



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

Título

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA HORIZONTE INMOBILIARIO CÍA. LTDA. DE LA
CIUDAD DE RIOBAMBA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

Autor

María del Mar Torres Madero

Tutor

Ing. René Abdón Basantes Avalos PhD

Riobamba, Ecuador. 2024

DERECHOS DE AUTOR

Yo, MARÍA DEL MAR TORRES MADERO, con cedula de identidad 0604263970 autora del trabajo de investigación denominado: “Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. de la Ciudad de Riobamba”, certifico que la producción, ideas, opiniones y criterios expuestos en el presente son de mi exclusiva responsabilidad.

Y cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo en forma exclusiva los derechos para el uso, comunicación pública, distribución o divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; por el cual no se podrá obtener ningún tipo de beneficio económico.

La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad, liberando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

Riobamba, 25 de marzo del 2024



María del Mar Torres Madero
C.I: 0604263970

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HORIZONTE INMOBILIARIO CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA** certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este trabajo con el fin de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisión y evaluación del trabajo de investigación y escuchado la sustentación de su autora, no teniendo nada más que observar.

Para constancia de lo expuesto firman, en Riobamba 02 de mayo del 2024

Phd. Wilson Saltos
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRAGO



Firma

Mgs. Mariela Hidalgo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL 1



Firma

Mgs. Cecilia Mendoza
MIEMBRO DEL TRIBUNAL 2



Firma

Phd. René Basantes
TUTOR



Firma

CERTIFICACIÓN



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



CERTIFICACIÓN

Que, **TORRES MADERO MARIA DEL MAR** con CC: **0604263970**, estudiante de la Carrera de **INGENIERIA COMERCIAL, NO VIGENTE**, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HORIZONTE INMOBILIARIO CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA"**, cumple con el **9 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de abril de 2024


Ing. René Basantes Avalos PhD
TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por brindarme las capacidades físicas y mentales para cursar mi carrera universitaria.

A mis padres Willman y Paulina que han sido mi principal soporte en los momentos más difíciles, por los valores que me inculcaron para ser la persona que soy hoy en día.

A mis hermanos Islam, Kevin, Alejo e Irving que han sido mi compañía y un apoyo a lo largo de mi vida universitaria.

A mi sobrino Zaid, por llenarme de amor y alegría en un abrazo.

A mi abuelo Acevedo, que, aunque físicamente ya no me acompaña, me enseñó la importancia de estar en constante aprendizaje y que me impulso a seguir con mi carrera universitaria.

A mis amigos Evelyn, Jorge y Lía por hacer que toda mi vida universitaria una experiencia única y ser mi apoyo tanto en lo académico, como en lo personal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los docentes que fueron parte de la carrera de Ingeniería Comercial, por transmitirme de la mejor manera sus conocimientos e inculcarme valores y principios para ser una buena profesional. En especial al Ing. Rene Basantes por su acompañamiento en la elaboración de la presente tesis.

Agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme permitido cursar mi carrera y obtener buenos conocimientos.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICACIÓN	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICES DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPITULO I.....	13
1. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.1.1 Formulación del problema.....	14
1.1.2 Justificación del problema.....	14
1.2 Objetivos.....	15
1.2.1 General.....	15
1.2.2 Específicos.....	15
CAPITULO II.....	16
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes.....	16
2.2 Fundamento teórico	17
2.2.1 Gestión de talento humano	17
2.2.2 Procesos de la gestión de talento humano	18
2.2.3 Planificación estratégica de recursos humanos.....	20
2.3.1 Elementos del desempeño laboral	22

2.3.2	Funciones del desempeño laboral.....	23
2.3.3	Evaluación del desempeño laboral	24
2.3.4	Métodos de evaluación de desempeño laboral	24
CAPITULO III		25
3.	METODOLOGÍA.....	25
3.1	Método.....	25
3.2	Tipo de investigación.....	26
3.3	Diseño de la investigación.....	26
3.4	Población y muestra.....	26
3.4.1	Población	26
3.4.2	Muestra	26
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.6	Instrumento	27
3.7	Técnicas de procesamiento de datos.....	27
3.8	Análisis y discusión de resultados	27
CAPITULO IV		27
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1	Análisis e interpretación del cuestionario.....	27
4.2	Hipótesis	40
4.3	Comprobación de la hipótesis.....	40
4.4	Discusión	42
CAPITULO V.....		44
5.	CONCLUSIONES.....	44
6.	RECOMENDACIONES	45
CAPITULO VI		46
7.	PROPUESTA	46
7.1	Objetivo de la propuesta	46

7.2	Desarrollo de la propuesta	46
7.3	Beneficios de la propuesta	48
7.4	Conclusión de la propuesta.....	48
8.	BIBLIOGRAFÍA	49
9.	ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Métodos de evaluación de desempeño laboral.....	24
Tabla 2.	Prueba de fiabilidad del cuestionario	24
Tabla 3.	Género.....	28
Tabla 4.	Número de colaboradores cualificados	29
Tabla 5.	¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos?	29
Tabla 6.	¿Los colaboradores se oponen a los cambios relacionados con la administración?	31
Tabla 7.	¿Puede desempeñarse en su cargo sin ningún tipo de ayuda?	32
Tabla 8.	¿En qué tiempo promedio se tardan los colaboradores en alcanzar los objetivos empresariales planteados a corto plazo?.....	33
Tabla 9.	Tasa de ausentismo laboral dentro de la empresa	34
Tabla 10.	¿Los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión? ..	35
Tabla 11.	Tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas	36
Tabla 12.	¿Considera que los colaboradores tienen las habilidades necesarias para el desempeño laboral?	37
Tabla 13.	¿Cuándo completa sus actividades busca nuevas asignaciones?	38
Tabla 14.	¿Identifica sus errores y trabaja para arreglarlos?.....	39
Tabla 15.	Tablas cruzadas	29
Tabla 16.	Chi Cuadrado de Pearson.....	41

Tabla 17. Prueba de fiabilidad del cuestionario	46
Tabla 18. Estrategias mejorar el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.....	46

ÍNDICES DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Procesos de la gestión del talento humano	18
Gráfico 2. Funciones del desempeño laboral.....	23
Gráfico 3. Género	28
Gráfico 4. Número de colaboradores cualificados.....	29
Gráfico 5. ¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos?.....	30
Gráfico 6. ¿Los colaboradores se oponen a los cambios relacionados con la administración?	31
Gráfico 7. ¿Puede desempeñarse en su cargo sin ningún tipo de ayuda?.....	32
Gráfico 8. ¿En qué tiempo promedio se tardan los colaboradores en alcanzar los objetivos empresariales planteados a corto plazo?.....	33
Gráfico 9. Tasa de ausentismo laboral dentro de la empresa.....	34
Gráfico 10. ¿Los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión?.....	35
Gráfico 11. Tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas .	36
Gráfico 12. ¿Considera que los colaboradores tienen las habilidades necesarias para el desempeño laboral?	37
Gráfico 13. ¿Cuándo completa sus actividades busca nuevas asignaciones?.....	38
Gráfico 14. ¿Identifica sus errores y trabaja para arreglarlos?	39

RESUMEN

El trabajo de investigación “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA”, tiene como objetivo principal determinar la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, debido a los últimos resultados arrojados sobre la baja productividad y resultados en ventas que involucra a la dirección del talento humano y sus colaboradores. La metodología de investigación utilizada en este estudio se basó en el método hipotético – deductivo, el cual se basó en 4 pasos para la recolección, análisis e interpretación de datos; el diseño del estudio fue no experimental. Se trabajó con el universo de la población, ya que todos conforman la parte representativa de la muestra, correspondiente a las 15 personas que son los colaboradores de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. de la ciudad de Riobamba. Los resultados arrojados en el cuestionario planteado e interpretado por el programa estadístico SPSS, por medio de la prueba del Chi Cuadrado, demuestran la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, es decir que se aprueba la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Palabras clave: talento humano, inmobiliaria, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research work "Human talent management and its impact on the work performance of the company Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA" has as its primary objective to determine human talent management and its incidence in work performance due to the last results shown the low productivity and results in sales that involves the human talent management and its collaborators. The research methodology used in this study was based on the hypothetical-deductive method, which was based on four steps for data collection, analysis, and interpretation; the study design was non-experimental. We worked with the universe of the population since they all make up the representative part of the sample, corresponding to the 15 people who are the collaborators of the company Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. in the city of Riobamba. The results of the questionnaire presented and interpreted by the statistical program SPSS, using the Chi-Square test, show that the management of human talent impacts the work performance of the company Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, that is to say, that the alternative hypothesis is approved, and the null hypothesis is rejected.

Keywords: human talent, real estate, work performance.



Firmado electrónicamente por:
JENIFFER VANESSA
PALACIOS MORENO

Reviewed by:
Mgs. Vanessa Palacios.
ENGLISH PROFESSOR
C.C.0603247487

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano está directamente relacionado con el éxito que tenga o pueda llegar a tener una empresa debido a que, en la actualidad, el capital humano ha tomado una gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que gestión del talento humano juega un papel fundamental. Es decir, es muy importante saber administrar de manera eficiente los recursos humanos de las organizaciones, por lo cual, se debe conocer como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores en función de alcanzar el éxito en las organizaciones.

Se puede decir, que para la obtención de resultados favorables las empresas deben buscar contratar al personal acorde a un proceso oportuno que permita que el personal reclutado sea asignado de tal manera que se optimice el desempeño de cada uno de sus puestos de trabajo. Es necesario estar en constante evaluación para poder estar al tanto de posibles problemas y que faciliten a la empresa tener indicadores de desempeño, que permitan a los profesionales de gestión humana monitorear el impacto de todas sus actividades.

Por tal razón, este trabajo de investigación será de gran importancia debido a que será un medio por el cual se recolectará la información necesaria, que posteriormente habilitará a la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. a administrar su talento humano de tal manera que se aprovechará estratégicamente sus conocimientos, habilidades y aptitudes para ofrecer a sus clientes un servicio de calidad.

El presente trabajo se dividirá en las siguientes secciones a investigar: gestión de talento humano y desempeño laboral, en la cual se conocerá los procesos de la gestión de talento humano, la administración de los recursos humanos y la planificación estratégica de recursos humanos. A su vez la definición del desempeño laboral, sus elementos, funciones, evaluación y métodos de evaluación del desempeño laboral que contribuirá desde el enfoque académico al enfoque practico a solventar las problemáticas existentes en la Inmobiliaria Horizonte CÍA. LTDA de la ciudad de Riobamba.

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, para lograr la permanencia y el éxito de una empresa en el mercado es necesario ofrecerle una buena atención al cliente, cumplir con las necesidades de este y brindar un servicio de calidad por parte de los empleados de una organización, por eso es importante tener personal calificado y cualificado, pero para el correcto y eficaz desempeño del personal de una empresa se necesita una buena gestión del talento humano.

Horizonte Inmobiliario, al ser una empresa dedicada a la intermediación de la compra y venta de inmuebles, y que para mantenerse posicionada en el mercado necesita directamente de las ventas, es muy necesario un buen desempeño del personal. En la empresa Horizonte Inmobiliario se ha venido percibiendo cierta problemática debido a que la gestión de talento humano se ha estado llevando de manera empírica.

Es decir, que existe deficiencias en el desempeño laboral, debido a que el departamento de talento humano no ha integrado estrategias dentro de la empresa que sean tendientes a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, por lo tanto, se generan varios problemas como lo son: los altos índices de rotación de empleados, baja productividad, ambiente laboral tóxico, desalineación de habilidades y roles, falta de desarrollo profesional, comunicación deficiente y una resistencia al cambio por lo tanto, dificultades para atraer talento

Lo que ha ocasionado que en la empresa Horizonte Inmobiliario, el desempeño laboral de los empleados se vea afectado en múltiples formas, desde la productividad y la retención del talento hasta el ambiente laboral y la adaptabilidad de la empresa y es esencial que la empresa implemente una gestión eficiente y estratégica del talento para optimizar el rendimiento y el éxito a largo plazo. En este contexto, esta investigación plantea la necesidad de determinar cómo está incidiendo la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario.

1.1.1 Formulación del problema

¿Cómo la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. de la ciudad de Riobamba?

1.1.2 Justificación del problema

La capacidad de las diferentes empresas para captar, adiestrar y retener colaboradores talentosos se ha vuelto esencial para mantener la competitividad y alcanzar los objetivos estratégicos. En este contexto, el presente trabajo de investigación se centrará en la

determinación de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

La empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. se encuentra inmersa en un mercado altamente competitivo y dinámico. La comprensión de las prácticas actuales de gestión de talento humano en la empresa permitirá identificar áreas de mejora y fortalecimiento. Además, al enfocarse en una empresa específica, se podrán proponer recomendaciones y estrategias personalizadas que respondan a las necesidades y desafíos particulares de la empresa inmobiliaria. La ineficiencia en la gestión del talento humano dentro de la inmobiliaria no solo impacta la productividad y el rendimiento de los empleados, sino que también influyen en la capacidad de organización para innovar, adaptarse a los cambios y mantener un ambiente laboral positivo.

En el sector inmobiliario donde la calidad del servicio, la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente son fundamentales, es necesario comprender cómo la gestión de talento afecta el desempeño laboral es crucial para asegurar el éxito a largo plazo. Esta investigación aportará al cuerpo de conocimiento existente sobre gestión de talento humano, especialmente en el contexto de las empresas inmobiliarias de tamaño medio en la ciudad de Riobamba. Los resultados y recomendaciones obtenidos podrán ser utilizados por Horizonte Inmobiliario y otras empresas para mejorar sus prácticas de gestión de talento, promoviendo un ambiente laboral más saludable y con mayor eficiencia y eficacia operativa.

1.2 Objetivos

1.2.1 General

Determinar la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. De la ciudad de Riobamba.

1.2.2 Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.
- Contrastar la gestión de talento humano con el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.
- Proponer estrategias para la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Según Moya (2018) en su investigación “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la dirección de movilidad, tránsito y transporte del GADM Riobamba periodo 2016” en base a los objetivos en la investigación de determinar la incidencia en la gestión de talento humano y del desempeño laboral en la dirección de movilidad, tránsito y transporte del GADM Riobamba, concluye que el éxito de una buena empresa es el talento humano motivado y ubicado de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, se lo mide con su desempeño o rendimiento que lleva consigo un buen ambiente laboral, es recomendable realizar charlas frecuentes para mejorar el servicio en las instituciones públicas. El desempeño y la gestión del talento humano se relacionan y es de suma importancia para mejorar la calidad de los servicios, el personal es un punto clave en las empresas y en el mundo globalizado se deben adaptar políticas que ayuden a los trabajadores a ser competitivos, la gestión del talento humano está desde el proceso de reclutamiento y selección hasta conseguir el mejor desempeño.

Según Gaspar (2021) en su publicación “La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas”, según dicho trabajo tiene el objetivo de analizar la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas, donde concluye que la gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad, se promueve el buen desempeño laboral, con miras a que el personal se sienta comprometido con los objetivos, la misión, la visión, la cultura, y las políticas de la empresa en función de obtener el éxito empresarial. La meta de todo empresario o emprendedor es desarrollar un plan en función de obtener el éxito en su emprendimiento, la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la obtención de dicha meta.

Ramos (2014) en su investigación “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza”, con el objetivo de diseñar un proceso de gestión del talento humano, que permita desarrollar el desempeño laboral en las

actividades financieras, contribuyendo a la competitividad financiera y de sus socios en la institución financiera mencionada, concluye que formular y adaptar una verdadera Gestión de Talento Humano es de vital importancia en las organizaciones, debido a que sus colaboradores tienen habilidades y características que generan competitividad sostenible en el tiempo, es por esto se debe presentar primordial atención a sus colaboradores, quienes llegan a ser el factor determinante para el éxito o fracaso empresarial.

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) en su publicación “El desempeño laboral desde una perspectiva teórica”, en base a los objetivos en la investigación de realizar un tratamiento del desempeño laboral desde una breve perspectiva teórica, concluyen que el desempeño laboral es una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivas. Es por ello por lo que las empresas deben preocuparse y darle mayor atención al desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores.

2.2 Fundamento teórico

Unidad 1: Gestión de talento humano y el desempeño laboral

2.2.1 Gestión de talento humano

El término gestión de talento humano nace gracias a McKinsey y compañía en 1997, este término tomó impulso gracias al artículo escrito por David Watkins sobre la promoción de la fuerza humana al momento de realizar una tarea y como esta acción puede beneficiar al entorno económico dentro del ámbito empresarial (ITSQMET, 2021).

Según Chiavenato (2009) citado por Deusto (2021), la gestión de talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

Para Basantes, Uquillas, Basantes, Vinueza (2023), la gestión de talento incluye todos los procesos del área de recursos humanos que atraen, retiene y optimiza el talento de cada uno de ellos; a su vez resalta los aspectos como el compromiso y el potencial de los empleados.

El talento humano se conoce como el proceso que se realizan dentro de una organización, en el departamento de recursos humanos para captación y atracción de los nuevos colaboradores y la retención de los trabajadores que ya se encuentran dentro de la empresa (UNIR, 2023).

En la actualidad el talento humano se relaciona con las áreas de los recursos humanos donde se potencializan las capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas dentro de una entidad (Chávez y Vizcaíno, 2017).

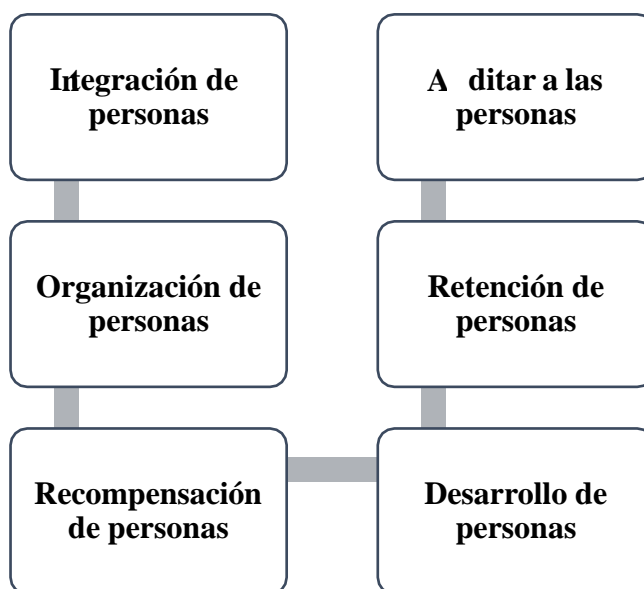
Para Handflied-Jones y Axelrod (2021) destaca la importancia de que los trabajadores de una empresa cuenten con talento y habilidades destacables, ayudará al impulsar el éxito de las empresas y serán altamente competitivas en el mercado que se desenvuelve, por ende, es un punto muy importante que debe considerar el departamento de la gestión de talento humano.

En cambio, ITSQMET (2021), menciona a la gestión del talento humano como la destreza de comprender, analizar y resolver los problemas de los diferentes colaboradores de un mismo entorno laboral a través de sus diferentes habilidades y destrezas, a su vez, identificar a las personas que están capacitadas para potenciar sus roles dentro de la empresa, aunque el ámbito laboral se torne hostil.

2.2.2 Procesos de la gestión de talento humano

Según Sánchez (2021) indica que los procesos de gestión de talento humano son 6, los cuales son un conjunto de procesos dinámicos e interactivos y son los siguientes:

Gráfico 1. Procesos de la gestión del talento humano



Fuente: Sánchez (2021)
Elaboración: Propia

- a) **Integración de personas:** En este proceso se incluye nuevas personas a la empresa para proveer o abastecer personas. Están incluidos el reclutamiento y la selección del personal.
- b) **Organización de personas:** En este proceso se diseñan las actividades que van a realizar las personas, de esta manera, orientar y acompañar su desempeño. Están incluidos el diseño organizacional y de puestos, análisis y descripción de estos, colocación de personas y evaluación de desempeño.
- c) **Recompensación de personas:** En este proceso se incentiva al personal y se satisface sus necesidades como lo son recompensas, remuneración, prestaciones y servicios sociales.
- d) **Desarrollo de personas:** En este proceso se capacita al personal y se incrementa su desarrollo profesional y personal a través de la formación, competencias, programas de cambio y desarrollo, y programas de comunicación y conformidad.
- e) **Retención de personas:** En este proceso se debe crear condiciones ambientales y psicológicas que seas satisfactorias para el desarrollo de las actividades entre estas están la cultura, higiene, seguridad, relaciones.
- f) **Auditar a las personas:** En este proceso se da seguimiento y control a las actividades desarrolladas por las personas para verificar sus resultados a través de bases de datos y sistemas de información.

Según los autores Basantes, Uquillas, Basantes, Vinueza (2023), otro proceso de gestión de talento humano se relaciona a 4 etapas:

1. Atracción del talento humano cualificado.
2. Selección.
3. Adhesión y el desarrollo del talento perteneciente a la empresa.
4. Motivación y retención de los superiores ayudante.

Administración de recursos humanos

Para Josain (2018) la administración de recursos humanos es un campo sensible en las organizaciones ya que son dependientes de las contingencias y las situaciones de diversos aspectos entre estos la cultura organizacional, su estructura, características, la tecnología, los procesos internos, estilo de administración y demás variables importantes.

La administración de los recursos humanos son una serie de mecanismos y herramientas que ayuda a garantizar a que todos los colaboradores de una organización alcancen sus objetivos

personales, profesionales, y sobre todo empresariales, en beneficio de la entidad que gestiona sus habilidades y talentos (DocuSign.com, 2020). Unas de las estrategias más utilizadas son:

1. Mejorar la comunicación entre los talentos de la empresa con sus superiores.
2. Integrar de forma óptima a los nuevos talentos para que sean altamente competitivos, a pesar de su poco tiempo dentro de la empresa.
3. Facilitar las herramientas de investigación y desarrollo a los trabajadores que impulse su competitividad en el rendimiento de sus funciones dentro de la empresa.

Según Etecé (2023) la administración de los recursos humanos es un método que se encarga de gestionar el talento humano de una empresa, especialmente en la planificación organización, control y desarrollo eficiente del personal. Conjuntamente de la selección, formación y animar el personal y el cumplimiento de los reglamentos empresariales internos y los de dominio público.

La administración de recursos humanos se encarga de establecer estrategias y políticas que garanticen que los trabajadores se alineen a los objetivos corporativos y aprovechar al máximo las potencialidades que posee cada uno de ellos (Ortega, 2023). Asimismo, otros autores como UNIR (2023), menciona que la administración de recursos humanos es un departamento que se ocupa de la contratación o el despido de los colaboradores, es decir es aquel departamento que analiza su comportamiento y desempeño dentro de la empresa y cada movimiento que realiza este departamento es de vital importancia porque dependerá en su mayor parte en el cumplimiento de los objetivos empresariales según las competencias que estén dotados los trabajadores.

Finalmente, cualquier negocio grande o pequeño debería contar con un departamento de administración de recursos humanos, ya que siempre existirá la necesidad de direccionar al personal a alcanzar un mismo objetivo, hacer nuevas contrataciones, y situaciones críticas recortes de personal o despidos, a la par este departamento hace cumplir los derechos que tiene cada trabajador como los diferentes beneficios de ley, no tan solo centrarse en las responsabilidades que debe cumplir.

2.2.3 Planificación estratégica de recursos humanos

Un aspecto muy importante es la alineación de la función de la administración de recursos humanos con la estrategia organizacional de tal manera que se precise los objetivos y estrategias de esta a objetivos y estrategias de los recursos humanos. A toda estrategia

organizacional le corresponde una planificación estratégica de recursos humanos (Amador, 2023). Y sus objetivos son:

- Evaluar el nivel de capital humano de la organización
- Prever las necesidades de capital humano
- Desarrollar e implantar planes de adecuación del capital humano

Según Hernández (2021), la planificación estratégica de los recursos humanos es esencial para la ejecución y cumplimiento de los proyectos empresariales y el desarrollo de las actividades diarias del personal, esto permite a las empresas ser proactivas y no reactivas frente a las situaciones que se presenten el camino. Esta planificación direcciona al departamento de talento humano a definir los horizontes en cuanto tiempo y personal necesario para cumplir nuevos planes estratégicos implantados, ya que esto demandara un esfuerzo adicional por parte de todos los colaboradores para alcanzar las directrices implementadas.

Para Arcoya (2022) el director de recursos humanos es aquel que debe implementar el plan de estrategias para los recursos humanos de una corporación, por ende, este debe conocer perfectamente a cada trabajador y equipos de trabajos que existen para poder implementar y ejecutar un plan estratégico en beneficio de ambas partes de la empresa y del colaborador; ambos en términos monetarios, de ascensos, prevención de riesgos laborales, garantizar un buen ambiente laboral, de reconocimiento y recompensas por el esfuerzo realizado.

Unidad 2: Desempeño laboral

2.3. Definición

Según Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) mencionan que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual está resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

El desempeño laboral, a su vez, refleja el rendimiento de un trabajador al momento de realizar las tareas o actividades designadas en su horario laboral, esto ayudará a identificar si es apto o no para el puesto en cual ha sido designado, cada trabajador representa inversión para la empresa, por ende, se debe medir a través del rendimiento, si es o no factible para la entidad su permanencia en la misma (Velázquez, 2023).

En otros términos, según Bizneo (2023) el desempeño laboral hace referencia a la calidad del servicio ofrecido por un empleado de una determinada empresa, es decir su comportamiento, actitud y como hace su trabajo y como esto, influye en los resultados de rendimiento económico y financiero de la empresa, ya sea de forma positiva o negativa.

Para Gamarra (2023) el desempeño laboral se ver representado en la eficacia de trabajo que todos los días ofrece cada colaborador dentro de una empresa, y esto demuestra como una persona se desenvuelve en su área de trabajo. Este autor menciona que no solo es importante medir el rendimiento individual, sino también la grupal, ya que muchas veces el rendimiento de un departamento depende de un equipo de trabajo, además que estas evaluaciones se deberán llevar a cabo cada cierto periodo de tiempo que impide que el bajo rendimiento laboral se implante en la entidad de forma silenciosa.

El departamento que se encarga de medir este rendimiento es el departamento de recursos humanos, donde ambas partes se pueden ver beneficiada, la empresa y el trabajador, ya que mientras mayor rendimiento laboral, mayor ganancia para la empresa, pero también mayor recompensa o comisión para el trabajador.

2.3.1 Elementos del desempeño laboral

Según Uniqueness (2023) los elementos que se deben tomar en consideración al momento de medir el desempeño laboral tienen que con:

1. El objetivo que persigue la empresa, las metas a cumplir de cada trabajador.
2. Identificar qué criterios se van a utilizar para evaluar el desempeño laboral.
3. La elaboración de las evaluaciones se debe basar en los objetivos establecidos.
4. Realizar una retroalimentación de los resultados de la evaluación.
5. Implementar planes de mejora en las falencias encontradas.

En cambio, para Guevara (2016) indica que los elementos que miden el desempeño laboral son:

- Naturaleza de los programas y funciones del desempeño
- Creación de estrategias del desempeño laboral
- Perfil de los profesionales
- Enfoque

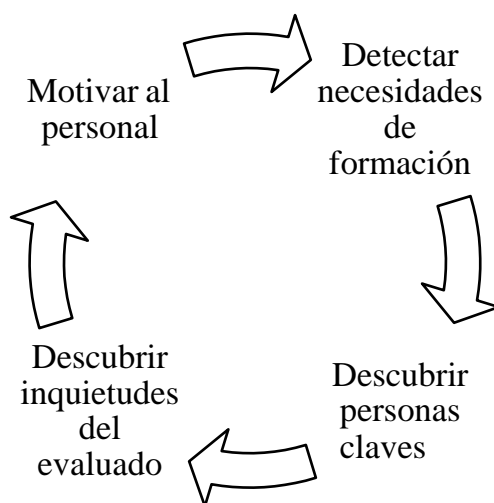
2.3.2 Funciones del desempeño laboral

El desempeño laboral, al medir el rendimiento de un trabajador en las áreas que fueron designadas dentro de una empresa, si cumple o no cumple sus objetivos planteados con los recursos que está a su alcance, su principal función:

1. Conocer si el trabajador es apto para el puesto de trabajo.
2. Si trabaja con eficiencia, calidad y eficacia.

Para Factorial (2023) las funciones del desempeño laboral son las siguientes.

Gráfico 2. Funciones del desempeño laboral



Fuente: Factorial (2023).
Elaboración: Propia.

- **Detectar necesidades de formación:** esta herramienta permitirá que el personal sea altamente cualificado en el área donde se desempeña.
- **Descubrir personas claves:** descubrir a las personas más hábiles o talentosas en el área que guíe al equipo.
- **Descubrir inquietudes del evaluado:** es decir conocer si el trabajador sabe realmente cuáles son sus funciones y sus metas para cumplir, no simplemente cumple sus funciones si ningún tipo de enfoque.
- **Motivar al personal:** crear planes de compensación a los colaboradores que cumplan o mejoren los resultados esperados.

2.3.3 Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona.

Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplica varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etcétera. Es decir, la evaluación de desempeño es un proceso con el cual conoceremos el éxito o fracaso que puede estar teniendo la empresa acorde al logro de los objetivos y actividades que haya tenido el personal (Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020).

Principalmente el objetivo de medir el desempeño laboral tiene que ver con (Bizneo, 2023):

- Detectar a tiempo debilidades y fortalezas del trabajador.
- Saber si hay algo que impide el máximo rendimiento del trabajador.
- Crear planes de incentivos que motiven a trabajador o al equipo de trabajo.

2.3.4 Métodos de evaluación de desempeño laboral

Existen varios métodos de evaluación del desempeño laboral, Gutiérrez (2020) menciona algunos de ellos, es decir los más utilizados en la actualidad por ser los más eficaces:

Tabla 1. Métodos de evaluación de desempeño laboral

Método	Encargado	Acción
Evaluación	Supervisor	Este tipo de evaluación es realizada por un jefe o superior que conoce muy bien al colaborador en cuanto a su rendimiento y las funciones a realizar.
Autoevaluación	Empleado	es el mismo empleado quien evalúa su desempeño y propone nuevas formas de mejora, como su nombre lo indica, una evaluación a uno mismo.
Evaluación entre compañeros	Equipo de trabajo	Este tipo de evaluación se lleva a cabo entre empleados con la misma jerarquía, es decir, el mismo cargo o puesto.

Evaluación por parte del empleado	Colaboradores de la empresa	En este caso, son los colaboradores quienes evalúan a su jefe inmediato.
Evaluación por parte del cliente	Cliente	Este tipo de evaluación, el cliente evalúa el trabajo de los colaboradores con los que tiene contacto o ha tenido contacto en algún momento. La evaluación al trabajador se la realiza mediante un sistema o seguimiento informático. Evaluación 360°: Es el método más complejo y requiere de tiempo y poder de análisis ya que es una evaluación en la que intervienen las mencionadas anteriormente.
Evaluación automatizada	Sistema informático	

Fuente: Gutiérrez (2020)
Elaboración: Propia.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Método

Para esta investigación se utilizó el método hipotético- deductivo, para lo cual explicó Bernal (2010), que este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Para este método se siguió los siguientes pasos:

a) Planteamiento del problema.

En la empresa Horizonte Inmobiliario Cía. Ltda. mediante entrevista con el gerente se pudo determinar que no estaba establecido un sistema de gestión de talento humano lo que está afectando su productividad.

b) Formular la hipótesis.

Con los datos que se han obtenido se formularon las hipótesis correspondientes de la empresa Horizonte Inmobiliario Cía. Ltda.

c) Contrastación de hipótesis.

Se comprobaron las hipótesis, para poder confrontarlas con los hechos ya existentes.

d) Deducción de conclusiones.

Se realizó la comprobación de las observaciones y de la hipótesis resultó ser verdadera.

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación que se realizó en la empresa Horizonte Inmobiliario Cía. Ltda. de la ciudad de Riobamba fue de tipo descriptiva y de campo:

- Investigación descriptiva: ya que permitió analizar y detallar la situación de la gestión de talento humano de la empresa Horizonte Inmobiliario Cía. Ltda.
- Investigación de campo: ya que se recolectó los datos directamente del talento humano que conforma la empresa Horizontes Inmobiliarios Cía. Ltda.

3.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental ya que las variables estudiadas no fueron manipuladas.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Para esta investigación se tomó como población al talento humano de la empresa Horizonte Inmobiliario Cía. Ltda. de la ciudad de Riobamba, que está conformada por 15 personas.

3.4.2 Muestra

Se trabajó con el universo de la población, ya que todos conforman la parte representativa de la muestra, correspondiente a las 15 personas que son los colaboradores de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. de la ciudad de Riobamba.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se manejó fue la encuesta la cual se aplicó al talento humano de la empresa Horizonte Inmobiliario Cía. Ltda. Según la Universidad de Champagnat (2012) una encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

3.6 Instrumento

El instrumento que se utilizó es el cuestionario. Según la Universidad de Champagnat (2012) el cuestionario es un instrumento de recogida de datos rigurosamente estandarizado que operacionaliza las variables objeto de observación e investigación, por ello las preguntas de un cuestionario constituyen los indicadores de la encuesta.

3.7 Técnicas de procesamiento de datos

Para las investigadoras González, Hernández y Viñas (2013) procesar información significa analizarla, delimitar en ella los hechos, conceptos, distinguir las posiciones principales del autor, las argumentaciones, sistematizar o reorganizar lógicamente el contenido, resumirlo. La técnica de procesamiento de datos que se empleó para analizar e interpretar la información recolectada fueron con el software estadístico SPSS.

3.8 Análisis y discusión de resultados

El análisis de los resultados fue en base a la información recolectada a través de los cuestionarios que se realizó en la empresa Horizonte Inmobiliario Cía. Ltda. La aceptación o el rechazo de las hipótesis planteadas se realizó el resultado obtenido por el Chi-Cuadrado.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis e interpretación del cuestionario

Para comprobar la fiabilidad del cuestionario aplicado a las 15 personas que son los trabajadores de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA. de la ciudad de Riobamba, se realizó la prueba de fiabilidad de Cronbach, donde:

- Alfa es mayor o igual ,8 es muy fiable
- Alfa es igual a ,7 es fiable, menor a ,7 no es fiable.

Tabla 2. Prueba de fiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	12

Fuente: Cuestionario.

La prueba de fiabilidad del cuestionario obtuvo un alfa de ,788, por ende, se puede deducir que el estudio de las variables es fiable.

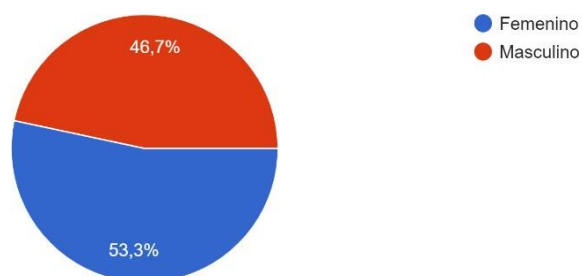
Pregunta 1. Género

Tabla 3. Género

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Masculino	7	46.7%
Femenino	8	53.3%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 3. Género



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 53.3% de la muestra encuestada son del género femenino, en cambio, el 46.7% de la muestra es de género masculino.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, el mayor número de personas encuestadas corresponden al género femenino, siendo 8 mujeres, en cambio al género masculino corresponde a 7 personas.

Pregunta 2. ¿Cree que dentro de la entidad existe el número de colaboradores cualificados?

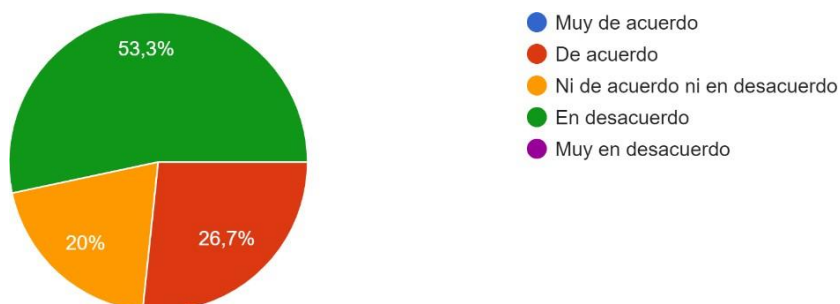
Tabla 4. Número de colaboradores cualificados

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	4	26.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20%
En desacuerdo	8	53.3%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Propia.

Gráfico 4. Número de colaboradores cualificados



Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Propia.

Análisis: El 53.3% de la muestra encuestada están en desacuerdo de que dentro de la entidad existan el número de colaboradores cualificados, en cambio, el 20% de la muestra manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, el mayor número de personas encuestadas piensan que los colaboradores de la empresa no se encuentran cualificados, esta afirmación se debe a que muchos de los colaboradores no han recibido ningún tipo de inducción o capacitación previo a asumir los cargos dentro de la empresa.

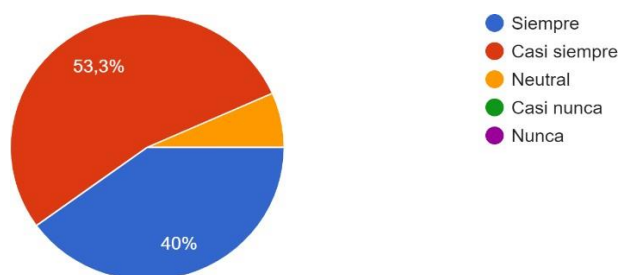
Pregunta 3. ¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos?

Tabla 5. ¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos?

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Siempre	6	40%
Casi siempre	8	53.3%
Neutral	1	6.7%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 5. ¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos?



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 53.3% de la muestra encuestada afirma que casi siempre conoce los objetivos organizacionales y trabaja para lograrlos, en cambio, el 6.7% de la muestra manifiesta neutral ante esta afirmación.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, un poco más de la mitad de los trabajadores conocen y trabajan en los objetivos organizacionales, correspondiente a 8 personas, en cambio, el resto de los trabajadores aun no centran sus habilidades y esfuerzos en cumplir los objetivos.

Pregunta 4. ¿Los colaboradores se oponen a los cambios relacionados con la administración?

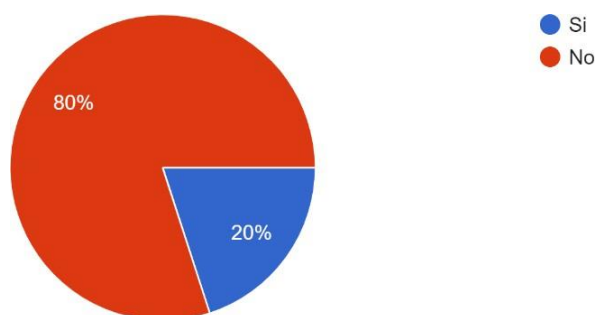
Tabla 6. ¿Los colaboradores se oponen a los cambios relacionados con la administración?

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Si	3	20%
No	12	80%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Propia.

Gráfico 6. ¿Los colaboradores se oponen a los cambios relacionados con la administración?



Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Propia.

Análisis: El 80% de la muestra encuestada niega que los colaboradores se opongan a los cambios relacionados con la administración, en cambio, el 20% de la muestra manifiesta que si existe resistencia al cambio.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, la gran mayoría de los colaboradores, correspondiente a 12 personas responden que no se oponen a los cambios, a su vez, se puede notar que si existe una pequeña resistencia. Es importante centrarse en estas 3 personas encuestadas que han notado que no todos los miembros o ellos mismos son capaces de adaptarse a las nuevas circunstancias que presenta la empresa en determinado momento, ya que esto se puede ver afectado en el momento de realizar sus actividades laborales diarias.

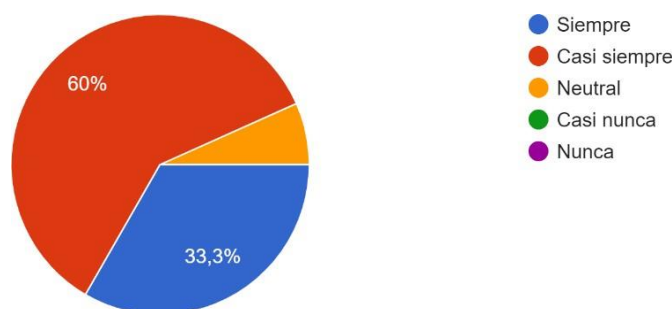
Pregunta 5. ¿Puede desempeñarse en su cargo sin ningún tipo de ayuda?

Tabla 7. ¿Puede desempeñarse en su cargo sin ningún tipo de ayuda?

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Siempre	5	33.3%
Casi siempre	9	60%
Neutral	1	6.7%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 7. ¿Puede desempeñarse en su cargo sin ningún tipo de ayuda?



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 60% de la muestra encuestada afirma que casi siempre puede desempeñarse en su cargo sin ningún tipo de ayuda, en cambio, el 6.7% de la muestra manifiesta que es neutral ante esta afirmación.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, la gran mayoría de los colaboradores, correspondiente a 9 personas pueden casi siempre realizar sus tareas dentro de la empresa de forma independiente. En cambio 1 persona se siente neutral hacia esta afirmación, esto demuestra que los colaboradores constan con las aptitudes necesarias para su rol desempeñado y que las directrices recibidas son claras.

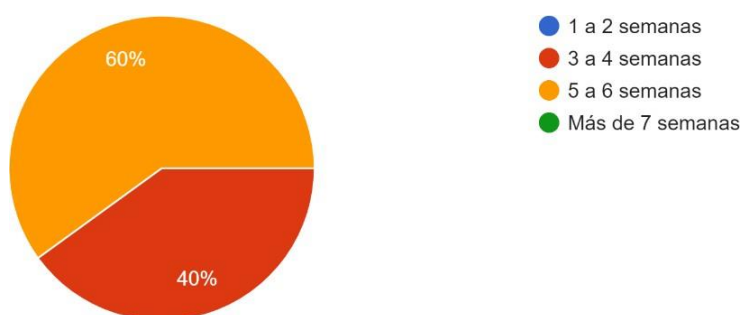
Pregunta 6. ¿En qué tiempo promedio se tardan los colaboradores en alcanzar los objetivos empresariales planteados a corto plazo?

Tabla 8. ¿En qué tiempo promedio se tardan los colaboradores en alcanzar los objetivos empresariales planteados a corto plazo?

Validaciones	Frecuencias	Porcentaje
1 a 2 semanas	0	0%
3 a 4 semanas	6	40%
5 a 6 semanas	9	60%
Mas de 7 semanas	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 8. ¿En qué tiempo promedio se tardan los colaboradores en alcanzar los objetivos empresariales planteados a corto plazo?



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 60% de la muestra encuestada afirma que en promedio se tardan de 5 a 6 semanas los colaboradores en alcanzar los objetivos empresariales planteados, en cambio, el 40% de la muestra manifiesta que se tarda en promedio de 3 a 4 semanas.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, más de la mitad de los colaboradores, correspondiente a 9 personas pueden tardan de 5 a 6 semanas en cumplir los objetivos empresariales. En cambio 6 colaboradores tardan entre 3 a 4 semanas, esto indica que es importante acortar y acoplar los tiempos de cumplimiento de todos los colaboradores a lo por lo menos de 3 a 4 semanas para cumplir así lograr más fácilmente los objetivos

estratégicos de la empresa que tiene anualmente. Esto se verá reflejado en una reducción del uso de recursos y capital de trabajo.

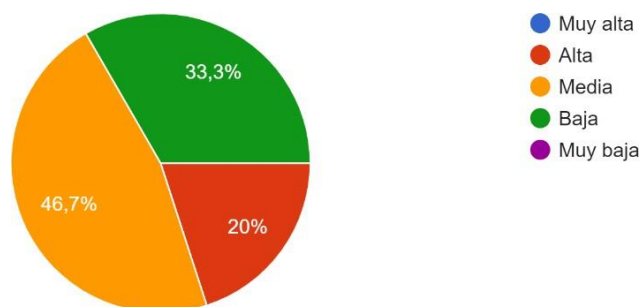
Pregunta 7. ¿Cuál considera usted que es la tasa de ausentismo laboral dentro de la empresa?

Tabla 9. Tasa de ausentismo laboral dentro de la empresa

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Muy alta	0	0%
Alta	3	20%
Media	7	46.7%
Baja	5	33.3%
Muy baja	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 9. Tasa de ausentismo laboral dentro de la empresa



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 46.7% de la muestra encuestada considera que existe una tasa media de ausentismo laboral dentro de la empresa, en cambio, el 20% de la muestra manifiesta que es alta la tasa de ausentismo.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, la administración de talento humano debería, conocer los principales motivos por los cuales existe una alta y media tasa de ausentismo de los colaboradores en la empresa ya que esto provocará que la productividad de la empresa en general se vea afectada.

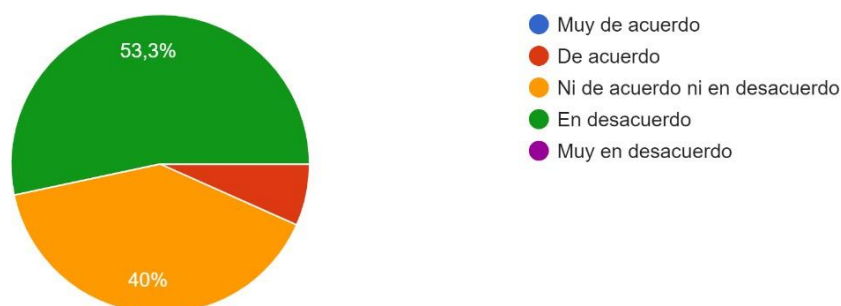
Pregunta 8. ¿Los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión?

Tabla 10. ¿Los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión?

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	1	6.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%
En desacuerdo	8	53.3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 10. ¿Los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión?



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 53.3% de la muestra encuestada está en desacuerdo de que los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión, en cambio, el 6.7% de la muestra manifiesta que está de acuerdo en que los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, la mayor parte de la muestra asegura que está en desacuerdo y neutrales frente a la idea de que los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión, esto es un equivalente a 14 personas. Lo que demuestra que de una cierta forma aumentar la supervisión y control en las diferentes áreas permitirá incrementar la excelencia al momento de ofrecer los servicios empresariales.

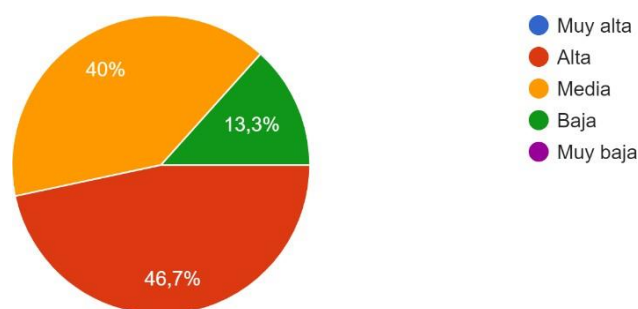
Pregunta 9. ¿Cuál es la tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas?

Tabla 2. Tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Muy alta	0	0%
Alta	7	46.7%
Media	6	40%
Baja	2	13.3%
Muy baja	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 11. Tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 46.7% de la muestra encuestada cree que existe una tasa alta de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas, en cambio, el 13.3% de la muestra cree que existe una baja tasa de cumplimiento.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, de los 15 colaboradores encuestados, 13 de ellos creen que existe una alta y media tasa de cumplimiento de las actividades. Es importante integrar los esfuerzos de los diferentes trabajadores en partes iguales, es decir que exista un ámbito de motivación en las diferentes áreas para incrementar la eficiencia dentro de la empresa.

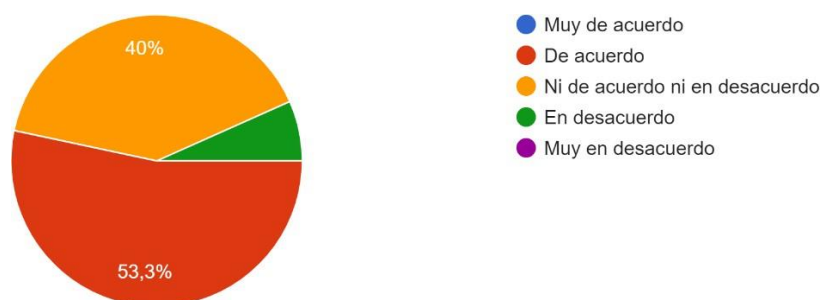
Pregunta 10. ¿Considera que los colaboradores tienen las habilidades necesarias para el desempeño laboral?

Tabla 3. ¿Considera que los colaboradores tienen las habilidades necesarias para el desempeño laboral?

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	53.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%
En desacuerdo	1	6.7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 12. ¿Considera que los colaboradores tienen las habilidades necesarias para el desempeño laboral?



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 46.7% de la muestra encuestada cree que existe una tasa alta de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas, en cambio, el 13.3% de la muestra cree que existe una baja tasa de cumplimiento.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, de los 15 colaboradores encuestados, 13 de ellos creen que existe una alta y media tasa de cumplimiento de las actividades. Es importante integrar los esfuerzos de los diferentes trabajadores en partes iguales, es decir

que exista un ámbito de motivación en las diferentes áreas para incrementar la eficiencia dentro de la empresa.

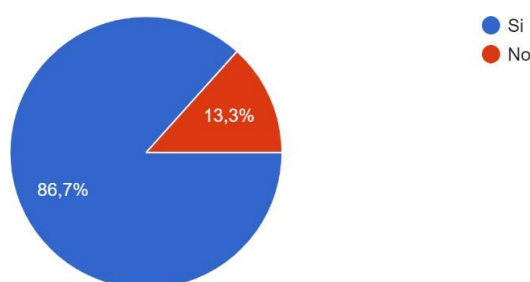
Pregunta 11. ¿Cuándo completa sus actividades busca nuevas asignaciones?

Tabla 4. ¿Cuándo completa sus actividades busca nuevas asignaciones?

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Si	13	86.7%
No	2	13.3%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 13. ¿Cuándo completa sus actividades busca nuevas asignaciones?



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 86.7% de la muestra encuestada afirma que cuándo completa sus actividades busca nuevas asignaciones, en cambio, el 13.3% de la muestra no lo hace.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, la mayoría de los colaboradores, que representan a 13 personas, se muestran proactivos frente a las estrategias planteadas a la empresa, pero como en otras preguntas anteriores existen 2 personas que necesitan una mayor participación dentro de los procesos de cumplimiento de objetivos y trabajo en equipo.

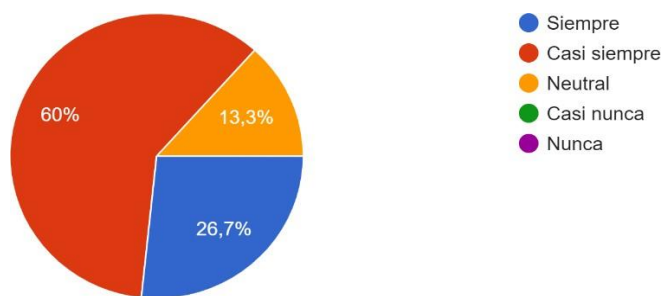
Pregunta 12. ¿Identifica sus errores y trabaja para arreglarlos?

Tabla 5. ¿Identifica sus errores y trabaja para arreglarlos?

Validaciones	Frecuencias	Porcentajes
Siempre	4	26.7%
Casi siempre	9	60%
Neutral	2	13.3%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Gráfico 14. ¿Identifica sus errores y trabaja para arreglarlos?



Fuente: Cuestionario.
Elaboración: Propia.

Análisis: El 60% de la muestra encuestada afirma que identifica sus errores y trabaja para arreglarlos, en cambio, el 13.3% de la muestra se muestra neutral frente esta afirmación.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, la mayoría de los colaboradores, que representan a 13 personas, siempre y casi siempre identifica sus errores y trabaja para arreglarlos, pero como en otras preguntas anteriores existen 2 personas que necesitan una mayor participación dentro de los procesos de cumplimiento de objetivos y trabajo en equipo.

4.2 Hipótesis

Ho. La gestión de talento humano no incide en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

H1. La gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

4.3 Comprobación de la hipótesis

La comprobación de las hipótesis planteadas se realizó a través de la prueba del Chi Cuadrado de Pearson, que determinó la compatibilidad que existe entre las variables. Donde se realizó el cruce de tabla de las interrogantes de la encuesta que representan a las variables en estudio.

Tabla 15. Tablas cruzadas

		¿Cuál es la tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas?					Total	
		Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja		
¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos?	Siempre	Recuento	13	1	0	0	0	14
		% en total	86.7%	6.7%	0%	0%	0%	93.3%
	Casi siempre	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% en total	0%	6.7%	0%	0%	0%	6.7%
	Neutral	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% en total	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Casi nunca	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% en total	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Nunca	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% en total	0%	0%	0%	0%	0%	0%

	Recuento	13	2	0	0	0	15
Total	% en total	86.7%	13.3%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: SPSS Statistics 2021.

En la siguiente tabla se realizó el cruce de las siguientes preguntas: ¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos? correspondiente a la variable de la gestión del talento humano; en cambio la pregunta ¿Cuál es la tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas? que representa a la variable del desempeño laboral.

Se puede evidenciar que existe una tasa de cumplimiento de las actividades solicitadas por parte de los colaboradores, “muy alta” y “alta”, es evidente según el sesgo que existe una buena tasa de cumplimiento de los objetivos empresariales, además que se “siempre” o “casi siempre” se notifica los objetivos organizacionales por parte de la administración para cada cierto periodo de tiempo y así sea direccionado sus esfuerzos laborales en cumplirlos.

En conclusión, la gestión del talento humano, que se ve reflejado en el rendimiento laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, al dar a conocer de forma correcta sus objetivos existen colaboradores enfocados en cumplirlos.

Tabla 6. Chi Cuadrado de Pearson

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,964	1	,008
Razón de verosimilitudes	1,247	1	,264
Asociación lineal por lineal	4,575	1	,032
N de casos validos	15		

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: SPSS Statistics 2021.

Aceptación de las hipótesis:

- Si $\sigma < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
- Si $\sigma > 0.05$ se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Al obtener una sigma de ,008 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17. Distribución del Chi cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385

Si “p” calculado es menor igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Si “p” calculado es mayor igual a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Por ende:

p calculado (6,964) es mayor a p de la tabla (3,8415)

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que menciona que “La gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA”.

4.4 Discusión

Después del análisis y la interpretación de los datos recabados, se pudo demostrar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral son variables correlativas, y así también lo demuestra los autores Castro y Delgado (2020), en su estudio Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral, en donde deducen que las condiciones de la gestión del talento humano, es decir que los todos los esfuerzos que realice la empresa en motivar, capacitar y mejorar el ambiente laboral contribuirá significativamente al rendimiento individual de los colaboradores. A su vez Espinoza y Montalvo (2021) alegan que la gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Zona Registral, este estudio fue comprobado a través de la prueba de Pearson; donde se obtuvo una significancia de 0,002. Además, según las mismas autoras las otras variables que

se relacionan con la gestión del talento humano son el establecer relaciones positivas y crear un adecuado clima laboral.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES

- Se determinó en base a los resultados obtenidos de que existe una relación directa entre las variables de talento humano y el desempeño laboral dentro de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, donde una contribuye positiva o negativamente una a la otra. Es decir que la mejor gestión en el departamento de talento humano se traduce a un mejor rendimiento, compromiso y productividad dentro de la empresa.
- Se ha diagnosticado que la situación actual de la gestión de talento humano de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, está enfrentando desafíos en términos de desarrollo y liderazgo y en la gestión de cambio, lo que de una forma u otra ha disminuido el desempeño laboral de los colaboradores, los cual necesitan ser reformados de forma inmediata.
- Se contrastó que la gestión del talento humano en la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA no existen prácticas solidas de la selección del personal y el desarrollo de sus habilidades. Además, todavía persisten áreas con mucha probabilidad de explotación como la motivación y recompensa a los colaboradores, capacitación y el clima laboral.
- Se propuso la implementación de estrategias centradas en afrontar los desafíos que enfrenta la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, como la gestión del talento humano en las áreas de la competencia en el mercado laboral, y la necesidad de los colaboradores a adaptarse a los procesos de cambio dentro de la empresa y su cultura organizacional.

6. RECOMENDACIONES

1. Determinar los mecanismos de la gestión de talento humano como la retroalimentación que motiven a los colaboradores de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA al mejorar su rendimiento dentro de la compañía, y de esta forma aumentar el sentido de pertenencia y compromiso con la inmobiliaria.
2. La presente investigación diagnosticó la situación actual de la gestión de talento humano y desempeño laboral que desató otras variables e interrogantes que se deberían estudiar que se relacionen con la gestión de talento humano y que tengan mayor impacto en el manejo de cualquier tipo de entidad.
3. La contrastación de la gestión de talento humano y desempeño laboral se puede realizar a través de la implementación de programas de superación personal y profesional que ocasione que los colaboradores más cualificados permanezcan en la empresa y contribuyan con sus habilidades en las diferentes áreas de la inmobiliaria.
4. Se propone estrategias enfocarse en temas estratégicos en la gestión de talento humano para optimizar el rendimiento organizacional y el bienestar de los colaboradores, estas estrategias se encuentran plasmadas en la propuesta del presente trabajo.

CAPITULO VI

7. PROPUESTA

7.1 Objetivo de la propuesta

- Proponer estrategias para la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

7.2 Desarrollo de la propuesta

La gestión de talento humano se debe manejar con mayor impacto para incrementar el desempeño laboral de cualquier tipo de empresa, por ende, se proponen las siguientes estrategias que ayudaran a mejorar el proceso del desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

Tabla 7. Estrategias mejorar el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

Estrategias de talento humano	Objetivo	Acción	Responsable	Presupuesto	Tiempo
Desarrollo de las habilidades y capacitación	Fomentar el aprendizaje continuo a través de cursos y talleres en línea y presenciales.	Implementar programas de formación capacitación para mejorar las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores.	Departamento comercial y jefe de tienda.	\$1550	3 semanas
Planificación de promoción	Identificar y desarrollar colaboradores con potencial para ocupar puestos clave.	Establecer planes de sucesión para garantizar una transición clave en el cambio de la	Departamento comercial y jefe de tienda.	\$100	2 meses

		estructura organizacional				
Evaluaciones de desempeño	Proporcionar retroalimentación constructiva del desempeño laboral.	Establecer un sistema de evaluación de desempeño transparente y objetivo.	Departamento de talento humano. Jefe de tienda.	\$450	Cada mes.	
Clima laboral positivo	Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.	Implementar políticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y profesional.	Administrador de tienda.	\$50	Cada trimestre.	
Programa de reconocimientos	Reconocer y premiar los logros individuales y de equipo.	Diseñar programas de incentivos basado en el desempeño para motivar a los empleados.	Departamento de talento humano. Administrador de tienda.	\$375	Cada fin de mes.	
Comunicación efectiva	Fomentar un ambiente donde los empleados puedan compartir ideas y retroalimentación sobre su área de trabajo.	Mejorar la comunicación interna a través de reuniones regulares, boletines informativos y herramientas de colaboración.	Departamento comercial. Jefe de tiendas. Administrador de tienda.	\$360	Cada 2 semanas.	

Desarrollo profesional	Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal.	Crear planes de desarrollo individual para empleados con potencial crecimiento.	Departamento comercial y departamento de recursos humanos.	\$600	Una vez por año.
Programas de bienestar	Ofrecer beneficios como asesoramiento, servicios de salud y actividades recreativas.	Implementar programas de bienestar que promuevan la salud física y mental de los colaboradores.	Departamento de recursos humanos y administrador de tienda.	\$280	Cada 6 meses.

Fuente: Velásquez (2024).
Elaboración: Propia.

7.3 Beneficios de la propuesta

- Ofrecer mejoras en el nivel de productividad general e individual de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, que se verá reflejado en las operaciones comerciales.
- Encontrar los problemas que existe en medio del rendimiento laboral de los diferente colaboradores y departamentos para obtener mayor beneficio / costo.
- Disminuir los impactos internos y externos que perjudiquen el funcionamiento normal de la empresa y futuras pérdidas importantes en patrimonio o en personal de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA.

7.4 Conclusión de la propuesta

Se concluye que el desempeño laboral de la empresa Horizonte Inmobiliario CÍA. LTDA, es un trabajo en conjuntos de diferentes departamentos como: el de la gestión del talento humano, administración de tiendas, jefes de tiendas, administración y dirección comercial, y del departamento de marketing, ya que son las areas competentes directos en las operaciones comerciales diarias de la empresa y la promoción y eventos del mismo que llama a la adquisición por parte del cliente hacia la empresa.

8. BIBLIOGRAFÍA

Amador, F. (2023). Planeación estratégica en el proceso administrativo. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/la-planeacion-estrategica-en-el-proceso-administrativo/>

Castro, K y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 4(2), 55-58.

Espinoza, K y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona Registral N° VII-Sede Huancayo en tiempos de Covid-19. Tesis de Posgrado. Universidad Continental.

Marvel, M., Rodríguez, C., y Núñez, M. (2013). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Redalyc*, 7. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

Deusto Información. (2021). Obtenido de:

<https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve#:~:text=Idalberto%20Chiavenato%20define%20la%20gesti%C3%B3n,y%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D.>

Chiavenato, I. (2019). *La Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. Tercera Edición. Obtenido de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Armas, Y., Llanos, M., y Traverso, P. (2017). *Gestión de talento humano y nuevos escenarios laborales*. Obtenido de

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Recuperado de

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Castro, K., y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial*. R Obtenido de;

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Chiavenato, I. (2019). *Gestión de talento humano*. Obtenido de:

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. Obtenido de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano,el%20buen%20desempe%C3%B1o%20laboral%2C%20la>

Gutiérrez, R. (2 de marzo de 2020). Factorial. Obtenido de:

<https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>

Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa.

Obtenido de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Chiavenato, I. (2013). *Objetivos del área de TH*. Mc Graw Hill Educación: México.

Arias, F. (2013). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.

Parella, S. y Martins, F. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL.

Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2012, julio 16). Encuesta, cuestionario y tipos de preguntas. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/encuesta-cuestionario-y-tipos-de-preguntas/>

González, M., Hernández, A. y Viñas, G. (2012) *Como ser mejor estudiante*. La Habana: CEPES UH

Sánchez, C. (2021). Procesos y subprocesos de recursos humanos: herramientas para impulsar el crecimiento. Obtenido de: <https://www.sage.com/es-es/blog/procesos-subprocesos-recursos-humanos/>

Josain. (2018). *Administración de los recursos humanos*. Obtenido de:

<https://actcita07josain.wordpress.com/2018/05/19/concepto-de-administracion-de-recursos-humanos/>

Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica Universidad y Sociedad*. 12(3).5-10.

Factorial. (2023). Como mejorar el desempeño laboral de la empresa. Obtenido de: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenderse,se%20de%20senvuelve%20en%20su%20rol>

UNIR. (2023). ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación? Obtenido de: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Chávez, E y Vizcaíno A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/html/>

ITSQMET. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano? Obtenido de: https://itsqmet.edu.ec/que-es-gestion-del-talento-humano/#%C2%BFQue_es_la_gestion_del_talento_humano

DocuSign.com. (2020). ¿Qué es la administración de los recursos humanos y por qué debe aliarse con la tecnología? Obtenido de: <https://www.docusign.mx/blog/administracion-de-recursos-humanos>

Etecé. (2023). Administración de recursos humanos. Obtenido de: <https://concepto.de/administracion-de-recursos-humanos/>

Ortega, C. (2023). Administración de recursos humanos: que es y cómo mejorarla. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/administracion-de-recursos-humanos/>

Hernández, M. (2021). Planificación estratégica de recursos humanos. Obtenido de: <https://es.linkedin.com/pulse/planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-de-recursos-humanos-hern%C3%A1ndez-hern%C3%A1ndez>

Arcoya, E. (2022). Como hacer un plan estratégico de recursos humanos. Obtenido de: <https://www.iebschool.com/blog/como-hacer-un-plan-estrategico-de-recursos-humanos-recursos-humanos/>

Velázquez, A. (2023). Desempeño laboral: Que es, como medirlo y mejorarlo. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno->

9. ANEXOS

Cuestionario

Indicaciones: Marque una X en la respuesta que usted considere correcta, recuerde que este cuestionario es totalmente ANÓNIMO, pedimos ser lo más sincero posible. GRACIAS.

1. Género:

Femenino

Masculino

2. ¿Cree que dentro de la entidad existe el número de colaboradores cualificados?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3. ¿Conoce los objetivos de la organización y trabaja para lograrlos?

Siempre

Casi siempre

Neutral

Casi nunca

Nunca

4. ¿Los colaboradores se oponen a los cambios relacionados con la administración?

Si

No

5. ¿Puede desempeñarse en su cargo sin ningún tipo de ayuda?

Siempre

Casi siempre

Neutral

Casi nunca

Nunca

6. ¿En qué tiempo promedio se tardan los colaboradores en alcanzar los objetivos empresariales planteados?

1 a 2 semanas

3 a 4 semanas

5 a 6 semanas

Más de 7 semanas

7. ¿Cuál considera usted que es la tasa de absentismo laboral dentro de la empresa?

Muy alta

Alta

Media

Baja

Muy baja

8. ¿Los colaboradores realizan sus actividades sin la necesidad de supervisión?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

9. ¿Cuál es la tasa de cumplimiento de los colaboradores hacia las actividades solicitadas?

Muy alta

Alta

Media

Baja

Muy baja

10. ¿Considera que los colaboradores tienen las habilidades necesarias para el desempeño laboral?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

11. ¿Cuándo completa sus actividades, busca nuevas asignaciones?

Si

No

12. ¿Identifica sus errores y trabaja para arreglarlos?

Siempre

Casi siempre

Neutral

Casi nunca

Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN