



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño de las actividades dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala.

**LIMONES CAJAMARCA GENESIS PAMELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PINDO MURILLO JOSSELYN VANESSA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño de las actividades dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala.

**LIMONES CAJAMARCA GENESIS PAMELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PINDO MURILLO JOSSELYN VANESSA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño de las actividades dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala.

**LIMONES CAJAMARCA GENESIS PAMELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PINDO MURILLO JOSSELYN VANESSA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

SERRANO ORELLANA BILL JONATHAN

**MACHALA
2022**

PROYECTO INTEGRADOR FINAL- LIMONES GENESIS-PINDO

JOSSELYN

por Limones Pindo

Fecha de entrega: 11-sep-2022 01:43p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1897088244

Nombre del archivo: PROYECTO_INTEGRADOR_FINAL-LIMONES_GENESIS-PINDO_JOSSELYN.docx (6.25M)

Total de palabras: 9139

Total de caracteres: 51925

PROYECTO INTEGRADOR FINAL-LIMONES GENESIS-PINDO

JOSSELYN

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	www.revistaespacios.com Fuente de Internet	1%
7	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante	1%

9

Submitted to Universidad Técnica de Machala

Trabajo del estudiante

<1 %

10

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

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

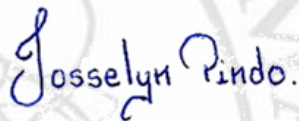
Las que suscriben, PINDO MURILLO JOSSELYN VANESSA y LIMONES CAJAMARCA GENESIS PAMELA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño de las actividades dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

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

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

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

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



Josselyn Pindo.

PINDO MURILLO JOSSELYN VANESSA

0750897795



Genesis Limones

LIMONES CAJAMARCA GENESIS PAMELA

0942987330

Tema de investigación

Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño de las actividades dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema

El objetivo de investigación

El presente proyecto tiene como objeto de estudio la gestión del talento humano dentro de las empresas comercializadoras de la Ciudad de Machala.

La gestión del talento humano posee gran importancia dentro de las empresas dedicadas a la comercialización de productos ya sea artículos de belleza, electrodomésticos, vestimenta, y más. Su aplicación mejora el desempeño laboral ya que permite una mejor selección de personal y comunicación de empleado a empleador.

La gestión del talento se basa en políticas, prácticas, tecnología y estrategia que la empresa debe adoptar para ubicar y contratar personas únicas dentro de ella. Habilidades, talentos y conocimientos necesarios para obtener el puesto de trabajo y ayude a la organización a lograr sus objetivos. A fin de hacer que los talentos sean más eficientes, la primera tarea de la empresa es mantener programas de capacitación a todos sus colaboradores y brindar motivación, desarrollo y eficiencia.

Problema de investigación

¿La gestión del talento humano influye en el desempeño empresarial de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala?

En la actualidad, la gestión del talento humano es un proceso importante dentro de la organización ya que ayuda a realizar varias actividades tales como atraer, retener y capacitar al personal, representa un rol importante para la empresa puesto que contribuye con el aumento de la competitividad y la rentabilidad de la organización.

Según Flores (2019) la gestión del talento sirve para múltiples propósitos. Uno de ellos es retener talento que pueda aportar profesionalismo y agregar valor a la organización junto con su trabajo. Es por ello que aplicar una buena gestión es necesario ya que ayuda a medir la comodidad, malestar y el ambiente laboral por el que pasan los empleados.

Ramírez et al., (2018) comentaron que, en Sudamérica, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú han implementado la gestión del talento humano en sus organizaciones, a través de estrategias de apoyo de sus colaboradores, políticas de compensación y retención de empleados; creando un resultado positivo en el logro de objetivos.

Es necesario que las empresas apliquen de manera correcta la GTH ya que ayudara a mantener un control de las actividades que realizan los colaboradores dentro de la empresa.

En Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales es el ente responsable de la gestión del talento humano por lo cual, aporta valor agregado a las organizaciones públicas, en un marco actualmente demandado por los clientes internos y externos, que necesita marcar la diferencia con el ejemplo, la confianza, el compromiso para romper con los estereotipos rígidos y complejos en las instituciones públicas (Espín et al., 2015).

Las empresas medianas en la ciudad de Machala se ven influenciadas de manera efectiva ya que la gestión del talento humano afecta directamente el éxito competitivo de ellas, por lo cual la iniciativa de un empleado para contribuir si está relacionada positivamente con el talento humano, es el factor único para el éxito empresarial. Los cambios organizacionales que conducen a nuevos aprendizajes en los empleados afectan el crecimiento de la organización debido a una adecuada planificación estratégica (Iturralde et al., 2020).

El talento humano es el principal responsable del éxito de la empresa por lo cual los colaboradores son parte fundamental ya que ayudan a mejorar el rendimiento y productividad de la organización, además al realizar un buen proceso de gestión los colaboradores estarán más motivados a realizar sus tareas.

Justificación

El propósito del proyecto integrador es la recolección y aplicación de información clave para el buen funcionamiento de las empresas comercializadoras, debido a que algunas empresas poseen bajo índice de gestión de talento humano por ejemplo dentro de su distribución de trabajo o de sus requisitos para la selección de personal, no tener un orden establecido que puede afectar sus resultados dentro del mercado como baja utilidad o el lento proceso de cumplimiento de objetivos.

La asignación de puestos de trabajo y las actividades a realizar diarias deben ser distribuidas según la capacidad intelectual o física del empleado, es decir debe estar en el lugar donde pueda realizarlas plenamente según su área o fortaleza como persona. Para ello se propone una óptima selección de personal, plantear puntos específicos y relevantes que deben cumplir los aspirantes teniendo como prioridad la excelencia en el trabajo. Es importante mencionar que tener un área de talento humano en la organización ayuda a obtener resultados positivos ya que aumenta la eficiencia y eficacia de la empresa brindando capacitaciones según el área donde crea pertinente su ejecución inmediata, sin dejar de lado la motivación a los colaboradores ya que en la actualidad cumple un factor importante para las entidades.

Las capacitaciones ayudarán a que los empleados se preparen intelectualmente de acuerdo al trabajo que realizan, tendrán conocimiento necesario y valioso dentro de las empresas comercializadoras, en este caso se puede organizar capacitaciones en el área de ventas y atención al cliente. Los gerentes pueden ser conscientes de que la gestión del talento humano es una estrategia empresarial que ayuda a conseguir mejores niveles de productividad y competitividad.

Se debe tener en cuenta que la presente investigación determinará en qué influye la gestión de talento humano dentro de las organizaciones ya que constituye un rol fundamental para los procesos gerenciales de las empresas. Así mismo, la capacidad intelectual plantea la hipótesis de que la ventaja competitiva se lleva a cabo en el conocimiento que disponen los empleados que laboran en las organizaciones y por tanto se crea la necesidad de evaluar dicho capital y desarrollar procesos de gestión del conocimiento.

No aplicar correctamente este proceso afecta el desempeño de los empleados, por lo que la metodología del proyecto es completamente razonable en un principio, señalando así ideas para lograr mejorar. Entre las alternativas para lograr un buen desempeño laboral de los empleados, está realizar un seguimiento al personal, es decir conocer cómo actúan y cómo se desenvuelve dentro de sus funciones, si realizan correctamente sus tareas asignadas, como es su comportamiento, puntualidad, avances dentro de la jornada, tener una evaluación de estos puntos ayudaría a observar donde está fallando la gestión de talento humano y como solucionar inconveniente de forma inmediata.

Permitirá el desarrollo de nuevas estrategias considerando puntos específicos, teniendo claro que los empleados son parte esencial de la empresa y los que permiten su desarrollo. Con sus respectivos cambios, los empleados se sentirán confiados, conocerán su importancia, obligaciones y derechos.

Desde esta perspectiva la presente investigación aportará información técnica, que servirá para determinar si la gestión de talento humano influye en el desempeño de las actividades de las empresas comercializadoras, de tal forma que se pueda analizar las prácticas de gestión que se realizan en la misma.

Esta investigación se justifica, debido a que el talento humano es ahora un conjunto de prácticas o políticas que buscan principalmente administrar, dirigir y mejorar el desempeño organizacional. Por lo cual, es necesario indagar para determinar si esta gestión incide en el rendimiento que tienen los colaboradores al ejecutar las tareas, dado que se conoce que el nivel de desempeño de los trabajadores también es trascendental e importante para la empresa.

Objetivos de la investigación

De acuerdo a Tapia et al., (2018) los objetivos de investigación son formulados de una forma clara, sencilla, precisa y sobre todo factible debido a que tienen como fin determinar las metas de estudio y lograr responder las interrogantes. Por ello se ha planteado como objetivo general determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño empresarial de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala.

Los objetivos específicos son considerados como guía para el cumplimiento del objetivo general por lo que se detalla a continuación Analizar las prácticas de gestión de talento humano en las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala; Determinar el nivel de desempeño empresarial de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala y por último, pero no menos importante Determinar el modelo estadístico que más se ajuste a la naturaleza de las variables de estudio.

CAPÍTULO II: Desarrollo del proyecto

Antecedentes

La historia de la gestión de talento humano podría tener su inicio entre los años 1780-1832 debido que en Inglaterra surgen los llamados trabajadores antes considerados artesanos que se desarrollaron por cambios en la producción que fue obligado por el tránsito del capitalismo en un tiempo de dos siglos (Bouzas & Reyes, 2019). La ejecución de la gestión de talento humano se dio dejes los primeros tiempos ya que las personas inconscientemente de la definición y el concepto claro que tenía, aplicaban a través de las necesidades en diferentes áreas como en su vivienda, educación, supervivencia, esta necesidad de organización, dirección y control de las actividades de las personas fueron y serán desarrollándose con el pasar del tiempo.

De acuerdo con Simancas et al., (2018) surge a raíz de la revolución industrial que se llevó a cabo en el siglo XIX donde se comenzó a visualizar ciertos problemas e inconformidades de los trabajadores, las personas en busca de soluciones se propuso crear áreas o departamentos de bienestar para atender las diferencias de los empleados con el fin de llegar a un equilibrio favorable para la continuidad de sus actividades. La gestión de talento humano surgió a partir de necesidades de organización en grupos de personas trabajando con un fin común, llegar a un acuerdo independientemente del tema como puede ser educación, familia, culturas puede mejorar los resultados.

Alonsob et al., (2018) plantea que la ejecución de la gestión de talento humano se refiere a reclutar personas con alto conocimiento creando una fuerza laboral que destacaría al momento de aplicar sus actividades (pág. 153). Es un papel fundamental el hecho de reclutar personal para las diferentes áreas de trabajo, debido que tener la seguridad que la persona postulante tiene el conocimiento suficiente y necesario para un puesto de trabajo facilita el cumplimiento de los objetivos propuesto por la organización.

La implementación de este proceso está vinculada con una orientación de forma estratégica es decir crear un plan, un seguimiento para las actividades de reclutamiento, clasificación de personal, capacitación, y más roles relacionados con el desarrollo de los empleados (Agudelo, 2019).

Marco teórico y/o conceptual

La empresa es una institución que realiza actividades comerciales con el fin de lucrarse a través de satisfacer necesidades de las personas (Mero Vélez, 2018). Es un grupo de personas que se unen por un bien común el de obtener ganancias a través de una actividad comercial como puede ser la comercialización de productos de limpieza, hogar, oficinas y de servicios como asesorías de abogados, domicilios, entre otras cosas.

