



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE GESTIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de
“Licenciatura en Gestión Turística y Hotelera”

TRABAJO DE TITULACIÓN

Proyecto de Investigación

**“DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI, DE LA PARROQUIA
ASUNCIÓN, CANTÓN SUCÚA”**

AUTORA:

Verónica Fernanda Gavidia Haro

TUTORA:

Mgs. Andrea Margarita Garrido Patrel

Riobamba – Ecuador

2021

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Yo, Mgs. Andrea Margarita Garrido Patrel, certifico que el presente proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciatura en Gestión Turística y Hotelera titulado **“DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI DE LA PARROQUIA ASUNCIÓN, CANTÓN SUCUA”**, ha sido elaborado por la señorita: Verónica Fernanda Gavidia Haro, el mismo que ha sido dirigido y revisado durante todo el proceso de investigación por mi persona en calidad de tutor, por lo que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo en cuento puedo informar en honor a a verdad.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
ANDREA MARGARITA
GARRIDO PATREL

Mgs. Andrea Margarita Garrido Patrel

TUTORA

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal del proyecto de investigación titulado “DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI DE LA PARROQUIA ASUNCIÓN, CANTÓN SUCUA”, presentado por la estudiante: Verónica Fernanda Gavidia Haro y dirigida por: Mgs. Andrea Margarita Garrido Patrel, una vez presentada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación escrito en el cual se ha conestado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remite la presente para uso y custodia de la biblioteca de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Por la constancia de lo expuesto firman:

Dr. Diego Mauricio Calvopiña Andrade
Presidente del tribunal



Mgs. Carlos Fernando Inga Aguagallo
Miembro del tribunal



Mgs. Fanny Marylin Lascano Vera
Miembro del tribunal



AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad del presente proyecto de investigación titulado “Desempeño laboral y Gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la Parroquia Asunción, Cantón Sucúa” corresponde únicamente a:

Verónica Fernanda Gavidia Haro (Autora) con C.I.: 060579706-7 y la Mgs. Andrea Margarita Garrido Patrel (Tutora) y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Verónica Fernanda Gavidia Haro

C.I.: 060579706-7

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios, quien ha llenado mi vida de bendiciones y me permite vivir y disfrutar día a día.

A mis padres y hermana, quienes me han brindado su amor y apoyo a lo largo de mi vida, sin vacilar en mis habilidades.

Verónica Fernanda Gavidia Haro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme grandemente durante mi vida. A mis padres y hermana por su apoyo y cariño, que me mostraron durante este proceso.

A mi tutora la Mgs. Andrea Garrido, por su tiempo, sus consejos que han hecho que el desarrollo de la investigación sea fructuoso.

Verónica Fernanda Gavidia Haro

ÍNDICE GENERAL

Certificación del tutor.....	II
Certificación del tribunal.....	III
Autoría de la investigación.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1 Situación Problemática.....	4
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Pregunta General de investigación.....	5
1.2.2 Preguntas Especificas de investigación.....	5
1.3 Justificación.....	6
1.3.1 Justificación Teórica.....	6
1.3.2 Justificación Práctica.....	6
1.3.3 Justificación Metodológica.....	6
1.4 Objetivos.....	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	7
1.5 Hipótesis.....	7
1.5.1 Hipótesis General.....	7
1.5.2 Hipótesis Especificas.....	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.2 Marco Filosófico y Epistemológico de la investigación.....	10
2.2.1 Epistemológico de Gestión del talento humano.....	10
2.2.2 Epistemológico de Desempeño Laboral.....	10
2.3 Bases teóricas.....	10
2.3.1 Marco teórico Gestión del talento humano.....	10
2.3.2 Marco teórico Desempeño laboral.....	14
2.4 Estado del arte.....	16
2.4.2 Variable independiente – Desempeño laboral.....	16
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	18

3.1 Tipo de la investigación	18
3.2 Diseño de la investigación.....	18
3.3 Unidad de análisis	19
3.4 Población de estudio.....	19
3.5 Tamaño de la muestra	19
3.6 Operacionalización de variables	19
3.7.1 Técnicas	20
3.8 Validez de los instrumentos.....	20
3.10 Análisis e interpretación de la información.	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	21
4.1.1 Variable Desempeño del personal	21
4.2 Prueba de Hipótesis	24
4.3 Presentación de resultados.....	24
4.3.1 Hipótesis General	24
4.3.2 Hipótesis específica 1	25
4.3.3 Hipótesis específica 2	25
5. Conclusiones	27
6. Recomendaciones.....	27
Anexo 1. Propuesta	30
Anexo 2. Árbol de Problemas	42
Anexo 3. Operacionalización de variables	43
Anexo 5. Encuesta 1	46
Anexo 6. Encuesta 2.....	48
Anexo 7. Análisis e Interpretación de la información	50
Anexo 7.1 Variable: Desempeño Laboral	50
Anexo 7.2 Variable: Gestión del talento humano	62

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Validacion de expertos	20
Cuadro 2 Resumen e interpretacion de resultados-variable desempeño	21
Cuadro 3 Resumen e interpretacio de resultados-variable de gestion	22
Cuadro 4. Estructura organica	32
Cuadro 5. Cargo Administrador.....	33
Cuadro 6. Flujograma de reservacion	34
Cuadro 7. Flujograma de cobro de servicio	34
Cuadro 8. Flujograma de deteccion y solucion de problemas	35
Cuadro 9. Cargo guia	35
Cuadro 10 Flujograma Guianza.	36
Cuadro 11. Cargo Cocinero	36
Cuadro 12. Flujograma de preparacion de alimentos	37
Cuadro 13. Cargo ayudante de cocina	37
Cuadro 14. Flujograma ayudante de cocina	38
Cuadro 15. Cargo Camarero	38
Cuadro 16. Flujograma servicio de entrega de alimentos	39
Cuadro 17. Arbol del problema	42
Cuadro 18. Operacionalizacion de variables	43
Cuadro 19. Matriz de consistencia	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Portada del manual de funciones	31
Gráfico 2. Género	50
Gráfico 3. Expectaciones	51
Gráfico 4. Sueldo	52
Gráfico 5. Ambiente laboral	53
Gráfico 6. Orientación de resultados	54
Gráfico 7. Destreza	55
Gráfico 8. Trabajo en equipo	56
Gráfico 9. Vocación	57
Gráfico 10. Acompañamiento	58
Gráfico 11. Entretenimiento	59
Gráfico 12. Formación	60
Gráfico 13. Capacitación	61
Gráfico 14. Género	62
Gráfico 15. Motivación	63
Gráfico 16. Seguridad	64
Gráfico 17. Rendimiento Laboral	65
Gráfico 18. Incentivos	66
Gráfico 19. Evaluación	67
Gráfico 20. Organización	68
Gráfico 22. Participación	69
Gráfico 22. Supervisión	70
Gráfico 23. Satisfacción	71
Gráfico 24. Manual de Funciones	72

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Población de estudio.....	19
Tabla 2 Prueba de chi-cuadrado Hipótesis General	24
Tabla 3 Prueba de chi-cuadrado Hipótesis específica 1	25
Tabla 4 Prueba de chi-cuadrado Hipótesis específica 2	26
Tabla 5 Prueba de chi-cuadrado Hipótesis específica 3	26
Tabla 6 Género	50
Tabla 7 Variable – Desempeño Laboral Ítem 1.	51
Tabla 8 Variable – Desempeño Laboral Ítem 2.	52
Tabla 9 Variable – Desempeño Laboral Ítem 3	53
Tabla 10. Variable – Desempeño Laboral Ítem 4	54
Tabla 11 Variable – Desempeño Laboral Ítem 5.	55
Tabla 12 Variable – Desempeño Laboral Ítem 6.	56
Tabla 13 Variable – Desempeño Laboral Ítem 7.	57
Tabla 14 Variable – Desempeño Laboral Ítem 8.	58
Tabla 15 Variable – Desempeño Laboral Ítem 9.	59
Tabla 16. Variable – Desempeño Laboral Ítem 10	60
Tabla 17 Variable – Desempeño Laboral Ítem 11.	61
Tabla 18 Género 2.....	62
Tabla 19 Variable – Gestión del talento humano Ítem 1.....	63
Tabla 20 Variable – Gestión del talento humano Ítem 2.....	64
Tabla 21 Variable – Gestión del talento humano Ítem 3.....	65
Tabla 22 Variable – Gestión del talento humano Ítem 4.....	66
Tabla 23 Variable – Gestión del talento humano Ítem 5.....	67
Tabla 24 Variable – Gestión del talento humano Ítem 6.....	68
Tabla 25 Variable – Gestión del talento humano Ítem 7.....	69
Tabla 26 Variable – Gestión del talento humano Ítem 8.....	70
Tabla 27 Variable – Gestión del talento humano Ítem 9.....	71
Tabla 28. Variable – Gestión del talento humano Ítem 10.....	72

Resumen

La presente investigación se refiere al tema de desempeño laboral y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la Parroquia Asunción, Cantón Sucúa, se analizó la relación entre las dos variables propuestas.

Capítulo I: Se expuso la situación problemática; lo más importante, la falta de conocimientos técnicos sobre la gestión del talento humano, se desarrolló los objetivos de la investigación, los mismos que definieron el camino de la investigación.

Capítulo II: Se desarrolló los antecedentes de la investigación, siendo el conjunto de trabajos previos, realizados por otros autores sobre el tema de estudio. Se utilizaron trabajos de grado, tesis de posgrados y artículos

Capítulo III: Se definió la metodología y diseño a efectuarse en esta investigación. Siendo descriptivo, explicativo y correlacional, con un diseño no experimental.

Capítulo IV: Se efectuó el análisis estadístico de las encuestas, las preguntas de carácter cerrado, prueba de hipótesis tanto general como específicas, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Capítulo V: La propuesta de investigación se propone con el fin de brindar un manual de funciones en función de la necesidad actual de la empresa.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research refers to the issue of job performance and the management of human talent in community entrepreneurship Kintia Pintia Panki, from Asunción Parish, Sucúa Canton, the relationship between the two proposed variables was analyzed.

Chapter I: The problem situation was exposed; most importantly, the lack of technical knowledge on human talent management. The objectives of the investigation were developed, the same that defined the path of the study.

Chapter II: The research background was developed, the set of previous works carried out by other authors on the subject of study. Graduate works, postgraduate thesis, articles were used.

Chapter III: The methodology and design to be carried out in this research were defined. Being descriptive, explanatory, and correlational, with a non-experimental design

Chapter IV: The statistical analysis of the surveys, closed questions, general and specific hypothesis testing, conclusions, and research recommendations were carried out.

Chapter V: The research proposal is to provide a manual of functions based on the company's current needs.

Keywords: Human talent management. Job performance.



Firmado digitalmente por:
ANA ELIZABETH
MALDONADO LEON

Reviewed by:
Ms.C. Ana Maldonado León
ENGLISH PROFESSOR
C.I.0601975980

Introducción

En un mundo laboralmente cada vez más competitivo, las empresas de ámbito turístico buscan posicionarse y destacarse dentro del mercado, es decir, contar con una ventaja competitiva y otros factores mágicos para su supervivencia; considerando que vivimos dentro de una economía globalizada, debemos potenciar más su capital humano, como proceso de valor agregado de cualquier empresa.

El talento humano se ha convertido en el motor de las empresas modernas para que se destaquen en el mercado, desarrollando la formación y actualización constante de conocimientos, mejorando el desempeño y regulando la actualización a los estándares vigentes, con la finalidad de consolidar una ventaja competitiva.

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la relación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el emprendimiento Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago; al ser considerado un gran potencial turístico gracias a sus atractivos naturales y culturales bastante bien aprovechados por nativos de la etnia shuar, propietarios ancestrales de esas cálidas y exuberantes tierras.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

Desde el inicio del desarrollo del hombre y el trabajo, se ha visto la importancia de la división de tareas y funciones del personal con la finalidad de agilizar y facilitar el proceso de trabajo, sin embargo, este proceso empezó empíricamente sin conocimientos teóricos en el manejo del talento humano. La división de tareas se realizaba según el sexo, la edad y características físicas de los empleados, dejando de lado sus aptitudes y fortalezas.

La Gestión del talento humano es un área de suma importancia dentro de una empresa moderna y depende de varios aspectos como su estructura, cultura, enfoque. La finalidad de la gestión del talento humano es mejorar los procesos que conduzcan a un óptimo desarrollo de turismo en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, para así mejorar los conocimientos turísticos, desarrollo de habilidades y destrezas en su personal y por consiguiente mejorar la calidad de vida de la comunidad.

El emprendimiento comunitario Kintia Panki de la parroquia Asunción, cantón Sucúa, no posee personal con conocimientos técnicos sobre el manejo de talento humano, así como se evidencia ausencia de desarrollo profesional del sector operativo, la mayoría de sus socios únicamente cuenta con educación secundaria.

Esta realidad organizativa evidentemente repercute en la gestión de su talento humano, provocando como consecuencia un limitado desempeño de su personal, lo que ocasiona que existan escasas expectativas en el trabajo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Pregunta General de investigación

¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral y la gestión talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, en la parroquia Asunción, Cantón Sucúa?

1.2.2 Preguntas Especificas de investigación

- ¿De qué manera se relaciona la expectativa laboral y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa?
- ¿De qué manera se relaciona las actitudes y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa?
- ¿De qué manera se relaciona el conocimiento y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

El presente proyecto investigará la gestión del talento humano dentro del emprendimiento comunitario Kintia Panki, así como también el desempeño laboral del personal al momento de realizar las actividades turísticas asignadas, motivando a la creación de estrategias para que estas actividades estén enmarcadas directamente a cumplir la satisfacción del usuario o turista y de esta manera incrementar afluencia de usuarios al referido emprendimiento.

Los principales beneficiarios de este proyecto son la comunidad participativa, pues podrían incrementar sus ingresos económicos lo que implicaría que mejorará su estilo de vida, personal y comunitario.

1.3.2 Justificación Práctica

La importancia de esta investigación radica en la identificación de los ámbitos de la gestión en los cuales se debe analizar y proponer fortalecerlos, para el robustecimiento y mejoramiento del servicio, esto contribuirá a un adecuado desarrollo del emprendimiento turístico. Esta investigación servirá además como base metodológica para futuras investigaciones en la línea de la gestión del talento humano, contrastando la relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano.

1.3.3 Justificación Metodológica

El método que se aplicará en esta investigación es la elaboración de encuestas a los integrantes del emprendimiento turístico, lo que permitirá conocer el nivel de influencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral dentro del emprendimiento, con el objetivo de mejorar el proceso de gestión del talento humano de ser necesario.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar la relación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Analizar la relación de las expectativas laborales y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón Sucúa.
- Analizar la relación de las actitudes y la gestión del talento en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón Sucúa.
- Analizar la relación del conocimiento y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

H₁ El desempeño laboral incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

1.5.2 Hipótesis Especificas

H₁ Las expectativas laborales inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

H₂ Las actitudes inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

H₃ Los conocimientos inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se revisó varios trabajos con temas similares, para determinar su realización. De acuerdo con la autora (Padilla, 2016), en el proyecto de grado titulado “EVALUACIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PARQUE ACUÁTICO LOS ELENES CANTÓN GUANO PROVINCIA DE CHIMBORAZO”, previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión Turística y Hotelera, menciona que la evaluación del talento humano es muy importante, ya que es una base fundamental en una empresa e implica afiliaciones, comportamientos, conocimientos y habilidades. Lograr la efectividad de las organizaciones mediante la práctica del trabajo en equipo, asegurando la comunicación continua en la empresa.

De acuerdo con la autora (Yanza, 2018), en el proyecto de grado titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA HOSTERÍA ANDALUZA DEL CANTÓN GUANO PROVINCIA DE CHIMBORAZO”, previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión Turística y Hotelera, menciona que el objetivo de gestionar un modelo de gestión del talento humano de acuerdo con su capacidad para optimizar el rendimiento de acuerdo con las definiciones y directrices que ofrece, es garantizar las habilidades del equipo mediante la coordinación de actividades, entre procesos y la mejora continua mediante la publicación de los perfiles necesarios, a través de la comunicación y luego seleccionar los mejores perfiles profesionales para capacitar y guiar por un período para ejercer su posición en esta instalación.

De acuerdo con los autores, (Llano & Rivera, 2015), en el proyecto de grado titulado “SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FLORÍCOLA AGROGANA S.A. DE LA PARROQUIA JOSEGUANGO BAJO PROVINCIA DE COTOPAXI EN EL PERÍODO 2014 – 2015” previo a la obtención del título de Ingeniería Comercial, manifiestan que los resultados obtenidos con este análisis permitieron concluir que la empresa no tenía procedimientos organizados para el talento humano, por lo que la importancia de este estudio es que el sistema de talento humano

contribuye a la competencia y el desempeño constante del equipo y crea un ambiente de trabajo exitoso que ayudara a alcanzar los objetivos comerciales.

De acuerdo con los autores (Alava & Katerine, 2016), en el proyecto de grado titulado “INFLUENCIA DE LOS SUBSISTEMAS DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, COORDINACIÓN ZONAL 8, DURANTE EL PERIODO 2014. DISEÑO DE UN APLICATIVO DE CONTROL PARA LOS SUBSISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y SELECCIÓN” previo a la obtención del título Máster en Administración de empresas, mencionan que partir de ese estudio, pudo concluirse que no existe ningún subsistema de gestión de talento humano dentro de la institución pública. La distribución, la planificación, la selección del personal, la formación y el estudio del rendimiento más general del trabajo influyen en el desempeño laboral de la institución en estudio.

De acuerdo con la autora (Yaipen, 2020), en el proyecto de grado titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL VALLE DEL SOL HAND DE LA CIUDAD DE CHICLAYO – REGIÓN LAMBAYEQUE, 2019” previo a la obtención del título de Licenciada en Administración Turística, propone estrategias de mejoras para la gestión del talento humano en el Hotel Valle del Sol Hand, enfocados en los nuevos paradigmas los mismo que fueron validados por expertos, con la finalidad de mejorar el proceso de gestión dentro del hotel.

De acuerdo con la autora (Becerra, 2016) en el proyecto de grado titulado “ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL SECTOR HOTELERO DEL SECTOR CENTRO-OCCIDENTE DE COLOMBIA” previo a la obtención del título de Maestría en Gerencia del Talento Humano, menciona que el desarrollo del talento humano les permite a las personas mejorar sus capacidades físicas y/o intelectuales, mejorando las competencias para enfrentar un problema o un proceso específicos, así, estar en un proceso de entrenamiento le permitirá al individuo enfrentarse a nuevos retos, adaptarse al cambio organizacional, adquirir nuevas destrezas y habilidades.

2.2 Marco Filosófico y Epistemológico de la investigación

2.2.1 Epistemológico de Gestión del talento humano

Según Ugarte, Yarlequé, & Fiallo (2015) La gestión del talento humano “es el conjunto racional, armónico de políticas, funciones y procedimientos que se orientan a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador en el marco de posibilidades que ofrece el uso de los recursos materiales para satisfacer objetivos institucionales”.

Según Vallejo (2016) La gestión del talento humano “es la disciplina que se enfoca en la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario contar con una estructura organizacional y la colaboración del esfuerzo humano coordinado”

2.2.2 Epistemológico de Desempeño Laboral

Según Vallejo (2016) El desempeño laboral “es una valoración sistémica de actuación de cada persona en base a las actividades realizadas, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo”

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Marco teórico Gestión del talento humano

a. Gestión

Como manifiesta (Baldwin, 2010) la gestión es un proceso que consiste en planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones de la entidad desarrolladas por la autoridad.

b. Talento Humano

Como lo menciona (Vallejo, 2016) el talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren. Existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual:

- **Conocimiento.** - Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.
- **Habilidad.** - Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.

- Juicio. - Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.
- Actitud. - Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización.

c. Gestión del Talento Humano

Como manifiestan (Caicedo & Acosta, 2012) la gestión del talento humano parte con la premisa de organizaciones que están formadas, habilitadas, por individuos que consideran a la empresa como su segundo hogar, los mismos que constituyen los grupos sociales de gran importancia dentro de la organización, centrándose no solo en fines personales sino también para fines comerciales.

La Gestión del Talento Humano como manifiesta (Cunalata, 2019) se refiere a la administración adecuada de cada uno de los individuos o colaboradores existentes en la empresa, siempre llevando en cuenta las competencias tanto del personal como empresarial, de manera que se cumplan los objetivos planteados dentro de la organización.

d. Objetivo de la gestión del talento humano

Como lo menciona (Vilcaguano, 2011) el objetivo de la gestión de talento humano es precisar cuáles son las necesidades de la organización, con la mejora del capital humano a corto, mediano y largo plazos, mediante la aplicación de estrategias de cambio para lograr el desarrollo y alcance de los objetivos de la organización.

(Vallejo, 2016) menciona que los objetivos de la gestión del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, Incrementar la satisfacción en el trabajo, Administrar y generar cambios, Recompensar a los talentos y evaluar su desempeño.

e. Importancia de la gestión de talento humano

(Vallejo, 2016) menciona que existen trabajadores que no están satisfechos con su trabajo actual o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; Estos problemas, si no se resuelven de inmediato, se convertirán en emergencias por resolver. En las empresas existen innumerables problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que laboran en la empresa; para ello es necesario contar con trabajadores cualificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos.

f. Evaluación

Como (Vallejo, 2016) lo conceptualiza es una valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo.

g. Importancia de la evaluación del desempeño laboral

(Chiavenato, 2009) menciona que la importancia de la evaluación del desempeño laboral radica en que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

h. Ventajas de la evaluación del desempeño

Según indican (Bohlander, Sherman, 2001), las ventajas que tiene una evaluación del desempeño son:

- Mejora el Desempeño, mediante la retroalimentación sobre el desempeño.
- Políticas de compensación, la evaluación del desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento.
- Decisión de ubicación, las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en lo previsto
- Necesidades de capacitación y desarrollo, el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar.

- Planeación y desarrollo de la carrera profesional, la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas

i. Métodos de evaluación del desempeño laboral

(Gutierrez, 2020) menciona algunos métodos de evaluación del desempeño laboral, siendo estos los más utilizados en la actualidad por ser los más eficaces:

- **Evaluación por parte de un supervisor.** Este tipo de evaluación se realiza por un jefe o superior que conoce muy bien al empleado en términos de su desempeño y funciones a realizar.
- **Autoevaluación.** el mismo empleado que evalúa su desempeño y propone nuevas formas de mejora, como su nombre lo indica, una evaluación a uno mismo.
- **Evaluación por compañeros.** Este tipo de evaluación se realiza entre empleados con la misma jerarquía, es decir, que tengan el mismo puesto o cargo.
- **Evaluación por parte del empleado.** En este caso, son los colaboradores quienes evalúan a su jefe inmediato.
- **Evaluación por parte del cliente.** En este tipo de evaluación, el cliente evalúa el trabajo de los colaboradores con los que tiene o ha tenido contacto en algún tiempo

j. Desarrollo del personal

Los autores (Armijos, Bermudez & Mora, 2019) manifiestan que se encarga de capacitar en un corto plazo a los ocupantes de los puestos de la empresa, así como también se encarga de suministrar a sus empleados los programas para aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o trabajo, enriqueciendo su desempeño laboral y permitiendo elevar la calidad de los procesos de productividad de la empresa.

k. Control

(Renato, 2015) El control se preocupa, entre otras importantes labores, de mantener la estructura orgánica existente, los atributos físicos (propiedades, equipos, etc.) y las relaciones humanas para que la organización sea viable y logre así permanecer en el tiempo.

l. Motivación

(Alles-Martha, 2007) La motivación muestra lo que mueve a los trabajadores en su labor. Cuando tienen una gran motivación, se eleva el clima y se establecen relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento.

m. Integración

(Guth, 2017) menciona su importancia en que la existencia de un bien implementado estimula al trabajador para que se sienta satisfecho con su nuevo cargo y puede mantener buenas relaciones sociales con otros colegas.

2.3.2 Marco teórico Desempeño laboral

a. Desempeño laboral

Como manifiesta (Ruiz , Gago, Garcia y Lopez, 2013)El desempeño laboral es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

(Iturralde, 2011) Informa que para la evaluación del desempeño el trabajo no es un fin en sí mismo sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, porque a través de este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, integración del trabajador en la empresa o en el cargo que ocupa, la falta de uso de su potencial o baja motivación.

b. Factores que influyen en el desempeño laboral

(Quintero , 2008) Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores.

c. Remuneración

(Chiavenato, 2009) Es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entrega a los trabajadores y que se derivan de su empleo por desempeñar tareas en la organización

(Vallejo, 2016) Cada colaborador invierte su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades a cambio recibe una retribución conveniente: la remuneración; esta tiene tres componentes fundamentales: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones.

d. Salario

Como lo menciona (Vallejo, 2016) Es la contraprestación por el trabajo que una persona realiza en una organización a cambio de dinero, elemento simbólico e intercambiable. Las personas comprometen esfuerzo, conocimiento, parte de su vida para realizar las actividades diarias y cumplir con un estándar de desempeño en la organización.

e. Recompensas y sanciones

(Vallejo, 2016) Los incentivos son estimulantes para ciertos tipos de comportamiento deseado por la organización. Las sanciones son castigos y sanciones para inhibir ciertos tipos de comportamiento indeseable.

i. Actitudes

Con respecto, a la satisfacción y actitud del trabajador (Davis & Wnewetrom, 1991) plantean que esta “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”.

j. Capacitación

La capacitación es un medio muy poderoso para mejorar la productividad, según (Nash, 1989), los programas de formación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de éste es proporcionar información y contenido específico para el puesto, o promover la imitación de modelos. El autor considera que limitarse a generar las habilidades necesarias para resolver problemas técnicos, no sea una medida eficaz, porque el efecto de esta capacitación no es duradero.

k. Trabajo en equipo

Fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la empresa, de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y colaboradora; evitando conflictos que entorpecen el desempeño individual y departamental repercutiendo finalmente en el ambiente de la organización.

2.4 Estado del arte

2.4.1 Variable dependiente – Gestión del talento humano

Según (Morejon, 2016), en su investigación titulada “Modelo De Gestión Del Talento Humano, Para Mejorar El Clima Laboral Del Hotel & Spa Casa Real” “La Gestión del Talento Humano es la estrategia empresarial que destaca la importancia de la relación individual ante las relaciones colectivas entre gerentes o directores y trabajadores, Es aconsejable potencializar los subsistemas del talento humano porque permite que el proceso logre obtener empleados satisfechos, tanto laboralmente como económicamente.

(Pérez, 2016), en su investigación “Importancia de la gestión de talento humano en la empresa” menciona que “La gestión del talento humano en una organización ha alcanzado a ser reconocido como parte inherente de la gestión, el departamento de recursos humanos debe ser consciente de que el talento dentro de la empresa es mucho más eficiente si se desarrollan sus roles de liderazgo, en lugar de buscar fuera candidatos prometedores.

(Cunalata, 2019) en su proyecto “Gestión del Talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato” concluye que “El impacto de la gestión del talento humano es sustancial en la empresa ya que, a partir de procesos como la inclusión del personal, su desarrollo, evaluación y evolución de este en la empresa, hacen que los empleados en su conjunto estén inmersos en la organización y no como intereses individuales, lo que conduce a un desempeño laboral efectivo”

2.4.2 Variable independiente – Desempeño laboral

La autora (Ferreira, 2016) en su investigación titulada “Diseño de un Sistema Gestión de Talento Humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedic S.A” menciona que la evaluación del desempeño se lleva a cabo con el propósito para establecer las necesidades de formación y la justificación de la renovación

o terminación de la relación laboral. La evaluación del desempeño la realiza el superior inmediato de la persona evaluada, un proceso para el que no recibe ningún tipo de formación.

(Africano & Quintero, 2018) en su investigación “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago” El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que se pueden descomponer en términos de estructuras organizacional, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo gerencial, entre otros.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de la investigación

a. Campo

La presente investigación se realizó acudiendo al lugar de investigación, en este caso en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia asunción, Cantón Sucúa.

b. Documental

Consiste en obtener información recopilada de documentos como libros, periódicos, revistas, documentos filmados o grabados e internet, el investigador con una serie de elementos útiles de los que obtener la información necesaria, de los que debe elegir el más preciso y oportuno para su investigación. (Bastar, 2012)

La información para realizar esta investigación se ha obtenido de documentos, libros, revistas, artículos científicos los mismos que sustentan la base científica y bibliográfica de esta investigación.

c. Explicativa

Se basa en la prueba de hipótesis, en la que se analizan causas y efectos de la relación entre variables (Bernal, 2010)

Se analizará la causa-efecto de la relación entre variables de la investigación, ayudando a evidenciar si la hipótesis se acepta o se anula.

3.2 Diseño de la investigación

a. No experimental

La investigación es de diseño no experimental ya que se puso mayor énfasis en la formulación y tratamiento de la hipótesis, complementado con información bibliográfica, para brindar una alternativa de posible solución, sin ninguna experimentación.

b. Correlacional

Se analizó la relación entre variables; la variable independiente (Desempeño laboral) y la variable dependiente (Gestión del talento humano), las cuales fueron medidas a través de los resultados de las encuestas aplicadas.

c. Descriptiva

La presente investigación es descriptiva ya que se realizará en la comunidad Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón Sucúa, con este método se llegará a diseñar una propuesta basada en las necesidades del emprendimiento.

3.3 Unidad de análisis

Para la realización de la variable independiente y dependiente se ha dispuesto la misma unidad de análisis, los miembros del emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón Sucúa

3.4 Población de estudio

La población involucrada en esta investigación está constituida por los miembros del emprendimiento comunitario Kintia Panki:

Tabla N° 1

Población de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUJERES	12	52%
HOMBRES	11	48%
TOTAL	23	100%

Fuente: Emprendimiento Comunitario Kintia Panki

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Al ser una población no extensa se tomará el total para realizar esta investigación.

