



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las
MIPYMES del cantón Pasaje.**

**ZAMBRANO CHACHO ALEXANDER ADOLFO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ORDOÑEZ SISALIMA KATHERINE IRENE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño
laboral de las MIPYMES del cantón Pasaje.**

**ZAMBRANO CHACHO ALEXANDER ADOLFO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ORDOÑEZ SISALIMA KATHERINE IRENE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño
laboral de las MIPYMES del cantón Pasaje.**

**ZAMBRANO CHACHO ALEXANDER ADOLFO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ORDOÑEZ SISALIMA KATHERINE IRENE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

SERRANO ORELLANA BILL JONATHAN

**MACHALA
2022**

PROYECTO INTEGRADOR

Ordoñez-Zambrano

por Ordoñez Zambrano

Fecha de entrega: 10-sep-2022 06:56p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1896681295

Nombre del archivo: PROYECTO_INTEGRADOR_Ordo_ez-Zambrano.pdf (934.28K)

Total de palabras: 18709

Total de caracteres: 101446

PROYECTO INTEGRADOR Ordoñez-Zambrano

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	1%
3	vsip.info Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1%

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

Los que suscriben, ORDOÑEZ SISALIMA KATHERINE IRENE y ZAMBRANO CHACHO ALEXANDER ADOLFO, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las MIPYMES del cantón Pasaje., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

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

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

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

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



ORDOÑEZ SISALIMA KATHERINE IRENE

0705560894



ZAMBRANO CHACHO ALEXANDER ADOLFO

0942365347

TEMA DE INVESTIGACIÓN

Incidencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de las Mipymes del Cantón Pasaje

CAPITULO I Planteamiento del Problema

Objeto de Investigación

El objeto de investigación es el resultado enlazado entre el problema que instala la necesidad de conocer por el sujeto un tema de interés a través de un proceso de investigación, es decir basado en la realidad y teorías científicas, definiciones y relaciones que conceden sentido al objeto y que inducen a su fácil interpretación (Cohen y Gomez, 2019). Por otro lado, Hamui (2015) manifiesta que el objeto de investigación se construye a partir de la relación entre situaciones reales e ideas teóricas. Por tanto, se establece un vínculo entre teoría y realidad, lo cual conduce a su fusión para una fácil comprensión por parte del investigador.

El objeto de estudio de la presente investigación se enfocará en las MiPymes del cantón Pasaje.

El problema de investigación

“En la actualidad el talento humano representa un pilar fundamental en las organizaciones, puesto que las personas que la integran provocan un gran impacto al crecimiento de la empresa, generan conocimiento, desarrollan habilidades, capacidades y destrezas, con la finalidad de alcanzar mayor competitividad dentro del entorno empresarial” (Aguadelo, 2019, p.117).

A nivel mundial, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) forman parte de la estructura empresarial en la cual se refleja varios aspectos, tales como, su participación en el número total de empresas o creación de empleo.

En América Latina, las MiPymes enfrentan grandes desafíos económicos lo cual las induce a un entorno de incertidumbre. En este contexto, la ausencia de gestión del talento es uno de los factores que intervienen en la informalidad de este tipo de empresas, pues al carecer de esta condición, su estructura empresarial es frágil, y corren el riesgo de no poder desarrollar buenas prácticas comerciales.

En efecto, las unidades económicas pueden cumplir con las obligaciones legales, pero esto no significa que sean formales, pues la formalidad consiste en estructuras gerenciales y planes estratégicos para promover a la empresa, su persistencia en el mercado, crecimiento y generación de utilidades. (Duran et al., 2020)

Por otra parte, la Gestión del Talento Humano en el Ecuador tiene una relevancia en la sostenibilidad de las empresas, por medio del conocimiento en los diferentes procesos de gestión e innovación, sin embargo, en la mayoría de las empresas nacionales presentan problemas de comunicación entre el colaborador y el empleador. Bajo este contexto para afrontar estos problemas, las empresas deben realizar los procesos de selección del personal adecuado para un puesto de trabajo, y es ahí donde no se establecen especificaciones claras del rol que deben cumplir cada trabajador, por lo tanto, se originan los problemas y la falta de comunicación. (Porras, 2017)

Hoy en día, el cantón Pasaje tiene una gran participación de microempresas comerciales las mismas que ejecutan sus actividades con un enfoque empírico, reflejando así un bajo nivel de conocimiento en el proceso administrativo, prácticas de gestión de talento humano, repercutiendo así en el desempeño laboral de sus colaboradores, y a su vez la rentabilidad de la empresa.

De igual manera, se puede mencionar que la mayoría de estas empresas MiPymes no implementan procesos para la selección de su personal, capacitación y desarrollo, puesto que con frecuencia presentan una cierta actitud de rechazo hacia nuevas metodologías y sistemas de gestión de recursos humanos. En este sentido, al no desarrollar dichas metodologías ocasiona una mala organización del personal, es decir afecta la productividad de la empresa.

La selección del personal es un proceso indispensable debido a que se especifican los cargos de un puesto de trabajo que requieren las empresas u organizaciones y para ello, se establece un proceso donde muchos candidatos son evaluados para verificar las habilidades, conocimientos y capacidades que poseen, con la finalidad de elegir al personal indicado a ocupar el puesto requerido. (Veintimilla y Velasquez, 2017)

La gestión del talento humano tiene una estrecha relación con el desempeño laboral, pues si el capital humano está satisfecho su desempeño será eficiente y se reflejará en el logro de los objetivos de la organización. Así mismo para alcanzar un eficiente desempeño por parte de los colaboradores es necesario llevar una adecuada gestión de talento humano en la que se priorice la motivación y se brinde un entorno amigable para un mejor desarrollo de personal.

La motivación incluye un sentido de logro, crecimiento y realización profesional, la cual se refleja en la realización de las tareas. Si la motivación es óptima aumenta la satisfacción y el trabajo es más eficiente, por el contrario, si son inestables la disminuyen perjudicando el desempeño laboral.

El crecimiento económico de las empresas se debe al rendimiento de las personas que laboran en diferentes actividades, es decir el desempeño laboral el cual consiste en el potencial que muestra cada empleado en un puesto de trabajo con la finalidad de obtener resultados favorables para la empresa. (Rodriguez y Lechuga, 2019)

¿Cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje?

Justificación

La presente investigación será desarrollada en base a los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera para la obtención del título en Licenciatura en Administración de Empresas. En este contexto, el estudio se orientará en el área del Talento Humano precisamente en las MiPymes comerciales del cantón Pasaje, puesto que muchas de estas buscan alcanzar la productividad y competitividad, por lo tanto, para lograr el éxito empresarial se debe tener una correcta gestión.

Según Ramírez et al. (2019) expresa que la gestión del talento permite desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional favorable, que conduzca a la asignación de óptimos recursos, de modo que estas estrategias se puedan realizar con éxito. Así mismo, permite predecir y gestionar colectivamente los cambios, formular estrategias de forma permanente y garantizar la razón de ser de la organización y su futuro.

Es así que el departamento de talento humano juega un papel importante en las MiPymes comerciales, ya que al establecer buenas prácticas enfocadas al talento humano los resultados se reflejarán en el desempeño de los colaboradores. Por ello es necesario que los dueños de estas empresas tengan conocimiento en el ámbito empresarial para un correcto manejo de sus recursos.

Bajo esta premisa, esta investigación tiene la finalidad de analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las MiPymes del cantón Pasaje, debido a que hoy en día las MiPymes deben afrontar grandes cambios causados por la globalización. Por lo tanto, es necesario que estén a la vanguardia de la tecnología permitiéndoles así tomar buenas decisiones que les garantice su permanencia en el mercado.

En efecto, mediante el análisis del presente objeto de estudio se interpretarán diversas prácticas del talento humano para así determinar los factores que intervienen en el desempeño de los colaboradores, ya que son un pilar fundamental para que la empresa alcance sus objetivos.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de las MiPymes del cantón Pasaje.

Objetivos Específicos

- Analizar las prácticas de la gestión del talento humano de las MiPymes del cantón Pasaje.
- Determinar el nivel del desempeño laboral del personal de las MiPymes del cantón pasaje.
- Establecer el modelo estadístico que más se ajuste a la naturaleza de las variables en estudio.

CAPITULO II Desarrollo del Proyecto

Revisión Sistemática de la Literatura

A continuación, se presentan diferentes indagaciones desde el ámbito internacional, nacional y local relacionados con la investigación, la gestión del talento humano y desempeño laboral del presente estudio.

Nivel Internacional

Peralta (2018), en su tesis titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” se planteó como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, por lo cual se aplicó una metodología de diseño no experimental, descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo. Para mencionado estudio se tomó una muestra de 30 colaboradores, lo cual permitió la recolección de información, consecutivamente los resultados reflejaron un nivel de significancia del 0,05, lo cual indica que, si existe relación entre la variable gestión talento humano y desempeño laboral, con un coeficiente de 0,439 siendo positiva moderada.

Camacho y Mera (2019) en su tesis titulada Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé Cars Eirl de la ciudad de Chiclayo, plantearon como objetivo general determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa en estudio. En efecto, para la metodología del proyecto se aplicó una investigación de tipo descriptivo con diseño no experimental, donde se determinó una población conformada por 18 trabajadores de la empresa Chanamé Cars Eirl, siendo dicha cantidad la muestra para la aplicación de la técnica de la encuesta.

Los resultados reflejaron que, en la gestión del talento humano en la empresa en estudio, los trabajadores si cumplen con el perfil que se requiere para específicos puestos de trabajo; también se analizó los factores del desempeño laboral, obteniendo que se requiere de programas de capacitaciones para mejorar competencias, habilidades y potenciar a los empleados.

Nivel Nacional

En cuanto al contexto nacional, Cunalata (2019) en su tesis “Gestión del talento Humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa BOHO”, Ambato. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, el objetivo de la investigación de dicho autor fue en verificar como la gestión del talento humano afectaba en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa BOHO, para ello se aplicó la técnica de investigación de la encuesta, por lo que se consideró para dicho estudio una población de 37 individuos, en la que cada uno pertenecía a destinados departamentos de la empresa.

Por otra parte, una vez que el autor estableció la población objetivo, pudo constatar dicha situación referente a la gestión del talento humano de la empresa BOHO, el autor comprobó que dentro de esta empresa hubo un inadecuado proceso de reclutamiento y selección del personal en los departamentos de la empresa.

De igual manera para Castro et al. (2020) en la investigación “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario” indexada en la revista Telos, el autor identifica que hay un deficiente desempeño laboral de los empleados, por lo tanto, se planteó como objetivo principal el diseño de un modelo de gestión de talento humano, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores pertenecientes a esta institución financiera. El método de recolección de datos que se aplicó fue de una encuesta dirigida hacia los funcionarios del Banco Solidarios de la sucursal de Cuenca, siendo un total de 25 funcionarios, el propósito del autor fue de recolectar información que sea de utilidad para el desarrollo del objetivo ya antes mencionado.

En conclusión, la propuesta del diseño de un modelo de gestión de talento humano que el autor especificó tuvo el propósito de dar respuesta a las necesidades exigentes en las actividades que desempeñan cada trabajador de tal manera que, reflejen una mejoría en la prestación de servicios para los clientes.

Nivel Local

Coello (2021) realizó su investigación acerca del análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro. Por lo cual, se efectuó una metodología

con un enfoque cualitativo-cuantitativo, de alcance descriptivo, en la que se empleó la técnica de la encuesta basado en la escala de Likert, la misma que se aplicó a una muestra de 170 colaboradores que forman parte de la empresa Grupo Orellana.

En efecto, dicha técnica implementada permitió obtener información relevante, por lo cual los resultados evidenciaron que una proporción de trabajadores no consideraban adecuado el proceso para la provisión de talento humano, ya que no recibían reconocimientos por su desempeño, por tanto, se denotaba un bajo nivel en el sistema de compensaciones de la empresa. Bajo dicha premisa, se planteó una propuesta para la mejora de la gestión del talento humano.

Marco Teórico y/o Conceptual

Talento Humano

El talento humano es el actor principal de cualquier organización pública o privada, ya que de ellos dependerá su éxito o fracaso. A diferencia de las máquinas e inteligencias artificiales, de las que nos servimos para realizar determinada labor, las personas tienen necesidades y emociones. (Bañuelos, 2018)

Gestión del talento humano

Según Ramírez et al. (2019) afirma 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, para alcanzar con éxito esas estrategias. Además, permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro.

Para Vallejo (2016) expresa que la gestión del talento humano se enfoca tanto en el desarrollo de los empleados, como del involucramiento de los mismos con la empresa, para así elevar su potencial, y competencias. Además, la gestión del talento humano permite mejorar el ambiente laboral, fortalecer la comunicación entre empleados- organización, al igual que se encamina en el crecimiento profesional de los empleados, en programas de incentivos, motivación para fortalecer al capital humano, el cual es el factor más importante para el logro de objetivos de una empresa.

Bajo dichas teorías, la gestión del talento humano se define como la incorporación y desarrollo del capital humano, centrándose en el potencial de cada persona, para ello se aplica procesos y estrategias en la que permita que los colaboradores eleven sus capacidades, habilidades y destrezas en su entorno de trabajo. Así mismo, las personas representan un activo importante en la empresa para lograr los objetivos planteados.

Importancia

Para Niebles et al. (2019) manifiesta que la gestión humana es una herramienta de gran relevancia para alcanzar eficientes resultados en una empresa. Pues a medida que las empresas manejen de manera oportuna su capital humano consecuentemente traerá consigo mayor productividad, y sobre todo tendrá un alto nivel de control en sus procesos reflejando competitividad en el mercado empresarial,

La gestión de recursos humanos es importante porque se centra en el desarrollo de las habilidades de los trabajadores con la finalidad de potenciar sus capacidades y conocimientos, para que sean capaz de cumplir con los objetivos organizacionales. GTH va más allá del control y la supervisión, puesto que, también requiere una verificación frecuente de que las tareas se realicen correctamente, y con las evaluaciones de desempeño es posible identificar falencias para mejorar. (Matabanchoy et al ., 2018)

Gestión de talento humano en las MiPymes

Silva et al. (2020) declara que la gestión del talento de las MiPymes tiene el propósito de medir y gestionar a los empleados, mediante prácticas de talento humano, tales como capacitación, retroalimentación y apoyo, para garantizar un adecuado desempeño de los empleados, con habilidades necesarias para alcanzar buenos resultados. Conjuntamente, busca crear un ambiente de trabajo adecuado que incremente la productividad, a través del compromiso y la motivación, identificando así las necesidades de las personas, para un correcto direccionamiento entre empleados y organizaciones.

Procesos de gestión de recurso humano

Para Chiavenato (2019) señala que la administración de recurso humano está integrada por 5 procesos básicos:

Provisión o Atracción de personas: Se refiere a las personas que laboraran en la empresa, para ello considera la, planificación de talento, el reclutamiento y selección de personal.

Organización del personal: Hace énfasis a la distribución de las diversas actividades que realizaran las personas en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Este proceso incluye integración de las personas, diseño de puestos, descripción y análisis de puestos; y por último evaluación del desempeño de personal.

Retención de personal: Tiene la finalidad de conservar el personal de trabajo que labora en la empresa, para ello se enfoca en incentivar y motivar al personal. También se orienta en las condiciones del entorno que se le brinda al empleado y su seguridad dentro de la misma, incluye remuneración y retribuciones, prestaciones y servicios sociales, clima organizacional adecuado, seguridad en el trabajo, etc.

Desarrollo de personal: Se enfoca en la preparación, capacitación para así desarrollar el potencial de los colaboradores tanto en el ámbito profesional como personal, para ello incluye actividades tales como; capacitación y desarrollo organizacional.

Evaluación de personal: Este proceso tiene la finalidad de orientar y controlar las actividades de los subordinados para así conocer la eficiencia del personal.

Por otro lado, el autor Herrero et al. (2018) señala que la gestión de recurso humano está integrada por 5 procesos básicos alineados con la estrategia de la organización:

Planificación de los RR. HH. Consiste en analizar el trabajo a desempeñar de los subordinados y diseñar el contenido de los puestos de trabajo; así como determinar cuántos empleados con específicos requisitos (conocimientos y competencias) se necesitan, sin olvidar el ambiente laboral que debe ser positivo y motivador.

Reclutamiento y selección. Este proceso hace referencia a la atracción y elección de personal idóneo para un mejor desempeño en la empresa.

Formación y desarrollo. Se enfoca en la enseñanza de los empleados para un mejor desempeño de sus tareas al igual que los prepara para el futuro dentro de la organización tanto en el ámbito profesional como personal, para ello incluye actividades tales como; capacitación y desarrollo organizacional.

Evaluación del desempeño. Fase en la que se evalúa el rendimiento del trabajador, sus competencias, conductas frente a su puesto de trabajo, entre otras, para mejorar la eficiencia de los colaboradores, es decir, su desempeño laboral.

Retribución. Fase en la que se cuantifica la compensación y remuneración de los empleados considerando diversos factores tanto internos como externos.

Reclutamiento y selección de personal

Según Arturo (2019) manifiesta que estos procesos son de gran importancia, ya que las organizaciones para garantizar buenos resultados se dirigen en las prácticas de talento humano, tanto el reclutamiento como la selección de personal son dos fases que están vinculadas entre sí.

Dicho de otra manera, para la gestión del talento humano resulta un reto el proceso de incorporar personal a las organizaciones, puesto que su objetivo es atraer personal idóneo, comprometido, con potencial y con predisposición, con capacidad de enfrentar las diferentes situaciones del entorno. En definitiva, la GTH pretende desarrollar las competencias del subordinado para un mejor desempeño dentro de la empresa. Es así que de estas prácticas gerenciales depende que la empresa pueda tener éxito.

Reclutamiento

Aguilera et al. (2019) expresa que “el propósito del reclutamiento es obtener un determinado grupo de candidatos para así seleccionar a empleados calificados según los requerimientos necesarios y el perfil adecuado para cubrir los puestos de trabajo” (p.71).

Selección de personal

La selección de personal es una fase que hace referencia a la incorporación de capital humano en una empresa, la misma que es ejecutada mayormente por el departamento de talento humano, y su objetivo es seleccionar al candidato más apto para cubrir específicos

puestos de trabajo, por lo cual consideran la capacidad, conocimiento y potencial, sobre todo su espíritu para adaptarse a los cambios del entorno. En este contexto, la realización de este proceso debe traer consigo satisfacción para ambas partes involucradas tal caso es la organización y el colaborador. (Lopez, 2010)

Se considera a la selección de personal un proceso que realiza las organizaciones para elegir entre varios candidatos al más apto, al que cumpla con las características deseadas para un puesto específico, dicho proceso tiene la finalidad de aumentar el nivel de productividad, ya que si la persona es la correcta se obtendrá mejores resultados en la empresa.

La selección de personal en las MiPymes es un proceso decadente puesto que la mayoría opta por omitir esta fase y contratar personal que no cumple con los requerimientos necesarios para un específico puesto de trabajo.

Proceso de captación y selección de personas

Tal como lo menciona Feijoo et al. (2016) para desarrollar correctamente el proceso de reclutamiento y selección de personal se consideran 4 etapas, por lo que en la figura 1 se podrá evidenciar dicho proceso.

Figura 1

Pasos para el Reclutamiento y Selección de Personal



Nota: Tomado de *El talento humano en hotelería y turismo: aspectos claves en la gestión de personas* (pp.35-36), por J. Feijoo et al., 2016.

1. Análisis de necesidades

Este paso hace énfasis al análisis de las necesidades de la empresa, si es necesario requerir de nuevos empleados para cubrir específicos puestos de trabajo, de igual manera se realiza una valoración del puesto, ya que no se puede realizar una correcta selección de personas si no se tiene claro que es lo que se está buscando.

Algunas interrogantes a plantearse sobre el análisis de puestos deben estar enfocadas a las tareas, obligaciones y responsabilidades, así como el tiempo de ejecución. También se emplean preguntas orientadas a los conocimientos, habilidades, y experiencias, para así calificar a los candidatos.

2. Acciones de reclutamiento

Hace referencia a la búsqueda de candidatos idóneos que cumplan con los debidos requerimientos impuestos por la empresa interesada, por tanto, dicho proceso de reclutamiento puede ejecutarse de manera interna o externa, en el que se hace uso de las debidas fuentes para tener un mayor alcance y dar a conocer las vacantes disponibles.

En cuanto al reclutamiento interno este se centra en personas que forman parte de empresa, mientras que el reclutamiento externo se enfoca en la búsqueda de postulantes idóneos fuera de la empresa. Para dicho proceso de reclutamiento se hace uso de fuentes para ofertar las vacantes disponibles, tales como los portales de empleos web, ferias de empleo, las redes sociales, empresas consultoras, etc., que permita difundir y llegar al público objetivo con las características de la búsqueda.

3. Proceso de selección

Hace referencia a la evaluación de las hojas de vida de los postulantes, para realizar el debido análisis y elegir de acuerdo a los requerimientos de determinados puestos de trabajo, es decir que tengan el perfil adecuado, y que se apege con lo que busca la empresa contratadora de sus honorarios. Para esto, se tiene que definir dos secciones de requerimientos, los excluyentes y no excluyentes

Tabla 1

Requerimientos para Proceso de Selección

Requerimientos	
Los requerimientos excluyentes establecen limitaciones, por lo que, la falta de un requisito deja fuera del proceso al postulante	Requerimientos no excluyentes. Se refiere a conocimientos complementarios que no son tan relevantes, como lo son los excluyentes, sin embargo, aporta un valor a la empresa.
<ul style="list-style-type: none">• Niveles de conocimiento en distintas competencias• Títulos habilitantes• Otros factores como edad, sexo,	<ul style="list-style-type: none">• Un tercer idioma.• Estudiar otra carrera universitaria

Nota: Tomado de *El talento humano en hotelería y turismo: aspectos claves en la gestión de personas* (pp.39-40), por J. Feijoo et al., 2016.

La selección se puede desarrollar con una multiplicidad de herramientas, la más habitual en las MiPymes es la entrevista de selección, puesto que permite una mejor interacción entre el entrevistador de la organización/ postulante, esto con la finalidad de obtener mayor información; y evaluar tanto sus aptitudes, comportamiento y competencias.

Otros procesos para calificar a los postulantes pueden ser las pruebas de carácter:

- Técnicas: Hace referencia a la evaluación del candidato en cuanto a las habilidades y competencias, que se requiera para determinados puestos de trabajo.
- Psicotécnicas: se evalúa las aptitudes y habilidades del candidato
- Psicológicas: Dichas pruebas evidencian la personalidad del candidato

Incorporación del empleado a la organización. Una vez ejecutado los anteriores pasos respecto al reclutamiento y selección de personal, pues ya se determinó el candidato idóneo bajo las características requeridas, se debe dar paso a la inducción del nuevo colaborador, en el que la empresa debe enfocarse en brindarle la información necesaria en cuanto a las tareas a desarrollar, así como sus responsabilidades, y de sus superiores. Además, debe brindarle un óptimo ambiente laboral con adecuadas condiciones para que pueda desempeñarse de manera eficaz en sus labores.

Capacitación

La capacitación se gestiona con el propósito de garantizar que el trabajo realizado por los empleados se lleve a cabo de manera eficiente y orientado al éxito organizacional. Es por ello que las organizaciones deben enfocarse en la mejora continua, ya que se obtendría mayor productividad por parte de los colaboradores, y se estaría alimentando la vitalidad de los mismos mediante el desarrollo de equipos de trabajo, óptimas condiciones de trabajo, adecuadas herramientas, recursos tecnológicos, entre otros. (Barrientos et al., 2018)

Se puede definir a la capacitación como el proceso en el que se instruye a una persona para el desarrollo de sus destrezas, creatividad, competencias, entre otras, con el objetivo de que dicha persona pueda desempeñarse de manera eficiente en las tareas correspondiente a su puesto de trabajo, y así lograr los objetivos organizacionales.

Recurso tecnológico para el desarrollo de personal

Como expresa Sánchez y Garza (2018) “las tecnologías de la información constituyen un recurso esencial de una organización y contribuyen a la mejora del desempeño organizacional al incrementar el nivel de productividad y eficiencia operativa” (p.302). Por tanto, se puede mencionar que la tecnología es una herramienta que sirve de apoyo para óptimo funcionamiento organizacional de las empresas.

Bajo esta perspectiva, en los empleados este recurso permite mejorar la formación y desarrollo del personal, así como facilita el desarrollo de las actividades laborales, ahorro de tiempo, incrementa la productividad y un mejor desempeño laboral.

Importancia

La importancia de capacitar al recurso humano está relacionada con aumentar su eficiencia en el campo de trabajo, por ello un mejor conocimiento de calidad les permite hacer mejor su trabajo, abre la posibilidad de movilidad dentro de la organización, ocupando el campo de trabajo con mayor responsabilidad y recompensas financieras. En este sentido, mayores niveles de ingresos permiten a los trabajadores experimentar una mayor satisfacción y un mejor bienestar de vida a nivel individual y familiar. (Bonilla et al, 2018)

Haciendo énfasis en las MiPymes el proceso de la capacitación es de gran relevancia puesto que contribuye al logro de los objetivos. En la actualidad la mayoría de estas empresas aluden que la capacitación es un gasto, pero es lo contrario ya que es una inversión que trae consigo múltiples beneficios. En efecto, la capacitación se orienta en el comportamiento del colaborador en el que permite elevar su desempeño laboral, puesto que se enfoca en mejorar habilidades, actitudes, conocimientos, competencias, etc., en cuanto al puesto de trabajo.

Proceso de capacitación

Para iniciar con una adecuada capacitación, las empresas deben centrarse en estrategias internas respecto al recurso humano y en sus procesos con programas eficaces en la capacitación del personal, por lo tanto, Crespo et al., (2021) consideran las siguientes etapas para un proceso de capacitación:

1. Evaluación o detección de necesidades
2. Diseño de programas
3. Implementación
4. Evaluación

1. Evaluación o detección de necesidades

Identificar las necesidades del personal de una empresa u organización es primordial para adquirir mejores resultados en el desempeño laboral, es por ello que el autor ya antes mencionado hace referencia a Oscar Blake, en su libro la capacitación., la necesidad de una organización es que el personal de trabajo realice las actividades de manera eficaz, debido a que a veces los trabajadores suelen carecer de conocimientos, habilidades o actitudes necesarias para la ejecución de las tareas, por esta razón se identifican las necesidades en tres grupos:

Necesidades por discrepancia: Se generan cuando alguna actividad que se ejecuta en la empresa no está siendo realizada de acuerdo a las necesidades que requiere la organización, por lo tanto, la persona encargada de dicha actividad atribuye falta de conocimientos o habilidades.

Necesidades por cambio: Los cambios que hacen las empresas, ya sea de manera tecnológica, diferentes estrategias para realizar las operaciones, puede ser perturbador al principio, en última instancia, el cual el personal de trabajo debe adaptarse a la nueva manera de realizar las actividades con la finalidad de aumentar la productividad o prestación de servicios.

Necesidades por incorporación: Esta necesidad se presenta cuando un trabajador en función de la actividad que este desarrollando, se le incorporan nuevas actividades en la cual debe aprender y adaptarse para cumplir con lo requerido.

Por lo tanto, la detección de las necesidades antes mencionadas es un aproximado para iniciar la capacitación en un personal de trabajo, con el objetivo de complementar las necesidades a través de una etapa de diagnóstico y así analizar la detección de las necesidades desde tres enfoques diferentes:

Análisis organizacional:

Un análisis organizacional es un proceso comercial de diagnóstico que ayuda a las organizaciones a comprender el desempeño, mediante la búsqueda de áreas problemáticas, identificando oportunidades para desarrollar un plan de acción basada en la capacitación del personal con la finalidad de mejorar el desempeño.

Análisis de tareas: El análisis de tareas se refiere a la amplia práctica de aprender cómo el personal de trabajo desarrolla las actividades para lograr sus objetivos. El análisis de tareas surge del diseño instruccional (el diseño de la capacitación) y los factores humanos y la ergonomía (comprender cómo las personas usan los sistemas para mejorar la seguridad, la comodidad y la productividad)

Análisis de las personas: En este análisis se identifican al personal de trabajo que requieran capacitación y a su vez a las personas que no necesitan, dependiendo del puesto de trabajo que pertenezca un grupo de personas en el desenvolvimiento de las actividades,

De esta manera, las etapas mencionadas conllevan al inicio para aplicar la capacitación para el personal de una empresa por medio de la detección de las necesidades de cada persona que forma parte de una organización.

2. Diseño de Programas

Para esta etapa se puede proponer diferentes métodos para la capacitación una vez que se haya realizado en la primera etapa correspondiente a la detección de las necesidades de los trabajadores, el autor Crespo menciona las siguientes preguntas que será de mucha utilidad para el desarrollo del diseño de programas en la capacitación que son:

¿Qué debe enseñarse?

Se describen las habilidades y actitudes que se van a trabajar

¿Cuál es la audiencia que debe participar?

Se debe identificar la audiencia adecuada de acuerdo al departamento que se deba inculcar la información

¿Cuándo debe realizarse este proceso?

La empresa debe especificar con el uso de un cronograma de todas las actividades de acuerdo a la capacitación

¿Dónde debe enseñarse?

El lugar debe estar situado en un lugar que no contengan distracciones y que contenga un excelente ambiente para la comodidad del personal de trabajo.

¿Cómo debe enseñarse?

Se debe seleccionar el método adecuado según la cultura organizacional del personal.

¿Cómo debe enseñarse?

La persona adecuada para proporcionar la información a las personas que están siendo capacitadas, debe saber acerca del tema con mayor profundidad para que no haya malos resultados.

Una vez establecida la segunda etapa para un proceso de capacitación, como ya se mencionó anteriormente en una de las preguntas acerca de la metodología que se vaya aplicar en la capacitación, para ello, lo más factible sería dividir en dos grupos, aquellos con un enfoque cognitivo y enfoque de comportamiento.

El método cognitivo

Según Manrique (2020) manifiesta que “la identificación de la necesidad de describir los procesos cognitivos lleva a cabo situaciones de aprendizaje, una serie de categorías, a través de una herramienta para el análisis de situaciones de enseñanza” (pp.163-185). Algunas de las metodologías que se hallan en este enfoque son:

- **Conferencias:**

Una buena conferencia por parte de un profesional preparado para explicar un tema específico es de mucha utilidad para que un personal de trabajo adquiera conocimientos a través de las experiencias contadas por aquella persona que se dirige al personal, es decir esta metodología puede generar credibilidad, y aquí lo importante son las habilidades de presentación que tiene el orador y su carisma.

- **Discusiones:**

El instructor comparte una pequeña charla con los participantes para luego la persona encargada de instruir escuche las opiniones de cada persona generando debates y compartimiento de ideas entre cada participante, este método permite acceder a debates y cuestionamientos frente a una exposición en aula o en conferencia y permite lograr un mayor conocimiento de la temática expuesta.

- **E-learning**

Un sistema de aprendizaje basado en la enseñanza formalizada, pero con la ayuda de recursos electrónicos, la enseñanza puede realizarse dentro o fuera de la empresa, el uso de computadoras e Internet constituye el componente principal del aprendizaje electrónico. El e-learning también se puede denominar como una red de transferencia de habilidades y conocimientos, y la entrega de la educación se realiza a un gran número de destinatarios en el mismo momento o en diferentes momentos.

El método de Comportamiento

Este método consiste en verificar el comportamiento de cada persona, la experiencia y el desarrollo de las habilidades en las actitudes., por tanto, algunas de las metodologías de este enfoque son:

- **Simuladores:**

Las simulaciones suelen estar basadas en computadora, utilizando un modelo generado por software para brindar apoyo a las decisiones de los gerentes e ingenieros, así como también con fines de capacitación. El objetivo de esta metodología es que cada trabajador ponga en práctica los conocimientos adquiridos.

- **Juego de roles:**

El juego de roles, es una técnica que requiere que los participantes realicen una tarea en una situación realista que simula la "vida real". Este tipo de ejercicio es un medio eficaz para asimilar y absorber el contenido y la sustancia de nuevas ideas.

Otro método de capacitación

Capacitación en el puesto de trabajo: Es un enfoque práctico para adquirir nuevas competencias y habilidades necesarias para un trabajo en un entorno de trabajo real o casi real. En lugar de mostrar presentaciones a los empleados o darles hojas de trabajo, aprenden sobre el trabajo haciéndolo. Esta capacitación ocurre en el lugar de trabajo, con la orientación de un supervisor, gerente u otro empleado con conocimientos.

Por lo tanto, la capacitación en el trabajo permite que los empleados adquieran experiencia trabajando en situaciones muy similares a las que encontrarán a diario. Los empleados utilizarán las mismas herramientas y equipos que necesitan para su trabajo mientras son guiados por un capacitador experimentado.

Se debe tomar en cuenta que, para la aplicación de esta etapa según los métodos, será de acuerdo a la cultura organización que posea cada empresa.

3. Implementación

Una vez que se hayan identificado las necesidades en la primera etapa del proceso de la capacitación y a su vez la segunda etapa, se debe poner en marcha la implementación de la respectiva capacitación.

Cabe mencionar que se debe tener en cuenta a los participantes y las personas adultas, ya que tienen un proceso especial de aprendizaje, por lo cual no se puede descuidar ante

cualquier indicación. Una vez que el personal de trabajo sea capacitado, se verá reflejado en el mejoramiento de las prácticas en el trabajo.

Por último, el personal de trabajo requiere respectivos espacios para poder compartir las experiencias en el puesto de trabajo, cuáles son las cosas que le incomoda y de lo que desea mejorar.

4. Evaluación

La evaluación es el último proceso de las etapas ya antes mencionadas, por la cual esta tarea requiere de los resultados de las etapas anteriores, para así determinar qué es lo que se debe cambiar o volver a intentar todo el proceso. Además, hay que tomar en cuenta que los gerentes invierten en las capacitaciones para que la productividad aumente, es por ello que la necesidad de evaluar debe mostrar valor.

El objetivo de toda empresa al momento de realizar una capacitación es verificar que todos los trabajadores desarrollen las habilidades para que obtener un crecimiento tanto económico y social. Entonces, para dar credibilidad a todo el proceso se debe complementar mediante un enfoque cualitativo con uno cuantitativo.

Motivación

La motivación se refleja mediante la correlación del individuo y el estímulo realizado por la organización, la misma que se enfoca en impulsar al subordinado a alcanzar un objetivo. En pocas palabras, la motivación para el colaborador es la voluntad por alcanzar los objetivos de la empresa, la cual se ve reflejada a través de sus esfuerzos, entusiasmo en el desarrollo de sus tareas. (Peña, 2017)

La motivación en el colaborador influye de manera positiva puesto que tendrían un mejor desempeño en sus tareas. Por ello, si en una organización implementan estas prácticas los resultados serían eficientes, debido a que los colaboradores se sienten entusiasmados por la consideración hacia ellos. Entonces, al percibir esta motivación la cual puede ser mediante remuneraciones financieras como no financieras, incide en el potencial del personal.

Teorías de la motivación

Teorías X e Y de Douglas McGregor

La presente teoría establecida por Mc Gregor describe dos formas de pensamiento de los directivos, una denominada Teoría X y otra denominada Teoría Y. En este sentido, los directivos de la teoría X enmarcan que los subordinados no quieren trabajar y solo cumplen sus tareas tras amenazas, mientras que en las empresas con directivos orientados a la teoría Y consideran que sus empleados tienen el entusiasmo de trabajar. (Sanchez , 2016)

Tabla 2

Cuadro Comparativo entre la Teoría X-Y

Diferencias De La Teoría X-Y	
Teoría X	Teoría Y
<ul style="list-style-type: none">• Se refiere a los subordinados que no les gusta trabajar y evitan cumplir con sus actividades laborales.• Si a los subordinados no se les amenaza, no se les controla, no se les dirige, ellos no trabajan.• En esta teoría se basa en la premisa de adoptar medidas de amenaza, control, dirección y forzar a los empleados.	<ul style="list-style-type: none">• Los empleados encuentran en el trabajo que desarrollan, una fuente de satisfacción.• Los subordinados tienen entusiasmo de trabajar y se esfuerzan siempre por lograr los mejores resultados para la empresa.• No se emplean medios de fuerza, amenazas para motivar a los trabajadores en el desarrollo de sus tareas y responsabilidades. Al contrario, se les recompensa por sus logros, se les satisface el ego para alcanzar las metas establecidas por la empresa en sus puestos de trabajo.

Notas: La presente tabla demuestra los principales aspectos de la teoría X-Y. Adaptado del libro de “Gestión Talento Humano”, por M. Sánchez, 2016, p.203.

Necesidades Humanas según Langer

Según CEP (2016) hay tres tipos de necesidades:

Físicas o Histológicas: Las necesidades originadas por el cuerpo humano de acuerdo a cómo este está constituido en cada trabajador, por lo tanto, en esta categoría se incluyen las necesidades de respirar, beber, comer, dormir y entre otras.

Necesidades Sociales: Son las necesidades que poseen todos los seres humanos respecto a relacionarse con otras personas o denominados "impulso de afiliación", otros tipos de las necesidades sociales son el de recibir y dar afecto, es decir en el ámbito empresarial, la preocupación del bienestar del superior hacia el empleado.

Las Necesidades Agotistas: Son las necesidades que se distinguen de las sociales, se centran en una conservación o acentuación del ego, es decir, ser importante, dominante o ser alguien reconocido por sus acciones dentro de una organización. Por lo tanto, el prestigio, agradecimiento, la fama, el status y sobre todo la reputación, son la manera más adecuada de satisfacer este tipo de necesidad.

Remuneración financiera y no financiera

Los incentivos como parte de la motivación hacia los empleados se pueden considerar como un ingreso adicional al salario de los trabajadores con la finalidad de reconocer el cumplimiento de las actividades. Por lo tanto, la remuneración financiera forma parte de los elementos que activan las actitudes de los empleados y a su vez el comportamiento y acciones de cada trabajador, ya que es importante que el departamento de recursos humanos reconozca lo fundamental estos incentivos como parte de la motivación laboral.

Por otra parte, en las empresas toman en cuenta otro tipo de motivación como lo son los incentivos no financieros, debido a que los empleados al ser reconocidos por los esfuerzos realizados en las actividades, aquellos trabajadores empiezan a reflejar una satisfacción laboral entre los compañeros de trabajo y con los superiores, entonces, el reconocimiento por las acciones de las actividades es considerada como un factor clave en los incentivos al personal. (Madero , 2020)

Desempeño Laboral

Checa et al. (2020) considera que, la gestión del talento humano y del desempeño laboral son elementos importantes para el crecimiento de las empresas a través del personal de trabajo, por lo tanto, los trabajadores que mejor se desempeñan en las actividades de la empresa son los más solicitados para que formen parte de una empresa y es por ello que, el principal causante del crecimiento en el desempeño laboral son las estrategias que implementan las empresas para el beneficio de cada empleado.

En la actualidad para lograr un eficiente desempeño laboral en las organizaciones, influye la motivación por parte de los superiores de la empresa, es decir, el personal de trabajo al ser motivado genera mayor productividad en sus actividades, generando así ventajas competitivas. (Bohórquez et al., 2020)

Bajo dicha premisa, el desempeño laboral se ve afectado por factores ambientales en el lugar de trabajo, que incluyen tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y el horario de trabajo prolongado, por esta razón el desempeño laboral en los trabajadores debe ser tomada en cuenta porque de ellos dependerá el funcionamiento de la empresa. Entonces, el desempeño laboral es importante en algunas formas como puede ser, una muestra saludable de ética laboral, comunicación, habilidades interpersonales y desempeño laboral en todos los niveles es esencial para el éxito a largo plazo.

Por lo tanto, una recompensa por el buen desempeño de un empleado podría ser como darle el resto del día libre o una tarjeta de regalo de un restaurante. También, una bonificación, un aumento de sueldo o incluso un ascenso, según la frecuencia y el grado en que te impresionó su desempeño.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso de la cual usan todas las empresas para medir el rendimiento y las falencias que poseen los empleados, a través de este proceso permite al evaluador evidenciar los resultados de cada trabajador para proceder a la toma de decisiones para solucionar los problemas que presenten los empleados en el desempeño laboral, cuando los resultados de una evaluación son positivos en los trabajadores, el

evaluador debe motivar al empleado a seguir con el mismo ritmo en el desarrollo de las actividades. (Ortiz , 2020)

Por otra parte, las empresas utilizan los siguientes tipos de evaluación de desempeño que son:

Autoevaluación: El propio empleado califica su desempeño laboral y comportamiento laboral

Evaluación por pares: Los miembros del equipo, los compañeros de trabajo y el grupo de trabajo son responsables de la calificación del desempeño del empleado.

Evaluación de desempeño 180 grados: Es una evaluación del desempeño que tiene en cuenta dos puntos de evaluación. Por lo general, estas dos evaluaciones provienen del empleado que se está revisando (en forma de autoevaluación) y del gerente o supervisor directo del empleado.

Evaluación de desempeño de 360 grados: En este tipo de evaluación, la calificación de desempeño se recopila del empleado, su supervisor inmediato y sus compañeros.

Evaluación negociada: Para evitar los conflictos entre el empleado y sus supervisores, se utiliza una nueva tendencia de evaluación. En este tipo de evaluación del desempeño, un mediador evalúa el desempeño del empleado y se enfoca en el lado bueno del desempeño en lugar de la crítica.

Las evaluaciones de desempeño son claves para que las empresas puedan cumplir las expectativas de los objetivos organizacionales, uno de ellos y principales son el desarrollo de los empleados. De igual manera, existen varios tipos para evaluar el desempeño como lo son las evaluaciones ya antes mencionadas, según Ramírez (2019) manifiesta que “la evaluación del desempeño más utilizada en los últimos años es 360° ya que tiene como objetivo central la retroalimentación de grupo” (p.161).

Entonces, la evaluación de desempeño 360° abarca todas las características de las evaluaciones ya antes mencionada convirtiéndose de esta manera la información más precisa para el evaluado y evaluador, pero se debe tomar en cuenta que este tipo de

evaluación requiere de un tiempo mayor a comparación de los otros métodos para analizar el desempeño y verificar los resultados.

Fases del proceso de evaluación de desempeño

Según Herrero y Perello (2018) expresan que para la ejecución de una evaluación de desempeño organizacional se debe plantear 4 fases:

1. **Objetivos de la Evaluación.** Previo al proceso de evaluación se debe trazar los objetivos por la cual se va ejecutar dicha evaluación, es decir, a quienes va beneficiar, que cambios se busca obtener a partir de ello. Estos objetivos pueden ser a corto o largo plazo, tanto para la persona evaluada como para el evaluador.
2. **Delimitación de la Evaluación.** En este paso se delimita tres parámetros: a quién va dirigida la evaluación, quién será el encargado de ejecutar la evaluación y cuándo se va a llevar a cabo dicho proceso. En este contexto, se determina tanto al grupo de trabajadores como los niveles de la organización, a quien se les va realizar la evaluación.

Así pues, se destaca que el departamento de recursos humanos será el encargado del proceso de evaluación, así como los responsables de formular e implementar los programas de evaluación del desempeño que mejor se adhiera a la organización.

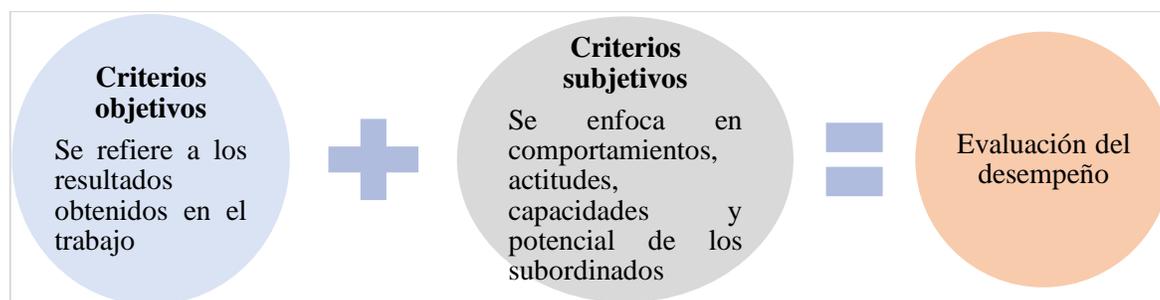
Por tanto, para que la evaluación sea útil, es fundamental obtener información pertinente de los trabajadores evaluados, por ello se procede a recoger datos en el momento que los empleados desarrollan sus actividades laborales.

3. **Evaluación de Desempeño.** Una vez diseñada la evaluación, los encargados de llevarla a cabo, que en su mayoría es el departamento de RR. HH, tendrán que determinar los criterios y los métodos de medición a considerar durante el proceso de evaluación, al igual que deben tomar en cuenta ciertos riesgos o problemas que pueden suscitarse en el mismo, para tratar de prevenir o evitarlas.

En efecto, la determinación de criterios de evaluación se refiere a los aspectos que intervienen en el rendimiento de los empleados y los mismos que se van a considerar para ser evaluados. Por ello, es importante delimitar dichos criterios con claridad y comunicárselos a los subordinados.

Figura 2

Criterios Tradicionales a Considerar para Evaluación de Desempeño



Nota: Adaptado del libro *Dirección de Recursos Humanos: gestión de personas*, por A.

Herrero y M. Perello, 2019, (pp.184-185).

- 4. Gestión y Mejora de Desempeño.** Una vez realizada la debida valoración de desempeño laboral a los empleados, se debe finalizar con una gestión de información, la misma que ha podido ser recabada en el proceso, para así posteriormente ser analizada e implementar nuevas estrategias que permitan alcanzar resultados eficientes. Para ello, es importante en primer lugar delimitar los puntos de origen de las deficiencias encontradas en la evaluación y buscar mecanismos para resolverlas, tal como estrategias de reforzamiento que pueden actuar como fortalecimiento en el desempeño laboral,

Beneficios de la evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño al estar planeado, coordinado y desarrollado adecuadamente, originan beneficios a corto, mediano y largo plazo, ya que se considera que los principales beneficiarios en el proceso de evaluación del desempeño son el gerente, subordinado y la organización. (Chiavenato, 2011)

Gerente: Al evaluar el desempeño de los trabajadores ayuda a verificar el comportamiento, desenvolvimiento y actuar del personal de trabajo; otro beneficio es la comunicación con los empleados debido a que se les da el aviso de la metodología que se usara para la respectiva evaluación y, con ello, conocer el desempeño

Subordinado: Conoce las expectativas del superior en cuanto a su desempeño, es decir da la posibilidad de verificar cuáles son sus puntos fuertes y débiles, por lo tanto, el superior o jefe podrá tomar medidas para mejorar el desempeño a través de programas de capacitaciones, el propósito de esto será que el empleado corrija las debilidades y se fortalezca.

La organización: Permite evaluar el potencial de los empleados a corto, mediano y largo plazo, definiendo la aportación en la empresa sobre cada empleado. También, se logra identificar a través de la evaluación los empleados que se deben ascender o a los que se deben cambiar de área dependiendo de los resultados de la evaluación del desempeño.

Clima Organizacional

Pilligua y Arteaga (2019) manifiesta que, el clima organizacional es la forma en que los trabajadores de una empresa realizan las actividades cotidianas de manera eficiente a través de motivaciones y trabajo en equipo, generando satisfacción laboral y a la vez dando el origen de un ambiente laboral adecuado para los trabajadores de una empresa.

Cada organización posee o crea su propio clima organizacional, tomando en cuenta los valores, creencias espirituales, estados emocionales, lo que da apertura a que los trabajadores realicen las actividades cotidianas de manera eficiente, pero esto varían según la ciudad o país donde se encuentre ubicada la organización porque se debe tomar en cuenta que, en la actualidad el mundo está conformado por diferentes culturas y creencias. Las organizaciones poseen lineamientos para determinar los procesos de un clima organizacional y para ello, los factores que influyen son: motivación, trabajo en equipo y por último la comunicación. (Pereira y Solís, 2019)

Por otra parte, para formar un excelente clima organizacional en las empresas se debe tomar en cuenta los factores que influyen, de las cuales se considera que la motivación y la comunicación por parte de los superiores de una empresa es fundamental para crear un clima laboral adecuado, por lo tanto, esto permite que el trabajo en equipo se vea reflejado en los trabajadores y de esta manera, la empresa empiece a crear un adecuado clima organizacional.

Satisfacción Laboral

Frías (2018) define a la satisfacción laboral como el grado en que un empleado se siente motivado, contento y satisfecho con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que tiene estabilidad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio cómodo entre la vida laboral y personal. Toda empresa está conformada por el capital humano y sin el personal de trabajo las empresas no funcionarían debido a que son el pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo en una organización.

Por otra parte, la satisfacción laboral de un empleado es un aspecto importante para sacar lo mejor de él, un empleado satisfecho siempre contribuye más a la empresa, ayuda a controlar el desgaste y ayuda a que la empresa crezca. Los empleadores deben garantizar una buena descripción del trabajo para atraer empleados y brindar constantemente oportunidades a las personas para aprender y crecer.

Trabajo en Equipo

Romani et al. (2018) manifiesta que, el trabajo en equipo es muy importante en las organizaciones debido a que, para realizar las actividades eficientes, el personal de trabajo experimenta diferentes maneras de trabajar que posee cada persona y por lo tanto se forman lasos de comunicación y por ello, se genera un clima laboral agradable donde se forman equipos de trabajos que comparten valores, cultura y conocimientos, conduciendo hacia un objetivo en común que vendría a ser el desarrollo de capacidades.

Mejorar el trabajo en equipo en una organización es una necesidad, pero si falta comunicación en el equipo, todo el esfuerzo de una empresa se verá afectada. Para que el trabajo en equipo sea eficiente, las organizaciones deben fomentar la comunicación, donde hay confianza, la comunicación puede ser efectiva. El problema es que la confianza no es automática, tiene que ser mutua, debido a que, debe haber una comunicación abierta en el equipo para que se desarrolle la confianza., pues si los miembros del equipo no pueden hablar abiertamente, se perderá la integridad del equipo. Las lecciones de trabajo en equipo son importantes para fomentar una comunicación eficaz.

Por lo tanto, cuando los trabajadores realizan las actividades juntos durante mucho tiempo, el equipo naturalmente se vuelve más colaborativo y esto lleva a un ambiente de trabajo

más agradable para todos. Un entorno de trabajo agradable conduce a una mayor productividad y esto ayuda a las organizaciones a alcanzar sus objetivos rápidamente.

Comunicación Laboral

Las personas, como partícipe del proceso comunicativo, establece los parámetros que hacen de la comunicación un espacio donde todos aportan un mensaje común que empieza a impactar entre lo que comunica y lo que piensa o hace. En el ámbito empresarial, posiblemente muchas organizaciones no le dan importancia a la retroalimentación del proceso de comunicación y como consecuencia las actividades no se realizan de la mejor manera tanto en lo interno como externo. (Pérez et al., 2021)

Por lo tanto, para la realización de las actividades en una empresa, la persona encargada de administración la empresa debe tener habilidades en comunicación, saber llegar al personal de trabajo con las indicaciones correctas para la resolución de las actividades y al existir una buena comunicación entre el superior y trabajador se crean lasos de confianza para lograr una mayor productividad, pues un buen liderazgo significa poder influir en los trabajadores y encaminarlos hacia los objetivos establecidos.

MiPymes

Según Flores et al. (2018) afirma que “las micro, pequeñas y medianas (MiPymes) se constituyen en actores económicos importantes que contribuyen al desarrollo económico” (p.240).

Las MiPymes cumplen muchas 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 reestructuración del sistema capitalista. (Escamilla, 2019)

En este sentido con las definiciones de los autores se puede inferir que las MiPymes hacen alusión a las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales son el motor para el desarrollo económico de la mayoría de países. En efecto, se caracterizan por el alto nivel de generación de empleo y la constante innovación para alcanzar permanencia en el mercado.

Tabla 3*Clasificación de las MiPymes*

Categoría	Número de Trabajadores		Ventas o Ingresos Anuales	
	Desde	Hasta	Desde	Hasta
Micro Empresa	1	9	-----	100.000,00
Pequeña Empresa	10	49	100.001,00	1.000.000,00
Mediana Empresa	50	199	1.000.001,00	5.000.000,00

Nota: Tomado de la página de la Superintendencia de compañías, valores y Seguros (2022)

CAPITULO III Metodología del Proyecto

Diseño de Investigación

Tipos de Investigación

En el presente proyecto integrador se aplicará un tipo de investigación de carácter descriptiva cuantitativa, ya que se hará uso de datos numéricos y estadísticos para describir las características de la variable independiente que es la gestión del talento humano, y del desempeño laboral como variable dependiente, como lo afirma Ramos (2020) en este alcance de la investigación se conocen las características del objeto de estudio, es decir, las MiPymes comerciales, y la finalidad de este tipo de investigación, es exponer su presencia en un determinado grupo de personas. En cuanto al tipo cuantitativo se intenta compilar datos cuantificables para un posterior análisis de la información en el que se logre determinar el grado de incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.

También se aplicará una investigación correlacional de acuerdo a Diaz y Calzadilla (2016) afirman que “la investigación de correlación intenta descubrir si dos o más conceptos de un objeto están relacionados, cómo están relacionados y la magnitud de su correlación” (p.118), ya que a partir de la pregunta correspondiente a la problemática de la investigación se determinará el grado de relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral, y así indagar como sus resultados tienen alguna variación o influencia sobre la otra variable.

Nivel de Investigación

El nivel de investigación es de tipo explicativo porque se determinará la incidencia de la gestión del talento humano y a su vez se comprobará el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de las MiPymes del cantón Pasaje, por lo que se establecerá un modelo estadístico que más se ajuste a la naturaleza de las variables en estudio.

Por otra parte, es descriptivo ya que se pretende analizar las prácticas de la gestión del talento humano referente a las actividades que realizan cada colaborador de estas pequeñas empresas comerciales.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, como lo afirma Sánchez et al. (2018) en la investigación se observa al fenómeno y no se manipulan las variables, es decir, se observa la incidencia de la gestión del talento humano y la otra variable del desempeño laboral, para un posterior análisis tal cual se muestra en la realidad.

De igual forma se empleará el diseño transversal puesto que se analizará a las variables establecidas tanto la gestión del talento como el desempeño laboral y se lo realizará una sola vez. Villasís y Miranda (2016) manifiestan que el diseño transversal es un estudio observacional en el cual no hay manipulación de las variables, y el objetivo principal es comprender la prevalencia de una condición o más, lo que significa determinar la frecuencia y asociación de dichas condiciones en un grupo de sujetos y en un momento dado.

Metodología de la investigación

En la presente investigación se establece el método deductivo ya que parte de un conocimiento general a un menor nivel de generalidad, en este sentido las generalizaciones son puntos de partida para realizar inferencias mentales y arribar a nuevas conclusiones. En este contexto, para la realización de la investigación se inicia desde las prácticas de la gestión del talento humano hasta la determinación de los factores que inciden en la variable dependiente la cual es el desempeño laboral, para así verificar si en el sector de las MiPymes poseen falencias en el desarrollo de las actividades. (Rodríguez y Pérez, 2017)

Tabla 4*Proceso de la Gestión de Recurso Humano en las Mipymes*

Variable Independiente	Proceso	Propuesta
Gestión del Talento Humano	Proceso para la planificación del Recurso Humano	<p>Se debe determinar la cantidad de empleados y tipo de empleados que se requiere contratar, así mismo se realiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las necesidades de RR. HH • Análisis y diseño de los puestos que ocuparan los nuevos integrantes para asegurar un óptimo desempeño dentro de la empresa <p>Planifica los procesos siguientes tales como: reclutamiento, selección, desarrollo, evaluación y retribuciones</p>
	Proceso de Reclutamiento y selección de Personal	Este proceso se realiza posterior a una adecuada planificación para así atraer nuevo personal idóneo, que garantice alto rendimiento en las actividades laborales de las MiPymes. Por tanto, se plantea diferentes medios para el reclutamiento, tales como anuncios a través de redes sociales, páginas de reclutamiento (LinkedIn, Indeed, multitrabajos, etc.).
	Proceso de Formación y desarrollo	Proceso para incentivar el crecimiento organizacional de los empleados en las MiPymes, así como el potencial y satisfacción de los mismos, para ello se propone el implemento de diversos planes de capacitación, que este acorde a las necesidades de los empleados frente a sus puestos de trabajo.
	Proceso de evaluación de desempeño	<p>Se aplicará este proceso para medir el rendimiento del trabajador, al igual que una mayor orientación para un adecuado desenvolvimiento de las operaciones.</p> <p>Para ello, se plantea los siguientes métodos para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Autoevaluación -Evaluación por pares
	Proceso de Retribución al personal	En este proceso se procederá a cuantificar la remuneración del empleado, estas remuneraciones podrán ser percibidas de manera directa en bonos, salario, premio o comisiones. Así como la consideración de los beneficios sociales que emite la ley del Ecuador.

Tabla 5

Propuesta de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral

Variable Independiente	Proceso	Propuesta
Capacitación	Evaluación o detección de necesidades	<p>Para empezar un proceso de capacitación en las MiPymes se dispone a identificar las siguientes necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de discrepancia: Personal de trabajo con falta de conocimientos en las actividades. • Necesidades por cambio: Cambio de Tecnología • Necesidades por incorporación: <i>Incorporación y adaptación de nuevas actividades a los trabajadores.</i>
	Diseño de programas	<p>Para realizar el diseño de capacitación se procede a realizar las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué debe enseñarse? • ¿Cuál es la audiencia que debe participar? • ¿Cuándo debe realizarse este proceso? • ¿Dónde debe enseñarse? • ¿Qué método debe enseñarse?
	Implementación	<p>Una vez diseñada el programa de capacitación, se procede a implementar y tomar en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las personas que están siendo capacitadas deben reconocer un alto compromiso que tiene cada instructor y ser amables en la interacción con estas personas. • Respetivos espacios para que el personal de la empresa pueda compartir las experiencias en el puesto de trabajo
	Proceso de evaluación de desempeño	<p>Se aplicará este proceso para medir el rendimiento del trabajador, al igual que una mayor orientación para un adecuado desenvolvimiento de las operaciones.</p> <p>Para ello, se plantea los siguientes métodos para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Autoevaluación -Evaluación por pares
	Evaluación	<p>Se procede a realizar la evaluación a las personas capacitadas para comprobar los resultados de la capacitación.</p>

Tabla 6*Factores a Considerar en el Desempeño Laboral de las MiPymes*

Variable Independiente	Proceso	Propuesta
Capacitación	Clima Organizacional	<p>El papel de las Mipymes es crear un adecuado clima organizacional, que garantice un fortalecimiento de relaciones personales entre empleador-empleado, por tanto, se debe considerar:</p> <p>Valores, creencias espirituales, cultura organizacional, comunicación, motivación, etc.</p>
	Satisfacción Laboral	<i>Aspecto importante para mejorar el potencial del empleado, para ello se debe proveer estabilidad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio cómodo entre la vida laboral y personal.</i>
	Trabajo en Equipo	<p>El trabajo en equipo es una técnica que permite generar un clima agradable entre el personal. Por lo tanto, en las Mipymes los empleadores deben fomentar el trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de integración <p>Involucrar a los empleados de diferentes áreas funcionales para la realización de proyectos</p>
	Comunicación Laboral	<p>A través de un adecuado trabajo en equipo, se origina una relación y comunicación entre el personal de trabajo para ello, se recomienda lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Valores y respeto • Colaboración con tareas de otros departamentos:
	Motivación	<p>Incentivos no financieros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos por el trabajo realizado por el empleado, al cual reconocen su esfuerzo y dedicación. • Empleado del mes: Al reconocer la productividad que tiene un trabajador, esto hará que el empleado se sienta motivado. • Celebración de cumpleaños al personal de trabajo.

Tipos de instrumentos de investigación, población y muestra

La presente investigación está orientada a la población de las MiPymes comerciales, conformada por micro, pequeñas y medianas empresas, del cantón Pasaje de la provincia de El Oro, donde se encuestará a los empleados que forman parte de las mismas.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021), evidencian que en la ciudad de Pasaje en cuanto a las MiPymes, las microempresas cuentan con 605 empleados, las pequeñas disponen de 370 empleados, y por último las medianas cuentan con 250 empleados, dando así un total de 1225 empleados que laboran en el sector comercial de las MiPymes.

Bajo este contexto, la encuesta será efectuada a una población de tipo infinita, puesto que no se cuenta con una base de datos y no se puede acceder a todos los empleados del sector comercial de las MiPymes de cantón Pasaje.

Cálculo de la muestra infinita

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

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

Por tanto, para determinar el tamaño de la muestra se ha considerado un margen de error de 5 %, teniendo como resultado lo siguiente:

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

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

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

$$n = 384,16$$

La muestra dio como resultado la cantidad de 384 empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje a encuesta, por tanto, con la información que se obtendrá, se analizará e interpretará a través de las herramientas de estadística descriptiva.

Instrumentos de recolección de datos

Para Baena (2017) una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un determinado grupo representativo del universo que se está estudiando para medir sus características. Bajo este escenario, la recolección de datos es ejecutada a través del cuestionario, el cual es un instrumento complementario de la técnica de la encuesta, en la que se toma en consideración varios elementos para la elaboración de las preguntas, las cuales pueden ser preguntas directas, cerradas, semicerradas y abiertas.

De esta manera, la selección y elaboración de un instrumento idóneo para la recolección de datos es fundamental, puesto que permite obtener información de la población objetivo, así mismo ayuda a dar respuesta a un problema o hipótesis. Por lo tanto, en el desarrollo de la presente investigación se hizo necesario recopilar la información de la población mediante la encuesta, para determinar el criterio de los empleados en cuanto a la relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las MiPymes comerciales en las que laboran en la ciudad de Pasaje.

En efecto, para la aplicación de la mencionada encuesta se diseñó un cuestionario de 15 preguntas, de las cuales se dividieron 10 preguntas para medir la variable independiente gestión del talento humano y 5 preguntas para la variable dependiente del desempeño laboral. Consecutivamente, a este cuestionario se le determinó la escala de Likert,

presentada por diferentes categorías de respuestas para así medir las percepciones de los empleados.

A continuación, se reflejan las alternativas de la escala de Likert para la medición de la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente desempeño laboral.

Tabla 7

Escala de Likert Gestión Talento Humano

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Tabla 8

Escala de Likert Desempeño Laboral

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Además, se aplicará la correlación entre las variables en estudio, para determinar su grado de relación, y comprobar la aceptación o rechazo de la hipótesis planteada. Bajo dicho contexto, los datos recolectados a través de la encuesta serán procesados, y analizados con la ayuda de la herramienta de Excel y del software estadístico IBM SPSS 26.

Para el contraste de la hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de Pearson, según Roy et al. (2019) “el coeficiente de correlación Pearson evalúa la relación entre variables independientes y dependientes, por lo tanto, si $r_{xy} = \pm 1$ se considerara una relación fuerte y, $r_{xy} = 0$ indicará que no existe relación entre las variables”(P.360).

Tabla 9

Interpretación de la Magnitud del Coeficiente de Correlación de Pearson

Rango de valores de r_{xy}	Interpretación
$0,00 \leq r_{xy} < 0,10$	Correlación nula
$0,10 \leq r_{xy} < 0,30$	Correlación débil
$0,30 \leq r_{xy} < 0,50$	Correlación moderada
$0,50 \leq r_{xy} < 1,00$	Correlación fuerte

Nota: La presente tabla refleja la relación entre las variables X y Y, con su respectiva interpretación. Tomado del uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson, por Hernández et al., 2019, p. 594.

Análisis e interpretación de los resultados del proyecto

La presente encuesta fue aplicada a una muestra de 384 empleados del sector comercial de las MiPymes del cantón Pasaje, a continuación, se presentan los resultados obtenidos del instrumento de la encuesta, así mismo, se presenta la aplicación de la correlación de Pearson de las variables Gestión talento humano y desempeño laboral, información extraída del software estadístico IBM SPSS 26

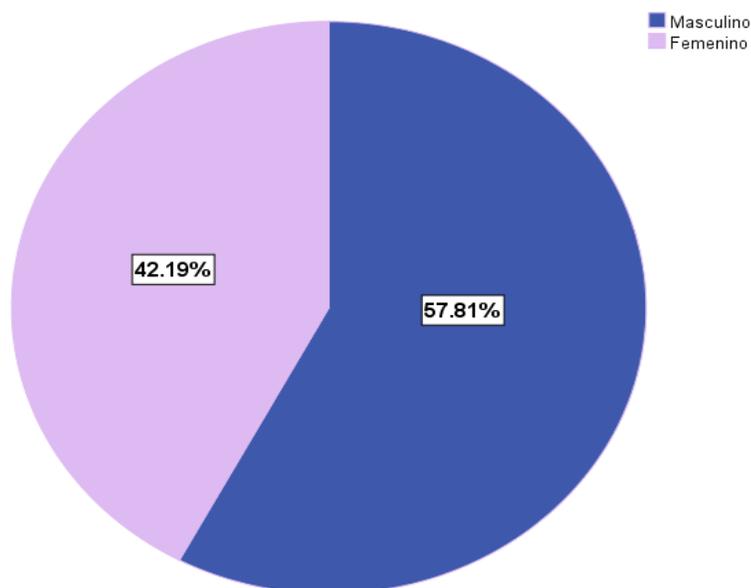
Tabla 10

Género de Empleados de las MiPymes del Cantón Pasaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	222	57.8	57.8	57.8
	Femenino	162	42.2	42.2	100.0
Total		384	100.0	100.0	

Figura 3

Género de Empleados de las MiPymes del Cantón Pasaje



Análisis e interpretación

En la figura 1 se puede apreciar la proporción de empleados del sector comercial de las MiPymes del cantón Pasaje según su género, por lo que se evidencia que un 57,81% pertenece al género masculino frente a un 42,19% del género femenino.

Por tanto, se puede deducir que en el cantón Pasaje la mayoría de empresas están copadas por empleados del género masculino.

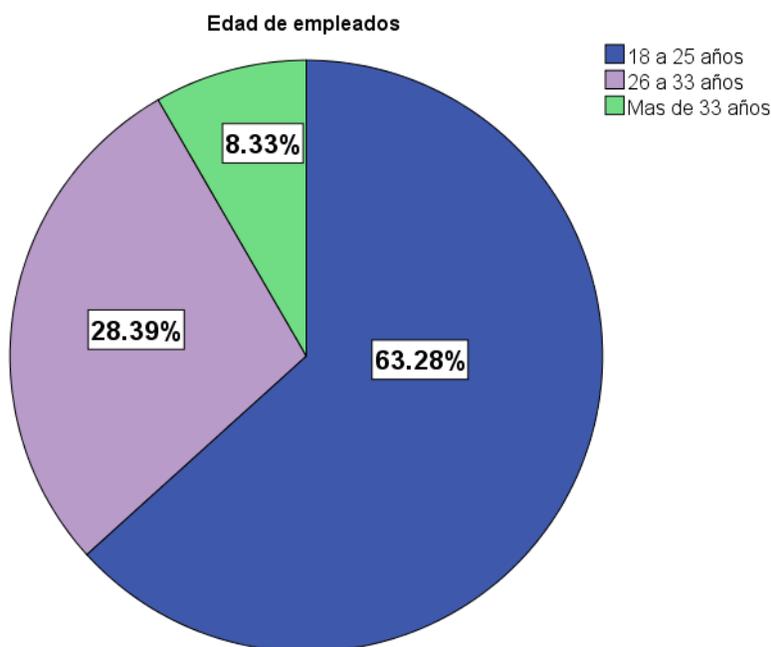
Tabla 11

Rango de Edad de Empleados de las MiPymes del Cantón Pasaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18 a 25 años	243	63.3	63.3	63.3
	26 a 33 años	109	28.4	28.4	91.7
	Mas de 33 años	32	8.3	8.3	100.0
Total		384	100.0	100.0	

Figura 4

Edad de Empleados de las MiPymes



Análisis e interpretación

En la presente figura se puede evidenciar el rango de edad de los empleados de las MiPymes del cantón Pasaje, donde un 63,28% de los trabajadores encuestados manifestaron que tienen de 18 a 25 años, mientras que un 28,39% indicaron que tienen de

26 a 33 años, a diferencia de una pequeña proporción de 8,33% que señalaron que tienen más de 33 años.

Bajo este resultado estadístico se puede interpretar que la mayor parte de subordinados que laboran en las MiPymes del presente estudio son de característica juvenil lo que puede resultar beneficioso para la empresa ya que pueden tener un mejor rendimiento laboral, pero necesitan estar en constante formación,

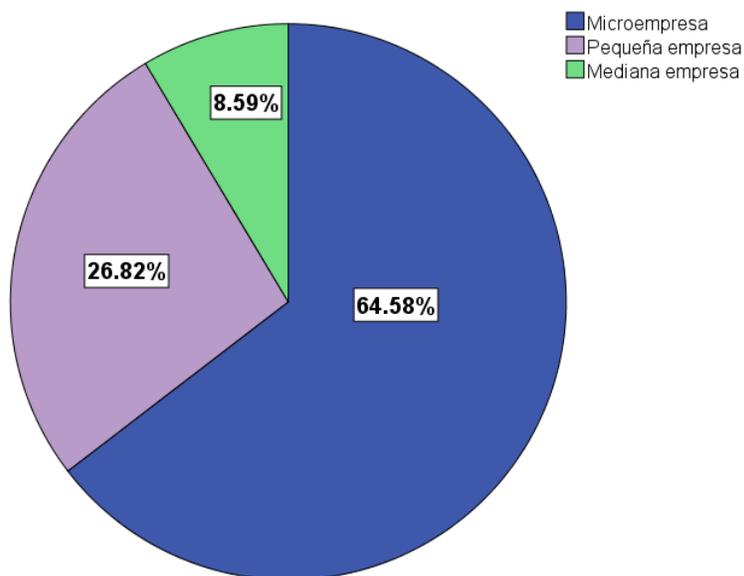
Tabla 12

Empleados que laboran en MiPymes del Cantón Pasaje

Escala		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Microempresa	248	64.6	64.6	64.6
	Pequeña empresa	103	26.8	26.8	91.4
	Mediana empresa	33	8.6	8.6	100.0
Total		384	100.0	100.0	

Figura 5

Tipo de Empresas MiPymes



Análisis e interpretación

En la presente figura se puede reflejar los datos estadísticos referente a la clasificación de las empresas que agrupa las MiPymes, donde una gran proporción de empleados encuestados que representan un 64,58% indicaron que laboran en microempresas del sector comercial de Pasaje, por otro lado, un 26,52% de subordinados supieron responder que se encuentran laborando en empresas pequeñas, y por último una mínima cantidad de trabajadores que promedian un 8,59% expresaron que pertenecen a empresas de tamaño mediano.

En efecto, con los resultados arrojados de la herramienta estadística se puede inferir que en el cantón Pasaje la mayor parte de personal se encuentra laborando en microempresas, resultando así este tipo de unidades económicas ser una mayor fuente de empleo para la población Pasajeña.

Pregunta 1. ¿Usted considera, que en la empresa donde labora hay suficiente personal para el desarrollo de las actividades laborales diarias?

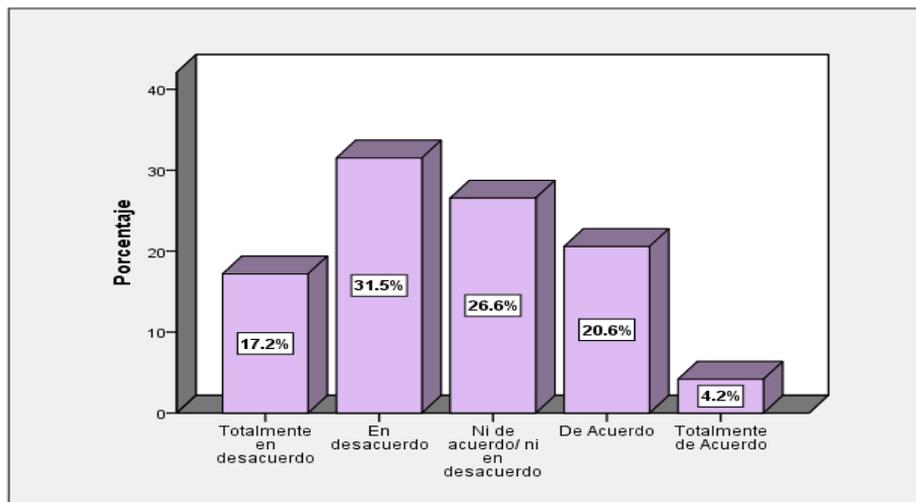
Tabla 13

Personal de Trabajo con la que Dispone las Mipymes para sus Actividades Laborales

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	66	17.2	17.2	17.2
	En desacuerdo	121	31.5	31.5	48.7
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	102	26.6	26.6	75.3
	De Acuerdo	79	20.6	20.6	95.8
	Totalmente de Acuerdo	16	4.2	4.2	100.0
Total		384	100.0	100.0	

Figura 6

Personal de Trabajo con la que Dispone las Mipymes para sus Actividades Laborales



Análisis e interpretación

De acuerdo a la gráfica referente a la cantidad de personal con la que cuenta los empleadores de las MiPymes del cantón pasaje para el desarrollo de las actividades laborales diarias, de un total de 384 subordinados encuestados, una gran proporción se alinea a una escala de valorización negativa, debido a que un 31,5% indicaron que están en desacuerdo con la interrogante establecida, y un 17,2% de trabajadores expresaron que están en total desacuerdo, promediando un 48,7 % por lo que se deduce que en las empresas en la que laboran carecen de operadores para un mejor cumplimiento de tareas.

Pese a ello, un 26,6 % de encuestados se mantienen imparciales, ya que no están de acuerdo ni en desacuerdo. Mientras que en otro escenario un 20,6% supieron manifestar que, si están de acuerdo, por lo que se interpreta que su empresa si dispone de una cantidad adecuada de subordinados para la ejecución de actividades. Por último, una mínima cantidad de colaboradores que representa el 4, 2% está totalmente de acuerdo.

En resumen, los datos figuran que la planificación de gestión de talento humano en las MiPymes del sector comercial del cantón pasaje son deficientes, ya que la mayoría de personas que laboran en las mismas está en desacuerdo con los procesos que llevan sus empleadores en cuanto al personal, por lo que se puede expresar que, si no existe suficiente personal, puede presentarse duplicidad de tareas, afectando el desempeño laboral.

Pregunta 2. ¿Considera Ud. que la empresa en la que labora actualmente aplica fuentes tradicionales en el proceso de reclutamiento y selección de personal?

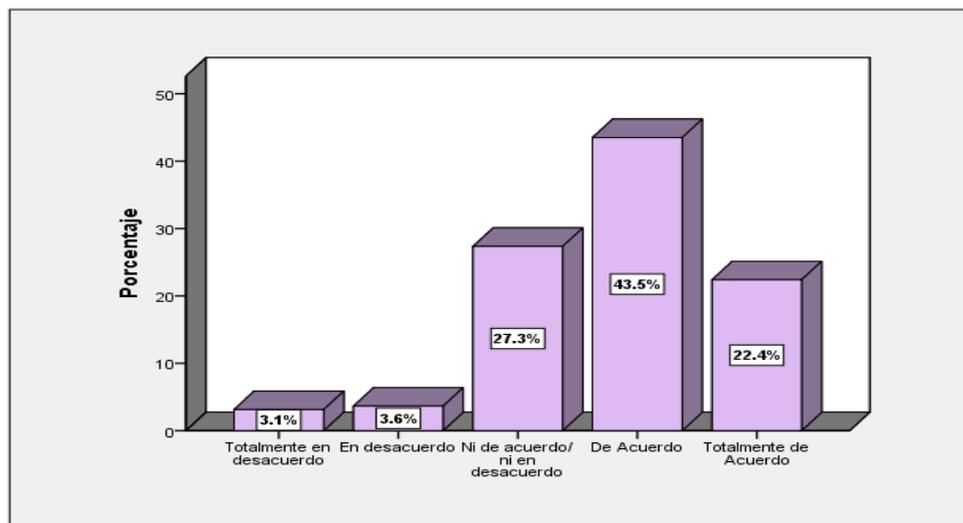
Tabla 14

Fuentes de Reclutamiento

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	en	12	3.1	3.1	3.1
	En desacuerdo		14	3.6	3.6	6.8
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo		105	27.3	27.3	34.1
	De Acuerdo		167	43.5	43.5	77.6
	Totalmente de Acuerdo	de	86	22.4	22.4	100.0
Total			384	100.0	100.0	

Figura 7

Fuentes de reclutamiento



Análisis e interpretación

En cuanto a la figura 6 referente al indicador de las fuentes de reclutamiento, se puede visualizar que una gran proporción del 43,5% de empleados encuestados indicaron que, en la empresa en la que laboran aplican aun fuentes tradicionales para reclutar personal, por tanto, están de acuerdo con la interrogante. Consecutivamente el 27,2% respondió que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Así mismo, otra proporción que representa un 22,4% señaló estar totalmente de acuerdo con la pregunta planteada, por lo que se deduce, que los empleadores desconocen del manejo de las herramientas tecnológicas para dicho proceso.

Sin embargo, ese no es el caso de una pequeña fracción de empleados del 3,6% que está en desacuerdo y el 3,1% que está en totalmente en desacuerdo, lo cual se interpreta que a lo mejor en la empresa en la que laboran si hacen uso de modernas fuentes de reclutamiento, facilitando así la búsqueda de vacantes idóneos para los puestos de trabajo, ahorrando así recursos, y tiempo.

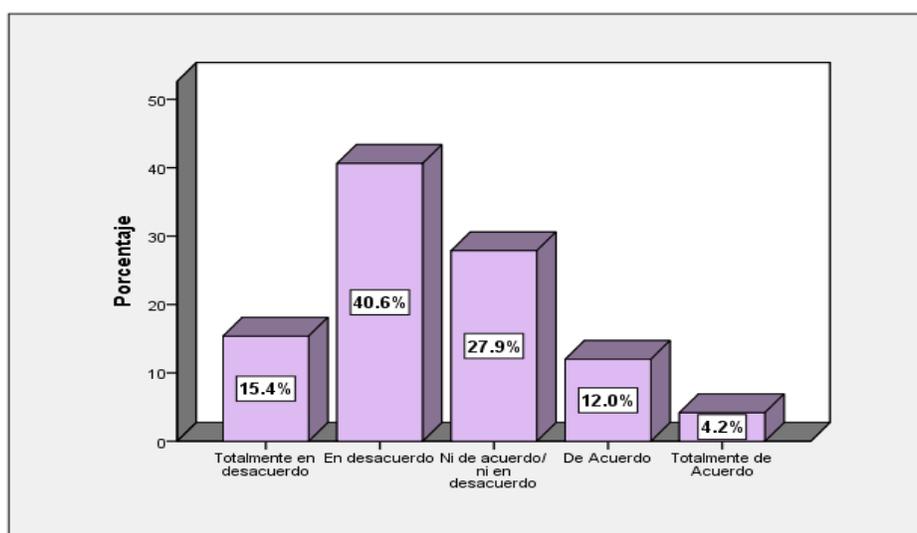
Con relación a los datos estadísticos, la mayoría de empleados encuestados en el estudio, manifestaron que en la unidad económica en la que laboran, sus empleadores aun hacen uso de fuentes tradicionales para el proceso de reclutamiento, pues a lo mejor aún evidencian sus ofertas laborales mediante el periódico, por algún referenciado, o directamente en la empresa.

Bajo dicha premisa, se interpreta que las MiPymes no están actualizadas a las nuevas tecnologías; por ende, desconocen de las ventajas de las modernas fuentes, como las redes sociales, portales de empleo, ferias de empleo, entre otras,

Pregunta 3. ¿Considera que, la empresa en la que labora aplica la técnica de entrevista y pruebas de conocimientos como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal?

Tabla 15*Proceso de Reclutamiento*

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	59	15.4	15.4	15.4	
	En desacuerdo	156	40.6	40.6	56.0	
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	107	27.9	27.9	83.9	
	De Acuerdo	46	12.0	12.0	95.8	
	Totalmente de Acuerdo	16	4.2	4.2	100.0	
Total			384	100.0	100.0	

Figura 8*Proceso de Reclutamiento*

Análisis e interpretación

De acuerdo a la presente figura que hace mención a las técnicas del proceso de reclutamiento que ejecutan las MiPymes, de un total de 384 encuestados que participaron en el estudio , aproximadamente un 40,6% está en desacuerdo, seguido de un 27,9% que indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo por lo que se mantienen imparcial, en cambio el 15,4% supo manifestar estar totalmente en desacuerdo, en tanto que un 12% está de acuerdo con el proceso de reclutamiento que maneja su empleador, es decir lo califican como eficiente, al igual que un pequeño porcentaje de 4,2% que está totalmente de acuerdo.

En definitiva, los datos estadísticos demuestran que en las MiPymes del cantón Pasaje, un 40,6% de subordinados califican las técnicas de entrevista y pruebas de conocimientos como parte del proceso de reclutamiento que ejecutan en su empresa, como deficiente, es decir, tienen un bajo nivel en cuanto a la calidad de reclutamiento, Por lo que se puede deducir que en la mayoría de este tipo de empresas a lo mejor desconocen de la correcta gestión de recurso humano, o hacen uso de instrumentos inadecuados para dichos procesos, por ende, ostentan errores al momento de reclutar nuevo personal.

Pregunta 4. ¿La empresa donde usted labora, su superior indica de manera precisa las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo para un mejor desempeño?

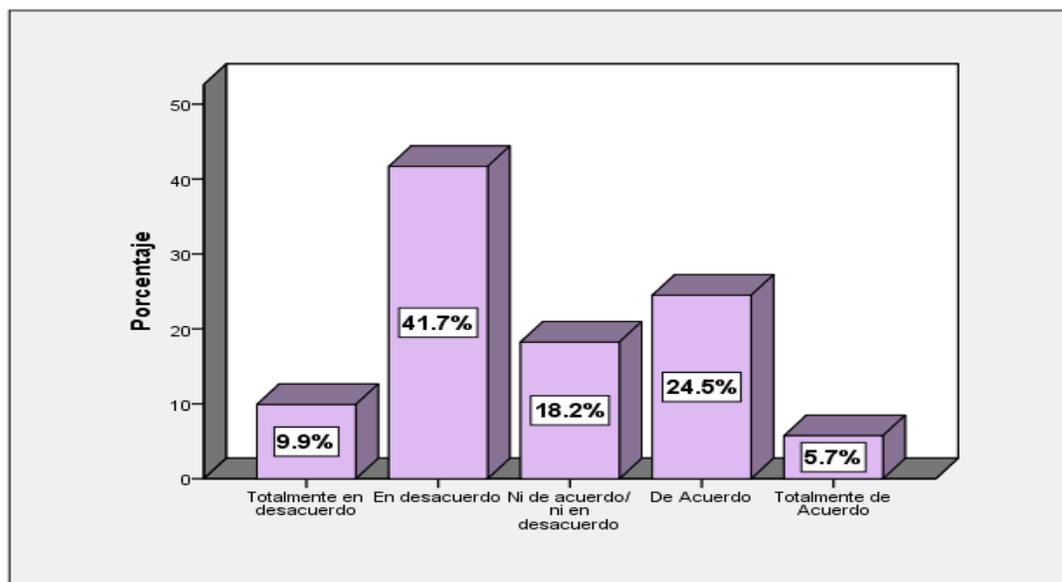
Tabla 16

Descripción de Puesto de Trabajo

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en	desacuerdo	38	9.9	9.9	9.9
	En desacuerdo		160	41.7	41.7	51.6
	Ni de acuerdo/ ni en	desacuerdo	70	18.2	18.2	69.8
	De Acuerdo		94	24.5	24.5	94.3
	Totalmente de	Acuerdo	22	5.7	5.7	100.0
Total			384	100.0	100.0	

Figura 9

Descripción de Puesto de Trabajo



Análisis e interpretación

Según la figura 9 que hace alusión al indicador de descripción de puesto, arrojó significantes datos, en la que una mayor parte de colaboradores con un 41,7% se encuentran en desacuerdo con la interrogante emitida, ya que desconocen de sus funciones y responsabilidades a cumplir en su puesto de trabajo, en tanto que un 24,6% manifestó que está de acuerdo con la información precisa que le brinda su superior, pero el 18,2% de encuestados infieren que no están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 9.9% consideró estar en totalmente desacuerdo por lo que se ubica en una calificación negativa bajo la escala de Likert, y finalmente un 5,7% supo expresar que está totalmente de acuerdo.

Con los datos estadísticos emitidos se concluye que, de los 384 empleados, una gran proporción del 41,7% está en desacuerdo con la gestión de talento humano que maneja su empleador, debido a que la ausencia de una apropiada descripción de puesto les impide desarrollar adecuadamente sus tareas, influyendo así en el desempeño laboral de los mismos, como resultado de aquello, puede ocasionar que la empresa no logre cumplir sus objetivos organizacionales eficientemente.

Pregunta 5. ¿Considera Ud. que los programas de capacitación garantizan un eficiente desempeño en sus actividades laborales?

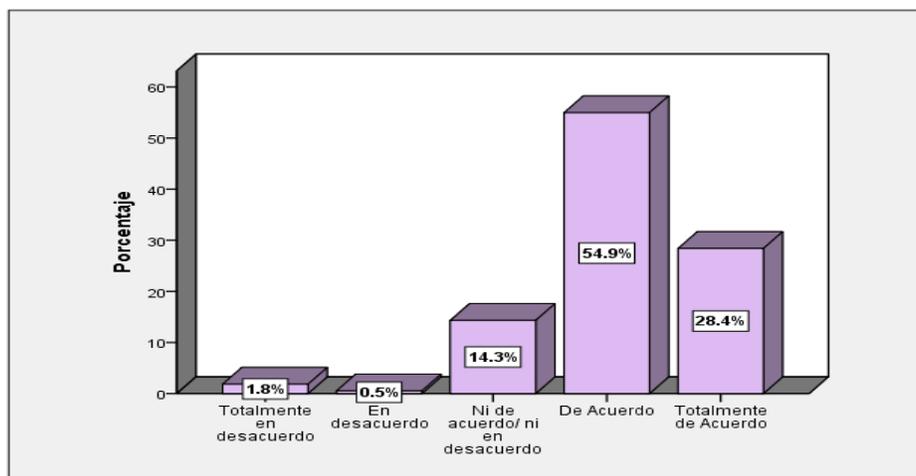
Tabla 17

Programa de Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	1.8	1.8	1.8
	En desacuerdo	2	.5	.5	2.3
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	55	14.3	14.3	16.7
	De Acuerdo	211	54.9	54.9	71.6
	Totalmente de Acuerdo	109	28.4	28.4	100.0
Total		384	100.0	100.0	

Figura 10

Nivel de capacitación



Análisis e interpretación

En cuanto a la figura 10 que hace énfasis al indicador de nivel de capacitación que ejecuta las MiPymes del cantón Pasaje, arrojo los siguientes datos: de un total de 384 empleados, el 54,9% de subordinados que participaron en el presente estudio respondieron que están de acuerdo con los programas de capacitación, ya que garantizan un eficiente desempeño en sus actividades laborales, además el 28,4% expresó que está totalmente de acuerdo, por lo que califican positivamente a las capacitaciones, mientras que un 14,3% indicó que no está de acuerdo ni en desacuerdo con lo declarado en la pregunta. Por otro lado, se refleja en la barra estadística que una pequeña proporción del 1,8% está totalmente en desacuerdo al igual que el 0,5% que manifestó estar en desacuerdo.

En definitiva, se puede deducir que una gran proporción de la muestra de empleados encuestados, están de acuerdo con la interrogante establecida, ya que opinan que los programas de capacitación si garantizan un eficiente desempeño en sus actividades laborales, es decir, consideran a estas herramientas de gran importancia para mejorar su desempeño en su puesto de trabajo, ya que puede apropiarse de nuevos conocimientos, fortalecer sus destrezas y habilidad, etc.

Pregunta 6. ¿La empresa en la que labora brinda capacitaciones que permita su desarrollo personal?

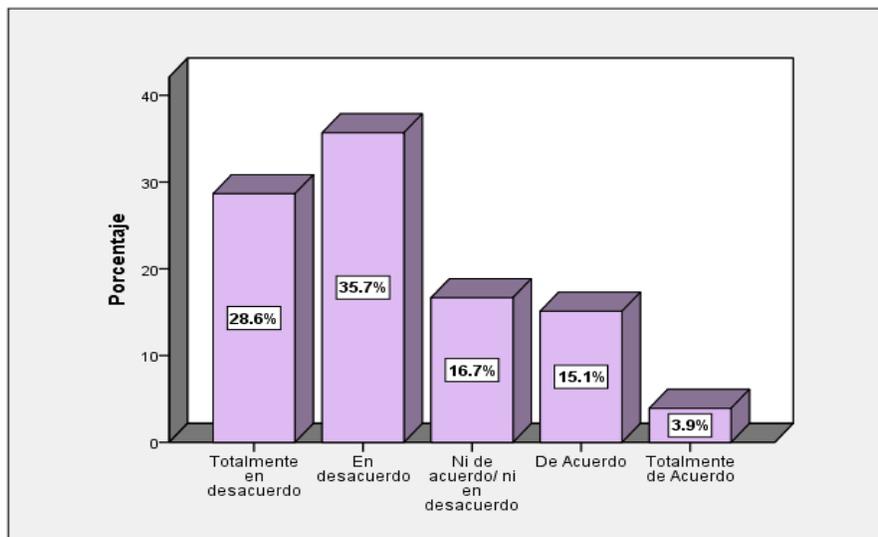
Tabla 18

Nivel de Capacitación que Brinda la Empresa

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo		110	28.6	28.6	28.6
	En desacuerdo		137	35.7	35.7	64.3
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo		64	16.7	16.7	81.0
	De Acuerdo		58	15.1	15.1	96.1
	Totalmente de Acuerdo		15	3.9	3.9	100.0
Total			384	100.0	100.0	

Figura 11

Nivel de Capacitación que Brinda la Empresa



Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de la sexta pregunta en la que se investiga si las capacitaciones que brindan los empleadores de las MiPymes de Pasaje permiten el desarrollo personal de sus trabajadores. Por ello, del total de 384 encuestados, alrededor de 137 empleados indicaron que están en desacuerdo con la interrogante, lo que representa un 35,7% de la muestra estudiada, seguido de un 28,6% que respondió estar totalmente en desacuerdo. Con esto se deduce que ambas proporciones consideran sus respuestas negativas, por lo que posiblemente las capacitaciones que reciben no están orientadas a las necesidades o contenidos del puesto de trabajo que desempeñan, por lo cual no contribuyen a su desarrollo profesional. Bajo estos resultados, es importante que el empleador evalúe en primera instancia a sus colaboradores para así conocer sus falencias e implementar programas de capacitación que se alineen a su perfil

Por otro lado, el 16,7% señaló que no está de acuerdo ni en desacuerdo, pero el 15,1% supo manifestar que las capacitaciones que les brindan si les aporta para un mejor desarrolla profesional, por lo que están de acuerdo, al igual que personal restante que representa el 3,9% que calificaron totalmente de acuerdo.

7. ¿La empresa en la que labora aplica al menos una de estas metodologías como conferencias, discusiones, e-learning, simuladores, y capacitación en el puesto de trabajo de acuerdo a las necesidades de los empleados en sus puestos de trabajo?

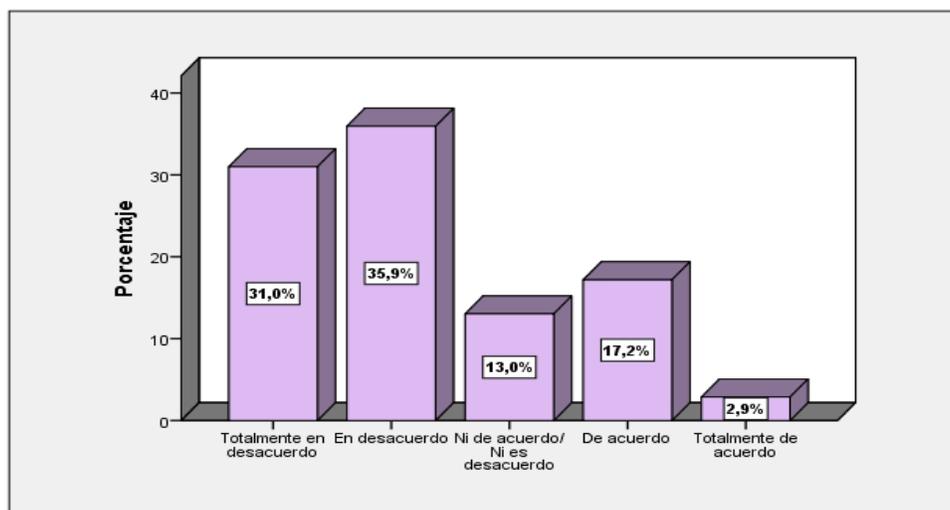
Tabla 19

Metodología para Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	119	31,0	31,0	31,0
	En desacuerdo	138	35,9	35,9	66,9
	Ni de acuerdo/ Ni es desacuerdo	50	13,0	13,0	79,9
	De acuerdo	66	17,2	17,2	97,1
	Totalmente de acuerdo	11	2,9	2,9	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 12

Metodología para Capacitación



Análisis e interpretación

De acuerdo a esta pregunta que se refiere que, si al menos la empresa donde labora aplica al menos algunas de las metodologías expuestas en el cuestionario, del cual, el 35,9% de los empleados encuestados están en desacuerdo, el 31% está totalmente en desacuerdo, por otra parte, el 17,2% consideran que están de acuerdo que la empresa aplica al menos una de estas metodologías, mientras el 13% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,9% de los empleados están totalmente de acuerdo.

La mayoría de los empleados encuestados indican que, en las empresas donde laboran no aplican metodologías para el desarrollo de las habilidades en lo que concierne en los puestos de trabajo, por otra parte, hay que considerar que una cantidad pequeña de empleados, si reciben al menos una de estas metodologías para cubrir las necesidades en el puesto de trabajo, con esto quiere decir que, una gran parte de las MiPymes no invierten en programas de capacitación por lo cual esto puede afectar en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores.

8. ¿Cree Ud. que en la empresa donde labora el gerente a cargo mantiene un correcto liderazgo para dirigir a sus empleados?

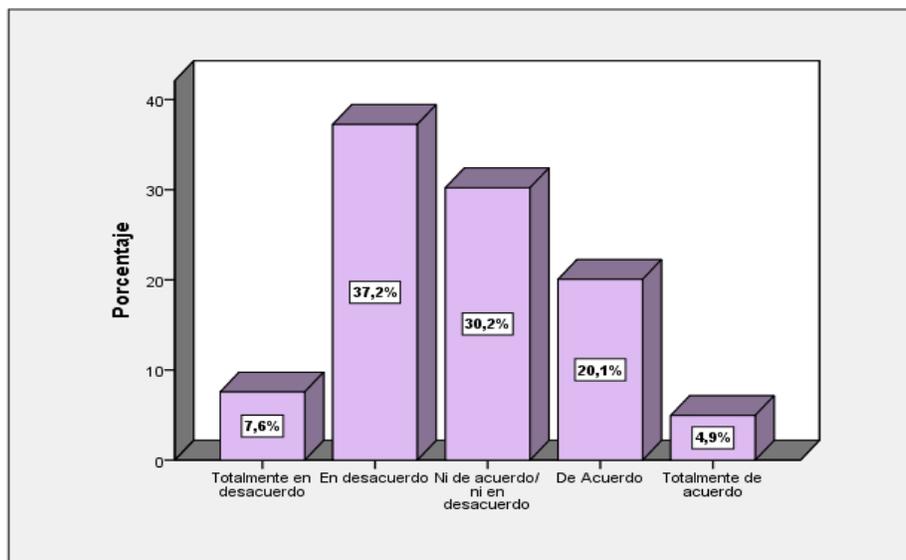
Tabla 20

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	29	7,6	7,6	7,6
	En desacuerdo	143	37,2	37,2	44,8
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	116	30,2	30,2	75,0
	De Acuerdo	77	20,1	20,1	95,1
	Totalmente de acuerdo	19	4,9	4,9	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 13

Liderazgo



Análisis e interpretación

De acuerdo a la pregunta planteada el 37,2 % de los empleados encuestados de las MiPymes están en total desacuerdo que, el gerente o la persona a cargo del negocio no mantiene un correcto liderazgo, mientras que el 30,2% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20,1% consideran estar de acuerdo con el liderazgo que muestra el empleador, en cambio el 7,6% está en total desacuerdo y el 4,9% de los empleados consideran que el gerente mantiene un adecuado liderazgo.

En este contexto, se puede interpretar que, en las MiPymes hay un deficiente liderazgo por parte de los gerentes o encargados del negocio por lo cual esto puede afectar en los objetivos de cada negocio y a su vez el crecimiento de las empresas dentro del sector comercial.

9. ¿Está de acuerdo que, en su empresa, la comunicación y apoyo entre el personal de trabajo fluye de manera adecuada?

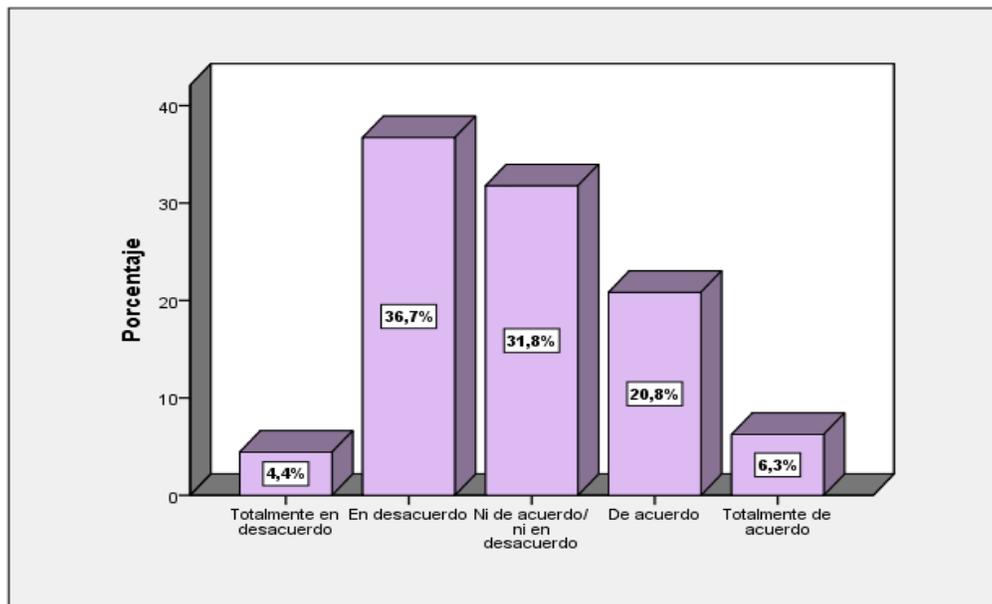
Tabla 21

Comunicación y Apoyo entre el Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	17	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	141	36,7	36,7	41,1
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	122	31,8	31,8	72,9
	De acuerdo	80	20,8	20,8	93,8
	Totalmente de acuerdo	24	6,3	6,3	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 14

Comunicación y Apoyo entre el Personal



Análisis e interpretación

En los datos que refleja la figura, se puede verificar que el 36,7% de los empleados encuestados de las MiPymes, manifiestan estar en desacuerdo con la comunicación y apoyo que hay por parte de los compañeros que conforman en el negocio, el 31,8% opinan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20,8% están de acuerdo con la comunicación y apoyo que establecen para cumplir con las actividades, mientras que el 6,3% está en total acuerdo y el 4,4% se mantienen en total desacuerdo.

La comunicación y apoyo entre compañeros de trabajo es muy importante para cumplir los objetivos y actividades definidas por la empresa por lo cual, se puede interpretar que en las MiPymes existe una gran cantidad de trabajadores que no se relacionan en lo que respecta la habilidad comunicativa y el apoyo mutuo, por lo tanto, esto puede generar que el clima laboral no sea adecuado para el desarrollo de las actividades.

Pregunta 10. ¿Ud. mejoraría su desempeño laboral si su empleador le reconoce su esfuerzo?

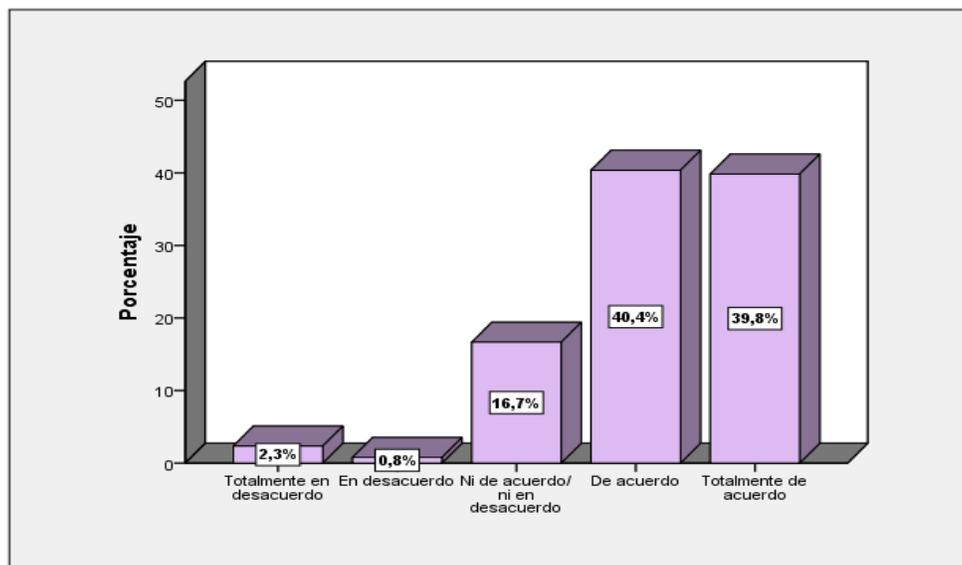
Tabla 22

Reconocimientos por Realizar las Actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	9	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	3	,8	,8	3,1
	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	64	16,7	16,7	19,8
	De acuerdo	155	40,4	40,4	60,2
	Totalmente de acuerdo	153	39,8	39,8	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 15

Reconocimientos por Realizar las Actividades



Análisis e interpretación

De acuerdo a la siguiente pregunta relacionada con el reconocimiento del empleador hacia el empleado por los esfuerzos realizados en las actividades, el 40,4% de los empleados encuestados opinan estar de acuerdo que, mejorarían su desempeño laboral, el 39,8% manifiestan estar totalmente de acuerdo si esta acción la llegara a realizar el empleador, mientras que un 16,7% consideraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo a su vez, el 2,8% están totalmente en desacuerdo y el 0,8% de los empleados están en desacuerdo.

El reconocimiento por parte del gerente o por los supervisores de actividades es fundamental a la hora de motivar al empleado, puesto que al realizar esta acción los trabajadores de cualquier empresa tendrían una mejoría en su desempeño en la realización de las actividades, bajo este contexto se puede interpretar que dentro de las MiPymes los empleados esperan ser reconocidos por los esfuerzos que ponen en cada tarea asignada.

Pregunta 11. ¿Considera Ud. que alcanza los objetivos marcados en su puesto de trabajo?

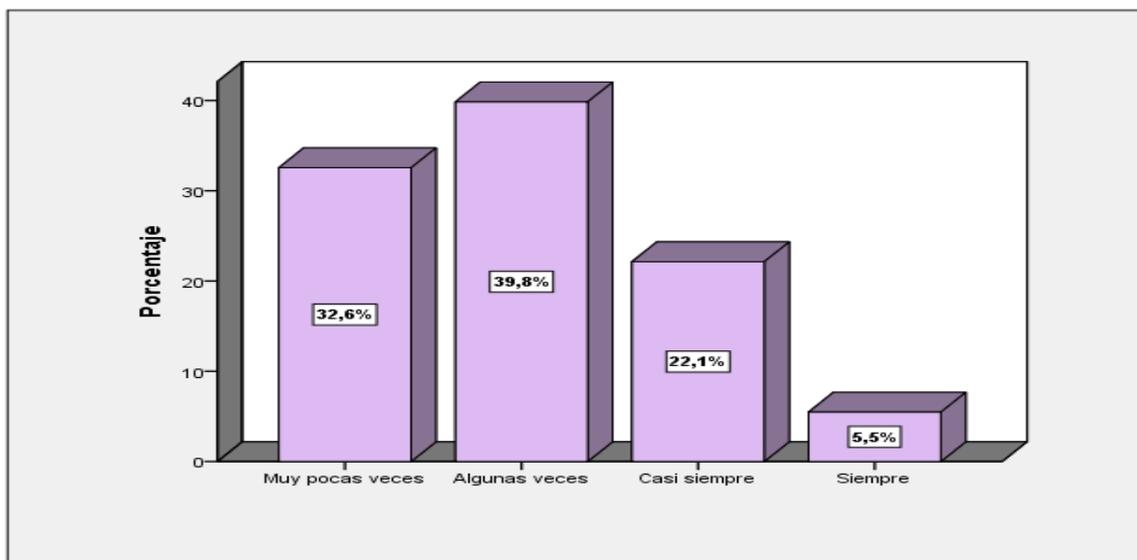
Tabla 23

Objetivos Alcanzados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	125	32,6	32,6	32,6
	Algunas veces	153	39,8	39,8	72,4
	Casi siempre	85	22,1	22,1	94,5
	Siempre	21	5,5	5,5	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 16

Objetivos Alcanzados



Análisis e interpretación

De acuerdo a esta pregunta sobre los objetivos marcados en el puesto de trabajo, el 39,8% de los empleados encuestados consideran que algunas veces han alcanzado los objetivos planteados en lo que requiere el puesto de trabajo a ocupar, el 32,6 % opinan que muy pocas veces logran cumplir los objetivos planteados, mientras el 22,1% de los empleados casi siempre lo cumplen y el 5,5% que representa una pequeña parte de los empleados encuestados, siempre cumplen con los objetivos que requiere un puesto de trabajo.

En efecto, con los resultados obtenidos se puede interpretar que gran parte de los empleados conformados por las MiPymes, no siempre alcanzan los objetivos requeridos en un puesto de trabajo, pues algunas veces logran este objetivo, por lo tanto, los empleados deben concentrarse más en su puesto de trabajo, enfocarse a cumplir con los objetivos de tal manera que permita el crecimiento individual y el de la empresa o negocio.

Pregunta 12. ¿Ud. cumple a tiempo con el número de tareas asignadas por su superior?

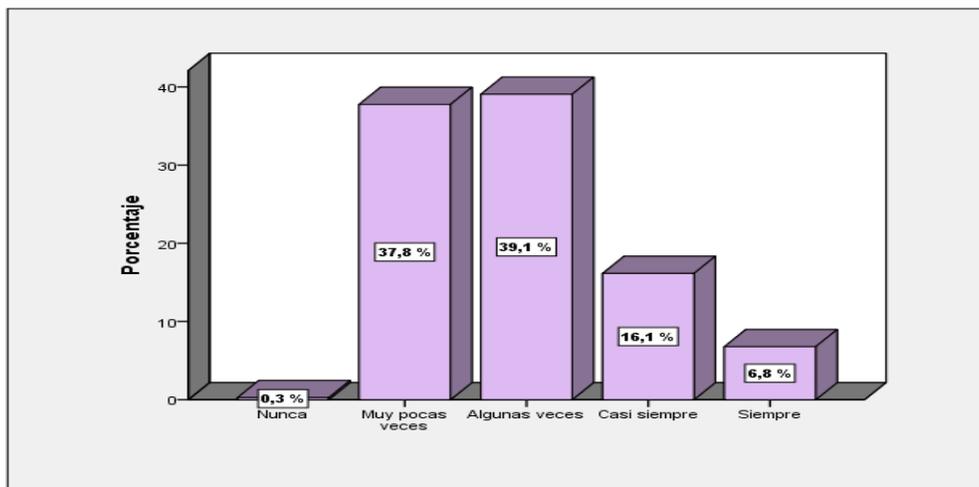
Tabla 24

Tiempo en el que Cumple con las Actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,3	,3	,3
	Muy pocas veces	145	37,8	37,8	38,0
	Algunas veces	150	39,1	39,1	77,1
	Casi siempre	62	16,1	16,1	93,2
	Siempre	26	6,8	6,8	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 17

Tiempo en el que Cumple con las Actividades



Análisis e interpretación

De acuerdo a la presente pregunta la cual hace alusión al cumplimiento de un tiempo establecido en las tareas asignadas por el superior, el 39,1% de los empleados encuestados considera que algunas veces cumplen con las tareas en un tiempo asignado por el superior, el 37,8% opina que muy pocas veces logran cumplir con el tiempo establecido en la realización de las actividades, por otra parte, el 16,1% de los empleados casi siempre cumple con las tareas asignadas en un tiempo adecuado, en cambio el 6,8% de empleados siempre cumple con el tiempo establecido considerándose una pequeña parte de empleados encuestados que siguen una línea de tiempo aceptable en el cumplimiento de las tareas, cabe mencionar que una pequeña parte de empleados correspondiendo a un 3% nunca cumplen a tiempo el número de tareas asignadas.

Con los resultados obtenidos en esta pregunta, se puede interpretar que los empleados de las MiPymes están en un rango de a veces cumplir las actividades en un tiempo establecido por el superior, por lo cual refleja deficiencia en el tiempo que se le pide a cada empleado para que realice sus tareas, entonces, se puede considerar que esto puede causar una baja productividad en la empresa y por lo tanto, se debe tomar en cuenta si el empleado tiene tiempos improductivos o en caso de que tenga algunas interrupción en sus labores.

13. ¿Considera Ud. que tiene interrupciones mientras realiza su jornada laboral?

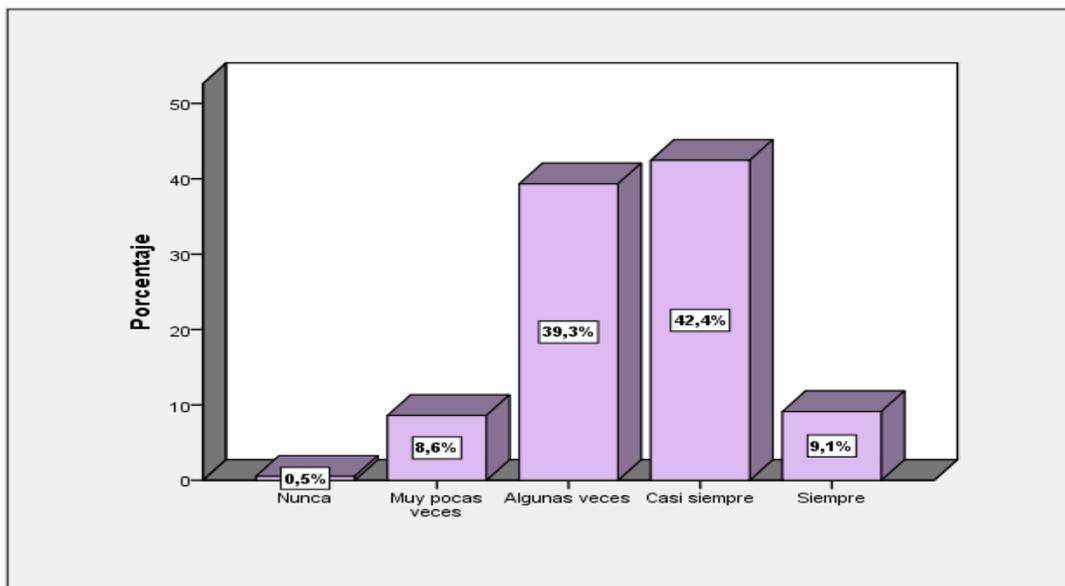
Tabla 25

Interrupciones Durante la Jornada Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	,5	,5	,5
	Muy pocas veces	33	8,6	8,6	9,1
	Algunas veces	151	39,3	39,3	48,4
	Casi siempre	163	42,4	42,4	90,9
	Siempre	35	9,1	9,1	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Figura 18

Interrupciones Durante la Jornada Laboral



Análisis e interpretación

En la presente figura se pueden verificar los datos de la pregunta acerca de las interrupciones que tienen los empleados mientras realizan su jornada laboral, pues el 42,4% consideran que casi siempre los interrumpen en las tareas que están ejecutando, el 39,3% manifiesta que algunas veces son interrumpidos mientras cumplen con sus obligaciones, el 9,1% opinan que siempre mantienen interrupciones, el 8,6% asegura que muy pocas veces son obstaculizados al cumplimiento de las tareas y el 0,5% de los empleados consideran que nunca son interrumpidos mientras cumplen con las actividades establecidas por la empresa.

En efecto, con los resultados expuestos se puede interpretar que los empleados de las MiPymes son interrumpidos en su jornada laboral al momento que están ejecutando las tareas, pues esto trae consigo resultados negativos en la productividad de la empresa ya que los trabajadores no tienen el ambiente adecuado para realizar las actividades, por lo tanto, esto ocasiona retrasos en las obligaciones que deben cumplir cada empleado de una empresa o negocio.

14. ¿El trabajo realizado cumple con lo requerido y además es de buena calidad?

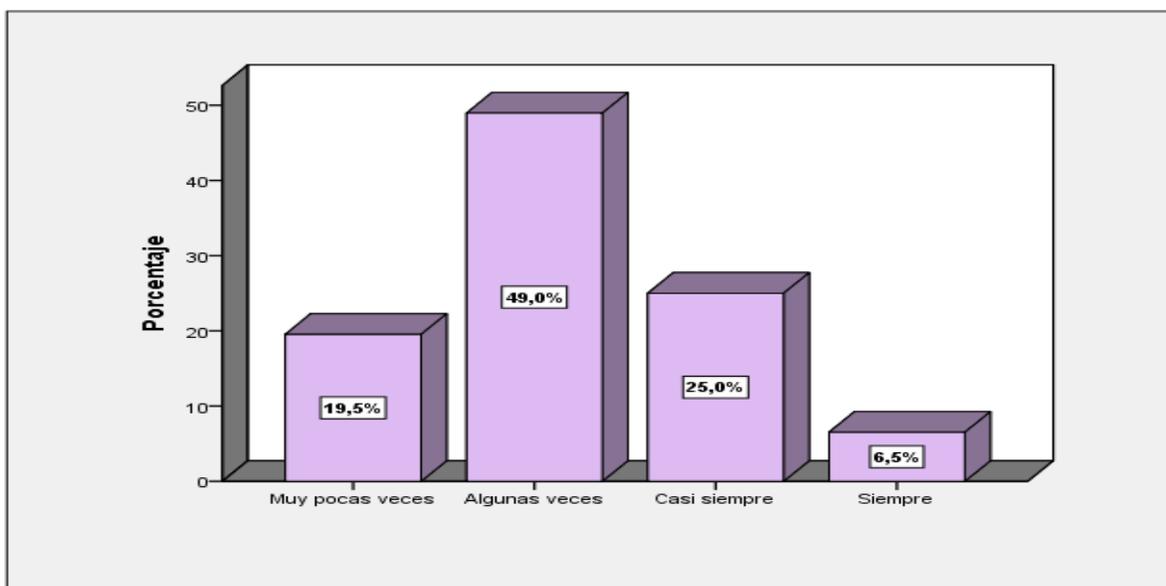
Tabla 26

Calidad del Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	75	19,5	19,5	19,5
	Algunas veces	188	49,0	49,0	68,5
	Casi siempre	96	25,0	25,0	93,5
	Siempre	25	6,5	6,5	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 19

Calidad del Trabajo



Análisis e interpretación

De acuerdo a la presente pregunta, en lo que respecta al cumplimiento y calidad del trabajo, el 49% de los empleados encuestados manifiestan que algunas veces cumplen con la calidad del trabajo requerido, el 25% opinan que casi siempre cumplen con el trabajo requerido siendo este de calidad, por otra parte, el 19,5% manifiestan que muy pocas veces logran cumplir con lo requerido, mientras el 6,5% de los empleados consideran que siempre cumplen con las características ya antes mencionadas.

Bajo este contexto, se puede interpretar que la calidad de trabajo que ejecutan los empleados de las MiPymes se cumplen algunas veces, lo que quiere decir que las tareas asignadas no siempre serán realizadas de forma eficiente, de tal manera que esto puede ocasionar que las empresa no sean reconocidas o destacadas, por lo tanto, estas unidades económicas para alcanzar el éxito, deben tomar medidas restrictivas en el desarrollo de las tareas y hacer cumplir con los parámetros que se requiera para que el trabajo sea de calidad.

15. ¿Cree Ud. que mantiene un ritmo de trabajo sostenido?

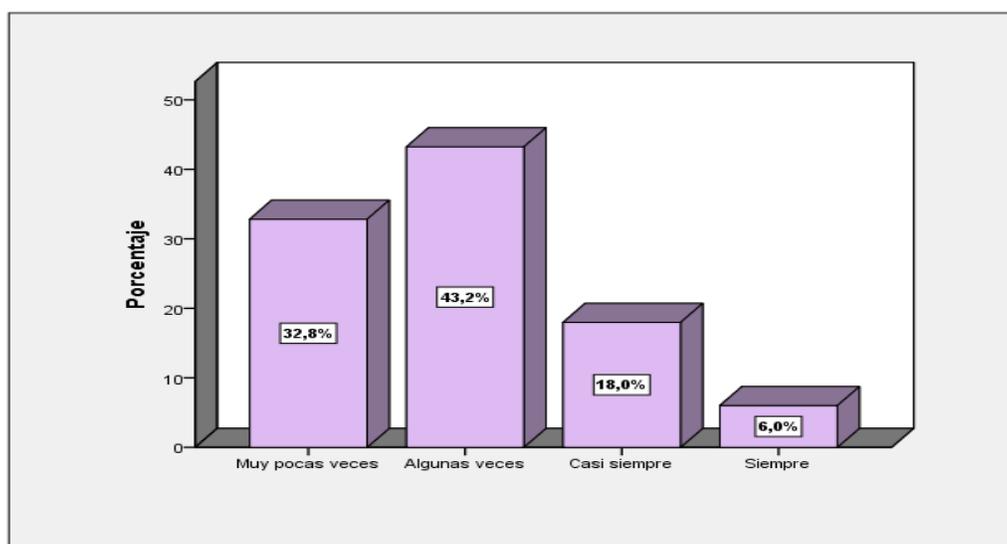
Tabla 27

Ritmo Sostenido del Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	126	32,8	32,8	32,8
	Algunas veces	166	43,2	43,2	76,0
	Casi siempre	69	18,0	18,0	94,0
	Siempre	23	6,0	6,0	100,0
Total		384	100,0	100,0	

Figura 20

Ritmo sostenido del trabajo



Análisis e interpretación

En la siguiente figura, se puede visualizar que el 43,2% de los empleados algunas veces mantienen un ritmo sostenido en la ejecución de las actividades laborales, el 32,8% consideran que muy pocas veces son capaces de mantener el ritmo de trabajo, mientras el 18% opinan que casi siempre mantienen el ritmo necesario para cumplir con las obligaciones asignadas, por otra parte, el 6% manifiestan que siempre conservan un ritmo sostenido.

Con los resultados obtenidos, se puede interpretar que los empleados de las MiPymes a veces mantienen un ritmo sostenido en el cumplimiento de las actividades laborales, por lo cual esto puede causar que los empleados dejen a medias las tareas asignadas o que no se realicen de manera adecuada, por lo tanto, las empresas deben tomar en cuenta la cantidad de trabajo que se le asigna a un empleado y considerar tiempos apropiados de descanso en el empleado.

Prueba de Hipótesis

Planteamiento de hipótesis

¿Como incide la inadecuada gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje?

H₀: No incide la inadecuada gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje.

H₁: Incide la inadecuada gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje.

Interpretación estadística

- H₁: SI $p\text{-valor} < 0,05$ entonces, se acepta la hipótesis alterna (H₁) y se rechaza la nula (H₀), es decir, si hay relación estadísticamente significativa
- H₀: SI $p\text{-valor} \geq 0,05$ entonces, se rechaza la hipótesis alterna (H₁) y se acepta la nula (H₀), es decir, no hay relación estadísticamente significativa

Tabla 28*Correlación entre las Variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral***Correlaciones**

		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	.713**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	384	384
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.713**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	384	384

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

Entonces, se puede observar en el cuadro que el nivel de significancia p es menor a 0,05 por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se considera que si hay una correlación entre la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente del desempeño laboral de los empleados de las MiPymes del cantón Pasaje. Por otra parte, para verificar la fuerza de relación de las variables ya antes mencionadas, se analiza el valor de 0,713 dando como interpretación que hay una relación fuerte.

CAPITULO IV: Resultados y Discusión

Análisis de resultados

En el presente capítulo se manifestarán los resultados más relevantes de la investigación en el que se determinará la relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de las MiPymes del cantón Pasaje, además se realizará la contrastación de la hipótesis planteada.

En cuanto a los resultados, en primera instancia se ha considerado una de las preguntas que más destaca en relación a la variable de la gestión del talento humano, del cual hace referencia el indicador de descripción de puestos, de tal manera que se refleja la siguiente pregunta: ¿La empresa donde usted labora, su superior indica de manera precisa las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo para un mejor desempeño?

Con los datos estadísticos emitidos en la figura 9 se concluye que, de los 384 empleados encuestados que participaron en el estudio, una gran proporción del 41,7% está en desacuerdo con la gestión de talento humano que maneja su empleador, debido a que la inapropiada descripción de puesto les impide desarrollar adecuadamente sus tareas, influyendo así en el desempeño laboral de los mismos.

Por lo tanto, se puede deducir que la mayoría de las MiPymes en lo que respecta a la gestión de talento humano es deficiente, ya que no llevan un adecuado proceso en la planificación de su personal, es decir no disponen de una documentación precisa sobre la descripción del puesto, por lo que, el empleado no tiene claro las actividades, responsabilidades, y obligaciones que debe cumplir en su puesto de trabajo.

Dicho de otra manera, el gerente o superior por la inoportuna organización, se desvía de las funciones del puesto de trabajo que desarrolla el trabajador, y lo sobrecarga de distintas labores, sin considerar su perfil profesional, esto conlleva un bajo nivel productivo en la empresa, impidiendo alcanzar los objetivos organizacionales.

Por otra parte, para medir el desempeño laboral de los empleados, se ha considerado el indicador de calidad de trabajo con la siguiente pregunta: ¿El trabajo realizado cumple con lo requerido y además es de buena calidad?

En lo que respecta al cumplimiento y calidad del trabajo, el 49% de la muestra de empleados encuestados indicaron que algunas veces cumplen con lo requerido, lo que quiere decir que los trabajadores no alcanzan un apropiado nivel de calidad de trabajo en sus puestos. Bajo este contexto, se puede interpretar que la calidad de trabajo que ejecutan los empleados de las MiPymes se cumple algunas veces, con esto se quiere decir que las tareas asignadas por el empleador no siempre se desarrollan de forma eficiente.

Por consiguiente, esto puede ocasionar que las empresas no destaquen dentro sector comercial, por lo tanto, se puede inferir que estas unidades económicas para alcanzar el éxito, deben tomar medidas restrictivas en el desarrollo de las tareas y hacer cumplir con los parámetros que se requiera para que el trabajo sea de calidad.

En definitiva, con lo declarado anteriormente se puede considerar que hay una correlación de la variable independiente gestión de talento humano, en lo que concierne al indicador descripción de puestos, con la variable dependiente del desempeño laboral en el que se destaca el indicador calidad de trabajo. En efecto, en la investigación realizada al objeto de estudio de las MiPymes del sector comercial del cantón Pasaje, se pudo corroborar que los empleadores no disponen de una adecuada documentación en lo que concierne a la descripción de puesto, ya que los empleados desconocen acerca de las atribuciones, obligaciones y responsabilidades del trabajo lo cual afecta en su cumplimiento de tareas asignadas.

En base a ello, dicho indicador se relaciona con la calidad de trabajo, debido a que, si no hay una descripción detallada en el puesto de trabajo, esto impedirá al empleado lograr los objetivos que requiere dicho cargo, y a su vez no se reflejará la calidad en las tareas realizadas.

De esta manera, se declara que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que estos resultados se relacionan con la investigación del autor Remache (2021), ya que dicho autor menciona que, al no existir una buena gestión de talento humano, afecta al desempeño laboral de los empleados por lo cual el autor hace referencia que no hay un adecuado proceso de descripción de puesto y reclutamiento para el cargo que se requiere ocupar. Un trabajador que no tenga definido una documentación efectiva sobre las responsabilidades del puesto a ocupar, ocasionará que el trabajo no sea de

buena calidad, por lo tanto, incidirá en el desempeño laboral dentro de la unidad económica.

De igual manera, en la investigación de la autora Ruiz (2017), indica que hay una correlación de las prácticas de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, por lo tanto, hay relación con los resultados de esta investigación, cabe mencionar que la autora considera que, no existe un buen desempeño laboral en la empresa ya que no aplican métodos de gestión de talento humano tales como inducción, reinducción laboral, incentivos y capacitaciones.

Por último, dando respuesta a la hipótesis planteada sobre como incide la gestión del talento humano en las actividades laborales que ejecutan los empleados, los resultados arrojados mediante la correlación de Pearson evidencian que, existe una relación entre las dos variables en estudio, ya que se obtuvo un p-valor de 0.000, dicho valor cumple el nivel de significancia de p-valor $< 0,05$. Por tanto, existe relación significativa entre la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente del desempeño laboral. Mencionada relación es directa positiva, ya que arrojó el valor de 0,713, además la relación fuerte.

Valoración de factibilidad: Dimensión técnica, económica, social y ambiental

Valoración de factibilidad técnica

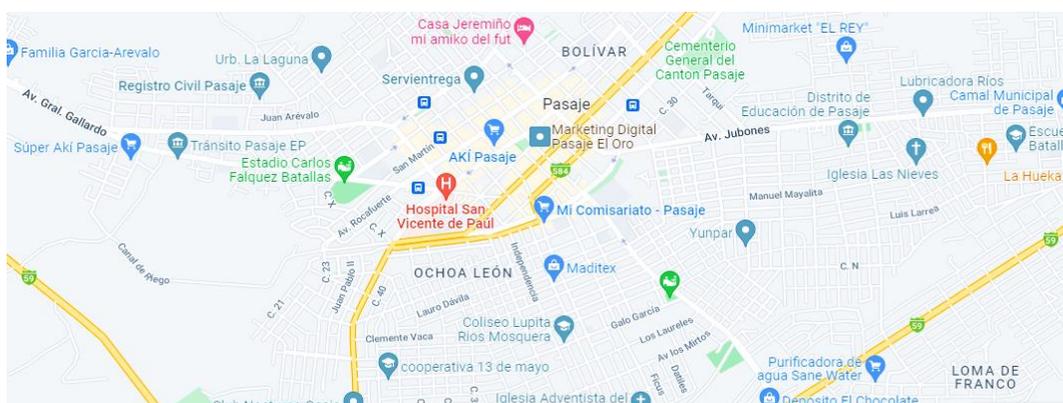
Según Burdiles et al, (2019) consideran que, “la factibilidad técnica evalúa si es posible llevar a cabo un proyecto o una investigación, por lo que el investigador determina todos los recursos tecnológicos y herramientas necesarias para el desarrollo de un proyecto” (pág. 13). Bajo esta dimensión, se relaciona con el presente proyecto de “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en las MiPymes del cantón Pasaje”, ya que previo a la investigación sobre el objeto de estudio, fue esencial tanto la planificación como preparación para cada paso, tales como, uso de tecnología, materiales, herramientas, entre otras, permitiendo así recabar toda la información relevante que aportó en beneficio del cumplimiento total del proyecto.

Localización

El presente proyecto de investigación se desarrollará en la provincia de El Oro específicamente en el cantón Pasaje, la cual se ubica al sur del Ecuador y limita al norte con el cantón El Guabo, al sur con los cantones Santa Rosa, Atahualpa y Chilla, al este con el cantón Zaruma y parte de la Provincia del Azuay y al oeste con el cantón Machala. Según datos del censo del INEC (2010), el cantón Pasaje cuenta con una población de 72.806 habitantes que equivalen al 12.63% de la población de la provincia.

Figura 21

Ubicación Geográfica de MiPymes del Cantón Pasaje



Nota: La presente figura muestra las diversas empresas MiPymes del cantón Pasaje.

Tomado de Google Maps (2022) (<https://www.google.com.ec/maps/@-3.3281043,-79.8106974,15z?hl=es>)

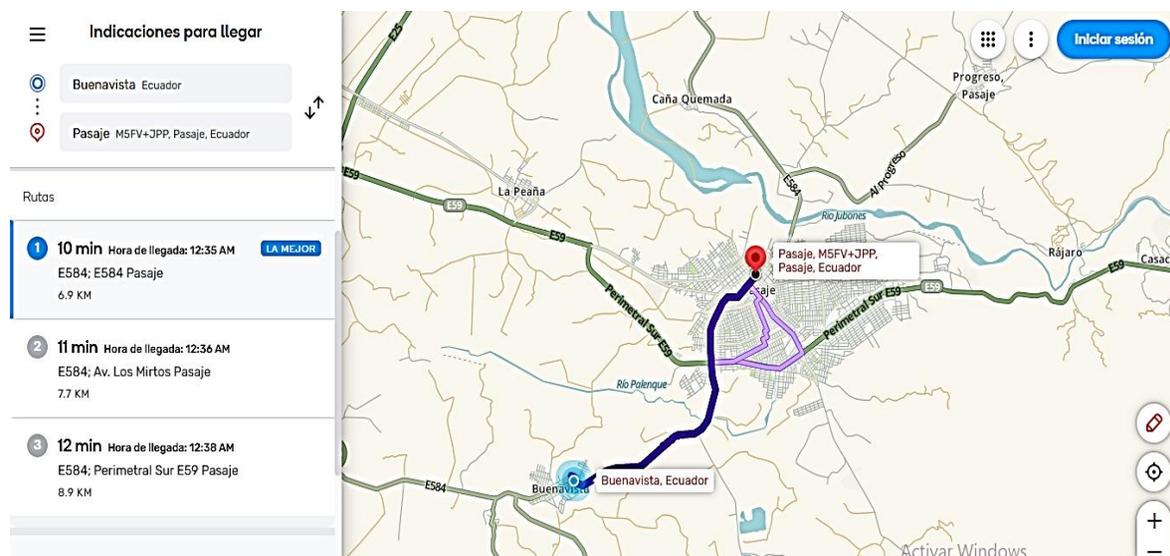
Tamaño del proyecto

El tamaño de nuestra investigación está directamente relacionado con nuestra población objetivo, como son las MiPymes del cantón Pasaje de la provincia de El Oro, para ello ha sido necesario indagar información. Según datos del INEC (2021) la ciudad de Pasaje cuenta con un total de 1796 empresas del sector comercial, las mismas que se encuentran desglosadas entre micro con un 93,45%, pequeñas 5,25% y medianas con 1,12%, de lo cual laboran un total de 1225 empleados.

Como se puede observar en la figura 22 se encuentra la distancia aproximada desde la parroquia Buenavista al objeto de estudio como es el cantón Pasaje, lugar donde se encuentran ubicadas las MiPymes comerciales que benefician a la mayoría de la población.

Figura 22

Ubicación Geográfica del Tamaño del Proyecto



Nota: La presente figura muestra la distancia que hay entre la parroquia Buenavista con el objeto de estudio ubicado en el cantón Pasaje. Tomado de Waze (2022)

Estructura Organizacional

Una estructura organizacional permite que una empresa logre un adecuado direccionamiento, ya que, toda empresa necesita de una estructura correcta del cual permita asignar responsabilidad, compromiso y autoridad en las tareas que se requieran realizar, por lo tanto, para que la estructura organizacional sea apropiada, debe ser distribuida hacia los miembros de la empresa en diferentes niveles jerárquicos. (Murillo et al., 2019)

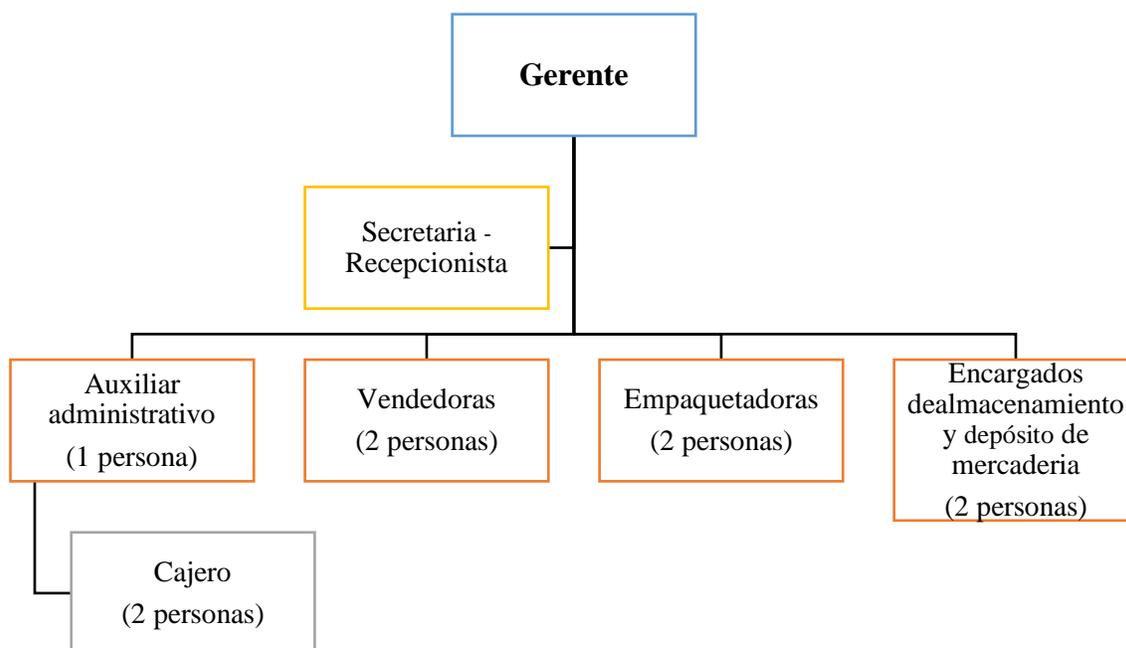
Por consiguiente, se ha tomado de referencia la estructura organizacional de una pequeña empresa que conforma parte de las MiPymes del cantón Pasaje, la misma que se obtuvo mediante datos del organismo de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

La razón social de esta pequeña empresa corresponde “Comercializadora Carbarcom Carmona & Barrezueta Cia.Ltda.”, quienes se dedican a la actividad económica de comercio de productos diversos.

Figura 23

Organigrama de Comercializadora Carbarcom Carmona & Barrezueta Cia.Ltda.

(Pequeña empresa)



Valoración de la Factibilidad Económico

De acuerdo a Burneo et al. (2016), expresa que “la dimensión económica consiste en precisar información de carácter monetario que determine el alcance del proyecto, por lo cual, se debe evaluar los recursos que se desean emplear en mencionada investigación demostrando así su factibilidad” (p.312). Por lo tanto, dicha dimensión dio accesibilidad a información relevante para el desarrollo total del presente proyecto, por lo cual bajo recursos propios se dispuso de diversas herramientas tecnológicas, recursos digitales, y softwares estadísticos, que facilitaron la obtención de resultados dando así respuesta a la problemática planteada.

Valoración de la Factibilidad Social

Según Sarmiento et al. (2019) expresan que el análisis de factibilidad social es un factor de gran importancia, puesto que es para quien se realiza el proyecto, es decir, a las personas y sociedad en general, considerando los beneficios de los mismos a partir de dicho proyecto o investigación. En este sentido, el presente proyecto, desarrolló un estudio a los empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje, para abordar la problemática en relación a la gestión del talento humano en el desempeño laboral, de la cual, se pudo destacar que el proyecto generará beneficios a los empleadores de las unidades económicas, puesto que tomaran en consideración la importancia de llevar una adecuada gestión del talento humano, logrando de esta manera que la empresa genere buenos resultados, en cuanto al desempeño de los empleados, y mejoras productivas en su giro de negocio.

Además, adecuaciones en las mismas por parte de empleadores, permitirá que el trabajador mejore su desempeño, al igual que, su calidad de vida, dando así un equilibrio en lo personal y laboral.

Valoración de la Factibilidad Ambiental

Pacheco (2021) expresa que “la factibilidad ambiental evalúa la relación que existe entre el proyecto y el uso de los recursos naturales, para conocer si dicho proyecto o investigación genera impactos significativos en la naturaleza” (p.78). En efecto, bajo el estudio desarrollado sobre la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, se comprobó que la investigación no genera efectos negativos ambientales, ya que el proyecto no hizo uso de recursos que alteren al ambiente de la población Pasajeña.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

En conclusión, tras el estudio desarrollado para comprobar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral desde el criterio de los empleados, que las MiPymes comerciales del cantón Pasaje presentan deficiencias en cuanto al manejo del talento humano, por lo tanto, influye significativamente en el desempeño laboral de sus colaboradores, evidenciándose un bajo nivel de productividad para estas unidades económicas. Además, con la aplicación de la correlación de Pearson se logró determinar que existe una relación entre las variables en estudio, debido a que se obtuvo una correlación r de Pearson de 0,713, con una significancia de $p= 0,000$, siendo así una correlación positiva y fuerte, lo que demuestra que la gestión del talento incide en el desempeño laboral.

En cuanto al primer objetivo enfocado en el análisis de las prácticas de la gestión del talento humano, se comprobó bajo el criterio de los empleados que, las MiPymes no disponen de suficiente personal, por lo cual, no logran satisfacer las necesidades laborales que presentan dentro de la empresa. Además, en cuanto a la calidad del proceso de reclutamiento y selección de personal, los resultados indicaron que es deficiente, puesto que las MiPymes actualmente aplican fuentes tradicionales, desconociendo así las facilidades que brindan las fuentes modernas para reclutar a candidatos idóneos. De igual manera, las MiPymes no emplean las debidas técnicas tales como la entrevista y pruebas de conocimiento, lo cual impide calificar adecuadamente al candidato para un específico puesto de trabajo,

Mediante los resultados recopilados a través de la aplicación de la encuesta dirigida a los colaboradores de las MiPymes, se determinó que el 39,8% de los trabajadores no logran alcanzar los objetivos trazados en el puesto de trabajo, ya que los empleados no logran cumplir a tiempo con las tareas asignadas por el empleador, de igual manera presentan interrupciones a lo largo de la jornada laboral, afectando significativamente la productividad propia del subordinado. Además, el 49% de empleados no ejecutan sus tareas de acuerdo a lo requerido por las unidades económicas, por lo que se logró medir que la calidad de trabajo es deficiente. Entonces, en cuanto a los factores descritos se refleja que

inciden en gran porcentaje al desempeño laboral de los empleados dentro del sector comercial de las MiPymes del cantón Pasaje.

Por otra parte, en cuanto al tercer objetivo para analizar las variables en estudio, se recolectó información a través de la encuesta dirigida a los empleados, así mismo se hizo uso de modelo estadístico para extraer los datos y analizarlos, facilitando así la medición de la variable independiente gestión del talento humano y dependiente el desempeño laboral por la cual, se dio respuesta que, la gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral de cada trabajador de las MiPymes del cantón Pasaje dentro del sector comercial.

Recomendaciones

Es necesario que las MiPymes consideren la importancia de poseer documentos en donde se detallen las características que necesita un puesto de trabajo, de esta manera la persona que vaya a ocupar la vacante tome en cuenta cuáles serán sus obligaciones y responsabilidades dentro de las unidades económicas.

En cuanto a las fuentes de reclutamiento, es importante que las MiPymes tomen en consideración las facilidades de la tecnología, en este caso el uso de plataformas digitales en donde puedan difundir sus ofertas laborales para el reclutamiento de un nuevo personal de trabajo, especificando los requerimientos de la vacante disponible. Conjuntamente, para la selección se recomienda aplicar las técnicas como la entrevista o prueba de conocimiento para verificar las capacidades y habilidades del futuro empleado

Se recomienda que las MiPymes evalúen constantemente al talento humano para que así tengan la facilidad de conocer los resultados alcanzados de sus empleados. Por tanto, con los hallazgos identificados se debe transmitir a los empleados evaluados, para que tengan conocimiento de sus falencias y así puedan mejorar. Además, se debería considerar el factor de la motivación ya que esto permite que el empleado se involucre más con sus actividades, incentivándolos a alcanzar sus objetivos de sus puestos de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguadelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 117. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>
- Aguilera, G., Nahuat, J., & Badillo, O. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Mercados y Negocios*, 1(40), 71. <http://mercadosynegocios.cucea.udg.mx/index.php/MYN/article/view/7393/pdf>
- Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning, S.L. https://books.google.es/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/40513?page=97>
- Bañuelos, A. (2018). *Habilidades directivas determinantes para el talento humano de la secretaria de Nuevo León*. Grin Verlag. https://books.google.com.ec/books?id=hq1jDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=talento+humano&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=talento%20humano&f=false
- Barrientos, V., Diaz, L., Ledesma, M., & Huamani, E. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 4. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058776014/29058776014.pdf>
- 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*, 12(3), 390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14(63). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268
- Burdiles, P., Castro, M., & Simian, D. (2019). Planificación y factibilidad de un proyecto de investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 13. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300082?token=951256B7E084D398C0F20B9B3BF14990E5352197DB97222A143512F953BC0D1386D0814AAD77386107956B4D683C1DD&originRegion=us-east-1&originCreation=20220905160643>
- Burneo, S., Delgado, R., & Vérez, M. (2016). Estudio de factibilidad en el sistema de dirección por proyectos de inversión. *Ingeniería Industria*, 37(3), 312. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360448031009>

- Camacho, A., & Mera, D. (2019). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé Cars Eirl de la ciudad de Chiclayo, 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio de Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1). <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 189. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill. <https://es.b-ok.lat/book/5956921/cb8e95>
- Coello, A. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15932/1/T-UCSG-POS-MAE-336.pdf>
- Cohen, N., & Gomez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de datos y los diseños*. Argentina: Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Crespo, G., Daud, G., Furman, R., Gómez, M., Larumbe, R., Martínez, I., Mazza, R., Medina, C., & Moreno, C. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos*. Buenos Aires: Eudeba. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/195575?page=330>
- Cunlata, A. (2019). *Gestión del talento Humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa BOHO, Ambato [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]*. Repositorio Digital UNACH, Ambato. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6392/1/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SUS%20EFECTOS%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf>

- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>
- Duran, N., Zapata, L., Arias, E., Rojas, E., Rey, M., Corredor, A., Zuluaga, C., Rico, J., & Cadona, J. (2020). *Tendencias interdisciplinarias en administración: Propuestas alternativas de investigación*. Colombia: Escuela Pomponazzi. <https://escuelapomponazzi.academy/location/wp-content/uploads/2021/05/Tendencias-interdisciplinarias-en-administracion-Propuestas-alternativas-de-investigacion.pdf#page=12>
- Escamilla, A. (2019). La importancia económica de las mipymes: perspectivas teórico-metodológicas. Reseña y reflexión crítica a propósito del libro Mipymes, cadenas de valor y la reestructuración internacional del capital y el trabajo. *Revista Pymes, Innovación y Desarrollo*, 7(1), 34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055768>
- Feijoo, J., Montarce, J., & Oubina, G. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo: aspectos claves en la gestión de personas*. Ugerman Editor. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/78917?page=39>.
- Flores, D., Arguello, L., & Perez, M. (2018). Fortalecimiento de las Mipymes como estrategia de desarrollo local. El caso de Quevedo, Ecuador. *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, 57(1), 240. <https://doi.org/https://doi.org/10.30827/cuadgeo.v57i1.5526>
- Frías, E. (2018). Gestión del Talento Humano y Calidad de vida Laboral en el sector Calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 5(18), 109. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968458005/621968458005.pdf>
- Google Maps. (22 de Agosto de 2022). <https://www.google.com.ec/maps/@-3.3281043,-79.8106974,15z?hl=es>
- Hamui, A. (2015). La pregunta de investigación en los estudios cualitativos. *Investigación en educación médica*, 5(17), 52. <https://doi.org/https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2007505715000745?token=FF59AABAC12E25D21995969DC99BC9895A44B9076B6694B336FC66CC0E667DC30CE98F72B2BB5E618E0DC09ADBB64709&originRegion=us-east-1&originCreation=20220105000542>
- Hernández, J., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S., & Bermúdez, V. (2019). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 594. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>

- Herrero, A., & Perello, M. (2018). *Dirección de Recursos Humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/57469?page=194>
- Herrero, A., Perello, M., & Ribes, G. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politecnica de Valencia. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/57469?page=16>
- INEC. (2010). Censo Población y Demografía: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (28 de Octubre de 2021). *Información Empresarial y sectorial 2020*. Tableau public: <https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadordeEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>
- Lopez, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Revista Perspectivas*(26), 142. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Madero , S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Maguiña, J., Cvetkovic Vega, A., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Facultad de Medicina Humana URP*(21), 180. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Manrique, M. (2020). Tipología de procesos cognitivos. Una herramienta para el análisis de situaciones de enseñanza. *Educación*, 29(57), 163-185. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032020000200163&script=sci_arttext
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Revista Scielo*, 21(2), 177. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Montenegro, A., Zamora, R., & Villavicencio, V. (2017). Análisis de factibilidad en la producción de calzado ortopédico para niños en la provincia de Tungurahua. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182017000200131
- Murillo , G., García, M., & González, C. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(58), 19. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194260979003/html/>

- Niebles, L., Ossa, J., & Gonzalez, K. (2019). Gestión humana en pymes: herramientas para organizaciones altamente efectivas. *Revista Aglala*, 10(2). <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1437>
- Ortiz , L. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Cientific*, 5(15), 338. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662155018/563662155018.pdf>
- Pacheco, C. (2021). *Metodología en casos reales de evaluación de proyectos*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/174907?page=78>
- Peña, H. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 185. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo, Cusco. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pereira , A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Cientific*, 4, 98. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173007/563662173007.pdf>
- Pérez, J., Pedraza, N., & Ximena, L. (2021). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Revista Signo*, 11(1), 44. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560465980003/560465980003.pdf>
- Pilligua , C., & Arteaga , F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 3. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Porras, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo [Tesis del Grado Académico de Magíster, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato, Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31964>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información tecnológica*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 2. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336/621>
- Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 161. <https://www.redalyc.org/journal/2111/211166530002/html/#B5>
- Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 11. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodriguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189006>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 360. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/651/1059>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanchez, M. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial SEP, S.L. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/51035?page=203>
- Sanchez, M., & Garza, M. (2018). Tecnologías de información y desempeño organizacional de las pymes del noreste de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 302. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23750/24149>
- Sandoval, D., Gómez, M., Dorado, C., & Villacís, W. (2021). Estudio de factibilidad para la creación de una industria y comercializadora de cerveza artesanal a base de papa en la ciudad de Tulcán. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000600033&script=sci_arttext

- Sarmiento, J., Gutierrez, O., & Garzon, D. (2019). *Formulación y evaluación de proyectos de ingeniería*. Editorial UPTC. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/135291?page=98>
- Silva, C., Dugarte, J., & Rueda, J. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela De Administración De Negocios*(89), 17. <https://doi.org/https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814>
- Superintendencia de compañías, valores y Seguros . (2022). Ranking Empresarial 2022: <https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Veintimilla, J., & Velasquez, F. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Dialnet*, 8(3), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6132035>
- Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación II: los diseños de estudio para investigación clínica. *Revista Alergia Mexico*, 63(1), 85. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755022002.pdf>

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta dirigida a empleados de las MiPymes del Cantón Pasaje

Objetivo:

La presente encuesta tiene la finalidad de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de las MiPymes del cantón Pasaje.

Datos Generales

Genero:

- a) Femenino
- b) Masculino

Edad:

- 18 a 25 años
- 26 a 33 años
- Mas de 33 años

Tipo de empresa al que pertenece

- Microempresa
- Pequeña empresa
- Mediana empresa

Según la escala de Likert, escoja la alternativa de respuesta que se adecue mejor a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
X1 Variable independiente: Gestión talento humano					
Indicador 1: Planificación estratégica del talento humano					
1. ¿Usted está de acuerdo, que en la empresa donde labora hay suficiente personal para el desarrollo de las actividades laborales diarias?					
Indicador 3: Calidad de reclutamiento y selección de personal					
2. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección de personal que ejecuta su empresa es eficiente?					
3. ¿Considera que las fuentes de reclutamiento como las redes sociales y portales de empleo le facilitó la búsqueda para su actual cargo?					
Indicador 3: Descripción de puesto					
4. ¿La empresa donde usted labora, su superior indica de manera precisa las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo para un mejor desempeño?					
Indicador 4: Nivel de capacitación					
5. ¿Considera Ud. que los programas de capacitación garantizan un eficiente desempeño en sus actividades laborales?					
6. ¿La empresa en la que labora brinda capacitaciones que permita su desarrollo personal?					
7. ¿La empresa en la que labora aplica al menos una de estas metodologías como conferencias, discusiones, e-learning, simuladores, y capacitación en el puesto de trabajo de acuerdo a las necesidades de los empleados en sus puestos de trabajo?					

Indicador 5: Liderazgo y comunicación					
8. Cree Ud. que en la empresa donde usted labora el gerente a cargo mantiene un correcto liderazgo para dirigir a sus empleados					
9. ¿Considera usted que, en su empresa, la comunicación y apoyo entre el personal de trabajo fluye de manera adecuada?					
Indicador 7 Motivación e incentivos					
10. Considera que los reconocimientos por parte de su superior le motivan a mejorar su desempeño.					

Según la escala de Likert, escoja la alternativa de respuesta que mejor se adecue a su criterio.

Nunca	Muy pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Y1 Variable dependiente: Desempeño laboral	1	2	3	4	5
Indicador: Metas alcanzadas					
11. ¿Considera que Ud. alcanza los objetivos marcados en su puesto de trabajo?					
Indicador: Productividad					
12. ¿Ud. cumple a tiempo con el número de tareas asignadas por su superior?					
13. ¿Considera que Ud. trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					
Indicador: Calidad de trabajo					
14. ¿El trabajo realizado cumple con lo requerido y además es de buena calidad?					
15. ¿Considera que Ud. mantiene un ritmo de trabajo sostenido?					

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación:

Incidencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de las Mipymes del Cantón Pasaje

TEMA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las MiPymes del cantón pasaje	<p>Problema General</p> <p>¿Como incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de las MiPymes del cantón pasaje.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>¿Incide la inadecuada gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de las MiPymes comerciales del cantón Pasaje?</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>x</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>X1</p> <p>Planificación de los RR. HH.</p>	<p>Planificación estratégica de talento humano</p>	<p>1.¿Usted está de acuerdo, que en la empresa donde labora cuenta con suficiente personal para el desarrollo de las actividades laborales diarias?</p>

					<p>X2 Reclutamiento y selección de personal</p>	<p>Calidad de reclutamiento</p>	<p>2. ¿Considera Ud. que la empresa en la que labora actualmente aplica fuentes tradicionales en el proceso de reclutamiento y selección de personal?</p> <p>3. ¿Considera que, la empresa en la que labora aplica la técnica de entrevista y pruebas de conocimientos como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal?</p>
					<p>X3 Organización del personal</p>	<p>Descripción de puestos</p>	<p>4. ¿La empresa donde usted labora, su superior indica de manera precisa las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo para un mejor desempeño?</p>

							<p>5. ¿Considera Ud. que los programas de capacitación garantizan un eficiente desempeño en sus actividades laborales?</p> <p>6. ¿La empresa en la que labora brinda capacitaciones que permita su desarrollo personal?</p> <p>7. ¿La empresa en la que labora aplica al menos una de estas metodologías como conferencias, discusiones, e-learning, simuladores, y capacitación en el puesto de trabajo de acuerdo a las necesidades de los empleados en sus puestos de trabajo?</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

X4 Formación y desarrollo

Nivel de capacitación

					X5 Clima organizacional	Liderazgo y comunicación	8. Cree Ud. que en la empresa donde usted labora el gerente a cargo mantiene un correcto liderazgo para dirigir a sus empleados 9. ¿Considera usted que, en su empresa, la comunicación y apoyo entre el personal de trabajo fluye de manera adecuada?
					X6 Motivación	Motivación e incentivos	10. ¿Ud. mejoraría su desempeño laboral si su empleador le reconoce su esfuerzo?
	Problemas específicos 1	Objetivos específicos 1	Hipótesis específicas 1	Variables dependientes Y			

	<p>Las deficientes prácticas de gestión del talento humano generan pérdidas en las MiPymes del cantón Pasaje.</p>	<p>Analizar las prácticas de gestión del talento humano de las MiPymes del cantón Pasaje.</p>	<p>¿Las MiPymes comerciales del cantón Pasaje tienen un bajo nivel de conocimiento en cuanto a las prácticas de talento humano?</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Y1 Evaluación de Objetivos</p>	<p>Metas alcanzadas</p>	<p>11. ¿Considera que Ud. alcanza los objetivos marcados en su puesto de trabajo?</p>
	<p>Problemas específicos 2</p>	<p>Objetivos específicos 2</p>	<p>Hipótesis específicas 2</p>				

	<p>El escaso conocimiento de los factores que inciden en el desempeño laboral ocasiona una desestabilidad laboral en los trabajadores de las MiPymes del cantón Pasaje.</p>	<p>Determinar el nivel del desempeño laboral de las MiPymes del cantón pasaje.</p>	<p>La eficiencia influye en el grado de cumplimiento de tareas percibidas por los empleados de las MiPymes del cantón Pasaje</p>		<p>Y2 Eficiencia en el trabajo</p>	<p>Productividad</p>	<p>12. ¿Ud. cumple a tiempo con el número de tareas asignadas por su superior?</p> <p>13. ¿Considera Ud. que tiene interrupciones mientras realiza su jornada laboral?</p>
	<p>Problemas específicos 3</p>	<p>Objetivos específicos 3</p>	<p>Hipótesis específicas 3</p>				

	<p>La usencia de un modelo estadístico impide interpretar las variables en estudio en el objeto de estudio de las MiPymes del cantón Pasaje</p>	<p>Establecer el modelo estadístico que más se ajuste a la naturaleza de las variables en estudio.</p>	<p>¿Existe relación entre la variable independiente e gestión del talento humano y la variable dependiente del desempeño laboral?</p>		<p>Y3 Calidad del tiempo de trabajo</p>	<p>Calidad de trabajo</p>	<p>14. ¿El trabajo realizado cumple con lo requerido y además es de buena calidad?</p> <p>15. ¿Considera que Ud. mantiene un ritmo de trabajo sostenido?</p>
--	---	--	---	--	--	----------------------------------	--