De acuerdo a Peña y Villón (2018) las empresas con el paso de los años han cambiado, el hecho de aumentar su producción ha permitido que su evolución para llevar a cabo sus ventas y el cumplimiento de sus objetivos vaya más allá de las ventas obtenidas. El avance tecnológico es uno de los factores para que el crecimiento de la empresa sea continuo y garantice el éxito corporativo.

Sin embargo, el éxito de la empresa se extiende más allá de las ventas de productos. Más bien, se trata de cómo los factores humanos influyen en el proceso de producción en términos de motivación de los empleados. La motivación adecuada de los empleados ahora se convierte en una actividad que conduce a la formación de un sentido de pertenencia entre los empleados, y las actividades que realizan los empleados individuales tienen consecuencias positivas para el éxito de lo que hace una organización. En general, el éxito de una organización se construye sobre el trabajo duro y la dedicación, y la motivación para lograrlo representa una meta concreta en el difícil camino del éxito, y este logro provoca agotamiento energético en los trabajadores.

Gestión del talento humano

Los autores Moreno y Sánchez (2019) sostienen que la gestión de talento humano es considerada la esencia de la convivencia empresarial, ya que su aplicación es conocida como la clave del éxito de todas las organizaciones. Así, una organización eficiente contribuye a una mejor calidad de vida en el trabajo y los empleados están motivados para realizar su trabajo. La gestión de los recursos humanos es, por tanto, un elemento fundamental para que las organizaciones alcancen altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

Mena et al., (2019) mencionan que la gestión por competencias se entiende en sí con una estructura difícil de atributos requeridos para el empleo en diversas situaciones. Rasgos de carácter, valores, información del trabajo realizado, trabajadores de alto rendimiento

o características personales que pueden distinguir y demostrar de manera confiable entre trabajadores competentes y competentes.

Los objetivos dentro de la aplicación del talento humano en una empresa son darle mayor valor a cada uno de los departamentos, es poseer un equipo capacitado, que pueda resolver problemas rápidamente a base su conocimiento y experiencia.

Según López et al., (2017) para llevar a cabo una gestión de talento humano efectiva se debe hacer control de los procesos que se realizan dentro de la empresa, tomar en cuenta vario puntos como el desempeño de los trabajadores, que tan motivados se sienten por parte de los superiores, si posee talentos especiales relacionados con su puesto de trabajo permitiendo mejorar y culminar con éxitos sus tareas.

En (2022) Canossa plantea que, el desempeño con el pasar de los años ha sido analizado a través de los resultados expuestos por las organizaciones en los estados financieros. El comportamiento de la persona ya sea dentro del área de trabajo o fuera es importante porque muestra la realidad de ser humano que es. El no poder controlar los problemas o ser muy frecuentes en su día a día podría resultar perjudicial para su puesto.

El desempeño empresarial es el resultado del esfuerzo que entrega una persona miembro de las organizaciones, tomando en cuenta que las principales fuentes de motivación son las recompensas y reconocimientos porque completaron las tareas asignadas.

Como mencionan los autores Jara et al., (2018) los empleados deberían brindar todo para que siga evolucionando y desarrollándose en más países la aplicación de la gestión de talento humano con el fin de obtener personal con conocimiento, dedicación y vocación.

Según lo que expresan Londoño y Acevedo (2018), el desempeño empresarial está completamente vinculado con el conocimiento organizacional de los colaboradores de la empresa. De ahí inferimos la importancia de desarrollar estrategias de aprendizaje dinámicas y en particular lo relaciona con el desempeño de la organización. De esta manera se puede incentivar aspectos motivacionales con respecto a la estructura organizacional, por cual estén satisfechos con la forma en la que se le asignen las funciones que deben cumplir.

De acuerdo a los autores Olivera et al., (2021) uno de los factores que regulan el desempeño laboral en las organizaciones, es el ambiente laboral, ya que es el lugar donde se presenta dificultades y no solo en la jerarquía de la organización, además existen otros

elementos tales como comunicación afectiva, condiciones de trabajo, salud ocupacional, entre otras.

El desempeño laboral se basa en cierta forma en el cumplimiento por parte de los colaboradores de la empresa, con respecto a las actividades que debe ejecutar. Existen muchos aspectos que intervienen en el proceso de desempeño, dentro de los cuales se destaca las recompensas salariales recibidas por el rendimiento y nivel de productividad que desempeña en torno a su trabajo, es fundamental que los trabajadores distingan que los estímulos que reciben por parte de la entidad en la que laboran se encuentra en un balance con lo que rinden en su trabajo, es decir, la calidad y precisión de la ejecución de sus actividades (Riera et al., 2020)

Desde el punto de vista de Fong (2019) el liderazgo es la capacidad que tiene un individuo para liderar un grupo, este rol puede estar presente en cualquier persona, es por ello que hay que observar de manera precisa con el fin de aprovecharlo ya que se puede encontrar disperso o distribuido. Por lo tanto, al proveer personal debe ser seleccionado de modo efectiva enfocándose en la cultura organizacional con la finalidad de mantener una visión compartida con el equipo de trabajo.

Rozo et al., (2019) comentaron que el liderazgo y la gestión constituyen un proceso, las cuales tienen sus propias funciones, pero al mismo tiempo son complementarios, se conoce que es el encargado de direccionar el talento humano, inclusive es encargado de planificar, organizar, controlar y liderar la organización de forma interna de tal manera que contribuya al buen funcionamiento, orientado a motivar y alcanzar los objetivos de la empresa.

Los autores López et al., (2017) expresaron que los procesos relacionados con la evaluación del desempeño se consideran indispensables para la gestión efectiva del talento; considerar aspectos motivacionales para el compromiso laboral, examinar los factores de desempeño exitoso y apreciar ciertos componentes en torno a la cultura organizacional. Es indispensable hacer hincapié que en esta dimensión es recomendable dos variables, la cultura organizacional que se enfatiza en la retención del talento y los que lo desestimulan, por consiguiente, los elementos del liderazgo ya que deben estar correctamente orientados hacia una gestión exitosa.

Para Martínez y Vargas (2019) el reclutamiento es el proceso que consiste en llamar, invitar, atraer o proveer, mientras que la selección se trata de comparar, confrontar, elegir

una opción, pasar un filtro de clasificación. Sin embargo, es importante mencionar que seleccionar no implica elegir a uno, por encima de otro, sino que la selección proporciona la oportunidad de clasificar a los individuos de acuerdo a su potencial de tal manera ayudar a fortalecer la formación y progreso de los candidatos. Seleccionar no es un problema, sino la manera en cómo se ejecuta la misma, ya que ahí se deriva la ética y profesionalismo de la persona que está encargada de seleccionar el talento humano, por lo cual es importante contar con compendios que guíen este proceso.

Torres et al., (2020) expresaron que el proceso de reclutamiento y selección es un pilar fundamental para alcanzar el triunfo en los negocios, ya que las tácticas empresariales son ideadas y elaboradas por los individuos y estos son los únicos responsables en analizar las estrategias empresariales además tendrán un periodo determinado para su ejecución.

Según lo que expresa Prada et al., (2020) las dimensiones de clima laboral que están más estrechamente relacionadas con la satisfacción laboral son el apoyo de la supervisión y el liderazgo de los trabajadores; el grado de autonomía las relaciones interpersonales y la inclusión del empleado en los objetivos. A su vez, las dimensiones de satisfacción que más se han relacionado con el clima laboral son la satisfacción con el salario, la rotación y la estabilidad ya que son las motivaciones que más influyen en el colaborador.

En todo el mundo las empresas necesitan conservar una estrecha relación entre empleado y empleador para cumplir con los objetivos planteados, además el talento humano es el activo más apreciado por lo cual es muy considerado en la empresa puesto que con la satisfacción del trabajador se conseguirá conservar o aumentar la productividad de la organización, debido al compromiso que siente el trabajador con la misma, es importante mencionar que el jefe debe asumir en totalidad su rol de líder, cumpliendo ciertos lineamientos con sus trabajadores con el fin de fortalecer sus lazos y aumentar ciertos aspectos motivacionales como: respeto mutuo, la comunicación efectiva, reconocimiento de las tareas que ejecuta el colaborador, de tal manera que estos tomen su trabajo con responsabilidad aproximándose a las misión y visión que plantea la organización, por otra parte, si no se tiene a los colaboradores satisfechos el rendimiento y calidad de trabajo se verá completamente afectado ya que irá decayendo (Bohórquez et al., 2020).

Según Tóala et al., (2017) los principales factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral son: motivación, ambiente de trabajo, establecimiento de objetivos,

reconocimiento del trabajo, participación del trabajador, la formación y desarrollo profesional.

Reconocimiento del trabajo: Consiste básicamente en motivar al personal por la dedicación y esfuerzo en la ejecución de sus actividades, es necesario hacer hincapié que esta técnica es efectiva ya que el colaborador de la empresa se siente útil y productivo, por lo cual se compromete a seguir mejorando en las tareas que le sean encomendadas.

Participación del trabajador: Esta técnica se trata del compromiso que tiene el trabajador con la organización ya que es él quien participa activamente en el control y proceso de la ejecución de actividades o tareas con el fin mejorar la calidad del trabajo y lograr excelentes resultados.

La formación y desarrollo profesional: se basa prácticamente en fomentar la formación académica ya que está es una de las principales motivaciones de modo que la experiencia profesional aumente en pro a mejorar su desempeño laboral en la organización y siga obteniendo experiencia nuevas y favorables.

CAPÍTULO III: Metodología del proyecto

Diseño de investigación

Tipo de investigación

Los tipos de investigación que se llevarán a cabo en el presente proyecto son documental, descriptivo, correlacional y explicativo; de acuerdo a Gomez (2011) “la investigación documental tiene un función específica con respecto a la interpretativa, debido a que se trata de leer y comprender documentos para un propósito diferente a este”, por tal argumento antes mencionado, el proyecto busca comprender el tema de estudio con la ayuda de libros, artículos u otros documentos que sean imprescindible para el desarrollo de la investigación.

Teniendo en cuentas a Díaz y Calzadilla (2016) quienes manifestaron que “las investigaciones correlacionales pretenden revelar si dos o más conceptos”, así mismo, Los estudios de correlación según Morris et al., (2006) “se utiliza para averiguar la relación, o correlación entre dos o más variables, por lo que, son necesarios para esclarecer las relaciones entre las variables conocidas que no pueden probarse por otros métodos” (pág. 45); por ende, el proyecto de investigación busca describir si la buena gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los empleados que laboran en empresas comerciales de la ciudad de Machala.

Además, Lafuente y Marín (2008) comentan que “la investigación descriptiva se realiza cuando se pretende exponer las características de un conjunto, de un fenómeno o de un sector, por medio de un análisis y medición de sus elementos.” Por tal razón, el proyecto es descriptivo ya que se enfoca en buscar el “qué” del objeto de estudio, por otra parte, Gabriel (2017), argumento que “la investigación explicativa demanda la composición de los métodos analítico y sintético, ya que, trata de dar respuesta a sus preguntas en cuestión del porqué del objeto que se investiga”. Por lo cual el presente estudio busca comprender como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral.

Nivel de investigación

Los niveles de investigación serán de estudio descriptivo, es por ellos que Ochoa et al., (2020) mencionan que se debe asumir ciertos aspectos en cuanto a su población, estos son dos ámbitos: el espacio el cual indica dónde se va a ejecutar la investigación; y el ámbito temporal, el cual se refiere al periodo que se va a desarrollar la investigación.

Además, con la ayuda de este se detallan los datos, características o especificaciones de una población o fenómeno que se esté analizando.

De igual manera, Hernández y Mendoza (2018) señalan que “los estudios explicativos buscan describir ciertos fenómenos o variables de estudio; sin embargo, no solo persigue especificar el inconveniente, sino que busca encontrar las causas del problema”. Es por ello que, este nivel de investigación ayuda al desarrollo de la investigación debido a que pretende hallar si las prácticas de gestión inciden en el desempeño de las actividades laborales de los colaboradores de las empresas comerciales de la ciudad de Machala.

Diseño de la investigación

El proyecto tendrá una investigación no experimental con un diseño transversal teniendo en cuenta que los estudios transversales son aquellos que se basan en medir un punto en el tiempo, ya que no es posible repetir las mediciones, y el investigador solo observa el fenómeno sin interferir porque estos ya se han producido, es decir no se pueden alterar. (Ochoa & Yunkor, 2020)

Método de investigación

En el presente proyecto se aplicará el método inductivo-deductivo debido que este método consta de dos procesos inversos: inducción y deducción. La inducción es la manera de replicar lo que sucede en casos específicos, ya que permite analizar de lo particular a lo general mientras que el deductivo es lo contrario, es decir va de lo general a lo particular. (Rodríguez & Pérez, 2017). Es necesario mencionar que la deducción ayudará a medir el nivel de desempeño laboral que tienen los trabajadores de ciertas empresas dedicadas a la comercialización.

El proyecto integrador también utiliza el método cualitativo, ya que se centra en analizar cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen en el desempeño de las actividades empresariales. Es por ello que Toro & Parra (2006), establecen que el método cualitativo busca medir ciertos aspectos sociales, es por ello que se debe derivar de un marco conceptual con el cual se pueda analizar el problema de forma pertinente. Además, estas sintetizan los hechos de manera natural.

Instrumentos de Recolección de datos

Población

Ventura (2017) define a la población como “una colección de elementos que engloban ciertas características que están orientadas a la investigación” (pág. 648) por lo tanto, en el presente estudio de “gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño de las actividades dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala” se ha considerado una población de 11.341 empleados registrados en el sector comercial de acuerdo a los datos obtenidos en el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2020).

Muestra

Según Corral et al., (2015) en lo que se refiere al tamaño de la muestra, éste dependerá del grado de representatividad que tenga de las cualidades y características presentes en el universo o población a estudiar.

Para obtener la muestra correspondiente a la investigación se aplicará una fórmula que ayudará a obtener el número empleados que laboran en empresas comercializadoras que se deberán encuestar, debido a que esta información se la obtendrá por medio del instrumento encuestas.

Fórmula: cálculo de la muestra infinita

$$n = \left(\frac{Z\sigma}{E} \right)^2$$

Descripción de la fórmula.

n= Tamaño de la muestra

Z= Valor normal estándar correspondiente al nivel de confianza deseado

E= Error máximo admisible

σ = Desviación estándar de la población

Aplicación de la fórmula

$$n = \left(\frac{1,96 \times 0.5}{0.05} \right)^2$$

$$n = \left(\frac{0.98}{0.05}\right)^2$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384,16$$

Luego de aplicar la fórmula para obtener el cálculo de la muestra infinita, se obtuvo como resultado la cantidad de 384 empleados de las empresas comerciales de la ciudad de Machala, por lo cual, este será el número de las personas encuestadas para la recolección de datos necesarios.

Encuesta

El instrumento de recolección de datos que se aplica en el desarrollo de este proyecto es la encuesta, la cual plantea el objetivo de determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño empresarial de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala.

De acuerdo a López & Fachelli (2015) la encuesta es considerada como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.

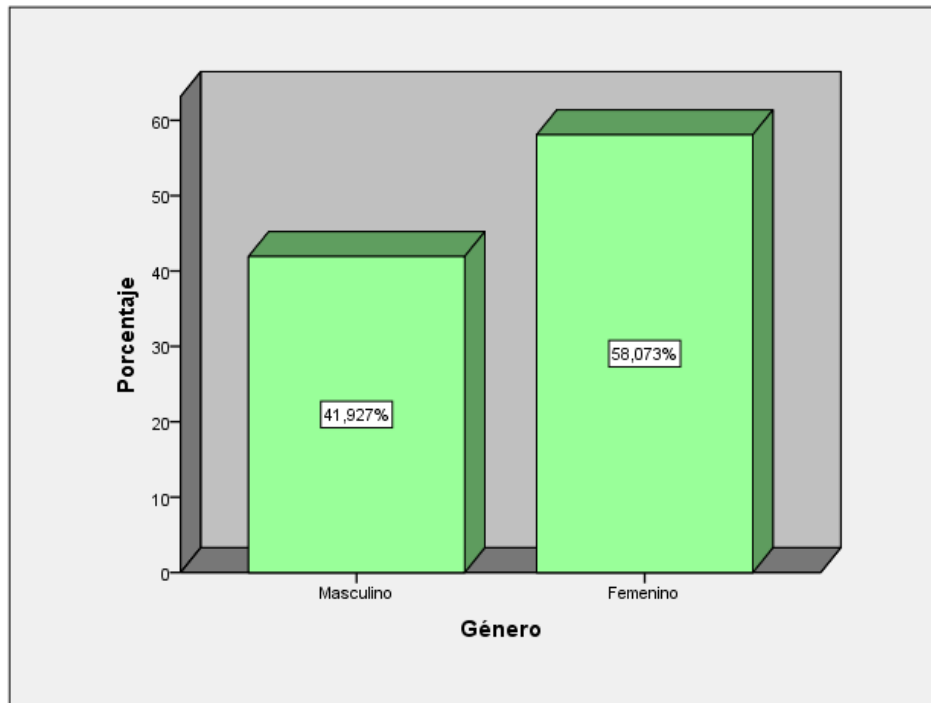
La recolección de datos se ejecutó con la ayuda de un cuestionario la cual consta con un total de 11 preguntas de acuerdo a la escala de Likert, en donde 1 significa muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, las mismas que se ejecutaron de forma online a través de las herramientas de Google forms. Es importante mencionar que las encuestas están dirigidas al personal que labora en las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala, además, los datos recolectados ayudan a responder el problema de la investigación y llegar a conclusiones reales.

Tabla 1. Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	161	41,9	41,9	41,9
Válidos Femenino	223	58,1	58,1	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 1. Género



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS

Análisis e interpretación de los datos

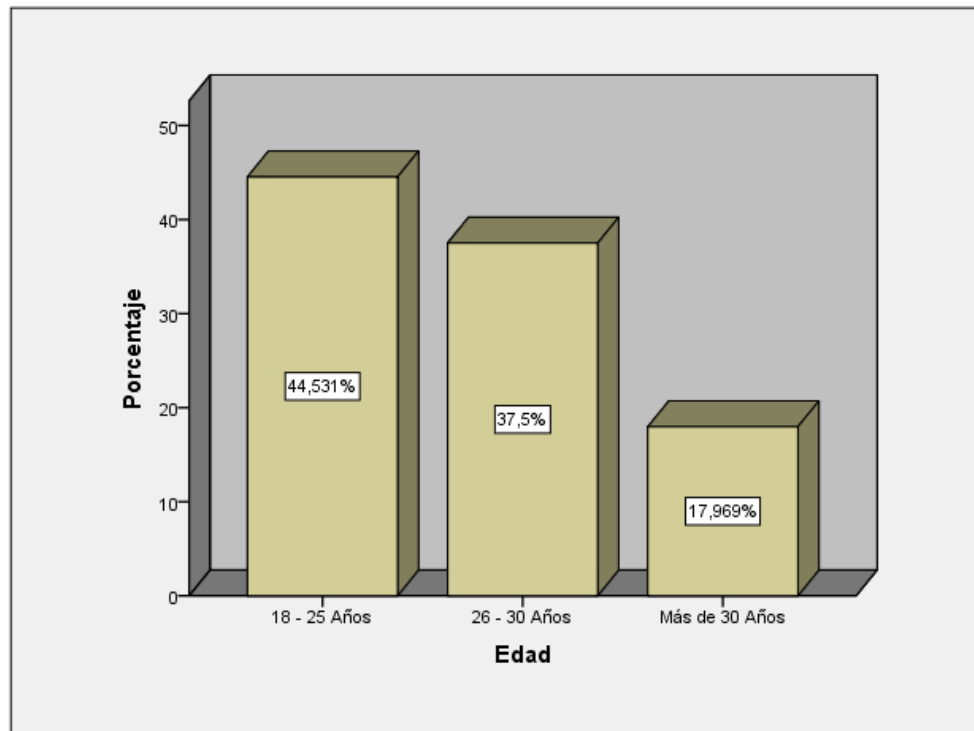
De acuerdo con los datos obtenidos el género femenino es predominante en este grupo encuestado, ya que representa el 58,1% es decir, más de la mitad de las personas encuestadas son mujeres.

Tabla 2. Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
18 - 25 Años	171	44,5	44,5	44,5
26 - 30 Años	144	37,5	37,5	82,0
Más de 30 Años	69	18,0	18,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta

Gráfico 2. Edad



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS

Análisis e interpretación de los datos

Con respecto a los datos obtenidos el rango de la edad que predomina dentro de este grupo encuestado es de 18 -25 años, con un porcentaje de 44,5%.

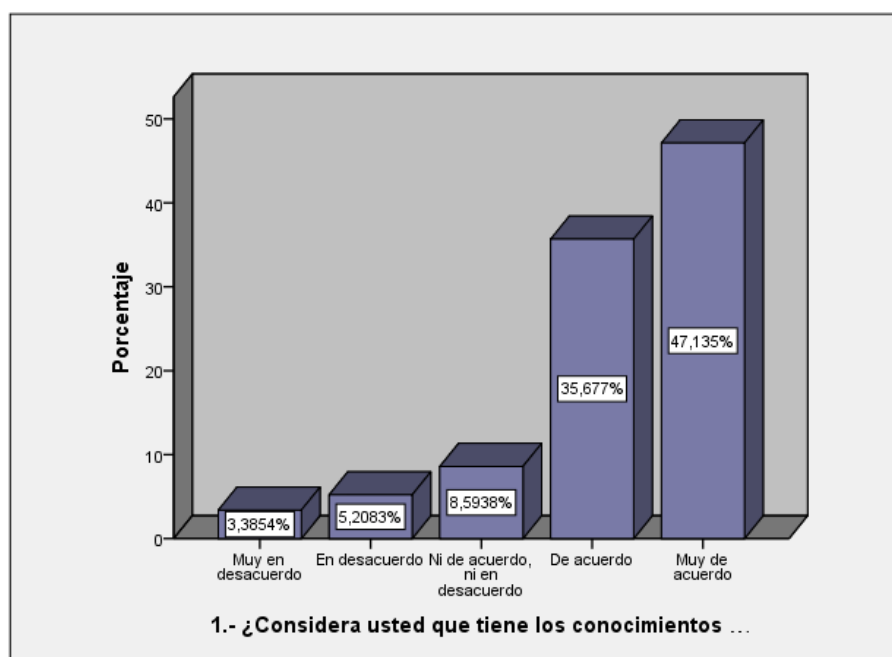
1.- ¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para el puesto que ocupa dentro de la empresa?

