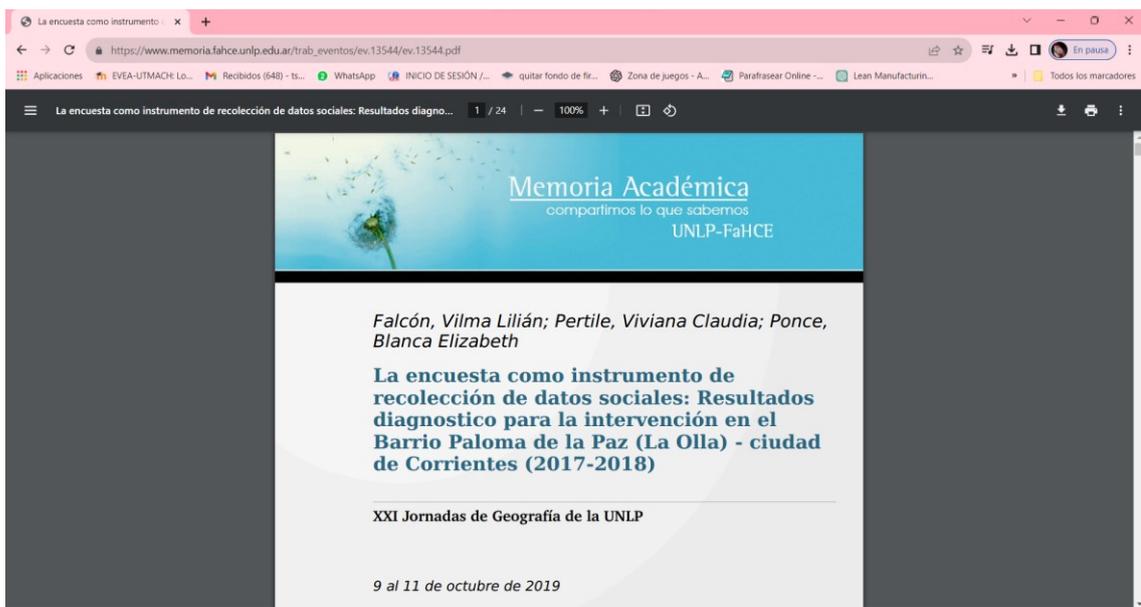
Link.- <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>



La disposición de información a nivel del total de las unidades de análisis conocidas como población, requiere de una gran inversión de recursos, generalmente limitados en el área de la investigación. La necesidad de delimitar los grupos de estudio a través de la selección de una **muestra**, conocida como el subconjunto del universo o una parte representativa de la población, conformada a su vez por **unidades muestrales** que son los elementos objetos de estudio, se apoya del **muestreo** como herramienta de la investigación científica que tiene como principal propósito determinar la parte de la población que se debe estudiar.

### CITA 30

Link.- [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)



En el campo de las ciencias sociales la Encuesta es una técnica muy utilizada tanto para la investigación de tipo académica, como instrumento para la planificación tendiente a la acción o simplemente como herramienta de estudio para el análisis de cualquier evento social. En el contexto de las políticas públicas este instrumento de

1

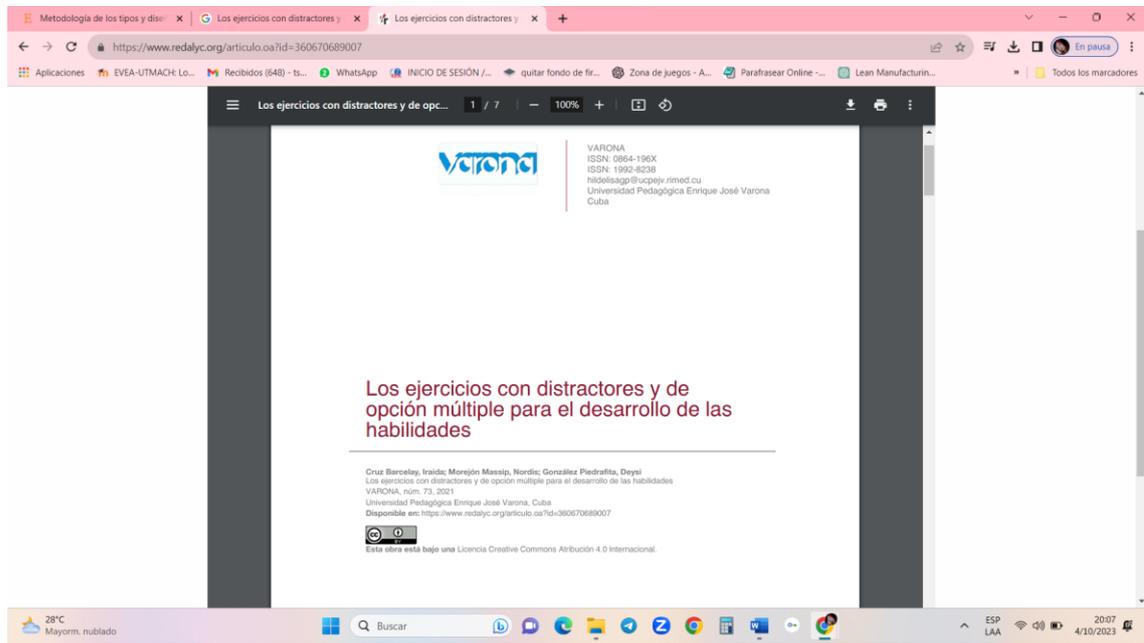
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
Jornadas 9, 10 y 11 de octubre de 2019  
52362-4221 - <http://jornadasgeografia.fahce.unlp.edu.ar>

Resumen Nacional de Geografía de Universidades Públicas y XXI Jornadas de Geografía de la UNLP

recolección de datos es parte integrante del proceso de formulación de la o las políticas,<sup>1</sup> es decir que corresponde a una fase inicial en la que el diagnóstico es central porque ello permite definir el problema que la Política Pública debe solucionar y así orientar las acciones más adecuadas. Precisamente, es en este marco, que presentamos este caso que

## CITA 31

Link.- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360670689007>



donde se utilizan preguntas y las nombra como: de opción múltiple. Para los fines de este trabajo se reconocen las **preguntas de opción múltiple** como un tipo especial de interrogante que ofrece diferentes respuestas, de las cuales, la mayoría son parcialmente correctas, pero sólo una de ellas es la más apropiada o completa.