



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
GESTIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA**

Título

**“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE
LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciatura en
Gestión Turística y Hotelera**

Autor:

Rosa Inés Sánchez Padilla

Tutor:

Mgs. Silvia Marieta Aldaz Hernández PhD.

Riobamba, Ecuador. 2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Rosa Inés Sánchez Padilla, con cédula de ciudadanía 0604310953, autora del trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA", certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, 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 autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 25 de mayo del 2022



Rosa Inés Sánchez Padilla

C.I: 0604310953

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL;

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA", presentado por Rosa Inés Sánchez Padilla, con cédula de identidad número 0604310953, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

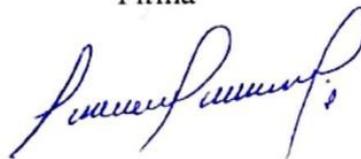
De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba el 25 de mayo del 2022,

Mgs. Héctor Germán Pacheco Sanunga
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE
GRADO



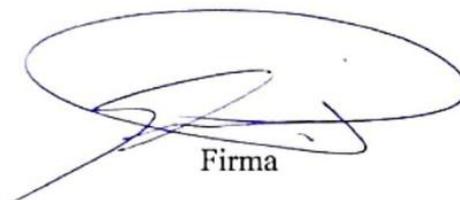
Firma

Mgs. Paula Elizabeth Moreno Aguirre
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO



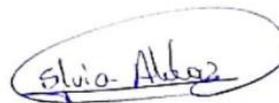
Firma

Mgs. Daniel Marcelo Guerrero Vaca
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO



Firma

Mgs. Silvia Marieta Aldaz Hernandez
TUTOR



Firma



Rosa Inés Sánchez Padilla

C.I: 0604310953

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”, presentado por Rosa Inés Sánchez Padilla, con cédula de identidad número 0604310953, bajo la tutoría de Dra. Silvia Marieta Aldaz Hernández; 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.

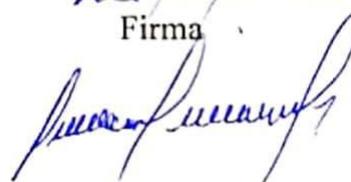
De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, 25 de mayo del 2022.

Mgs. Héctor Germán Pacheco Sanunga
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE
GRADO



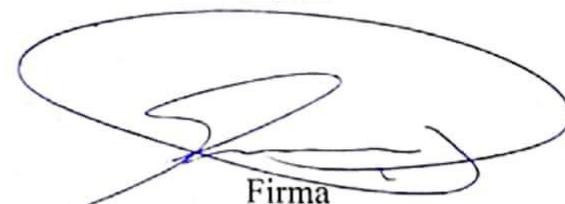
Firma

Mgs. Paula Elizabeth Moreno Aguirre
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO



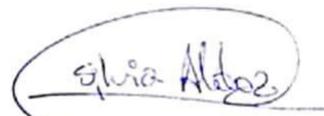
Firma

Mgs. Daniel Marcelo Guerrero Vaca
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO



Firma

Mgs. Silvia Marieta Aldaz Hernandez
TUTOR



Firma



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

CERTIFICADO ANTIPLAGIO



CERTIFICACIÓN

Que, **SÁNCHEZ PADILLA ROSA INÉS** con CC: **0604310953**, estudiante de la Carrera de **GESTIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA, NO VIGENTE**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL Y DESARROLLO TURÍSTICO EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO"**, cumple con el 10%, de acuerdo al reporte el sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 5 de mayo de 2022



Firmado electrónicamente por:
**SILVIA MARIETA
ALDAZ HERNANDEZ**

PhD. SILVIA MARIETA ALDAZ HERNANDEZ
TUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis hijas, como muestra de esfuerzo y dedicación, que sea para ellas una guía que nunca es tarde para empezar y alcanzar sus sueños.

A mis padres que me han brindado su apoyo incondicional durante el transcurso de mi vida, mis estudios, y en cada decisión que me ha forjado como persona basada en los valores y amor brindados por ellos.

A mis hermanos que siempre han sido ese eje para impulsarme a ser mejor, porque me han llenado de orgullo siendo mi ejemplo a seguir y han estado apoyándome en mis triunfos y fracasos. Finalmente, le dedico la presente al ser que me brido su apoyo incondicional cuando estuve a punto de rendirme, mi adorada tía que ahora solo podrá acompañarme como un ángel desde el cielo.

Rosa Inés Sánchez Padilla

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, mi mayor agradecimiento a Dios quien me brindó la luz de vida y todas las bendiciones que me han acompañado a lo largo de mi existir.

A mis padres y hermanos por el esfuerzo que han hecho para aportar a mi educación, por ser mi apoyo y fortaleza, en cada decisión tomada sea esta cierta o errada.

A mis hijas que a su manera han aportado en cada peldaño de mi carrera, siendo mi motor y fortaleza en momentos difíciles.

Agradezco mis docentes de la carrera de Gestión Turística y Hotelera quienes aportaron de manera sumamente valiosa a mi formación como profesional durante mis años de estudio.

Y de manera muy especial agradezco a la Dra. Silvia Aldaz quien ha sido no solo una docente sino mi guía durante mi etapa universitaria brindándome su apoyo como docente y como amiga.

Rosa Inés Sánchez Padilla

INDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

INDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	17
1.1 Planteamiento del Problema	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos	18
1.3. Justificación	18
1.3.1. Justificación Teórica.....	18
1.3.2. Justificación Práctica	18
1.3.3. Justificación Metodológica.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos	19
1.5. Hipótesis	19
1.5.1. Hipótesis General	19

1.5.2. Hipótesis Específicas	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la Investigación	20
2.2 Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación	21
2.2.1 Epistemología de la Gestión del Talento Humano	21
2.2.2 Epistemología del Turismo comunitario	21
2.3 Estado del Arte	22
2.3.1. Estado del Arte Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	22
2.4 Bases Teóricas	23
2.4.1 Marco Teórico Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	23
2.4.2 Marco Teórico Variable Dependiente: Turismo Comunitario.....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	28
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación	28
3.1.1 Tipo de Investigación	28
3.1.2 Diseño de la Investigación.....	29
3.2 Unidad de Análisis.....	30
3.3 Población de Estudio	30
3.3.1 Población de la Variable Independiente Gestión del Talento Humano.....	30
3.3.2 Población de la Variable Dependiente Turismo Comunitario.....	30
3.4 Operializacion de Variables.....	31
3.4.1 Matriz de Operacionalización.....	31
3.4.2 Matriz de Consistencia.	32
3.5 Técnicas e instrumento de investigación	33
3.5.1 Técnica.....	33
3.5.2 Instrumento.....	33
3.6 Validez de Instrumentos	33

3.6.1 Validez de Encuestas de la Variable Gestión de Talento Humano y Turismo Comunitario	33
3.7 Confiabilidad de Instrumentos.....	34
3.7.1 Confiabilidad de Instrumentos, Variable Independiente Gestión de Talento Humano	35
3.8 Análisis e Interpretación de la Información	35
CAPÍTULO IV	37
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	37
4.1.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable independiente: Gestión de talento humano	37
4.1.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable dependiente: oferta turística.....	39
4.2. Pruebas de hipótesis.....	41
4.2.1. Hipótesis general	41
4.2.4. Hipótesis Específica 3	44
CAPÍTULO V.....	47
5. Conclusiones.....	47
6. Recomendaciones	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	51
Anexo 1. Propuesta.....	51
1. Título de la propuesta	51
2. Justificación	52
4. Diagnostico.....	53
5. Desarrollo de la propuesta: Gestión del Talento Humano.....	53
6. Información Documenta del Procedimiento	66
7. Diagrama de Flujo	67
8. Documentos	70

Anexo 2. Esquema de la Propuesta	74
ANEXO 3. Árbol de problemas	75
Anexo 4. Asignación del tribunal	76
Anexo 5. Validación de encuestas Variable Independiente Gestión de Talento Humano	78
Anexo 6. Validación de encuestas Variable Dependiente Turismo Comunitario	81
Anexo 7 Oficio Dirigido al presidente de la Corporación para el desarrollo del Turismo Comunitario de Chimborazo	84
Anexo 8. Encuesta Variable Independiente	85
Anexo 9. Encuesta Variable Dependiente	87
Anexo 10. Análisis Encuestas	89
Anexo 11. Evidencias Fotográficas	112

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz Operializacion.....	31
Tabla 2 Matriz de Consistencia	32
Tabla 3 Validez de instrumentos	34
Tabla 4 Confiabilidad de instrumentos alfa de Crombach	34
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad variable Gestión de Talento Humano	35
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad variable turismo comunitario.....	35
Tabla 7 Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable independiente: Gestión de Talento Humano	37
Tabla 8 Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable dependiente: oferta turística.	39
Tabla 9 Pruebas de Chi-Cuadrado: Hipótesis General	41
Tabla 10 Pruebas de chi-cuadrado: Hipótesis Específica 1	42
Tabla 11 Pruebas de chi-cuadrado: Hipótesis Específica 2.....	43
Tabla 12 Pruebas de chi-cuadrado: Hipótesis Específica 3.....	44
Tabla 13 Presentación de datos	45
Tabla 14 Procesos de Gestión de Talento Humano.....	58
Tabla 15 Procedimiento Planificación de Talento Humano.....	60
Tabla 16 Procedimiento Admisión y Aplicación de Personas	61
Tabla 17 Procedimiento Desarrollo de Personas.....	63
Tabla 18 Indicadores y Metas.....	65
Tabla 19 Registros.....	66
Tabla 20 Formatos de Documentos.....	66
Tabla 21 Esquema de la Propuesta.....	74
Tabla 22 Género	89
Tabla 23 Edad.....	90
Tabla 24 Nivel de Instrucción	91
Tabla 25 Reclutamiento del personal	92
Tabla 26. Selección del personal	93
Tabla 27. Diseño de cargos.....	94
Tabla 28. Evaluación del desempeño del personal.....	95
Tabla 29. Capacitación del personal.....	97
Tabla 30. Aprendizaje del personal	98

Tabla 31. Desarrollo del personal.....	99
Tabla 32. Género	100
Tabla 33. Edad.....	101
Tabla 34. Nivel de Instrucción	102
Tabla 35. Atractivos Naturales	103
Tabla 36. Accesibilidad	104
Tabla 37. Actividades Turísticas	105
Tabla 38. Manifestaciones Culturales	106
Tabla 39. Saberes y Técnicas Ancestrales.....	107
Tabla 40. Actividades Turísticas Culturales.....	108
Tabla 41. Alojamiento	109
Tabla 42. Alimentos y Bebidas.....	110
Tabla 43. Operación Turística	111

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Diagrama de Flujo Planificación de Gestión de Talento Humano.....	67
Gráfico 2 Diagrama de Flujo Admisión y Aplicación de Personas.....	68
Gráfico 3 Diagrama de Flujo Desarrollo de Personas	69
Gráfico 4 Género	89
Gráfico 5 Edad.....	90
Gráfico 6 Nivel de Instrucción	91
Gráfico 7 Reclutamiento del personal	92
Gráfico 8 Selección del personal	93
Gráfico 9 Diseño de cargos	94
Gráfico 10 Evaluación del desempeño del personal.....	95
Gráfico 11 Capacitación del personal.....	97
Gráfico 12 Aprendizaje del personal.....	98
Gráfico 13 Desarrollo del personal.....	99
Gráfico 14 Género	100
Gráfico 15 Edad.....	101
Gráfico 16 Nivel de Instrucción	102
Gráfico 17 Atractivos Naturales	103
Gráfico 18 Accesibilidad	104
Gráfico 19 Actividades Turísticas	105
Gráfico 20 Manifestaciones Culturales	106
Gráfico 21 Saberes y Técnicas Ancestrales.....	107
Gráfico 22 Actividades Turísticas Culturales.....	108
Gráfico 23 Alojamiento	109
Gráfico 24 Alimentos y Bebidas	110
Gráfico 25 Operación Turística	111

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

Fotografía 1 Aplicación de encuestas GTH en las parroquias rurales.....	112
Fotografía 2 Aplicación de Encuestas Turismo Comunitario	112
Fotografía 3 Visita Gads Parroquiales.....	113

RESUMEN

La presente investigación tiene como fin determinar la relación de la gestión del talento humano con el turismo comunitario en las parroquias rurales del cantón Riobamba dentro de las cuales existe un inadecuado proceso en la gestión del talento humano desde la planificación como admisión y aplicación y un claro déficit en el desarrollo de personas, ocasionando que exista baja calidad en la prestación de servicios brindados a turistas que visitan los emprendimientos de turismo comunitario de las parroquias rurales. Esta investigación es no experimental Transeccional Correlacional Causal se realizó mediante dos unidades de análisis, en la cual se utilizó el instrumento de la encuesta para las dos variables de estudio, Gestión de Talento Humano y Turismo Comunitario, debido a la emergencia sanitaria se tomó como muestra un total de 30 personas para cada variable. Con los datos obtenidos en la aplicación de encuestas se procedió a la comprobación de hipótesis la general y específicas utilizando el programa SPSS versión 25 aplicando el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach, información que permitió determinar la relación de la gestión de talento humano y el turismo comunitario, seguido de la presentación de las encuestas. A partir de las evidencias anteriores se genera una propuesta desde un enfoque hacia la calidad en el proceso de gestión del talento humano aplicado a los emprendimientos de turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba, en este sentido, la propuesta busca mejorarla calidad en los procesos y procedimientos de la gestión del talento humano.

Palabras clave: Gestión de talento humano, Turismo comunitario, Procesos, Admisión y aplicación de Personas, Desarrollo de Personas.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between the management of human talent and community tourism in the rural parishes of the Riobamba city, within which there is an inadequate process in the management of human talent from planning to admission, application and a clear deficit in the development of people, causing low quality in the provision of services provided to tourists who visit community tourism ventures in rural parishes. This research is non-experimental Transectional Correlational Causal was carried out through two analysis units, in which the survey instrument was used for the two study variables, Human Talent Management and Community Tourism, due to the health emergency it was taken as a sample a total of 30 people for each variable. With the data obtained in the application of surveys, the general and specific hypotheses were verified using the SPSS version 25 program, applying the Cronbach's Alpha correlation coefficient, information that allowed determining the relationship between the management of human talent and the community tourism, followed by the presentation of the surveys. Based on the above evidence, a proposal is generated from an approach to quality in the human talent management process applied to community tourism ventures in the rural parishes of the Riobamba city, in this sense, the proposal seeks to improve the quality in the processes and procedures of human talent management.

Keywords: Human talent management, Community tourism, Processes, Admission and application of People, People Development



Firmado electrónicamente por:
DIANA CAROLINA
CHAVEZ GUZMAN

Reviewed by:

Lcda. Diana Chávez

English Professor.

c.c. 065003795-5

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El turismo es una de las fuentes de ingreso de divisas de mayor auge en el mundo, desde sus inicios ha conformado una fuente no solo de empleo y distracción sino también progreso y desarrollo para los países anfitriones. Una de las modalidades de turismo que ha tenido gran impacto en los últimos años es el Turismo comunitario pues se ha convertido en una alternativa a nivel global de distracción y ocio en donde las personas pueden acceder a lugares lejanos al ruido y el estrés de la ciudad. Tomando en cuenta la nueva normalidad debido a el virus aun presente COVID.19 y sus variantes, en la actualidad es necesario realizar las actividades turísticas en forma responsable y manteniendo normas de bioseguridad, el turismo comunitario brinda lugares de menor aglomeración, ideales para distracción, relajación y seguridad.

El Ecuador se caracteriza por ser un país pluricultural, multi étnico y rico en paisajes naturales muchos de estos se encuentran en la provincia de Chimborazo donde existen un varios emprendimientos dirigidos bajo esta modalidad debido a que nuestro país tiene riqueza cultural y natural en donde las comunidades manifiestan su esencia y cultura milenaria en su vida diaria, esto sumado a prestaciones de servicios que complementan la experiencia de visita se han consolidado como un atractivo para turistas nacionales y extranjeros.

1.1 Planteamiento del Problema

El turismo comunitario dentro de las parroquias rurales del cantón Riobamba, se ha desarrollado durante los últimos años de una manera empírica, mediante estudios realizados con anterioridad en vistas de campo se ha podido detectar que muchos de los involucrados no tienen conocimientos especializados en la prestación de servicios turísticos, como alojamiento, alimentos y bebidas incluso guianza, elementos necesarios para un desempeño óptimo de la actividad turística, lo que conlleva a una baja calidad en el desarrollo de las actividades. Tras el diagnóstico realizado es posible mencionar que un factor relevante para el inadecuado desarrollo del turismo comunitario es el deficiente manejo de la gestión del talento humano en las comunidades que se dedican a la prestación de servicios turísticos.

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera se relacionan la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?
- ¿De qué manera se relacionan la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?
- ¿De qué manera se relacionan el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación busca aportar nuevos conocimientos para la toma de decisiones en los procesos de gestión de talento humano en las actividades de turismo comunitario recopilando datos relevantes que sirvan de base para las nuevas investigaciones acerca de los servicios turísticos y el turismo comunitario con el fin de incrementar el conocimiento teórico, pues las teorías están en constante evolución, de esta manera se busca comparar y en manera de lo posible generar mejoras en los conceptos ya establecidos.

1.3.2. Justificación Práctica

Esta investigación busca mejorar el desarrollo adecuado de los procesos del talento humano para un adecuada admisión, aplicación y desarrollo de personas en el turismo comunitario dentro del desarrollo de los servicios turísticos y el turismo comunitario de manera que puedan generar una mejora en la economía de la población y acceso a la información relevante de la oferta turística de la Parroquias del cantón Riobamba.

1.3.3. Justificación Metodológica

En la presente investigación se empleó una metodología idónea para la determinación de validez y confiabilidad de la misma, por lo tanto, se utiliza el método cuantitativo, descriptivo, correlacional. Para determinar la correlación de las variables se realiza un análisis estadístico que parte de la aplicación de encuestas como instrumento de recolección de datos correspondientes a las variables de estudio, para su posterior análisis utilizando los programas Excel y SPSS, de manera que, se utilizan los resultados obtenidos para conocer, procesar y analizar los datos de la población de estudio, y de esa manera alcanzar los objetivos de la investigación.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Identificar la relación de la gestión del talento humano y el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la relación que existe entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba
- Investigar la relación que existe entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba
- Inferir la relación que existe el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación entre la gestión del talento humano y el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba

1.5.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba
- Existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba
- Existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se han revisado varias fuentes bibliográficas en donde no se ha encontrado evidencia referente a la investigación de Gestión del Talento Humano y Turismo Comunitario, no obstante, a continuación, se presentan investigaciones de carácter similar:

Mendoza et al. (2020), en su investigación denominada “The Competencies of Human Talent Linked to the Development of Community Based Rural Tourism in the Province of Chimborazo Ecuador”, publicada en la revista *Journal of Environmental Management and Tourism*, mencionan que “el talento humano que se desempeña en el sector turístico y hotelero impulsa los procesos de competitividad y productividad lo que le permite elevar el desarrollo de este sector”, llegando a la conclusión que el fortaleciendo de conocimientos al talento humano involucrado en el turismo rural garantizará el aumento del habilidades en el área turística y consecuentemente integración de tecnología e innovación, para cumplir con las exigencias de las nuevas tendencias para la tipología de turismo en estudio.

Quispe (2018), en su tesis de pregrado “Gestión del talento humano para el turismo rural en la isla de Amantani” de la Universidad Nacional del Antiplano-Perú, investigación previa a la obtención de su título como Licenciada en Turismo, evidenció la importancia del talento humano en el desarrollo del turismo rural mediante la identificación del nivel de capacitación, conocimiento, habilidades y destrezas de los emprendedores turísticos.

Cejas (2020), en su investigación publicada en la revista *Journal of Environmental Management and Tourism*, denominada “The Competencies of Human Talent Linked to the Development of Community Based Rural Tourism in the Province of Chimborazo Ecuador”, hace mencina la importancia de la preparación académica que debe poseer el personal involucrado en el desarrollo del turismo comunitario, como estrategia para innovación y cambios según las nuevas tendencias de mercado, para de esta manera generar un desarrollo sostenible del turismo comunitario.

2.2 Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación

2.2.1 Epistemología de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano a lo largo de la historia ha evolucionado ante las nuevas tendencias empresariales donde se le da gran relevancia para el alcance de metas, objetivos y competitividad de una empresa.

Dessler (1994), define “La administración de recursos humanos se refiere a los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos del personal o recursos humanos de un puesto administrativo, que incluyen: reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación”(p2.).

Chiavenato (2002) señala que “la gestión del talento humano es un área sensible pues este depende de diferentes aspectos como son, procesos internos, tecnología utilizada, entre otros. Pues la gestión del talento humano depende de cómo se desarrolla mediante las aptitudes, actitudes, habilidades de cada uno de los miembros de la empresa la cual la conforma”

Eslava (2004), refiere a la gestión del talento humano como “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 enfoque actual y futuro”.

Ugarte et al. (2015) menciona que “Es el conjunto racional, armónico de políticas, funciones y procedimientos que son orientados a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador en el marco de posibilidades que ofrece la utilización de recursos materiales para satisfacer objetivos institucionales”.

2.2.2 Epistemología del Turismo comunitario

La Organización Mundial de Turismo(OMT), 1990 conceptualiza al turismo comunitario como “Toda actividad que relaciona a la comunidad con los visitantes desde una perspectiva intercultural, con la participación consensuada de sus miembros, asegurando el manejo adecuado de los recursos naturales y culturales y la distribución equitativa de los beneficios generados”

Fondo Mundial para la Naturaleza(WWF), 2001 menciona que el turismo comunitario hace referencia a “aquel tipo de turismo en el que la comunidad local tiene un

control sustancial de, y participa en, su desarrollo y manejo, y una importante proporción de los beneficios se quedan en la comunidad”.

Ministerio de Turismo (MINTUR), 2010 señala que el turismo comunitario “Es un modelo de gestión en el que la comunidad local aprovecha el patrimonio natural y/o cultural de la región en la que se asienta para desarrollar y ofrecer un servicio turístico caracterizado por la activa participación comunitaria en la planificación y ejecución de acciones conducentes a potenciar el desarrollo sostenible de la población mediante la reinversión de los beneficios derivados de la actividad turística”

2.3 Estado del Arte

2.3.1. Estado del Arte Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

“Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno” (Flores, 2019) menciona que “la gestión del talento humano tiene varios propósitos, uno de ellos es retener a las personas que aporten un valor agregado a la organización, a través de su trabajo y profesionalidad mostrada en el desarrollo de las actividades designadas. Además esta investigación recalca la importancia de los procesos como admisión de personas, selección del personal, compensación, desarrollo de personas retención y evaluación de personas con el objeto de aprovechar este talento innato de las personas, así como proporcionar todos los recursos y herramientas para su desarrollo.”

“Análisis del Talento Humano para el diseño de un plan de cualificaciones que potencie el Turismo Comunitario de la Parroquia Puná” (García & Rizzo,2019). La investigación se enfocó en identificar habilidades, conocimiento que posee la comunidad dentro del desempeño de actividades turísticas para poder determinar sus cargos o funciones a desempeñar de manera que contribuyan al desarrollo en el campo del turismo, concluyendo que la falta de un Plan de capacitaciones en las áreas turísticas, ha afectado al desarrollo del turismo comunitario de la parroquia que a pesar de contar con el potencial para emerger como destino turístico comunitario aún tiene muchos impedimentos para su desarrollo.

“Talento Humano y Gestión Turística en el Cantón Guano” (Colcha,2019). La Gestión del Talento Humano por Competencias, Representa un aspecto fundamental que es crítico para el éxito de una organización. Es importante ser consciente al momento de analizar el alcance de sus metas, porque cubre las habilidades y actitudes, conocimientos y

comportamientos de las personas en diferentes entornos y cómo estos factores son a largo o corto plazo ayudan o influyen en su desarrollo.

2.3.2. Estado del Arte Variable Dependiente: Turismo Comunitario

El Turismo de Base Comunitaria en el Poblado de Palatéia Brasil (Trias 2018). El turismo comunitario se ha convertido en un instrumento de las comunidades para estimular su desarrollo socioeconómico y proteger la cultura local. En este caso, la comunidad Palatéia se convierte en un claro ejemplo de va consolidándose como un modelo de organización de turismo a escala local. Sin embargo, concluye que existe mucho camino por recorrer, para mejorar la calidad emprendimientos locales, fortalecer la gobernanza, procesos de monitoreo de la calidad de los productos turísticos brindados.

“El desarrollo del turismo comunitario en Ecuador: reflexiones necesarias” (Mullo Romero, Vera & Guillén 2019) El propósito de la investigación propuesta fue revelar la sinergia del desarrollo del turismo comunitario en el Ecuador a partir de las consideraciones del autor en la labor docente y científica. Concluyendo que, el turismo rural comunitario del Ecuador constituye un área estratégica importante del sector y de la economía nacional, pero al mismo tiempo, es necesario brindar el apoyo necesario para el trabajo y está directamente relacionado con el desarrollo y la convivencia económica, social y política en el país.

“El turismo comunitario como alternativa de desarrollo local en el cantón Guamote. (Tanquino, & Mullo,2020) El turismo comunitario se define como un sistema con participantes y objetivos definidos, y en los últimos años se ha incluido en proyectos turísticos locales que son beneficiosos para la economía y la producción de la región. La industria del turismo proporciona a los turistas tiempo para el ocio y el entretenimiento, y generan ingresos para el Cantón al pagar por estos servicios.

2.4 Bases Teóricas

2.4.1 Marco Teórico Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

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

Según (Ordoñez 2012)“La gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma como se trata a las personas, sea

como socios o como recursos. La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo.”

Según (Vallejo, 2016) “la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos”.

2.4.1.1 Admisión de Personal

Según (Noreña, 2010) “la admisión de personas constituye la ruta de acceso y representa la puerta de entrada a los candidatos capaces de adoptar las características exigidas por la organización. Son los procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa, se denominan procesos de provisión o suministro de personal e incluyen el Reclutamiento y la Selección de Personal”

2.4.1.2 Aplicación de Personas

“Es el proceso previo a la selección de personal mediante el cual la organización atrae candidatos del medio interno o externo para abastecer las vacantes. Es la oportunidad y un elemento de divulgación, de comunicación y de llamado de atención que da paso a la selección, y posterior contratación y/o integración del individuo. Es por tanto, una actividad positiva de invitación que identifica e interesa a candidatos potenciales capacitados para suplir los puestos de trabajo”. (Noreña, 2010)

2.4.1.3 Desarrollo de Personas

“El desarrollo del personal es un método efectivo para enfrentar los desafíos del área, entre los cuales se incluyen la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos, y la tasa de rotación de los empleados”. (Werther & Keith, 2008)

2.4.1.4. Reclutamiento

Según (Romero,2016) “El reclutamiento es un proceso mediante el cual la empresa se encarga de atraer candidatos cualificados con el perfil adecuado para los puestos vacantes. Existen dos tipos de reclutamiento, el reclutamiento interno y el externo, dependiendo de la organización se realizarán uno, otro o ambos”.

2.4.1.5 Selección del Personal

Según (Agüero, 2012), menciona; “Selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo”.

2.4.1.6 Diseño de Cargos

El diseño de cargos es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos de la organización para satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, a su vez de los requisitos personales del ocupante del cargo (Chiavenato, 2002).

2.4.1.7 Evaluación de Desempeño

Según (Rubió, 2016), “La evaluación del desempeño se ha distinguido por proporcionar un análisis sobre la contribución que brinda cada puesto de trabajo en la organización, relacionando cómo los resultados se asocian a un nivel de desempeño en el puesto de trabajo”

2.4.1.8 Formación

Para (Márquez,2005), “la formación es un medio de desarrollo y mejora que se enfoca en el desempeño actual de una actividad en particular, con una visión para el futuro, e implica preparar recursos humanos para asumir responsabilidades más complejas para desarrollar capacidades más allá del requisito del puesto actual.”

2.4.1.9 Aprendizaje

Para (Piaget,2017) “el aprendizaje es un proceso que mediante el cual el sujeto, a través de la experiencia, la manipulación de objetos, la interacción con las personas, genera o construye conocimiento, modificando, en forma activa sus esquemas cognoscitivos del mundo que lo rodea, mediante el proceso de asimilación y acomodación.”

2.4.1.10 Crecimiento

En el Crecimiento Personal se manifiesta la dialéctica de lo social y lo individual en el desarrollo. La peculiar manera en que cada uno refleja las influencias que recibe de la sociedad en general y de los grupos sociales en que participa en particular, se manifiesta en el modo, el ritmo y el sentido en que el sujeto crece, lo cual expresa esa particular interacción en las que el individuo recibe influencias, pero a su vez ejerce otras sobre aquello que le rodea. (Morris, 2001)

2.4.2 Marco Teórico Variable Dependiente: Turismo Comunitario

Según (Cañada, 2012), “El turismo comunitario, es un tipo de turismo en el que la población rural, principalmente pueblos indígenas y familias campesinas, a través de sus diversas estructuras organizativas de carácter colectivo, ejerce un papel central en su desarrollo, gestión y control, así como en la distribución de sus beneficios”.

Según (Casas, 2012), menciona que este tipo de turismo “se configura como una herramienta de lucha contra la pobreza, que tiene importantes efectos multiplicadores en el Producto Interior Bruto (PIB), y que permite conservar el patrimonio natural, histórico y la identidad étnica de un destino turístico”.

Según (Zambrano, 2017), menciona que “El turismo comunitario es un tipo de turismo alternativo, que tiene como eje fundamental el integrar, a través de la propia comunidad, servicios de alojamiento, de restauración y de oferta complementaria, para cuya práctica sostenible las localidades requieren desarrollar capacidades sobre todo de carácter socio político, que les permitan valorizar su entorno, actuar juntos, promover vínculos entre distintos sectores, generar lazos con otros territorios y con el resto del mundo”.

2.4.2.1 Patrimonio Natural Comunitario

Según Reyes et al. (2018). “El patrimonio natural lo constituye la biodiversidad, que, en conjunto con los recursos abióticos, interactúan en forma de redes ecológicas dentro de los ecosistemas, los cuales forman la vida en el planeta tierra donde garantizan el equilibrio, la supervivencia y la sostenibilidad con valor intrínseco y utilidad en contribución a los bienes y servicios que determinan el bienestar del ser humano y del planeta”

2.4.2.2 Patrimonio Cultural Comunitario

Según el (INPC, 2017) “Se expresa en un conjunto de conocimientos, prácticas y técnicas tradicionales, Además, implica una acción de reivindicación de las comunidades involucradas y el realce de su autoestima, así como el compromiso de estas para continuar con la transmisión de saberes.”

2.4.2.3 Servicios Turísticos Comunitarios

Representa el conjunto de actividades con el fin de brindar un turismo sustentable y sostenible de calidad a los visitantes con la participación de los miembros de la comunidad. Dentro de los servicios turísticos regulados para la actividad turística se mencionan: alojamiento, alimentación y bebidas, operación e intermediación, transporte y guianza.

2.4.2.4 Atractivos Naturales

(MINTUR,2018) “Están relacionadas para el caso de los atractivos naturales con aquellas concernientes a turismo de aventura en la mayoría de los casos, se los atractivos naturales se clasifican de la siguiente manera según su actividad”

2.4.2.5 Facilidades

“Toda infraestructura de complemento y apoyo que posibilita la visitación en el atractivo con el fin de reforzar la experiencia turística”, (MINTUR,2018)

2.4.2.6 Actividades

Según (MINTUR,2018)“Las actividades que se practican en el atractivo están relacionadas para el caso de los atractivos naturales con aquellas concernientes a turismo de aventura en la mayoría de los casos; para los atractivos culturales las actividades consideradas están en función de características tangibles e intangibles”

2.4.2.7 Manifestaciones Culturales

Según el Instituto Nacional de Patrimonio Cultural (INPC,2010) “Prácticas social y representaciones que un grupo social estima provienen del pasado por transmisión intergeneracional (aun si es de reciente creación) a través de las cuales imprimen su identidad particular dentro de una sociedad más grande. Estas manifestaciones culturales frecuentemente son comercializadas o difundidas”

2.4.2.8 Saberes Ancestrales

Los saberes ancestrales, se podrían definir como los conocimientos que poseen los pueblos y comunidades indígenas, que permanecen en como parte de su cultura y han sido transmitidos de generación en generación por siglos, están conformados por saberes y prácticas autóctonas que son transmitidos de forma oral entre los miembros pertenecientes a una comunidad.

2.4.2.9 Alojamiento

Según (MINTUR,2011) “Los establecimientos dedicados de modo habitual, mediante precio, a proporcionar a las personas alojamiento con o sin otros servicios complementarios”.

2.4.2.10 Alimentos & Bebidas

“Los servicios gastronómicos, bares y similares, de propietarios cuya actividad económica esté relacionada con la producción, servicio y venta de alimentos y/o bebidas

para consumo además podrán prestar otros servicios complementarios como diversión, animación y entretenimiento” (MINTUR,2018).

2.4.2. Operación e Intermediación

Según (MINTUR,2016) menciona que es “Aquella gestión comercial de mediación, organización y venta de servicios turísticos efectuada entre el consumidor final y los proveedores de los servicios turísticos, comercializados de forma individual o en paquetes turísticos”

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación a realizar es un diseño transversal mismo que se caracteriza por clasificarse en descriptivos y correlacionales. Este diseño de investigación tiene como objetivo la recolección de datos en un tiempo único con el fin de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Sampieri (2017)

Investigación Descriptiva

Sampieri (2017), afirma que “los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

Partiendo de este concepto en la investigación se detalla el estudio descriptivo en donde se estudiará cada etapa de las variables: Variable Independiente (Gestión del talento Humano) y Variable Dependiente (Turismo Comunitario).

Mediante esta investigación se estableció que dentro del catastro municipal del cantón Riobamba se encuentran registrados dos emprendimientos de turismo comunitario de las parroquias, pero también se pudo encontrar información de varios emprendimientos que a pesar de aún no formar parte del catastro se encuentran establecidos y prestan sus servicios a turistas nacionales y extranjeros.

Investigación Correlacional

“Los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables”. (Cancela G., Cea M., Galindo L., & Valilla G., 2010)

La investigación correlacional mide la relación entre la Variable Independiente que corresponde a (Gestión del talento Humano) y Variable Dependiente (Turismo Comunitario).

3.1.2 Diseño de la Investigación

Investigación no Experimental

Según (Sampieri, 2017) define a la investigación no experimental como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”.

Se aplicará este tipo de investigación debido a que las variables de estudio de la investigación no serán manipuladas.

Diseño transversal

Sampieri (2003), lo define como un diseño en donde se recolectan datos en un momento específico y tiempo único, cuyo propósito es describir las variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

Para fines de la presente investigación se decide aplicar el diseño transversal debido a que se recolectaran datos en un tiempo determinado mediante la aplicación de encuestas para su posterior interpretación, sirviendo como base para analizar la interrelación de las variables Gestión de Talento Humano y Turismo Comunitario y de esta manera alcanzar el objetivo de la investigación.

3.2 Unidad de Análisis

- a) **Variable independiente:** para la aplicación del instrumento de la gestión del talento humano la unidad de análisis estará integrada por 30 miembros pertenecientes a emprendimientos de turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.
- b) **Variable dependiente:** para el estudio del turismo comunitario de las parroquias rurales la unidad estará integrados por profesionales involucrados en el turismo comunitario de cantón Riobamba.

3.3 Población de Estudio

3.3.1 Población de la Variable Independiente Gestión del Talento Humano

El tipo de muestreo que se aplicó en la variable independiente es el muestreo por cuotas que se caracteriza por ser un método no probabilístico en el se puede formar una muestra que involucra a individuos que representan a una población y que se eligen de acuerdo con sus rasgos o cualidades necesarias para la investigación.

Por motivos de la emergencia sanitaria debiendo resguardar la seguridad de los involucrados se considera una muestra que involucra a los 30 miembros pertenecientes a emprendimientos de turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

3.3.2 Población de la Variable Dependiente Turismo Comunitario

Para recolección de datos de la variable dependiente de turismo comunitario se consideró la aplicación del muestreo no probabilístico por bola de nieve debido a que se necesita encuestar a una población específica que tenga conocimientos acerca del turismo comunitario. Dicho muestreo involucra a representantes de emprendimientos y profesionales involucrados el turismo comunitario del cantón Riobamba que destaca conocimientos o experiencia en el ámbito de turismo comunitario, por motivos de la emergencia sanitaria debiendo resguardar la seguridad de los involucrados se considera adecuada la aplicación una muestra de 30 profesionales involucrados en turismo comunitario.

3.4 Operializacion de Variables

3.4.1 Matriz de Operacionalización

Tabla 1

Matriz Operializacion

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>La Gestión de Talento Humano (GTH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de <u>admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo</u> de personal. (Abril,2018)</p>	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	<p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No Experimental, • Transversal • Correlacional <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Científico • Inductivo • Deductivo • Analítico • Sintético <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Entrevista <p>Tipo de Muestreo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario – Likert
	Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cargos • Evaluación de desempeño 	
	Desarrollo del Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Aprendizaje • Desarrollo 	
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Turismo Comunitario: La comunidad local <u>organiza</u> el <u>patrimonio natural y/o cultural</u> de la región en la que se asienta para desarrollar y ofrecer un <u>servicio turístico</u> caracterizado por la activa participación comunitaria en la planificación y ejecución de acciones conducentes a potenciar el desarrollo sostenible de la población mediante la reinversión de los beneficios derivados de la actividad turística</p>	Patrimonio Natural Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Atractivos Naturales • Accesibilidad • Actividades 	
	Patrimonio Cultural Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestaciones Culturales • Sabes Ancestrales y Técnicas • Actividades 	
	Servicios Turísticos Comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> • Alojamiento • A&B • Operación e Intermediación 	

Elaborado por: Rosa Sánchez

3.4.2 Matriz de Consistencia.

Tabla 2

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES
¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?	Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba	Existe relación entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO La Gestión de Talento Humano (GTH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal. (Abril,2018)</p> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u> TURISMO COMUNITARIO Es un modelo de gestión en el que la comunidad local aprovecha el patrimonio natural y/o cultural de la región en la que se asienta para desarrollar y ofrecer un servicio turístico caracterizado por la activa participación comunitaria en la planificación y ejecución de acciones conducentes a potenciar el desarrollo sostenible de la población mediante la reinversión de los beneficios derivados de la actividad turística” (MINTUR, 2010)</p>	Modelo de gestión Planificación Manejo de recursos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera se relacionan la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?	Analizar la relación que existe entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba	Existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba		
¿De qué manera se relacionan la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?	Investigar la relación que existe entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba	Existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba		
¿De qué manera se relacionan el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba?	Inferir la relación que existe el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba	Existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba		Guías Empleo de recursos Lograr objetivos

Elaborado por: *Rosa Sánchez*

3.5 Técnicas e instrumento de investigación

3.5.1 Técnica

Encuesta: De acuerdo con Malhotra (2004), las encuestas son entrevistas dirigidas a un gran número de personas utilizando cuestionarios prediseñados, menciona también que, el método de la encuesta consiste en un cuestionario estructurado que se entrega a los encuestados y está diseñado para obtener información precisa.

Se realiza una encuesta para la variable independiente (Gestión de talento humano) misma que se aplicará los miembros pertenecientes a emprendimientos de turismo comunitario del cantón Riobamba. Una segunda encuesta para la variable dependiente (Turismo Comunitario) que se aplicara a los profesionales involucrados en el turismo comunitario de cantón Riobamba.

3.5.2 Instrumento

Cuestionario: Con el objetivo de recaudar información de la variable independiente (Gestión de talento humano) con un total de 10 preguntas y variable dependiente (Turismo Comunitario) con un total de 11 preguntas, se aplicará este instrumento de recolección de datos a los miembros pertenecientes a emprendimiento de turismo comunitario y profesionales involucrados en el turismo comunitario de cantón Riobamba, mismo que se formuló con preguntas en escala Likert con la siguiente valoración: (1) Deficiente, (2) Regular, (3) Buena, (4) Muy Buena y (5) Excelente. Para el posterior análisis de datos se utilizaron las herramientas de SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 24 y Microsoft Excel.

3.6 Validez de Instrumentos

3.6.1 Validez de Encuestas de la Variable Gestión de Talento Humano y Turismo Comunitario

Para el proceso de validación de los instrumentos de esta investigación se tomó en cuenta a expertos en consideración de su experiencia, formación académica, trayectoria, y sobre todo sus conocimientos en el ámbito educativo y turístico, a continuación, se define.

Tabla 3*Validez de instrumentos*

N°	NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CARGO QUE DESEMPEÑA
1	Dr. Héctor Germán Pacheco Sanunga	Docente de la Universidad Nacional de Chimborazo
2	Mgs. Paula Elizabeth Moreno Aguirre	Docente de la Universidad Nacional de Chimborazo
3	Mgs. Daniel Marcelo Guerrero Vaca	Docente de la Universidad Nacional de Chimborazo

Elaborado por: Rosa Sánchez

Con la validación de las encuestas por parte los expertos se verifica el cumplimiento de todos los requerimientos necesarios para su aplicación con el fin de lograr los objetivos de la investigación.

3.7 Confiabilidad de Instrumentos

La confiabilidad de un instrumento de medición está determinada por diferentes técnicas y se refiere a la medida en que la aplicación repetida al mismo objeto produce los mismos resultados, con el fin de determinar la precisión de los resultados obtenidos cuando se aplica en situaciones similares, Bellorin et al. (2012).

Tabla 4*Confiabilidad de instrumentos alfa de Crombach*

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad los ítems analizados
0-0.5	Inaceptable
0.5-0.6	Pobre
0.6-0.7	Débil
0.7-0.8	Aceptable
0.8-0.9	Bueno
0.9-1	Excelente

Fuente: Chaves 2018**Elaborado por:** Autora, 2021

3.7.1 Confiabilidad de Instrumentos, Variable Independiente Gestión de Talento Humano

Para obtener la confiabilidad del instrumento aplicado a los miembros pertenecientes a emprendimientos de turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba, mismo que contó con un total de 7 preguntas dando como resultado los siguientes datos

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad variable Gestión de Talento Humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,896	7

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas 2021

Elaborado por: Autora, 2021

Tras el análisis en el programa SPSS en cuanto al Alfa de Cronbach se obtiene como resultado la aprobación de confiabilidad del instrumento de la variable independiente gestión de talento humano con un valor de 0,896, lo que nos da a conocer que tiene una confiabilidad catalogada en bueno.

3.7.2 Confiabilidad de instrumentos, variable dependiente turismo comunitario

La aplicación del Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento perteneciente a la variable turismo comunitario mismo que contó con un total de 9 preguntas y que fue aplicado a los profesionales involucrados con el turismo comunitario dan como

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad variable turismo comunitario

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,932	9

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas 2021

Elaborado por: Autora, 2021

Tras el análisis en el programa SPSS en cuanto al Alfa de Cronbach se obtiene como resultado la aprobación de confiabilidad del instrumento de la variable dependiente turismo comunitario con un valor de 0,932, lo que equivale a excelente

3.8 Análisis e Interpretación de la Información

Variable de Gestión de Talento Humano: Se realizó un proceso de aplicación de encuestas durante los meses de abril y mayo a miembros pertenecientes a emprendimientos

de turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba. Tras la recolección de información se procedió al diseño de una base de datos en Microsoft Excel, para ser trasladados al programa SPSS versión 25 en donde se realizó la aplicación de Alfa de Cronbach y posterior comprobación de hipótesis.

Variable de turismo comunitario: Se aplicó las encuestas dentro de los meses abril y mayo, misma fue dirigida a 30 profesionales involucrados en el turismo comunitario siendo miembros del Ministerio de Turismo, Unidad de Turismo Riobamba, Guías locales, entre otros. Las encuestas fueron aplicadas en forma física en un 90% mientras que el 10% se aplicaron vía digital por motivo de la emergencia sanitaria que presente en el país. Luego de haber aplicado las encuestas con los resultados se elaboraron en una base de datos en Microsoft Excel, para después mediante el programa de SPSS versión 25 obtener la fiabilidad de Alfa de Cronbach y la comprobación de hipótesis.

CAPÍTULO IV

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable independiente:

Gestión de talento humano

A continuación, se presenta la información obtenida de la aplicación de encuestas a los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

Tabla 7

Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable independiente: Gestión de Talento Humano

N°	ITEMS	INTERPRETACIÓN
Variable independiente: Gestión de Talento Humano		
Información socio demográfica		
a)	Sexo	De los 30 encuestados se observó que son: <ul style="list-style-type: none"> • 36,7% son de género masculino • 63,3% son de género femenino. Se concluye que el mayor porcentaje pertenece al género masculino dentro de los trabajadores de los servicios comunitarios del cantón Riobamba.
b)	Edad	De los 30 encuestados se observó que su edad se encuentra en los siguientes porcentajes: <ul style="list-style-type: none"> • 16,67% se encuentra en el rango de 20-30 años, • 46,67% se encuentra en el rango de 31-40 años, • 33,3% se encuentra en el rango de 41-50 años, • 3,3% se encuentra en el rango de 51-60 Se concluye que los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba de 31-40 años posee el nivel más alto en relación con la edad con el 37%.
a)	Nivel de Instrucción	De los 30 encuestados se observó el nivel de instrucción en los siguientes porcentajes: <ul style="list-style-type: none"> • 50% un nivel primario, • 26,7% un nivel secundario, • 23,3% un nivel universitario • 0% post grado Se analizó que trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba tienen un 50% de instrucción primario.
Admisión del personal		
1.	Reclutamiento del personal	De los 30 encuestados se observó que la manera en la que se realiza el proceso de reclutamiento del personal es: <ul style="list-style-type: none"> • 10% Deficiente • 13,3% Regular • 40% Buena • 30% Muy Buena • 6,7% Excelente. Se concluye que el mayor porcentaje es que el proceso de reclutamiento del personal a los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba se realiza de manera buena con un porcentaje de 40%.

2.	Selección del personal	<p>De los 30 encuestados se observó que la valoración del proceso de selección del personal que se realiza según la afinidad del perfil con el puesto de trabajo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,3% Deficiente • 6,67% Regular • 43,33% Buena • 36,67% Muy Buena • 10% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje tiene una valoración de buena en cuanto a la selección del personal en concordancia con el perfil del puesto de trabajo a los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba.</p>
Aplicación de personas		
3.	Diseño de cargos para el personal	<p>De los 30 encuestados se observa que el diseño de cargos del personal se realizade manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% Deficiente • 16,67% Regular • 16,67% Buena • 60% Muy Buena • 6,67% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje es que el diseño de cargos dentro de los servicios comunitarios se realiza de manera muy buena</p>
4.	Evaluación del desempeño del personal	<p>De los 30 encuestados se puede observar una valoración para el proceso que se lleva a cabo en la evaluación del desempeño del personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% Deficiente • 16,67% Regular • 16,67% Buena • 60% Muy Buena • 6,67% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje dentro de la evaluación del desempeño del personal de los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba se valora como muy buena.</p>
Desarrollo de personas		
5.	Capacitación del personal	<p>De los 30 encuestados se puede observar los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% Deficiente • 10% Regular • 33,3% Buena • 43,3% Muy Buena • 13,3% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje de las capacitaciones para los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba es muy buena.</p>
6.	Aprendizaje eficiente para el personal	<p>De los 30 encuestados se puede observar el aprendizaje eficiente es de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% Deficiente • 6,7% Regular • 30% Buena • 56,7% Muy Buena • 6,7% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje de los conocimientos adquiridos ayudan a los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba a desempeñar su trabajo actual de manera muy buena.</p>
7.	Desarrollo efectivo del personal para afrontarlas responsabilidades futuras	<p>De los 30 encuestados se puede observar los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% Deficiente • 6,7% Regular • 26,7% Buena • 53,3% Muy Buena • 13,3% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje del desarrollo efectivo de los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba para afrontar responsabilidades futuras es de forma muy buena.</p>

Fuente: Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Autora. 2021

4.1.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable dependiente: oferta turística

A continuación, se presenta la información obtenida de la aplicación de encuestas a representantes de emprendimientos y profesionales involucrados en el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

Tabla 8

Análisis, interpretación y discusión de resultados de la variable dependiente: oferta turística.

N°	ITEMS	INTERPRETACIÓN
Variable independiente: turismo comunitario		
Información socio demográfica		
a)	Sexo	De los 30 encuestados se observó que: <ul style="list-style-type: none"> • 40% son masculino • 60% son femenino. Se concluye que en las encuestas aplicadas existe una mayoría de personas de sexo femenino.
b)	Edad	De los 30 encuestados se observó que su edad se encuentra en los siguientes porcentajes: <ul style="list-style-type: none"> • 36,7% se encuentra en el rango de 20-30 años, • 36,7% se encuentra en el rango de 31-40 años, • 16,7% se encuentra en el rango de 41-50 años, • 10% se encuentra en el rango de 51-60 Se concluye que los posee el nivel más alto en relación con la edad se encuentra dividido en el rango de edades de 20 a 30 años y 31 a 40 años
a)	Nivel de Instrucción	De los 30 encuestados se observó el nivel de instrucción en los siguientes porcentajes: <ul style="list-style-type: none"> • 3,33% un nivel primario, • 40% un nivel secundario, • 50% un nivel universitario • 6,67post grado Se concluye que los representantes de emprendimientos y profesionales involucrados en el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba en un mayor porcentaje poseen un nivel de instrucción universitario.
Patrimonio Natural Comunitario		
1.	Atractivos naturales	De las encuestas aplicadas se encuentran los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> • 0% Deficiente • 16,67% Regular • 16,67% Buena • 60% Muy Buena • 6,67% Excelente Se observa que los atractivos naturales de las parroquias rurales del cantón Riobamba se encuentran en mayor porcentaje en estado muy bueno.
	Accesibilidades	La accesibilidad a los atractivos naturales es: <ul style="list-style-type: none"> • 10% Deficiente • 23,3% Regular • 53,3% Buena • 13,3% Muy Buena • 0% Excelente Se concluye que el mayor porcentaje es que la accesibilidad a los atractivos naturales de las parroquias rurales del cantón Riobamba es buena siendo.

3.	Actividades Turísticas	<p>Las actividades turísticas planificadas para el turismo comunitario se calificaron de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,3% Deficiente • 26,7% Regular • 36,7% Buena • 23,3% Muy Buena • 10% Excelente <p>Se concluye que las actividades turísticas planificadas para turismo comunitario se desarrollan de manera buena.</p>
Patrimonio Cultural Comunitario		
4.	Manifestaciones culturales	<p>Las manifestaciones culturales representativas de las parroquias rurales del cantón Riobamba se encuentran en estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 36,7% Deficiente • 40% Regular • 16,67% Buena • 6,67% Muy Buena • 0% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje de las manifestaciones culturales representativas de las parroquias rurales del cantón Riobamba se encuentran en estado regular. .</p>
5.	Saberes y técnicas ancestrales	<p>De las encuestas aplicadas se observa los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% Deficiente • 36,67% Regular • 36,67% Buena • 20% Muy Buena • 6,67% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje se encuentra dividido entre regular y bueno para el desarrollo de saberes y técnicas ancestrales para beneficio del turismo comunitario.</p>
6.	Actividades turísticas	<p>De las encuestas aplicadas se observa los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,3% Deficiente • 26,7% Regular • 36,7% Buena • 3,3% Muy Buena • 10% Excelente <p>Se concluye que las actividades turísticas planificadas para turismo comunitario se desarrollan de manera buena.</p>
Patrimonio Cultural Comunitario		
7.	Alojamiento	<p>De las encuestas aplicadas se observa los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3% Deficiente • 207% Regular • 40% Buena • 6,67% Muy Buena • 3,33% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje se encuentra en bueno, siendo que la prestación de servicios de alojamiento de las parroquias rurales del cantón Riobamba prestan un servicio bueno.</p>
8.	Alimentos & Bebidas	<p>De las encuestas aplicadas se observa los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16,60% Deficiente • 36,67% Regular • 30% Buena • 13,33% Muy Buena • 3,33% Excelente <p>Se concluye que dentro de los prestadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba los servicios de alimentos y bebidas se desarrollan de forma regular.</p>
9.	Operación e intermediación	<p>De las encuestas aplicadas se observa los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16,67% Deficiente • 33,33% Regular • 33,33% Buena • 13,33% Muy Buena • 3,33% Excelente <p>Se concluye que el mayor porcentaje se encuentra entre regular y buenos, pudiendo interpretarse como que la operación turística dentro de las parroquias rurales del cantón Riobamba es buena.</p>

Fuente: Representantes de emprendimientos y profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Autora, 2021

4.2. Pruebas de hipótesis

Tras el respectivo análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante la aplicación de instrumentos, se procede a elegir la prueba de estadística más apropiada para la corroborar la hipótesis de la investigación. Se aplica el Chi-Cuadrado, por sus características que permiten reconocer la relación entre dos variables, misma que presenta los siguientes parámetros, cuando el valor sea menor que 0,05 se acepta la hipótesis alternativa (H1) y en caso de ser mayor a 0,05 se aceptará la hipótesis nula (H0).

De esta forma analizando cada una de las hipótesis como se puede observar a continuación:

4.2.1. Hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

H1. Existe relación entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

H0. No existe relación entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

b) Establecer margen de error

$$\alpha = 0,05$$

c) Elección del estadístico de prueba

Chi-Cuadrado

d) Prueba de Chi Cuadrado

Tabla 9

Pruebas de Chi-Cuadrado: Hipótesis General

	Valor	Gf	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,916 ^a	6	,244
Razón de verosimilitud	9,876	6	,130
Asociación lineal por lineal	,162	1	,687
N de casos válidos	30		

Fuente: SPSS Versión 25.

Elaborado por: Autora, 2021

e) Decisión:

Dado que el nivel de significación asintótica es 0,244 siendo un valor mayor a 0,05, aceptamos la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1). Considerando entonces que: No existe relación entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

4.2.2. Hipótesis Específica 1

a) Planteamiento de la hipótesis

H1. Existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

H0. No existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

b) Establecer margen de error

$$\alpha = 0,05$$

c) Elección del estadístico de prueba

Chi-Cuadrado

d) Prueba de Chi Cuadrado

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado: Hipótesis Específica 1

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,377 ^a	8	,398
Razón de verosimilitud	9,886	8	,273
Asociación lineal por lineal	,301	1	,583
N de casos válidos	30		

Fuente: SPSS Versión 25.

Elaborado por: Autora, 2021

e) Decisión:

Dado que el nivel de significación asintótica es 0,398 siendo un valor mayor que 0,05, aceptamos la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1). Considerando entonces que: No existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

a) Planteamiento de la hipótesis

H1. Existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

H0. No existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

b) Establecer margen de error

$$\alpha = 0,05$$

c) Elección del estadístico de prueba

Chi-Cuadrado

d) Prueba de Chi Cuadrado

Tabla 11

Pruebas de chi-cuadrado: Hipótesis Específica 2

	Valor	Gl	Significación asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,560 ^a	6	,736
Razón de verosimilitud	4,142	6	,657
Asociación lineal por lineal	,031	1	,860
N de casos válidos	30		

Fuente: SPSS Versión 25.

Elaborado por: Autora, 2021

e) Decisión:

Dado que el nivel de significación asintótica es 0,736 siendo este un valor mayor a 0,05, aceptamos la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1). Considerando entonces que no existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

4.2.4. Hipótesis Específica 3

a) Planteamiento de la hipótesis

H1. Existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

H0. No existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

b) Establecer margen de error

$$\alpha = 0,05$$

c) Elección del estadístico de prueba

Chi-Cuadrado

d) Prueba de Chi Cuadrado

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado: Hipótesis Específica 3

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,846 ^a	6	,335
Razón de verosimilitud	8,534	6	,202
Asociación lineal por lineal	,371	1	,542
N de casos válidos	30		

Fuente: SPSS Versión 25.

Elaborado por: Autrora, 2021

e) Decisión:

Dado que el nivel de significación asintótica es 0,736 siendo este un valor mayor a 0,05, aceptamos la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1). Considerando entonces que no existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

4.3. Presentación de resultados

Dentro de la presente investigación sobre la gestión del talento humano y el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba a continuación, se presentan los siguientes resultados.

En primera instancia se realizó la validación de los instrumentos contando con los tres expertos, posteriormente se aplicó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los mencionados instrumentos, se procedió con la investigación porque los resultados fueron positivos. La variable independiente gestión del talento humano evidencia una confiabilidad de 0,896 y la variable dependiente turismo comunitario dio una confiabilidad de 0,932, que según los criterios establecidos para medir la fiabilidad se encuentran dentro del rango de excelente.

Para la prueba de hipótesis se considera la aplicación del método estadístico de Chi-Cuadrado. Para la verificación de la hipótesis general e hipótesis específicas se utilizó el programa SPSS Versión 25 que facilita la comprobación para los resultados que aceptan o rechazan las hipótesis.

Tabla 13

Presentación de datos

Hipótesis	Correlación	Significancia	Resultado de hipótesis
H1. Existe relación entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba. H0. No existe relación entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.	7,916 <i>Con grado de libertad 6, sobrepasa el límite establecido para 0,05 de 5,3481</i>	0.244>0.05	Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula
H1. Existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba. H0. No existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba.	8,377 <i>Con grado de libertad 8, sobrepasa el límite establecido para 0,05 de 7,3441</i>	0.398>0.5	Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula
H1. Existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las	3,560 <i>Con grado de libertad 6, sobrepasa el límite</i>	0.136>0.5	Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula

parroquias rurales del cantón Riobamba.	<i>establecido para 0,05 de 5,3481</i>		
H0. No existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba			
H1. Existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba	<i>6,846</i>		
H0. No existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba	<i>Con grado de libertad 6, sobrepasa el límite establecido para 0,05 de 5,3481</i>	0.335>0.5	Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula

Fuente: Encuestas aplicadas, 2021

Elaborado por: Autora, 2021

CAPÍTULO V

5. Conclusiones

Es preciso recalcar que, la presente investigación se llevó a cabo durante la época de confinamiento a causa de la pandemia por COVID 19, tomando en cuenta este particular, los resultados y conclusiones obtenidas deben ser manejadas bajo el contexto de época de pandemia. Por tanto, se concluye la investigación y se determina:

- En base a los resultados de comprobación de hipótesis se concluye que no existe relación entre la gestión del talento humano con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba, sin embargo, se debe fortalecer las actividades dentro de la gestión de talento humano en las organizaciones de turismo comunitario puesto que, dentro de este segmento no se han tomado las debidas consideraciones al evidenciar que el personal no tiene formación especializada en turismo, administración o gestión de talento humano y los procesos se han realizado de manera empírica.
- Mediante los resultados que se obtuvieron tras la realización de la prueba de hipótesis se menciona que no existe relación entre la admisión de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba, no obstante, es necesario una correcta estrategia de reclutamiento debido a que, el personal de las organizaciones a formado parte de la misma sin un adecuado procedimiento que permita generar mejores resultados dentro de la organización, siendo el reclutamiento una forma de admisión e integración a personas de la comunidad.
- Se realizó la prueba de hipótesis y se concluye que no existe relación entre la aplicación de personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba, de manera que, se ha podido evidenciar que en las organizaciones de turismo comunitario del cantón Riobamba existe un desarrollo muy bueno en el diseño de cargos y desempeño de las personas, pero cabe recalcar que es una misma persona quien desempeña varias actividades, por lo tanto es necesario mejorar dicho procedimiento para optimizar el proceso.
- Finalmente, se analiza y menciona que no existe relación entre el desarrollo del personal con el turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba, sin embargo, se encontró que el personal de las organizaciones de turismo comunitario del cantón Riobamba reciben capacitaciones eventuales del ministerio de turismo, pero no están especializadas en le gestión de los

procedimientos a realizarse como parte de la organización, como tal es necesario el fortalecimiento del desarrollo del personal desde un enfoque por procesos para obtener un mejor desempeño y resultados de calidad en la organización.

6. Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades y representantes de emprendimientos relacionados con el turismo comunitario:

- Gestionar la formación para las personas involucradas dentro del desarrollo de prestación de servicios comunitarios, debido a que a partir de los conocimientos teóricos y prácticos se pueden lograr objetivos de calidad en la prestación de servicios.
- Es fundamental el conocimiento de lineamientos, reglamentación y efectividad de una correcta gestión del talento humano para generar el desarrollo efectivo de las actividades turísticas de las parroquias rurales del cantón Riobamba, por ende, se recomienda generar relaciones entre prestadores de servicios comunitarios y aquellas instituciones que cuenten dentro de su malla curricular materias afines que permitan a la academia colaborar con información e investigación para mejorar sus conocimientos.
- Se recomienda determinar el proceso de Gestión de Talento Humano aplicando a las organizaciones de turismo comunitario para las parroquias rurales del cantón Riobamba, con la finalidad que permita acceder a información básica necesaria para mejorar la calidad en el desarrollo del turismo comunitario.
- Se recomienda establecer las actividades para la gestión del proceso de talento humano mediante un análisis de los elementos que lo componen.
- Se recomienda determinar los procedimientos del proceso de la gestión de talento humano mediante la caracterización de los mismos.
- Es recomendable desarrollar la gestión del proceso de talento humano mediante la operacionalización de los procedimientos.

BIBLIOGRAFÍA

- Agüero, P. M. Z. (2012). Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Pág. 142. *Consejo Superior de Seguridad (2017). Lo que debe saber de la Resolución, 1111.*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- De Piaget, T. D. D. C. (2007). Desarrollo Cognitivo: Las Teorías de Piaget y de Vygotsky. *Recuperado de http://www.paidopsiquiatria.cat/archivos/teorias_desarrollo_cognitivo_07-09_m1.pdf.*
- Dessler, G. (1994). *Planificación estratégica y administración de recursos humanos. su: Administración de personal. Sexta edición. México, Prentice-Hall Hispanoamericana, 664-670.*
- Jurado, A. C. C., Domingo, A. S., & Pastor, V. J. (2012). El turismo comunitario como instrumento de erradicación de la pobreza: Potencialidades para su desarrollo en Cuzco (Perú). *Cuadernos de turismo, (30), 91-108.*
- Márquez, J., & Díaz, J. (2005). Formación del recurso humano por competencias. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 6(1), 85-105.*
- Mendoza Velazco, D. J., Cejas Martínez, M. F., & Quiñónez Bedón, M. F. (2020). The Competencies of Human Talent Linked to the Development of Community Based Rural Tourism in the Province of Chimborazo Ecuador.
- MINTUR. (2010). “Reglamento para los Centros Turísticos Comunitarios”. Registro Oficial 449, Quito. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/1.REGLAMENTO-PARA-LOS-CENTROS-TURISTICOS.pdf>
- Morris, B. (2001). Aprendizaje Formativo: Una opción para el crecimiento personal. *Revista Cubana de Psicología, 8(3.2001).*
- Mullo Romero, E. D. C., Vera Peña, V. M., & Guillén Herrera, S. R. (2019). El desarrollo del turismo comunitario en ecuador: reflexiones necesarias. *Revista Universidad y Sociedad, 11(2), 178-183.*
- OIT. (26 de octubre de 2005). *Turismo comunitario*. Obtenido de www.oit.or.cr

- Palacios, C. G. (2016). Turismo comunitario en Ecuador:¿ quo vadis?. *Estudios y perspectivas en turismo*, 25(4), 597-614.
- Pin Quinde, K. G., & Rizzo Marmolejo, M. D. (2019). *Análisis del Talento Humano para el diseño de un plan de cualificaciones que potencie el Turismo Comunitario de la Parroquia Puná* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil: Facultad de Comunicación Social).
- Quispe Parillo, M. L. (2018). Gestión del talento humano para el turismo rural en la isla de Amantani-2017.
- Reyes-Fornet, A. , García, J. F. S., Igarza, L. M. Z., & Hernández, E. B. F. (2020). Modelo conceptual del patrimonio natural en la gestión ambiental para la conservación de ecosistemas. *Ecosistemas*, 29(2), 2003-2003.
- Romero, J. (2016). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. *Alicante: Universidad Miguel Hernández de El Che*.
- Tanquino, M., Belén, M., & Mullo Guzmán, S. N. El turismo comunitario como alternativa de desarrollo local en el cantón Guamote.
- Trias Díaz, C. (2018). El turismo de base comunitaria en el poblado de Palatéia (Brasil): una herramienta para el desarrollo sostenible.J
- Ugarte, T., Yarlequé, Y., & Fiallo, D. (2015). La Administración del Talento Humano. *Caribeña de Ciencias Sociales*.
- WWF. (2001) WORLD WIDE FUND FOR NATURE *Directrices para el desarrollo del turismo comunitario*. United Kingdom:
- Zayas Agüero, P. M. (2010). Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal, Edición electrónica gratuita. *Texto completo en [www. eumed.net/libros/2010e/826](http://www.eumed.net/libros/2010e/826)*.

ANEXOS

Anexo 1. Propuesta

1. Título de la propuesta

Gestión de Talento Humano desde un enfoque por procesos aplicando a las organizaciones de turismo comunitario para las parroquias rurales del cantón Riobamba.

La gestión del talento humano dentro de las organizaciones prestadoras de servicios de turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba denota un deficiente desarrollo, partiendo de los resultados de la investigación, se desarrolla la presente propuesta, que, busca generar un orden e identificación de procesos que permitan acceder a información relevante para mejorar los procedimientos y así lograr una correcta gestión del talento humano.

Partiendo de los fundamentos teóricos de la gestión de talento humano se ha seleccionado los procesos con mejor afinidad para adaptarse a las necesidades del personal involucrado en las actividades de turismo comunitario de las parroquias rurales, de manera que, se han estructurado con los procedimientos de: planificación del talento humano, admisión y aplicación de personas, y desarrollo de personas. Por ser los más aplicables a competencias para generar herramientas técnicas directivas y estrategias adecuadas para cada actividad.

Se utilizó una metodología descriptiva que hace referencia a las competencias de los profesionales que son observadas y analizadas mediante su comportamiento y actitud, en el que se incluye la entrevista al director de talento humano, encuesta al personal administrativo de una institución de educación superior privada y la investigación bibliográfica, con recomendaciones estratégicas y técnicas directivas para potencializar el talento de los profesionales, ayudándolos a mejorar, aprender y progresar a lo largo del tiempo hasta llegar a la colectividad de un equipo de trabajo, cuyos integrantes una vez que adquieran mayores conocimientos, habilidades, valores y comportamientos asegurarán la buena relación interpersonal, la toma de decisiones conjunta, la comunicación efectiva y el logro de los objetivos planteados.

En base a estos trabajos se desarrollará la presente propuesta siguiendo una metodología para su desarrollo.

2. Justificación

La Gestión de Talento Humano desde un enfoque por procesos permite una mejor organización y ejecución de actividades encaminadas a satisfacer los requerimientos establecidos por las organizaciones y los clientes. En la actualidad esta gestión ha prosperado frente a los problemas presentes en las organizaciones, logrando así afrontar una serie de desafíos, en donde se busca alcanzar la efectividad y la eficiencia en los procesos internos y externos como factores primordiales para el cumplimiento de sus objetivos.

Mientras en una organización se determine de forma correcta el proceso de gestión de talento humano, se garantiza el éxito y la satisfacción del cliente.

La presente propuesta tiene su justificación en base a la determinación de un “Proceso de Gestión de Talento Humano”, diseñado técnicamente, conseguirá que las organizaciones de turismo comunitario pertenecientes a las parroquias rurales del cantón Riobamba contribuya al logro de objetivos organizacionales por medio de los diferentes subsistemas que componen la Gestión del Talento Humano, con el fin de mejorar la gestión, los procesos y procedimientos, tanto en la parte administrativa como operativa, obteniendo así un personal altamente calificado y capacitado para ejecutar con mayor efectividad sus actividades. Como resultado se obtendrá una empresa más productiva, competitiva, eficiente y eficaz que estará en capacidad de brindar mayores beneficios y valor agregado a sus clientes.

3. Objetivos

Objetivo General

Determinar el proceso de Gestión de Talento Humano aplicando a las organizaciones de turismo comunitario para las parroquias rurales del cantón Riobamba.

Objetivos específicos

- Establecer las actividades para la gestión del proceso de talento humano mediante un análisis de los elementos que lo componen.
- Determinar los procedimientos del proceso de la gestión de talento humano mediante la caracterización de los mismos.
- Desarrollar la gestión del proceso de talento humano mediante la operacionalización de los procedimientos.

4. Diagnostico

El cantón Riobamba cuenta con once parroquias rurales las cuales carecen del conocimiento acerca del proceso de gestión de talento humano, pero dentro del desarrollo de sus actividades relacionadas con el turismo sea contado con el apoyo de varias instituciones, mismas que, aportan de distinta manera el desarrollo de la gestión del talento humano dentro de las parroquias. A continuación, se mencionan algunas:

Ministerio de Turismo: Capacitaciones en turismo a guías nativos.

Corporación para el desarrollo de Turismo Comunitario de Chimborazo: Capacitación, promoción y comercialización del turismo comunitario.

Fundación Chimborazo: Senderos y capacitación en turismo.

Municipio de Riobamba: Promoción turística; Arreglo, mantenimiento vial en la zona urbana; Arreglo de casas comunales y baterías higiénicas; Dotación de materiales para varias obras de infraestructura.

Gobierno Autónomo Descentralizado de Chimborazo: Forestación en la Matriz con la utilización de plantas nativas, exóticas y ornamentales aplicando técnicas de agroforestería comunitaria; Implementación de paneles solares como energía alternativa.; Mejoramiento de vías, mantenimiento y limpieza de las carreteras.

5. Desarrollo de la propuesta: Gestión del Talento Humano

El proceso de Gestión de Talento Humano en las organizaciones de turismo comunitario tiene un impacto fundamental para la calidad en el desarrollo y la competitividad del turismo comunitario, pues se ha denotado que una de las principales falencias en el área rural es la falta de formación de sus recursos humanos, a lo que cabe agregar que, generalmente, la gestión del talento humano se ha manejado de manera empírica en donde los miembros de la comunidad, son los encargados de desempeñar distintas funciones de las organizaciones, muchas veces sin conocer la forma adecuada de las mismas. Es por esta razón que un correcto desarrollo del proceso de gestión de talento humano puede servir de guía para que estas organizaciones de turismo comunitario para lograr un mejor desempeño de sus actividades, conociendo a detalle los procedimientos involucrados para cada departamento y de esta manera lograr un fortalecimiento en la calidad de la prestación de servicios con el fin de cumplir con el objetivo de satisfacción del turista.

Para comprender de mejor manera el desarrollo de nuestros objetivos, a continuación, se presenta una breve descripción del proceso de gestión del talento humano:

Proceso.

Se puede mencionar que un proceso es una secuencia de acciones que tiene por objeto la transformación de entradas en salidas incrementando su valor. Si se habla de un proceso para la gestión de talento humano la secuencia se definirá al transformar entradas como requerimientos y la salida será el proceso terminado.

Análisis y diseño de procesos

Cuando se analizan y se diseñan los procesos de transformación de recursos en bienes y servicios, se pueden plantear las siguientes cuestiones:

- ¿Está diseñado el proceso para lograr una ventaja competitiva en términos de diferenciación, respuesta o bajo costo?
- ¿El proceso elimina pasos que no agregan valor?
- ¿El proceso maximiza el valor para el cliente según lo percibe el cliente?
- ¿El proceso permitirá atender pedidos con presteza? (Freire, 2018).

Ciertas herramientas ayudan a comprender las complejidades del diseño y rediseño del proceso. Son maneras sencillas, para que tengan sentido, de mostrar lo que sucede o debe suceder en un proceso. Entre ellas están:

- Diagrama de flujo.
- Grafica de la función-tiempo.
- Diagramas del proceso y diseño preliminar del servicio.

a) Diagrama de flujo

Es un esquema o dibujo del movimiento de materiales, productos o personas. Es una representación gráfica de un proceso; cada paso del proceso se representa por un símbolo que contiene una breve descripción de la etapa de proceso. Los símbolos gráficos del flujo del proceso están unidos entre sí con flechas que indican la dirección de flujo del proceso. En los casos en que se analizan los procesos para su implementación y mejoramiento buscando darles cumplimiento a los requisitos de la norma ISO 9001, es importante que se conozcan cada una de las actividades propias de estos procesos (Giopp, 2005) (Freire, 2018).

b) Gráfica de función-tiempo

Si al diagrama de flujo se agrega tiempo en el eje horizontal, se obtiene la gráfica de función-tiempo o mapeo de procesos. En este instrumento, los nodos indican actividades y las flechas indican la dirección del flujo en el tiempo, que se dibuja en el eje horizontal. La gráfica permite que los usuarios identifiquen y eliminen desperdicios, como pasos excedentes, duplicidades y demoras. (Ruiz, 2000). c) Diagramas del proceso Comprenden símbolos, tiempo y distancia, con la finalidad de ofrecer una forma objetiva y estructurada para analizar y registrar las actividades que conforman un proceso. Permiten centrar la atención en las actividades que agregan valor (Ruiz, 2000).

En este sentido, ha de tenerse en cuenta el entorno de trabajo de la aplicación, por ejemplo, si se va a hacer un sistema centralizado o distribuido en dos escalones (cliente y servidor) o en tres escalones (cliente, servidor de procesos y servidor de datos.). Para facilitar a los programas el acceso a los datos de estos ficheros, se les proporciona un Sistema Gestor de Base de Datos, cuyo acrónimo es SGBD (Freire, 2018).

5.1 Desarrollo del proceso de Gestión de Talento Humano

Se ha determinado que dentro del proceso de gestión de talento humano dirigido para las organizaciones los procedimientos idóneos son:

Planificación del talento humano. - Este procedimiento tiene como finalidad el desarrollo de actividades como el diseño de el plan anual de gestión de talento humano basado en los objetivos estratégicos de la organización para a partir del reconocimiento de estas necesidades se pueda planificar los procedimientos de cada área; diseño de cargos en base a conocimientos competencias y habilidades, que se materializa en un manual de funciones, descripción de los perfiles ocupacionales.

Admisión y aplicación de personas. – Para el correcto desarrollo de este procedimiento se deben cumplir las actividades de reclutamiento del personal mediante una selección en primera estancia de convocatoria, posteriormente en una segunda instancia se procede aplicación de filtros de conocimientos, experiencia y habilidades; vinculación y contratación, que tiene por objeto la correcta afinidad del perfil del aspirante con el puesto.

Desarrollo de personas. – durante este proceso de pretender generar las actividades de capacitación, en donde se generen actualización de conocimientos; y evaluación del desempeño, que permite un feedback del colaborador y posterior toma de decisiones para

nuevas capacitaciones que permitan un mejor desempeño o en caso necesario mantener las actividades planificadas.

Anexo 2. Esquema de la propuesta

5.2 Caracterización del proceso de gestión de talento humano

5.2.1 Procedimiento y elementos

La caracterización del proceso es una herramienta que facilita la descripción del como funciona el proceso a través de la identificación de elementos esenciales de entrada que permiten el inicio y salidas que identifique la finalización: además debemos la gestión y control de los proceso en la organización

Cada caracterización de procesos identifica los elementos clave como objetivo, alcance, Líder, Gestor(es), proveedores, entradas, Ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), salidas, usuarios y procedimientos. condiciones, formatos de registro y documentos

Los elementos Definidos son:

- **Elementos de entrada:** es el punto de inicio, que originan a que comience un proceso como por ejemplo requerimiento de plan anual de Gestión de Talento Humano.
- **Elementos de salida:** que originan que finalice un proceso como por ejemplo plan anual de Gestión de Talento Humano.
- **Objeto del proceso:** describe el por qué se crea ese proceso.
- **Responsables de ese proceso:** Quién/es es/son las partes interesadas, es decir, qué personas intervienen en un proceso.
- **Controles:** existen asociados al proceso para asegurar que se lleva a cabo de manera correcta (pueden ser controles documentales o controles visuales) documentos o registros de control (controles documentales) están asociados al proceso para asegurar que el proceso se lleva a cabo correctamente, con su respectiva codificación
- **Indicadores de gestión:** están asociados al proceso y que ayudan a conocer el rendimiento y desempeño del proceso.
- **Diagrama:** permite una visualización gráfica del proceso.

5.2.2 Conformación del Proceso de Gestión del Talento Humano

Objetivo General

Implementar, ejecutar y gestionar los subsistemas dentro de un adecuado sistema de Gestión del Talento Humano a través de la administración de los procedimientos estructurados a fin de dar cumplimiento a las políticas establecidas.

Alcance General

Desde la creación/actualización de los perfiles de cargos por competencias, hasta la desvinculación del colaborador.

Responsable

Jefe de Talento Humano

a. Definiciones

Cargo: Función de la cual una persona tiene la responsabilidad en una organización, un organismo o una empresa.

Competencia: Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.

Perfil: conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten al/ a la trabajador/a social acceder a una organización concreta.

Formación: Instrucción formal (nivel académico).

Habilidades: Aptitudes específicas para el desarrollo de una actividad determinada.

b. Abreviaturas

GTH: gestión de talento humano

ADM: administrador

a. Definiciones

- **Cargo:** Función de la cual una persona tiene la responsabilidad en una organización, un organismo o una empresa.
- **Competencia:** Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.
- **Perfil:** conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten al/ a la trabajador/a social acceder a una organización concreta.
- **Formación:** Instrucción formal (nivel académico).

- **Capacitación:** Cursos, seminarios, talleres.
- **Habilidades:** Aptitudes específicas para el desarrollo de una actividad determinada.
- **Experiencia:** Tiempo en que el candidato ha desarrollado actividades similares a las requeridas.

b. Abreviaturas

GTH: gestión de talento humano

ADM: administrador

DTH: director de talento humano

JD: jefe de departamento

Sec: secretaria

5.3 Procedimientos del Proceso de Gestión de Talento Humano

Los procedimientos definidos para el proceso de Gestión de Talento Humano para las organizaciones de turismo comunitario de las parroquias rurales del cantón Riobamba son:

Tabla 14

Procesos de Gestión de Talento Humano

Proceso	Procedimiento	Actividades	Tareas
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planificación del Talento Humano	Plan anual de gestión de talento humano Diseño de cargos	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la misión y visión de la organización • Determinar las actividades y competencias • Diseño de informe del perfil de puesto • Definir el Plan Anual de Gestión de Talento Humano
	Admisión y aplicación de Personal	Reclutamiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la necesidad de personal para los procesos

			<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y publicar convocatoria • Receptar y revisar hojas de vida • Entrevistar • Validación de postulantes • Consolidar resultados • Publicación resultados del informe • Evaluar al personal
	Desarrollo de personas	Capacitación. Entrenamiento. Planes de carrera. Planes de sucesión.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un diagnóstico de Necesidades de Capacitación • Determinar el contenido de los programas de capacitación • Consolidar la planificación para la capacitación del personal

5.3.1 Planificación de Talento Humano

a. Objetivo

Determinar el plan anual de gestión de talento humano, desarrollar los perfiles y responsabilidades para cada puesto, considerando los conocimientos, habilidades, formación y experiencia como requisitos para las personas que laboran en cada puesto, para que sean realizados de manera eficaz.

b. Alcance

Desde la creación y actualización del plan anual y perfiles de cargos por competencias hasta la obtención de los perfiles de cargos creados o actualizados.

c. Desarrollo del Procedimiento

Tabla 15

Procedimiento Planificación de Talento Humano

No.	Entrada	Responsable	Actividad	¿Cómo?	¿Condición?	Salida
1	Requerimiento de la organización	ADM	Determinar la misión y visión de la organización	Análisis de los objetivos estratégicos, cuales son las metas que se quieren llegar dentro de la organización a largo y corto plazo y reconocimiento de sus necesidades	N/A	Misión y visión de la organización
2	Misión y visión de la organización	ADM	Determinar las actividades y competencias	Mediante reunión programada con los jefes de procesos Reuniones para seleccionar las cualidades requeridas para el desempeño de cada cargo en concordancia con las diferentes áreas de trabajo.	N/A	Actividades y competencias
3	Actividades y competencias	JD	Diseño de informe del perfil de puesto acorde a las necesidades de la organización	Levantamiento de información acerca de las competencias, responsabilidades y requisitos y condiciones de trabajo correspondiente a cada cargo	N/A	Informe de perfil del puesto por competencias
4	Informe de perfil por competencias	DTH	Verificar información y establecer el perfil del puesto	Mediante check list de ver, información adicional, reglamentación interna y bases externas.	SI pasa a 4 NO regresa a 2	Perfil de puesto
5	Perfil del puesto	DTH	Difusión de perfiles a todo el personal	A través de una junta de jefes de departamento.	N/A	Informe de difusión firmado por todos los jefes de departamento

6	Informe de difusión firmado por todos los jefes de departamento	DTH	Elaborar ficha electrónica personal para los empleados	A partir de la información del perfil se establece un documento resumido con los requerimientos a manera de check List	SI pasa a 7 NO Pasa a 6	Ficha electrónica personal de empleados.
7	Ficha electrónica personal de empleados.	DTH	Socializar ficha electrónica a todo el personal de la empresa	Mediante correo electrónico y WhatsApp empresarial	N/A	Informe de socialización de ficha electrónica
8	Informe de socialización de ficha electrónica	DTH	Definir el Plan Anual de Gestión de Talento Humano	Mediante la unificación de los informes y fichas detallados en el procedimiento	N/A	Plan Anual de Gestión de Talento Humano FIN DEL PROCESO

5.3.2 Admisión y aplicación de Personas

c. Objetivo.

Reclutar, evaluar, seleccionar y controlar el proceso de integración de nuevos colaboradores a la empresa, tomando en consideración las políticas, normas y valores internas con el fin de proporcionar a la organización una fuerza laboral eficaz y eficiente.

d. Alcance

Desde la requisición de personal por parte de las diferentes áreas de la organización, hasta el proceso de inducción del nuevo colaborador.

e. Desarrollo del Procedimiento

Tabla 16

Procedimiento Admisión y Aplicación de Personas

No.	Entrada	Responsable	Actividad	¿Cómo?	¿Condición?	Salida
1	Requerimiento de personal	JD	Evaluar la necesidad de personal para los procesos	Mediante una junta con los colaboradores se evaluará las necesidades del	N/A	Informe de necesidades de personal

				personal para los procesos		
2	Informe de necesidades de personal	JD	Solicitar publicación de admisión de personal	Petición se publica de acuerdo a la evaluación	N/A	Solicitud de personal requerido
3	Solicitud de personal	DTH	Diseñar y publicar convocatoria	En base a la solicitud se coordina la publicación de anuncios de requerimiento de personal en medios físicos y digitales	N/A	Convocatoria
4	Convocatoria	DTH	Receptar y revisar hojas de vida	Receptar las carpetas en la oficina, según convocatoria para luego Revisión de hojas de vida sacar lista	N/A	Lista de aspirantes seleccionados
5	Lista de aspirantes seleccionados	DTH	Analizar de perfil y requerimiento del puesto	Mediante la validación de información de acuerdo al perfil y solicitud de requerimiento después para definir aspirantes que pasan a la fase de entrevista	SI Pasa a 5 NO Fin del proceso	Lista de personas que pasan a la entrevista preliminar
6	Lista de personas que pasan a la entrevista preliminar	DTH	Convocar a las personas para la entrevista	El proceso se realiza a través de llamadas telefónicas y notificaciones por correo electrónico	N/A	Convocatoria
7	Convocatoria	DTH	Entrevistar Validación de postulantes	Mediante la aplicación de pruebas de psicotécnicas de evaluación.	SI Pasa a 6 NO Fin del proceso	Informe de selección en base a la entrevista del aspirante
8	Informe de selección	DTH	Consolidar resultados	Consolidar Análisis de informes de cada aspirante y para la toma de decisiones	N/A	Informe consolidado
9	Informe consolidado	DTH	Publicación resultados del informe	Se informa a los candidatos sobre los	N/A	Socialización de resultados a

				resultados del proceso. A los no favorecidos, se les comunica la finalización del proceso		través de redes sociales
10	Socialización de resultados a través de redes sociales	DTH	Convocar al personal que va a ser reclutado	Mediante llamada y correo se le comunica al favorecido	N/A	Firma de contrato
11	Firma de contrato	DTH	Inducción del personal contratado	Socialización de normativa y reglamentos de la empresa, así como descripción de funciones y responsabilidades del nuevo integrante de la organización.	N/A	Informe de integración e inducción de personal Fin del proceso

1.1 Desarrollo de Personas

a) Objetivo

- Capacitar a los colaboradores de la organización, a fin de promover el mejor desempeño de las actividades y la consecución de objetivos institucionales, estableciendo políticas de desarrollo profesional con la ejecución de planes continuos de capacitación.
- Desarrollar y ejecutar programas de capacitación: cursos, seminarios, talleres y actividades que promuevan el mejoramiento de los conocimientos, destrezas y habilidades, para potencializar a los colaboradores de la organización.

b) Alcance

- Desde el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación hasta la ejecución y efectividad de la Capacitación.

c) Desarrollo del Procedimiento

Tabla 17

Procedimiento Desarrollo de Personas

No.	Entrada	Responsable	Actividad	¿Cómo?	¿Condición?	Salida
1	Requerimientos de capacitación	GTH	Realizar un diagnóstico de	Mediante la calificación de	N/A	Informe del diagnóstico de

			Necesidades de Capacitación	competencias, necesidades desempeño y otras fuentes validadas.		Necesidades de Capacitación
2	Informe del diagnóstico de Necesidades de Capacitación	JD	Determinar el contenido de los programas de capacitación	Partiendo del informe se procede a considerar la información básica de la organización, tomando en cuenta la misión visión y objetivos de la misma, con la finalidad de poder dirigir esos contenidos hacia la enseñanza de conocimientos especializados según el departamento o actividad	N/A	Informe de Temática de capacitación.
3	Informe de Temática de capacitación.	DTH	Elegir un método de instrucción	Selección de elementos de enseñanza como: Técnicas de instrucción. Técnicas grupales. Recursos didácticos.	N/A	Informe de Metodología de instrucción.
4	Informe de Metodología de instrucción.	JP	Diseñar los instrumentos de valoración	Se realiza la evaluación en tres momentos: Evaluación inicial. Evaluación formativa o intermedia. Evaluación final o sumaria.	N/A	Informe de instrumentos de evaluación de la capacitación
5	Informe de instrumentos de evaluación de la capacitación	DTH	Consolidar la planificación para la capacitación del personal	Mediante la consolidación de informes de requerimiento, temática, metodología y evaluación para la capacitación se define el esquema de un plan de capacitación	N/A	Plan y Programas de Capacitación
6	Plan y Programas de Capacitación	JP	Implementar capacitación del personal.	Mediante actividades charlas, congresos o foros dirigidas	N/A	Evaluación de los resultados de capacitación

				por un especialista en el tema requerido		
7	Evaluación de los resultados de capacitación	DTH	Analizar los datos obtenidos en la capacitación	Establecer normas, procedimientos y criterios en la identificación de errores y establecer propuestas de solución.	N/A	Informe final de la capacitación
8	Informe final de la capacitación	DTH	Proponer nuevas actividades de la capacitación	Mediante la compilación de ideas obtenidas en el análisis del informe.	N/A	Plan anual de capacitación FIN DE PROCESO

5.4 Indicadores y Metas

Tabla 18

Indicadores y Metas

Nombre del indicador	Formula	Meta	Periodicidad
Plan de GTH	5/5 Departamentos	Generar un plan de gestión de talento humano acorde a las tendencias del mercado.	Anual
Perfil de puesto	5/5 Departamentos	Actualizar los perfiles acordes con las nuevas exigencias del mercado	Semestral
Plan Anual de Capacitación	5/5 Departamentos	Generar un plan de gestión de capacitaciones para talento humano acorde a las necesidades de la organización.	Semestral

6. Información Documenta del Procedimiento

6.1 Registros:

Tabla 19

Registros

Registro	Ubicación	Recuperación		Retención	Disposición
		Orden	Acceso		
Plan anual de GTH	Oficina Talento Humano	1	Para miembros de la organización	Por 5 años	Digital-archivo impreso
Plan anual de Capacitación del personal	Oficina Talento Humano	1	Para miembros de la organización	Por 5 años	Digital-archivo impreso
Perfil de puesto	Oficina Talento Humano	2	RGTH/GG	Por 5 años	Digital-archivo impreso
Ficha del personal	Ofic tthh	1(cronológico)	restringido	Por 5 años	Digital-archivo impreso

6.2 Formatos de Documentos

Tabla 20

Formatos de Documentos

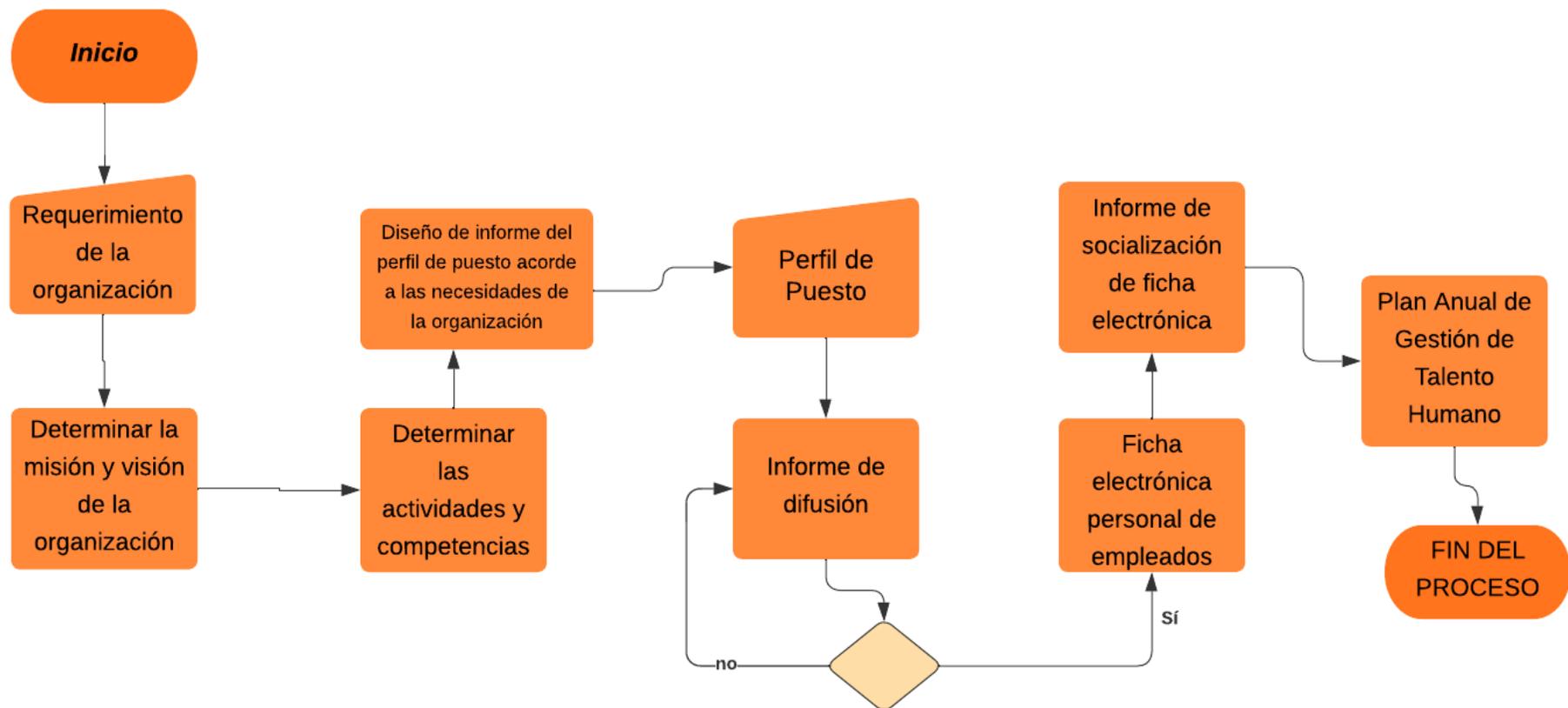
Código	Nombre	Versión	Fecha Última Revisión	Distribución
A41-PGTH-01	Plan anual de GTH	1	2021-10-15	Directivos- JD
A41-PGTH-02	Plan anual de Capacitación del personal	1	2021-10-15	Directivos- RTH
A41-PGTH-03	Perfil de puesto	1	2021-11-15	RTH-JP- Empleados
A41-PGTH-04	Ficha del personal	1	2021-11-15	RTH-JP-Empleados

7. Diagrama de Flujo

7.2 Planificación del Talento Humano

Gráfico 1

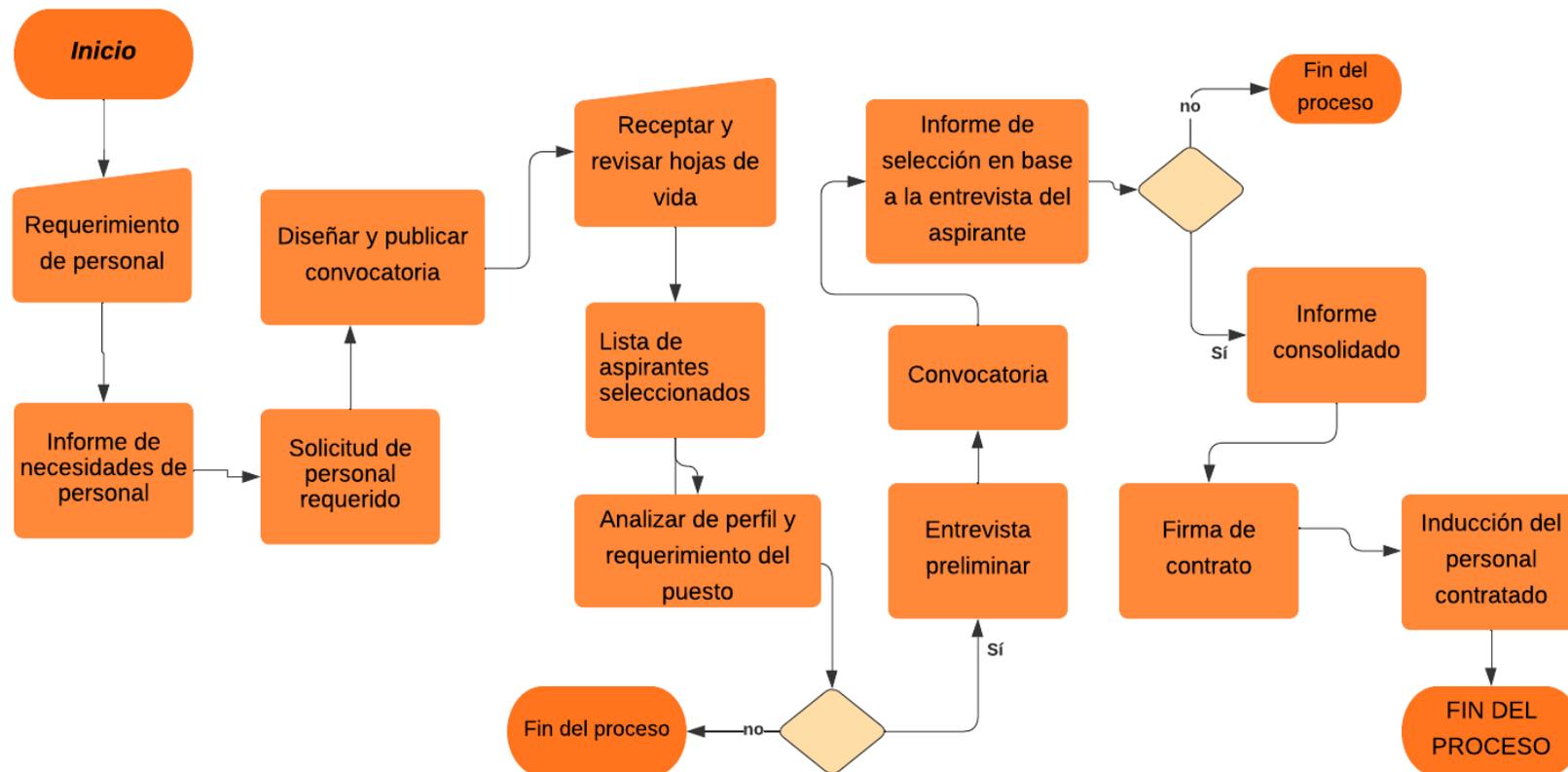
Diagrama de Flujo Planificación de Gestión de Talento Humano



7.3 Admisión y Aplicación de Personas

Gráfico 2

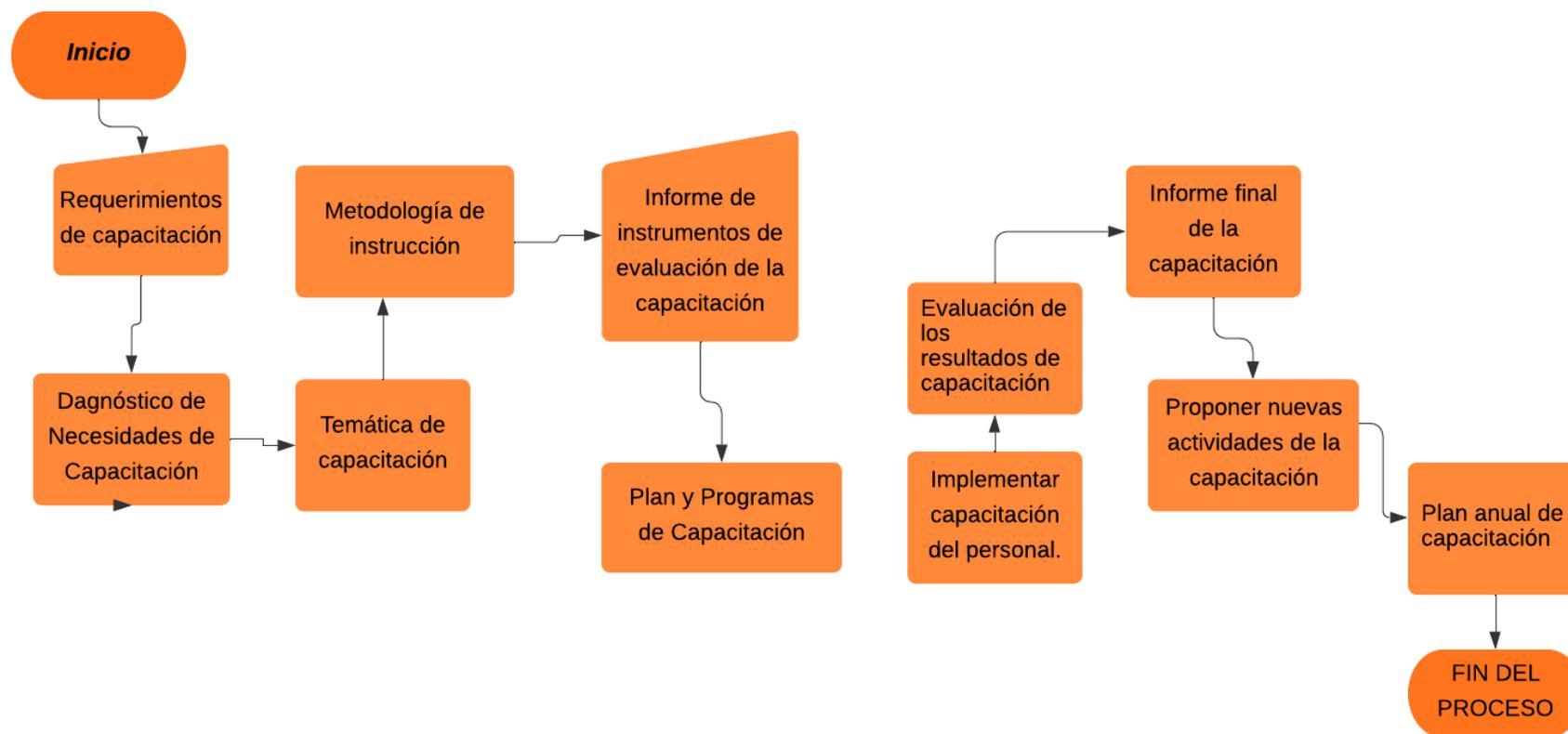
Diagrama de Flujo Admisión y Aplicación de Personas



7.4 Desarrollo de Personas

Gráfico 3

Diagrama de Flujo Desarrollo de Personas



7.2 Plan anual de Capacitación del personal

LOGO			NOMBRE DE LA ORGANIZACION				CÓDIGO A41-PGTH-02				VERSION #					
Plan anual de Capacitación del Personal																
Objetivo General:																
Objetivos específicos :																
<ul style="list-style-type: none"> • • 																
Diagnóstico:																
Metas:																
Estrategias:																
Departamentos que requieren capacitacion																
Programas :																
<ul style="list-style-type: none"> • • 																
Cronograma			MES											Si se cumple	No se cumple	
Temática	Modalidad	Actividades	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D		
OBSERVACIONES:																

7.5 Perfil de puesto

LOGO	NOMBRE DE LA ORGANIZACION	CÓDIGO A41-PGTH-03	VERSION #
Perfil de puesto			
Información General			
NOMBRE DEL DEPARTAMENTO:			
Requerimientos mínimos			
1. Generales Sexo: Edad: Estado civil: Destrezas:		2. Nivel de instrucción 3. Conocimientos básicos:	
4. Experiencia mínima:			
DESCRIPCION DEL PUESTO:			
Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • • • • 			
Horarios:			
Otros:			

7.5 Ficha del Personal

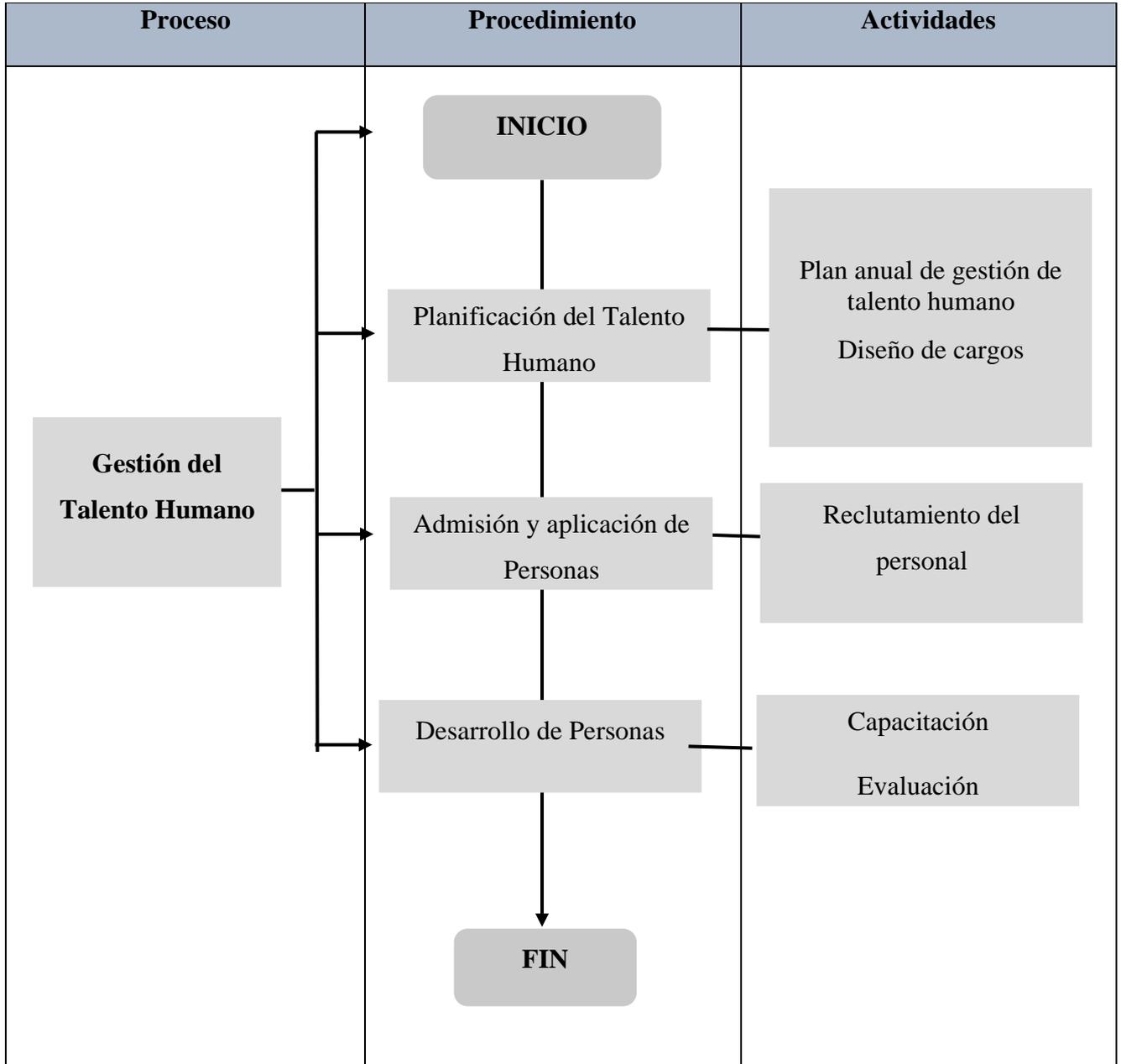
LOGO	NOMBRE DE LA ORGANIZACION	CÓDIGO A41-PGTH-04	FICHA #
FICHA PERSONAL			
Información General			
Número de Cédula		Su foto Aquí	
Apellidos			
Nombres			
Nombre de la Última Institución Pública en caso de haber laborado			
Teléfono Convencional			
Teléfono Celular			
Estado Civil		Número de Hijos	
Fecha de Nacimiento			
Lugar de Nacimiento	Provincia	Cantón	Parroquia
Tipo de Sangre	Mail		

Instrucción	Título Obtenido		
Bachiller			
Estudiante Universitario			
Tercer Nivel (Completo)			
	Marque con una X		En el caso de Tercer Nivel, indique el título obtenido
Instrucción	Título Obtenido		
Diplomado			
Especialización			
Maestría			

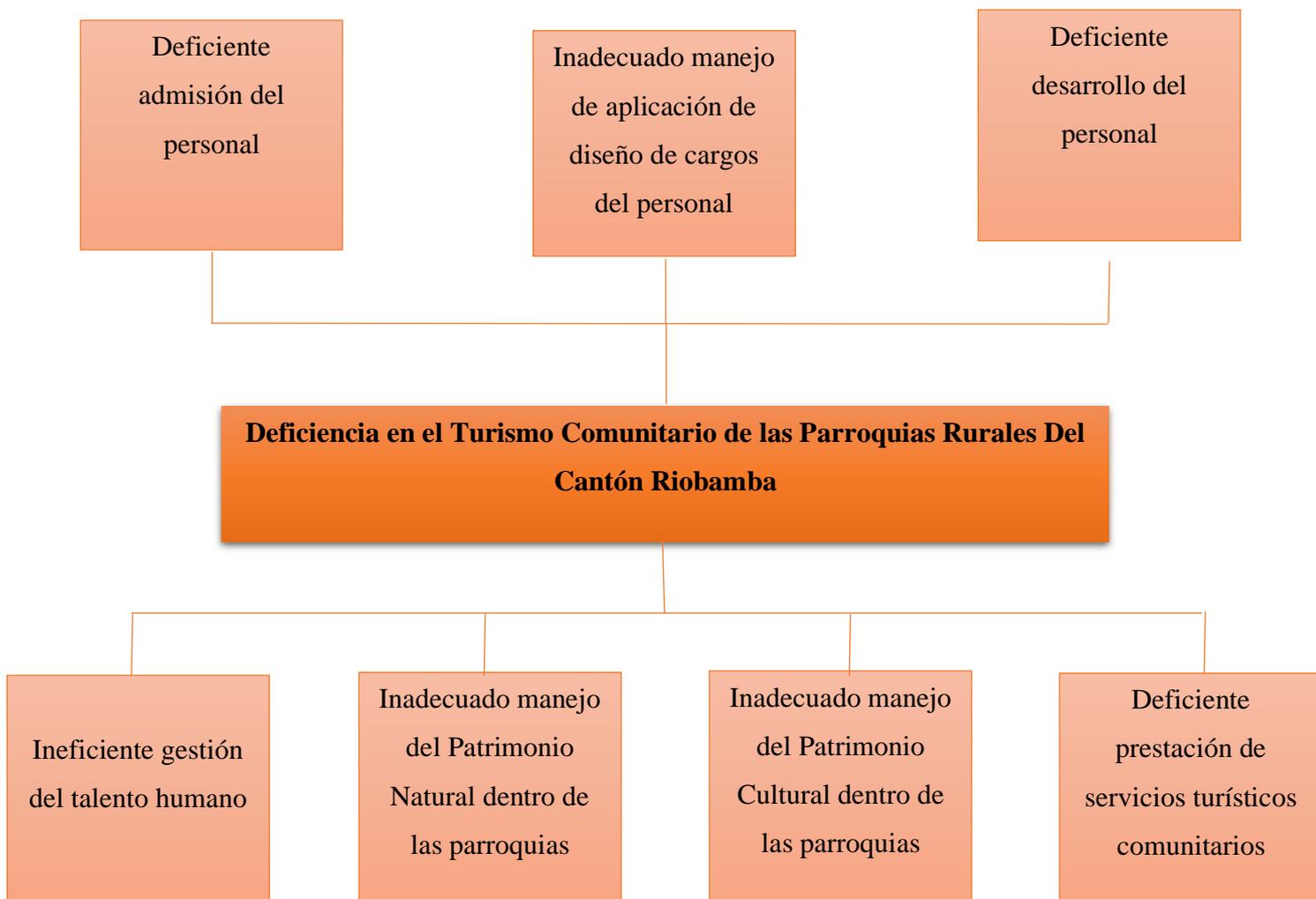
Anexo 2. Esquema de la Propuesta

Tabla 21

Esquema de la Propuesta



ANEXO 3. Árbol de problemas



Anexo 4. Asignación del tribunal



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.03

ACTA DE APROBACIÓN DEL TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Facultad: Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas

Carrera: Carrera de Gestión Turística y Hotelera

1. DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

Apellidos: Sánchez Padilla

Nombres: Rosa Inés

C.I / Pasaporte: 060431095-3

Estudiante de la carrera de: Gestión Turística y Hotelera

Título del Proyecto de Investigación: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA"

Dominio Científica: Desarrollo Territorial - Productivo y Hábitat Sustentable para mejorar la Calidad de Vida

Línea de Investigación: Servicios personales- Desarrollo de turismo

2. CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS DEL TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Aspectos	Cumplimiento	Observaciones
Título	Si	
Introducción	Si	
Planteamiento del problema	Si	
Objetivos: Generales y Específicos	Si	
Referencias Bibliografías	Si	

En la Ciudad de Riobamba, a los 18 días del mes de MES de diciembre se reúnen los Miembros de la Comisión de Carrera, quienes luego de haber revisado y analizado la petición presentada por el estudiante y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos por la carrera, emiten el **ACTA DE APROBACIÓN** del tema de proyecto de investigación titulado "TÍTULO" y asigna a la **Dra. Silvia Aldaz**, como **TUTORA** y a los **Mgs. Moreno Paula** y **Mgs. Guerrero Daniel** como **Miembros del Tribunal**, y al **Dr. Pacheco Héctor** en calidad de **Presidente** para el desarrollo del perfil, proyecto de Investigación y sustentación final.

VICTOR
MEDARDO
VELASCO
SAMANIEGO

Firmado digitalmente por VICTOR
MEDARDO VELASCO SAMANIEGO
DN: cn=VICTOR MEDARDO
VELASCO SAMANIEGO, o=EC,
ou=SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
Motivo: He revisado este documento
Ubicación: Riobamba
Fecha: 2020.12.19 08:28:10:00

Dr. Víctor M. Velasco Samaniego
PRESIDENTE-DIRECTOR DE LA CARRERA

Mgs. Danilo P. Quintana Puga.
MIEMBRO



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.03

Dr. Diego Calvopiña
MIEMBRO

Mgs. César Suárez
MIEMBRO

Mgs. Andrea Garrido.
SECRETARIA

Mgs. Renato H. Herrera Chávez.
MIEMBRO

Mgs. Fernando Inga.
MIEMBRO

Sr. Joel Guevara
ESTUDIANTE

Anexo 5. Validación de encuestas Variable Independiente Gestión de Talento Humano



Carrera de Gestión Turística
y Hotelera / Turismo
FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

en movimiento

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Dr. Héctor German Pacheco Sanunga

Título/grado:

Ph.D.....	()
Doctor.....	(X)
Magíster.....	()

Universidad en que labora: Universidad Nacional de Chimborazo

Fecha: Riobamba, 1 de febrero del 2021

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”

El instrumento de medición pertenece a la variable independiente: “Gestión de Talento Humano”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “X” en la columna de SI o NO. Así mismo, lo exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre “Gestión de Talento Humano”

Ítem	Pregunta	Aprecia		Observaciones
		Si	No	
1.	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2.	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3.	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de medición?	X		
4.	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5.	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6.	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente?	X		
7.	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8.	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9.	¿Son entendibles las alternativas de respuesta de instrumentos de medición?	X		
10.	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11.	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL:				

Sugerencias:

Firma del experto



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Mgs. Paula Elizabeth Moreno Aguirre

Título/grado:

Ph.D.....	()
Doctor.....	()
Magíster.....	(X)

Universidad en que labora: Universidad Nacional de Chimborazo

Fecha: Riobamba, 1 de febrero del 2021

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO
COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”**

El instrumento de medición pertenece a la variable independiente: **“Gestión de Talento Humano”**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “X” en la columna de SI o NO. Así mismo, lo exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre **“Gestión de Talento Humano”**

Ítem	Pregunta	Aprecia		Observaciones
		Si	No	
1.	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2.	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3.	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de medición?	X		
4.	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5.	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6.	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente?	X		
7.	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8.	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9.	¿Son entendibles las alternativas de respuesta de instrumentos de medición?	X		
10.	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11.	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL:		11		

Sugerencias:

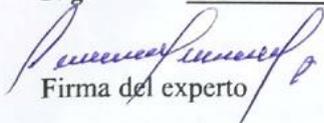

Firma del experto



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Mgs. Daniel Marcelo Guerrero Vaca

Título/grado:

Ph.D.....	()
Doctor.....	()
Magíster.....	(X)

Universidad en que labora: Universidad Nacional de Chimborazo

Fecha: Riobamba, 1 de febrero del 2021

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

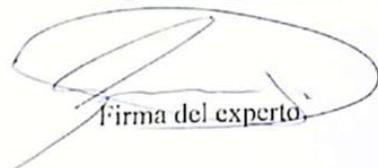
“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”

El instrumento de medición pertenece a la variable independiente: “Gestión de Talento Humano”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “X” en la columna de SI o NO. Así mismo, lo exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre “Gestión de Talento Humano”

Ítem	Pregunta	Aprecia		Observaciones
		Si	No	
1.	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2.	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3.	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de medición?	X		
4.	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5.	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6.	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente?	X		
7.	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8.	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9.	¿Son entendibles las alternativas de respuesta de instrumentos de medición?	X		
10.	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11.	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL:				

Sugerencias: _____


Firma del experto.

Anexo 6. Validación de encuestas Variable Dependiente Turismo Comunitario



Carrera de Gestión Turística
y Hotelera / Turismo
FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

en movimiento

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Dr. Héctor German Pacheco Sanunga

Título/grado:

Ph.D.....	()
Doctor.....	(X)
Magister.....	()

Universidad en que labora: Universidad Nacional de Chimborazo

Fecha: Riobamba, 1 de febrero del 2021

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”

El instrumento de medición pertenece a la variable dependiente: “Turismo Comunitario”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “X” en la columna de SI o NO. Así mismo, lo exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre “Turismo Comunitario”.

Ítem	Pregunta	Aprecia		Observaciones
		Si	No	
1.	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2.	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3.	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de medición?	X		
4.	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5.	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6.	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente?	X		
7.	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8.	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9.	¿Son entendibles las alternativas de respuesta de instrumentos de medición?	X		
10.	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11.	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL:				

Sugerencias: _____


Firma del experto



Carrera de Gestión Turística
y Hotelera / Turismo
FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

en movimiento

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Mgs. Paula Elizabeth Moreno Aguirre

Título/grado:

Ph.D.....	()
Doctor.....	()
Magíster.....	(X)

Universidad en que labora: Universidad Nacional de Chimborazo

Fecha: Riobamba, 1 de febrero del 2021

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”

El instrumento de medición pertenece a la variable dependiente: “Turismo Comunitario”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “X” en la columna de SI o NO. Así mismo, lo exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre “Turismo Comunitario”.

Ítem	Pregunta	Aprecia		Observaciones
		Si	No	
1.	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2.	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3.	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de medición?	X		
4.	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5.	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6.	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente?	X		
7.	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8.	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9.	¿Son entendibles las alternativas de respuesta de instrumentos de medición?	X		
10.	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11.	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL:		11		

Sugerencias:

Paula Elizabeth Moreno Aguirre
Firma del experto



Carrera de Gestión Turística
y Hotelera / Turismo
FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

en movimiento

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Mgs. Daniel Marcelo Guerrero Vaca

Título/grado:

Ph.D.....	()
Doctor.....	()
Magíster.....	(X)

Universidad en que labora: Universidad Nacional de Chimborazo

Fecha: Riobamba, 1 de febrero del 2021

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

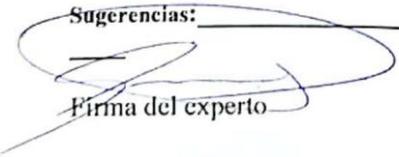
“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA”

El instrumento de medición pertenece a la variable dependiente: “Turismo Comunitario”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “X” en la columna de SI o NO. Así mismo, lo exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre “Turismo Comunitario”.

Ítem	Pregunta	Aprecia		Observaciones
		Si	No	
1.	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2.	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3.	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de medición?	X		
4.	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5.	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6.	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente?	X		
7.	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8.	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9.	¿Son entendibles las alternativas de respuesta de instrumentos de medición?	X		
10.	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11.	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL:				

Sugerencias:


Firma del experto

Anexo 7 Oficio Dirigido al presidente de la Corporación para el desarrollo del Turismo Comunitario de Chimborazo



Carrera de Gestión Turística
y Hotelera / Turismo
FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

en movimiento

Riobamba, 01 de marzo del 2021

Ingeniero

Pedro Yupanqui

PRESIDENTE DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TURISMO COMUNITARIO DE CHIMBORAZO "CORDTUCH"

Presente. -

De mi consideración:

Me dirijo a usted, extendiéndole un afectuoso saludo desde la Unidad de Titulación Especial de la Carrera de Gestión Turística y Hotelera de la Universidad Nacional de Chimborazo, la presente tiene por objeto, solicitarle comedidamente, autorice a la Srta Rosa Inés Sánchez Padilla, estudiante de la carrera, el desarrollo de su proyecto de investigación titulado "**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA**" proyecto en el cual la estudiante levantará información a través de encuestas y entrevistas para posteriormente publicar los resultados obtenidos de las mismas en el Repositorio Digital UNACH.

Por la acogida que se sirva dar al presente, anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



Prescrito electrónicamente por:
**CARLOS FERNANDO
INGA AGUAGALLO**

Mgs. Carlos Fernando Inga Aguagallo

DOCENTE/RESPONSABLE UTE

Correo electrónico: cfinga@unach.edu.ec

Teléfono móvil: 0990579026

Anexo 8. Encuesta Variable Independiente



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

ENCUESTA
**DIRIGIDA A TRABAJADORES DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE LAS
PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA**

Encuesta N° _____ Fecha de la encuesta: ___/___/___

Encuestador: Rosa Sánchez

Objetivo de la Investigación:
Obtener información en referencia al proyecto “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA” de la variable “Gestión del Talento Humano”

INSTRUCCIONES GENERALES

La presente encuesta es de carácter anónimo, los datos obtenidos son confidenciales y el investigador se compromete a mantener la reserva del caso.

- Lea detenidamente los ítems y responda según su criterio
- Conteste con honestidad. Su criterio será de mucha utilidad en el desarrollo de esta investigación.
- Marque únicamente (X) una respuesta en la escala de LIKERT según la siguiente valoración.

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

A. INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA.

Institución: _____

Cargo: _____

Género: 1. Femenino 2. Masculino

Edad: a) 20 – 30 b) 31 - 40 c) 41 – 50 d) 51 - 60

Nivel de instrucción 1. Primaria 2. Secundaria 3. Universitaria 4. Post Grado

B. INFORMACIÓN ESPECÍFICA.

Nº	ÍTEMS	PARÁMETROS				
		1	2	3	4	5
Dimensiones	ADMISIÓN DEL PERSONAL	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1	La manera en la que se realiza el proceso de reclutamiento del personal					
2	Valoración del proceso de selección del personal que se realiza según la afinidad del perfil con el puesto de trabajo					
Dimensiones	APLICACIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
3	Diseño de cargos para el personal, los puestos se realiza de manera					
4	Su valoración para el proceso que se lleva a cabo en la evaluación del desempeño del personal					
Dimensiones	DESARROLLO DE PERSONAS	1	2	3	4	5
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
5	Capacitación del personal en cuanto a actualización de conocimientos se desarrolla de manera					
6	Aprendizaje eficiente para el personal, los conocimientos adquiridos ayudan a los empleados a desempeñar su trabajo actual					
7	Desarrollo efectivo del personal para afrontar las responsabilidades futuras					

“Gracias por su colaboración”

Anexo 9. Encuesta Variable Dependiente



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

ENCUESTA
DIRIGIDA A PROFESIONALES INVOLUCRADOS EN EL TURISMO
COMUNITARIO

Encuesta N° _____ Fecha de la encuesta: ___/___/___

Encuestador: Rosa Sánchez

Objetivo de la Investigación:
 Obtener información en referencia al proyecto “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TURISMO COMUNITARIO DE LAS PARROQUIAS RURALES DEL CANTÓN RIOBAMBA” de la variable “Turismo Comunitario”

INSTRUCCIONES GENERALES

La presente encuesta es de carácter anónimo, los datos obtenidos son confidenciales y el investigador se compromete a mantener la reserva del caso.

- Lea detenidamente los ítems y responda según su criterio
- Conteste con honestidad. Su criterio será de mucha utilidad en el desarrollo de esta investigación.
- Marque únicamente (X) una respuesta en la escala de LIKERT según la siguiente valoración.

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

A. INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA.

Género: 1. Femenino 2. Masculino

Edad: a). 20 – 30 b). 31 - 40 c). 41 – 50 d). 51 - 60

Nivel de instrucción 1. Primaria 2. Secundaria 3. Universitaria 4. Post grado

B. INFORMACIÓN ESPECÍFICA.

N°	ÍTEMS	PARÁMETROS				
		1	2	3	4	5
Dimensiones	PATRIMONIO COMUNITARIO NATURAL	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	1					
	2					
	3					
Dimensiones	PATRIMONIO COMUNITARIO CULTURAL	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	4					
	5					
	6					
Dimensiones	SERVICIOS COMUNITARIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	7					
	8					
	9					

“Gracias por su colaboración”

Anexo 10. Análisis Encuestas

A. Información socio demográfica

1. Género

Tabla 22

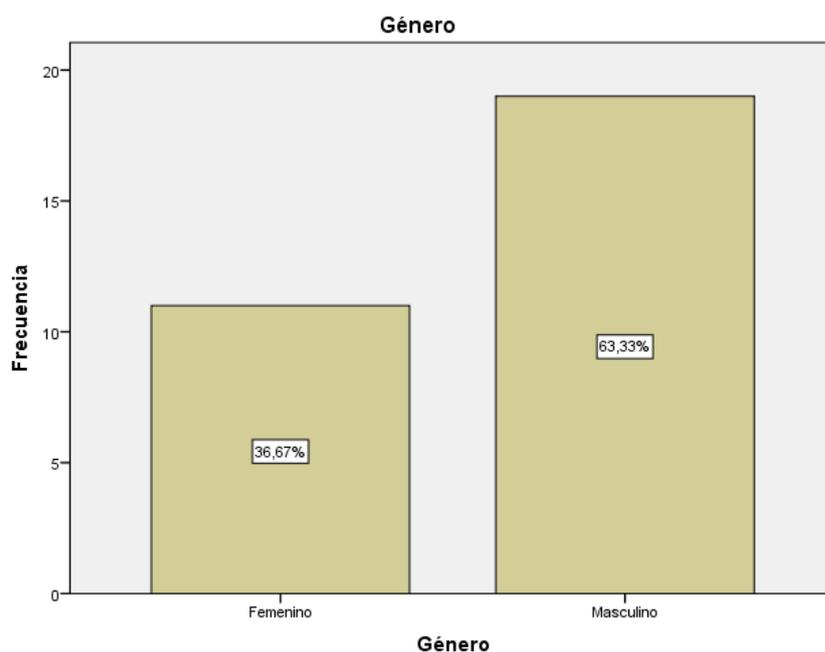
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	11	32,4	36,7	36,7
	Femenino	19	55,9	63,3	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 4 Género



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De un total de 30 personas encuestadas dentro de trabajadores pertenecientes a servicios comunitarios se observó que 36,67% son de género femenino y 63,33% son de género masculino. Se concluye que el mayor porcentaje pertenece al género masculino dentro de los trabajadores de los servicios comunitarios del cantón Riobamba.

2. Edad

Tabla 23

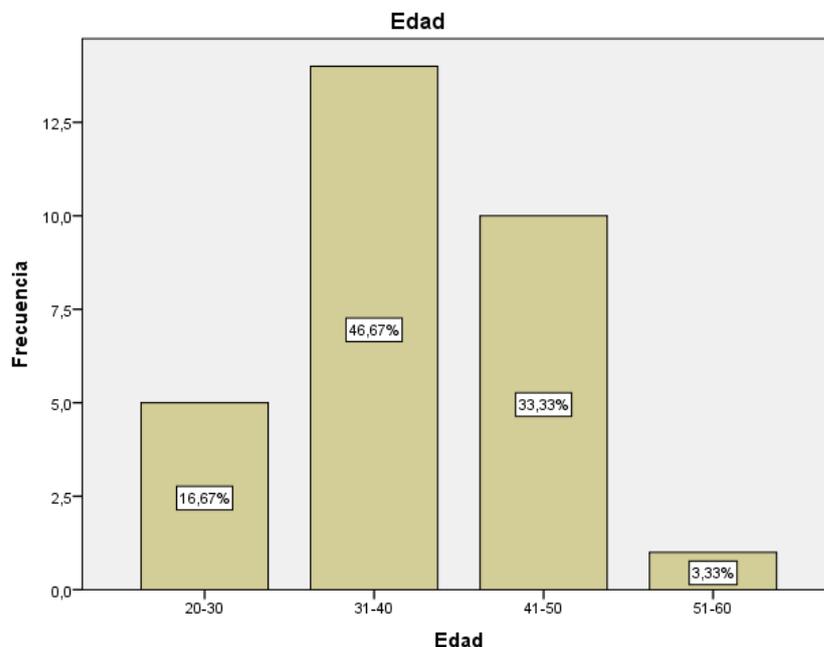
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-30	5	14,7	16,7	16,7
	31-40	14	41,2	46,7	63,3
	41-50	10	29,4	33,3	96,7
	51-60	1	2,9	3,3	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 5 Edad



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De los 30 encuestados se observó que su edad se encuentra que en un 16,67% se encuentra en el rango de 20-30 años, 46,67% se encuentra en el rango de 31-40 años mientras que el 33,3% se encuentra en el rango de 41-50 años, y el 3,3% se encuentra en el rango de 51-60. Se concluye que los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba de 31-40 años posee el nivel más alto en relación con la edad con el 37%.

3. Nivel de instrucción

Tabla 24

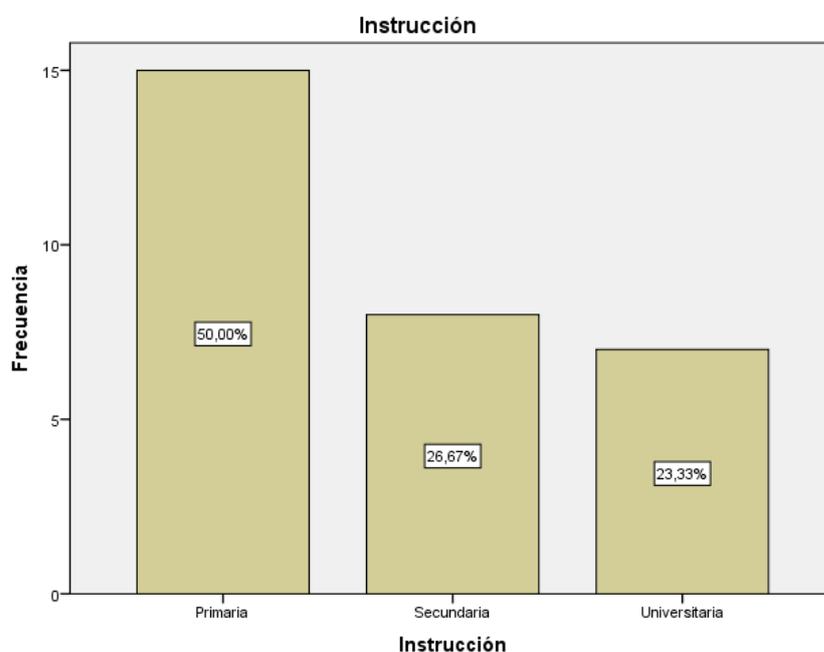
Nivel de Instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria	15	44,1	50,0	50,0
	Secundaria	8	23,5	26,7	76,7
	Universitaria	7	20,6	23,3	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 6 Nivel de Instrucción



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Se pudo observar que de los 30 encuestados se observó el nivel de instrucción es de 50% un nivel primario, 26,7% un nivel secundario, 23,3% un nivel universitario mientras q no existe ninguna persona con un post grado.

En conclusión se analizó que trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba tienen un 50% de instrucción primario.

B. Información Específica

4. La manera en la que se realiza el proceso de reclutamiento del personal.

Tabla 25

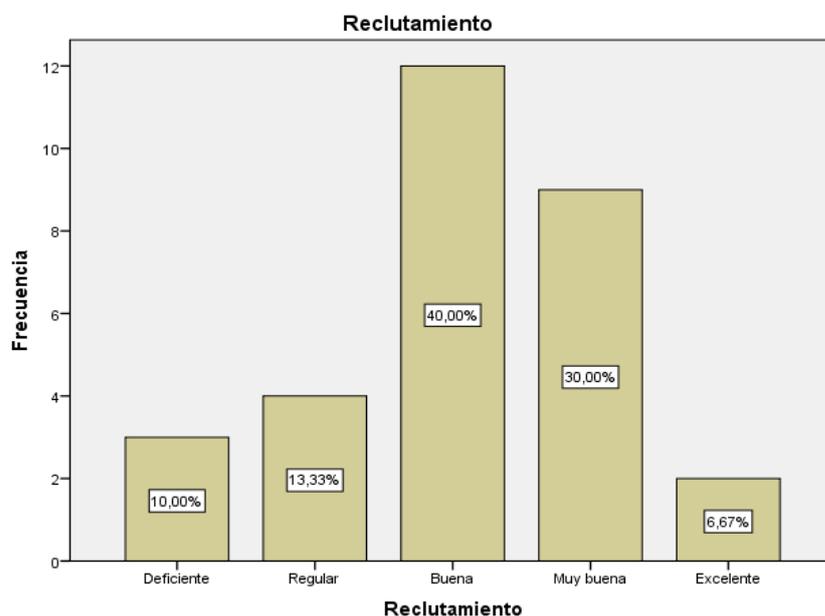
Reclutamiento del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	4	13,3	13,3	23,3
	Buena	12	40,0	40,0	63,3
	Muy Buena	9	30,0	30,0	93,3
	Excelente	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 7 Reclutamiento del personal



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

En cuanto a De los 30 encuestados se observó que la manera en la que se realiza el proceso de reclutamiento del personal es en un 10% Deficiente, 13,3% Regular, 40% Buena, 30% Muy Buena, 6,7% Excelente. Se concluye que le mayor porcentaje es que el proceso de reclutamiento del personal a los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba se realiza de manera buena con un porcentaje de 40%.

5. Valoración del proceso de selección del personal que se realiza según la afinidad del perfil con el puesto de trabajo.

Tabla 26.

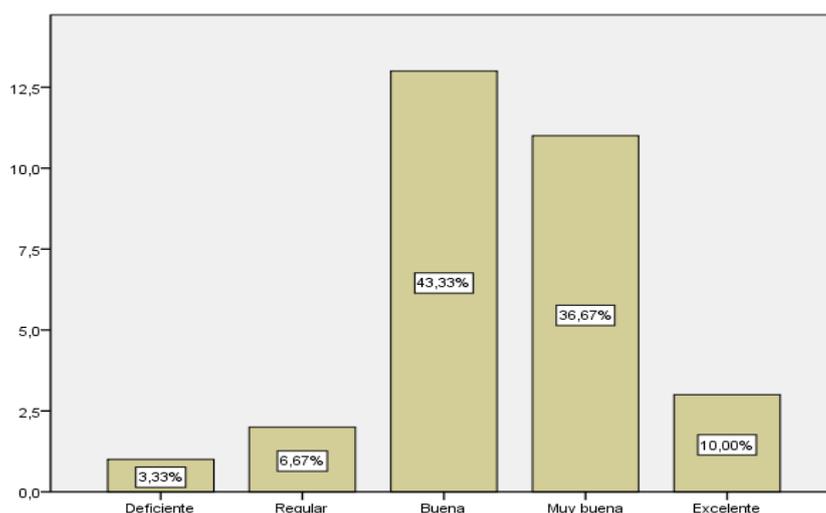
Selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	2	6,7	6,7	10,0
	Buena	13	43,3	43,3	53,3
	Muy Buena	11	36,7	36,7	90,0
	Excelente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 8 Selección del personal



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De un total de 30 encuestados se observó que la valoración del proceso de selección del personal que se realiza según la afinidad del perfil con el puesto de trabajo es, 3,3% Deficiente, mientras que 6,67% Regular, 43,33% Buena, 36,67% Muy Buena y finalmente 10% opinan que es Excelente . Se concluye que el mayor porcentaje tiene una valoración de buena en cuanto a la selección del personal en concordancia con el perfil del puesto de

trabajo a los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba.

6. Diseño de cargos para el personal, los puestos de trabajo se realiza de manera.

Tabla 27.

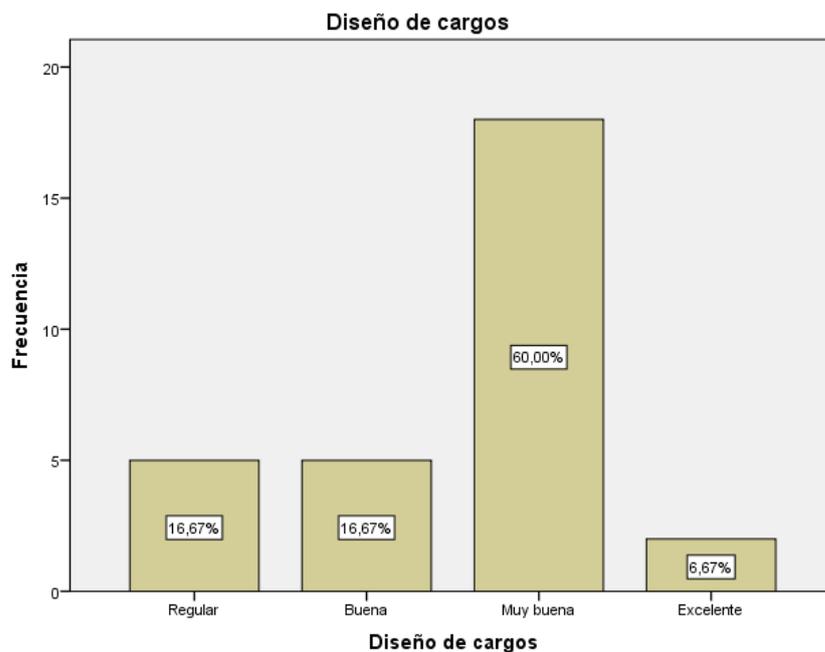
Diseño de cargos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	5	16,7	16,7	16,7
	Buena	5	16,7	16,7	33,3
	Muy Buena	18	60,0	60,0	93,3
	Excelente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 9 Diseño de cargos



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Con respecto a el diseño de cargos se puede observar que existe un 60% de personas que lo califican como muy buena, mientras que la opinión de regular y buena tiene un empate con un 16,67% y un 6,67% excelente.

Se denota que se lleva un proceso de desempeño del personal muy bueno.

7. Su valoración para el proceso que se lleva a cabo en la evaluación del desempeño del personal.

Tabla 28.

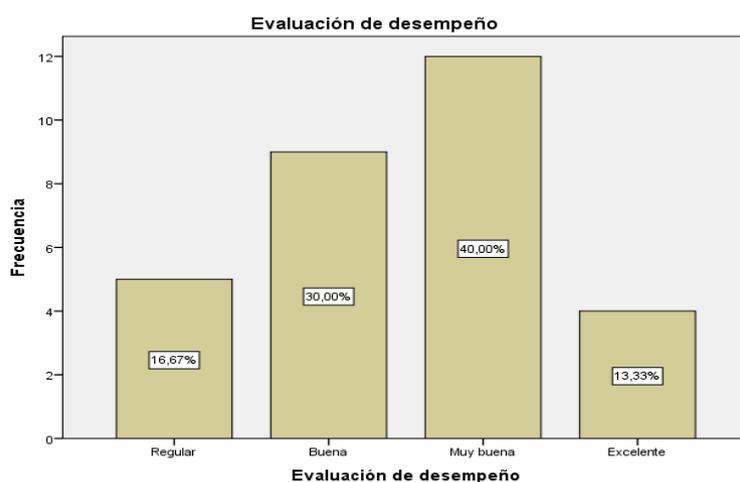
Evaluación del desempeño del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	5	16,7	16,7	16,7
	Buena	9	30,0	30,0	46,7
	Muy Buena	12	40,0	40,0	86,7
	Excelente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 10 Evaluación del desempeño del personal



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Con respecto a la evaluación de desempeño De los 30 encuestados se puede observar una valoración para el proceso que se lleva a cabo en la evaluación del desempeño del personal, se encuentra que en un 16,67% Regular, 30% Buena, 40% Muy Buena, y 13,33% Excelente. Se concluye que el mayor porcentaje dentro de la evaluación del desempeño del personal de

los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba se valora como muy buena.

8. Capacitación del personal en cuanto a actualización de conocimientos.

Tabla 29.

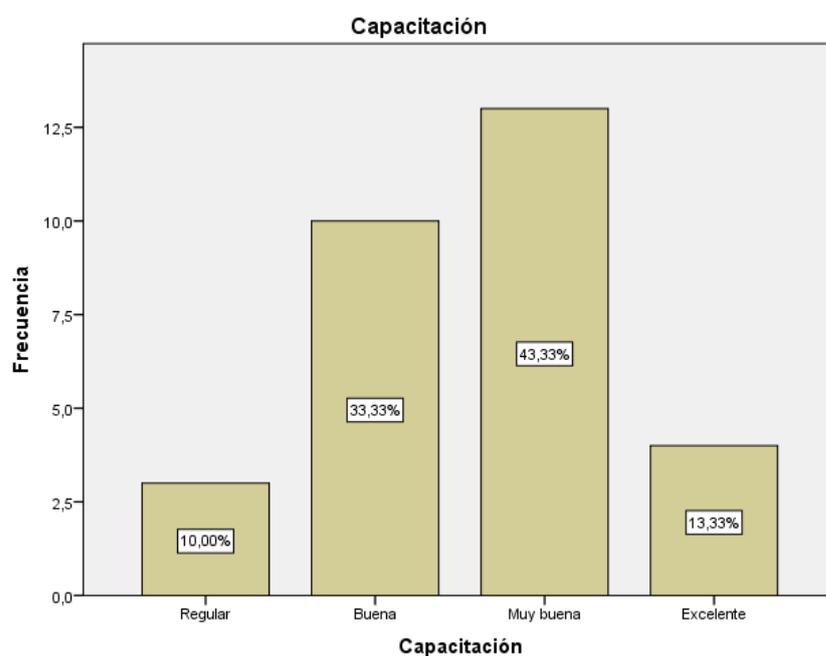
Capacitación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	3	10,0	10,0	10,0
	Buena	10	33,3	33,3	43,3
	Muy Buena	13	43,3	43,3	86,7
	Excelente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 11 Capacitación del personal



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

En cuanto a la capacitación del personal los 30 encuestados respondieron en un 10% Regular, 33,3% Buena, 43,3% Muy Buena y el 13,3% Excelente.

Se concluye que el mayor porcentaje de las capacitaciones para los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba es muy buena.

8. Aprendizaje eficiente para el personal, los conocimientos adquiridos ayudan a los empleados a desempeñar su trabajo actual.

Tabla 30.

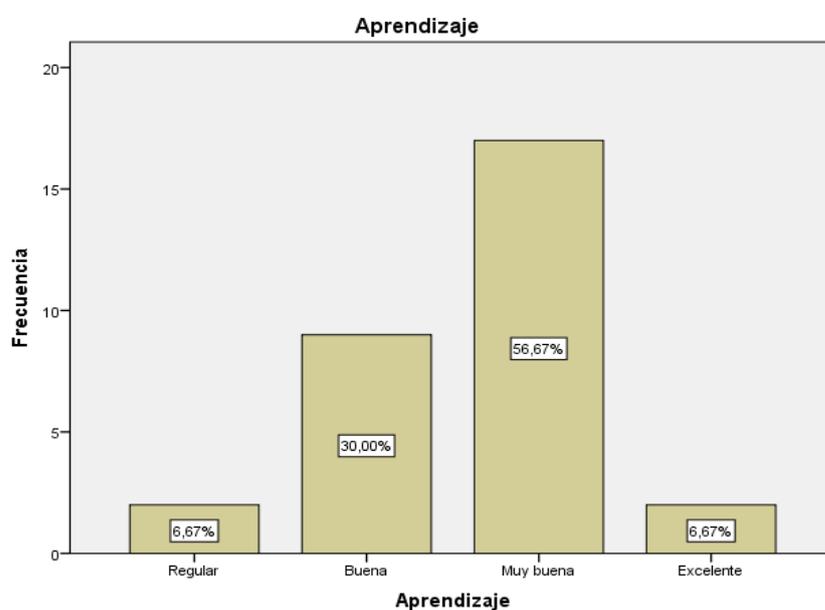
Aprendizaje del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	2	6,7	6,7	6,7
	Buena	9	30,0	30,0	36,7
	Muy Buena	17	56,7	56,7	93,3
	Excelente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 12 Aprendizaje del personal



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De un total de 30 encuestados se obtiene que un 6,67% considera que existe un aprendizaje regular, mientras que un 30% buena y 56,67% en muy buena. En conclusión, se puede mencionar que el aprendizaje para los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, es muy bueno.

9. Aprendizaje eficiente para el personal, los conocimientos adquiridos ayudan a los empleados a desempeñar su trabajo actual.

Tabla 31.

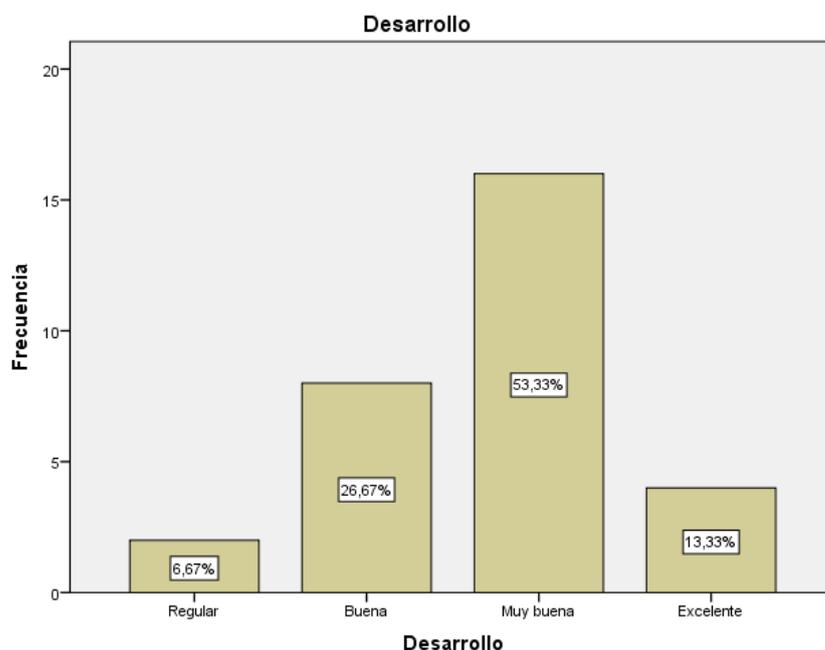
Desarrollo del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	2	6,7	6,7	6,7
	Buena	8	26,7	26,7	33,3
	Muy Buena	16	53,3	53,3	86,7
	Excelente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 13 Desarrollo del personal.



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

En cuanto al desarrollo del personal se observa que, un 6,6% regular, un 26,67% buena, 53,33 muy buena y un 13,33 excelente. Se puede concluir que para los trabajadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba existe un muy buen desarrollo del personal.

Anexo 9. Resultados de la variable dependiente: Turismo Comunitario

A. Datos generales del encuestado

1. Género

Tabla 32.

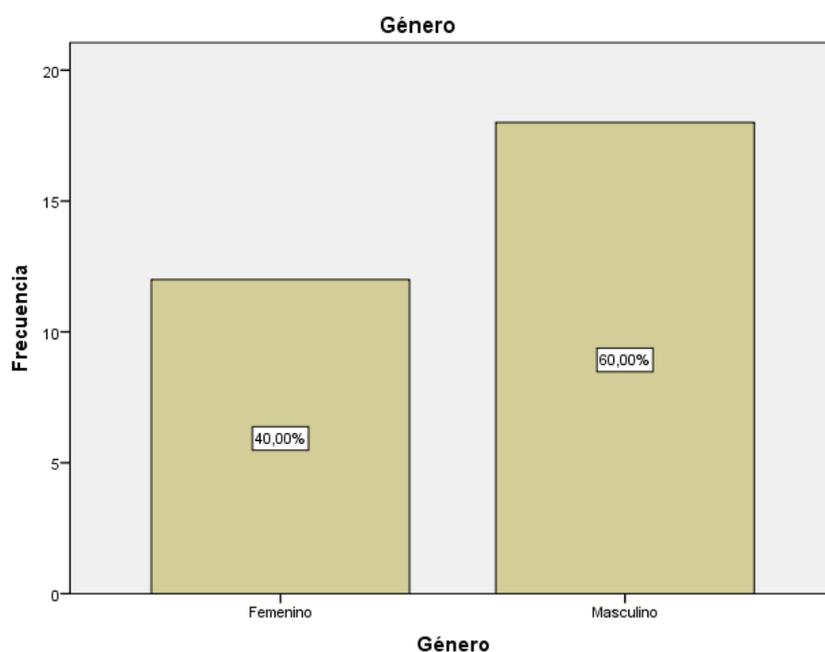
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	12	40,0	40,0	40,0
	Femenino	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 14 Género



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

En cuanto a el género de las personas encuestadas se puede observar que un 40% es femenino y un 60% masculino. En conclusión, los profesionales involucrados en el turismo comunitario son en su mayoría masculino.

2. Edad

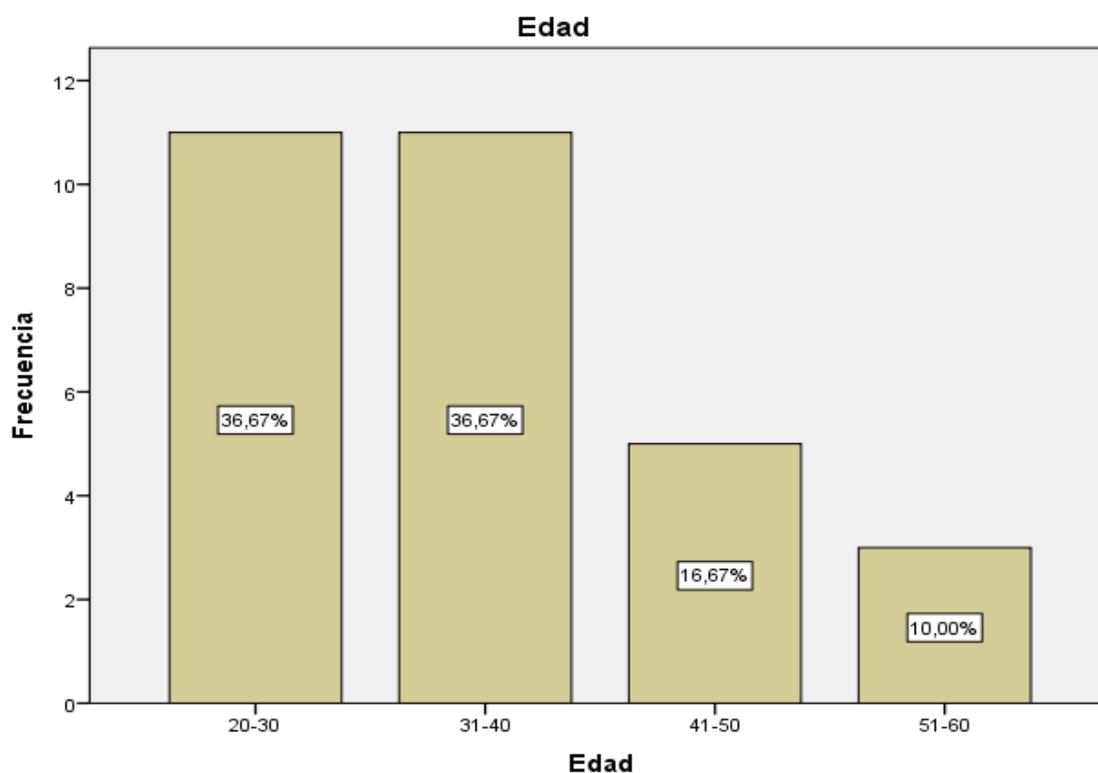
Tabla 33. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-30	11	36,7	36,7	36,7
	31-40	11	36,7	36,7	73,3
	41-50	5	16,7	16,7	90,0
	51-60	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 15 Edad



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

La edad promedio de los profesionales involucrados en el turismo comunitario se encuentra en los rangos de 20-30 años en un 36,67%, 31-40 en un 36,67%, 41-50 en 16,67% y finalmente en el rango de 51-60 años 10%. Se puede concluir que, existe un mayor número de personas entre los 20 y 40 años.

3. Nivel de instrucción

Tabla 34.

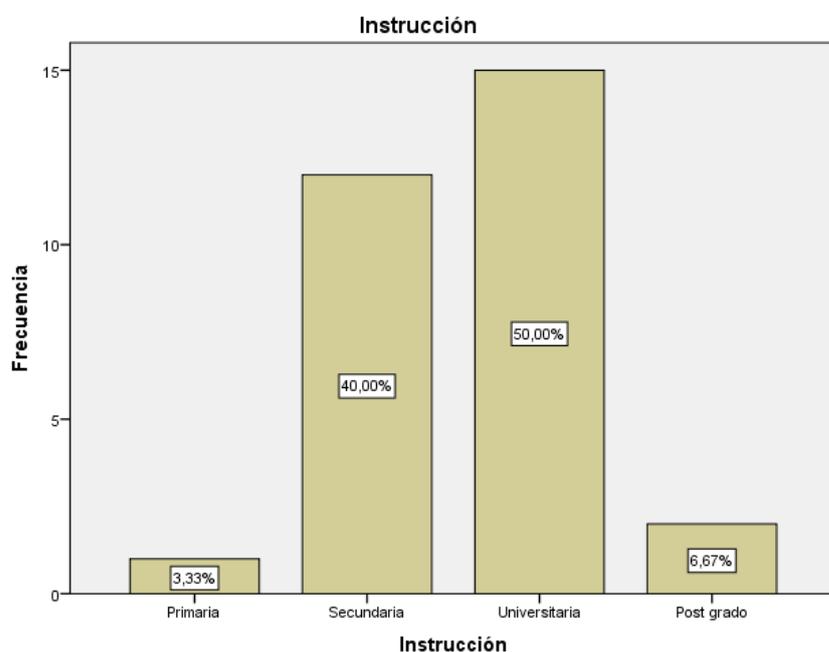
Nivel de Instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria	1	3,3	3,3	3,3
	Secundaria	12	40,0	40,0	43,3
	Universitaria	15	50,0	50,0	93,3
	Post grado	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 16 Nivel de Instrucción



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Se pudo observar que de los 30 profesionales involucrados en turismo comunitario el 3,33% tiene estudios primarios, 40% secundario, 50% universitario y un 6,67% post grado. En conclusión, se denota que en mayor porcentaje, es un nivel de instrucción universitaria.

B. Información Específica

4. Los atractivos naturales de la parroquia se encuentran en estado.

Tabla 35.

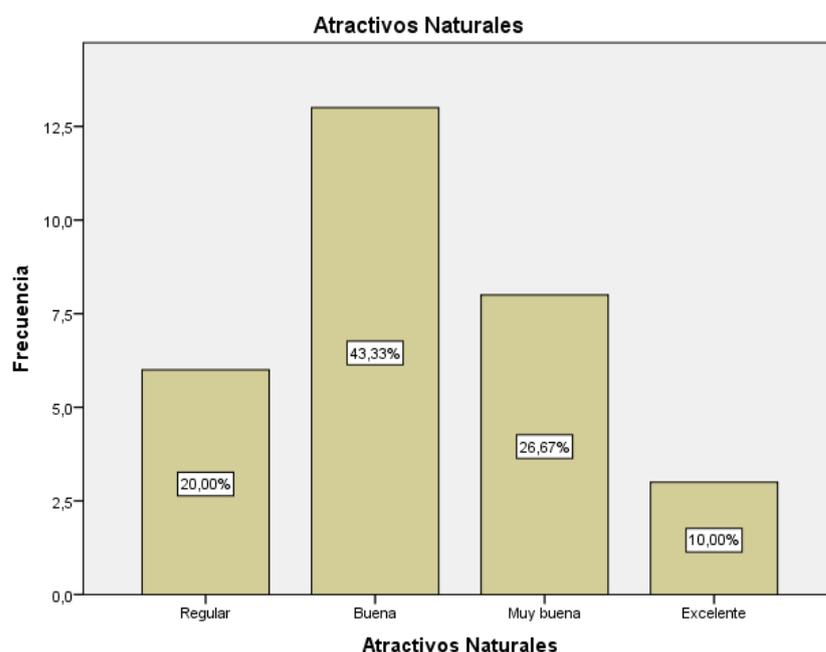
Atractivos Naturales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	6	20,0	20,0	20,0
	Buena	13	43,3	43,3	63,3
	Muy Buena	8	26,7	26,7	90,0
	Excelente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 17 Atractivos Naturales



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De los 30 profesionales involucrados en el turismo comunitario consideran que los atractivos naturales se encuentran en un estado 43,33% bueno, 26,67% muy bueno, 10% excelente. En conclusión se observa que los atractivos naturales de las parroquias rurales del cantón Riobamba se encuentran en estado bueno.

5. La accesibilidad a los atractivos naturales de la parroquia se encuentra en estado.

Tabla 36.

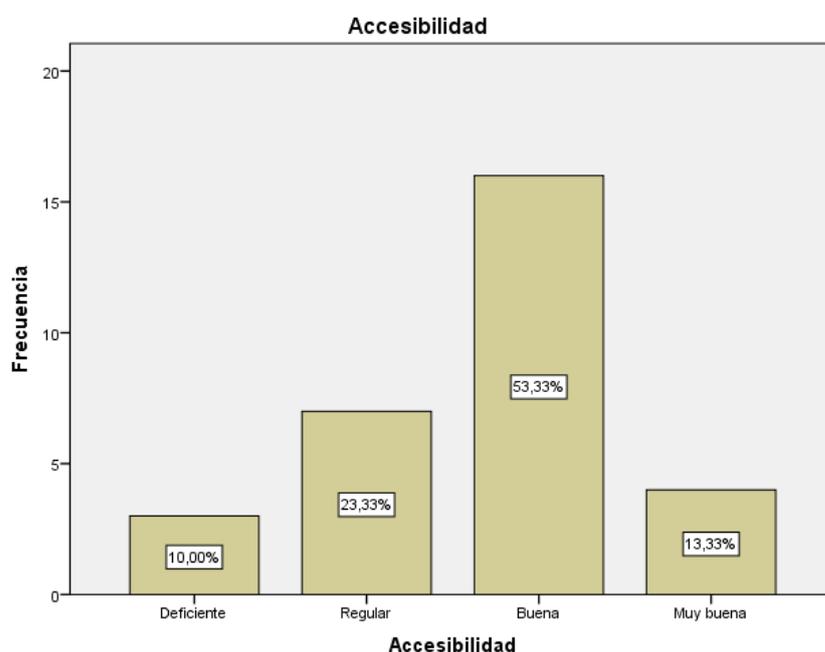
Accesibilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	7	23,3	23,3	33,3
	Buena	16	53,3	53,3	86,7
	Muy Buena	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	30

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 18 Accesibilidad



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De los 30 encuestados se observa los siguientes datos, accesibilidad a los atractivos naturales es en un 10% Deficiente, 23,3% Regular, 53,3% Buena, 13,3% Muy Buena. Se concluye que el mayor porcentaje es que la accesibilidad a los atractivos naturales de las parroquias rurales del cantón Riobamba es buena siendo.

6. Las actividades turísticas planificadas para turismo comunitario se desarrollan de manera.

Tabla 37.

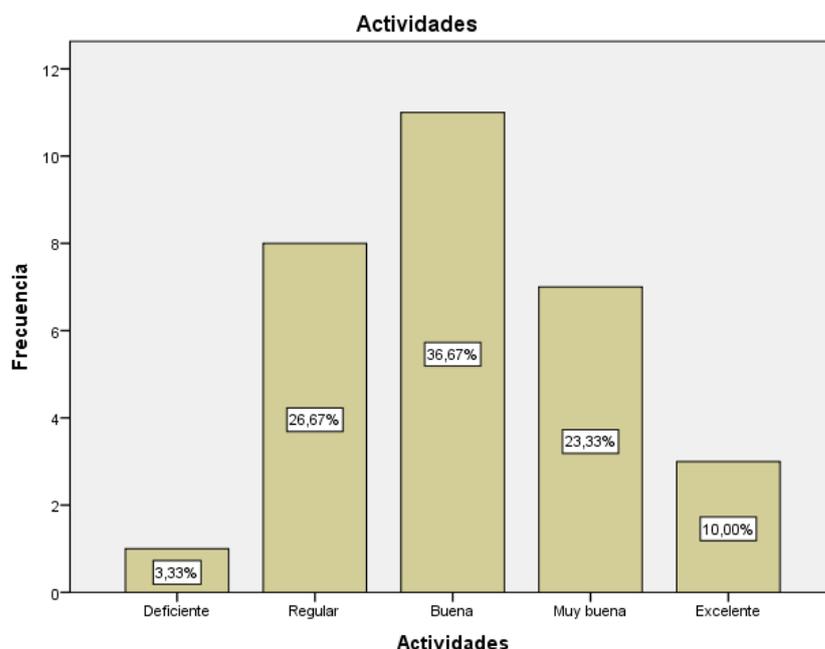
Actividades Turísticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	8	26,7	26,7	30,0
	Buena	11	36,7	36,7	66,7
	Muy Buena	7	23,3	23,3	90,0
	Excelente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 19 Actividades Turísticas



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Las actividades turísticas planificadas para el turismo comunitario se calificaron de la siguiente forma en un 3,3% Deficiente, el 26,7% Regular, 36,7% Buena, 3,3% Muy Buena y 10% Excelente. Se concluye que las actividades turísticas planificadas para turismo comunitario se desarrollan de manera buena.

7. Las manifestaciones culturales representativas de la parroquia se desarrolla de manera.

Tabla 38.

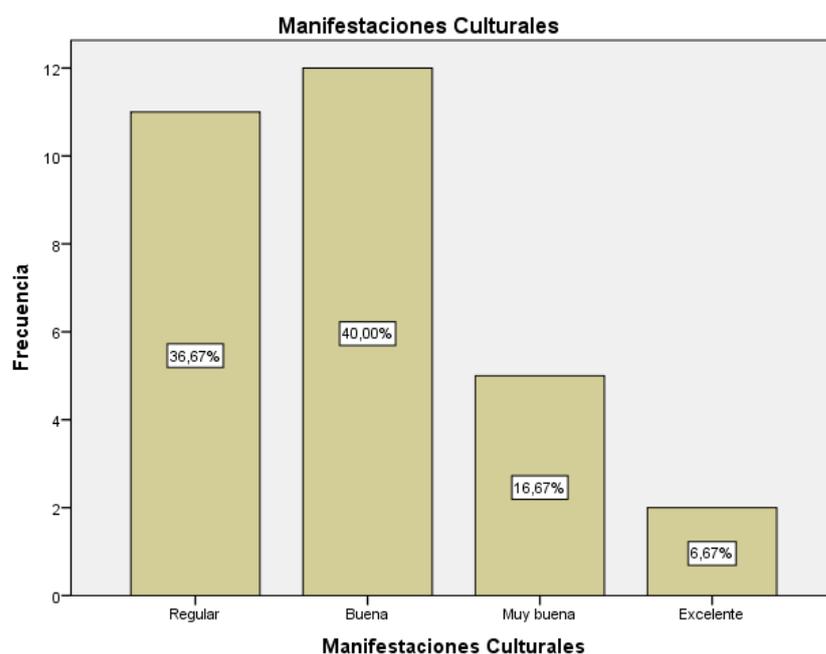
Manifestaciones Culturales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	36,7	36,7	36,7
	Buena	12	40,0	40,0	76,7
	Muy buena	5	16,7	16,7	93,3
	Excelente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 20 Manifestaciones Culturales



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Las manifestaciones culturales representativas de las parroquias rurales del cantón Riobamba se encuentran en estado 36,67% Deficiente, 40% Regular, 16,67% Buena y 6,67% Muy Buena. Se concluye que el mayor porcentaje de las manifestaciones culturales representativas de las parroquias rurales del cantón Riobamba se encuentran en estado regular

8. Los saberes y técnicas ancestrales de la parroquia para beneficio del turismo comunitario se desarrolla de manera

Tabla 39.

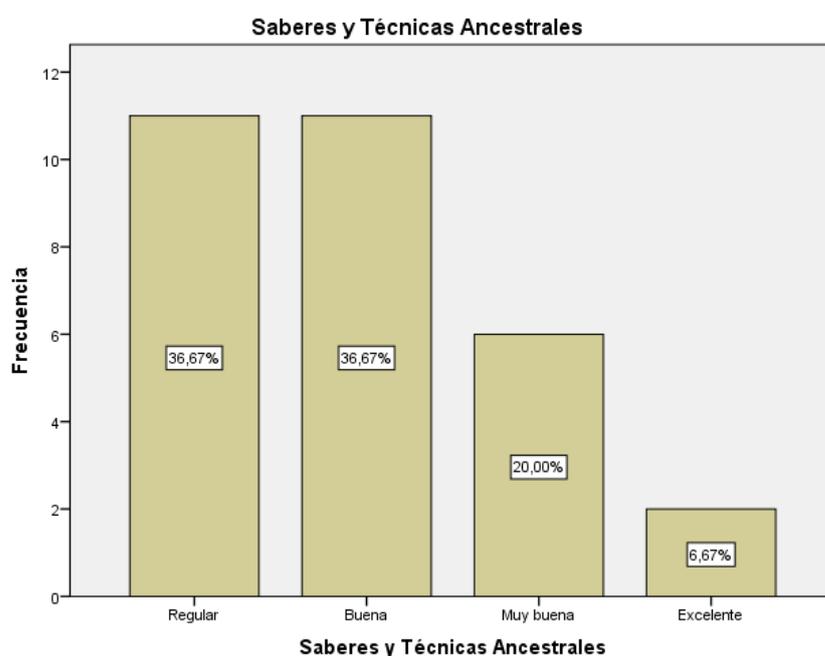
Saberes y Técnicas Ancestrales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	36,7	36,7	36,7
	Buena	11	36,7	36,7	73,3
	Muy buena	6	20,0	20,0	93,3
	Excelente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	
	Regular	11	36,7	36,7	36,7

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 21 Saberes y Técnicas Ancestrales



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De las encuestas aplicadas se observa que los representantes de establecimientos y profesionales involucrados en turismo comunitario indican un 36,67% Regular, 36,67% Buena, 20% Muy Buena y 6,67% Excelente. Se concluye que el mayor porcentaje se encuentra dividido entre regular y bueno para el desarrollo de saberes y técnicas ancestrales para beneficio del turismo comunitario.

9. Las actividades turísticas culturales planificadas para turismo comunitario se desarrollan de manera.

Tabla 40.

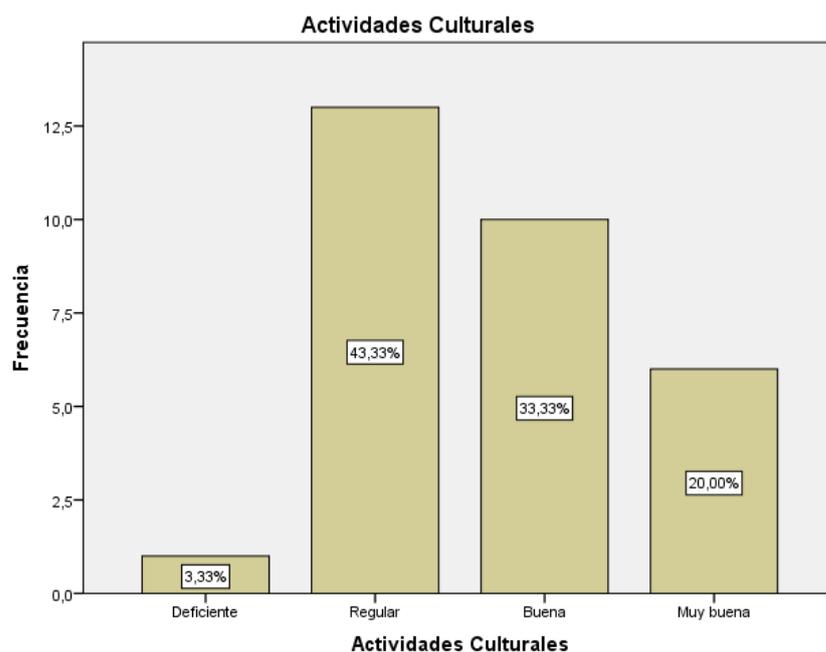
Actividades Turísticas Culturales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	13	43,3	43,3	46,7
	Buena	10	33,3	33,3	80,0
	Muy Buena	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 22 Actividades Turísticas Culturales



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De los 30 encuestados se muestra que las actividades turísticas planificadas para el turismo comunitario se calificaron de la siguiente forma en un 3,3% Deficiente, el 26,7% Regular, 36,7% Buena, 3,3% Muy Buena y 10% Excelente. Se concluye que las actividades turísticas planificadas para turismo comunitario se desarrollan de manera buena.

10. El servicio de Alojamiento en la parroquia para el turismo comunitario se desarrolla de manera.

Tabla 41.

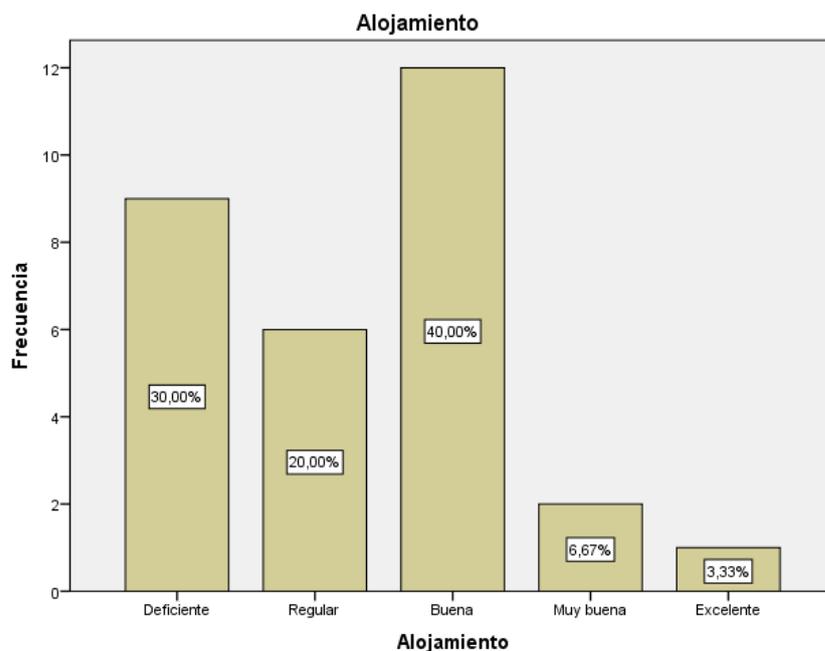
Alojamiento

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Deficiente	9	30,0	30,0	30,0
	Regular	6	20,0	20,0	50,0
	Buena	12	40,0	40,0	90,0
	Muy Buena	2	6,7	6,7	96,7
	Excelente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 23 Alojamiento



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

En cuanto al alojamiento se muestra que un 30% lo califica como deficiente, 20% regular, 40% bueno, 6,67% muy bueno y 3,33% excelente. En conclusión, el servicio de alojamiento de las parroquias rurales del cantón Riobamba prestan un servicio bueno.

11. El servicio de Alimentos y Bebidas en la parroquia para el turismo comunitario se desarrolla de manera.

Tabla 42.

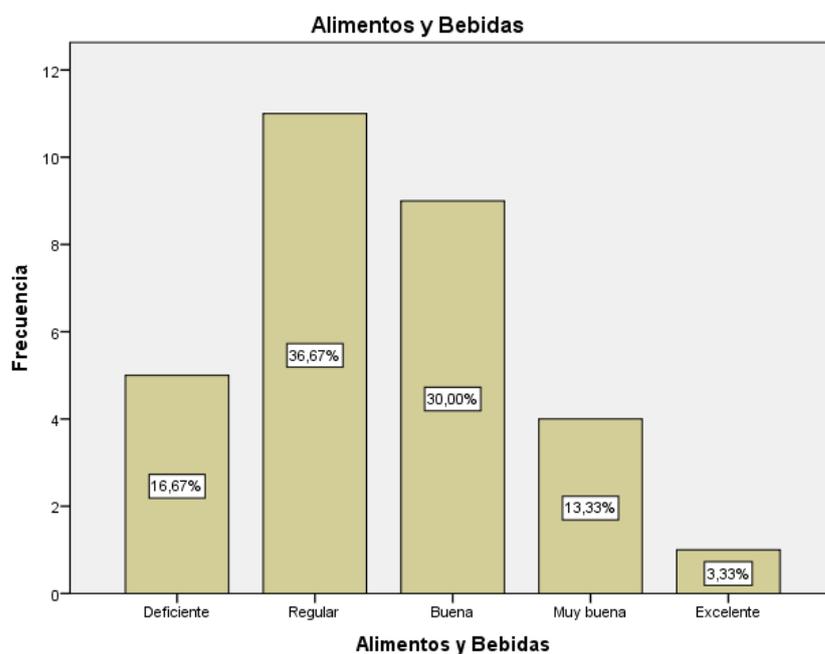
Alimentos y Bebidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	11	36,7	36,7	53,3
	Buena	9	30,0	30,0	83,3
	Muy buena	4	13,3	13,3	96,7
	Excelente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 24 Alimentos y Bebidas



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

De los 30 encuestados se generan los siguientes resultados, un 16,67% deficiente, 36,67% regular, un 30% bueno 13,33% muy buena y un 3,33% excelente. Se concluye que dentro de los prestadores de servicios comunitarios de las parroquias rurales del cantón Riobamba los servicios de alimentos y bebidas se desarrollan de forma regular.

12. El servicio de Operación e intermediación en la parroquia para el turismo comunitario se desarrolla de manera

Tabla 43.

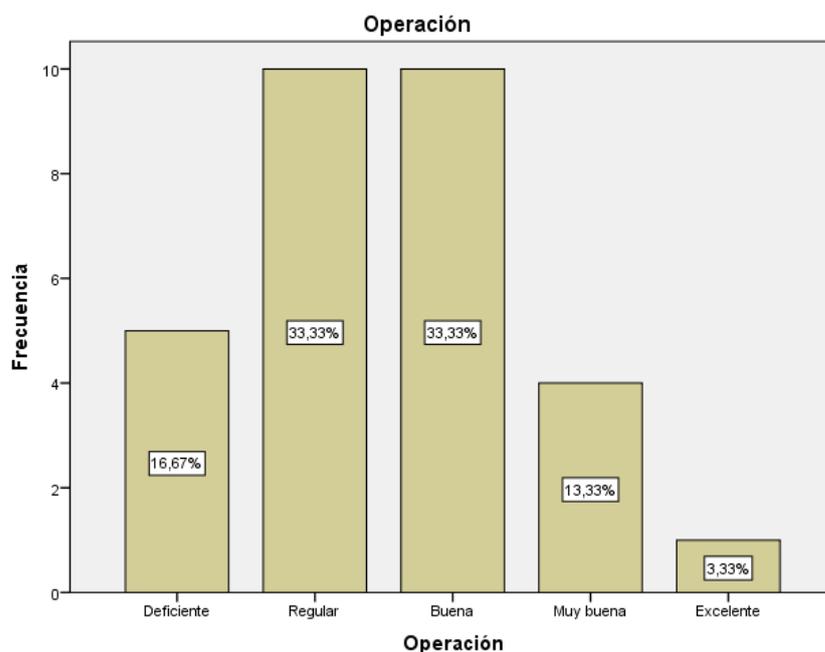
Operación Turística

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	10	33,3	33,3	50,0
	Buena	10	33,3	33,3	83,3
	Muy buena	4	13,3	13,3	96,7
	Excelente	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

Gráfico 25 Operación Turística



Fuente: SPSS Encuestas aplicadas a profesionales involucrados en el turismo comunitario, 2021

Elaborado por: Rosa Sánchez

En cuanto a la operación turística, se puede observar que un 16,67% lo califica como deficiente, un 33,33% regular coincidiendo con la alternativa buena, un 13,33% muy buena y 3,33% excelente. Se puede concluir que la operación turística dentro de las parroquias rurales del cantón Riobamba es buena.

Anexo 11. Evidencias Fotográficas

Fotografía 1

Aplicación de encuestas GTH en las parroquias rurales



Fotografía 2

Aplicación de Encuestas Turismo Comunitario



Fotografía 3 Visita Gads Parroquiales