3.5 Tamaño de la muestra

Al ser una población pequeña no se necesita utilizar una muestra

3.6 Operacionalización de variables

La operacionalización de variables se realizó a través de dos matrices, la matriz de operacionalización y la matriz de consistencia, las mismas que ayudaron a desarrollar el proyecto de investigación de forma ordenada y concisa. (Anexo 2)

3.7 Técnicas e instrumentos de la investigación

3.7.1 Técnicas

Encuesta: Se utilizará un cuestionario para conocer la gestión del talento humano y otro cuestionario para el desempeño laboral existente en el emprendimiento comunitario Kintia Panki.

3.7.2 Instrumentos

Cuestionario de encuesta, elaborado mediante las dimensiones e indicadores de la operacionalización de variables. Los datos obtenidos fueron procesados por el programa SPSS Statistics V25.

3.8 Validez de los instrumentos

Al realizar las encuestas con la orientación y consentimiento de la tutora se efectuó el proceso de validación de estos, ejecutado a través de los criterios de expertos, quienes revisaron y posteriormente aprobaron a medida de sus conocimientos profesionales la validez del instrumento

Los expertos fueron elegidos en función de su formación académica y habilidades en el campo de la gestión del talento humano. La siguiente tabla muestra los expertos seleccionados y el puesto de ejecución.

Cuadro N° 1

Validación de expertos

N°	EXPERTO	PUESTO	ASIGNACIÓN DEL TRIBUNAL
1	Mgs. Fernando Inga	DOCENTE UNACH	Miembro 1
2	Mgs. Fanny Lascano	DOCENTE UNACH	Miembro 2
3	Dr. Diego Calvopiña	DOCENTE UNACH	Presidente
4	Mgs. Andrea Garrido	DOCENTE UNACH	Tutora

Fuente: Dirección de carrera GTH

Elaboración: Gavidia, V (2021)

3.10 Análisis e interpretación de la información.

Los resultados obtenidos se ordenarán en gráficos y tablas. Las cuales contarán con frecuencia y porcentaje, de esta manera realizar un análisis claro a partir de los resultados obtenidos a través de las encuestas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Con los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados en el emprendimiento Kintia Panki, se realizó un análisis de cada ítem, lo que permitió la interpretación y discusión de los resultados de cada cuestionario, tanto de la variable de Gestión del talento humano como del desempeño laboral, las gráficas y tablas se encuentran en el apartado de anexos de la investigación.

4.1.1 Variable Desempeño del personal

Cuadro N° 2

Resumen e interpretación de resultados-variable desempeño del personal

N°	ÍTEMS	INTERPRETACIÓN
Información General		
A	Sexo	Del total de los encuestados, se pudo observar que el 52,2% pertenecen al sexo femenino mientras que el 47,8% restante corresponde al sexo masculino. Se concluye que el mayor porcentaje de los encuestados son de género femenino.
Expectativa de empleo		
1	Expectaciones	Se observa que el 100% de encuestados están conformes con sus expectativas como trabajador dentro del emprendimiento.
2	Salario	El 43,5% de los encuestados señalaron como excelente el sueldo que reciben en el emprendimiento, otro 43,5% señalan que es bueno y el 13% respondieron que el sueldo es regular.
3	Ambiente laboral	Se establece que el 87% de encuestados califican como excelente su ambiente laboral mientras que el 13% restante califica como bueno. Se concluye que el ambiente laboral en el emprendimiento es favorable.
Actitudes		
4	Orientación de resultados	El 61% de encuestados califican la orientación de resultados con la calificación más alta de 5 mientras que el 39% restante califica como bueno. Se puede concluir que la orientación de resultados es favorable dentro del emprendimiento.
5	Destreza	Se establece que el 57% de encuestados califican con 5 siendo la calificación más alta, el 30% califica con 4 y el 13% restante califica con 3. Se concluye que las tareas asignadas son fáciles de realizar para la mayoría de encuestados.

6	Trabajo en equipo	El 57% de encuestados calificaron con 5 el trabajo en equipo del emprendimiento mientras que el 43% restante calificó con 4. Se puede concluir que el trabajo en equipo dentro del emprendimiento es aceptable y favorable
7	Vocación	Se observa que el 52,2% de encuestados encuentran placenteras sus actividades laborales calificando con 5 siendo la calificación más alta, el 43,5% con 4 y el 04,3% con 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados encuentra placenteras sus tareas designadas
Conocimientos		
8	Acompañamiento	El 100% de encuestados señalan que si reciben la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo.
9	Entrenamiento	El 78,3% de encuestados califican con la puntuación más alta de 5 el entrenamiento previo impartido en el emprendimiento, el 17,4% con 4 y el 04,3% con 3.
10	Formación	Se observa que el 87% de encuestados señalaron el valor más alto de 5 su grado de conocimiento y el 13% restante como 4.
11	Capacitación	El 82,6% de encuestados calificaron con la calificación más alta de 5 la capacitación al personal, el 13% con 4 y el 04,3% restante con 3.

Elaboración: Gavidia, V (2021)

4.1.2 Variable Gestión del talento humano

Cuadro N° 3

Resumen e interpretación de resultados-variable gestión del talento humano

N° ÍTEMS

INTERPRETACIÓN

Información General		
a	Sexo	Del total de los encuestados, se pudo observar que el 52,2% pertenecen al sexo femenino, mientras que el 47,8% restante corresponde al sexo masculino. Se concluye que el mayor porcentaje de los encuestados son de género femenino
Desarrollo del personal		
1	Motivación	El 73,9% de encuestados califican con la puntuación más alta su motivación interna de la empresa, mientras que 26,1% califican con 4 su motivación laboral.
2	Seguridad	El 91,3% de encuestados consideran que la seguridad si influye en el desarrollo de sus actividades laborales, el 4,35% siendo el porcentaje restante de encuestados respondieron con una valoración de 4 y 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados considera que la seguridad laboral si es un factor que influye para el desarrollo de las actividades dentro del emprendimiento.
3	Rendimiento	El total de encuestados que corresponde a 23 personas califican su rendimiento con la calificación más alta de 5. Se concluye que en su perspectiva su rendimiento laboral dentro del emprendimiento es excelente.

4	Incentivos	El 78,26% de encuestados correspondiente a 18 personas respondieron con la calificación más alta, mientras que el 21,74% restante con una calificación de 4. Se concluye que para el personal del emprendimiento comunitario se considera que los incentivos al mejor trabajador pueden mejorar su productividad laboral
5	Evaluación	El 100% de encuestados afirman que se realizan evaluaciones laborales a los trabajadores. Cabe mencionar que estas evaluaciones no son formales ni por medio de un formato.
6	Organización	El 65,2% calificó con el valor más alto de 5, el 30,4% consideró con un valor menor, siendo de 4, aun así, es un valor favorable, y el 4,4% considera un valor neutro siendo de 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados considera que la organización previa de las actividades si ayuda a alcanzar los objetivos empresariales.
7	Participación	El 69,6 calificaron con la nota más alta de 5, el 30,4% restante calificaron con un 4. Se concluye que los resultados son favorables ya que 5 y 4 son calificaciones altas, por tanto, se manifiesta que para los encuestados del emprendimiento si es necesario la participación grupal para la organización de actividades.
8	Supervisión	El 91,3% de encuestados consideran que no es necesario la supervisión de sus tareas mientras que el 8,7% restante consideran que si es necesario. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados consideran innecesario la supervisión de las tareas asignadas en el emprendimiento.
9	Satisfacción	El 47,8% de encuestados calificaron con el valor más alto de 5, mientras que el porcentaje más alto 52,2% calificaron con valor de 4. Siendo valores altos se concluye que los encuestados calificaron favorablemente su satisfacción laboral en el emprendimiento.
10	Manual de Funciones	El porcentaje total de encuestados respondieron de forma negativa a la existencia de un manual de funciones dentro de la organización. Se concluye que el total de encuestados afirmaron la inexistencia de un manual de funciones dentro del emprendimiento.

Coordinación

Control

Otros

Elaboración: Gavidía, V (2021)

4.2 Prueba de Hipótesis.

Para probar la hipótesis general y las hipótesis específicas, se analizó estadísticamente mediante la prueba de chi-cuadrado. Los autores (Hernández & Hernández, 2009) lo definen como una forma de valorar la bondad del ajuste de unos datos a una distribución de probabilidad conocida, y se ha establecido como el procedimiento de elección para el contraste de hipótesis. En este caso es la asociación de las variables; dependiente (Gestión del talento humano) e Independiente (Desempeño laboral).

4.3 Presentación de resultados

4.3.1 Hipótesis General

H1: El desempeño laboral incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa

Ho: El desempeño laboral no incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa

Tabla N° 2

Prueba de chi-Cuadrado Hipótesis General

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,608 ^a	1	,435
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	1,032	1	,310
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,582	1	,446
N de casos válidos	23		

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El resultado obtenido es de 0,435 siendo así mayor al valor de significancia dada a un valor de 0,05, por tanto se determina el rechazo a la hipótesis alternativa “El desempeño laboral incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”, y se aprueba la hipótesis nula siendo esta “El desempeño laboral no incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”

4.3.2 Hipótesis específica 1

H1. Las expectativas laborales inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa

H0: Las expectativas laborales no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

Tabla Nª 3

Prueba de chi-Cuadrado Hipótesis específica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,252 ^a	1	,263
Corrección de continuidad ^b	,256	1	,613
Razón de verosimilitud	1,135	1	,287
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	1,198	1	,274
N de casos válidos	23		

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El resultado obtenido es de 0,263 siendo así mayor al valor de significancia dada a un valor de 0,05, por tanto, se determina el rechazo a la hipótesis alternativa “Las expectativas laborales incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”, y se aprueba la hipótesis nula siendo esta “Las expectativas laborales no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”

4.3.3 Hipótesis específica 2

H1: Las actitudes inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

Ho: Las actitudes no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

Tabla N°4*Prueba de chi-Cuadrado Hipótesis específica 2*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,641 ^a	1	,423
Corrección de continuidad ^b	,051	1	,822
Razón de verosimilitud	,603	1	,438
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,614	1	,433
N de casos válidos	23		

Fuente: IBM SPSS**Elaboración:** Gavidia, V (2021)

El resultado obtenido es de 0,423 siendo así mayor al valor de significancia dada a un valor de 0,05, por tanto, se determina el rechazo a la hipótesis alternativa “Las actitudes inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”, y se aprueba la hipótesis nula siendo esta “Las actitudes no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”

4.3.3 Hipótesis específica 3

H1: Los conocimientos inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

Ho: Los conocimientos no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

Tabla N° 5*Prueba de chi-Cuadrado Hipótesis específica 3*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,608 ^a	1	,435
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	1,032	1	,310
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,582	1	,446
N de casos válidos	23		

Fuente: IBM SPSS**Elaboración:** Gavidia, V (2021)

El resultado obtenido es de 0,435 siendo así mayor al valor de significancia dada a un valor de 0,05, por tanto, se determina el rechazo a la hipótesis alternativa “Los

conocimientos inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”, y se aprueba la hipótesis nula siendo esta “Los conocimientos no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa”

5. Conclusiones

- Con la investigación realizada se pudo determinar que el desempeño laboral no incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa, esto es respaldado por los resultados de las hipótesis, es fundamental analizar los resultados para plantear una propuesta la misma que puede colaborar en el proyecto de investigación.
- Mediante el análisis de datos podemos concluir que las expectativas laborales no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.
- De acuerdo con el análisis de resultados se pudo inferir que las actitudes no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.
- Los conocimientos no inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa.

6. Recomendaciones

- Estadísticamente se observó que el desempeño laboral del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki tiene un nivel alto, pero es necesario mencionar que no cuenta con un manual de funciones el cual mejoraría significativamente su desempeño, beneficiando al emprendimiento.
- Se recomienda crear un manual de funciones basado en la realidad del emprendimiento para mejorar los procesos internos y eliminar las tareas duplicadas
- Se recomienda realizar un modelo de encuesta para el desempeño laboral para evaluar el desempeño individual del personal del emprendimiento.
- Se recomienda aplicar la encuesta de evaluación de desempeño individual anualmente para mejores resultados

Bibliografía

- Armijos Mayon, Franklin Brian, Bermúdez Burgos, Aaron Isaac, & Mora Sánchez, Norman Vinicio. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 20 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Alava, M., & Katerine, G. (2016). *Influencia de los subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección* (Tesis de . Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Baldwin, C. (2010). *Gestión Empresarial*. FIRMAS Press.
- Becerra, D. (2016). *Análisis de la Gestión del Capital Humano en la competitividad de las empresas familiares del sector hotelero del sector Centro-Occidente de Colombia*. Universidad de Manizales. http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2754/CapitalHumano_mayo2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohlander, G., Sherman, A., & Snell, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. International Thomson Editores.
- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012, June). *La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo*. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/216>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano 3ra edición*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *El Capital Humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Cunalata, A. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BOHO, AMBATO* (Tesis de pregrado).
- Guth. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral*. <https://core.ac.uk/download/pdf/159491017.pdf>
- Llano, E., & Rivera, L. (2015). *"SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FLORÍCOLA AGROGANA S.A. DE LA PARROQUIA JOSEGUANGO BAJO PROVINCIA DE COTOPAXI* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>
- Padilla, L. (2016). *Evaluación del personal para mejorar el desempeño laboral en el parque acuático los Elenes del Cantón Guano Provincia de Chimborazo*.(Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 3(9), 33–51.

- Renato, A., Mayo, P., Wilhelm Vázquez García, Á., & Levín Kosberg, S. (2015). *El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques*.
- Ruiz, E., Gago, M., Garcia, C., & Lopez, S. (2013). "Recursos humanos y responsabilidad social corporativa." In *Revista de Fomento Social*.
<https://doi.org/10.32418/rfs.2013.272.1737>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento Humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Vilcaguano, D. (2011). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano para la florícola "Decoflor" s.a. de la provincia de Cotopaxi (Tesis de pregrado)*. Unidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- Yaipen, J. (2020). *Gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en el Hotel Valle del Sol Hand de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque, 2019 2019 (Tesis de pregrado)*.
[https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/379/1/YaipénChanta_Tesis AT.pdf](https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/379/1/YaipénChanta_Tesis%20AT.pdf)
- Yanza, G. (2018). *Gestión del talento humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo (Tesis de pregrado)*.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4709/1/UNACH-EC-FCP-GEST-TUR-2018-0005.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Propuesta

1. Título de la propuesta

Establecimiento de manual de funciones y un modelo de evaluación de desempeño al personal, basado en las necesidades del emprendimiento comunitario Kintia Panki

2. Introducción

En la provincia de Morona Santiago se encuentra el emprendimiento comunitario Kintia Panki, siendo considerado un gran potencial turístico gracias a sus atractivos naturales y culturales que son bien aprovechados por nativos de la etnia Shuar, ancestrales dueños de estas cálidas y exuberantes tierras.

Durante la ejecución de este proyecto se pudo identificar que el proceso de gestión del talento humano se realiza de manera empírica, duplicando funciones. Es por tanto que esta propuesta intenta definir las funciones y establecer un modelo de evaluación de desempeño en el emprendimiento comunitario Kintia Panki con mira a mejorar su proceso de gestión del talento humano.

3. Objetivo

Elaborar manual de funciones para el emprendimiento comunitario Kintia Panki con la finalidad de brindar un mejor servicio.

Objetivos Específicos

-Detallar las funciones a desempeñar por el personal en base a la situación actual del emprendimiento comunitario Kintia Panki

-Definir un modelo de evaluación del desempeño en la empresa basado en la realidad del emprendimiento comunitario Kintia Panki

Desarrollo

La creación de un manual de funciones tiene como finalidad mejorar los procesos de gestión del talento humano del emprendimiento Kintia Panki, de esta forma evitar la

duplicidad de actividades que pueden generar conflictos internos. Mientras que la creación de un modelo de evaluación de desempeño tiene como finalidad conocer internamente como se desempeña cada integrante del emprendimiento en el ámbito laboral.

Gráfico 1.

Portada del manual de funciones



Elaboración: Gavidia, V (2021)

Objetivo:

El manual de funciones ha sido elaborado con el fin de describir de una manera coordinada los cargos incluidos en el organigrama, delimitar funciones, definir perfiles de cada puesto, para evitar la duplicidad de funciones y así mejorar el proceso de gestión del talento humano en el emprendimiento.

Alcance:

Este manual aplica a todo el personal del emprendimiento

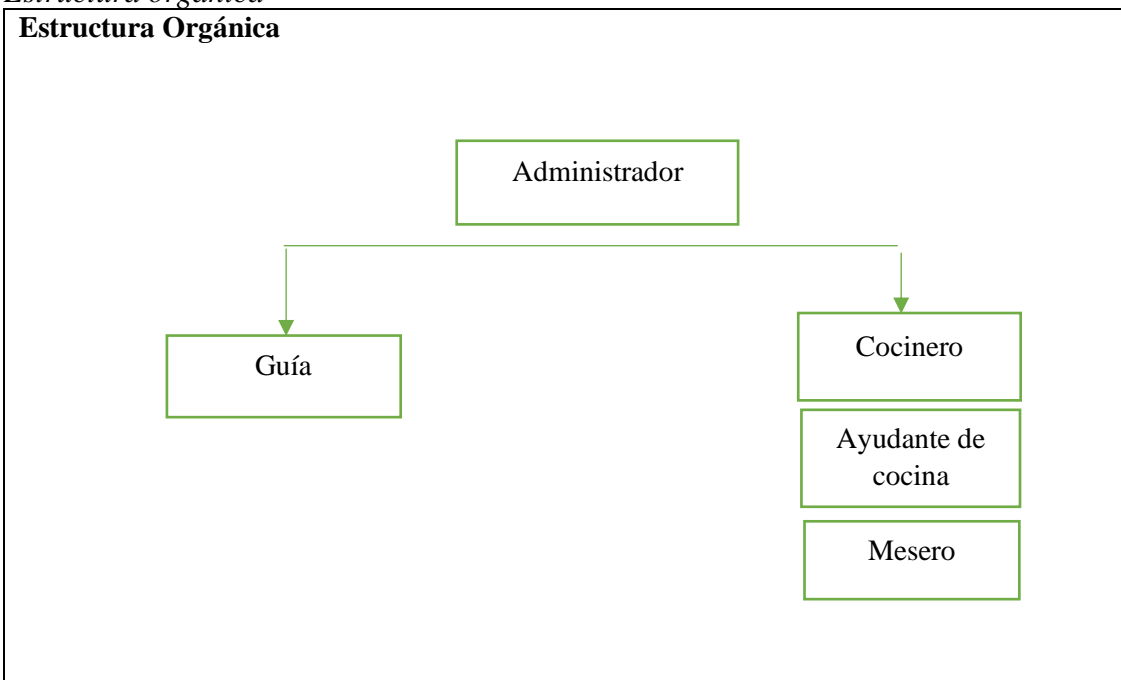
Descripción

El manual de funciones se presenta debido a la necesidad de mejorar el proceso de gestión del talento humano, la información se basa en las necesidades de los empleados de la empresa. Se recomienda que la organización se comprometa a cumplirlo, y actualizarla según las necesidades del emprendimiento.

Cuadro 4.

Estructura orgánica

Estructura Orgánica



Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 5.*Cargo Administrador*

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI	
Cargo	Administrador
Área	Administrativa
Objetivo	
Planear y controlar las operaciones en curso del emprendimiento bajo su supervisión para que produzcan un nivel satisfactorio de ganancias	
Perfil del Cargo	
Educación	
Título de formación en administración o ramas afines, Bachiller	
Formación	
Conocimientos en gestión administrativas, temas de planificación	
Habilidades	
Habilidad de gestión, liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, confiabilidad, aprendizaje continuo,	
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar los recursos internos 2. Verificar y controlar metas y objetivos 3. Representar al emprendimiento ante terceros 4. Transmitir sentido de pertenencia, liderazgo y motivación 5. Crear y mantener buenas relaciones con clientes y colaboradores 6. Planificar, dirigir y controlar las actividades a realizarse en este espacio 7. Mantener en buenas condiciones el espacio 8. Proporcionar a sus colaboradores retroalimentación positiva a través de una comunicación y coordinación de todas las áreas. 9. Encargado de cobros 10. Atender las reservas de los turistas 11. Controlar el correcto desempeño de las tareas del personal 12. Toma de decisiones y solución de problemas 12. Participar en otras actividades cuando la organización lo requiera 	

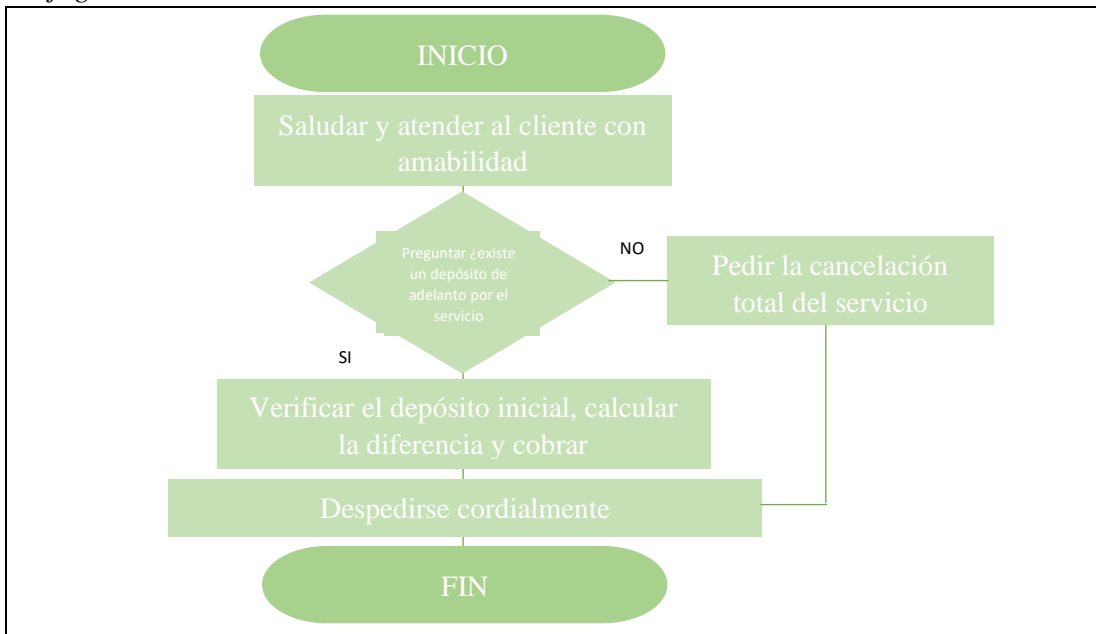
Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 6.
Flujograma de Reservación



Elaboración: Gavidia, V (2021)

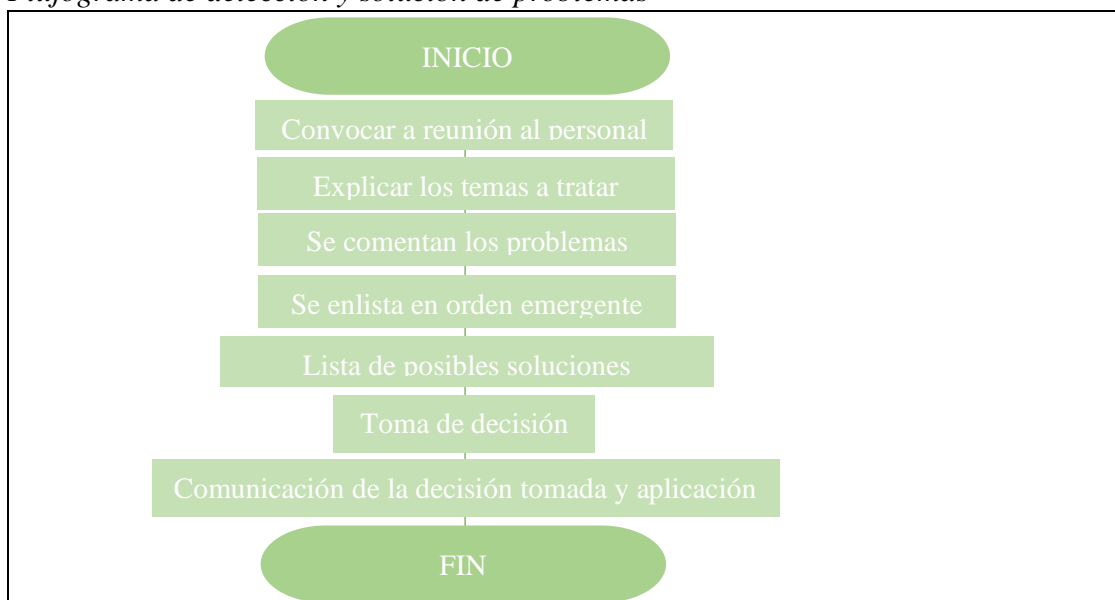
Cuadro 7.
Flujograma del cobro del servicio



Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 8.

Flujograma de detección y solución de problemas



Elaboración: Gavidia, V (2021)

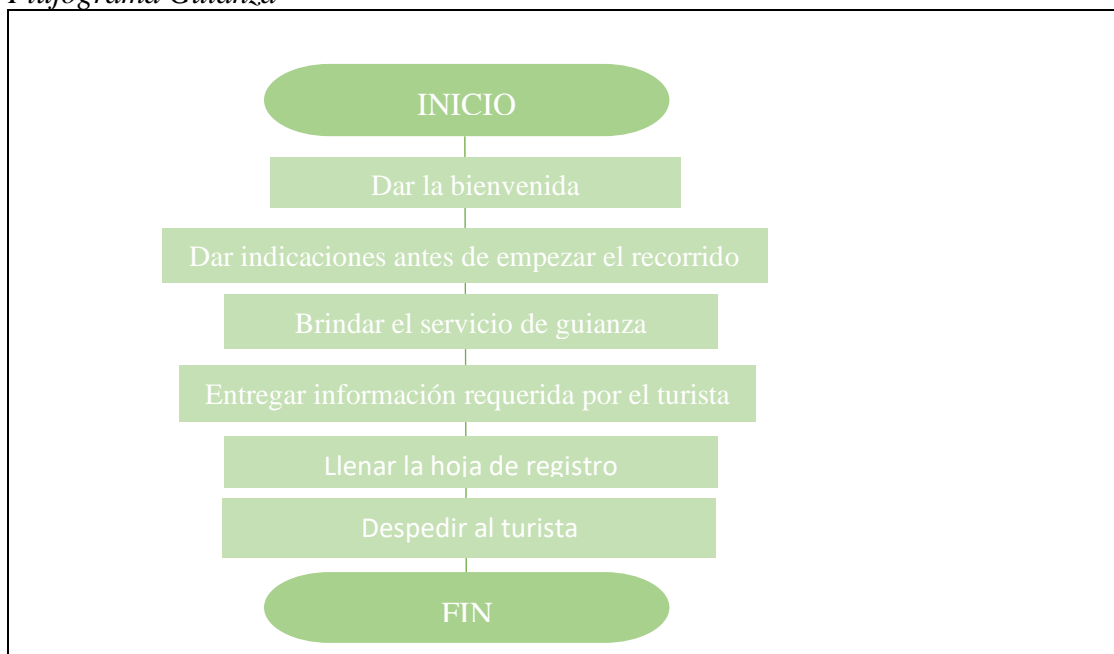
Cuadro 9.

Cargo Guía

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI	
Cargo	Guía
Área	Servicio
Objetivo	
Realizar la guianza de turistas hacia las cascadas dentro del emprendimiento ofreciendo seguridad básica	
Perfil del Cargo	
Educación	
Certificación de guía nativo, local o nacional, Educación Básica o Bachillerato.	
Formación	
Conocimientos en gestión administrativas, temas de planificación	
Habilidades	
Liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, confiabilidad, aprendizaje continuo, habilidad de comunicación	
Funciones	
1. Llevar un registro de turistas 2. Distribuir los tiempos del recorrido a realizar 3. Dirigir, orientar e informar al turista durante la realización del recorrido 4. Velar por la integridad de los turistas a cargo 8. Ofrecer primeros auxilios en casos emergentes 9. Conocimiento de los lugares para la entrega de información que soliciten los usuarios 10. Mantenimiento de senderos y enseres utilizados en la guianza 11. Participar en otras actividades cuando la organización lo requiera	

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 10.
Flujograma Guianza

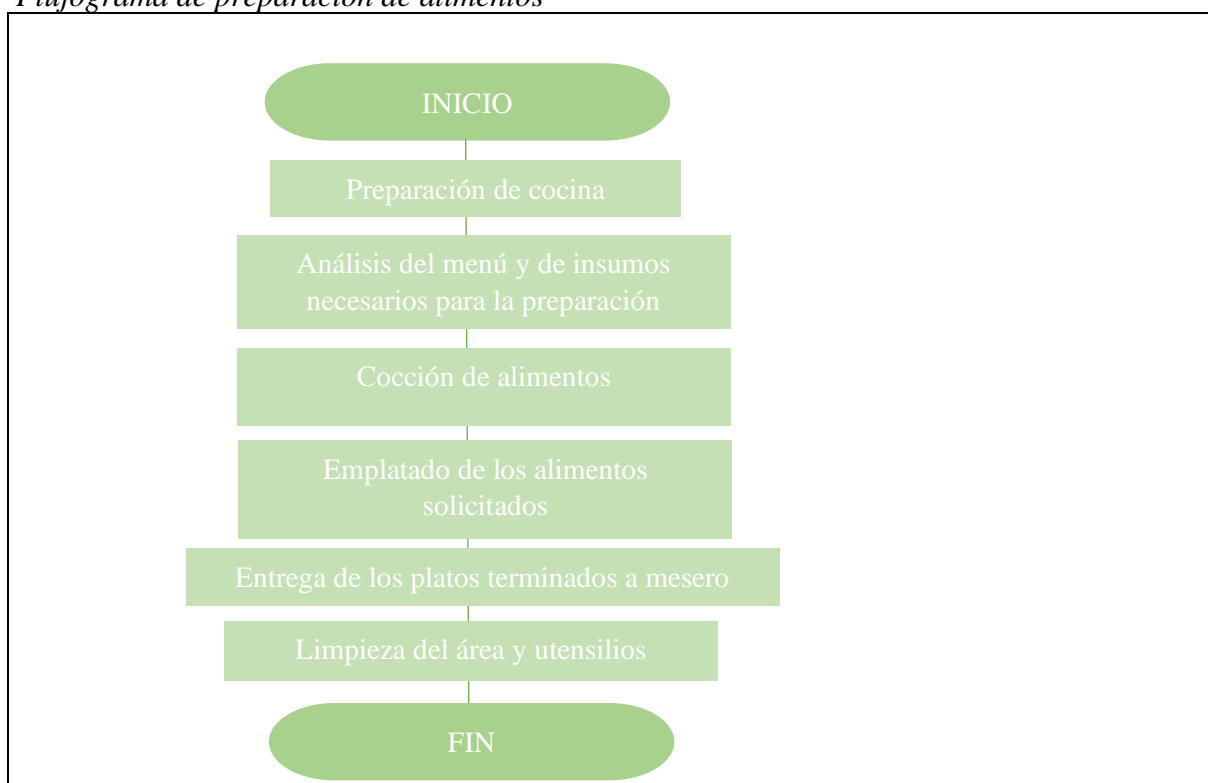


Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 11.
Cargo Cocinero

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI	
Cargo	Cocinero
Área	Servicio
Objetivo	
Preparar los alimentos para el expendio a los turistas, manteniendo la tradición de la región	
Perfil del Cargo	
Educación	
Título en gastronomía, certificado en cocina o en temas afines.	
Formación	
Conocimientos en gestión gastronómica, conocimientos amplios de cocina y preparación de alimentos típicos	
Habilidades	
Trabajo en equipo, confiabilidad, habilidades culinarias	
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación de alimentos solicitados 2. Organización adecuada de la cocina 3. Solicitar oportunamente los alimentos a necesitar 4. Capacitar a los ayudantes 5. Participar en otras actividades cuando la organización lo requiera 	

Elaboración: Gavidia, V (2021)

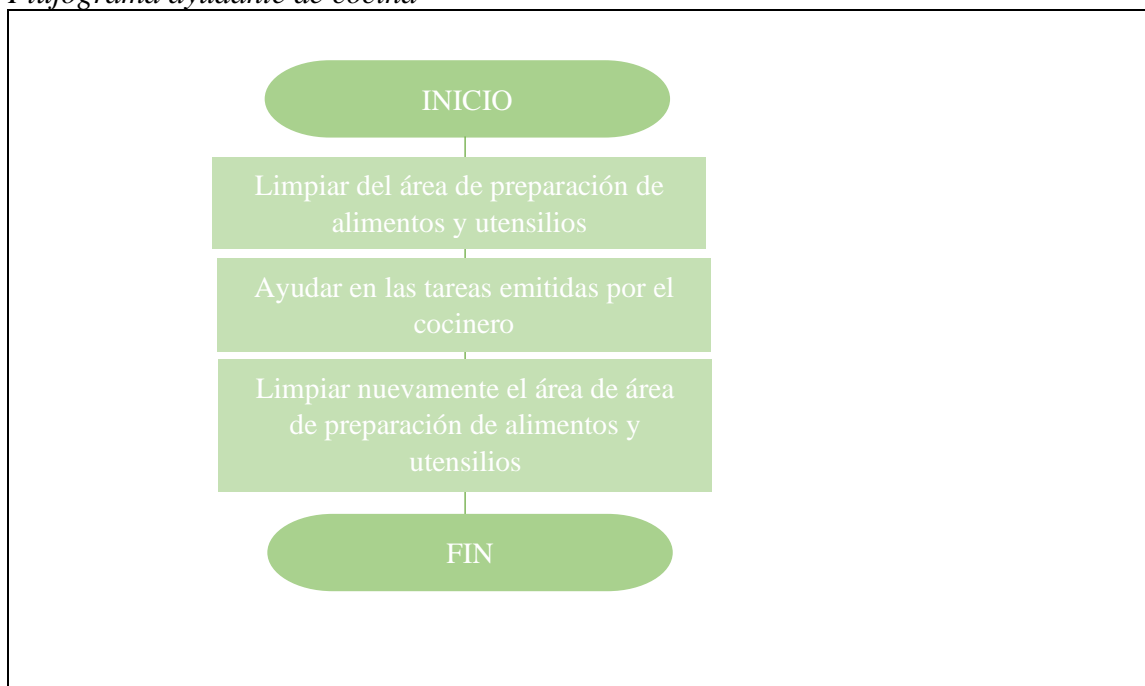
Cuadro 12.*Flujograma de preparación de alimentos*

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 13.*Cargo Ayudante de cocina*

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI	
Cargo	Ayudante de cocina
Área	Servicio
Objetivo	
Ayudar al cocinero en la preparación de alimentos y en lo que requiera	
Perfil del Cargo	
Educación	
Bachiller	
Formación	
Conocimientos en gastronomía	
Habilidades	
Trabajo en equipo, confiabilidad	
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en otras actividades cuando la organización lo requiera 2. Ayudar al cocinero en la preparación de alimentos 3. Ayudar al cocinero en las tareas que lo establezca 4. Limpieza del área de cocina y utensilios 	

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 14.*Flujograma ayudante de cocina***Elaboración:** Gavidia, V (2021)**Cuadro 15.***Cargo Camarero*

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI	
Cargo	Camarero
Área	Servicio
Objetivo	
Servir en mesa los alimentos solicitados	
Perfil del Cargo	
Educación	
Bachiller	
Formación	
Conocimientos en atención y servicio al cliente.	
Habilidades	
Trabajo en equipo, confiabilidad, buenas relaciones humanas	
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Atención a los clientes en los pedidos que realicen 2. Servicio en mesa a los clientes 3. Participar en otras actividades cuando la organización lo requiera 	

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Cuadro 16.

Flujograma servicio de entrega de alimentos



Elaboración: Gavidia, V (2021)

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL.

Percepción de directivo a subordinados

Departamento-----

Área. -----

Evaluado-----

Fecha-----

Puesto. -----

Evaluador-----

Fecha de la evaluación-----

Instrucciones

1. Antes de iniciar la evaluación, lea atentamente las instrucciones
2. Asignar objetiva y conscientemente la puntuación correspondiente
3. Tome en cuenta que la escala a evaluar corresponde del nivel más bajo al más alto
4. En el área de comentario, debe escribir lo que desea resaltar adicionalmente

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
Termina sus actividades establecidas en el tiempo determinado						
Cumple con las actividades designadas						
Cumple con las metas de su puesto						
Es profesional en el trabajo						
Es respetuoso y amable durante su horario laboral tanto con clientes como sus compañeros						
Promueve el compañerismo y el buen clima laboral						
Participa activamente en las actividades inherentes a su cargo						
Mantiene un compromiso y responsabilidad con los objetivos del emprendimiento						
Tiene iniciativa, creatividad y aporta con ideas innovadoras						
Se preocupa por alcanzar sus metas laborales						
Sigue las indicaciones establecidas por su superior						
Cumple puntualmente con el horario establecido en el trabajo						
PUNTAJE TOTAL:						

Comentarios u observaciones

Conclusiones

- Se concluye que el manual de funciones para el personal es un instrumento que debe ser considerado para una mayor eficiencia en las actividades turísticas del emprendimiento
- El empleo de la evaluación del desempeño del personal ayuda a conocer la situación laboral individualmente de cada colaborador del emprendimiento.

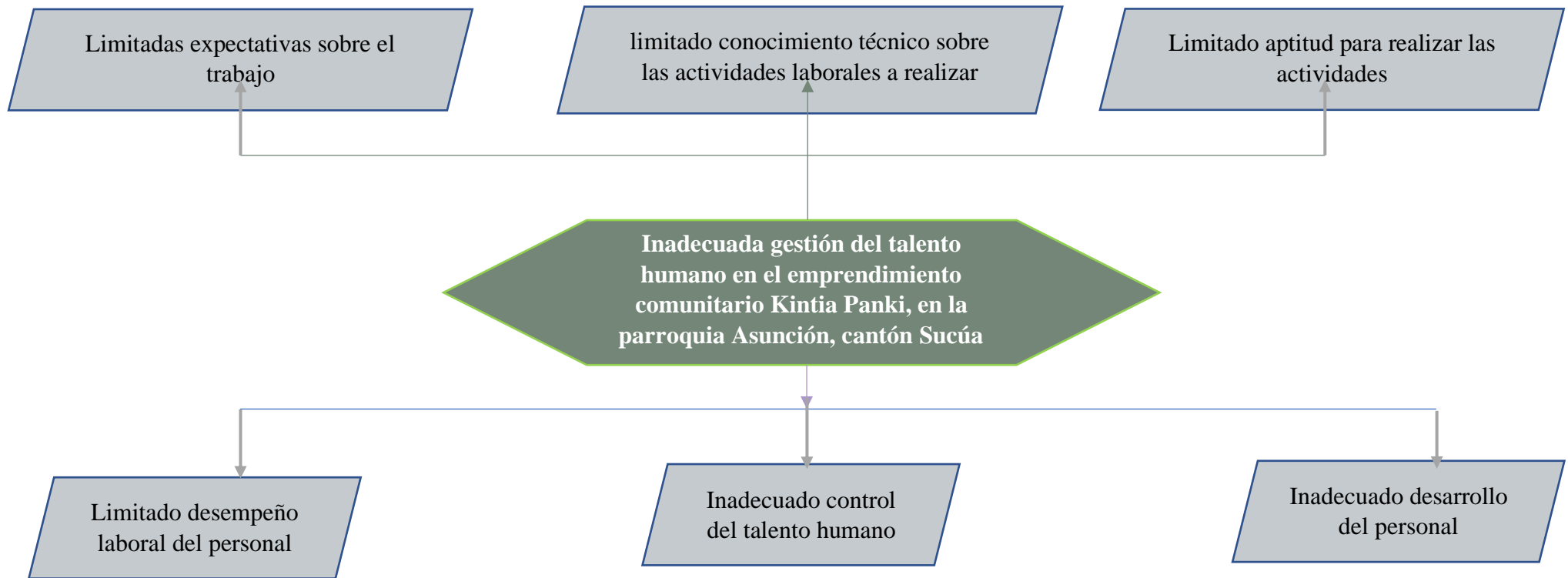
Recomendaciones

- Se recomienda que el personal debe cumplir con todos los requerimientos establecidos en el manual de funciones para obtener resultados óptimos.
- Se recomienda actualizar el manual de funciones anualmente en consecuencia al incremento de nuevas actividades turísticas dentro del emprendimiento.
- Se recomienda aplicar la evaluación del desempeño laboral anualmente para mejores resultados.

Anexo 2. Árbol de Problemas

Cuadro 17.

Árbol del problema



Elaboración: Verónica Gavidia

Anexo 3. Operacionalización de variables

Cuadro 18.

Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	Definición operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Métodos, técnica e instrumentos
VARIABLE I Independiente	El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa (Bittel, 2000)	Las expectativas laborales están ligadas directamente con el desempeño, así como también las habilidades y conocimientos que posee el trabajador	Expectativas del empleo Actitudes Conocimientos	Expectaciones Salario Ambiente laboral Orientación de resultados Destreza Trabajo en equipo Vocación Acompañamiento Entrenamiento Formación Capacitación	Método Descriptivo Correlacional analítico No experimental Técnica Encuestas Instrumentos Cuestionarios
VARIABLE II Dependiente	La gestión del talento humano está relacionada con el desarrollo , coordinación y control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, con el fin de alcanzar un impacto relevante sobre los objetivos planteados (Vasquez, 2018).	Podemos acotar que el talento humano promueve el eficiente desempeño del personal buscando alcanzar los objetivos establecidos por la empresa	Desarrollo del personal Coordinación Control	Motivación Seguridad Rendimiento Incentivos Evaluación Organización Participación Supervisión Satisfacción	Método Descriptivo Correlacional No experimental Técnica Encuestas Instrumentos Cuestionarios

Elaboración: Verónica Gavidia

Anexo 4. Matriz de consistencia

Cuadro 19.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES
¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral y la gestión talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa?	Analizar la relación del desempeño laboral y gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa	El desempeño laboral incide en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa	Variable independiente El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa (Bittel, 2000)	Expectativas laborales Actitudes Conocimientos
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
¿De qué manera se relaciona la expectativa laboral y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa?	Analizar la relación de las expectativas laborales y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa	Las expectativas laborales inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa	Variable dependiente La gestión del talento humano está relacionada con el desarrollo, coordinación y control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, con el fin de alcanzar un	Desarrollo del personal Coordinación Control

<p>¿De qué manera se relaciona las actitudes y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa?</p>	<p>Analizar la relación de las actitudes y la gestión del talento en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa</p>	<p>Las actitudes inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa</p>	<p>impacto relevante sobre los objetivos planteados (Vasquez, 2018).</p>	
<p>¿De qué manera se relaciona el conocimiento y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa?</p>	<p>Analizar la relación del conocimiento y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa</p>	<p>Los conocimientos inciden en la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki en la parroquia Asunción, cantón Sucúa</p>		

Elaboración: Verónica Gavidia

Anexo 5. Encuesta 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARREA DE GESTIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI, DE LA PARROQUIA ASUNCIÓN,
CANTÓN SUCÚA

ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES DEL EMPRENDIMIENTO KINTIA PANKI
DE LA PARROQUIA ASUNCIÓN, CANTÓN SUCÚA

Formulario N° _____ Fecha de la encuesta ___/___/___/

Encuestador _____

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información estadística que ayude a la investigación de la variable “**DESEMPEÑO LABORAL**”

Instrucciones:

- Esta encuesta es de carácter anónimo, los datos obtenidos en ella son estrictamente confidenciales.
- Trate de contestar todas las preguntas.
- Marque con un X en su respuesta.
- Escriba con letra clara en los reglones donde sea necesario.
- Su criterio será de suma utilidad para el desarrollo de este trabajo.

General

¿Cuál es su sexo?

1. Masculino () 2. Femenino ()

Dimensión expectativa del empleo

1 ¿Las funciones o actividades que cumple en el emprendimiento cubren sus expectativas como trabajador (seguridad, sueldo, estabilidad laboral, capacitaciones, buen ambiente de trabajo, etc)? (Expectativas)

1. Si () 2. No ()

2 ¿Como califica el sueldo que usted recibe de acuerdo con su rendimiento laboral?

1. Muy malo () 2. Malo () 3. Regular () 4. Bueno () 5. Excelente ()

3. Como considera su ambiente laboral

1. Muy malo () 2. Malo () 3. Regular () 4. Bueno () 5. Excelente ()

Dimensión de actitud

4. De acuerdo con la siguiente escala califique como considera usted que sus tareas asignadas se las puede terminar en el tiempo establecido (tomando en cuenta que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

5. ¿En qué nivel considera usted que sus tareas asignadas son fáciles de realizar? (tomando en cuenta que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

6. ¿Cómo califica el trabajo en equipo en la empresa (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

7. Califique cuan placentero le resulta sus actividades laborales a realizar dentro de la empresa. (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Dimensión de conocimientos

8. ¿Considera que recibe la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo?

1. Si () 2. No ()

9. Considera que el entrenamiento previo a realizar sus actividades es el adecuado (tomando en cuenta que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

10. Con que calificación considera su grado de conocimiento para el desempeño en el trabajo (tomando en cuenta que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

11. Con que calificación considera que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? (tomando en cuenta que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

LE AGRADEZCO POR SU COLABORACIÓN

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KINTIA PANKI, DE LA PARROQUIA ASUNCIÓN,
CANTÓN SUCÚA

ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES DEL EMPRENDIMIENTO KINTIA PANKI
DE LA PARROQUIA ASUNCIÓN, CANTÓN SUCÚA

Formulario N° _____

Fecha de la encuesta ___/___/___/

Encuestador _____

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información estadística que ayude a la investigación de la variable “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

Instrucciones:

- Esta encuesta es de carácter anónimo, los datos obtenidos en ella son estrictamente confidenciales.
- Trate de contestar todas las preguntas.
- Marque con un X en su respuesta.
- Escriba con letra clara en los reglones donde sea necesario.
- Su criterio será de suma utilidad para el desarrollo de este trabajo.

General

¿Cuál es su sexo?

1. Masculino () 2. Femenino ()

Dimensión Desarrollo del personal

1. En que escala calificaría su motivación laboral dentro de la empresa (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2. En que escala considera que la seguridad laboral influye en el desarrollo de sus actividades laborales. (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

3. En que escala calificaría su rendimiento en la empresa (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

4. En que escala calificaría usted los incentivos al mejor trabajador para mejorar su productividad laboral (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Dimensión de coordinación

5. ¿Se realizan evaluaciones laborales a los trabajadores?

1. Si () 2. No ()

6. Considera usted que la organización de las actividades ayuda a alcanzar los objetivos empresariales. (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

7. Considera necesario la participación grupal para la organización de las actividades (considerando que 1 es la calificación más baja y 5 la calificación más alta)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Dimensión de control

8. ¿Considera necesario la supervisión de sus tareas asignadas?

1 Si () 2. No ()

9. ¿En qué escala calificaría su satisfacción laboral en el emprendimiento?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Otro

10. ¿Conoce si existe un manual de funciones dentro del emprendimiento?

1. Si () 2. No ()

LE AGRADEZCO POR SU COLABORACIÓN

Anexo 7. Análisis e Interpretación de la información

Anexo 7.1 Variable: Desempeño Laboral

Dato General

Tabla 6.

Género

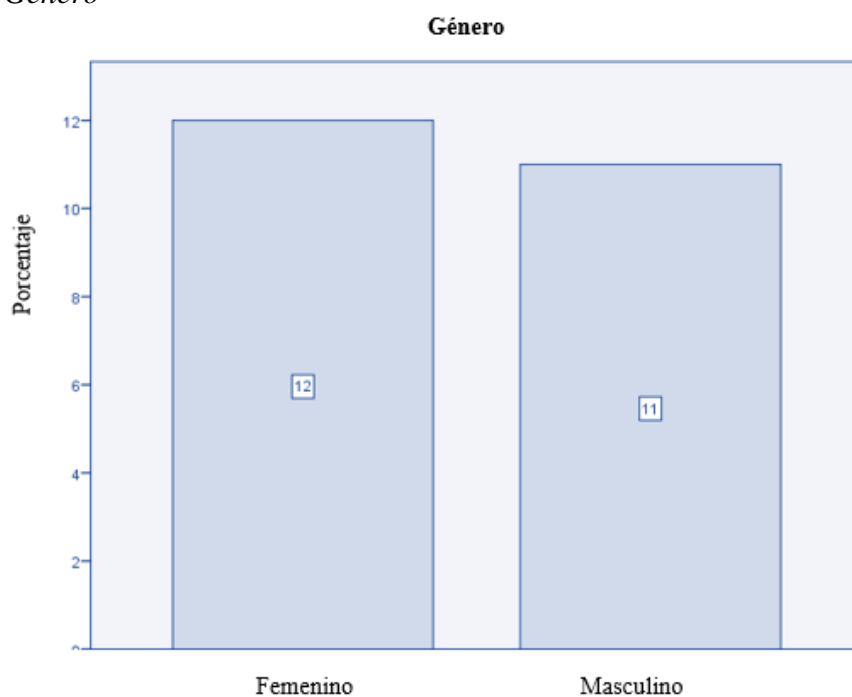
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	12	52,2
Masculino	11	47,8
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 2.

Género



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas muestran que el 52,2% de las personas son de género femenino mientras que el 47,8% restante pertenecen al género masculino. En conclusión, el mayor porcentaje de los encuestados son de género femenino.

Dimensión 1. Expectativa del empleo

Ítem 1. Expectaciones

Tabla 7.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 1

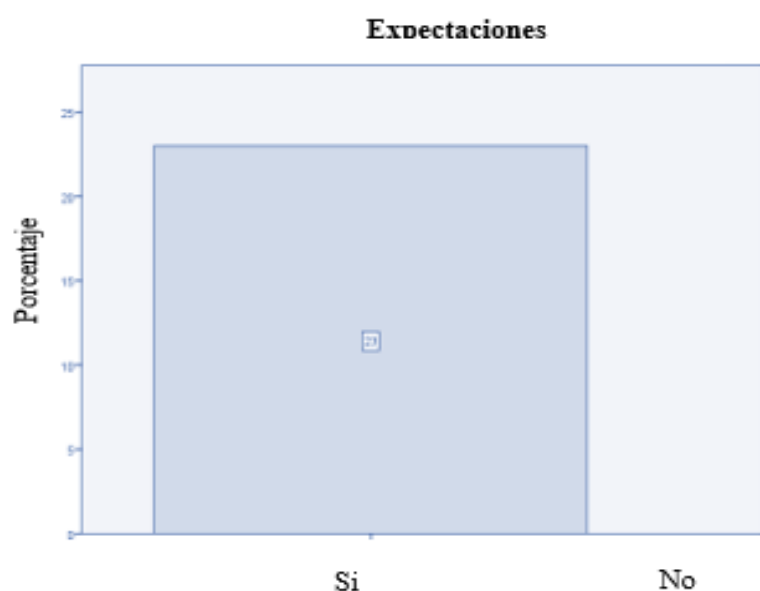
	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	100,0
No	-	-
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 3.

Expectaciones



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas muestran que el 100% de los encuestados respondieron asertivamente. En conclusión, la totalidad de los encuestados están conforme con las funciones que cumplen en el emprendimiento tomando en cuentas sus expectativas como trabajadores.

Ítem 2. Sueldo

Tabla 8.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 2

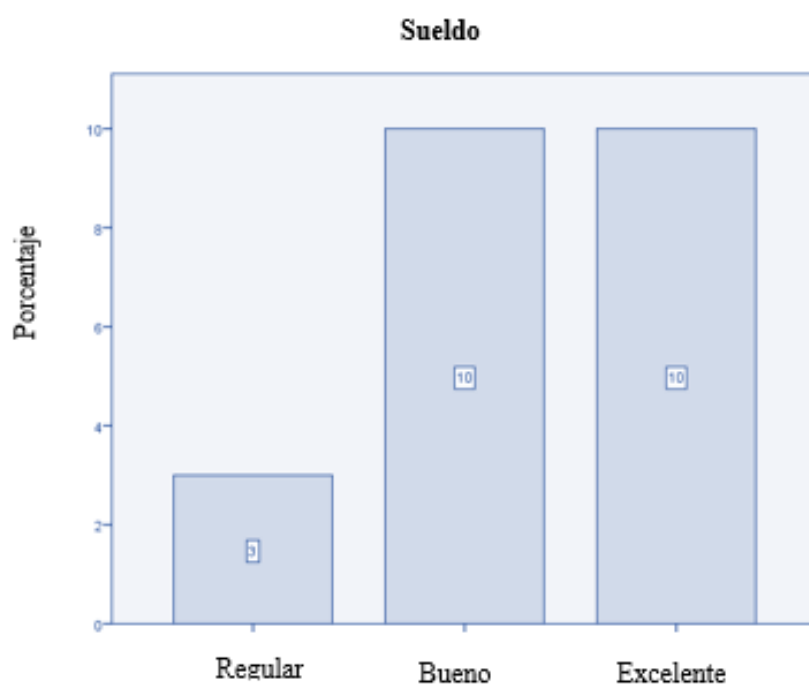
	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	10	43,5
Bueno	10	43,5
Regular	3	13,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 4.

Sueldo



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Según los resultados obtenidos en la encuesta el 43,5% de los encuestados califican su sueldo como excelente, el otro 43,5% como bueno y el 13% restante como regular. Se concluye que el mayor porcentaje siendo 43,5% considera que el sueldo que percibe dentro del emprendimiento es bueno y excelente.

Ítem 3. Ambiente laboral

Tabla 9.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 3

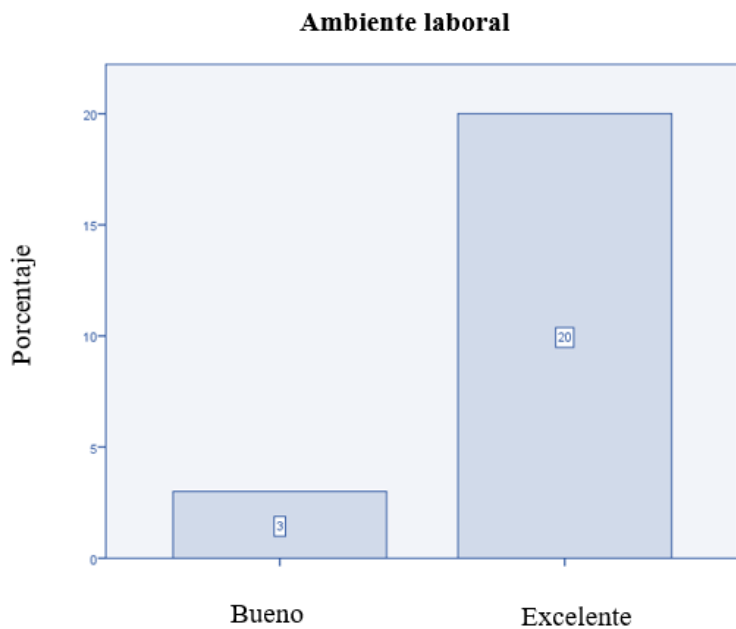
	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	20	87,0
Bueno	3	13,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 5.

Ambiente laboral



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 87% de encuestados califican el ambiente laboral como excelente mientras que el 13% restante lo califica como bueno. Se concluye que el mayor porcentaje de 87% de encuestados consideran el ambiente laboral del emprendimiento como excelente

Dimensión 2. Actitud

Ítem 4. Orientación de resultados

Tabla 10.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 4

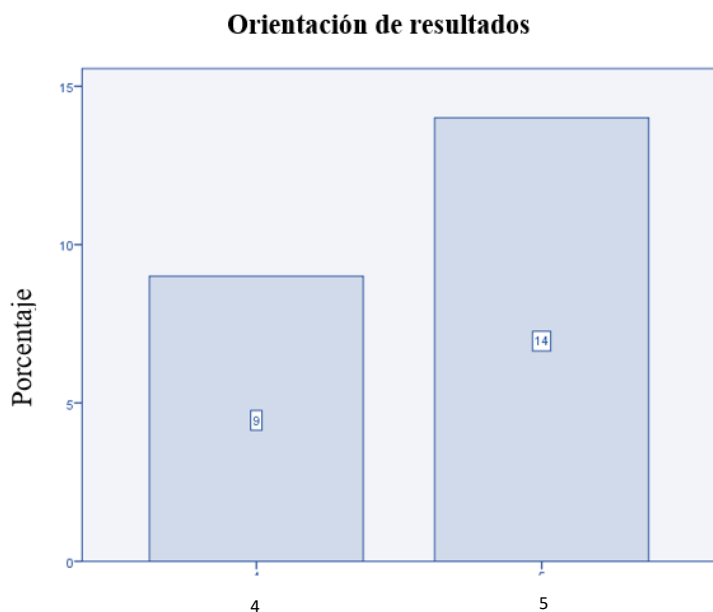
	Frecuencia	Porcentaje
5	14	61,0
4	9	39,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 6.

Orientación de resultados



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Se obtiene que el 61% de encuestados califican la orientación de resultados con la calificación más alta de 5 mientras que el 39% restante califica con 4. Se puede concluir que la orientación de resultados es favorable dentro del emprendimiento.

Ítem 5. Destreza

Tabla 11.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 5

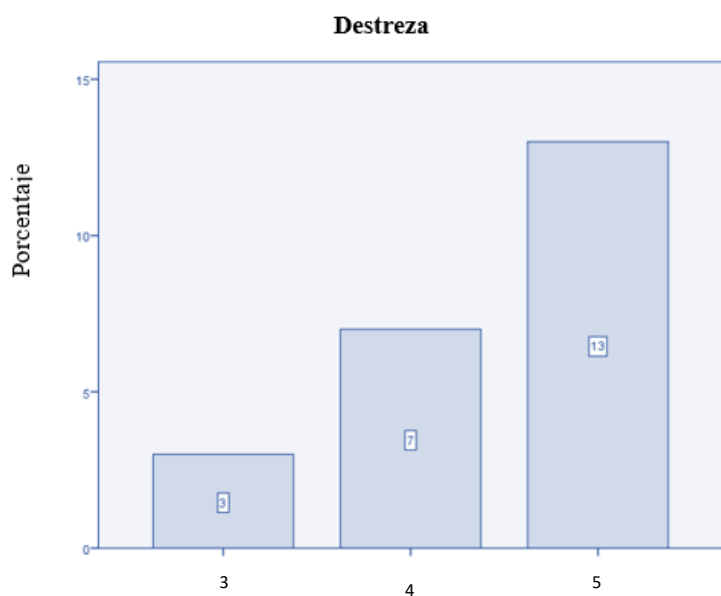
	Frecuencia	Porcentaje
5	13	57,0
4	7	30,0
3	3	13,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 7.

Destreza



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Se establece que el 57% de encuestados califican con 5 siendo la calificación más alta, el 30% califica con 4 y el 13% restante califica con 3. Se concluye que las tareas asignadas son fáciles de realizar para la mayoría de encuestados

Ítem 6. Trabajo en equipo

Tabla 12.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 6

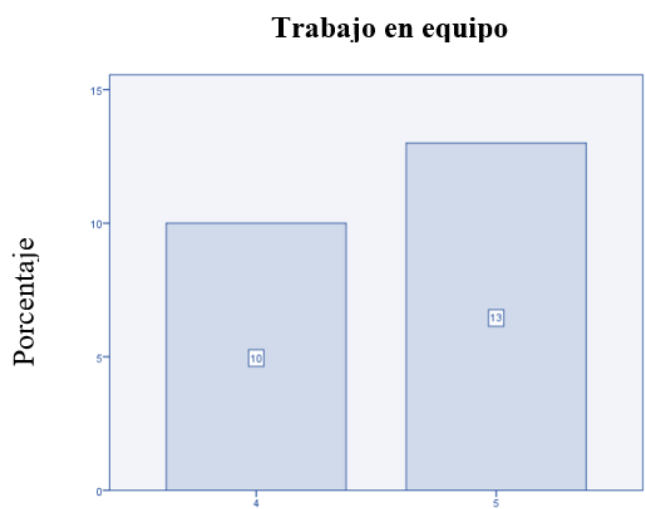
	Frecuencia	Porcentaje
5	13	57,0
4	10	43,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 8.

Trabajo en equipo



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 57% de encuestados calificaron con 5 el trabajo en equipo del emprendimiento mientras que el 43% restante calificó con 4. Se puede concluir que el trabajo en equipo dentro del emprendimiento es aceptable y favorable

Ítem 7. Vocación

Tabla 13.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 7

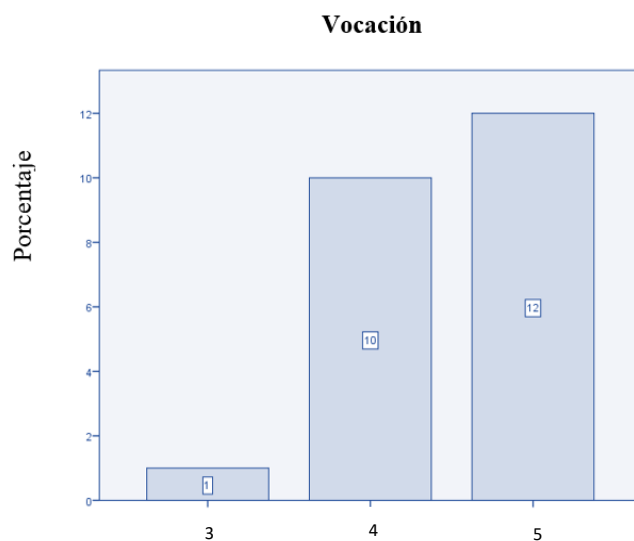
	Frecuencia	Porcentaje
5	12	52,2
4	10	43,5
3	1	04,3
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 9.

Vocación



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Se observa que el 52,2% de encuestados encuentran placenteras sus actividades laborales calificando con 5 siendo la calificación más alta, el 43,5% con 4 y el 04,3% con 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados encuentra placenteras sus tareas designadas

Dimensión 3. Conocimientos

Ítem 8. Acompañamiento

Tabla 14.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 8

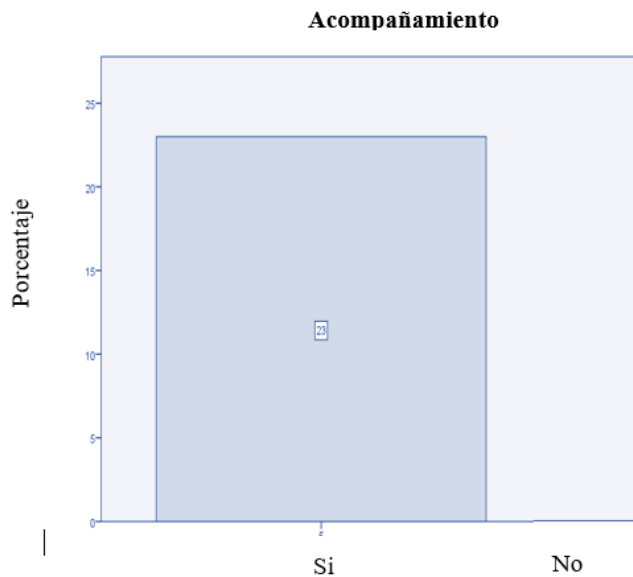
	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	100,0
No	-	-
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 10.

Acompañamiento



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 100% de encuestados señalan que si reciben la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo. Se concluye que el porcentaje total de encuestados señalan que si reciben la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo

Ítem 9. Entrenamiento

Tabla 15.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 9

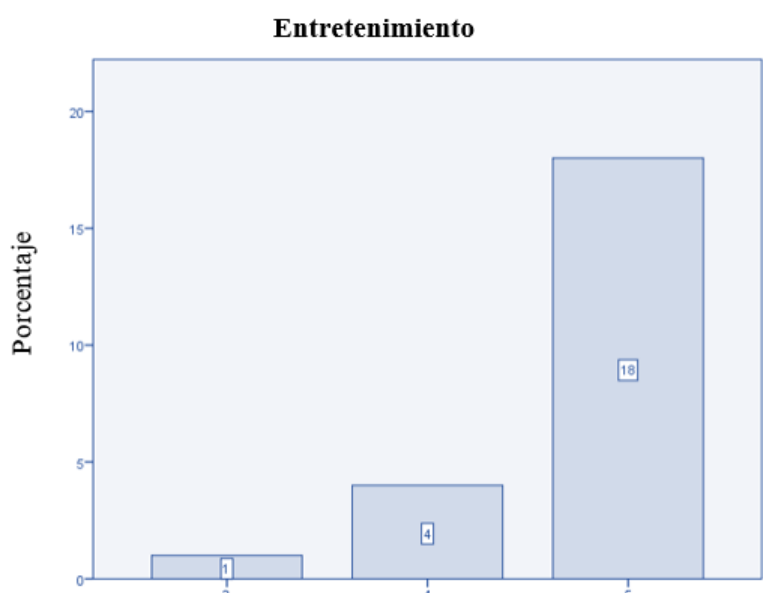
	Frecuencia	Porcentaje
5	18	78,3
4	4	17,4
3	1	04,3
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 11.

Entrenamiento



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 78,3% de encuestados califican con la puntuación más alta de 5 el entrenamiento previo impartido en el emprendimiento, el 17,4% con 4 y el 04,3% con 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados consideran que el entrenamiento previo que reciben por parte del emprendimiento es adecuado para realizar sus actividades correspondientes.

Ítem 10. Formación

Tabla 16.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 10

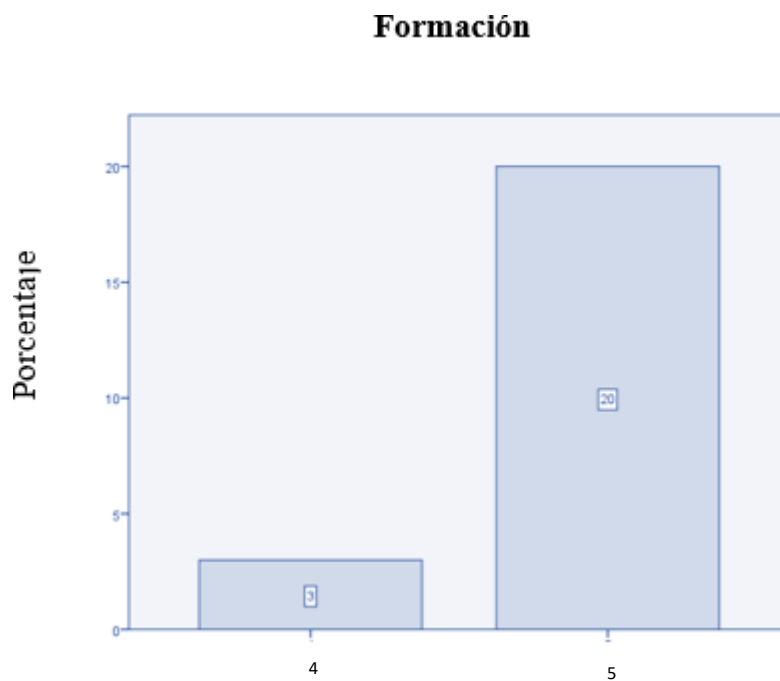
	Frecuencia	Porcentaje
5	20	87,0
4	3	13,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 12.

Formación



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Se observa que el 87% de encuestados señalaron el valor más alto de 5 su grado de conocimiento y el 13% restante como 4. Se concluye que el mayor porcentaje siendo el 87% de encuestados considera su grado de conocimiento para el desempeño en el trabajo es alto.

Ítem 11. Capacitación

Tabla 17.

Variable – Desempeño Laboral Ítem 11

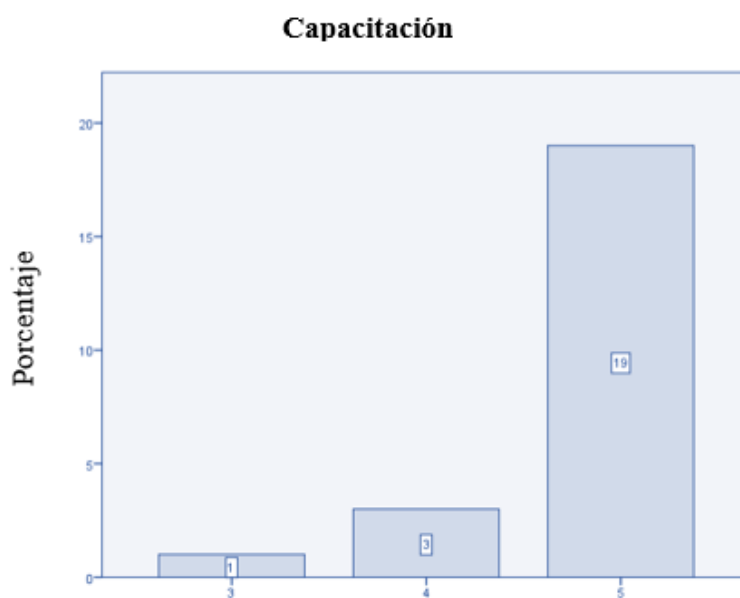
	Frecuencia	Porcentaje
5	19	82,6
4	3	13,0
3	1	04,3
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 13.

Capacitación



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 82,6% de encuestados calificaron con la calificación más alta de 5 la capacitación al personal, el 13% con 4 y el 04,3% restante con 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados siendo el 82,6% consideran que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado

Anexo 7.2 Variable: Gestión del talento humano

Dato General

Género

Tabla 18.

Género 2

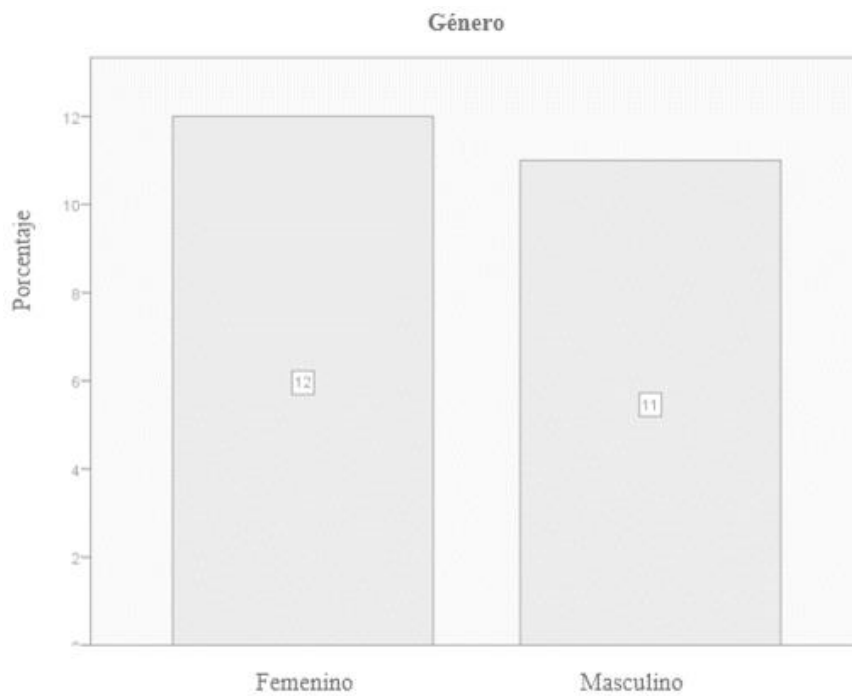
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	12	52,2
Masculino	11	47,8
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 14.

Género



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas muestran que el 52,2% de las personas son de género femenino mientras que el 47,8% restante pertenecen al género masculino. En conclusión, el mayor porcentaje de los encuestados son de género femenino.

Dimensión 1. Desarrollo del personal

Ítem 1. Motivación

Tabla 19.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 1

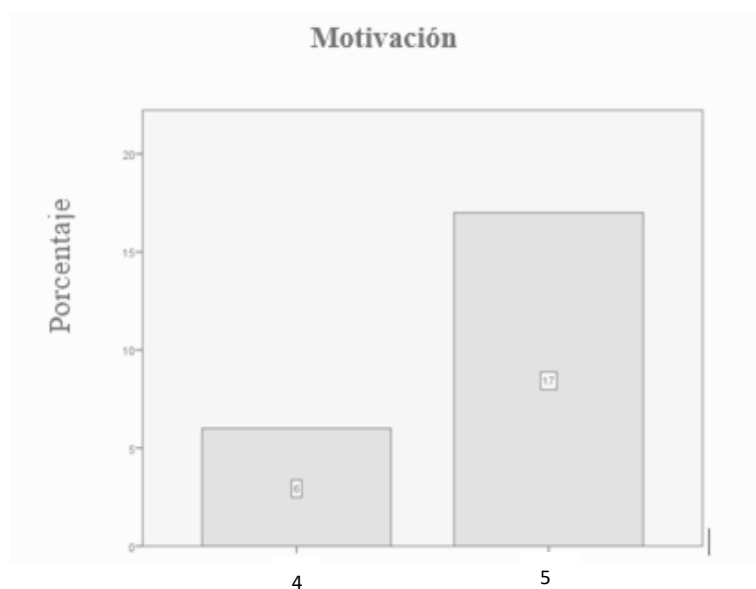
	Frecuencia	Porcentaje
5	17	73,9
4	6	26,1
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 15.

Motivación



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas muestran que el 73,9% de encuestados respondieron con la calificación más alta siendo 5 y el 26,1% restante con una calificación de 4. En conclusión, el mayor porcentaje de encuestados se sienten motivados dentro de la empresa

Ítem 2. Seguridad

Tabla 20.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 2

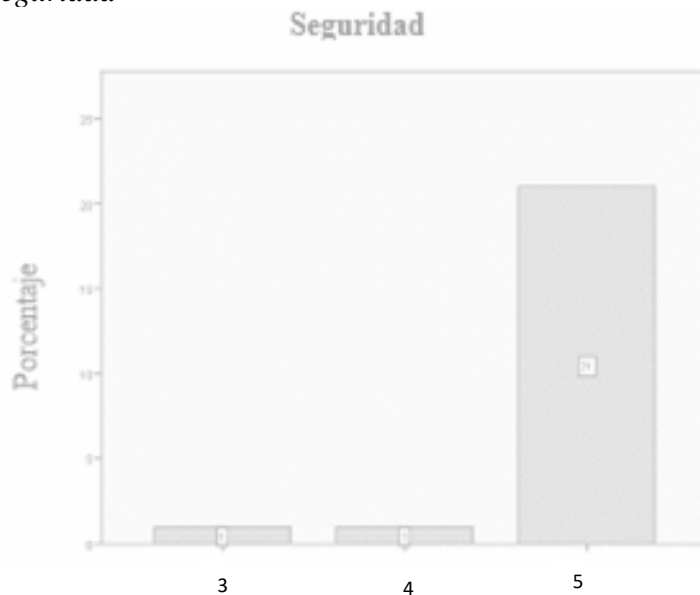
	Frecuencia	Porcentaje
5	21	91,3
4	1	4,35
3	1	4,35
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 16.

Seguridad



Fuente: IBM SPS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas muestran que el 91,3% de encuestados consideran que la seguridad si influye en el desarrollo de sus actividades laborales, el 4,35% restante de encuestados respondieron con una valoración de 4 y 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados considera que la seguridad laboral si es un factor que influye para el desarrollo de las actividades dentro del emprendimiento.

Ítem 3. Rendimiento Laboral

Tabla 21.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 3

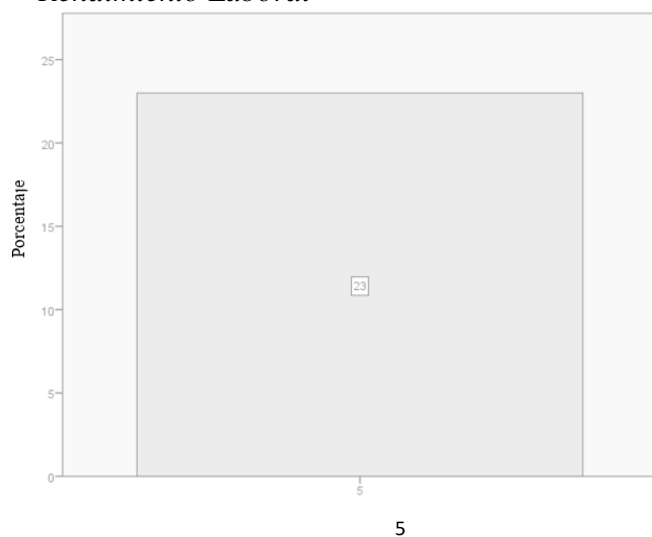
	Frecuencia	Porcentaje
5	23	100,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 17.

Rendimiento Laboral



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El total de encuestados que corresponde a 23 personas califican su rendimiento con la calificación más alta de 5. Se concluye que en su perspectiva su rendimiento laboral dentro del emprendimiento es excelente.

Ítem 4. Incentivos

Tabla 22.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 4

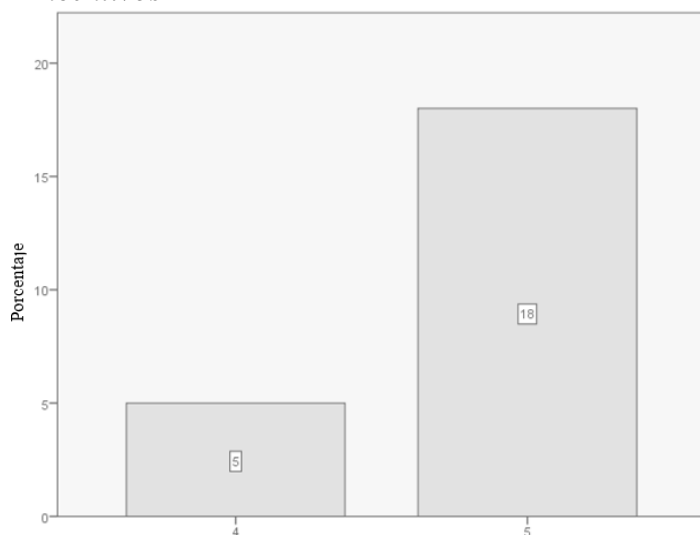
	Frecuencia	Porcentaje
5	18	78,26
4	5	21,74
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 18.

Incentivos



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 78,26% de encuestados correspondiente a 18 personas respondieron con la calificación más alta, mientras que el 21,74% restante con una calificación de 4. Se concluye que para el personal del emprendimiento comunitario se considera que los incentivos al mejor trabajador pueden mejorar su productividad laboral

Dimensión 2. Coordinación

Ítem 5. Evaluación

Tabla 23.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 5

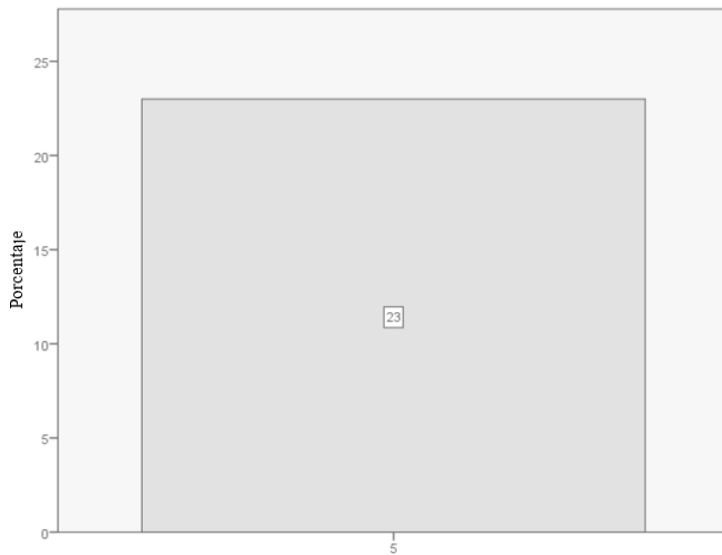
	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	100,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 19.

Evaluación



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 100% de encuestados afirman que se realizan evaluaciones laborales a los trabajadores.

Cabe mencionar que estas evaluaciones no son formales ni por medio de un formato.

Ítem 6. Organización

Tabla 24.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 6

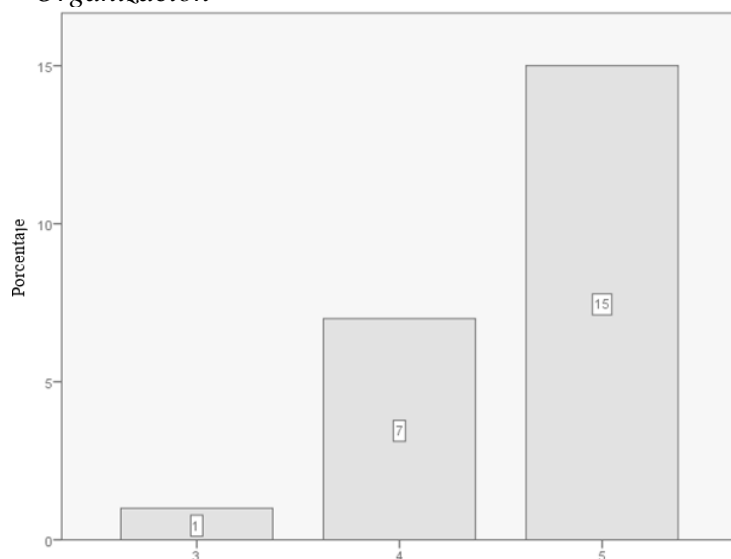
	Frecuencia	Porcentaje
5	15	65,2
4	7	30,4
3	1	4,4
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 20.

Organización



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 65,2% de encuestados considera que la organización de las actividades ayuda de una forma favorable para alcanzar los objetivos empresariales, el 30,4% calificó con un valor menor, siendo de 4, aun así, es un valor favorable, y el 4,4% considera un valor neutro siendo este de 3. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados considera que la organización previa de las actividades si ayuda a alcanzar los objetivos empresariales.

Ítem 7. Participación

Tabla 25.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 7

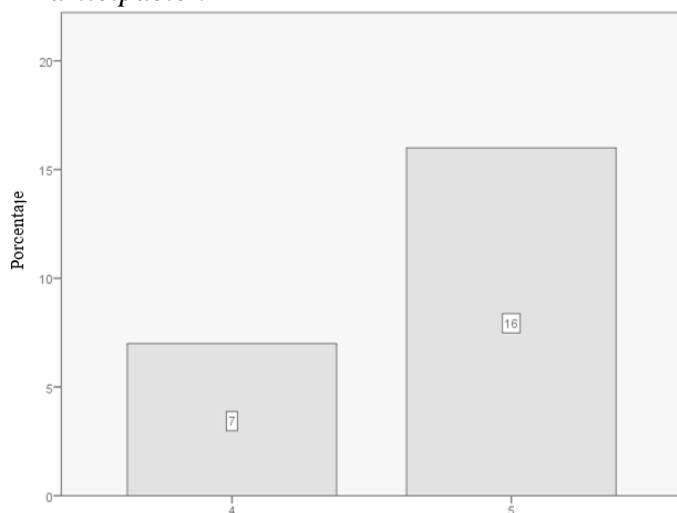
	Frecuencia	Porcentaje
5	16	69,6
4	7	30,4
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 21.

Participación



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 69,6 de encuestados consideran muy necesario la participación grupal para la organización de actividades calificando con la nota más alta de 5, el 30,4% restante calificaron con un 4. Se concluye que los resultados son favorables ya que 5 y 4 son calificaciones altas, por tanto, se manifiesta que para los encuestados del emprendimiento si es necesario la participación grupal para la organización de actividades.

Dimensión 3. Control

Ítem 8. Supervisión

Tabla 26.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 8

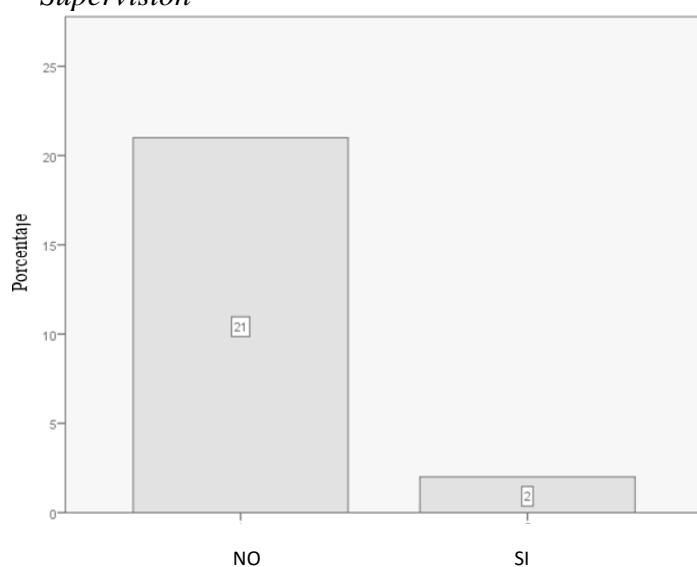
	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	8,7
No	21	91,3
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 22.

Supervisión



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 91,3% de encuestados consideran que no es necesario la supervisión de sus tareas mientras que el 8,7% restante consideran que si es necesario. Se concluye que el mayor porcentaje de encuestados consideran innecesario la supervisión de las tareas asignadas en el emprendimiento.

Ítem 9. Satisfacción

Tabla 27.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 9

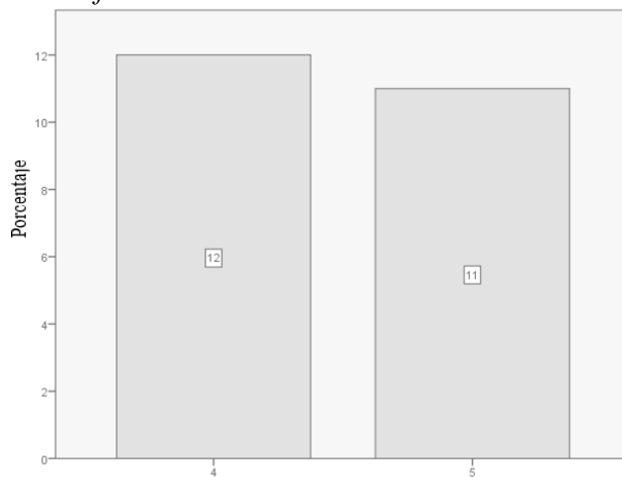
	Frecuencia	Porcentaje
5	11	47,8
4	12	52,2
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 23.

Satisfacción



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El 47,8% de encuestados calificaron con el valor más alto de 5, mientras que el porcentaje más alto siendo 52,2% calificaron con valor de 4. Siendo valores altos se concluye que los encuestados calificaron favorablemente su satisfacción laboral en el emprendimiento.

Otro

Ítem 10. Manual de Funciones

Tabla 28.

Variable – Gestión del talento humano Ítem 10

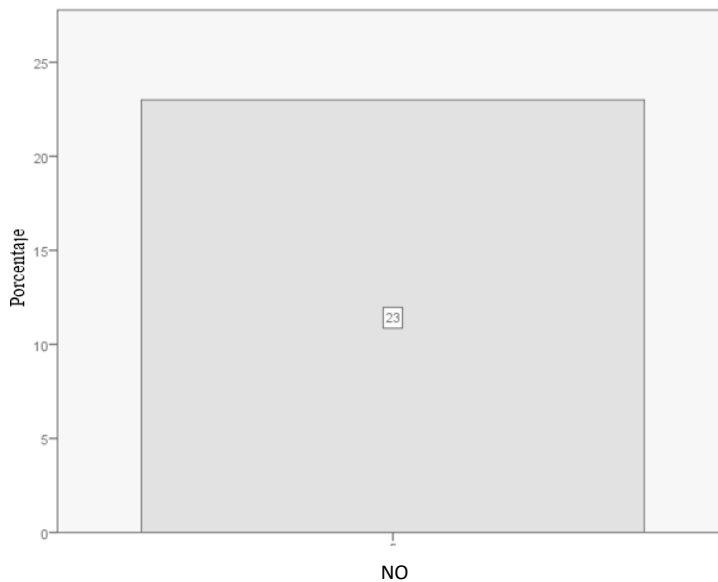
	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	13	100,0
Total	23	100,0

Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

Gráfico 24.

Manual de Funciones



Fuente: IBM SPSS

Elaboración: Gavidia, V (2021)

El porcentaje total de encuestados respondieron que no. Se concluye que el total de encuestados afirman la inexistencia de un manual de funciones dentro del emprendimiento.