



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA
EMPRESA CORPMEGABUSS CIA. LTDA. RIOBAMBA

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciada en
Administración de Empresas**

Autor:

Sánchez Cuchipe Nayeli Alejandra

Tutor:

Ing. Rosalina Ivonne Balanzátegui García Mgs.

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Nayeli Alejandra Sánchez Cuchiye, con cédula de ciudadanía 060599235-3, autora del trabajo de investigación titulado: **“La gestión del talento humano y la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA. Riobamba”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Así mismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autora de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 12 de abril de 2024



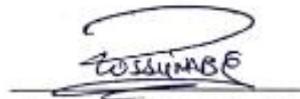
Nayeli Alejandra Sánchez Cuchiye

C.I: 060599235-3

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Ing. Rosalina Ivonne Balanzátegui García Mgs. catedrático adscrito a la Facultad de Ciencia Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: La gestión de talento humano y la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA.LTD Riobamba, bajo la autoría de Sánchez Cuchiye Nayeli Alejandra; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 12 días del mes de abril de 2024.



Rosalina Ivonne Balanzantegui García

C.I: 0602030009

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CORPMEGABUSS CIA. LTDA. RIOBAMBA presentado por SÁNCHEZ CUCHIPE NAYELI ALEJANDRA, con cédula de identidad número 060599235-3, bajo la tutoría de Ing. Rosalina Ivonne Balanzátegui Garcia Mgs, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor, no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, 02 de mayo de 2024

Dr. Guillermo Eduardo Montalvo Larriva PhD
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dra. Magda Francisca Cejas Martinez PhD
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Cintya Lisbeth Tello Núñez Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **SÁNCHEZ CUCHIPE NAYELI ALEJANDRA** con CC: **0605992352**, estudiante de la Carrera **Administración de Empresas**, de la Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA CORPMEGABUSS CIA. LTDA. RIOBAMBA**, cumple con el **10 %**, de acuerdo con el reporte del sistema Anti-plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 16 de abril 2024

Mgs. Rosalina Balanztegui
TUTORA

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón este proyecto de investigación a mi madre Elsa, ya que ella ha sido mi guía, compañía y me ha dado toda su comprensión en este proceso de titulación, a mi padre Henry por nunca dejarme sola y seguir apoyándome en mis estudios, a mis hermanos Dilan y Richard y sobrino Joaquín por ser mi motor e impulso para cada día ser mejor.

A mi enamorado Jhonnatan Ayala por ser mi compañero, mi guía y siempre impulsarme a cumplir cada meta que me he propuesto.

Ellos me han forjado a ser la persona que soy hoy en día, muchos de mis logros se los debo a ellos.

Esto es por ustedes y para ustedes, gracias por ser mi apoyo.

Nayeli Alejandra Sánchez Cuchi

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las maravillas que me tiene preparado el día a día, por darme sabiduría, salud y vida para poder culminar con este paso tan grande que son mis estudios profesionales, a mis padres por ser mi guía y ejemplo de persistencia, por darme su amor incondicionalmente y sembrar en mí una mujer de bien y ejemplar, a mis hermanos que han sido mi mayor fortaleza y motor de convertirme en una gran profesional, a mi sobrino por darme la alegría que necesitaba cuando me sentía frustrada.

A mi tutora Mgs. Rosalina Balanzátegui por ser ese apoyo, que me ha enseñado y ha brindado de su conocimiento y tiempo para culminar mi proyecto de investigación.

A la Universidad Nacional de Chimborazo, por abrirme sus puertas y darme toda aquella enseñanza y amigos que han sido mi compañía para convertir hoy en mí, una profesional.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I.....	15
1. MARCO REFERENCIAL	15
1.1. Introduccion.....	15
1.2. Problema	16
1.2.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2.2. Formulación del Problema	16
1.3. Justificación del Problema	16
1.4. Objetivo	17
1.4.1. General	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	17
CAPÍTULO II	18
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Fundamentación Teórica	20
2.3. Datos generales de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA	20
2.3.1. Reseña Histórica.....	20
2.3.2. Logotipo de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA	21
2.3.3. Misión.....	22
2.3.4. Visión	22
2.3.5. Valores	22
2.3.6. Objetivos corporativos	22
2.3.7. Servicios y Productos	22
2.3.8. Estructura Organizacional de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA	23
2.3.9. Ubicación geográfica de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA.....	23
2.3.10. Situación actual de la empresa	24
2.4. Gestión del talento humano	24
2.4.1. Concepto de la Gestión del talento humano.....	24
2.4.2. Importancia de la gestión del talento humano.....	25
2.4.3. Objetivos de la gestión del talento humano	26
2.4.4. Procesos de la gestión del talento humano.....	27
2.4.5. Fases de la gestión del talento humano	27
2.4.6. Indicadores de gestión del talento humano	28

2.5.	Productividad	29
2.5.1.	Concepto de productividad.....	29
2.5.2.	Importancia de la productividad.....	30
2.5.3.	Formula para calcular la productividad.....	30
2.5.4.	Tipos de productividad.....	30
2.5.5.	Factores que influyen en la productividad	31
2.5.6.	Indicadores de productividad	32
CAPÍTULO III.....		33
3.	METODOLOGIA.....	33
3.1.	Método	33
3.1.1.	Observación del fenómeno a estudiar	33
3.1.2.	Identificación del problema.....	33
3.1.3.	Formulación de la hipótesis	33
3.1.4.	Deducir consecuencias elementales de la hipótesis	33
3.1.5.	Verificación de la hipótesis	34
3.2.	Tipo de investigación.....	34
3.2.1.	Investigación descriptiva.....	34
3.2.2.	Investigación de campo	34
3.3.	Diseño de Investigación.....	35
3.3.1.	Investigación no experimental	35
3.4.	Técnicas de recolección de datos.....	35
3.4.1.	Técnicas.....	35
3.4.2.	Instrumento.....	35
3.5.	Población y muestra.....	35
3.5.1.	Población.....	35
3.5.2.	Muestra.....	36
3.6.	Hipótesis	36
3.7.	Métodos de análisis, y procesamiento de datos	36
3.7.1.	Técnicas de procesamiento de información	36
3.7.2.	Análisis y discusión de resultados.....	37
CAPITULO IV		38
4.	ANÁLISIS Y RESULTADOS	38
4.1.	Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA.	38

4.1.1.	Conoce usted ¿Qué es la gestión del talento humano?.....	38
4.1.2.	¿Cómo calificaría la gestión de talento humano que maneja la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA?.....	40
4.1.3.	¿Considera que la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA maneja de forma transparente la selección del personal?	42
4.1.4.	¿Con qué frecuencia se realizan procesos de evaluación hacia el personal?	44
4.1.5.	¿El personal que labora en la empresa recibe capacitaciones que ayuden a la mejora de sus funciones?	46
4.1.6.	¿Usted se siente satisfecho con la remuneración percibida que debe compensar su trabajo?	48
4.1.7.	¿En qué nivel calificaría su desempeño laboral?	50
4.1.8.	¿Cada que tiempo le gustaría que se realice un control de actividades hacia el personal?	52
4.1.9.	¿Cree usted que gestiona de mejor manera la tareas importantes o urgentes?..	54
4.1.10.	¿Cree usted que el personal cumple con un horario de trabajo establecido?	56
4.1.11.	¿Los conocimientos que otorgan los funcionarios de la empresa contribuyen a un buen resultado en las actividades?	58
4.1.12.	¿Se utiliza de manera apropiada los materiales de trabajo?	60
4.1.13.	¿Cree usted que al final del día su trabajo cumple con los requerimientos dentro de su área de trabajo?	62
4.2.	Comprobación de hipótesis.....	63
	CAPÍTULO V	66
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
5.1.	Conclusiones	66
5.2.	Recomendaciones	67
	CAPÍTULO VI.....	68
6.	PROPUESTA	68
6.1.	Introducción	68
6.2.	Objetivos.....	68
6.2.1.	Objetivo General	68
6.2.2.	Objetivos Específicos	68
6.2.3.	Determinación de estrategias y actividades de gestión de talento humano aplicables a la empresa CorpMegabuss. CIA. LTDA.....	69
	Tabla 18. <i>Planteamiento de propuesta</i>	69
7.	BIBLIOGRAFÍA	72
	ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Procesos de la gestión del talento humano	27
Tabla 2. Número de trabajadores que conforman la empresa	36
Tabla 3. Conocimiento de la gestión del talento humano.....	38
Tabla 4. Calificación del manejo de la gestión del talento humano que realiza la empresa	40
Tabla 5. Transparencia de la selección del personal	42
Tabla 6. Frecuencia de procesos de evaluación hacia el personal.....	44
Tabla 7. Recibimiento de capacitaciones que mejoren las funciones.....	46
Tabla 8. Nivel de satisfacción que tienen los trabajadores respecto a la remuneración percibida	48
Tabla 9. Calificación del desempeño laboral	50
Tabla 10. Control de actividades hacia el personal	52
Tabla 11. Gestión de tareas.....	54
Tabla 12. Cumplimiento de horarios de trabajo	56
Tabla 13. Contribución de conocimiento para un buen resultado	58
Tabla 14. Uso de materiales de trabajo.....	60
Tabla 15. Cumplimiento dentro del área de trabajo	62
Tabla 16. Frecuencia observada procesamiento de casos.....	63
Tabla 17. Prueba Chi-Cuadrado	64
Tabla 18. Planteamiento de propuesta.....	69
Tabla 19. Planteamiento de propuesta.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Logotipo de la empresas CorpMegabuss CIA. LTDA.	21
Figura 2. Estructura organizacional de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA.	23
Figura 3. Ubicación geográfica de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA.	23
Figura 4. Conocimiento de la gestión del talento humano	38
Figura 5. Calificación del manejo de la gestión del talento humano que realiza la empresa	40
Figura 6. Transparencia de la selección del personal	42
Figura 7. Frecuencia de procesos de evaluación hacia el personal	44
Figura 8. Recibimiento de capacitaciones que mejores las funciones.....	46
Figura 9. Nivel de satisfacción que tienen los trabajadores respecto a la remuneración percibida	48
Figura 10. Calificación del desempeño laboral	50
Figura 11. Control de actividades hacia el personal	52
Figura 12. Gestión de tareas	54
Figura 13. Cumplimiento de horarios de trabajo	56
Figura 14. Contricuión de conocimientos para un buen resultado	58
Figura 15. Uso de materiales de trabajo	60
Figura 16. Cumplimiento dentro del área de trabajo	62
Figura 17. Frecuencia esperada procesamiento de casos	64

RESUMEN

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha planteado como objetivo general determinar cómo la gestión de talento humano incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba, para la cual se aplicó el método hipotético-deductivo, donde se partió de una hipótesis y en el trayecto de la investigación se llegó a comprobar la misma; este trabajo tiene dos tipos de investigación que es la descriptiva y la de campo con diseño no experimental lo que permitió obtener información importante, por otro lado, se utilizó la técnica de la encuesta que fue aplicada a los trabajadores de la empresa obteniendo así una información verídica y directa. En cuanto a la hipótesis se demostró mediante la prueba del chi-cuadrado, obteniéndola a través del sistema SPSS, el en que se determinó la influencia de las variables de estudio, por tal razón, se obtuvo como resultado un nivel de significancia asintótica bilateral del 0,001 siendo un resultado menor a 0,05 de manera en la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa planteada.

En conclusión, los resultados de la investigación muestran que la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, carece de una buena gestión de talento humano, lo que trae como consecuencia una menor productividad, por lo tanto, se propone estrategias y actividades con el objetivo de mejorar el desempeño del personal y se pueda obtener una mejor productividad y alcance de los objetivos propios de la empresa.

Palabras claves:

Gestión, talento humano, estrategias, productividad.

ABSTRACT

For the development of this research work it has been proposed as a general objective to determine how the management of human resources affects the productivity of the company CorpMegabussCIA. LTDA. For which the hypothetical-deductive method was applied, where a hypothesis was started from and during the research was verified. This work has two types of research. The first one is descriptive and that of field with non-experimental design that allowed to obtain important information, on the other hand, the technique of the survey was used that was applied in order to gather information from the workers of the company thus obtaining a truthful and direct information. As for the hypothesis was demonstrated by the chi-square test, obtaining it through the SPSS system, in which the influence of the study variables was determined, for this reason, a bilateral asymptotic significance level of 0.001 was obtained as a result, being a result less than 0.05 in a way in which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis proposed is accepted.

In conclusion, the results of the research show that the company CorpMegabuss CIA. LTDA, lacks good human resources management, which results in lower productivity, therefore, it proposes strategies and activities with the aim of improving the performance of the staff and can obtain an improvement in the activities and scope of the company's own objectives.

Keywords: Management, human resources, strategies, productivity.



Reviewed by:

M.Ed. Jhon Inca Guerrero.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604136572

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. INTRODUCCION.

Actualmente es importante conocer sobre la gestión del talento humano siendo que este es un proceso significativo en cualquier empresa, ya que al no contar con un personal indicado esta podría tener un desbalance.

Según Ramirez, Chacón, & El Kadi (2003) La gestión estratégica de recursos humanos presenta como características más relevantes, a diferencia de otros planteamientos, el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa. Principalmente, porque pueden ser fuente de ventaja competitiva para la misma.

La gestión del talento humano adquiere relevancia ya que es un factor donde se asume un rol importante para el alcance de objetivos que se mantienen en la empresa, también se puede decir que es un proceso donde se identifica aquel talento correcto, con un real potencial, capacidades y fuerza laboral competente para cualquier tipo de empresa.

En los últimos años, el término productividad ha sido definido como la medida del rendimiento de un proceso productivo o de una persona, ya que tiene relación directa con la calidad y se mide en el ámbito de la empresa, lo cual tiene un interés general para todos Parra (2017).

Por ello, el presente trabajo de investigación se refiere a la gestión de talento humano que se define como aquella estrategia que tiene una organización para la contratación, capacitación y retención de los empleados que desarrollan un mejor rendimiento. Basándose en cuatro fases que consisten en seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo. Es, por lo tanto, una estrategia laboral a largo plazo, por otro lado, la productividad como aquella medida económica que calcula cuantos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra) durante un período determinado en CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.

El objetivo de esta investigación es determinar la incidencia de la gestión de talento humano en la productividad de la empresa usando el método hipotético-deductivo que permitirá demostrar la hipótesis planteada basada en una investigación descriptiva y de campo, haciendo uso como instrumento de recolección de datos la encuesta que nos ayudará a llegar a las conclusiones deseadas.

1.2. Problema

1.2.1. Planteamiento del problema

La gestión de talento humano es un proceso necesario para el buen funcionamiento de toda empresa, ya que para la misma contar con diferentes colaboradores hará que muestre un compromiso firme hacia sus clientes.

En Ecuador existen limitados centros de capacitación, escuelas e institutos que formen a jóvenes en trabajos de tipo metalmecánico, en tal sentido, CorpMegabuss CIA. LTDA tiene un inadecuado reclutamiento del personal para un puesto requerido, debido al limitado conocimiento técnico para ese trabajo, lo que hace que exista un alto grado de ineficiencia en el personal respecto al conocimiento en el ensamblaje de un autobús, esto unido a las consecuencias que atravesamos por la pandemia mundial covid-19 que provocó que la empresa se quede sin trabajadores y al generar un nuevo proceso de reclutamiento el débil sistema de capacitación resultó ineficiente, por lo que, en la actualidad cuenta con personal con limitado conocimiento para desarrollar sus actividades, personas desmotivado con factor de alto riesgo en estabilidad laboral, dando como resultado un inadecuado ensamblaje de autobús.

Robbins & Judge (2009) considera que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por ejemplo, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia.

Ahora bien, la productividad de CorpMegabuss CIAL. LTDA., se vería afectada ya que, al no contar con una buena gestión de talento humano, se obtiene pérdida de materiales, demora en las entregas, problemas con los clientes y en caso de persistir el problema provocaría una desmotivación de potenciales trabajadores y clientes que desearían contribuir con la empresa.

1.2.2. Formulación del Problema

¿Cómo la gestión del talento humano incide en la productividad de los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba?

1.3. Justificación del Problema

Actualmente es de vital importancia contar en cualquier organización con un sistema de gestión de talento humano, siendo este un aspecto crucial para obtener el éxito. Por ello, este proyecto de investigación impulsa a determinar la gestión del talento humano y la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., con la finalidad de encaminar a la empresa hacia el mejoramiento de la gestión del talento humano mediante un modelo de gestión de actividades

que permita aumentar la productividad de la empresa buscando ejecutar todos aquellos objetivos propuestos.

Para obtener lo mencionado, se ha realizado un análisis por medio de una encuesta demostrando que la empresa carece de ciertos aspectos relevantes que, en vez de aumentar su productividad, esta se ve afectada por medio de la gestión de talento humano que se ha llevado hasta ahora, siendo el equipo de talento humano el que se encarga de hacer a la empresa más productiva.

Por consiguiente, la investigación nos permitirá identificar actividades que van acorde al mejoramiento de la empresa, así también, aportando mediante un estudio una mejor función de parte de la gestión del talento humano. Con la realización y puesta en práctica de este trabajo, se verán cambios positivos en los colaboradores de la empresa de la mano con la gestión del talento humano, logrando así un incremento en la productividad de la empresa.

1.4. Objetivo

1.4.1. General

Determinar cómo la gestión de talento humano incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar los procesos de gestión de talento humano y productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.
- Fundamentar teóricamente la gestión de talento humano y la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.
- Diseñar un Modelo de gestión de talento humano que permita un incremento en la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes

Al momento de realizar este proyecto de investigación se tomó en cuenta varios repositorios digitales nacionales e internacionales, que contribuyeron al desarrollo de la presente investigación y que de este modo sea una guía para poder presentar el proyecto de titulación de forma adecuada, por lo que se han encontrado las siguientes investigaciones:

Según Morales (2018), en su tesis de grado titulado “Modelo de gestión de talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua”, presentado en la Universidad Técnica de Ambato, cuyo objetivo es desarrollar un modelo de gestión del talento humano que contribuya a mejorar la calidad de servicios del sector de transporte de la provincia de Tungurahua a fin de acrecentar el desempeño laboral; concluye que, la Gestión de Talento humano permite conocer las cualidad y requerimientos que presentan las organizaciones, e impulsando una mejora en cuanto a los modelos de gestión ya que no existen empresas que sirvan de guía al empleado en el proceso de incorporación a su puesto.

Jara Martínez , Asmat Vega, Alberca Pintado, & Medina Guzmán (2018) en su artículo titulado “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” presentado por la revista Venezolana de Gerencia en su volumen 23, donde su propósito es determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018, concluyó después de su estudio que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión evaluación de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente indica la significancia del 0,0001.

Según Vallejo (2015), en su artículo titulado “Gestión del Talento Humano” presentado en la Escuela Superior politécnica de Chimborazo que tiene por objetivo determinar cómo debemos administrar el talento humano para retener a las personas óptimas en las organizaciones, resultando así que cada empresa de cualquier tipo que sea, deben enfocarse a las personas como el capital más importante de las organizaciones, el ser humano en sí, el desarrollo de sus competencias, así como también el reconocimiento de sus habilidades, como de la salud emocional.

Para Gaspar Castro (2021) en su artículo titulado “La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas” tuvo por objeto analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro del éxito empresarial, llega a concluir 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, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones.

Tras las investigaciones que se ha citado, mismas que han sido realizadas por diferentes autores, se llega a la conclusión que la gestión del talento humano es una parte vital e indispensable de cualquier organización, ya que, cada persona llamada (talento humano) posee habilidades y características diferentes que involucran en todas las acciones que se efectuen para alcanzar así todos los objetivos propuestos dentro de la organización, desarrollando un buen desempeño laboral y empresarial.

Curillo (2014), en su tesis de grado titulado “Análisis y propuesta de mejoramiento de la productividad de la fábrica artesanal de Hornos Industriales FACOPA” presentado en la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, teniendo por objetivo realizar una propuesta de mejora a la productividad en la Fábrica Artesanal de Hornos Industriales FACOPA, misma que lleva a la conclusión, que no se depende de una producción de modelos estándar sino también de nuevos diseños que se plantean en el mercado actual, lo que ha permitido que esté a la vanguardia en mejorar continuamente sus equipos.

Según Rivilla Ruiz & Tayupanda Tixe (2014) en su tesis de grado titulado “Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito”, planteándose por objetivo evaluar la capacidad de un procedimiento para la elaboración de los productos de una empresa sin dejar de lado el nivel de utilización y ahorro de los recursos necesarios para la producción, concluyeron que, la productividad laboral permite conocer el rendimiento de los trabajadores de una empresa determinada, a través de la medición de la relación: satisfacción del trabajador-rendimiento, laboral-cumplimiento de objetivos empresariales, por ello es importante el desarrollo del talento humano que es el motor fundamental que mueve una empresa.

Carro & González (2012), en su artículo científico titulado “Productividad y Competitividad” que tiene por objeto analizar los procesos productivos en todas las esferas de la actividad económica, teniendo como resultado que a nivel de la empresa existen pocas resistencias al momento de intentar incorporar ciertas innovaciones que suponen un incremento de la productividad y un ahorro de los costos.

Según, Fontalvo Herrera, De la Hoz Granadillo, & Morelos Gomez (2018) en su artículo científico titulado “La productividad y sus factores” que tiene por objetivo de analizar los componentes de la productividad, identificando los factores externos e internos que determinan los niveles de productividad en las organizaciones, lleva a la conclusión que es de suma importancia cada uno de los factores que componen la productividad como el liderazgo, planificación del trabajo, espacio, entorno, remuneración, incentivos, entre otros que elevan la productividad del talento humano, siendo que ambos interactúan de alguna manera, ligandose así para tener un buen desempeño laboral.

Para, Marvel Cequea, Rodríguez Monroy, & Núñez Bottini (2011) en su artículo titulado “La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores”, con el objetivo de realizar una revisión literaria de fundamentos teóricos, como de investigaciones empíricas, con la finalidad de establecer relaciones entre las variables relativas al factor humano y su impacto en la productividad, concluye que, emprender estrategias eficaces y duraderas para el incremento continuo de la productividad si se cuenta con la aceptación, implicación y compromiso del factor humano permitirá brindar satisfacción a sus miembros identificando y conduciendo procesos psicosociales de manera adecuada para cumplir con las necesidades.

Según las investigaciones expuestas convergen que, la productividad es de suma importancia dentro de una organización una productividad ya que permite evaluar el rendimiento de un trabajador y el cumplimiento de los objetivos, además que permite conocer todas aquellas mejoras que se deben realizar, cubriendo las necesidades de manera eficiente.

2.2. Fundamentación Teórica

La presente investigación se encuentra fundamentada a través de distintos conceptos teóricos, que permitirá una mejor comprensión sobre el gestión del talento humano y la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.

2.3. Datos generales de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA

2.3.1. Reseña Histórica

Alvarado Silva & Hernández Ebla (2019), manifiestan que CorpMegabuss CIA. LTDA se constituyó el 20 de abril del año de 1993, cuando los hermanos deciden emprender su propio negocio como es Luis Alvarado y Fausto Sánchez por lo cual, la empresa tiene el nombre de Carrocerías Alvarado. Sus primeras instalaciones fueron en el sector del By paz, con un capital de cuatro millones de sucres (160 dólares) iniciaron la producción de carrocerías.

Los equipos con los que iniciaron fueron una soldadora eléctrica, un taladro, una moladora, dos martillos, dos tijeras de tol. Para realizar trabajos más grandes necesitaban de máquinas y

herramientas especiales para lo cual tenían que acudir a otros talleres, eso los motivaba para trabajar con más anhelo hasta obtener sus propias herramientas.

Los hermanos Alvarado junto a un empleado hacían de todo en el taller como: soldar, cortar, doblar, pulir, en fin, todos intervenían hasta poder montar la carrocería. La primera carrocería fue de la Cooperativa Alausí, quienes sus propietarios brindaron la confianza suficiente para realizar su unidad en Carrocerías Alvarado.

En el año 2005 deciden los hermanos separarse, por lo cual, el señor Luis Alvarado como Gerente General abre su propia fábrica con el nombre de Megabuss en el sector de Sigsipamba en una planta más cómoda, amplia y apropiada para la producción de carrocerías donde llego a contar como 100 empleados y donde ha ido creciendo su planta de producción.

El 15 de marzo del año 2015 el abogado Luis Alvarado decide transformar su empresa en compañía, en sus mismas instalaciones en la Panamericana Norte Km 5 ½ vía Ambato sector Sigsipamba Cantón Guano, para lo cual la compañía actualmente cuenta con 4 socios.

2.3.2. Logotipo de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA

Figura 1. Logotipo de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA



Nota. Logotipo de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA. Tomado de: https://www.google.com/search?q=logotipo+megabuss&client=firefox-b-d&sca_esv=575632867&tbm=isch&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKEwjTh86yq4qCAxUDlWoFHTnGBkQQ_AUoAXoECAEQAw&biw=706&bih=629&dpr=1#imgrc=Jatej9W0kw88nM

2.3.3. Misión

Ofrecer carrocerías metálicas de alta calidad para autobuses, entregadas a tiempo, bajo los más exigentes estándares y normas de regulación, garantizando la seguridad y satisfacción de nuestros clientes y pasajeros.

2.3.4. Visión

Llegar a ser una empresa líder y consolidada y en el mercado de carrocerías metálicas de la zona centro del país, contando con tecnología actualizada y de punta, procesos afinados de producción y ensamblaje, y diseños que marquen la diferencia.

2.3.5. Valores

Somos una empresa que fomenta y cultiva entre sus miembros la unidad en el trabajo, honestidad, legalidad, respeto, disciplina, deseos de superación, transparencia, fortaleza, compromiso, espíritu emprendedor, trato humano y que reconoce cada día el esfuerzo de sus empleados.

2.3.6. Objetivos corporativos

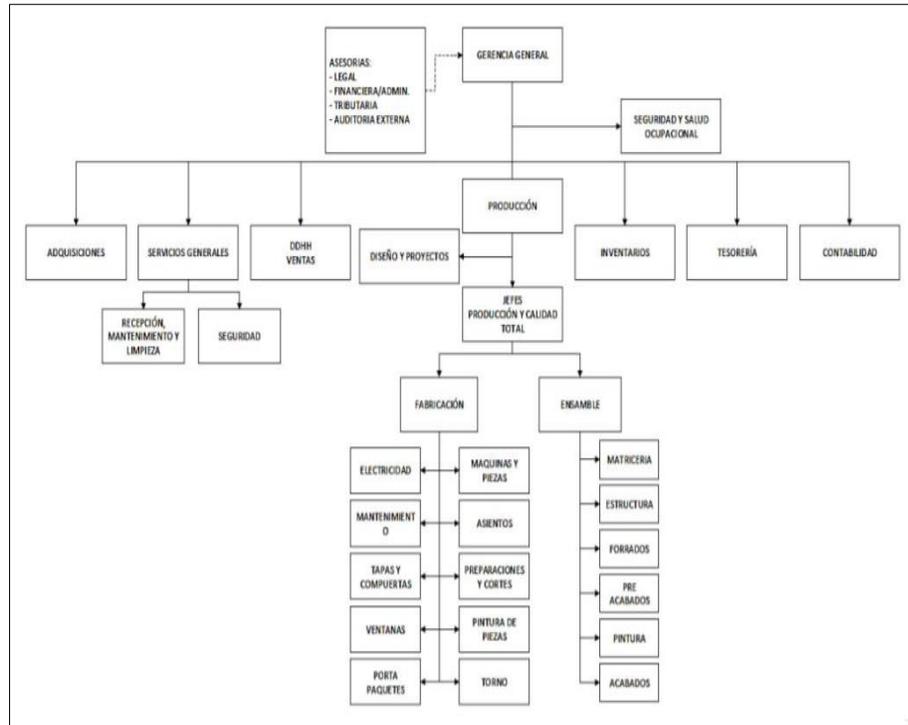
- Instituir identidad y empoderamiento en los colaboradores internos y en los clientes de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., con el propósito de involucrar permanentemente en la toma de decisiones empresariales.
- Brindar productos y servicios de calidad a precios accesibles para los clientes de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., sin distinción para generar lealtad y fidelidad.

2.3.7. Servicios y Productos

- ❖ Carrocerías para modalidad interprovincial
 - Megabuss 600
 - Megabuss 700
- ❖ Carrocerías para modalidad urbana
 - Megabuss City 120
- ❖ Chasis
 - Hino AK
 - Hino RK
 - Mercedes Benz
 - Scania

2.3.8. Estructura Organizacional de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA

Figura 2. Estructura organizacional de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA



Nota. Elaborado por la empresa CorpMegabuss

2.3.9. Ubicación geográfica de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA

Figura 3. Ubicación geográfica de la empresa CorpMeagbuss CIA. LTDA



Nota. El gráfico representa a la ubicación de la empresa CorpMegabus CIA.LTDA, que se encuentra ubicada en la Panamericana Norte Km 5 1/2 Guano. Tomado de Google Maps: <https://www.google.com/maps/place/Megabus+Carrocer%C3%ADas+Met%C3%A1licas/@-1.6128071,78.6972141,17z/data=!4m6!3m5!1s0x91d309b647446597:0xd315169cb68444d8!8m2!3d-1.6123704!4d-78.6942379!16s%2Fg%2F11fk93zhsx?entry=ttu>

2.3.10. Situación actual de la empresa

Coba Orellana (2022), actualmente la empresa tiene como actividades económicas la fabricación de Carrocerías (incluso cabinas) diseñadas para ser montadas sobre chasis de vehículos automotres, carrocerías para vehículos sin chasis y carrocerías de monocasco. Además, realiza la reparación de vehículos automotores. Se encuentra legalmente constituida en el Servicio de Rentas Internas (SRI), con números de RUC 0602316762001. Cumpliendo con los requisitos que exige la Ley como es la afiliación de sus trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

2.4. Gestión del talento humano

2.4.1. Concepto de la Gestión del talento humano

Hoy en día, el talento humano juega un rol fundamental y protagónico en el desarrollo actual y futuro de las distintas empresas, ya que es el activo más flexible y el que otorga vitalidad. Toda organización surge para aprovechar el esfuerzo de varias personas y talentos que juntos cumplen con un valor dentro de ella, tomando en cuenta a las personas como aquel instrumento que da vida, movimiento y acción, llamándolo hoy por hoy talento humano.

En este sentido “La gestión de talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en prácticas procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (Chiavenato, 2009).

Tener una buena gestión del talento humano dirige a una empresa a obtener sus objetivos, siendo esta exitosa y productiva, ya que, “La persona es vital para la operación eficaz, siendo el activo más importante, a pesar de no ser reflejado en los balances generales como una categoría pese a la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos” (Koontz & Weihrich, 2004).

Por otro lado, Eslava (2004) confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

La gestión del talento humano es ,por lo tanto, aquella atracción, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue sistemático de aquellas personas que son de partículas valor para una organización, ya sea en vista de su alto potencial para el futuro o porque están cumpliendo negocios u operaciones con roles críticos (Blas Lucas, 2012).

En otras palabras, la gestión del talento humano es aquel proceso donde se desarrollan cualidades competitivas que permitan crear diferentes estrategias para contratar y retener al individuo que proporcione mayor rendimiento y garantice el cumplimiento de los objetivos que tenga la organización, así también, como la orientación del talento humano a las actividades operativas- administrativas creyendo en cada persona formando estrategias.

2.4.2. Importancia de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es fundamental, ya que es aquella fuerza que alinea el trabajo a los objetivos, buscando reconocer a todos los individuos, además de tomar en cuenta el rendimiento y la competitividad de cada uno de ellos. El talento humano se convierte en un socio estratégico capaz de potenciar el trabajo en equipo, mejorar el rendimiento, poner en práctica todos sus conocimientos y habilidades, siendo este el medio por el que se opera, por lo tanto, la gestión del talento humano es el aspecto crucial que toma en cuenta el comportamiento humano, atrae y contrata al talento adecuado, desarrolla sus capacidades, aumenta el rendimiento organizacional, etc., siendo la más importante en alcanzar el éxito de la organización.

2.4.3. Objetivos de la gestión del talento humano

Los objetivos de la gestión del talento humano según Chiavenato, Gestión del talento humano (2009) deben estar propuestos y ligados a las personas, ya que solo estos sujetos son la fuente del éxito de una organización, por ello plantea los siguientes objetivos:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión

Esto quiere decir que cada integrante del talento humano debe cumplir con sus actividades diarias que contribuyan al logro de los objetivos.

- Proporcionar competitividad a la organización

El talento humano debe crear, desarrollar y aplicar sus diferentes habilidades y competencias consiguiendo así que las fortalezas de las personas puedan ser más productivas.

- Proporcionar a la organización personas entrenadas y motivadas.

Se debe reclutar, capacitar y retener a las personas idóneas, recompensando el desempeño laboral, brindando reconocimientos que no sean solo monetarios.

- Aumentar la autoactualización y la satisfacción de las personas en el trabajo

Los trabajadores deben sentirse en un lugar adecuado donde sean tratados con equidad, ya que las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo y cuando ellos no se sienten felices o a gusto suelen desvincularse del trabajo haciendo una mala labor.

- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo

Se debe desarrollar un programa de calidad de vida donde se tome en cuenta la libertad, ambiente de trabajo, seguridad, horas adecuadas de trabajo, entre otros, donde el personal vea a la empresa como un lugar atractivo de permanencia.

- Administrar e impulsar el cambio

Conforme va pasando el tiempo existen diversos cambios como: sociales, tecnológicos, culturas, económicos, etc., donde el área de gestión de talento humano debe estar preparado para cada uno de los cambios e imponer programas y soluciones.

- Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable

La gestión del talento humano debe mantener una responsabilidad social consigo misma, con la organización y con el personal respetando todos los derechos básicos y protegiendo los principios éticos.

- Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

La gestión del talento humano debe cuidar del lugar y ambiente laboral para crear una fuerza fuerte de trabajo.

2.4.4. Procesos de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano se sustenta en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, los mismos se asumen que deben ser dinámicos e interactivos Chiavenato (2009) (p,15).

Tabla 1. Procesos de la gestión del talento humano

Proceso	¿Qué se realiza?	Incluye
Integrar personas	Se provee o abastece de personas con el conocimiento idóneo para la labor	-Reclutamiento -Selección
Organizar a las personas	Diseña actividades que realizarán las personas para acompañar y orientar.	-Diseño organizacional -Colocación de personas Evaluación de desempeño
Recompensar a las personas	Incentiva y satisface las necesidades individuales de las personas	-Recompensas -Remuneración -Prestaciones y servicios sociales
Desarrollo del personal	Capacita e incrementa el desarrollo profesional y personal.	-Formación y aprendizaje -Capacitación
Estabilidad de personas	Crea las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias.	-Higiene -Disciplina -Seguridad
Auditar personas	Da seguimiento y control de actividades	-Sistemas de información -Base de datos

Nota. La tabla detalla los procesos de la gestión del talento humano. Elaborado por: Nayeli Sánchez

2.4.5. Fases de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es aquella estrategia de la organización, por lo tanto, debe seguir una serie de pasos o fases que se detallan a continuación.

- Atracción y contratación del talento humano

Chiavenato (2009) afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. Por consiguiente, se debe seleccionar una persona idónea para el trabajo donde pueda desarrollar sus habilidades de la mejor manera.

- Desarrollo de habilidades y capacidades

Se deben realizar varias actividades como capacitaciones, coaching, trabajos en equipo, etc., para hacer énfasis en la competitividad y desarrollo de habilidades que lleven a cumplir los objetivos de la organización.

- Retención y compromiso del talento

Se busca que la organización propicie a los empleados compromiso, satisfacción y lealtad donde se puedan incluir diferentes compensaciones, oportunidades de crecimiento, reconociendo así el valor, esfuerzo y trabajo de cada uno, además que con ello se puede reducir la tasa de rotación y los empleados puedan y quieran permanecer en su lugar de trabajo.

- Aumento del rendimiento organizacional

La organización al tener un buen talento humano que se sienta satisfecho puede materializar los objetivos y lograr un crecimiento próspero y sostenido.

2.4.6. Indicadores de gestión del talento humano

La gestión del talento humano es la encargada de procurar lo más valioso que tiene la organización, es decir, las personas, por lo que debe poseer herramientas que le permita evaluar y conocer el nivel de satisfacción de cada empleado, los indicadores KPIs (Key Performance Indicators) que pueden contribuir son:

- Índice de rotación de personal

Chiavenato (2007) Es la relación porcentual entre el número de trabajadores que ingresan y las separaciones del personal acumulado, respecto al promedio de integrantes de una empresa en un periodo determinado. (p.135).

$$Tasa\ de\ rotación\ (\%) = \frac{N^{\circ}\ de\ empleados\ que\ se\ van\ (en\ ese\ periodo)}{Media\ de\ empleados\ (en\ el\ mismo\ periodo)} \times 100$$

- Tasa de retención del talento

Es el índice que da a conocer cuál es el porcentaje de empleados que conservan su puesto de trabajo durante un periodo de tiempo determinado. (Hrlog, 2023).

$$Tasa\ de\ retenci3n\ del\ talento = \frac{Colaborades\ al\ fin\ del\ periodo}{Colaboradores\ al\ inicio\ del\ periodo} \times 100$$

- Niveles de absentismo laboral

El absentismo es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo los empleados se retrasan o no asisten al trabajo en la organizaci3n Chiavenato (2003). Por lo tanto, es la proporci3n de horas no trabajadas en comparaci3n al total de horas acordadas en el contrato.

$$Nivel\ de\ absentismo = \frac{Horas\ no\ trabajadas\ por\ motivos\ ocasionales}{Horas\ pactadas\ efectivas}$$

- Per3odo de capacitaci3n

Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en funci3n de objetivos definidos. Chiavenato (2003). Por tanto es el tiempo mediado pedag3gicamente para desarrollar la capacitaci3n.

- Tiempo promedio para alcanzar objetivos

Es aquel tiempo que ayudar a determinar que tan eficiente es un proceso de selecci3n.

- Plazo para cubrir vacantes

Permite conocer la eficiencia del proceso de contrataci3n.

2.5. Productividad

2.5.1. Concepto de productividad

Escorche & Gomez (1992), expresan que la productividad no sólo se relacionan los recursos materiales sino que es consecuencia del proceso de trabajo y de la combinaci3n de sus elementos, en los que el hombre ocupa el lugar central. La productividad involucra la interacci3n entre los diferentes factores de trabajo.

Por otro lado Beltrán (1998), dice que la productividad es más que una fórmula matemática para mejorar el uso de los recursos, tiene que ver con una postura sobre la forma y manera de proceder al interior y exterior de una organizaci3n.

Pernaut (2008), define productividad como “la relaci3n entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricaci3n la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados” (p. 15).

Por consiguiente, la productividad es aquella medida económica que calcula cuantos bienes o servicios se produjeron por cada factor, y que desarrolla la capacidad de realizar más actividades en menos tiempo, a esta se la relaciona también con el desempeño, la evaluación de equipos de trabajo, entre otros, y al no cumplir con ello la organización automáticamente deja de ser productiva.

2.5.2. Importancia de la productividad

La productividad en cualquier organización es importante ya que se liga directamente con un crecimiento económico, permite conocer cuáles son las mejoras de calidad que se deben tomar en el lugar de trabajo, determinar cuál será el crecimiento a largo plazo. Una organización que sea productiva será una organización ahorradora, tanto de tiempo como de costos, dando así un mejor resultado combinando de buena manera los recursos y sacando un mayor rendimiento en las actividades.

2.5.3. Fórmula para calcular la productividad

La productividad se puede medir o calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$Productividad = \frac{\text{Productos o servicios producidos}}{\text{Recursos utilizados}}$$

2.5.4. Tipos de productividad

La productividad se produce a partir de todos aquellos recursos que se estén empleando con el único objeto de optimizar la misma cantidad de recursos utilizados, obteniendo mejores resultados, por ende, la productividad se clasifica en 3 tipos diferentes. Equipo editorial (2021).

- Productividad laboral

Este tipo de productividad también llamada productividad por hora trabajada, es la que se relaciona con el aumento o disminución del rendimiento en la obtención de un producto final, es decir, los productos obtenidos por cada hora trabajada.

- Productividad total de los factores (PTF)

La productividad de factores es donde se identifica la producción obtenida, esto quiere decir que se toma en cuenta el aumento o disminución del rendimiento debido a la variación de uno o varios de los factores que intervienen en la producción, desde su inicio hasta la etapa de salida de las fábricas.

- Productividad marginal

Este tipo se refiere al producto que se obtiene de forma adicional al modificar un factor de producción de un ciclo productivo sin alterar ningún otro.

2.5.5. Factores que influyen en la productividad

Existen varios factores que influyen en la productividad de manera positiva tanto de manera externa como de interna, los factores internos se dividen en:

❖ Factores Internos

- **Organización Interna**

La organización debe ser precisa con el organigrama y las funciones que cada trabajador debe cumplir en el área designada, deben desempeñarse de manera eficiente y tener muy en claro sus responsabilidades.

- **Instalaciones, herramientas y tecnología**

Dentro de la organización de debe contar con unas instalaciones confortables, herramientas necesarias y la tecnología más actual para que los desempeños de los colaboradores se puedan realizar de buena manera, además de que esto promueve la convivencia, networking que reten la creatividad de cada uno.

- **Salario emocional**

Cuando un empleado recibe un salario competitivo, horarios flexibles, días libres, beneficios sociales, reconocimientos, etc., este se sentirá satisfecho, por lo tanto, el empleado se sentirá en un lugar donde sus habilidades sean recompensadas y la organización no tenga una rotación de empleados que esto a corto plazo perjudicaría a la organización.

- **Gestión y organización del trabajo**

La productividad de muchas organizaciones está ligada de manera directa con la administración del tiempo de cada trabajador, esto quiere decir, que, si se tiene una buena gestión de los tiempos de entrega, reuniones, atención a proveedores, clientes, etc., se evitará que los empleados tengan un mal trabajo.

- **Movilidad de talento interna**

Una empresa que tenga la experiencia del empleado, es más productiva ya que ofrece nuevos retos con puestos superiores donde el trabajador se esforzará de mejor manera para obtener diferentes compensaciones e incentivos, el talento buscará ascender para prosperar dentro de la empresa.

- **Clima laboral**

Los climas laborales deben ser positivos, esto permite que el trabajador exprese ideas, realice propuestas, trabaje en equipo, colabore y sea reconocido.

❖ Factores Externos

- Ajustes Estructurales

En la sociedad existen cambios que influyen consecuentemente en la productividad nacional, sin embargo, la empresa debe adaptarse a cualquier situación ya que eso solo trae desarrollo económico y social.

- Recursos naturales

En el mundo existen varios cambios que no son esperados, por lo tanto, la empresa debe tener la capacidad de generar y utilizar los recursos que sean posibles como la mano de obra, tierra, energía, materia prima.

- Administración pública e infraestructura

La empresa debe acatar las políticas y programas nacionales que repercuten de manera importante en la productividad.

2.5.6. Indicadores de productividad

Los indicadores de productividad son aquellas unidades de medición que muestra cada procedimiento, identifica errores y mejora, existen 3 indicadores que son los más comunes.

- Tiempo

Este indicador es importante y el que cualquier organización utiliza, ya que permite identificar cuánto tiempo se tratará en llegar a un determinado objetivo.

- Dinero

El indicador dinero es indispensable, este determina el presupuesto del objetivo, es decir, cuánto dinero costará realizar el proceso.

- Recursos

Este indicador sirve para mostrar cuales son los recursos que se deben invertir para un objetivo, además que si estos son desperdiciados el indicador tiempo y dinero se verá afectado y la productividad será baja.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGIA

3.1. Método

El concepto de método según alude al “camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimiento fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin que puede ser material o conceptual” (Ander-Egg, 1995).

Para ejecutar el presente proyecto de investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, ya que se parte de una hipótesis planteada y tras llevar a cabo la investigación se comprobará su validez o invalidez, además de obtener resultados esperados mediante las siguientes fases:

3.1.1. Observación del fenómeno a estudiar

La gestión del talento humano y la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba, se llevó a cabo por medio de los objetivos planteados en la investigación.

3.1.2. Identificación del problema

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo mediante la observación y recopilación de datos e información tomada de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA para posteriormente dar solución a la problemática encontrada.

3.1.3. Formulación de la hipótesis

La hipótesis se formuló generando una suposición que posteriormente sea comprobada, siendo que se formuló con la variable independiente que es la gestión del talento humano y la dependiente que es la productividad, ya que es objeto de estudio.

3.1.4. Deducir consecuencias elementales de la hipótesis

Haciendo uso del método hipotético-deductivo, se procedió a realizar una investigación de campo que nos permitió obtener y verificar la información por nuestros medios como empresa e investigador, donde se llevó a cabo la aplicación de encuestas al personal, y de tal manera con el uso de la información mejorar la productividad de la empresa.

3.1.5. Verificación de la hipótesis

La forma que se sustentó la hipótesis y para comprobarla fue con el uso de encuestas aplicadas al personal de la empresa, para verificar su validez o invalidez de la hipótesis que se ha planteado.

3.2. Tipo de investigación

En el presente estudio de investigación se utilizó dos tipos de investigación:

- Investigación descriptiva
- Investigación de campo

3.2.1. Investigación descriptiva

Según Tamayo y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la investigación descriptiva para indagar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de CorpMegabuss y proporcionar una situación más clara, mediante recolección de datos, descripción y análisis de los mismos. Al mismo tiempo que se limita únicamente a la descripción de la investigación.

3.2.2. Investigación de campo

Tamayo y Tamayo (2003), considera que una investigación de campo es aquella que permite recoger los datos directamente de la realidad, por lo cual se denomina primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas.

Así mismo se puede atribuir con la siguiente definición:

La investigación de campo es la recopilación de datos nuevos de fuentes primarias para un propósito específico, encaminado a comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural (QuestionPro, 2022).

Se utilizó la investigación de campo en este proyecto porque se recopiló datos directos de la población que está siendo objeto de estudio, obteniendo así datos verídicos que está teniendo la empresa por parte de la gestión del talento humano y la incidencia en la productividad.

3.3. Diseño de Investigación

3.3.1. Investigación no experimental

Según Kerlinger (1979) “La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (p. 116).

La presente investigación se deriva de la situación real de la empresa, sin la manipulación ni alteración de ninguna variable.

3.4. Técnicas de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

(Arias, 2006) refiere que las técnicas de recolección de datos “Son las distintas formas o maneras de obtener la información mediante la observación directa, la encuesta oral o escrita, el cuestionario, la entrevista, el análisis documental y el análisis de contenido entre otros” (p. 86).

En el trabajo de investigación se utilizó como técnica la **encuesta**, misma que fue aplicada a todos los trabajadores de CorpMegabuss, donde se recolectaron datos sobre la productividad de la empresa.

3.4.2. Instrumento

Para (Arias, 2006) los instrumentos “son los materiales que se utilizan para recoger y almacenar la información y el análisis de contenido entre los que se destacan los formatos de cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo, grabador, cámara fotográfica o de video entre otros” (p.91).

Para obtener la información del personal que labora en la empresa, se utilizó como instrumento el **cuestionario de encuesta**, con la intención de tener datos de primera mano.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Según Tamayo (2012) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

En consecuencia, la población interna de la empresa CorpMegabuss, está constituida de la siguiente forma:

Tabla 2. Número de trabajadores que conforman la empresa

TRABAJADORES	UNIDAD DE OBSERVACIÓN	N°
<i>INTERNO</i>	Trabajadores que conforman la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA. Riobamba.	95

Nota. La tabla detalla el número de trabajadores de la empresa CorpMegabuss Elaborado por: Nayeli Sánchez.

3.5.2. Muestra

Según el autor (Arias, 2006) define la muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83).

Tomando en cuenta que la muestra es una parte representativa de la población y sabiendo que la empresa CorpMegabuss tiene 95 trabajadores, se procederá a trabajar con la población total sin necesidad de muestrear, ya que es una cantidad pequeña y de fácil procesamiento.

3.6. Hipótesis

Sabino (2014) define a la hipótesis como un intento de explicación o una respuesta “provisional” a un fenómeno. Su función consiste en delimitar el problema que se va a investigar según algunos elementos, tales como: el tiempo, el lugar y las características de los sujetos.

H_i - La gestión de talento humano incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA. Riobamba.

H₀.- La gestión de talento humano no incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA. Riobamba.

3.7. Métodos de análisis, y procesamiento de datos

3.7.1. Técnicas de procesamiento de información

Para el procesamiento de información y análisis cuantitativo se utilizó el sistema SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que permite realizar los diferentes análisis estadísticos, uso de gráficos que representan la información para un mejor entendimiento y conclusión, siendo así que se puedan comprobar las hipótesis planteadas.

3.7.2. Análisis y discusión de resultados

Se procederá a realizar el análisis y discusión de resultado, por medio de la información procesada y congregada, estableciendo diversas comparaciones e interpretaciones que expongan el propósito de la investigación.

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados de la encuesta sobre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, misma que fue aplicada a los trabajadores de la empresa CorpMegabuss.

4.1. Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA.

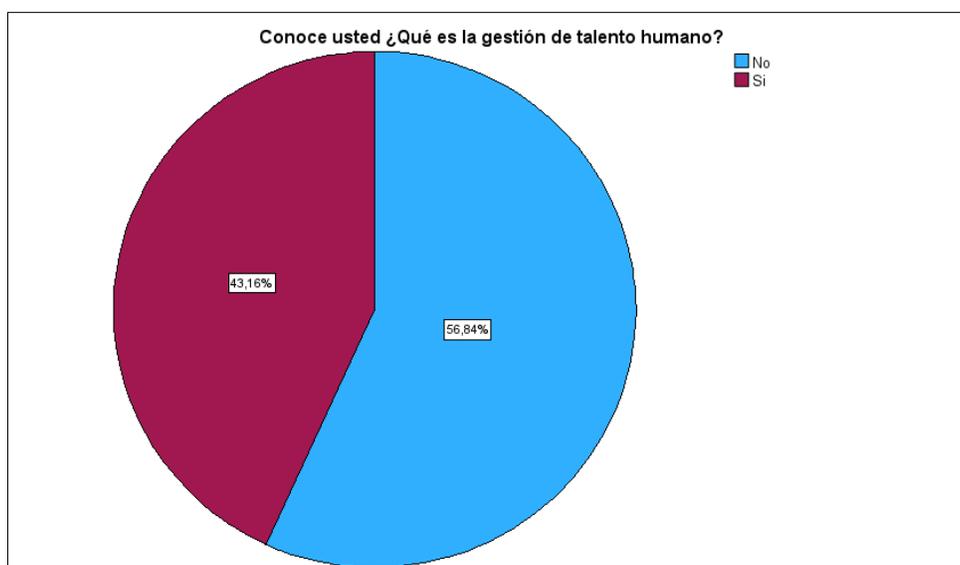
4.1.1. Conoce usted ¿Qué es la gestión del talento humano?

Tabla 3. Conocimiento de la gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	54	56,8	56,8	56,8
	Si	41	43,2	43,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra el conocimiento que tienen los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA sobre la gestión del talento humano. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 4. *Conocimiento de la gestión del talento humano*



Nota. El gráfico muestra el conocimiento que tienen los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA sobre la gestión del talento humano. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados, 41 trabajadores que corresponde al 43,16% respondieron que si tienen conocimiento sobre lo que es la gestión del talento humano, mientras que los 54 trabajadores restantes que corresponde al 56,84% respondieron que no saben lo que es la gestión del talento humano.

Interpretación

Al obtener los resultados de las encuestas se identificó que la mayoría de trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA no tienen conocimiento sobre lo que es la gestión del talento humano, de esta manera podemos notar una incidencia en la gestión del talento humano que maneja la empresa.

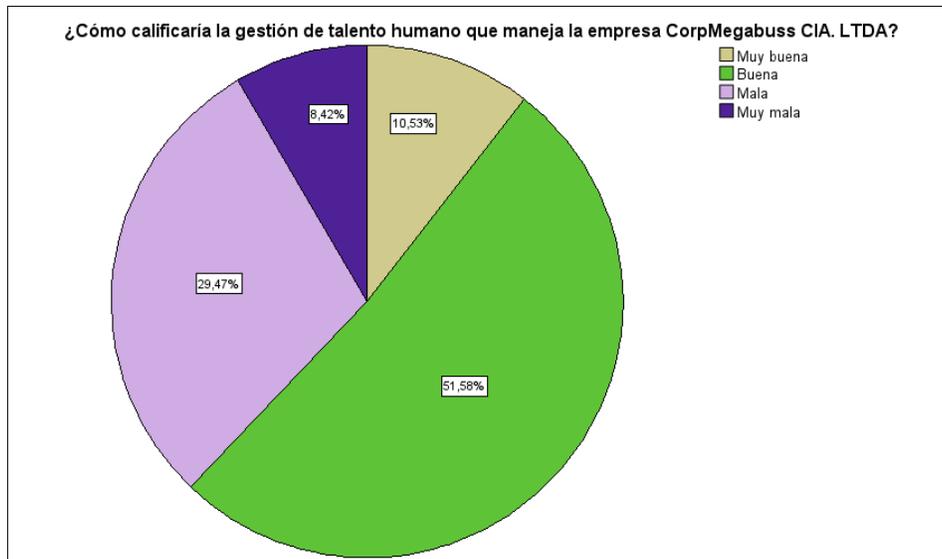
4.1.2. ¿Cómo calificaría la gestión de talento humano que maneja la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA?

Tabla 4. Calificación del manejo de la gestión del talento humano que realiza la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	10	10,5	10,5	10,5
	Buena	49	51,6	51,6	62,1
	Mala	28	29,5	29,5	91,6
	Muy mala	8	8,4	8,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra la calificación del manejo de la gestión del talento humano que realiza la empresa. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 5. Calificación del manejo de la gestión del talento humano que realiza la empresa



Nota. El gráfico demuestra la calificación del manejo del talento humano que realiza la empresa. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, 10 trabajadores que corresponde al 10,53% manifestaron que el manejo de la gestión del talento humano que lleva la empresa es muy buena, mientras que, 49 trabajadores correspondiente al 51,58% calificaron como buena el manejo que se mantiene en la empresa, por otro lado, 28 trabajadores perteneciente al 29,47% calificaron el manejo como mala y los trabajadores restantes que son 8 perteneciendo al 8,42% respondieron que es muy malo el manejo de la gestión del talento humano que mantiene la empresa.

Interpretación

Se identificó que la mayoría de trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA que fueron encuestados califican el manejo de la gestión del talento humano como buena, considerando sus opiniones y pensamiento individual.

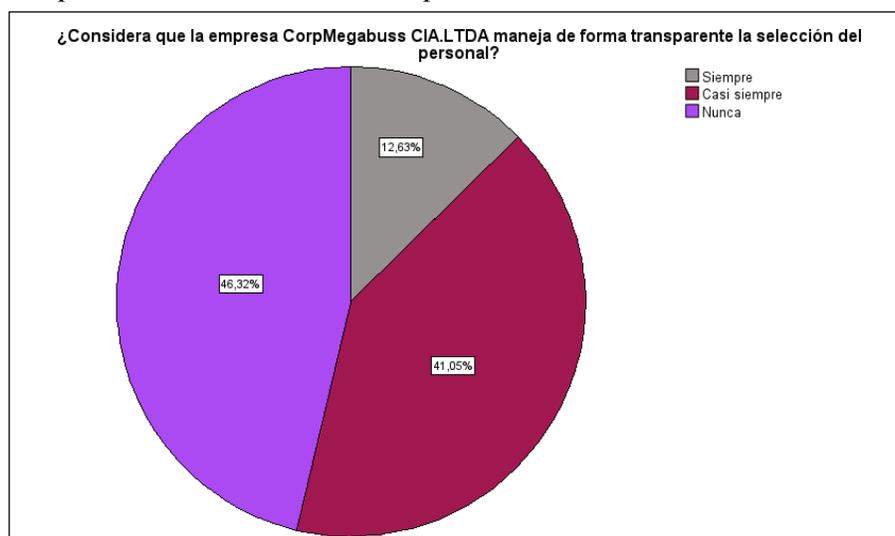
4.1.3. ¿Considera que la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA maneja de forma transparente la selección del personal?

Tabla 5. *Transparencia de la selección del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	12	12,6	12,6	12,6
Casi siempre	39	41,1	41,1	53,7
Nunca	44	46,3	46,3	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra la transparencia que maneja la empresa CorpMegabuss en la selección del personal. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 6. *Transparencia de la selección del personal*



Nota. El gráfico representa la transparencia que maneja la empresa CorpMegabuss en la selección del personal. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados, 12 trabajadores correspondiente al 12,62% manifiestan que la empresa siempre realiza el proceso de selección del personal de forma transparente, mientras que, 39 trabajadores que hacen parte del 41,05% respondieron que este proceso se realiza casi siempre de manera transparente, y por último 44 trabajadores que corresponde al 46,32% expresaron que el proceso nunca se realiza de manera transparente.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA optaron por elegir la opción de nunca, ya que perciben de esa manera la transparencia que mantiene la empresa al momento de elegir a su personal.

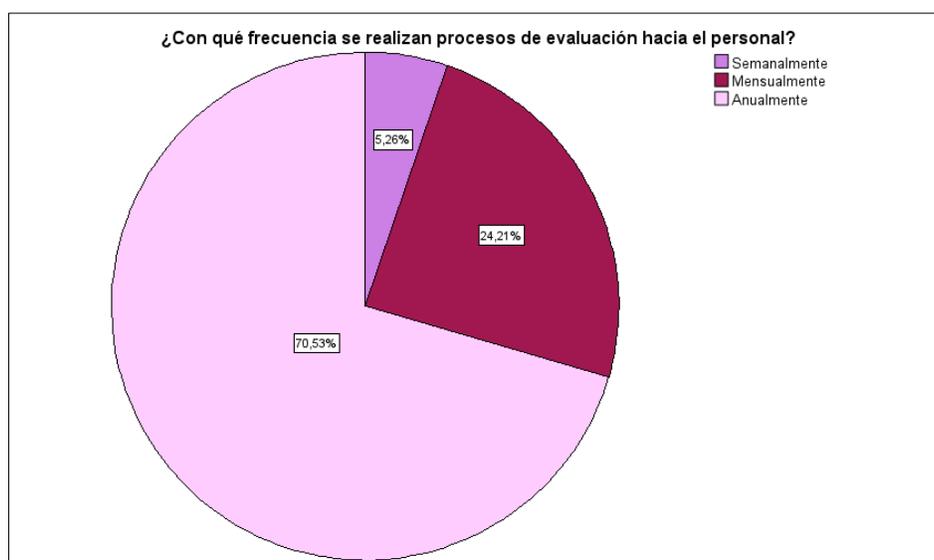
4.1.4. ¿Con qué frecuencia se realizan procesos de evaluación hacia el personal?

Tabla 6. Frecuencia de procesos de evaluación hacia el personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Semanalmente	5	5,3	5,3
	Mensualmente	23	24,2	29,5
	Anualmente	67	70,5	100,0
	Total	95	100,0	

Nota. La tabla muestra la frecuencia con la que se realizan los procesos de evaluación hacia el personal. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 7. Frecuencia de procesos de evaluación hacia el personal



Nota. El gráfico demuestra la frecuencia con la que se realizan los procesos de evaluación hacia el personal. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados, 5 trabajadores pertenecientes al 5,26% manifestaron que les realizan procesos de evaluación semanalmente, por otro lado 23 trabajadores que corresponde al 24,21% respondieron que les realizan sus respectivas evaluaciones mensualmente, y 67 trabajadores que corresponden al 70,53% expresaron que la empresa CorpMegabuss les realiza los diferentes procesos de evaluación anualmente.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, expresaron que los procesos de evaluación que se realiza directamente al personal la empresa lo hace con una frecuencia anual.

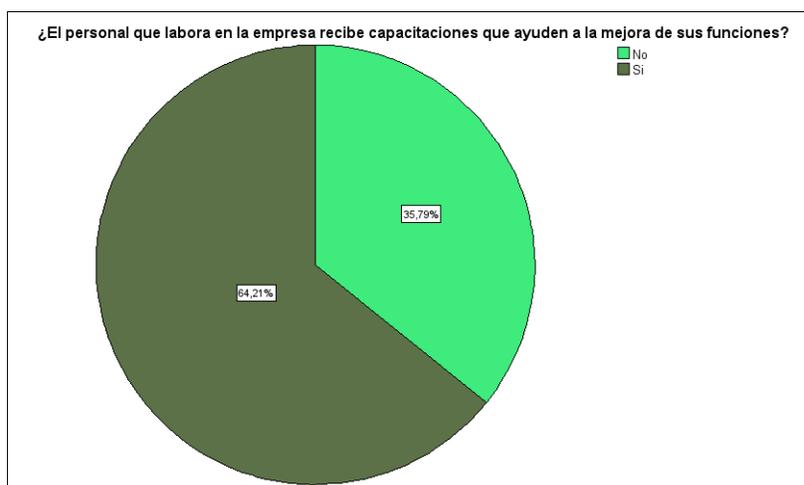
4.1.5. ¿El personal que labora en la empresa recibe capacitaciones que ayuden a la mejora de sus funciones?

Tabla 7. *Recibimiento de capacitaciones que mejoren las funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	34	35,8	35,8	35,8
	Si	61	64,2	64,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra el recibimiento de capacitaciones que reciben los trabajadores que ayuden a la mejora de sus funciones. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 8. *Recibimiento de capacitaciones que mejoren las funciones*



Nota. La figura demuestra el recibimiento de capacitaciones que reciben los trabajadores que ayuden a la mejora de sus funciones. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De los 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, 34 trabajadores que corresponde al 35,79% manifestaron que no reciben capacitaciones que ayuden a la mejora de sus funciones, mientras que, 61 trabajadores que pertenecen al 64,21% dijeron que si reciben diferentes capacitaciones.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores que fueron encuestados de la empresa CorpMegabuss, expresaron que si reciben diferentes capacitaciones que ayudan a la mejora de sus funciones, siendo esto importante para la empresa y sus empleados.

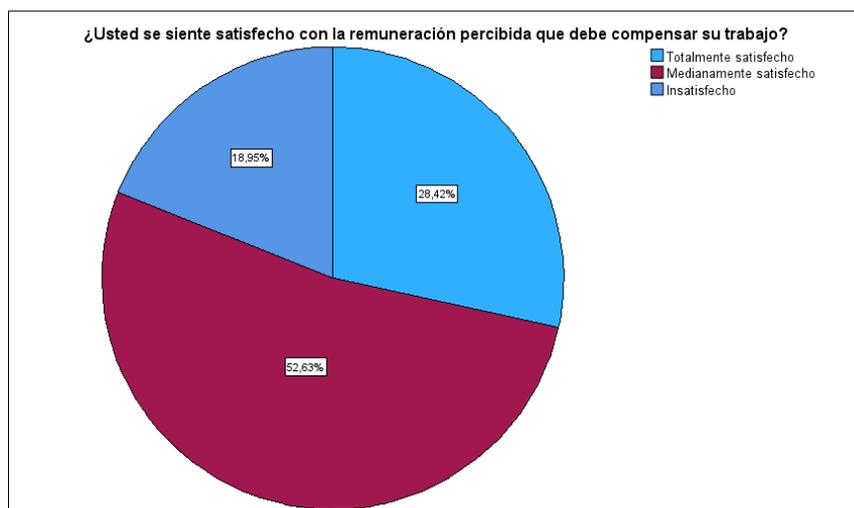
4.1.6. ¿Usted se siente satisfecho con la remuneración percibida que debe compensar su trabajo?

Tabla 8. Nivel de satisfacción que tienen los trabajadores respecto a la remuneración percibida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente satisfecho	27	28,4	28,4	28,4
	Medianamente satisfecho	50	52,6	52,6	81,1
	Insatisfecho	18	18,9	18,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA respecto a la remuneración percibida. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 9. Nivel de satisfacción que tienen los trabajadores respecto a la remuneración percibida



Nota. El gráfico demuestra el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA respecto a la remuneración percibida. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss, 27 trabajadores que corresponde al 28,42% manifestaron que están totalmente de acuerdo con la remuneración percibida, por otro lado 50 trabajadores que pertenecen al 52,63% están medianamente de acuerdo, y, por último, los 18 trabajadores restantes que corresponde al 18,95% manifestaron que están en total desacuerdo con la remuneración que perciben por su trabajo dentro de la empresa.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores que fueron encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA están medianamente de acuerdo con la remuneración percibida por el trabajo y desempeño que realizan en cada actividad dentro de la empresa.

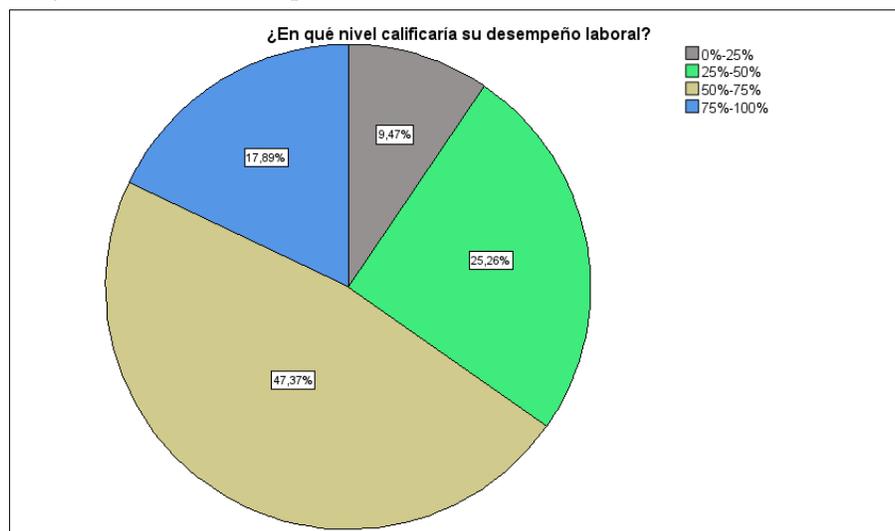
4.1.7. ¿En qué nivel calificaría su desempeño laboral?

Tabla 9. Calificación del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0%-25%	9	9,5	9,5	9,5
	25%-50%	24	25,3	25,3	34,7
	50%-75%	45	47,4	47,4	82,1
	75%-100%	17	17,9	17,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra la calificación que le otorga cada trabajador a su desempeño laboral. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 10. Calificación del desempeño laboral



Nota. El gráfico demuestra la calificación que le otorga cada trabajador a su desempeño laboral. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados en la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, 9 trabajadores que corresponde al 9,47% calificaron su desempeño en un nivel del 0%-25%, por otro lado 24 trabajadores que pertenecen al 25,26% manifestaron que su desempeño laboral se encuentra entre 25%-50%, consiguiente, 45 trabajadores que corresponde al 47, 37% califico su desempeño laboral en el rango de 50%-75%, por lo contrario, 17 trabajadores correspondiente al 17,89% califico su trabajo en la última opción siendo esta entre el 75%-100%.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, expreso que su trabajo o desempeño laboral está calificado entre el 50%-75%, siendo esta opción decisión propia.

4.1.8. ¿Cada que tiempo le gustaría que se realice un control de actividades hacia el personal?

Tabla 10. Control de actividades hacia el personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 vez al año	5	5,3	5,3	5,3
2 veces al año	15	15,8	15,8	21,1
3 veces al año	39	41,1	41,1	62,1
Al finalizar una obra	36	37,9	37,9	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra cómo les gustaría a los trabajadores ser evaluados respecto a las actividades realizadas. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 11. Control de actividades hacia el personal



Nota. El gráfico demuestra cómo les gustaría a los trabajadores ser evaluados respecto a las actividades realizadas. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, 5 trabajadores que corresponde al 5,26% manifestaron que les gustaría ser evaluados 1 vez al año, por otro lado, 15 trabajadores que fueron encuestador pertenecientes al 15,79% les gustaría ser evaluados 2 al año, mientras que, 39 trabajadores que corresponde al 41,05% manifestaron que les gustaría ser evaluados 3 veces al año, y por último 36 trabajadores que corresponde al 37,89% manifestaron que les gustaría ser evaluados cada vez que se finalice una obra.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, expreso que les gustaría que se le realice una evaluación al personal 3 veces al año, siento esto fundamental para la empresa y trabajadores.

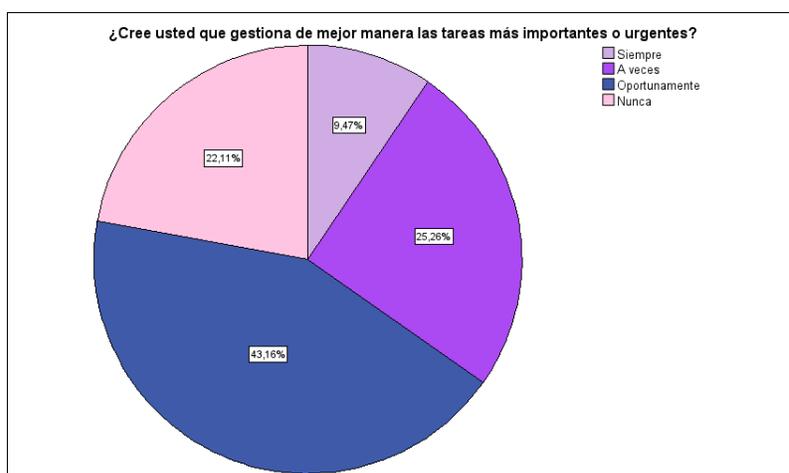
4.1.9. ¿Cree usted que gestiona de mejor manera la tareas importantes o urgentes?

Tabla 11. *Gestión de tareas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	9,5	9,5	9,5
	A veces	24	25,3	25,3	34,7
	Oportunamente	41	43,2	43,2	77,9
	Nunca	21	22,1	22,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra la gestión que realizan los trabajadores en las diferentes tareas.
Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 12. *Gestión de tareas*



Nota. El gráfico demuestra la gestión que realizan los trabajadores en las diferentes tareas.
Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA, 9 trabajadores que corresponde al 9,47% manifestaron que siempre gestionan sus tareas más importantes de mejor manera, por otro lado, 24 trabajadores que corresponde al 25,26% respondieron a veces gestionan de mejor manera tareas urgentes, mientras que 41 trabajadores que corresponde al 43,16% oportunamente gestionan de mejor manera las actividades, y por último, 21 trabajadores que corresponde al 22,11% nunca gestionan las tareas más urgentes de mejor manera.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, manifiestan que oportunamente realizan su trabajo con una mejor gestión los trabajos urgentes o más importantes.

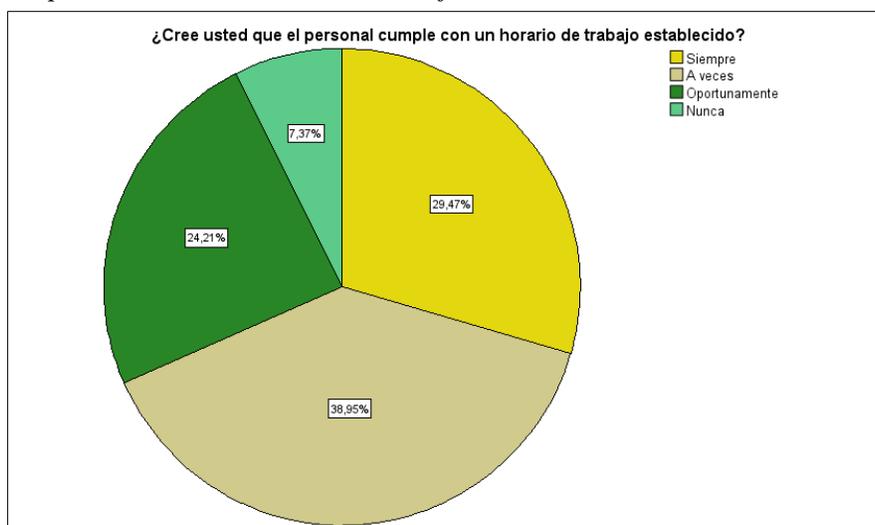
4.1.10. ¿Cree usted que el personal cumple con un horario de trabajo establecido?

Tabla 12. *Cumplimiento de horarios de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	28	29,5	29,5	29,5
A veces	37	38,9	38,9	68,4
Oportunamente	23	24,2	24,2	92,6
Nunca	7	7,4	7,4	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra el cumplimiento de horario de trabajo establecido dentro de la empresa. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 13. *Cumplimiento de horarios de trabajo*



Nota. El gráfico demuestra el cumplimiento de horario de trabajo establecido dentro de la empresa. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, 28 trabajadores que corresponde al 29,47% manifestaron que siempre se cumple con un horario de trabajo establecido, por otro lado, 37 trabajadores que corresponde al 38,95% respondieron que a veces se cumple con un horario, mientras que 23 trabajadores que corresponde al 24,21% manifestaron que oportunamente se cumple con aquel horario de trabajo establecido y, por último, 7 trabajadores correspondiente al 7,37% respondió que nunca se cumple con un horario de trabajo establecido.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, expreso que a veces se cumple con el horario de trabajo establecido dentro de la empresa.

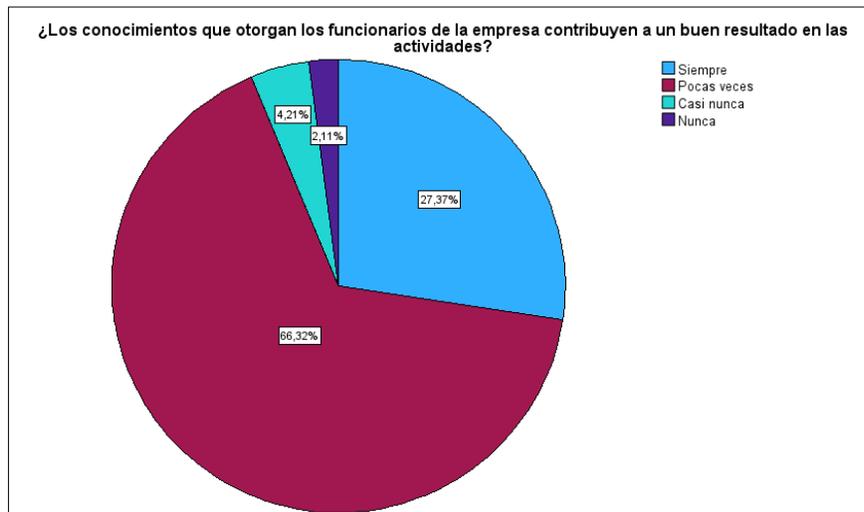
4.1.11. ¿Los conocimientos que otorgan los funcionarios de la empresa contribuyen a un buen resultado en las actividades?

Tabla 13. Contribución de conocimiento para un buen resultado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	26	27,4	27,4	27,4
	Pocas veces	63	66,3	66,3	93,7
	Casi nunca	4	4,2	4,2	97,9
	Nunca	2	2,1	2,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra la contribución de conocimiento de los funcionarios para obtener buenos resultados. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Figura 14. Contribución de conocimiento para un buen resultado



Nota. El gráfico demuestra la contribución de conocimiento de los funcionarios para obtener buenos resultados. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., 26 trabajadores que corresponde al 27,37% manifestaron que los conocimientos de los funcionarios siempre contribuyen a un buen resultado en los trabajos, por otro lado, 63 trabajadores correspondiente al 66,32% expresaron que pocas veces los conocimientos contribuyen a un buen trabajo, mientras que, 4 trabajadores que corresponde al 4,21% respondió que casi nunca los conocimientos que los colaboradores contribuye a un buen resultado, y por último, 2 trabajadores correspondiente al 2,11% manifestó que los conocimientos de los funcionarios nunca contribuyen a un buen resultado dentro del trabajo o en las operaciones.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, manifiestan que pocas veces los conocimientos de cada uno de los colaboradores o funcionarios contribuyen a un buen resultado dentro del trabajo, actividad u operación.

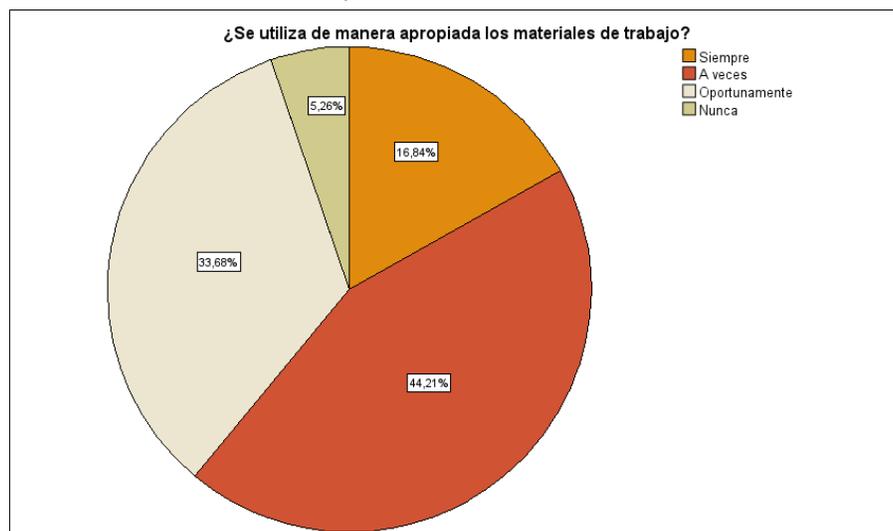
4.1.12. ¿Se utiliza de manera apropiada los materiales de trabajo?

Tabla 14. *Uso de materiales de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	16,8	16,8	16,8
	A veces	42	44,2	44,2	61,1
	Oportunamente	32	33,7	33,7	94,7
	Nunca	5	5,3	5,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra si se da un uso apropiado a los materiales de trabajo. Elaborado por Nayeli Sánchez

Figura 15. *Uso de materiales de trabajo*



Nota. El gráfico demuestra si se da un uso apropiado a los materiales de trabajo. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., 16 trabajadores que corresponde al 16,84% manifestaron que siempre se da un uso apropiado a los materiales de trabajo, por otro lado, 42 trabajadores correspondiente al 44,21% expreso que a veces se da el uso apropiado a los materiales de trabajo designados, mientras que, 32 trabajadores que corresponde al 33,68% manifestó que oportunamente se da un uso apropiado a los materiales de trabajo, y por último, 5 trabajadores correspondiente al 5,26% indico que nunca se le da un buen uso o uso apropiado a los materiales de trabajo.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., manifestó que a veces se le otorga un correcto o apropiado uso a los materiales de trabajo que se designan por actividad.

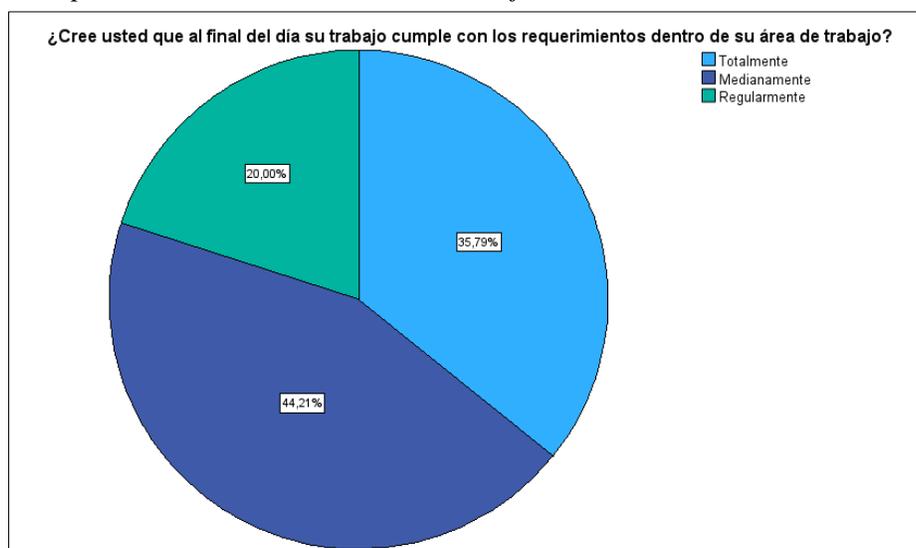
4.1.13. ¿Cree usted que al final del día su trabajo cumple con los requerimientos dentro de su área de trabajo?

Tabla 15. *Cumplimiento dentro del área de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	34	35,8	35,8	35,8
	Medianamente	42	44,2	44,2	80,0
	Regularmente	19	20,0	20,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra el cumplimiento de trabajo que tienen los colaboradores con los requerimientos solicitados dentro del área. Elabora por Nayeli Sánchez.

Figura 16. *Cumplimiento dentro del área de trabajo*



Nota. El gráfico demuestra el cumplimiento de trabajo que tienen los colaboradores con los requerimientos solicitados dentro del área. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Análisis

De un total de 95 trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., 34 trabajadores que corresponde al 35,79% manifestaron que totalmente cumple el trabajo al final del día con los requerimientos dentro del área de trabajo, por otro lado, 42 trabajadores que corresponde al 44,21% expreso que medianamente se cumple el trabajo al final del día con los requerimientos dentro del área de trabajo, por último, 19 trabajadores que corresponde al 20% indico que regularmente se cumple el trabajo al final del día con los requerimientos dentro del área de trabajo.

Interpretación

Se ha logrado identificar que la mayoría de trabajadores encuestados de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., expreso que medianamente se cumple el trabajo al final del día con los requerimientos dentro del área de trabajo que tenga cada colaborador.

4.2. Comprobación de hipótesis

Para proceder a la comprobación de hipótesis se ha tomado en consideración dos variables. La gestión del talento humano (X) como variable independiente, frente a, la productividad (Y) como variable dependiente; consecuentemente, se ha planteado de la siguiente manera.

H_i - La gestión de talento humano incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA. Riobamba.

H₀.- La gestión de talento humano no incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA. Riobamba.

Se ha considerado dos aspectos fundamentales para la comprobación de la hipótesis, la gestión del talento humano que es la variable independiente donde se emplea la pregunta 4, la productividad que representa la variable dependiente, donde se emplea la pregunta 8. Se consideró estas 2 preguntas ya que permiten medir el nivel que tiene la gestión del talento humano y la productividad en la empresa CorpMegabuss CIAL. LTDA Riobamba.

En consecuencia, se aplica el cálculo de Chi-Cuadrado usando el sistema SPSS y considerando un margen de error del 0.05 ha otorgado la obtención de los siguientes resultados.

Tabla 16. *Frecuencia observada procesamiento de casos*

Válido	Casos Perdidos	Total
--------	----------------	-------

	N	Porcentaj e	N	Porcentaj e	N	Porcentaj e
¿Con qué frecuencia se realizan procesos de evaluación hacia el personal? * ¿Cada qué tiempo le gustaría que se realice un control de actividades hacia el personal?	95	100,0%	0	0,0%	95	100,0%

Nota. La tabla muestra el procesamiento de casos mediante la frecuencia observada, realizado en IBM SPSS Versión 22. Elaborado por Nayeli Sánchez

Figura 17. Frecuencia esperada procesamiento de casos

Tabla cruzada ¿Con qué frecuencia se realizan procesos de evaluación hacia el personal? ¿Cada qué tiempo le gustaría que se realice un control de actividades hacia el personal?

Estadísticos Recuento

		¿Cada qué tiempo le gustaría que se realice un control de actividades hacia el personal?				
		1 vez al año	2 veces al año	3 veces al año	al finalizar un obra	Total
¿Con qué frecuencia se realizan procesos de evaluación hacia el personal?	Semanalmente	5	0	0	0	5
	Mensualmente	0	15	8	0	23
	Anualmente	0	0	31	36	67
Total		5	15	39	36	95

Nota. El gráfico demuestra el resumen de procesamiento de casos mediante la frecuencia esperada, realizada en IBM SPSS Versión 22. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Tabla 17. Prueba de Chi-Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	154,718 ^a	6	,001
Razón de verosimilitud	101,901	6	,001
Asociación lineal por lineal	64,424	1	,001
N de casos válidos	95		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

Nota. La tabla muestra el cálculo de Chi-Cuadrado de Pearson, realizado en IBM SPSS Versión 22. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Una vez sometido a prueba las variables de investigación empleando Chi-Cuadrado de Pearson, y con tal resultado se llegó a determinar que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula; esto debido a que Chi- Cuadrado calculado es menor a 0,05.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación; demostrando esto que la gestión de talento humano si incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA Riobamba.

4.3. Discusión de resultados

Los hallazgos encontrados mediante la aplicación de la encuesta a todos los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, argumenta que la misma no cuenta con una buena gestión del talento humano, lo que resulta un problema para la estabilidad y desempeño del personal, debido a la carencia de diferentes estrategias que estén ligadas a los trabajadores, consecuentemente la deficiente gestión del talento humano en la empresa trae como resultado la falta de empeño, perdida de materiales, plazas de trabajo descubiertas, entre otros, que proporcionan una falta de productividad e incumplimiento en los objetivos de la empresa como tal.

Morales (2018) en su tesis de grado titulado “Modelo de gestión de talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua”, menciona que la Gestión de Talento humano permite conocer las cualidades y requerimientos que presentan las organizaciones, e impulsando una mejora en cuanto a los modelos de gestión ya que no existen empresas que sirvan de guía al empleado en el proceso de incorporación a su puesto.

Por otro lado, se pudo evidenciar que el personal no se siente conforme totalmente, lo que hace que cada integrante del personal tienda a ser menos productivo. Acordando con el autor Morales antes mencionado, la empresa debe aplicar estrategias que permitan mantener leales a todos sus trabajadores, brindándoles un buen ambiente de trabajo, siendo justos en las remuneraciones, respetando los horarios de trabajo, otorgándoles capacitaciones que sumen a sus conocimientos, haciéndolos sentir valorados, importantes y respetados, para que de esta manera se sientan satisfechos y demuestren un resultado favorable.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Los resultados obtenidos durante la investigación indican que una buena gestión del talento humano aumenta los niveles de productividad, ya que, se logró evidenciar que los que aumentan la productividad principalmente es el equipo de talento humano gracias a su trabajo, mismo equipo que percibe positivamente la gestión del talento humano. Por lo tanto, se puede concluir que la gestión del talento humano impacta de manera significativa a la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA.
- El diagnostico obtenido bajo los resultados de las encuestas realizadas a cada colaborador de la empresa, indica mayoritariamente que, la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., necesita gestionar los procesos de mejor manera que se realicen dentro del talento humano.
- El desarrollo teórico permitió establecer una base sólida para abarcar la estrecha relación que se mantiene entre la gestión del talento humano y la productividad dentro del contexto de CorpMegabuss CIA. LTDA.
- Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha podido identificar que la empresa, presenta una deficiente gestión del talento humano, lo que afecta de manera negativa la productividad que mantiene la empresa, por lo tanto, propongo una tabla tipo modelo de gestión de actividades que debe conllevar la gestión del talento humano que le permitirá a la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., impactar en la productividad de la misma y de esta manera tener una mejora en todos sus proyectos y alcanzar sus respectivos objetivos y metas.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda apoyarse a la gestión del talento humano para impactar en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, esto les permitirá reforzar y mejorar todas las actividades que se desarrollen dentro de la empresa, superando las diferentes barreras que impidan el alcance de los objetivos propuestos.
- La empresa CorpMegabuss CIA. LTDA., necesita desarrollar un departamento dedicado y exclusivo al talento humano, ya que por el momento no cuenta con uno, siendo que este realizará las diferentes evaluaciones, monitoreo, propuestas e indicaciones que mejoraran la productividad dentro de la misma.
- La empresa debe mantenerse actualizada con las teorías y tendencias que surjan sobre la gestión talento humano y la productividad, que le permitan realizar un desarrollo y mejora continua.
- Se recomienda aplicar las diferentes actividades evidenciadas en el modelo de gestión propuesto en esta investigación, tomando en cuenta que se debe enfocar en el talento humano tanto de manera psicológica como física, además de aplicar diversas evaluaciones que prueben la satisfacción de todo el equipo colaborador de la empresa.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1. Introducción

Considerando que la gestión del talento humano es importante y relevante dentro de cualquier organización, debido a que nos permite conocer a cada uno de los integrantes del talento humano, además de poder organizar de cierta manera la empresa y conocer a fondo cómo se maneja y produce el trabajo y las actividades que se deben realizar, y entendiendo que la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA, tiene poco manejo y gestión del talento humano y conocimiento de cómo se puede mejorar, se presenta una propuesta de modelo de gestión orientada a mejorar el nivel de productividad, partiendo previamente de la información obtenida.

6.2. Objetivos

6.2.1. Objetivo General

Diseñar un modelo de gestión de talento humano que permita un incremento en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.

6.2.2. Objetivos Específicos

- Diseñar estrategias factibles de gestión del talento humano a aplicar en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA.
- Establecer acciones a realizar que aporte a cada estrategia de gestión de talento humano definidas con el fin de direccionar a una mejora continua.
- Establecer actividades que la empresa CorpMegabuss pueda implementar y adaptar para obtener una mayor productividad por parte del talento humano.

6.2.3. Determinación de estrategias y actividades de gestión de talento humano aplicables a la empresa CorpMegabuss. CIA. LTDA.

Tabla 18. Planteamiento de propuesta

Estrategia	Objetivo	Acciones	Indicadores para evaluar
Mejorar el compromiso y satisfacción del empleado.	Aumentar el compromiso y la satisfacción de los empleados para mejorar la retención y productividad.	Implementar programas de reconocimiento: Crear un sistema de recompensas basado en el rendimiento.	Tasa de retención de empleados: Medir cambios en la retención año tras año.
		Realizar encuestas de satisfacción periódicas: Obtener feedback directo de los empleados sobre su experiencia laboral.	Resultados de encuestas de satisfacción: Mejora en la satisfacción general.
Incrementar la eficiencia operativa.	Mejorar la eficiencia en los procesos de trabajo para optimizar el tiempo y recursos.	Capacitar al personal en herramientas y metodologías ágiles: Ofrecer formación para mejorar la eficiencia del trabajo.	Reducción de tiempos de ejecución en procesos clave: Medir la disminución en los tiempos de ciclo de procesos específicos.
		Revisar y mejorar los procesos internos: eliminar ineficiencias y simplificar los procesos.	Aumento en la cantidad de proyectos o tareas completadas: Comparar el volumen de trabajo completado en períodos equivalentes.
Fomentar la innovación y creatividad.	Estimular un ambiente que promueva la innovación y la creatividad entre los empleados.	Implementar sesiones regulares de brainstorming: Fomentar la generación de ideas.	Números de nuevas ideas o proyectos implementados: Contabilizar las iniciativas surgidas de esas sesiones.
		Promover proyectos de innovación interna: Incentivar a los empleados a desarrollar y presentar proyectos innovadores.	Feedback sobre el clima de innovación en encuestas internas: Evaluación del entorno de innovación percibido por los empleados.
		Establecer canales de comunicación claros y	Evaluación del clima laboral: Medir cómo la comunicación afecta el ambiente de trabajo.

Mejorar la comunicación interna	Optimizar la comunicación dentro de la empresa para asegurar que todos los niveles estén informados y alineados.	abiertos: Facilitar el flujo de información.	
		Realizar reuniones regulares de equipo y actualizaciones de empresa: Mantener al personal informado y comprometido.	Feedback sobre la efectividad de la comunicación en encuestas: Medir la percepción de la comunicación por parte de los empleados.

Nota. La tabla muestra estrategias que debería realizar el departamento de talento humano. Elaborado por Nayeli Sánchez.

Tabla 19. *Planteamiento de propuesta*

Actividades	Desarrollo	¿Cómo se realizará?
Organización y planificación del personal	El departamento de talento humano se debe contar con una planificación donde se evite tener puestos sin cubrir.	<ul style="list-style-type: none"> Se realizará una planificación mensual donde se tome en cuenta toda aquella necesidad que se tenga en la empresa, y en el personal ya que con ello se evitarán plazas sin cubrir Se diseñará una hoja para los puestos de trabajo requeridos, donde se tome en cuenta varios aspectos como las funciones, responsabilidades, cualidades y habilidades requeridas (ejemplo en anexos)
Reclutamiento y selección de personal	Se identificará y atraerá a diferentes candidatos que cumplan con los requisitos propuestos por parte de la empresa, donde luego se procederá a un sistema de selección.	<ul style="list-style-type: none"> Se receptorá las hojas de vida en un período determinado de tiempo, para luego realizar las entrevistas con los candidatos más adecuados para el puesto de trabajo. Se realizará una prueba semanal para verificar si la persona es apta para el trabajo. Se elegirá al candidato de forma transparente. Se presentará de forma detallada cada actividad que la persona debe realizar para que empiece con sus labores.
Administración del personal	El departamento asume todos los trámites jurídicos y administrativos que impliquen al personal.	<ul style="list-style-type: none"> Se deberá asegurar al trabajador al instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS) en un período máximo de 1 mes. Se realizará el contrato de trabajo físico en el preciso momento que la persona haya pasado la selección y sea contratado verbalmente. Se realizarán diversas evaluaciones que ayudaran a verificar si se respetan todos los derechos de los trabajadores
Planes de formación	Promueve un desarrollo profesional de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Se realizarán cursos formativos en las diferentes áreas que ayuden al trabajador en su crecimiento. El trabajador obtendrá una capacitación semestral que ayude a la actualización y adaptación que vaya tomando la empresa respecto a los cambios que se produzcan.

Evaluación del desempeño y control del personal	Realizar control de actividades y desempeño laboral individualizado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cada trabajador será evaluado al finalizar una obra por el supervisor de cada área, respecto a su desempeño laboral. • Se tomará un control en los materiales usados para evitar desperdicios y pérdidas.
Clima y satisfacción laboral	Se evaluará la satisfacción que tienen los empleados dentro de cada actividad que se requiera y su trabajo en general.	<ul style="list-style-type: none"> • El supervisor de cada área en compañía del encargado del departamento de talento humano llevará un control de actividades por trabajador, para que al finalizar 3 obras se compense al trabajador que llevo de mejor manera sus actividades y evito pérdidas con el 15% de su salario, ello en conjunto de la actividad anterior. • Se remunerará las horas extras con el 50% • Cada absentismo sin justificación se descontará con el porcentaje correspondiente al día trabajado • Se compensará con el 20% del salario percibido al empleado del mes (cumpla con horarios, actividades diarias, mantenga un buen ambiente laboral) • Se compensará al supervisor de cada área cuando se optimice el tiempo empleado en la actividad que les corresponde.
Relaciones laborales	Promueve la comunicación entre los diferentes departamentos y áreas que se mantienen en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará una actividad diferente mensual (actividades deportivas) donde sean partícipes todo aquel miembro de la empresa. • Se realizará reuniones que permitan conocer los diferentes conflictos que existan para darles una solución. • Se compensará con el 10% del salario percibido al mejor equipo de trabajo
Prevención de riesgos laborales	Detectar los principales riesgos laborales que existan, e implementando medidas de prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Se otorgará a todos los trabajadores que pertenezcan a la parte de producción el equipo de protección adecuado que se requiera (cascos de suelda, orejeras, máscaras, etc.) • Los trabajadores contarán con un seguro empresarial en caso de accidentes. • Los trabajadores recibirán capacitaciones sobre riesgos laborales, supervivencia y primeros auxilios.

Nota. La tabla muestra un modelo de gestión de actividades que se deben tomar en consideración a las falencias observadas dentro de la empresa. Elaborado por Nayeli Sánchez.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Silva, J. A., & Hernández Ebla, T. E. (2019). "Evaluación del desempeño, periodo 3018 con enfoque de competencias laborales para el diseño del manual de funciones de la empresa CORPMEGABUSS CIA. LTDA., del cantón Guano, provincia de Chimborazo". *Repositorio Epoch*.
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/11319/1/12T01275.pdf>
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires (Argentina): Lumen.
- Arias, F. (2006). *Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento 3ra ed.* México: Editorial Trillas.
- Avilés, A. (2007). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. México: Plaza y Valdéz, 1996.
- Beltrán, J. (1998). *Indicadores de gestión. Herramientas para lograr la competitividad*. 3R Editores: Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- Blas Lucas, Y. (2012). *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11536>
- Carro, R., & González, D. (2012). "Productividad y calidad". *Repositorio Digital de la FCEyS-UNMDP*. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/>
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3a ed.)*. <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Coba Orellana, M. A. (2022). "La gestión de calidad en la producción y satisfacción del cliente en la empresa de carrocERías MEGABUSS". *Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo*. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9455/1/Coba%20Orellana%2c%20M.%282022%29%20La%20gesti%3fb3n%20de%20calidad%20en%20la%20producci%3fb3n%20y%20satisfacci%3fb3n%20del%20cliente%20en%20la%20Empresa%20de%20Carrocer%3fadas%20Megabuss..pdf>
- Curillo, M. (Enero de 2014). *Repositorio Salesiana de Cuenca*.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7302/1/UPS-CT004237.pdf>
- Equipo editorial, E. (05 de Agosto de 2021). *Concepto "Productividad"*.
<https://concepto.de/productividad/>
- Escorche, V., & Gomez, L. (1992). *Productividad y Calidad*. Editorial nuevos tiempos.

- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Recursos humanos blog: <https://bit.ly/2tukrdY>
- Fontalvo Herrera, T. J., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gomez, J. (2018). *Fundación Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>
- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conomiento* , 318-329.
- Hrlog. (18 de Enero de 2023). *Hrlog*. Obtenido de <https://hrlog.es/actualidad/5-maneras-de-aumentar-la-tasa-de-retencion-de-talento-en-tu-empresa/>
- Jara Martínez , A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán , J. J. (2018). *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, DF: Nueva Editorial Interamericana .
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. 12 ed. México : McGrawHill. 804p. ISBN. 970-10-3949-1.
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). *Redalyc.org*. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Morales Guayasamín, C. F. (2018). "Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua". *Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>
- Parra, J. (22 de Julio de 2017)."Factores que influyen en el sistema de medición". *Repositorio Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño*. <https://es.slideshare.net/JessicaParra15/ensayo-productividad>
- Pernaut, M. (2008). *Introducción a la teoría económica*. Caracas: Editorial Texto, C.A.
- Pursell, S. (26 de Junio de 2023). *Blog Hubspot*. <https://blog.hubspot.es/marketing/maximizar-tu-productividad#:~:text=La%20productividad%20es%20una%20medici%C3%B3n, trabajo%20y%20el%20producto%20final.>
- QuestionPro. (2022). *QuestionPro*. https://www.questionpro.com/es/investigacion-de-campo.html#que_es_investigacion_de_campo
- Ramirez Gutierrez, R. (2018)."La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de conecta retail S.A. Chiclayo". *Repositorio USAT*.https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf

- Ramirez Molina, R. I., Chacón Zúñiga, H. C., & El Kadi Janbeih, O. N. (2003). *Gestión Estratégica del talento humano en las PYMES*. Colombia: Corporación CIMTED.
- Rivilla Ruiz, C. K., & Tayupanda Tixe, J. E. (Enero de 2014). "Análisis de factores que inciden en la productividad laboral en empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito". *Repositorio de la universidad politécnica Salesiana*.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>
- Robbins , S., & Judge , T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*; 82, 175-195.
- Rodríguez, A. (s.f.). *Telcel empresas*.
<https://www.telcel.com/empresas/tendencias/notas/factores-influyen-en-productividad>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Guatemala: Editorial Episteme.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Grupo Noriega Editores Balde Ras 95.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Tamayo, M. T. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México : Limusa p.180.
- Vallejo, L. (2015). " Gestión de Talento Humano". *Repositorio Epoch*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion_del_talento_humano_ESPOCH_2016.pdf&Expires=1677721439&Signature=HzgKARYxpgRfNWI

ANEXOS

(Propuesta hoja de vida)



HOJA DE VIDA

Datos Personales

NOMBRES Y APELLIDOS:
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:
CÉDULA DE CIUDADANÍA:
ESTADO CIVIL:
DIRECCIÓN:
TELEFONO:
CORREO ELECTRÓNICO:



Perfil Profesional

Habilidades

(Redacte su estudio y experiencia laboral.)

Intereses

Funciones

Referencias

Valor del salario que le gustaría percibir



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La siguiente encuesta esta dirigida a los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA
Las respuestas obtenidas durante la encuesta serán totalmente confidenciales y solo se utilizarán en el proyecto de investigación titulado "La Gestión del Talento Humano y la productividad en CorpMegabuss CIA.LTDA", por lo que se requiere sea respondido con toda sinceridad cada una de las preguntas.

Instrucciones.

- Marcar con una X, la alternativa que escoja como respuesta
- Evite tachones
- Responda con sinceridad

1. Conoce usted ¿Qué es la gestión de Talento Humano?

SI

NO

2. ¿Cómo calificaría la gestión de Talento Humano que maneja la empresa CorpMegabuss CIA . LTDA?

Muy buena

Buena

Mala

Muy mala

3. ¿Considera que la empresa CorpMegabuss CIA.LTDA maneja de forma transparente la selección del personal?

Siempre

Casi siempre

Nunca

4. ¿Con qué frecuencia se realizan procesos de evaluación hacia el personal?

Semanalmente

Mensualmente

Anualmente

5. ¿El personal que labora en la empresa recibe capacitaciones que ayuden a la mejora de sus funciones?

SI

NO

6. ¿Usted se siente satisfecho con la remuneración percibida que debe compensar su trabajo?

Totalmente satisfecho Medianamente satisfecho Insatisfecho

7. ¿En qué nivel calificaría su desempeño laboral?

0%-25% 25%-50% 50%-75% 75%-100%

8. ¿Cada que tiempo le gustaría que se realice un control de actividades hacia el personal?

1 vez al año 2 veces al año 3 veces al año al finalizar una obra

9. ¿Cree usted que gestiona de mejor manera las tareas más importantes o urgentes?

Siempre A veces Oportunamente Nunca

10. ¿Cree usted que el personal cumple con un horario de trabajo establecido?

Siempre A veces Oportunamente Nunca

11. ¿Los conocimientos que otorgan los funcionarios de la empresa contribuyen a un buen resultado en las actividades?

Siempre Pocas veces Casi nunca Nunca

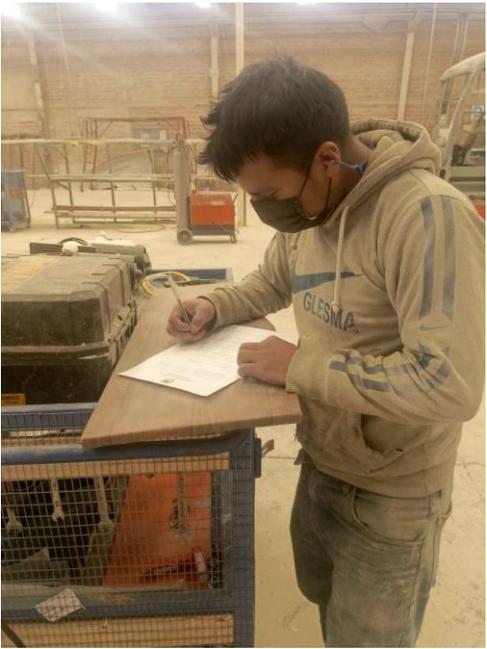
12. ¿Se utilizan de manera apropiada los materiales de trabajo?

Siempre A veces Oportunamente Nunca

13. ¿Cree usted que al final del día su trabajo cumple con los requerimientos dentro de su área de trabajo?

Totalmente Medianamente Regularmente







OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: La gestión de talento humano

Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas
La gestión de recursos humanos es el conjunto de actividades administrativas orientadas a la coordinación del recurso humano que forma parte de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos, logrado así que la organización se desempeñe de forma eficiente y productiva.	Actividades	Número de actividades realizadas en un día laboral.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Objetivos	Porcentaje de alcance de objetivos en un año.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Eficiencia	Niveles actuales de eficiencia de la empresa.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Nota. Elaborado por Nayeli Sánchez.

VARIABLE DEPENDIENTE: Productividad

Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas
La productividad es aquella capacidad que tiene el talento humano, que mide la eficiencia productiva por cada factor o recurso usado, dando por hecho que la eficiencia es conseguir el mayor rendimiento posible usando una cantidad mínima de recursos. Por lo que, cuanto más pequeño sea el número de recursos necesarios para la producción de una misma cantidad, la productividad y la eficiencia serán superiores.	Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de motivación • Nivel de cumplimiento y satisfacción • Nivel de perspectiva de aprendizaje e innovación 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Eficiencia productiva	Nivel de rendimiento del equipo humano	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Recursos	Cantidad de recursos utilizados en un solo ensamblaje.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Nota. Elaborado por Nayeli Sánchez.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: La gestión del talento humano y la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cómo la gestión de talento humano incide en la productividad de los trabajadores de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba?	Determinar cómo la gestión de talento humano incide en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.	La Gestión de Talento Humano incide de forma significativa en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.
Problemas derivados	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas
1. ¿Cuáles son los procesos de gestión de talento humano y de Productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba?	Diagnosticar los procesos de Gestión de Talento Humano de Productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba	
2. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos de la Gestión del Talento Humano y la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba?.	Fundamentar teóricamente la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.	
3. ¿Cómo incidiría un modelo de Gestión de Talento Humano en el incremento de productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba?.	Diseñar un modelo de Gestión de Talento Humano que permita un incremento en la productividad en la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. Riobamba.	

Nota. Elaborado por Nayeli Sánchez.