Tabla 3. Nivel de Educación y Conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	13	3,4	3,4	3,4
En desacuerdo	20	5,2	5,2	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	8,6	8,6	17,2
Válidos De acuerdo	137	35,7	35,7	52,9
Muy de acuerdo	181	47,1	47,1	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 3. Nivel de Educación y Conocimientos



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 1.

Análisis e interpretación de los datos

Según los resultados obtenidos de la encuesta; del total de 384 personas encuestadas, el 47,1% manifestaron estar muy de acuerdo, el 35,7% opinaron estar de acuerdo, el 8,6% comentaron que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 5,2% revelaron que están en desacuerdo y, por último, el 3,4% indicó que están muy en desacuerdo.

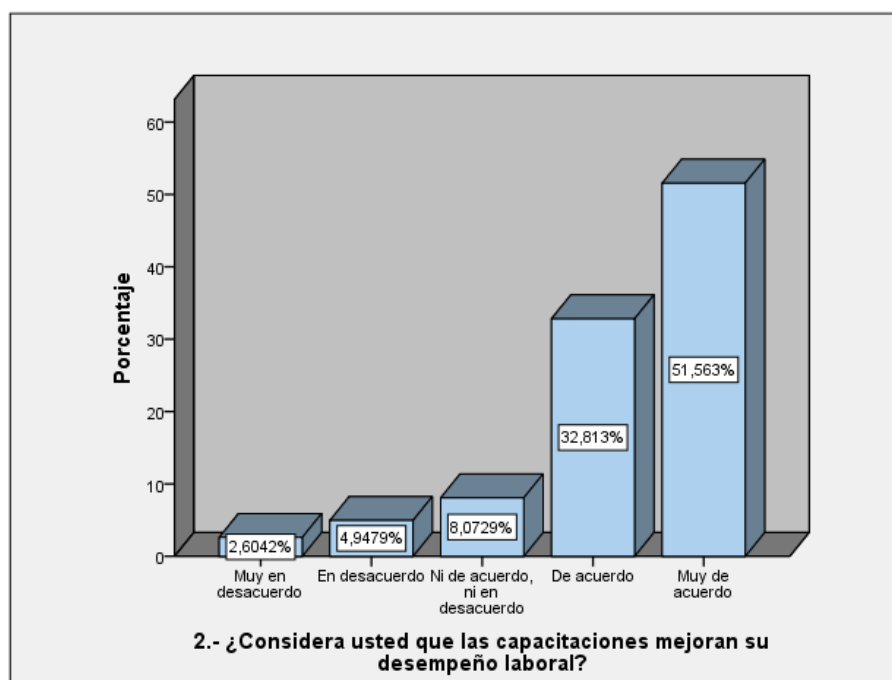
2. - ¿Considera usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?

Tabla 4. Las Capacitaciones Mejoran su Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	2,6	2,6	2,6
En desacuerdo	19	4,9	4,9	7,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	8,1	8,1	15,6
Válidos De acuerdo	126	32,8	32,8	48,4
Muy de acuerdo	198	51,6	51,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta

Gráfico 4. Las Capacitaciones Mejoran su Desempeño Laboral



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 2.

Análisis e interpretación de los datos

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta; del total de 384 personas encuestadas, el 51,6% que representa más de la mitad manifestaron estar muy de acuerdo, el 32,8% opinaron estar de acuerdo, el 8,1% comentó que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 4,9% revelaron que están en desacuerdo y, por último, el 2,6% indicó que están muy en desacuerdo.

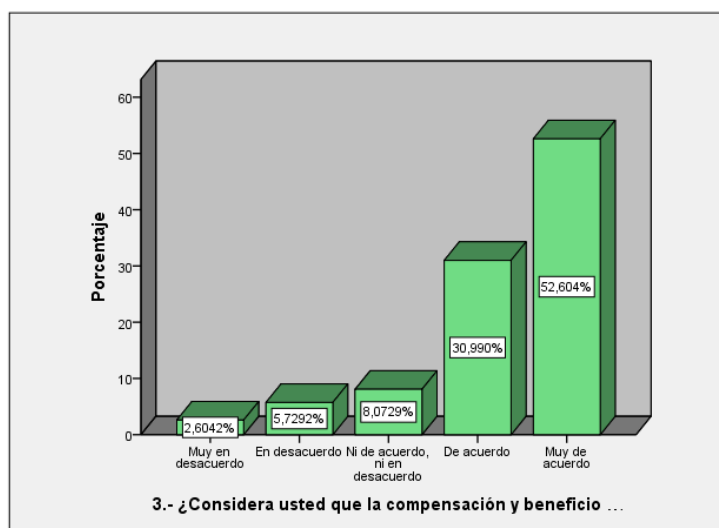
3. - ¿Considera usted que la compensación y beneficio sociales recibidos le brinda motivación para su desempeño dentro de la empresa?

Tabla 5. La Compensación y Beneficio Sociales Recibidas le Brinda Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	2,6	2,6	2,6
En desacuerdo	22	5,7	5,7	8,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	8,1	8,1	16,4
Válidos De acuerdo	119	31,0	31,0	47,4
Muy de acuerdo	202	52,6	52,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta

Gráfico 5. La Compensación y Beneficio Sociales Recibidas le Brinda Motivación



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 3.

Análisis e interpretación de los datos

Según los resultados obtenidos de la encuesta; del total de 384 personas encuestadas, el 52,6% que representa más de la mitad manifestaron estar muy de acuerdo, el 31,0% opinaron estar de acuerdo, el 8,1% comentó que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 5,7% revelaron que están en desacuerdo y, por último, el 2,6% indicó que están muy en desacuerdo.

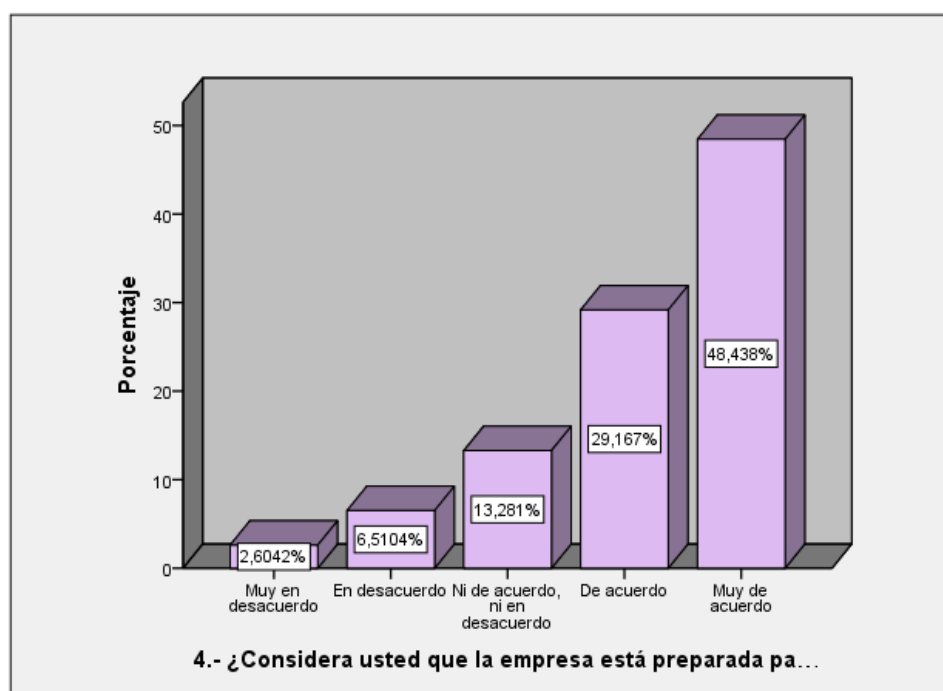
4. - ¿Considera usted que la empresa está preparada para un desastre natural o emergencia?

Tabla 6. Salud Ocupacional - Condiciones de Riesgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	2,6	2,6	2,6
En desacuerdo	25	6,5	6,5	9,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	51	13,3	13,3	22,4
Válidos de acuerdo	112	29,2	29,2	51,6
Muy de acuerdo	186	48,4	48,4	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 6. Salud Ocupacional - Condiciones de Riesgo



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 4.

Análisis e interpretación de los datos

Según los resultados obtenidos de la encuesta; del total de 384 personas encuestadas, el 48,4% manifestaron estar muy de acuerdo, el 29,2% opinaron estar de acuerdo, el 13,3% comentó que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 6,5% revelaron que están en desacuerdo y, por último, el 2,6% indicó que están muy en desacuerdo.

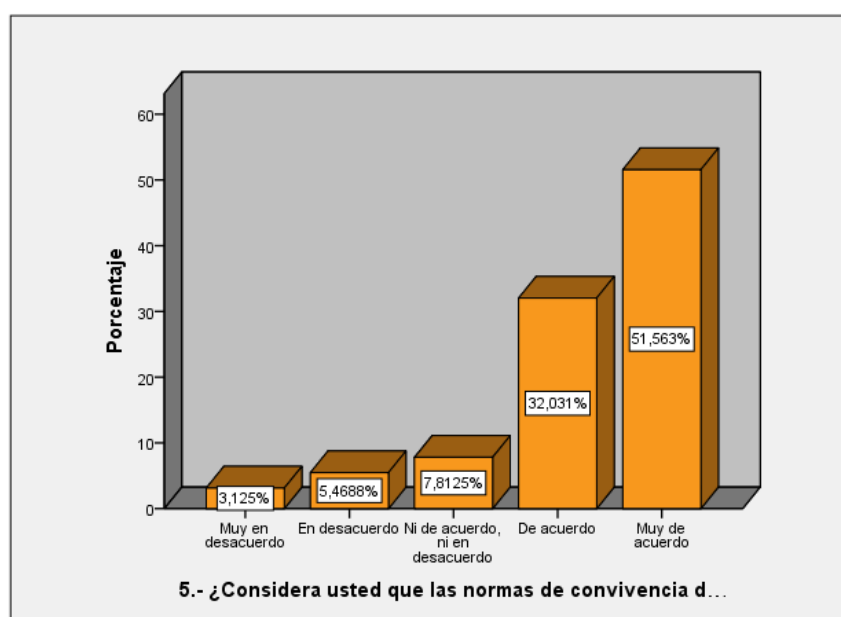
5.- ¿Considera usted que las normas de convivencia de la empresa generan un buen ambiente de trabajo?

Tabla 7. Ambiente de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	12	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	21	5,5	5,5	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	7,8	7,8	16,4
Válidos De acuerdo	123	32,0	32,0	48,4
Muy de acuerdo	198	51,6	51,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 7. Ambiente de Trabajo



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 5.

Análisis e interpretación de los datos

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta; del total de 384 personas encuestadas, el 51,6% que representa más de la mitad manifestaron estar muy de acuerdo, el 32,0% opinaron estar de acuerdo, el 7,8% comentó que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 5,5% revelaron que están en desacuerdo y, por último, el 3,1% indicó que están muy en desacuerdo.

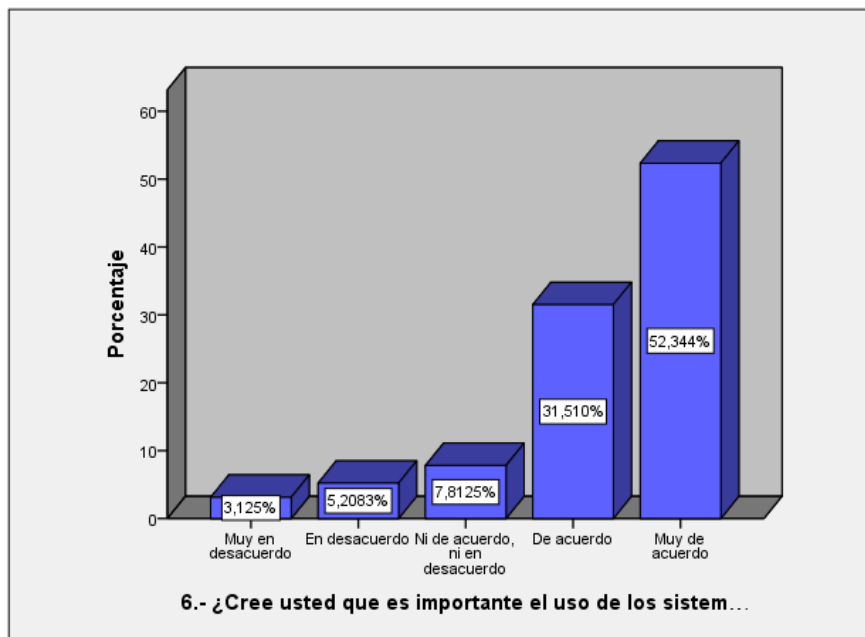
6.- ¿Cree usted que es importante el uso de los sistemas de información en el proceso de reclutamiento y selección del personal?

Tabla 8. Reclutamiento y Selección del Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	12	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	20	5,2	5,2	8,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	7,8	7,8	16,1
Válidos De acuerdo	121	31,5	31,5	47,7
Muy de acuerdo	201	52,3	52,3	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 8. Reclutamiento y Selección del Personal



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 6.

Análisis e interpretación de los datos

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta; del total de 384 personas encuestadas, el 52,3% manifestaron estar muy de acuerdo, el 31,5% opinaron estar de acuerdo, el 7,8% comentó que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 5,2% revelaron que están en desacuerdo y, por último, el 3,1% indicó que están muy en desacuerdo.

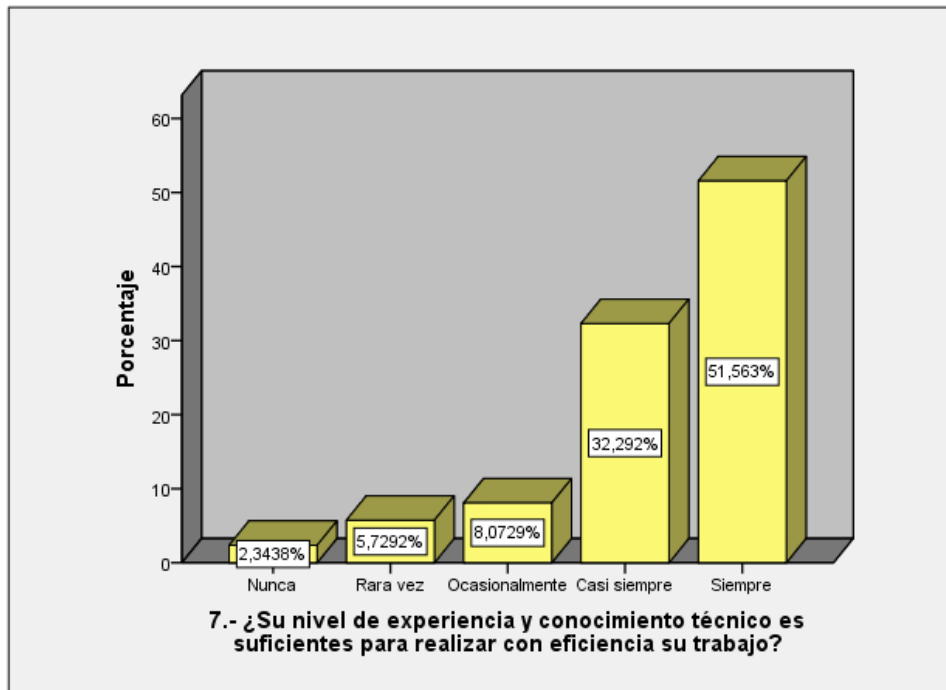
7.- ¿Su nivel de experiencia y conocimiento técnico son suficientes para realizar con eficiencia su trabajo?

Tabla 9. Conocimiento del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	2,3	2,3	2,3
Rara vez	22	5,7	5,7	8,1
Ocasionalmente	31	8,1	8,1	16,1
Casi siempre	124	32,3	32,3	48,4
Siempre	198	51,6	51,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 9. Conocimiento del Trabajo



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 7.

Análisis e interpretación de los datos

En el gráfico 9, se puede observar que el 51,6% de las personas encuestadas consideran que su nivel de experiencia y conocimiento técnico es suficiente para realizar con eficiencia su trabajo así mismo un 32,3% de personas afirman un casi siempre que igual resulta positivo porque nos indica que mayormente se está cumpliendo con los objetivos diarios de crecimiento empresarial.

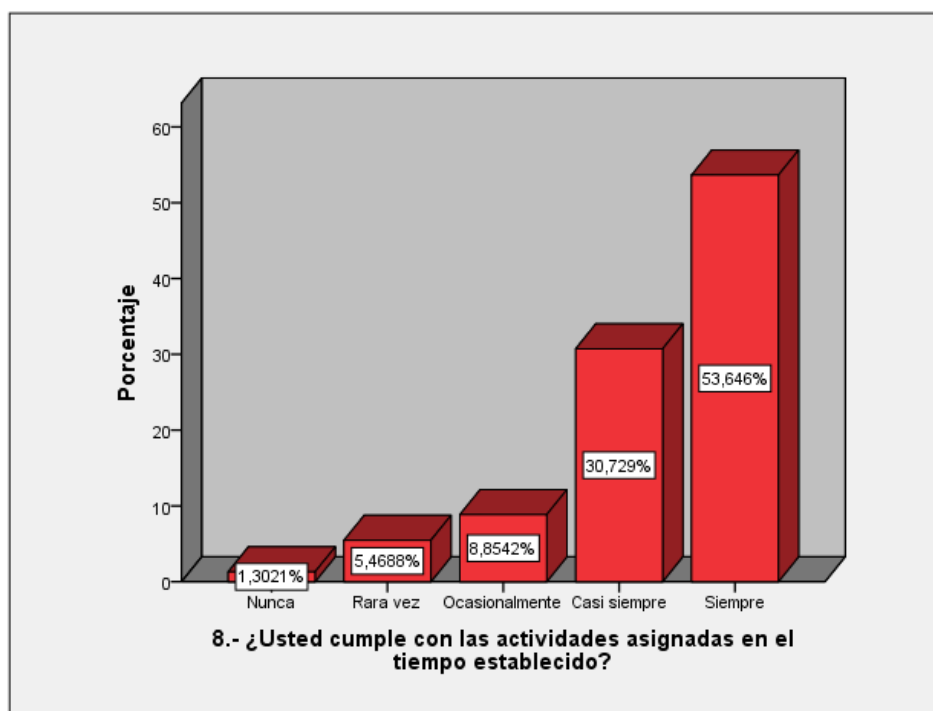
8.- ¿Usted cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido?

Tabla 10. Calidad del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	1,3	1,3	1,3
Rara vez	21	5,5	5,5	6,8
Ocasionalmente	34	8,9	8,9	15,6
Casi siempre	118	30,7	30,7	46,4
Siempre	206	53,6	53,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 10. Calidad del trabajo



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 8.

Análisis e interpretación de resultados

En el gráfico 10, se puede observar que el 53,6% de las personas encuestadas aseguran siempre cumplir sus actividades en el tiempo establecido, lo que es muy eficiente para la empresa ya que cumplir en el tiempo asignado mejora todo el proceso de funciones. y existe un mínimo de 1,3% de personas que no logran cumplir, es decir no depende de la distribución del tiempo si no de la eficiencia de los empleados en su área.

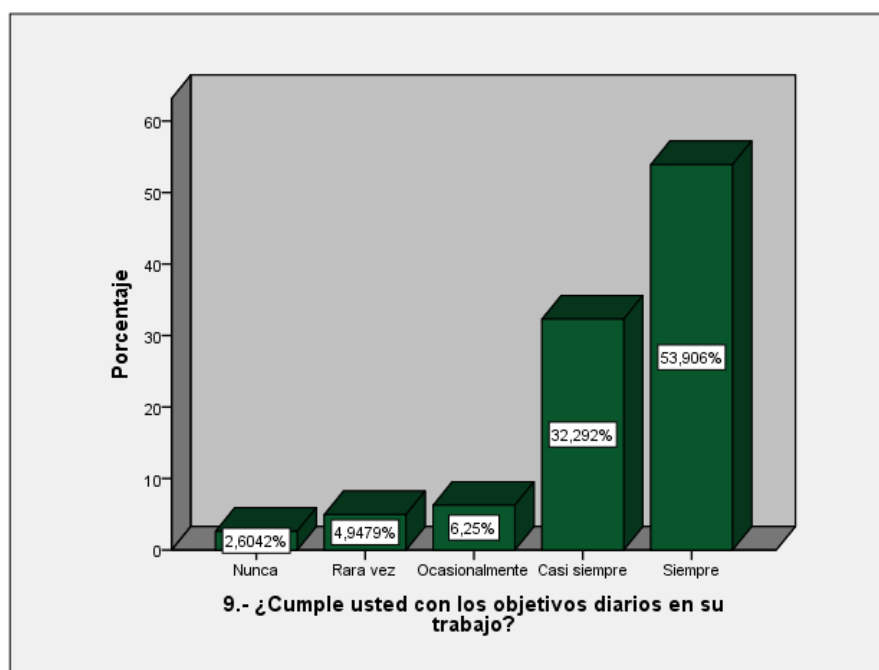
9.- ¿Cumple usted con los objetivos diarios en su trabajo?

Tabla 11. Nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	2,6	2,6
	Rara vez	19	4,9	7,6
	Ocasionalmente	24	6,3	13,8
	Casi siempre	124	32,3	46,1
	Siempre	207	53,9	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 11. Nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 9.

Análisis e interpretación de resultados

En el gráfico 11, se puede observar que el 53,9% de las personas están seguras cumplir con los objetivos diarios en su trabajo y un 32,3% que casi siempre lo logra, teniendo como resultados mínimos las personas que no cumplen, los resultados reflejados son en su mayoría positivos porque existe eficiencia en gran parte de las empresas comercializadoras.

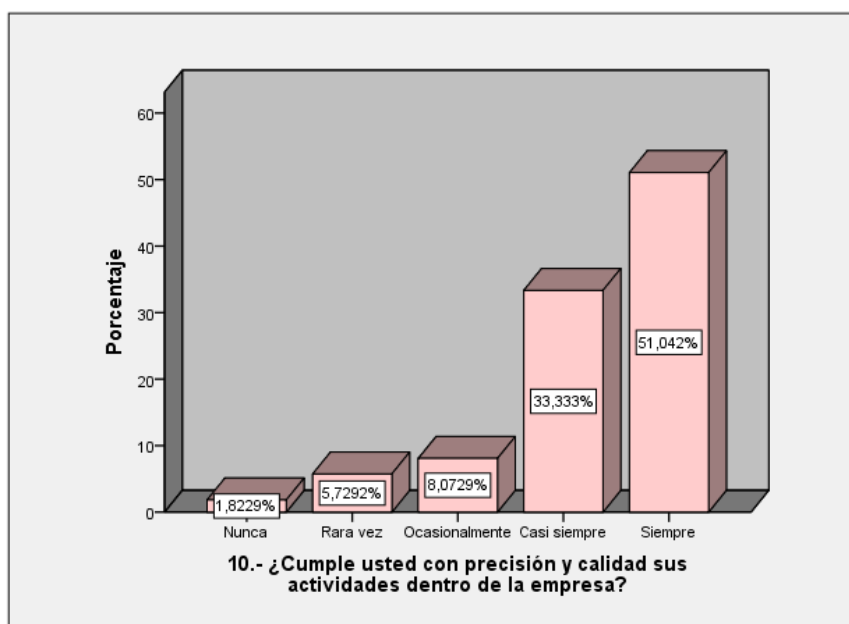
10.- ¿Cumple usted con precisión y calidad sus actividades dentro de la empresa?

Tabla 12. Productividad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	1,8	1,8
	Rara vez	22	5,7	7,6
	Ocasionalmente	31	8,1	15,6
	Casi siempre	128	33,3	49,0
	Siempre	196	51,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 12. Productividad en el trabajo



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 10.

Análisis e interpretación de resultados

En la siguiente pregunta realizada, un 51,0% de los empleados asegura que cumplen con precisión y calidad sus actividades, lo que es bueno porque ayuda a que la empresa crezca y logre cumplir sus objetivos, seguido de un 33,3% que asegura que casi siempre lo realiza. Esto ayuda a que la empresa genere resultados positivos y crezca económicamente a la vez dando calidad de trabajo a sus clientes.

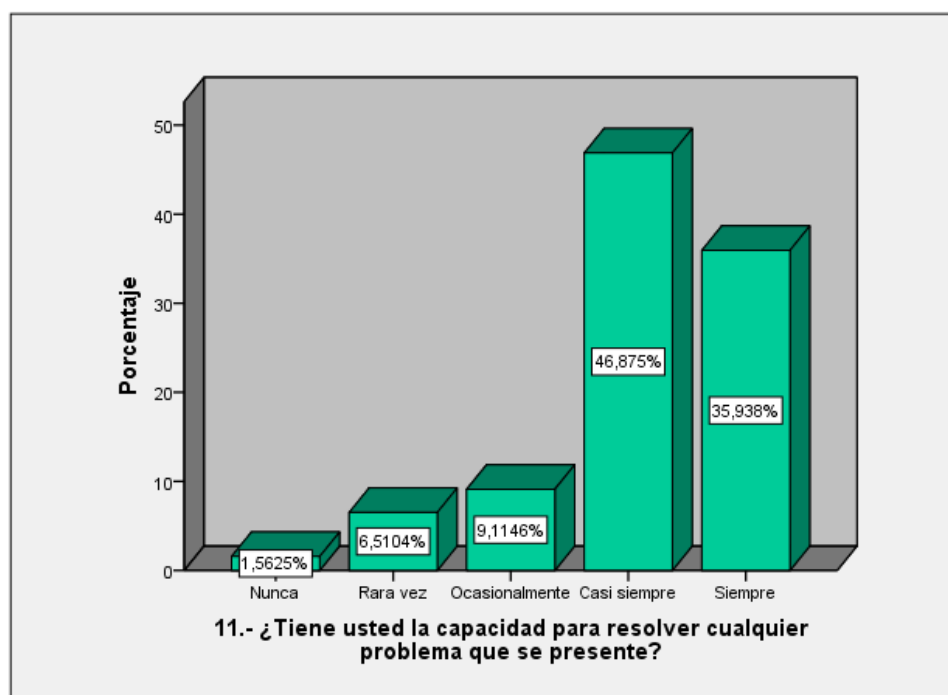
11.- ¿Tiene usted la capacidad para resolver cualquier problema que se presente?

Tabla 13. Habilidad y destreza para resolver problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	1,6	1,6
	Rara vez	25	6,5	8,1
	Ocasionalmente	35	9,1	17,2
	Casi siempre	180	46,9	64,1
	Siempre	138	35,9	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Gráfico 13. Habilidad y destreza para resolver problemas



Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS que evidencian las respuestas a la interrogante 2.

Análisis e interpretación de resultados

Según las encuestas realizadas a las empresas comercializadoras, en la mayoría de su personal nos afirma que casi siempre se consideran personas capaces de resolver cualquier tipo de problema con facilidad dentro de sus actividades diarias con un 46,9% de resultados, lo que no indica que el sí posee un buen desempeño laboral. Seguido de un 35,9% de personas que opinan que siempre son capaces de realizarlo.

Tabla 14. Grado de correlación y nivel de incidencia entre gestión del talento humano y desempeño laboral

		Gestión de Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,829**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	384	384
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,829**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	384	384

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos procesados a través de la técnica de la encuesta.

Análisis e interpretación de resultados

El valor estadístico r de Pearson es de 0.829, lo que indica que esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que hay una “correlación muy alta” entre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.00, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido

CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión

Análisis de resultados

Para el análisis del proyecto integrador se consideraron los resultados obtenidos por la encuesta direccionada a personas que colaboran en empresas comercializadoras de la ciudad de Machala.

Chiavenato (2009), menciona 6 procesos los cuales están relacionados con la gestión de los recursos humanos de una organización. Dentro de estos procesos mencionaremos 2 los cuales son: Procesos para integrar personas y procesos para desarrollar personas.

Por otra parte, para que un individuo ocupe un puesto de trabajo dentro de una organización debe poseer los conocimientos necesarios de acuerdo a las especificaciones que se soliciten, por lo cual, contar con un sistema de información en el proceso de reclutamiento y/o selección del personal es importante ya que facilita el proceso de proveer nuevas personas, por consiguiente, las capacitaciones infieren el proceso para su desarrollo debido a extienden sus conocimientos y tienden a adquirir un mejor desenvolvimiento y progreso profesional.

Puesto que actualmente la capacitación representa a las unidades productivas como uno de los mecanismos más eficaces para garantizar la formación permanente de sus recursos humanos en relación con las actividades laborales que han de ejecutar en los puestos de trabajo para los que estén contratados.

La experiencia y capacidad de intelecto son necesarios para que el personal realice con eficacia su trabajo ejecutando con precisión y calidad, cumpliendo con las actividades que se le asignen en un tiempo determinado, estos resultados obtenidos se relacionan con la investigación de la autora Iturralde (2011), ya que sostiene que el conocimiento del puesto de trabajo se basa en medir el entendimiento y comprensión del puesto, percibiendo los requisitos y principios necesarios para el desempeño de las funciones, de igual manera en el criterio de los autores Guillermo (2015), el cual argumenta que la evaluación del desempeño es un proceso continuo destinado a mejorar la calidad del trabajo y los resultados de los empleados, mientras que CIDAC (2011), enfatiza que la productividad consiste en realizar una actividad o tarea mejor en comparación con otra, en otras palabras, es “hacerlo mejor”.

Ahora, para el respectivo análisis al tema de investigación “gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño de las actividades dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala”; de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores de las empresas machaleñas comercializadoras, se planteó la siguiente interrogante ¿La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral?, por lo cual se hizo imprescindible comprobar la hipótesis por medio del programa SPSS con la correlación de Pearson, donde se comprueba que las variables del proyecto tienen una correlación muy alta.

Contrastación Teórica de resultados

Dando respuesta a la hipótesis planteada sobre la correcta gestión del talento humano y su influencia en el desempeño de las actividades laborales dentro de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala, de acuerdo a los resultados del proyecto la hipótesis es aceptada porque ambas variables se correlacionan, dicho esto, Gaspar (2021), comenta que realizando una buena gestión del talento de forma eficaz y de calidad, se impulsará el buen desempeño laboral, en otras palabras, estos criterios coinciden y se comparan con los datos conseguidos de la investigación, ya que la gestión del talento humano es un recurso necesario dentro de la organización porque es el encargado de administrar eficientemente al personal .

Valoración de la factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

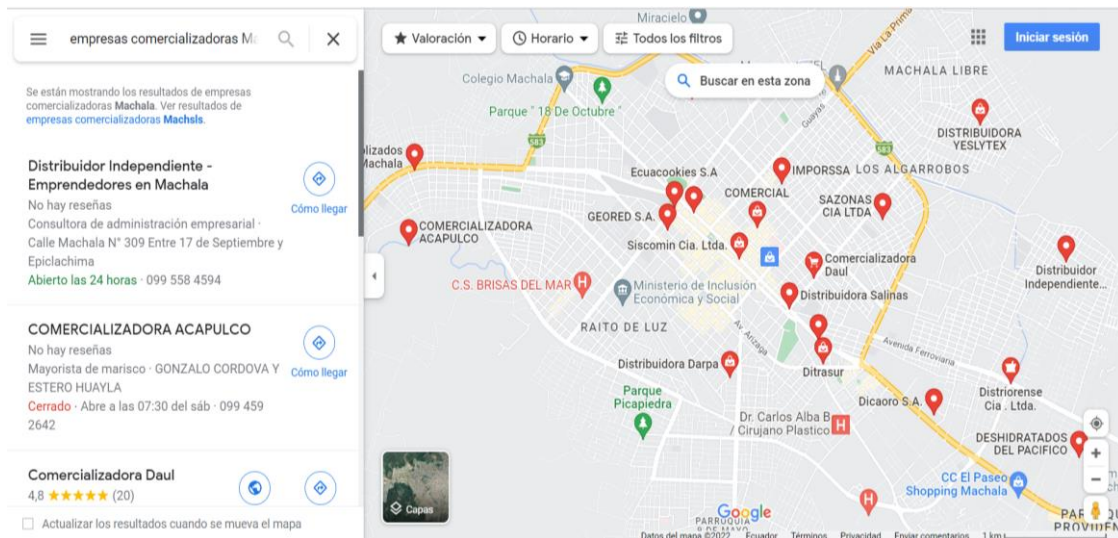
Dimensión técnica

En la factibilidad técnica lo que engloba toda la importancia son los planes y herramientas que se tienen en la realización de un proyecto (Baquerizo, 2021). En el presente proyecto se han utilizado diversas herramientas tecnológicas como la aplicación en la nube de Google forms, Google drive; además el software estadístico SPSS con el fin de obtener resultados numéricos.

Ubicación del proyecto

La localización del proyecto de investigación se desarrollará en la ciudad de Machala, provincia de El Oro, a las empresas comercializadoras que de acuerdo a los datos del INEC en el año 2020 existen un total de 11391 empleos registrados y para la recolección de datos se tomó una muestra de 384 personas que laboran en empresas comercializadoras de la ciudad.

Ilustración 1 – Ubicación del proyecto

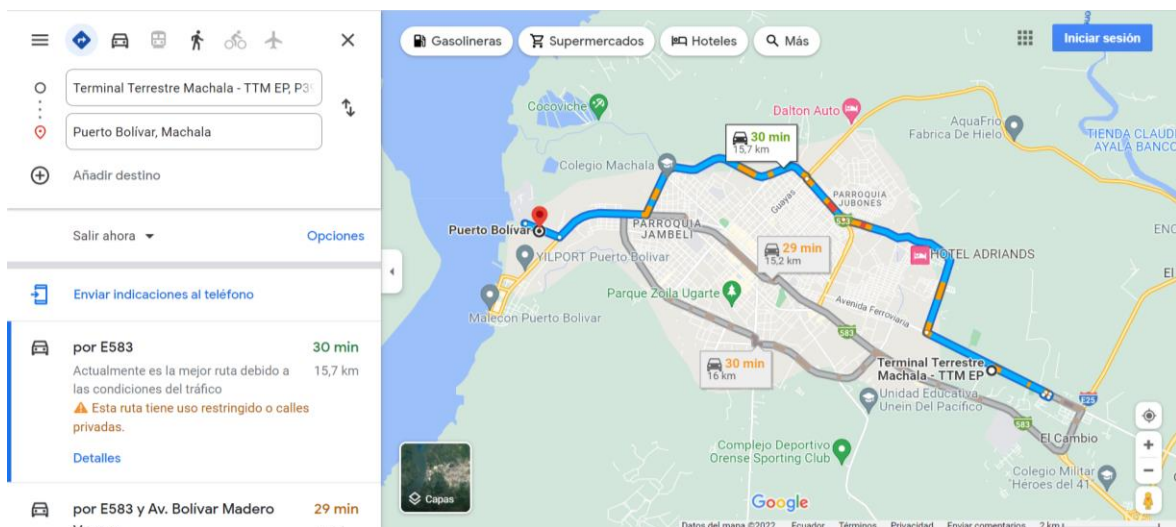


Fuente: (Google Maps, 2022)

Tamaño del proyecto

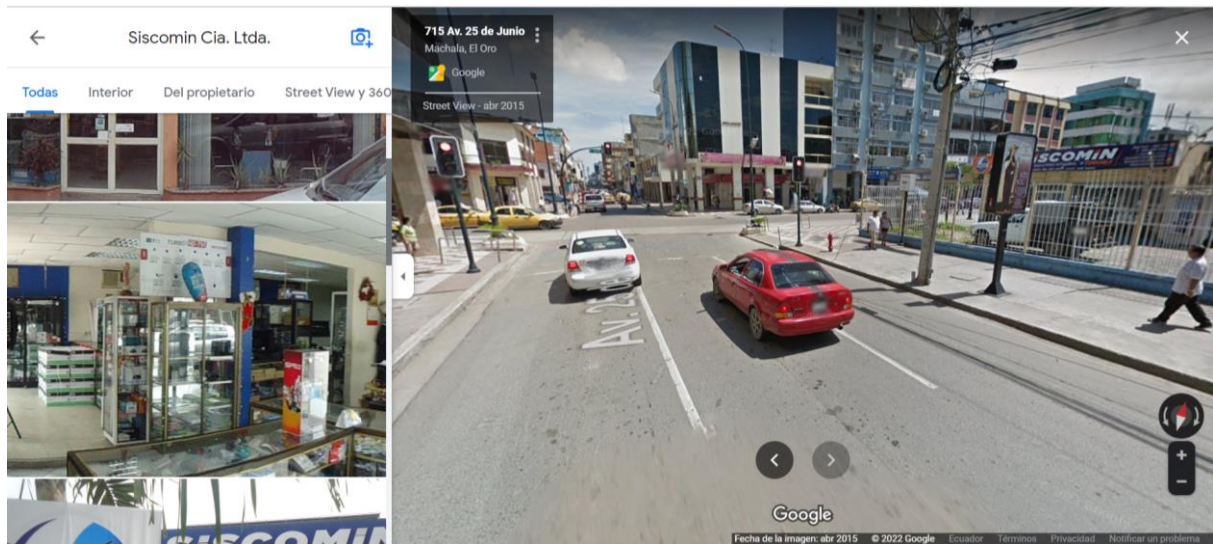
Según (Google Maps, 2022) La distancia de referencia que existe del punto de inicio y fin del tamaño de proyecto, es decir, el espacio que comprende desde el terminal terrestre de Machala hasta Puerto Bolívar, así como se puede ilustrar una empresa comercial de la ciudad de Machala que vendría a ser parte de la población, ya que se dedica a la comercialización de accesorios informáticos.

Ilustración 2 – Distancia domicilio y tamaño del proyecto



Fuente: (Google Maps, 2022)

Ilustración 3 -Referencia de empresa comercializadora

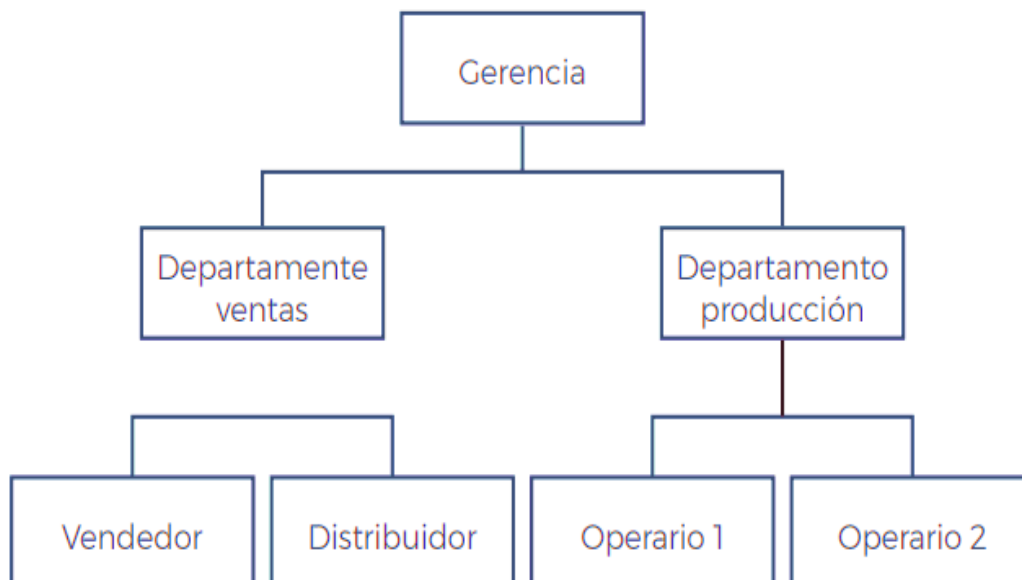


Fuente: (Google Maps, 2022)

Estructura organizacional

La estructura organizacional es de gran importancia en las empresas porque ayuda a obtener un orden de los roles de cada trabajador, es decir, lo que conlleva su puesto, por ellos se tomó como referencia el modelo de organigrama de los autores (Romero, Hidalgo, & Correa, 2018) para aquellas empresas comercializadoras de la ciudad de Machala que no poseen su estructura organizacional.

Ilustración 4 – Modelo de organigrama



Fuente: (Romero, Hidalgo, & Correa, 2018)

Luego de completar y analizar la valoración de factibilidad técnica se puede concluir que el proyecto se encuentra en un área factible para su investigación, debido a que son empresas comercializadoras y les beneficia los canales de distribución para sus productos, además que la ciudad es conocida por su puerto que permite el comercio internacional además que existe corta distancia de un aeropuerto.

Valoración de factibilidad Dimensión económica

Según los autores Cardoso et al., (2019) el propósito de esta fase es determinar la utilidad que generará el proyecto a lo largo de su vida útil. Mide si la magnitud de los beneficios que se obtendrán de la implementación de un proyecto excede los costos y gastos de su realización.

Valoración de factibilidad Dimensión social

Gómez et al., (2018) expone que esta valoración trata de anticipar los impactos sociales, tanto positivos como negativos del proyecto, además, supone la presentación de un documento técnico ante la autoridad ambiental correspondiente.

Valoración de factibilidad Dimensión ambiental

Los autores Garcia & Mahecha (2017) mencionan que la valoración de factibilidad ambiental es prácticamente la medición del proyecto donde se verificará que su ejecución no afecte al medio ambiente.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- A través del estudio abordado se logró estudiar las prácticas de gestión de talento humano en las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala las cuales se basan en reclutamiento y selección del personal idóneo tomando en cuenta muchos aspectos tales como su educación y conocimiento.
- Asimismo, se pudo conocer que el nivel de desempeño laboral del recurso humano es bueno ya que con las encuestas aplicada a los colaboradores de las empresas comercializadoras de la ciudad de Machala se pudo evidenciar que la mayoría tiene la habilidad de resolver problemas, tienen los conocimientos y experiencias para ejecutar sus actividades de forma eficiente, cumpliendo con sus objetivos en un tiempo determinado.
- En cuantos a las variables de estudio que corresponden a la gestión del talento humano y desempeño laboral se logró determinar que existe una muy alta correlación entre ambas, es decir, la gestión es necesaria para administrar de manera eficaz el recurso humano y sus habilidades, para el cumplimiento de sus actividades, ya que al llevarla a cabo de manera efectiva se incentiva el buen desempeño y hace que el personal se sienta comprometido con su trabajo.

Recomendaciones

- La implementación y ejecución de un plan de gestión de talento humano en todas las empresas dedicadas a comercio, debido que ayuda a tener un desempeño laboral eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos.
- Implementar un plan de reclutamiento idóneo para proveer recursos humanos capacitados según el área de trabajo que requiera personal.
- Aplicar herramientas tecnológicas para obtener un buen proceso de reclutamiento y selección de personal.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, Vol. 15(Núm. 1), pp. 6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2654/265460762008/265460762008.pdf>
- Alonsob, L., García, A., López, P., & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 153. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4578/457868589009/457868589009.pdf>
- AlonsobCarbonell, L., García Milian, A. J., López Puig, P., & Amador González, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Revista Horizonte sanitario*, 153. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4578/457868589009/457868589009.pdf>
- Baquerizo, A. (2021). Estudio técnico para el desarrollo de un sistema que permita controlar el servicio de pedidos y entregas de bebidas, para la distribuidora “Big Daniel”, ubicada en el sector La Chorrera, en la ciudad de Babahoyo. *Universidad tecnica de Babahoyo*. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10525>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, Vol. 12(Núm. 3), pp. 386. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bouzas, J. A., & Reyes, G. (2019). Gestión del Talento Humano. IURE Editores. Obtenido de <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/130372?page=30>
- Canossa Montes de Oca, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas*, 5. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706007/511667706007.pdf>
- Cardoso Montalván, A. I., García Lorenzo, D. M., & García Maceira, J. F. (Octubre de 2019). Evaluación de la factibilidad económico financiera del proyecto de inversión: Centro Cultural Julio Antonio Mella. Cienfuegos. *Universidad y*

Sociedad, 5. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-8.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

CIDAC. (2011). México. Obtenido de <http://www.cidac.org/esp/uploads/1/WEB.pdf>

Corral, Y., Corral, I., & Franco, A. (2015). PROCEDIMIENTOS DE MUESTREO. *Ciencias de la educación*, 3. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/46/art13.pdf>

Cuatrecasas. Instituto de Estrategia Legal en RRHH. (2017). Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Wolters Kluwer España. Obtenido de <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/55981?page=247>

Deroncele Acosta, A., Anaya Lambert, Y., López Mustelie, R., & Santana González, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 573. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Angel-Deroncele-Acosta/publication/351284837_Motivacion_en_empresas_de_servicios_Contribuciones_desde_la_intervencion_psicosocial/links/608ffec7a6fdccaebd0565de/Motivacion-en-empresas-de-servicios-Contribuciones-desde-

Espín, M. E., Zula, J. A., Espín, E. R., & Carrión, L. E. (julio-septiembre de 2015). Gestión del Talento Humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *Revista: CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales*(Núm. 29). Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>

Flores, L. R. (Julio-Diciembre de 2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*(Núm. 87), pp. 66. doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

García, D., & Mahecha, S. (2017). Estudio de factibilidad técnica y ambiental de los procesos turísticos y su impacto en el paisaje para un sendero en zona rural de Bogotá. *Cuadernos de Geografía - Revista Colombiana de Geografía*, 195-218. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2818/281852304011.pdf>

- Gaspar, M. F. (Agosto de 2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Ciencias técnicas y aplicadas*, 6(8), pp. 327. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf>
- Gómez, C., Sánchez, V., & Fajardo, M. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*, 61. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/885-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-3244-2-10-20181211%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/885-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-3244-2-10-20181211%20(4).pdf)
- Google Maps. (2022).
- Guillermo, J. (2015). “*La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Cumputer S.A.C-Pacamayo 2014*”. Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2046/guillermoguanilo_jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INEC. (2020). Obtenido de <https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadordeEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>
- Iturralde, J. I. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato -Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (Diciembre de 2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *593 Digital Publisher CEIT, Vol. 5*(Núm. 6-1), pp. 351. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897676>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 743. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Londoño Patiño, J. A., & Acevedo Álvarez, C. A. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. *CEA*, 114.
- López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A. M., & Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno. *Revista Cubana Salud Pública*, 5. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002&lng=es
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera edición ed.). Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Martínez Reinoso, O. L. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Scielo*, 226. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Mena Reinoso, Á., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Revista Industrial Data*, 140. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668538005/573668538005.pdf>
- Mero Vélez, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Ciencias económicas y empresarios*, 86. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>
- Moreno Rodríguez, C., & Sánchez León, L. K. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Revista Journal of business and entrepreneurial studies*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668538005/573668538005.pdf>
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *UCSA*, 3. Obtenido de

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lang=es

- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific - Artículo Arbitrado*, 180. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Ramírez, R. I., Villalobos, J. V., & Herrera, B. A. (10 de Marzo de 2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Revista Opción*(Núm 18), pp. 2077. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3097>
- Rivas Gen, A. R. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral. *Revista Espacios*, 61-62. Obtenido de <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Romero, O., Hidalgo, A., & Correa, H. (2018). *Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio*. Machala: UTMACH.
- Rosado., E. Á. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156/2211>
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 63. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1669/1859>
- Simancas, R. A., Silvera, A. d., Garcés, L. F., & Hernández, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 23*(Núm. 82), PP. 381. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Tapia, L., Palomino, M., Lucero, Y., & Valenzuela, R. (2018). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista medica clinica las condes*, 34. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300069?token=BF93092>

02C7E73FF2BE3D872CC034F6810A1DDA99CCAFFFB062DD3F496CE14E
ACC588B1E00029732B7B804C767122A7&originRegion=us-east-
1&originCreation=20220910072531

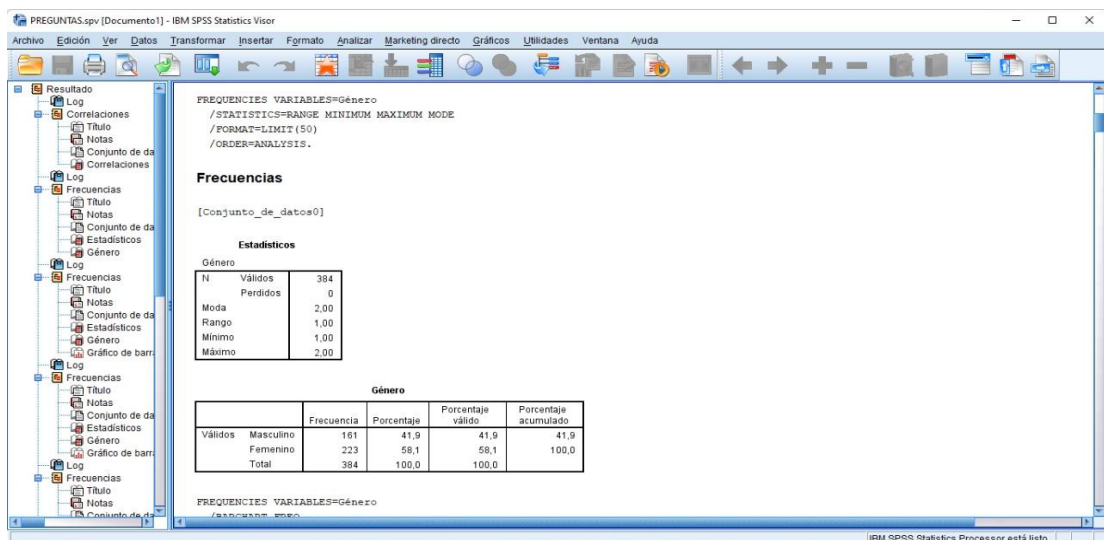
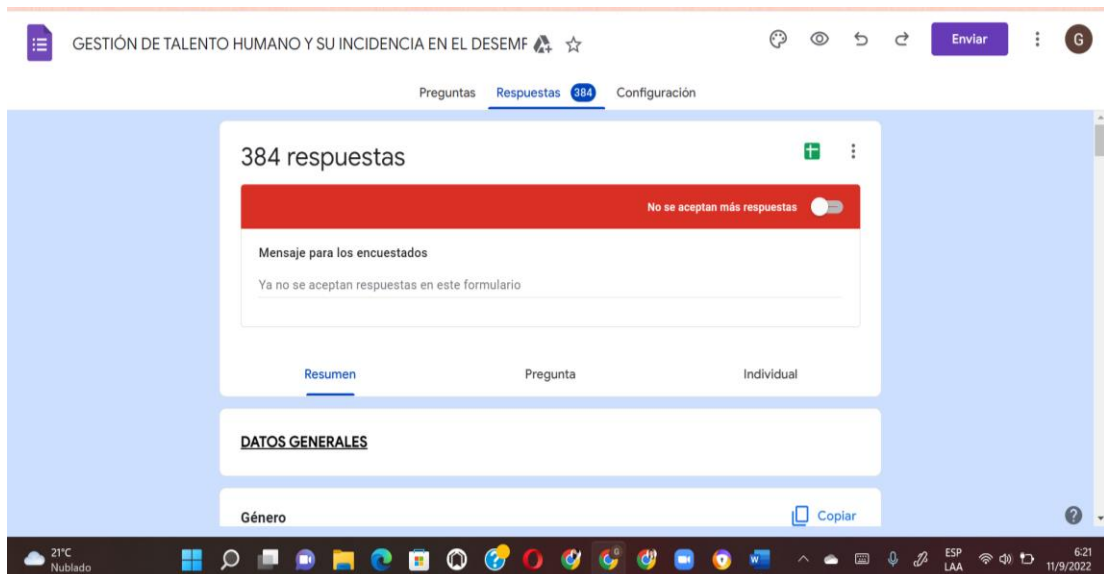
Toala, S. P., Álvarez, D. E., Osejos, J. F., Quiñonez, M. d., Soledispa, S. G., Osejos, A. E., . . . Caicedo, C. R. (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. *3Ciencias*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=p5oFDgAAQBAJ&lpg=PA1&hl=es&pg=PA49#v=onepage&q&f=false>

Torres-Flórez, D. V.-D.-G. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero. *Desarrollo Gerencial*, 4. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>

Ventura, J. L. (octubre-diciembre de 2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), pp. 648. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>

Waldyr Fong, S. A., & Mesino, R. Z. (2019). NUEVO LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA FORTALECER INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS DÉBILMENTE ACOPLADAS SEGÚN WEICK. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 66. Obtenido de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/938/719>

ANEXOS



vane.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	Género	Edad	Educación	Capacitación	Compensación	Salud ocupacional	Ambiente de trabajo	Reclutamiento	Conocimiento del trabajo	Calidad de trabajo	Responsabilidad	Productividad	Habilidad y destreza	x1	y1
1	Femenino	18 - 25 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	30,00	24,00
2	Femenino	18 - 25 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	30,00	21,00
3	Masculino	18 - 25 Años	Muy de ac...	De acuerdo	Muy de ac...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	25,00	20,00
4	Masculino	18 - 25 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	En desac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23,00	21,00
5	Masculino	18 - 25 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Ni de acue...	Muy de ac...	Ni de acue...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	26,00	25,00
6	Femenino	18 - 25 Años	De acuerdo	Muy de ac...	Muy de ac...	De acuerdo	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	28,00	24,00
7	Femenino	18 - 25 Años	Muy de ac...	De acuerdo	Muy de ac...	Ni de acue...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	27,00	25,00
8	Femenino	18 - 25 Años	En desac...	En desac...	Muy en de...	Muy en de...	En desac...	En desac...	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	10,00	10,00
9	Masculino	18 - 25 Años	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Rara vez	22,00	19,00
10	Femenino	18 - 25 Años	De acuerdo	De acuerdo	Muy de ac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	23,00	15,00
11	Femenino	18 - 25 Años	Muy en de...	Muy en de...	Muy en de...	En desac...	Muy en de...	Muy en de...	Ocasional...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	7,00	23,00
12	Femenino	18 - 25 Años	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Ocasional...	20,00	20,00
13	Masculino	18 - 25 Años	De acuerdo	Muy de ac...	Muy de ac...	Ni de acue...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	27,00	25,00
14	Femenino	18 - 25 Años	De acuerdo	Muy de ac...	Muy de ac...	De acuerdo	Muy de ac...	Muy de ac...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	27,00	20,00
15	Masculino	18 - 25 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30,00	25,00
16	Femenino	18 - 25 Años	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	24,00	20,00
17	Femenino	18 - 25 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Ni de acue...	Muy de ac...	Muy de ac...	Ocasional...	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28,00	22,00
18	Masculino	18 - 25 Años	Ni de acue...	Ni de acue...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	Rara vez	Ocasional...	Rara vez	Rara vez	Rara vez	17,00	11,00
19	Masculino	18 - 25 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30,00	25,00
20	Femenino	18 - 25 Años	Muy de ac...	De acuerdo	Muy de ac...	De acuerdo	De acuerdo	Muy de ac...	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	27,00	22,00
21	Femenino	18 - 25 Años	De acuerdo	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29,00	25,00
22	Masculino	26 - 30 Años	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Muy de ac...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	30,00	23,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

vane.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Género	Númerico	8	2	Género	{1,00, Masc...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	Edad	Númerico	8	2	Edad	{1,00, 18 - 2...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
3	Educación	Númerico	8	2	1.- ¿Considera ...	{1,00, Muy ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	Capacitación	Númerico	8	2	2.- ¿Considera ...	{1,00, Muy ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	Compensac...	Númerico	8	2	3.- ¿Considera ...	{1,00, Muy ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	Salud ocup...	Númerico	8	2	4.- ¿Considera ...	{1,00, Muy ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	Ambiente d...	Númerico	8	2	5.- ¿Considera ...	{1,00, Muy ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	Reclutamien...	Númerico	8	2	6.- ¿Cree usted...	{1,00, Muy ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	Conocimien...	Númerico	8	2	7.- ¿Su nivel de...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	Calidad de t...	Númerico	8	2	8.- ¿Usted cum...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	Responsabil...	Númerico	8	2	9.- ¿Cumple us...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	Productivid...	Númerico	8	2	10.- ¿Cumple u...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	Habilidad y ...	Númerico	8	2	11.- ¿Tiene ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	x1	Númerico	8	2	Gestión de Tale...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	y1	Númerico	8	2	Desempeño La...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo