UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial.

TEMA:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA "FLORÍCOLA AGROGANA ESPINOSA CHIRIBOGA", DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI.

Autor: Cristian Xavier Delgado Taipicaña

Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

Ambato – Ecuador

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **"La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi"**, desarrollado por el egresado: Cristian Xavier Delgado Taipicaña con C.I. 050334087-9, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

…..……..…….

Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

C.I. 180122435-1

TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....

Cristian Xavier Delgado Taipicaña

C.I. 050334087-9

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Cristian Xavier Delgado Taipicaña, cedo los derechos en **"La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga"**, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi", autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

.....

Cristian Xavier Delgado Taipicaña

C.I. 050334087-9

AUTOR

AL CONSEJO DIRECTIVO

DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi", presentada por el Sr. Cristian Xavier Delgado Taipicaña , egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Marzo 2011– Febrero 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.

.....	.....
Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos	Lcdo. Mg. Shorlli Salazar Jerez
C.I 180231816-1	C.I 180130899-8
MIEMBROS DEL TRIBUNAL	**MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación ha sido posible gracias a la colaboración de personas muy importantes que el Eterno Creador ha puesto en mi camino quienes con su apoyo incondicional han contribuido al cumplimiento de éste uno de mis principales sueños, por esta razón con todo el amor dedico este arduo trabajo a mi indispensable abuelita Sara Bungacho que siempre estuvo junto a mí y hoy desde el cielo me bendice en cada paso que doy, también a mis padres Guillermo Delgado, Martha Taipicaña, a mis hermanas y a mis grandes amigos quienes compartieron mi vida universitaria, un eterno gracias a cada uno pues son los tesoros y los grandes pilares que la vida me pudo dar.

Especialmente a mis queridos Padres, con mucho cariño este trabajo se los dedico a ustedes, que sepan que todo lo que se logro fue por el arduo trabajo y perseverancia que me inculcaron desde muy pequeño, gracias por todo el apoyo, por formar parte de cada uno de los escalones que fui superando cada semestre desde el inicio de mis estudios universitarios.

Cristian Xavier Delgado Taipicaña

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos al Gerente y personal de la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga que permitieron el desarrollo de la tesis con la información e instalaciones prestadas para el (Proyecto de Investigación La gestión del talento humano y el desempeño laboral). A la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la cuidad de Latacunga, provincia de Cotopaxi que nos proporcionó las muestras y datos de los análisis. A mis profesores que durante toda la carrera me brindaron sus conocimientos y en especial a mi tutora de tesis Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño por la ayuda y conocimientos científicos, apoyo y respeto brindados durante la elaboración de esta investigación, a quienes puedo decir de todo corazón GRACIAS. Y un agradecimiento a Dios por todas las bendiciones recibidas, solo él es responsable de la culminación de mi carrera profesional.

Cristian Xavier Delgado Taipicaña

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido **Página**

A. PRELIMINARES

PORTADA i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS viii
ÍNDICE DE CUADROS xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS xiv
ÍNDICE GENERAL DE TABLAS xv
RESUMEN EJECUTIVO xvi
EXECUTIVE SUMMARY xvii

INTRODUCCIÓN 1

B. TEXTO

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
1.1. Tema 3
1.2. Planteamiento del Problema 3
1.2.1. Contextualización 3
1.2.3. Análisis Crítico 4

1.2.4. Prognosis 5
1.2.5. Formulación del Problema 6
1.2.6. Interrogantes de la Investigación 6
1.2.7. Delimitación del Problema 6
1.3. Justificación 7
1.4. Objetivo 8
1.4.1. Objetivo General 8
1.4.2. Objetivos Específicos 9

CAPÌTULO II
MARCO TEÓRICO
2.2. Antecedentes Investigativos 10
2.2.1. Fundamentación Fisiológica 12
2.2.2. Fundamentación Epistemológica 13
2.2.3. Fundamentación Axiológica 13
2.2.4. Fundamentación Ontológica 13
2.2.5. Fundamentación Legal 14
2.4. Fundamentación Teórica. Variable Independiente 16
2.4.1. Gestión del Talento Humano 16
2.4.2. Comunicación Organizacional 18
2.4.3. Administración de Talento Humano 20
2.5. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente 22
2.5.1. Clima Organizacional 22
2.5.2. Desarrollo Organizacional 26
2.5.3. Desempeño Laboral 27
2.5. Hipótesis 31
2.6. Señalamiento de Variables 31
2.6.1. Variable Independiente 31
2.6.2. Variable Dependiente 31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque 32
3.1.1. Enfoque Cualitativo 32
3.1.2. Enfoque Cuantitativo 32
3.2. Modalidad básica de la investigación 32
3.2.1. Modalidad de Campo 32
3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental 33
3.3. Tipos o niveles de Investigación 33
3.3.1. Nivel Exploratorio 33
3.3.2. Nivel Descriptivo 33
3.3.3. Nivel Explicativo 33
3.4. Población y muestra 33
3.5. Operacionalización De Las Variables 35
3.5.1. Variable Independiente: Gestión de Talento Humano 35
3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño Laboral 36
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información 37
3.6.1. Técnica. Encuesta 37
3.6.2. Instrumentos. Cuestionario 37
3.7. Plan para la recolección de la información 38
3.7.1. Procesamiento de la información 39
3.7.2. Análisis e interpretación de resultados 39

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Verificación de la Hipótesis 50
4.2. Modelo Lógico 50
4.3. Modelo Matemático 50
4.4. Modelo Estadístico 51
4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión 51

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
5.1. Conclusiones 57
5.2. Recomendaciones..... 58

C. MATERIAL DE REFERENCIA

BIBLIOGRAFÍA..... 59
ARTÍCULO ACADÈMICO 63
Anexo 1. Árbol del problema..... 79
La inadecuada Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. 79
Anexo 2. Categorías Fundamentales..... 80
Gráfico N° 2. 1: Categorización de Variable 80
Gráfico N° 2. 2: Constelación de ideas Variable Independiente..... 81
Anexo 4. Constelación de Ideas (Variable Dependiente) 82
Gráfico N° 2. 3: Constelación de ideas Variable Dependiente 82
Anexo 5. Anexo A. Encuesta dirigida a trabajadores de la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi..... 83
Anexo 6. Misión, Visión de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi. 84
Anexo 7. Infraestructura de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi. 87
Anexo 8. Centro de Producción de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi..... 88
Anexo 10. Cuarto frío y de empaque de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi..... 89
Anexo 11. Lavadero de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi 90

Anexo 12. Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi..... 91
Anexo 13. Socialización del Artículo Académico de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi 92

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO **Página**

Cuadro No 3.1. Operacionalización Variable Independiente..... 35
Cuadro No 3.2. Operacionalización Variable Dependiente..... 36
Cuadro No 3.3. Plan de Recolección de Información..... 38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO **Página**

Gráfico N. 1.1. Árbol del problema 79
Gráfico N° 2. 1: Categorización de Variable 80
Gráfico N° 2. 2: Constelación de ideas Variable Independiente..... 81
Gráfico N° 2. 3: Constelación de ideas Variable Dependiente 82
Gráfico No 4.1 Comunicación 40
Gráfico No 4.2. Cooperación 41
Gráfico No 4.3. Bienestar..... 42
Gráfico No 4.4. Valores 43
Gráfico No 4.5. Comportamiento..... 44
Gráfico No 4.7. Integración 45
Gráfico No 4.7. Motivación 46
Gráfico No 4.8. Innovación 47
Gráfico No 4.9. Interacción..... 48
Gráfico No 4.10. Cumplimiento..... 49
Gráfico No 4.14. Zona de aceptación de la Hipótesis 55

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO **Página**

Tabla No 3.1. Población 34
Tabla No 4.1 Comunicación 40
Tabla No 4.2. Cooperación 41
Tabla No 4.3. Bienestar 42
Tabla No 4.4. Valores 43
Tabla No 4.5. Comportamiento 44
Tabla No 4.6. Integración 45
Tabla No 4.7. Motivación 46
Tabla No 4.8. Innovación 47
Tabla No 4.9. Interacción 48
Tabla No 4.10. Cumplimiento 49
Tabla No 4.11. Frecuencias Observadas 52
Tabla No 4.12. Frecuencias Esperadas 53
Tabla No 4.13. Cálculo de X^2_c 54
Tabla No 4.14. Distribución Chi Cuadrado 54

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Autor: Cristian Xavier Delgado Taipicaña

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo se orienta a la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral. Entre sus objetivos específicos se busca determinar los lineamientos en el proceso de admisión mediante los juicios de autores y expertos con la finalidad que faciliten la información y permita cumplir el objeto del estudio, identificar las estrategias para el desarrollo organizacional que permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución, determinar las técnicas necesarias para tener un buen clima laboral., y determinar un modelo de gestión de la unidad de talento humano para fortalecer el desempeño laboral. El estudio expresa a la investigación de campo con las personas involucradas de manera directa con la Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga de la ciudad de Latacunga, además de los instrumentos relevantes para el desarrollo, de igual manera la investigación documental con la finalidad de extraer la información correspondiente a la organización del talento humano, los aspectos del desempeño laboral, entre otros. El diseño facilitó examinar varias alternativas en el transcurso del trabajo de investigación para establecer el tiempo, el lugar y las herramientas indispensables para que de tal manera se obtengan excelentes resultados mediante la participación de los servidores públicos.

Descriptores: gestión de talento humano, desempeño laboral, clima organizacional, desarrollo organizacional, ambiente.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION

CAREER: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

TOPIC: The management of human talent and the work performance of the "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga" company of the city of Latacunga, Cotopaxi province.

Autor: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

EXECUTIVE SUMMARY

The work focuses on the human talent management and work performance at the Floricola Agrogana Espinosa Chiriboga Company, aims to determine the incidence of the management of human talent in work performance, through a study involving managers, administrative and operational staff oriented to the design of a management model for strengthening of job performance. Among its specific objectives is sought to determine the guidelines in the admission process by the judgements of authors and experts in order that supply information and allow you to fulfill the purpose of the study, identify strategies for organizational development enabling the fulfilment of the objectives of the institution, determine the skills needed to have a good working environment. , and determine a model for management of the unit's human talent to strengthen job performance. The study expresses to field research with the people involved directly with the Floricola Agrogana Espinosa Chiriboga de the city of Latacunga, in addition to the relevant instruments for development, in the same way the documentary research in order to extract the information corresponding to the Organization of human talent, the aspects of job performance, among others. Design facilitated to examine various alternatives in the course of research work to establish the time, place and indispensable tools for so obtained excellent results through the participation of public servants.

Descriptors: management of human talent, work performance, organizational climate, organizational development, environment.

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad identificar la gestión de talento humano existente en la empresa con el objetivo de fortalecer la gestión de los trabajadores de la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, motivando a los empleados en un mejor desempeño de su labor de manera eficaz y productiva, por esta razón es necesario implementar un modelo de gestión apoyado en los subsistemas de planificación del talento humano, reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, comunicación organizacional y desarrollo organizacional.

El presente trabajo investigativo consta de cinco capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

El primer capítulo. El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación Filosófica, y legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

En el tercer capítulo. Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, Las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de

recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento, la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El quinto capítulo. Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan los puntos claves en las conclusiones y recomendaciones a plantear en la propuesta.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

ARTÍCULO CIENTÍFICO O PAPER. Contiene: Resumen, introducción, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, bibliografía, anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Tema

La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En el **Ecuador,** los cambios organizacionales generan pautas de desafío empresarial; desafortunadamente la inadecuada gestión de talento humano perjudica en el desarrollo de acciones competitivas, afectando en la proactividad, inteligencia, creatividad, talento, repercutiendo en el desarrollo de habilidades, destrezas, condicionando el trabajo y niveles emocionales.

> La gestión de talento humano es inadecuada, perjudicando en la dinámica, desfavoreciendo en el capital humano e intelectual, afectando en la estabilidad, condicionando la satisfacción en el trabajo, en la organización competitiva, desmotivando en la toma de decisiones. Hernández, Isidoro.2013, p.50.

Las empresas tienen como objetivo lograr mayor productividad optimizando recursos, fortaleciendo el liderazgo en la toma de decisiones, emisión de juicios de valor; desafortunadamente en las empresas es insuficiente la gestión de talento humano que favorezca en el desempeño laboral, afectando en el cumplimiento de metas y objetivos.

En empresas de la **provincia** de Cotopaxi la insuficiente interacción de trabajadores ha limitado la innovación, el progreso institucional afectando en la

gestión de talento humano, limitando el desempeño laboral, el reconocimiento, la satisfacción de necesidades, desorientando en la valoración del conocimiento, en los procesos básicos de gestión como el reclutamiento, selección, inducción, repercutiendo en el cumplimiento de metas.

> La insuficiente capacitación de personal desfavorece en el desempeño laboral deteriorando la gestión de talento humano, generando un clima de inestabilidad, repercutiendo en el ausentismo laboral, en la realización de funciones básicas, limitando las condiciones de calidad, seguridad y salud en el trabajo, problematizando las unidades de competencia laboral, provocando afectaciones en la selección de Talento Humano, en el desarrollo, en la remuneración, en la organización, en el direccionamiento estratégico, procesos, procedimientos y los roles del trabajo. Ávila, Alfredo.2010, p.50.

En diferentes empresas de la provincia, la limitada gestión de talento humano, perjudica el desempeño laboral, reduciendo la productividad, afectando en el cambio, innovación y trasformación organizacional, condicionando la eficiencia, eficacia y efectividad.

En la empresa **Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga,** se realiza el proceso de reclutamiento y selección del personal sin definir el perfil del profesional, el conocimiento, la experiencia, habilidades, destrezas; el reclutamiento del personal se realiza en base a las recomendaciones omitiendo el proceso, dificultando el desempeño laboral, afectando la calidad de vida en el trabajo.

Para la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, es fundamental la gestión de talento humano; desafortunadamente existen limitaciones con las relaciones interpersonales y el desempeño laboral disminuyendo el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

1.2.3. Análisis Crítico

En la empresa la inadecuada Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga,

provincia de Cotopaxi perjudica a los trabajadores en el desarrollo de las funciones que realizan en los puestos de trabajos.

El insuficiente desarrollo de habilidades de liderazgo dificulta la toma de decisiones y el asumir responsabilidades sobre las propias acciones desfavoreciendo en el desempeño laboral perjudicando en la productividad siendo causante de los problemas empresariales.

Las inadecuadas relaciones interpersonales, produce un inapropiado manejo de conflictos, desconfianza e inseguridad en el desarrollo de funciones, produciendo ausencia permanente de trabajadores y disminución de productividad, originando el incumplimiento de tareas en la gestión de talento humano.

La escasa motivación del personal, ha ocasionado resistencia en el compromiso, impulso de logro e iniciativa laboral, ocasionando un deficiente funcionamiento en la organización y una mala actividad de gestión de talento humano en el desempeño laboral.

En la institución existen insuficientes procedimientos para incrementar la satisfacción en el trabajo y la desmotivación, produciendo una escasa cooperación, creatividad e iniciativa limitando el crecimiento de habilidades en los integrantes de la empresa afectando en la gestión de talento humano.

1.2.4. Prognosis

Al no dar solución al problema de la inadecuada gestión del talento humano y el desempeño laboral permanecerá una dificultad al tomar decisiones y asumir responsabilidades, causando un inapropiado manejo de conflictos, desconfianza e inseguridad en el cumplimiento de funciones obteniendo como resultado una disminución de productividad.

Además la inadecuada gestión de talento humano y el desempeño laboral produce resistencia en el compromiso, impulso de logro e iniciativa laboral, produciéndose una escasa cooperación, creatividad e iniciativa personal, perjudicando a la institución en su desarrollo.

1.2.5. Formulación del Problema

¿De qué manera incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi?

1.2.6. Interrogantes de la Investigación

- Cuáles son las causas que inciden en la gestión de talento humano en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

- Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

- Existe algún documento que vincule la variable independiente gestión de talento humano con la variable dependiente desempeño laboral.

1.2.7. Delimitación del Problema

Delimitación de Contenido

Campo: Empresarial
Área: Psicología Industrial
Aspecto: La Gestión del Talento Humano / Desempeño Laboral.

Delimitación Espacial

La investigación se la realizara en la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga

Provincia: Cotopaxi
Ciudad: Latacunga
Parroquia: Joseguango Bajo
Sector: Piedra Colorada.

Delimitación Temporal

La presente investigación se realiza en el periodo Octubre 2015 – Febrero 2016.

Unidades de Observación

Se aplicará a los trabajadores en la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la cuidad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

1.3. Justificación

El **interés** por investigar, promueve la gestión de talento humano, fortaleciendo el desempeño eficaz, alcanzando un alto nivel de productividad, aumentando el éxito profesional, incrementando la excelencia y competitividad empresarial, desarrollándose en todos los ámbitos de la producción, aportando al crecimiento de la empresa.

El trabajo resalta su **importancia teórica práctica,** al constituirse en una fuente de información para mejorar la gestión de talento humano y el desarrollo empresarial, fomentando el entusiasmo, iniciativa y satisfacción en el trabajo, apoyando en el desarrollo organizacional.

La investigación es **novedosa** al fortalecer las habilidades y destrezas mejorando el clima laboral, el cumplimiento de objetivos individuales y sociales, las soluciones colectivas de trabajo encaminándose hacia la eficiencia y eficacia en la empresa.

La investigación es **impacto** al beneficiar en las habilidades, capacidades, conllevando al cumplimiento de la misión, promoviendo la participación activa en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal, profesional, favoreciendo en el conocimiento de la organización, en la gestión del cambio, credibilidad personal.

La indagación es **factible**, el investigador posee las habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, ejecución del trabajo, recursos: humano, material, tecnológico para su efectuación, además existe el apoyo incondicional y la apertura de los integrantes de la empresa.

El trabajo es de **utilidad** considerando que la gestión es un proceso de apoyo a la gerencia, al manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional, la promoción del clima laboral, contribuyendo el desarrollo de actividades orientadas al bienestar empresarial.

1.4. Objetivo

1.4.1. Objetivo General

- Investigar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la gestión del talento humano en la Empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

- Determinar el nivel de desempeño laboral en la Empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

- Elaborar un documento relacionado con la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

CAPÌTULO II
MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos

Revisados los archivos de la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la Carrera de Psicología Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, no se encuentran trabajos de igual contenido que se relacionen con el tema a investigar; sin embargo existen investigaciones similares mencionándose las siguientes:

(Mantilla Ramírez, 2012), p. 1. En su investigación denominada: La Administración del Talento Humano y el desempeño Laboral de los trabajadores de Molinos Miraflores S. A.

> Carece de herramientas técnicas que le permitan dirigir de manera eficaz al talento humano que posee, como también subestima los recursos que tiene y puede utilizarlos para este fin.
>
> La empresa Molinos Miraflores S. A., recurre a fuentes externas para reclutar a su personal, dejando de lado tanto los ascensos como el traslado de personal en la cobertura de las nuevas vacantes, utiliza la prensa escrita como medio ideal para la convocatoria de la mayor parte de aspirantes y muy pocas veces se considera la base de datos de reclutamientos anteriores.
>
> La empresa carece de un análisis de puestos y la identificación clara de un perfil profesional evidenciando a que la selección de personal no tiene un proceso técnico secuencial que le permita garantizar la idoneidad de los nuevos trabajadores que cubrirán las vacantes de la empresa.

Se menciona la presente tesis, al resaltar la importancia de la aplicación de herramientas que permitan al personal desarrollarse de manera eficaz, influyendo en el proceso adecuado de selección, contratación, inducción, capacitación; reflejándose en la contratación de personal idóneo en un puesto de trabajo, visualizándose en el eficiente desempeño laboral, donde el clima existente no la inserción del nuevo trabajador.

(Garcés Fiallos, 2011), p. 1, afirma en su trabajo investigativo titulado: “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato”

> Que la empresa si se responsabiliza por dar a conocer las funciones de que en cada uno de los puestos de trabajo debe cumplir los empleados. Esta es la razón por la cual los trabajadores deben tener un pleno conocimiento de lo deberes que deben cumplir y consecuentemente se establecen semejanzas y diferencias entre los antedichos puestos de trabajo.
>
> Se concluye que en la empresa no se realizan reuniones entre el personal y jefes de área con regularidad, por lo que se desconoce eventos importantes que suceden en la misma.
>
> El talento humano que se desempeña en la empresa, se encuentra desmotivado, se sobrentiende que es por la ausencia casi total de un plan de capacitación, sin embargo se debe aclarar que exististe capacitación de carácter informal, p. 123.

La investigación es citada al resaltar la trascendencia de la comunicación entre jefes y subordinados teniendo como resultado personal motivado, capacitado en áreas importantes que conciernen a su crecimiento y desarrollo de cada puesto de trabajo, considerando a la capacitación un punto importante dentro de las organizaciones, concientizando al trabajador para que las funciones que se les difunde por escrito sean analizadas para que puedan cumplirlas a cabalidad.

(Bonilla Pico, 2010), p. 1, afirma en su trabajo de investigación denominado “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa “MUSEYCA” Cía. Ltda. De la Ciudad de Ambato”

> Los trabajadores de MUSEYCA no tienen una noción clara de cuáles son las etapas a seguir en el proceso productivo de corte tanto en lona como en cuero, lo cual causa interferencia en las diferentes fases, a más de que atrasa el cronograma de producción y genera incumplimiento en los pedidos, provocando malestar en los clientes.
>
> MUSEYCA no cuenta con una unidad de Recursos Humanos que de manera profesional, afronte las diversas actividades que en este ámbito se debe realizar, incluido el entrenamiento. De manera incipiente el supervisor de producción asume algo de esta tarea, lo cual técnicamente no es aconsejable.

> La falta de un esquema para la evaluación de las actividades que realizan los trabajadores, ha provocado que los problemas observados como son la carente comunicación, supervisión, desconocimiento de proceso productivo, etc. que en un principio eran pequeños vayan creciendo, afectando desarrollo de la empresa consecuentemente, de su recurso más importante, el Humano p. 98.

El trabajo aporta en la presente investigación al enfocarse en el Departamento de Recursos humanos, al abordar aspectos esenciales, para que progresivamente, vaya mejorando su infraestructura, hasta cuando gestione técnicamente las funciones disminuyendo la carencia de control, desconocimientos de procesos, inadecuada comunicación, etc., pudiendo observar mejoras en todas las áreas dentro de la organización.

2.2.1. Fundamentación Fisiológica

> En las empresas modernas es trascendental controlar la gestión del talento humano, porque favorecen el desempeño en la productividad de la empresa, alcanzando la satisfacción en el trabajo, la innovación y flexibilidad, favoreciendo en el desempeño laboral y evitando la reducción del ausentismo. Goodsntein, 2008, p. 24.

El presente proyecto de investigación por varios procesos a utilizar para la búsqueda de problemas y sus respectivas soluciones, se considera un enfoque critico-propositivo.

Se lo llama crítico porque se utiliza métodos y herramientas con el propósito de buscar y encontrar información por parte del investigador para hallar los fenómenos que abordan en el presente tema de investigación en medio del ambiente laboral.

Y propositivo por no solo se basa en el hallar los fenómenos que afectan al desempeño laboral sino que también analiza y plantea distintas alternativas con el fin de encontrar las diferentes alternativas de solución a dicho problema y la toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

> El ser humano adquiere conocimientos en el contexto empresarial alcanzando las habilidades, destrezas que permiten combinar sus esfuerzo y lograr objetivos, alcanzando metas comunes tanto individuales como grupales influyendo en el desarrollo del comportamiento a través de una visión sistémica y holística sobresaliendo la capacidad cognitiva e intelectual que en la empresa favorece el talento, el conocimiento y el capital humano. Aguilar, 2014, p. 45.

Las habilidades y destrezas son de vital importancia para la Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga para lograr alcanzar los objetivos planteados ya que las nuevas modalidades y estructuras cambian constantemente con el tiempo, se descubren nuevos y mejorados métodos en el hecho de resolver cualquier contrariedad, así como cualquier clase de producto que mejore la organización.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

> La aplicación de valores es una orientación para el alcance de Objetivos Empresariales encaminados al rendimiento laboral mediante el fortalecimiento de la comunicación, el dialogo; motivando al trabajador en el desarrollo de sus funciones y actividades encaminadas al éxito personal, profesional e institucional. Peso, 2014, p. 102.

La Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga está llena de creatividad, es una empresa libre con ganas de crear e inventar, de resurgir entre las demás empresas, además está llena de valores que enseña y trasfiere a su gente, manteniéndose al margen y respetando las creencias y valores religiosos de todos y cada uno de los miembros de su personal.

2.2.4. Fundamentación Ontológica

> En la última década el desarrollo del talento humano en el área empresarial ha tenido un cambio vertiginoso enfatizando el concepto de que el capital más valioso que tiene una organización son las personas, considerándolas no como un recurso inteligente que mantiene necesidades, expectativas, emociones y con el derecho de ser motivadas y recompensadas por su labor empresarial. Alles.M, 2013, p. 16.

El ser humano ha logrado desarrollarse en el campo empresarial de tal forma que la apertura de desarrollo que las organizaciones proporcionan a su personal laboral ha roto diversos paradigmas sobre la gestión de talento humano, patrocinando el crecimiento, la comunicación, el trabajo en equipo, y sobre todo adoptando la concepción de cambio.

2.2.5. Fundamentación Legal

La presente investigación, tiene como fundamentación legal la normativa estipulada en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, cuyos principales Artículos a los que la investigación debe ceñirse son los siguientes.

Art. 326 El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. Al trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la Ley.
7. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones que establezca la Ley.

El derecho al trabajo impulsa el empleo, donde el ser humano tiene oportunidad de superarse a nivel profesional, señalando que actualmente la Constitución tiene como esencia la equidad de género, siendo que las empresas se enfocan actualmente en la capacitación para mejorar la productividad, apoyando al trabajador en el cumplimiento de sus metas estableciendo una vinculación entre el trabajo profesional, familiar, social y empresarial.

> Art. 329 Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos y habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecte la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado estimulará la formación y adestramiento para perfeccionar el acceso y calidad del empleo y las decisiones de trabajo autónomo, velando por el respeto a los derechos de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior y iniciará convenios y acuerdos con países vecinos, logrando la regularización de los trabajadores.

> Art. 330 Se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerada de las personas con discapacidad. El estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajo con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Código de trabajo

La presente investigación se sustenta en el Código de Trabajo cuyos principales artículos a los que la investigación debe ceñirse son los siguientes:

TITULO I, Del Contrato Individual de Trabajo. Capítulo I, de su naturaleza y especies

> **Art. 8.-** Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

El trabajador es la persona que se exige a la asistencia del servicio o al cumplimiento de la obra se designa trabajador, teniendo como prioridad el adquirir seguridad, confianza en la empresa, actualizando sus habilidades, sapiencias, de acuerdo a sus intereses y los de la empresa, logrando una estabilidad emocional, que fomenta la seguridad y autoestima.

2.4. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.4.1. Gestión del Talento Humano

Definición

Es el proceso que favorece la estabilidad del personal fomentando el desempeño convirtiéndose en una competencia de talentos entre empresas, cumpliendo sus metas y objetivos; considerándose como el eje principal para el crecimiento empresarial.

> La gestión del talento humano es sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, contingente, situacional; depende de aspectos como la cultura de la organización; la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes fortalecen el clima empresarial. Chiavenato, 2005, p.6.

La gestión del talento humano es de interés dentro de las organizaciones encargándose de incluir a nuevos integrantes a la fuerza laboral, ayudando al desarrollo de competencias basadas en conocimientos, habilidades y capacidades, enfocándose en el logro de resultados empresariales, obteniendo responsabilidad y favoreciendo a extender el valor organizacional.

Contexto de la Gestión del Talento Humano

> La gestión de talento humano se encuentra conformada por seres humanos, constituyéndose en el elemento principal de la empresa, siendo esencial la infraestructura, los equipos para alcanzar el éxito institucional, teniendo como meta cumplir las metas, los objetivos y proyectos propuestos, buscando alcanzar el éxito empresarial. Chiavenato, 2002, p. 4.

Las empresas dependen directamente de los individuos para manipular, manejar, dirigir, operar, atender, produciendo servicios de calidad, fortaleciendo la competencia en el ámbito empresarial, alcanzando metas, objetivos

organizacionales relacionados con el desempeño del trabajador en el campo laboral, favoreciendo en el trabajo en equipo.

Procesos de la Gestión del Talento Humano

> La moderna gestión del talento humano implica procesos íntimamente relacionados, influyendo en la identificación de falencias que conllevan al desempeño organizacional, mejorando el clima, la cultura y el comportamiento del trabajador; cada método beneficia o perjudica a los demás, dependiendo de su utilización, cada proceso es más complicado que el anterior, permitiendo encontrar falencias de procesos anteriores. Chiavenato, 2002, p.p. 13-14.
>
> Admisión de personas. Métodos manejados por las empresas para buscar perfiles de individuos ajustándose con las necesidades del puesto de trabajo, integrándose a la necesidad de la organización.
>
> Aplicación de personas. Considerados procesos empleados para el diseño de actividades que los trabajadores efectuarán en la organización, para situar y seguir su desempeño personal.
>
> Comprensión de personas. Métodos aprovechados para estimular, impulsar a los trabajadores, satisfaciendo las necesidades individuales y personales.
>
> Desarrollo de personas. Técnicas utilizadas para instruir, aumentar, agrandar el desarrollo personal y profesional.
>
> Mantenimiento de personas. Métodos empleados en la creación de condiciones ambientales y psicológicas, favorecen para la realización de tareas, actividades, funciones realizadas por los empleados.
>
> Evaluación de personas. Utilizados para inspeccionar las tareas, funciones y actividades que los empleados realizan, verificando los resultados obtenidos.

Los procesos de Gestión de Talento Humano incluyen como primer punto el reclutamiento de personal y la selección del candidato, el diseño, análisis y descripción de cargos, la orientación del personal y la evaluación, integrando el entrenamiento, avance de personas, programas de comunicación, logrando la unificación de individuos y progreso de competencias; incorporando la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida contiene las remuneraciones, recompensas, beneficios y servicios sociales; contiene la obtención de bases de datos, sistemas de información sobre los trabajadores.

Gestión por Competencias en la Gestión del Talento Humano

> La gestión por competencias conlleva al progreso del trabajador aportando en la expresión, emisión de juicios valorativos desarrollando destrezas, aplicándose métodos de trabajo, favoreciendo en la cultura organizacional, incrementando el conocimiento de competencias, mejorando las capacidades, aptitudes de los empleados teniendo como meta el alcance de objetivos conllevando al éxito empresarial mediante una calidad en el servicio. Cuesta, 2010, p. 243.

La gestión por competencias es la semejanza entre los puestos de trabajo y los empleados, enfatizando en los trabajadores, buscando el método para el desarrollo, explotando las competencias propias y combinadas, potenciando las características de los trabajadores en relación a sus puestos, las obligaciones que deberán desempeñar y los objetivos que tendrán que alcanzar.

2.4.2. Comunicación Organizacional

Definición

La comunicación organizacional es la emisión y recepción de información brindada en la empresa, proceso interno o externo, siendo el ser humano un ente social que busca relacionarse con el entorno a través de la comunicación se involucra en la organización permitiéndonos recibir información acerca de la empresa.

> Considera a la Comunicación Organizacional como un proceso mediante el cual un individuo o una unidad de la organización transmite una información veraz poniéndose en contacto con otro individuo u otra unidad siendo esta información clara y precisa permitiendo comprender la información transmitida". Rebeil, 2010, p.p. 87-88.

Comunicación organizacional proceso donde una persona o departamento de la empresa está en contacto con otra persona transmitiendo información necesaria para disminuir los conflictos institucionales, ayudando al desarrollo de las relaciones interpersonales.

> La Comunicación Organizacional es un factor fundamental en el funcionamiento empresarial, elemento clave en la organización y desempeñando un papel primordial en el mantenimiento de la institución. Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones empresariales; los miembros se establecen patrones típicos de comportamiento comunicacional en función de variables sociales, cada persona realiza un rol comunicativo. Castro, 2012, p. 65.

La comunicación organizacional es importante en la empresa convirtiéndose en un eje primordial que beneficia a la subsistencia empresarial, permitiendo la transmisión de información entre diversos niveles, fortaleciendo las relaciones interpersonales de la empresa, ejecutando un rol comunicativo colaborando en el desenvolvimiento de las personas en sus lugares de trabajo.

Tipos de comunicación

Comunicación Ascendente

> La comunicación ascendente es la dirigida de los subordinados a superiores, empleados a gerentes, siendo que en la comunicación ascendente requiere que los empleados hablen directamente con la gerencia en un entorno cuya política es de puertas. Aamodt, 2010, p.402.

La comunicación ascendente en las organizaciones transmite información de los empleados a sus jefes, siendo facilitadora de los gerentes para obtener información acerca del trabajo, beneficiando a los empleados en una conversación directa con la gerencia.

Comunicación Descendente

> La comunicación descendente se caracteriza por enfocarse desde el nivel superior al subordinado o de la gerencia hacia los trabajadores proceso que fortalece la integración dentro de las organizaciones incluye los boletines informativos diseñados para levantar el autoestima permitiendo la expresión de ideas pensamientos que conllevan a un rendimiento eficaz, mejorando el clima laboral y favoreciendo en el comportamiento organizacional teniendo como meta alcanzar la productividad, eficiencia y eficacia. Aamodt, 2010, p.406.

La comunicación descendente en las empresas tiene un orden jerárquico de la gerencia a los trabajadores, la comunicación está diseñada para informar a los miembros de la empresa de todos los acontecimientos ocurridos, ayudando que los empleados obtengan información necesaria acerca de los puestos de trabajo.

Comunicación de Negocios

> La comunicación de negocios es la transmisión de información que fortalece la eficiencia entre los empleados, la administración y los clientes, siendo un factor fundamental para el éxito empresarial; entre los métodos utilizados incluyen memorándum, llamadas telefónicas, correo electrónico y correo de voz. Aamodt, 2010, p.408.

La comunicación de negocios en las empresas fortalece la información entre las diferentes entidades miembros de la organización, favoreciendo la relación con los clientes, comprendiendo la información vertida, transmitiendo datos veraces que se pueda comprender siendo claramente sin ninguna distorsión.

2.4.3. Administración de Talento Humano

Definición

> En la época del discernimiento, estamos aprendiendo a existir, los cambios que acontecen en las organizaciones no son sólo estructurales, son cambios culturales y conductuales que evolucionan el papel de los empleados que participan en las organizaciones desempeñando funciones, actividades y tareas propias del puesto de trabajo. Chiavenato, 2009, p. 47.

La Administración de Recursos Humanos, es base fundamental para la organización, asumiendo una actitud frente a los diversos desafíos presentes en el ámbito laboral que responsablemente son tomados para fortalecer el talento empresarial logrando alcanzar metas y objetivos individuales y grupales.

El intercambio de información influye tanto al que lo envía como al que recibe; por lo tanto, si existe una interacción adecuada con un sistema de comunicación adecuado, y si el mensaje es comprendido, puede satisfacer la necesidad de ser

escuchado, comprendido y apoyado, y también el llegar a una conexión con la otra persona.

La Administración de Recursos Humanos como proceso

La ARH produce impactos profundos en las personas y las organizaciones. Según Chiavenato (2011, p. 156) *"La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y controlarlas,… la calidad en la manera en que se administra a las personas en la organización",* la manera en la que tratan a las personas dentro de la organización para cumplir objetivos es un aspecto fundamental en la competitividad organizacional, los cinco procesos de la Administración de Recursos Humanos son:

> Integración: las actividades comprendidas en este proceso son; la investigación de mercado de RH, el reclutamiento de personal y la selección de personal.
>
> Organización: se encuentra la socialización de personas, el diseño de puestos, la descripción y análisis de puestos y la evaluación del desempeño.
>
> Retención: se refiere a la conservación y retención del personal, está integrada por; la remuneración y retribución, las prestaciones y servicios sociales, la higiene y seguridad en el trabajo y las relaciones sindicales.
>
> Desarrollo: integra la capacitación y desarrollo organizacional.
>
> Auditoria: se encuentra el banco de datos o sistema de información, Controles- constancia- productividad- balance social.

Existen procesos dinámicos definidos específicamente para captar, integrar, retener, desarrollar y evaluar a las personas dentro de una organización; además, estos procesos al interactuar obligan a que el cambio en una persona influya en todo el grupo, y a su vez esto origina adaptaciones y ajustes en el sistema.

Objetivos de la Administración de Recursos Humanos

> La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas, capaces de

> promover el desempeño eficiente del personal. Significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen al máximo con una actitud positiva y favorable. Los objetivos de la Administración de Recursos Humanos son:
>
> Crear, mantener, desarrollar un conjunto de recursos humanos con habilidades y motivación suficientes para conseguir los objetivos organizacionales;
>
> Crear, mantener y aumentar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo, la satisfacción de los recursos humanos, logrando alcanzar los objetivos individuales;
>
> Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles. Chiavenato, 2007, p.122.

La administración de recursos humanos tiene como objetivo planear las actividades de los integrantes de la empresa, favoreciendo en las capacidades de un desempeño eficiente, ayudando en el desarrollo empresarial de la mejor forma posible, impresionando a los integrantes de la organización manteniéndolos en su trabajo, desempeñándose adecuadamente para incrementar el desarrollo empresarial.

2.5. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.5.1. Clima Organizacional

Definición

> El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, características de cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como la organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos factores estructurales; además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas ,factores sociales. Chiavenato, 2009, p.49

El clima organizacional está conformado por factores que se involucran dentro del ambiente entre algunas características que forman parte de esto, están el ayudar al desempeño de los empleados, fortaleciendo el desarrollo de las empresa, siendo pionera dentro de las industrias.

> Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y la estructura organizacional que se expresa por variables como son objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Méndez Álvarez, 2006.p.31.

El clima organizacional es el entorno de interacción con el resto de personas, fomenta las relaciones interpersonales, ayudando en la toma de decisiones para incrementar el comportamiento, fortaleciendo la eficiencia de los miembros que interactúan con los empleados.

> El Clima Organizacional es resultado de los efectos percibidos del sistema formal, estilo informal de los administradores y de factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada aportando en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales. Méndez Álvarez, 2006.p. 33,34.

El clima organizacional es el resultado del ambiente que las personas ejecutan sus actividades, también son las creencias de los miembros de la organización tiene y también se involucra con los valores ya que estos los aplicados día a día dentro de lugar de trabajo o en la vida diaria.

> El Clima Organizacional hace referencia a las características del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en la institución, teniendo repercusiones sobre su comportamiento, beneficiando las actitudes de los empleados. Chiang, 2010, p. 89.

El clima organizacional es el ambiente laboral de los trabajadores demostrado en las actividades que realizan dentro de la institución, teniendo consecuencias en el comportamiento de cada persona, dando a notar las actitudes personales en los puestos de trabajo.

El clima organizacional al ser el adecuado promueve las relaciones interpersonales en las diferentes áreas empresariales, donde el trabajador alcanza

el progreso en beneficio institucional, personal y social, desarrollando sus capacidades, y potencialidades para solucionar problemas.

Factores que influyen en el Clima Organizacional

En el clima organizacional la influencia interpersonal ejerce una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, mencionándose como factores influyentes los siguientes:

> Liderazgo.- Este factor puede ser positivo o negativo, este depende del grado o calidad de las relaciones interpersonales que existe entre jefes, administrativos, gerentes, y subordinados, pues este determina el impacto en el clima organizacional y por consiguiente en el logro de los objetivos organizacionales. Chiavenato (2011, p. 160).

Liderazgo es la iniciación de actos cuyo resultado es un modelo consistente en la interacción en un grupo a la solución de un problema mutuo", es decir, el liderazgo positivo está determinado por la manera de actuar, y a su vez el liderazgo permite con la acción conjunta llegar a la solución de conflictos.

Es necesario recordar que "*el líder genuino se reconoce porque de alguna manera su gente demuestra consecuentemente tener un rendimiento superior*" Maxwell (2010, p. 72). También es preciso mencionar que el líder demuestra sus capacidades para llevar o dirigir a un grupo de personas a un fin exitoso, entonces se puede concluir diciendo que "*Liderar es a la vez servir, y servir es el arte supremo"* Pino (2015, p. 130).

> Relaciones.- Este factor se refiere al tipo o calidad de relaciones que se mantiene con otras personas en la organización. Para Villamizar (2009, p. 163), "trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional"; lo ideal sería que el lugar donde se van a desempeñar e interactuar sea agradable y confortable, pues de esta manera el lugar los motivara a participar y disfrutar de su trabajo, y pues como factor indirecto, al mantener buen estado de ánimo, este se reflejara en las relaciones interpersonales con sus

compañeros y sus jefes, además de comodidad del personal estos pueden sentirse más comprometidos cuando la remuneración es justa.

En el clima organizacional la comunicación es el proceso de pasar información y perspicacia de una persona a otra; por lo tanto, toda comunicación influye en las relaciones interpersonales y, sobre todo esto permite que se genere una relación más agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina.

Reconocimiento.- Chiavenato (2011, p. 132) define como *"la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual",* así mismo debe considerarse que la motivación como un acto o una acción, que es el reflejo de la personalidad del individuo.

Este es un factor que depende de la gestión de Talento Humano, pues los gerentes tiene la obligación de descubrir los talentos y el potencial oculto de los colaboradores, así como también es necesario que estos estimulen y recompensen a sus empleados, pues el ofrecerle paquetes de compensación, permite que se sientan reconocidos y ese bienestar esta transmitido a su familia

Remuneraciones.- actualmente en algunas empresas se ha logrado determinar que los altos índices de rotación son producidos por los esquemas de remuneraciones estáticos, pues según el personal el esfuerzo que ellos proporcionan no es recompensado adecuadamente, y su actitud es la de que a pesar del esfuerzo seguirán ganando lo mismo, es por eso que la productividad baja en muchos casos.

Por lo tanto, cuando los sistemas de remuneración son administradas de distinta manera, esto representa ganancias para la organización, ya que el trabajador percibirá que a mayor esfuerzo y participación mayor será su remuneración, es decir, que esto repercutirá en su estado de ánimo, y en si en de la organización, ya que cada mes al recibir su pago el personal no tendrá miedo y más bien esto

representara una motivación económica. Y según Silva et al. (2010, p. 83) “pues cada uno debe tener sus metas y objetivos y en base a esto se puede crear un esquema que fomente en los empleados el deseo por esforzarse más”.

2.5.2. Desarrollo Organizacional

Definición

Es una repuesta al cambio, es la aplicación de estrategias teniendo como una finalidad cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, alcanzando la adaptación a las nuevas tendencias, mercados retos; así, como al ritmo vertiginoso del cambio mismo.

> El Desarrollo Organizacional es considerado como un esfuerzo planeado que abarca a toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficiencia, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento. Es una respuesta al cambio, una compleja estrategia con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, pudiendo adaptarse a nuevas tecnologías, nuevos mercados y desafíos. Mello, 2010, p.63.

El desarrollo organizacional engloba a la totalidad de la empresa buscando la eficacia, ayudando al cambio en la organización para adaptarse a la evolución tecnológica y nuevos desafíos dentro del mercado en el que se desenvuelven, siendo necesario que los miembros de la empresa estén abiertos al cambio, acoplándose de la mejor manera a la transformación del medio empresarial.

> En algunas ediciones anteriores intentamos situar el desarrollo organizacional dentro de un contexto estratégico aportando en el impulso del desempeño, bienestar y estabilidad laboral, favoreciendo en el cumplimiento de planes y programas, fortaleciendo el conocimiento de los integrantes de la empresa. Cummings & Worley, 2007, p.35.

El desarrollo organizacional logra que exista un cambio en los miembros de la organización aportando en el progreso profesional, dándose con la implantación

de una estrategia que permita el bienestar de los empleados e impulsando el desempeño de la empresa.

> El Desarrollo Organizacional es un proceso que aplica los conocimientos y métodos de 1as ciencias de la conducta para ayudar a las empresas a crear la capacidad de cambiar y de mejorar su eficiencia, mejorando el desempeño financiero y un nivel más alto de calidad de vida laboral, distinguiéndose a través de actividades planeadas de cambio, la innovación tecnológica o el desarrollo de nuevos productos, centrándose en la capacidad de evaluar su funcionamiento actual y alcanzar sus metas, buscando ante todo perfeccionar el sistema empresarial y sus partes dentro del contexto del ambiente que las rodea. Cummings & Worley, 2007, p. 183.

El desarrollo organizacional busca un proceso en el cual pueda darse el cambio, mejorando su eficacia, alcanzando el desempeño de la empresa, adaptándose a las nuevas tecnologías, mejorando e innovando los productos, siendo una empresa que estimula a tener productos de excelente calidad.

2.5.3. Desempeño Laboral

Definición

> El desempeño laboral es la motivación. Aunque es importante ocuparse del entrenamiento, apoyando las necesidades de los subordinados e involucrando de manera activa en el proceso de contratación y ajuste del puesto para asegurar una aptitud adecuada, la influencia de las acciones de directivo en la motivación diaria a los subordinados es igualmente vital. Whetten, 2011, p.45.

En el desempeño laboral es importante saber motivar al personal siendo vital en los individuos de la organización, involucrándolos activamente en los puestos de trabajo y participando de la mejor manera, la motivación es necesaria para la empresa para que un trabajador motivado realice su trabajo bien.

> Según; Gordon, 1997, p. 46. Define al desempeño organizacional como aquellas acciones, actitudes o comportamientos personales observados en los empleados, favoreciendo en el cumplimiento de objetivos de la organización, pudiendo ser medidos en términos de su nivel de contribución y crecimiento en el ámbito empresarial, obteniendo beneficios económicos.

El desempeño laboral dentro de las organizaciones es muy complejo pero es más difícil profesionalmente siendo la manera que los empleados realizan su trabajo de manera dependiente o independiente y que factores usan para poder desempeñarse dentro de su empleo, dando resultados en la organización y en un caso no deseado si el empleado no realiza su trabajo bien podría ser despedido.

Factores que inciden en el desempeño laboral

Los departamentos de Recursos Humanos tienen en sus manos el manejo de un sinnúmero de programas y actividades dirigidas a crear las condiciones, estimulando a los colaboradores que alcancen un máximo nivel de desempeño.

Factores positivos

Comprender el amplio aspecto de factores que inciden sobre el comportamiento de los individuos en su labor profesional es imprescindible para todo aquel que tenga entre sus responsabilidades la administración del personal. Factores macro ambiéntales, condiciones políticas y económicas nacionales, regionales, calidad del sistema educativo, cultura.

> Destrezas, capacidad y motivaciones intrínsecas del individuo valores, ambiciones, conocimiento técnico.
>
> Motivaciones extrínsecas respecto del trabajo: salarios, beneficios e incentivos.
>
> Liderazgo, comunicación adecuada: claridad de los objetivos a conseguir, retroalimentación sobre el desempeño.
>
> Herramientas de trabajo: computadoras, programas, fotocopiadoras, impresoras, lápices, escritorios.

El orden de estos factores indica la decreciente dificultad para corregirlos. Es factible adquirir o identificar la necesidad de un nuevo escritorio, siendo capaz de obtener habilidades de comunicación, empatía y sinceridad para guiar a un

colaborador, siendo fácil modificar las actitudes o el sistema de valores de un individuo o mejorar el sistema educativo de un país.

Factores negativos

Los factores que afectan en el desempeño laboral de los trabajadores y al mismo tiempo en la productividad de la empresa, depende de un buen rendimiento para que exista una productividad eficiente, siendo necesario que en las organizaciones exista una política de motivación laboral entre los colaboradores.

Existen factores que pueden afectar directamente la motivación, entre los principales podemos mencionar:

a) Ambiente de trabajo
b) Objetivos planteados
c) Reconocimiento del trabajo
d) Participación de los colaboradores
e) Desarrollo profesional

Aspectos significativos

> El desempeño laboral es medido y administrado por las organizaciones productivas directamente, en el caso del profesional, esta valoración es más compleja y difícil, en especial cuando los profesionales ejercen de manera independiente y no contratada por alguna empresa o institución.
>
> Es la forma en que los empleados realizan su trabajo, siendo evaluados durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual,
>
> Las revisiones del rendimiento laboral son llevadas a cabo anualmente y pueden determinar la elegibilidad de un empleado, decidiendo si es competente para ser promovido o incluso si debería ser despedido. López, 2006, p.50.

El desempeño laboral es la conducta y la manera de proceder que una persona dentro del ámbito empresarial, siendo de ayuda para poder obtener los objetivos

de la organización, favoreciendo en la calidad de productos o servicios que ofrecen a los clientes.

Motivación en el desempeño laboral

> La motivación es un factor importante. Si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados tengan un mejor desempeño en su trabajo, los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados produce los resultados con eficiencia, calidad e innovación. Diferentes aproximaciones teóricas buscan dar respuesta a esta situación, la teoría del refuerzo, según la cual un administrador motiva a los empleados alentando los comportamientos deseados y desalentando los comportamientos no deseados. Los administradores deben aprender a recompensar la productividad, el alto desempeño y el compromiso. Gordon, 1997, p. 65.

Dentro del desempeño laboral los factores de importancia es la motivación siendo aplicada a los empleados de la organización, ejerciendo de excelente manera su trabajo, dando buenos resultados en su puesto de empresarial, para que esto de resultado debe existir una recompensa a los empleados sintiéndose alentados para seguir cumpliendo con su trabajo y dando resultados en beneficio de la empresa.

Analizando los diferentes factores que inciden en el desempeño y actuando de enlace entre las jefaturas y los colaboradores, el Departamento de Talento Humano ayuda a fomentar las condiciones adecuadas para alcanzar máximos niveles de desempeño de los colaboradores de su organización.

Para alcanzar el desempeño laboral influyen factores como la motivación que incrementa el autoestima, asegurado la expresión de ideas, pensamientos, juicios críticos, que se enfocan en la realidad institucional, siendo una fortaleza para la empresa poseer trabajadores con espíritu de colaboración y trabajo en equipo.

Liderazgo Empresarial

> Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecuencia de metas y objetivos organizacionales. Diríamos que en un buen

> desempeño directivo resulta un conjunto de situaciones, habilidades, actitudes, y conductas. Un padre de familia ante sus hijos, un maestro ante sus alumnos, un funcionario público ante sus ciudadanos, actúa como líderes; algunos exitosos, otros mediocres, pero sus conductas son de liderazgo. El empresario es protagonista de un tipo específico de liderazgo. Rodríguez, 2002, p.25.

Dentro del desempeño laboral el liderazgo es un factor importante porque ayuda a guiar y dirigir a los miembros de la empresa a seguir sus metas y objetivos que ayudaran al bienestar de la organización, necesitando habilidades y actitudes que mejoramiento el desempeño laboral; el liderazgo al considerarse empresarial se enfoca en la productividad, tendiendo como objetivo mejorar la eficiencia en las áreas laborales, favoreciendo en la responsabilidad, donde cada uno de los integrantes tiene la oportunidad de superación.

2.5. Hipótesis

¿La Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi?

2.6. Señalamiento de Variables

2.6.1. Variable Independiente

Gestión del Talento Humano

2.6.2. Variable Dependiente

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

La presente investigación, se basó en el enfoque crítico-propositivo, su accionar se dirige a recabar información de la fuente y someterla a un análisis estadístico, para determinar la esencia del fenómeno causa-efecto con respaldo en su marco teórico cualitativo, cuantitativo.

3.1.1. Enfoque Cualitativo

La información obtenida a través de la observación y el manejo de información sirvió de apoyo en la elaboración del marco teórico.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

El trabajo presentado fue de enfoque cuantitativo porque los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis estadístico, contribuyendo en la comprobación de la hipótesis.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Modalidad de Campo

La investigación es de campo porque el investigador acudió a la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, obteniendo información sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral mediante la aplicación de encuestas a fuentes primarias, generando información fidedigna que provengan de los involucrados directos en el problema.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

Para reforzar los resultados del análisis con el marco teórico, se obtuvieron datos de libros, manuales, revistas, e internet que constituyeron documentos de información primaria.

3.3. Tipos o niveles de Investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

Es exploratorio, porque permite conocer las causas del problema, el cual no ha sido atendido debidamente; por tanto, en este nivel se analiza estudios bibliográficos y literarios sobre las variables en estudio (la gestión del talento humano y el desempeño laboral) que han servido para estructurar el primer capítulo.

3.3.2. Nivel Descriptivo

El nivel descriptivo se utiliza para describir como se manifiestan ciertos hechos, además permite analizar los antecedentes investigativos que se relacionen con la investigación facilitando la descripción de la problemática de la compañía, y así estructurar el marco teórico.

3.3.3. Nivel Explicativo

Es investigación explicativa porque se encarga de encontrar el porqué de los hechos mediante la causa – efecto realizando un análisis crítico mediante encuestas a la población enfocándose en la explicación de las variables independiente gestión de talento humano, como la de la variable dependiente desempeño laboral.

3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por la personas que desempeñan su actividades laborales en la empresa Florícola Agrogana Espinosa

Chiriboga que ayudará a identificar la incidencia que tiene la gestión de talento humano en el desempeño laboral.

Población

El tamaño de la muestra: 68 Personas Objeto de estudio.

Tabla No 3.1. Población

Objeto de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Personal que labora en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga.	68	100%
Totales	68	100%

Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente: Gestión de Talento Humano

Cuadro No 3.1. Operacionalización Variable Independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Proceso que favorece en el manejo de relaciones interpersonales fortaleciendo la cultura organizacional, promoviendo un clima laboral e incrementando la productividad.	Relaciones interpersonales	Comunicación	¿En la empresa la comunicación fortalece las relaciones interpersonales promoviendo la resolución de conflictos estimulando la satisfacción laboral?	**Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario
		Cooperación	¿Cree usted que las relaciones entre compañeros de trabajo se basan en el respeto y cooperación?	
	Cultura Organizacional	Bienestar	¿En la empresa se desarrolla actividades orientadas al bienestar de los trabajadores creando condiciones para su desarrollo integral, promoviendo la participación?	
		Valores	¿En la empresa se fortalece los valores, la confianza en sí mismo, la creatividad, favoreciendo en el trabajo en equipo, el cumplimiento de metas y objetivos?	
	Clima Laboral	Comportamiento	¿En la empresa se orienta el comportamiento de los trabajadores, dirigiendo sus acciones al cumplimiento de objetivos evitando el aislamiento, el temor, desconfianza e inseguridad?	

Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Cuadro No 3.2. Operacionalización Variable Dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Implica el cumplimiento efectivo de actividades y funciones inherentes a un cargo, vinculándose con el éxito de la empresa, alcanzando la productividad y asertividad en el rendimiento.	Productividad	Integración	¿En la empresa la integración, cohesión de grupos de trabajo favorecen en la satisfacción, eficiencia y productividad empresarial?	**Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario
		Motivación	¿El clima organizacional favorece en la comunicación, resolución de conflictos influyendo en el desarrollo integral, fomentando la motivación intereses y actitudes proactivas?	
	Asertividad	Innovación	¿Usted es capaz de hablar con tranquilidad y confianza, afrontar retos demostrando iniciativa en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad?	
		Interacción	¿En la empresa se fortalece las interacciones interpersonales y sociales desde la relación con los subordinados, los compañeros de equipo de trabajo, los jefes y clientes?	
	Rendimiento	Cumplimiento	¿En la empresa se designa funciones y tareas específicas detallando procedimientos y políticas que favorecen en el cumplimiento de objetivos fortaleciendo el liderazgo, y comunicación?	

Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Se utilizó la técnica de encuestas, con el instrumento cuestionario, dirigido al personal directivo y operativo, con preguntas cerradas, que facilitaron el registro de la información.

3.6.1. Técnica. Encuesta

> Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. Fernando, 1992, p.1.

Es una técnica de recolección de información por la cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito, el instrumento es el cuestionario estructurado con una serie de preguntas impresas sobre hechos y aspectos que interesan investigar, se aplican a poblaciones grandes, el cuestionario sirve de enlace entre los objetos de la investigación.

3.6.2. Instrumentos. Cuestionario

El instrumento de mayor utilización es el cuestionario aplicado al personal administrativo y operativo de la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, elaborado mediante preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información clara, oportuna e interesante, aplicada posteriormente en el análisis e interpretación de datos, para elaborar las conclusiones y recomendaciones del trabajo para dar solución al problema planteado.

Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de la técnica e instrumento se lo hizo con la asistencia del Tutor en investigación, quien emitió sus juicios de valor y observaciones para su respectiva corrección y aplicación.

3.7. Plan para la recolección de la información

Cuadro No 3.3. Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación: Analizar la gestión del talento humano en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga" de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi. Determinar el nivel de desempeño laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga" de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi. Elaborar un documento relacionado con la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga" de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi.
¿De qué persona u Objeto?	Los colaboradores en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga.
¿Sobre qué aspectos?	Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga,
¿Quién?	El Investigador Delgado Taipicaña Cristian Xavier
¿Cuándo?	Periodo Académico octubre 2015 - febrero 2016.
¿Dónde?	En la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi.
¿Cuántas veces?	Una vez.
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
¿Con que?	Cuestionario
¿En qué situación?	En las oficinas y puestos de trabajo bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo y absoluta reserva y confiabilidad.

Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

3.7.1. Procesamiento de la información

- Se examina meticulosamente la investigación, y se depura la información innecesaria, defectuosa, incompleta y repetida.

- De ser necesario se incrementa o sustenta definiciones con el objetivo de que se corrija las falencias en las respuestas.

- Selección de la técnica a desarrollarse en el proceso de recolección de la información y reajustar datos con el propósito de entregar resultados concretos.

3.7.2. Análisis e interpretación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, recalcando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.

- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el o los aspectos que se necesiten se fundamentará.

- Comprobación de hipótesis, el procedimiento del cálculo del chi cuadrado.

- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones, con el objetivo de proponer una alternativa para dar solución al problema de investigación.

CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada 68 personas entre el personal administrativo y operativo.

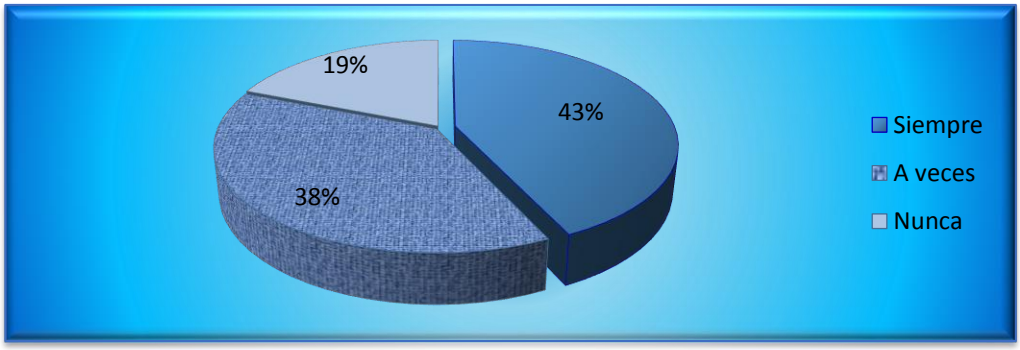
Pregunta N. 1: ¿En la empresa la comunicación fortalece las relaciones interpersonales promoviendo la resolución de conflictos estimulando la satisfacción laboral?

Tabla No 4.1 Comunicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	43%
A veces	26	38%
Nunca	13	19%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.1 Comunicación



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

De la totalidad de encuestados, el 43% considera que en la empresa siempre la comunicación fortalece las relaciones interpersonales; mientras el 38% manifiesta que a veces el trabajador resuelve conflictos; y un 19% expone que nunca se estimula la satisfacción laboral.

Interpretación

La mayoría expresa que en la organización a veces el trabajador resuelve conflictos, afectando en la relaciones interpersonales, perjudicando en el trabajo en equipo; mientras el menor porcentaje expone siempre la comunicación fortalece las relaciones interpersonales, favoreciendo en el cumplimiento de metas y objetivos, mientras la parte restante dice que nunca estimulan la satisfacción laboral, conllevando a la ineficiente desempeño,

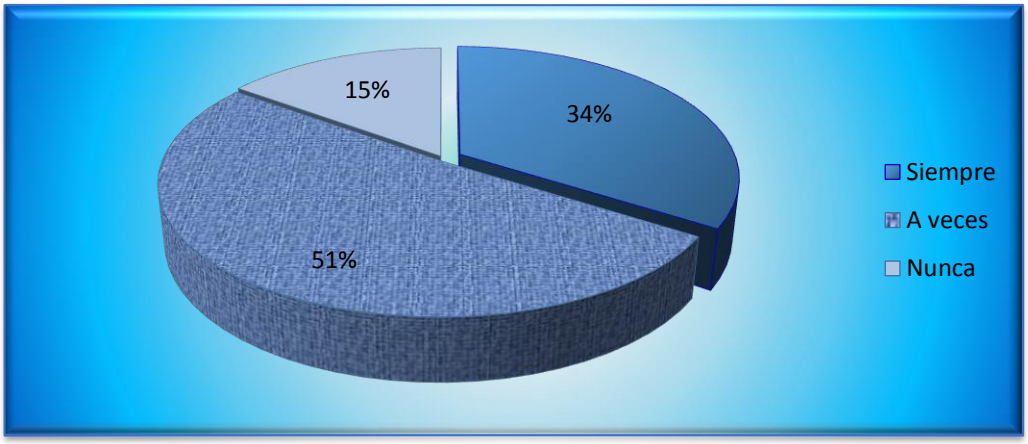
Pregunta N. 2: ¿Cree usted que las relaciones entre compañeros de trabajo se basan en el respeto y cooperación?

Tabla No 4.2. Cooperación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	34%
A veces	35	51%
Nunca	10	15%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.2. Cooperación



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

Del 100% de encuestados, el 34% consideran que siempre las relaciones entre compañeros de trabajo se basa en el respeto; mientras el 51% dice que a veces existe cooperación entre compañeros y un 15% expone que nunca.

Interpretación

La mayoría expresa que en la organización existe cooperación entre compañeros, incrementando las relaciones interpersonales; mientras el menor porcentaje expone que siempre las relaciones entre compañeros de trabajo se basan en el respeto, mientras el porcentaje restante expresa que nunca perjudicando en la comunicación.

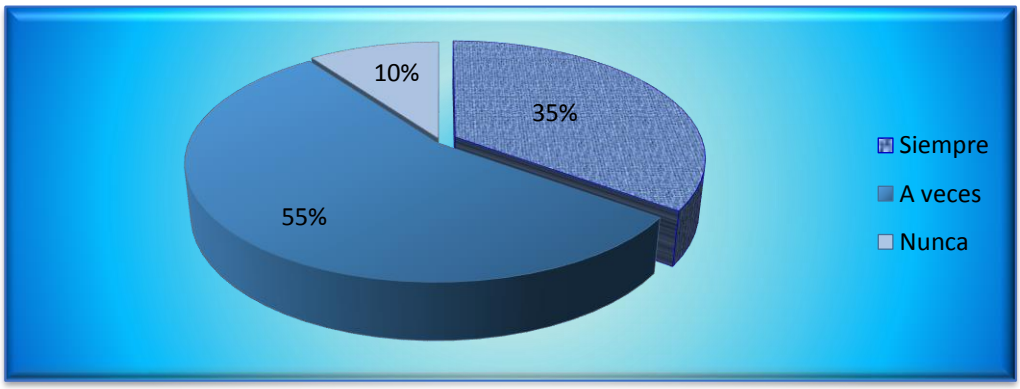
Pregunta N. 3: ¿En la empresa se desarrolla actividades orientadas al bienestar de los trabajadores creando condiciones para su desarrollo integral, promoviendo la participación?

Tabla No 4.3. Bienestar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	35%
A veces	37	55%
Nunca	7	10%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.3. Bienestar



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

Del total de encuestados, el 35% considera que en la empresa siempre se desarrollan actividades orientadas al bienestar de los trabajadores; mientras el 55% manifiesta que a veces crean condiciones para el desarrollo integral y un 10% expone que nunca se promueve la participación.

Interpretación

La mayoría considera que en la empresa los trabajadores están creando condiciones para el desarrollo integral, mientras que un mínimo porcentaje desarrolla actividades orientando al bienestar de los trabajadores; el porcentaje restante manifiesta que nunca promueven la participación, afectando en el desarrollo empresarial.

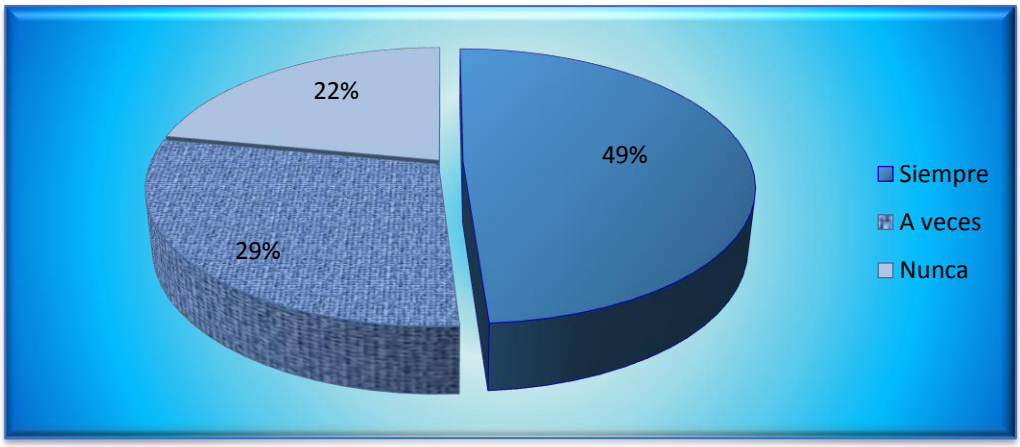
Pregunta N. 4. ¿En la empresa se fortalece los valores, la confianza en sí mismo, la creatividad, favoreciendo en el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas y objetivos?

Tabla No 4.4. Valores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	49%
A veces	20	29%
Nunca	15	22%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.4. Valores



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

De la totalidad de encuestados, el 49% considera que siempre la empresa fortalece los valores, la confianza en sí mismo y la creatividad, mientras el 29% manifiesta que a veces favorecen en el trabajo en equipo y un 22% expone que nunca cumplen las metas y objetivos.

Interpretación

La mayoría considera que en la empresa a veces favorecen en el trabajo en equipo, afectando la comunicación; mientas que el otro porcentaje manifiesta que dentro de la empresa siempre fortalecen los valores, la confianza en sí mismo y la creatividad; el porcentaje restante manifiesta que nunca cumplen metas y objetivos, disminuyendo el crecimiento empresarial.

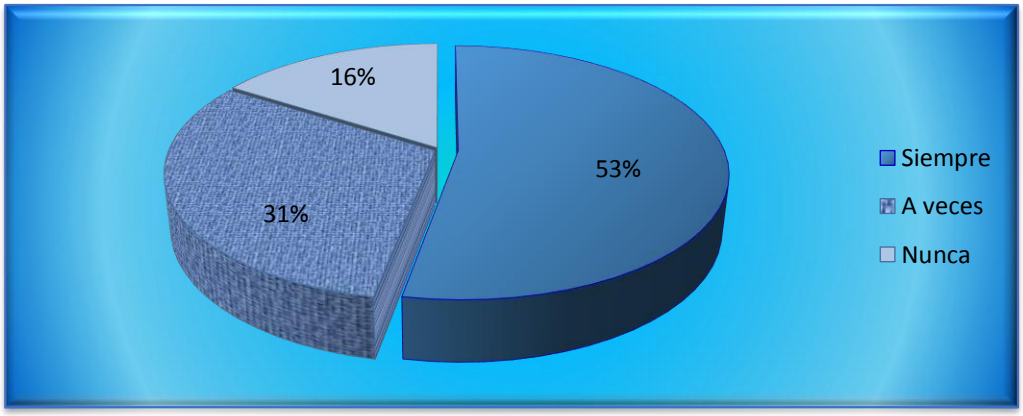
Pregunta N. 5: ¿En la empresa se orienta el comportamiento de los trabajadores, dirigiendo sus acciones al cumplimiento de objetivos evitando el aislamiento, el temor, desconfianza e inseguridad?

Tabla No 4.5. Comportamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	53%
A veces	21	31%
Nunca	11	16%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.5. Comportamiento



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

Del total de encuestados, el 53% considera que en la empresa siempre se orienta el comportamiento de los trabajadores; mientras el 31% manifiesta que a veces dirigen sus acciones al cumplimiento de objetivos evitando el aislamiento, el temor, desconfianza e inseguridad y un 16% expone que nunca.

Interpretación

La mayoría de considera que en la organización dirigen sus acciones al cumplimiento de objetivos evitando el aislamiento, el temor, desconfianza e inseguridad; mientas el otro porcentaje menciona que siempre se orienta el comportamiento de los trabajadores en la empresa; una mínima parte expone que nunca perjudican el progreso de actividades.

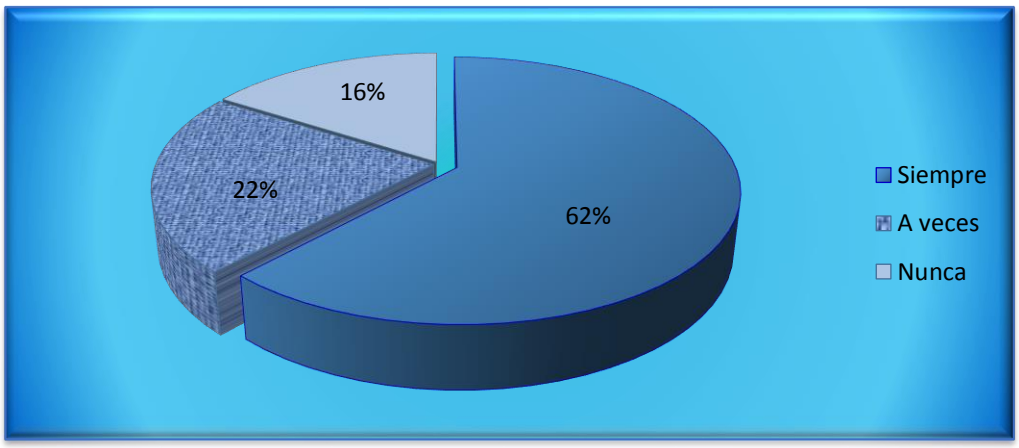
Pregunta N. 6: ¿En la empresa la integración, cohesión de grupos de trabajo favorecen en la satisfacción, eficiencia y productividad empresarial?

Tabla No 4.6. Integración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	62%
A veces	15	22%
Nunca	11	16%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.7. Integración



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

Del 100% de encuestados, el 62% consideran que en la empresa siempre la integración y cohesión de grupos de trabajo favorece en la satisfacción; mientras el 22% dice que a veces existe eficiencia y productividad empresarial y un 16% manifiesta que nunca.

Interpretación

La mayoría considera que en la empresa a veces existe eficiencia en el trabajo, perjudicando en la productividad empresarial, generando un inadecuado trabajo en equipo; el otro porcentaje menciona que siempre apoyan a la integración y cohesión de grupos de trabajo; la parte restante manifiesta que nunca favorecen en la satisfacción laboral.

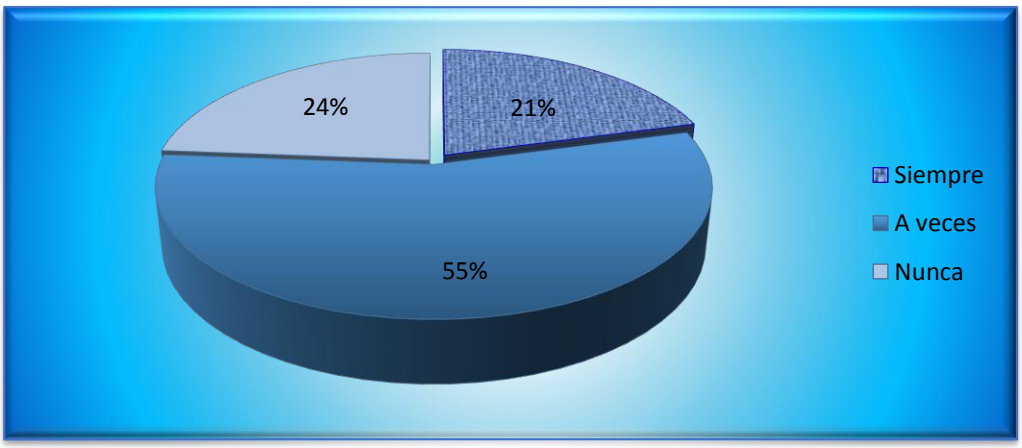
Pregunta N. 7: ¿El clima organizacional favorece en la comunicación, resolución de conflictos influyendo en el desarrollo integral, fomentando la motivación intereses y actitudes proactivas?

Tabla No 4.7. Motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	21%
A veces	38	55%
Nunca	16	24%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.7. Motivación



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

De la totalidad de encuestados, el 21% considera que en la empresa siempre el clima organizacional favorece en la comunicación; mientras el 55% manifiesta que a veces la resolución de conflictos influyendo en el desarrollo integral; y un 24% expone que nunca se fomenta la motivación, intereses y actitudes proactivas.

Interpretación

La mayoría considera que la resolución de conflictos influye en el desarrollo integral desmejorando su desempeño; mientas que una minoría considera que siempre el clima organizacional favorece en la comunicación creando un ambiente adecuado que facilita el cumplimiento de funciones conllevando al éxito empresarial, el porcentaje restante dice que nunca perjudican en la motivación, intereses y actitudes proactivas.

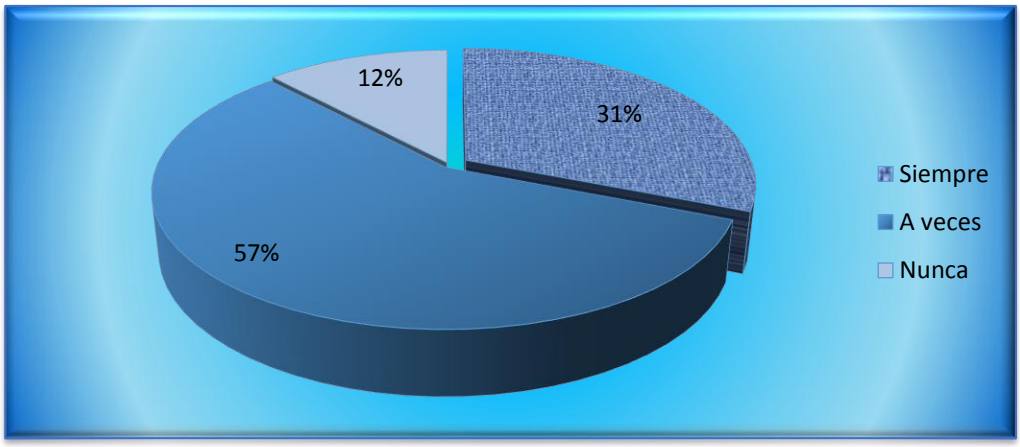
Pregunta N. 8: ¿Usted es capaz de hablar con tranquilidad y confianza, afrontar retos demostrando iniciativa en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad?

Tabla No 4.8. Innovación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	31%
A veces	39	57%
Nunca	8	12%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.8. Innovación



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

Del total de encuestados, el 31% considera que siempre es capaz de hablar con tranquilidad y confianza; mientras el 57% manifiesta que a veces afrontan retos demostrando iniciativa en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad; y el 12% expone que nunca.

Interpretación

La mayoría de encuestados menciona que afrontan retos demostrando iniciativa, alcanzando la satisfacción en el trabajo, perjudicando la creatividad en los trabajadores; mientas que el otro porcentaje menciona que siempre son capaces de hablar con tranquilidad y confianza, mejorando las relaciones interpersonales necesarias para un buen trabajo en equipo.

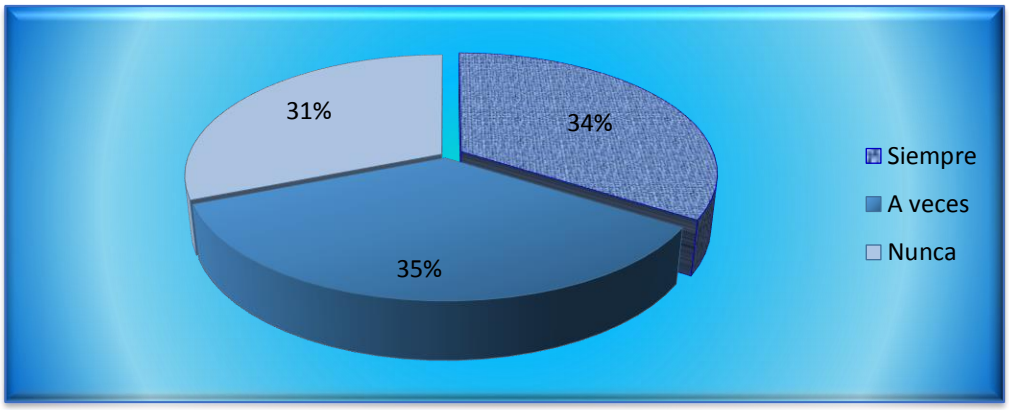
Pregunta N. 9: ¿En la empresa se fortalece las interacciones interpersonales y sociales desde la relación con los subordinados, los compañeros de equipo de trabajo, los jefes y clientes?

Tabla No 4.9. Interacción

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	34%
A veces	24	35%
Nunca	21	31%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.9. Interacción



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

Del 100% de encuestados, el 34% consideran que en la empresa siempre se fortalece las interacciones interpersonales y sociales desde la relación con los subordinados; mientras el 35% dice que a veces se fortalecen las relaciones entre compañeros de equipo de trabajo , los jefes y los clientes; y el 31% manifiesta que nunca.

Interpretación

La mayoría de encuestados considera que en la empresa se fortalecen las relaciones con los subordinados, promoviendo las relaciones interpersonales y sociales; el otro porcentaje menciona siempre fortalecen las relaciones entre compañeros de equipo, mejorando el trabajo en unidad.

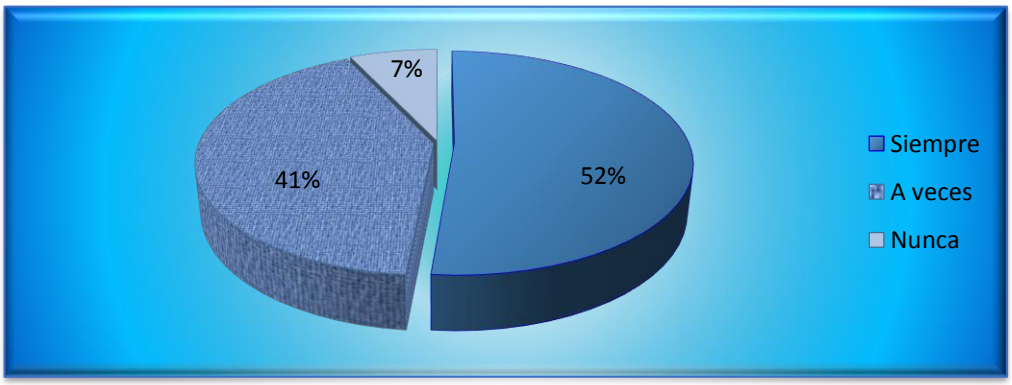
Pregunta N. 10: ¿En la empresa se designa funciones y tareas específicas, detallando procedimientos y políticas que favorecen en el cumplimiento de objetivos fortaleciendo el liderazgo, y la comunicación?

Tabla No 4.10. Cumplimiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	52%
A veces	28	41%
Nunca	5	7%
Total	**68**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Gráfico No 4.10. Cumplimiento



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos y Operativos
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Análisis

Del 100% de encuestados, el 52% consideran que en la empresa siempre se designan funciones y tareas específicas, mientras el 41% dice que a veces detallan los procedimientos y políticas que favorecen en el cumplimiento de objetivos fortaleciendo el liderazgo; y el 7% manifiesta que nunca fortalecen la comunicación.

Interpretación

La mayoría menciona que en la organización se detallan los procedimientos y políticas que favorecen en el cumplimiento de objetivos fortaleciendo el liderazgo; el otro porcentaje afirma que siempre se designan funciones y tareas específicas; el porcentaje restante dice que nunca fortalecen la comunicación, disminuyendo la cooperación e iniciativa.

4.1. Verificación de la Hipótesis

4.2. Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H_0: La gestión del talento humano no incide en el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Hipótesis alternativa:

H_1: La gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

4.3. Modelo Matemático

H_0: $O = E$

H_a: $O \neq E$

Dónde:

X^2_c = Chi cuadrado

$\sum$ = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

4.4. Modelo Estadístico

$$X_c{}^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

α = 0.05

95% de Confiabilidad

Grados de libertad

Gl = (f-1) (c-1)

Gl = (3-1) * (4-1)

Gl= (2) * (3)

Gl= 6

Gl= 12,5916

Para un nivel de significación x= 0.05 y 6 grados de libertad, se acepta la hipótesis nula Ho si el valor de Chi^2 es $\leq$ = menor o igual al valor de Chi^2 tabular caso contrario, se la rechazará y se aceptará la hipótesis alterna H1.

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla No 4.11. Frecuencias Observadas

INTERROGANTES	CATEGORÍAS			
	Siempre	**A veces**	**Nunca**	**Total**
Pregunta N. 1: ¿En la empresa la comunicación fortalece las relaciones interpersonales promoviendo la resolución de conflictos estimulando la satisfacción laboral?	29	26	13	68
Pregunta N. 4. ¿En la empresa se fortalece los valores, la confianza en sí mismo, la creatividad, favoreciendo en el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas y objetivos?	33	20	15	68
Pregunta N. 6: ¿En la empresa la integración, cohesión de grupos de trabajo favorecen en la satisfacción, eficiencia y productividad empresarial?	42	15	11	68
Pregunta N. 8: ¿Usted es capaz de hablar con tranquilidad y confianza, afrontar retos demostrando iniciativa en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad?	21	39	8	68
TOTALES	**125**	**100**	**47**	**272**

Fuente: Encuesta.
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Tabla No 4.12. Frecuencias Esperadas

INTERROGANTES	CATEGORÍAS			
	Siempre	**A veces**	**Nunca**	**Total**
Pregunta N. 1: ¿En la empresa la comunicación fortalece las relaciones interpersonales promoviendo la resolución de conflictos estimulando la satisfacción laboral?	31,25	25,00	11,75	68,00
Pregunta N. 4. ¿En la empresa se fortalece los valores, la confianza en sí mismo, la creatividad, favoreciendo en el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas y objetivos?	31,25	25,00	11,75	68,00
Pregunta N. 6: ¿En la empresa la integración, cohesión de grupos de trabajo favorecen en la satisfacción, eficiencia y productividad empresarial?	31,25	25,00	11,75	68,00
Pregunta N. 8: ¿Usted es capaz de hablar con tranquilidad y confianza, afrontar retos demostrando iniciativa en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad?	31,25	25,00	11,75	68,00
TOTALES	125,00	100,00	47	272,00

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Cálculo del Chi Cuadrado
Tabla No 4.13. Cálculo de X^2_c

FO	FE	(Fo - Fe)	$(O - E)^2$	$(FO – FE/FE)^2$
29	31,25	-2,25	5,06	0,16
33	31,25	1,75	3,06	0,10
42	31,25	10,75	115,56	3,70
21	31,25	-10,25	105,06	3,36
26	25,00	1,00	1,00	0,04
20	25,00	-5,00	25,00	1,00
15	25,00	-10,00	100,00	4,00
39	25,00	14,00	196,00	7,84
13	11,75	1,25	1,56	0,13
15	11,75	3,25	10,56	0,90
11	11,75	-0,75	0,56	0,05
8	11,75	-3,75	14,06	1,20
272	272,00	0,00	577,50	X^2_c 22,48

Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Distribución Chi Cuadrado x^2

Tabla No 4.14. Distribución Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	**12,5916**	10,6446

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Tenemos, el valor tabulado de X^2 con 6 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,59 (valor encontrado en la tabla de: Puntos porcentuales de la distribución X^2

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 22,48

Valor de la tabla: 12,59

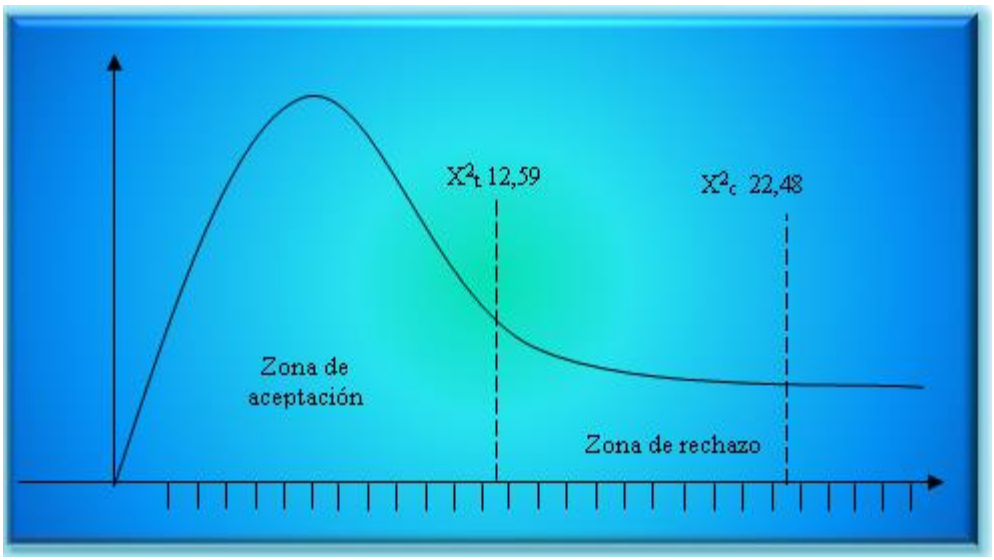
Es decir:

Chi cuadrado real 22,48

Chi-cuadrado teórico 12,59

Zona de rechazo de la hipótesis nula

Gráfico No 4.14. Zona de aceptación de la Hipótesis



Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Decisión Estadística

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad el X^2_c es de 22,48, este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_o) por ser superior a X^2_t que es de 12,58, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (Ha).

El Chi cuadrado real (22,48) es mayor que el chi cuadrado teórico, (12,49) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: ¿La Gestión del Talento Humano si incide en el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi?

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se deduce que en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga de la ciudad de Latacunga entre las causas que afectan a la gestión de talento humano se encuentra la insuficiente comunicación, deficientes relaciones interpersonales, generando insatisfacción laboral y perjudicando en el cumplimiento de metas y objetivos, además es inexistente el desarrollo de actividades orientadas al bienestar de los trabajadores, perjudicando en la éxito empresarial.

- El nivel de desempeño en la empresa los trabajadores generan condiciones inadecuadas para el cumplimiento de metas, dificultando la confianza, creatividad, desfavoreciendo en el trabajo en equipo, incrementando el aislamiento, la desconfianza e inseguridad en el cumplimiento de proyectos, limitando la eficiencia, la eficacia en el campo empresarial.

- Se concluye que en la institución no existe ningún documento que vincule el estudio de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, perjudicando en el cumplimiento de funciones, incrementando conflictos, disminuyendo la actitudes proactivas, afectando en la motivación, innovación y en el cumplimiento de tareas específicas, desfavoreciendo en el liderazgo.

5.2. Recomendaciones

- Fortalecer la gestión de talento humano incrementando la comunicación, fortaleciendo las relaciones interpersonales promoviendo la satisfacción laboral, ayudando al cumplimiento de metas y objetivos, encaminándose al desarrollo de actividades orientadas al bienestar de los trabajadores, beneficiando en el éxito empresarial.

- Incentivar a los trabajadores al fortalecimiento del desempeño laboral, generando condiciones adecuadas para el cumplimiento de metas, incrementando la confianza, creatividad, contribuyendo en el trabajo en equipo, disminuyendo el aislamiento, la desconfianza e inseguridad en el cumplimiento de proyectos, aumentando la eficiencia, la eficacia en el campo empresarial.

- Elaborar un documento que analice la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, incrementando el cumplimiento de funciones, disminuyendo conflictos, desarrollando las actitudes proactivas, aumentando la motivación, innovación y el cumplimiento de tareas específicas, beneficiando en el liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCION DE ECUADOR. (2015). ECUADOR: SECCION SEPTIMA ART.32.

Aamodt, M. G. (2010). *Psicologia Industrial organizacional.* Mexico: Cengage learning.

Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. 58-114.

ARCE ARNEZ, C. M. (2013). *EL CLIMA LABORAL.*

ARFUCH, L. (1995). *LA ENTREVISTAUNA INVENCION DIALOGICA.* BARCELONA ESPAÑA.

Bohorquez. (2004). Comunicación organizacional y desempeño laboral.

Bonilla Pico, D. T. (2010). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa "MUSEYCA" Cía. Ltda., ciudad de Ambato.* Ambato: Universidad Tècnica de Ambato.

Buzon, V. M. (2015). *Tipos de erginomía.* España: Alpes.

Cañibano, C. (2009). El capital huamano: factor de competitividad, innovación y crecimiento .

Chiang, M. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfaccion laboral.* Chile: R.B Servicios Editoriales .

Chiavenato, I. (2005). *Gestión de Talento Humano.* (L. S. Arevalo, Ed.) Bogota, Colombia: Copyright.

Chiavenato, I. (2007). *La getión de talento humano* (Vol. tercero). Latacunga: Chiavento.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano.

CORTES, M. E. (2010). *CLIMA LABORAL.*

DIEGO, G. (2013). *LA ERGONOMIA EN EL DESEMPEÑO ´ROFESIONAL DEL AREA ADMINISTRATIVA.* AMBATO.

Dolan, S. (2007). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS* (Vol. tercera edición). (J. I. Soria, Ed.) ESPAÑA: McGRAW-HILL.

Dolan, S. L. (2007). *LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS* (Vol. tercera edicion). España: McGRAW-HILL.

Escobar, j. V. (2015). Aproximacion al clima organizacional de una empresa promotora de salud.

FERRANDO, M. G. (1992). *LA ENCUESTA.* MADRID ESPAÑA.

Garcés Fiallos, R. F. (2011). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato.* Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Gordon. (1997). *Desempeño Organizacional.*

Isidoro, H. (2013). *gestion de talento humano.* Mexico: Mexico Distrito Federal.

Koenes, A. (1996). Gestión y motivación del personal.

LABORAL, C. (2015). *OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR.* ECUADOR: CAPITULO IV ART 42.

León, M. (2012). Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral. Guayaquil, Ecuador. Tesis de grado.

Losada, A. (1993). *Seguridad Industrial.* España: Alpes.

Mantilla Ramírez, M. A. (2012). *La Administración del Talento Humano y el desempeño Laboral de los trabajadores de Molinos Miraflores S. A.* Ambato: Universidad Técnica de Amabto.

MATOS, F. (2013). *EVALUACION DEL DESEMPEÑO.* españa.

Mejía-Giraldo, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *34.*

Mello. (2010). *Desarrollo Organizacional.*

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional.* Bogotá D.C: Universidad del Rosario.

Morales, M. (s.f.). Modelo de gestión del conocimiento basado en las reglas difusas para evaluar el desempeño laboral.

NACIONAL, H. C. (2015). *LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION.* ECUADOR : ART. 438.

Osorio, S. (2008). Gestión del talento humano .

perez, P. (2014). *le ergonomia y su incidencia en el desempeño lbaoral de los colaboradores del departamento de talento humano de la emopresa electrica ambato de la cuidad* . ambato.

PREVALIA, S. (2015). *FACTORES DE RIESGO ERGONOMICO.* ESPAÑA.

Prevalia, S. (S.2013). *RIESGOS ERGONOMICOS.* ESPAÑA.

Rodríguez, A. (2007). Capacitación y desarrollo de recursos humanos .

Santos, M. A. (2012). La gestión de competencias y su impacto en la mejora del desempeño laboral.

TRABAJADOR, O. D. (2015). *OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.* ECUADOR: CAPITULO IV ART. 45.

TRRABAJADOR, P. A. (2015). *ES PROHIVIO AL TRABAJADOR.* ECUADOR: CAPITULO IV ART. 46.

Whetten, D. A. (2011). *Desarrollo de Habilidades direcitvas.* México: Pearson education.

Worley, C. &. (2007). *Desarrollo Organizacional y cambio.* México: Cengage Learning.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Autor: Cristian Xavier Delgado Taipicaña

Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

Ambato – Ecuador

2016

ARTÍCULO ACADÈMICO

Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial

"La gestión del talento humano en el desempeño laboral"

Cristian Xavier Delgado Taipicaña
Mónica Narciza López Pazmiño

chichos_93@hotmail.com

Octubre 2015 – Febrero 2016

RESUMEN

El presente trabajo de investigación resalta su importancia al estudiar la gestión del talento humano y fortalecer el desempeño laboral, favoreciendo en la distribución, transacción y transformación del conocimiento alcanzando la innovación en la estimulación al talento humano enfocándose en la motivación, clima organizacional, desarrollo organizacional y en el ambiente institucional, incrementando el potencial de los trabajadores para cumplir metas, objetivos y proyectos propuestos, acrecentando la competitividad, que favorece en la colaboración y confianza, estimulando las relaciones laborales; además la investigación toma como enfoques el cualitativo y el cuantitativo, siendo así que el enfoque cualitativo recaba la información que sirvió para la elaboración del marco teórico mientras que el cualitativo hace referencia a los datos obtenidos para la comprobación de la hipótesis, en las modalidades se aplicó la de campo porque el investigador toma contacto con la realidad a investigar, bibliográfica-documental al utilizar artículos científicos que incrementan la confiabilidad en la elaboración del marco teórico, en los niveles sobresalió el descriptivo porque se describe tanto la gestión del talento humano como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente; en la población y muestra se trabajó con un total de 68 que integran al área administrativa como al área operativa, en la operacionalización de variables sobre sale como técnica aplicándose la encuesta y como instrumento el cuestionario posteriormente se realiza el análisis e interpretación de datos fundamentándose en el marco teórico, aplicándose las formulas del chi cuadrado y de los grados de libertad para la comprobación de la hipótesis, obteniéndose que en la institución es insuficiente el estudio de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral; siendo trascendental la elaboración de un documento que haga referencia a las variables de estudio; después de establecer las conclusiones se tiene como recomendación elaborar un artículos académico que integre las variables de análisis.

Palabras Claves: clima organizacional, desarrollo organizacional, desempeño laboral, , gestión del talento humano, motivación.

ARTÍCULO ACADÈMICO

Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial

"La gestión del talento humano en el desempeño laboral"

Cristian Xavier Delgado Taipicaña
Mónica Narciza López Pazmiño

chichos_93@hotmail.com
Octubre 2015 – Febrero 2016

ABSTRACT

This research highlights the importance of studying the management of human talent and strengthen job performance, favoring distribution, transaction and transformation of knowledge reaching innovation in stimulating human talent focusing on motivation, organizational climate, organizational development and institutional environment, increasing the potential for workers to meet the goals, objectives and proposed projects, increasing competitiveness, which promotes collaboration and trust, stimulating labor relations; further research takes as its approaches the qualitative and quantitative, thus being the qualitative approach collects information used for the development of the theoretical framework while the quality refers to data obtained for testing the hypothesis, in the modalities applied the field because the investigator makes contact with reality to investigate, bibliographic-documentary by using scientific papers that increase reliability in developing the theoretical framework, levels excelled descriptive because both the management of human talent as a variable described independent and job performance as the dependent variable; in the population and sample it worked with a total of 68 that make up the administrative area and the operational area, in the operationalization of variables out as a technique to apply the survey and as a tool the questionnaire later analysis and interpretation of data is being based on the theoretical framework, applying the formulas chi square and degrees of freedom for hypothesis testing, resulting in the institution is insufficient the study of human talent management to improve work performance; transcendental it is the drafting of a document that refers to the study variables; after establishing the findings recommendation it is to develop an academic articles that integrates the analysis variables.

Keywords: organizational climate, organizational development, job performance, talent management, motivation.

INTRODUCCIÓN

Las empresas actuales buscan mejorar la gestión del talento humano, desde el ámbito económico empresarial, profundizando en la productividad, especificando su interés en el conocimiento e innovación, manteniendo una visión humanista, sostenible mediante procesos que aporten en la transformación del conocimiento, buscando fortalecer el rendimiento, incrementando el potencial del trabajador, disminuyendo la rotación, acrecentando la confianza y las relaciones laborales, creando un ambiente de armonía.

Al promover el alcance de metas, estándares organizacionales, se contribuye en el desarrollo de las diferentes habilidades y destuerzas del ser humano desarrollando maximizando el desempeño, integrando los recursos humanos a la calidad de trabajo formando líderes que agilizan la toma de decisiones.

El mejoramiento del desempeño laboral su organización en el alcance de metas, en la eficiencia y eficacia de los miembros de la organización, orientándose al cumplimiento de objetivos, buscando constantemente excelencia mediante procesos que incrementa la productividad, estimulando al empleado en el cumplimiento de las funciones encomendadas, aportando a la formación de líderes, acrecentando la productividad, mejorando la calidad del trabajo, disminuyendo el ausentismo laboral.

La actualización e innovación del conocimiento mediante el uso de tecnología conlleva al cumplimiento de normas establecidas, agilizando la solución de problemas, adaptando medidas para la integración y participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones, logrando un clima laboral satisfactorio.

Tomando como referencia el análisis de: Mejía-Giraldo, (2013); Alles, (2005); Cañibano, (2009); Rodríguez, (2007); Bohorquez, (2004); Morales,

Santos,(2012); Escobar, (2015); Koenes, (1996); Chiavenato, (2009); Osorio, (2008).

Objetivos

Objetivo General

Investigar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Objetivos específicos

Analizar la gestión del talento humano en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Determinar el nivel de desempeño laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Elaborar un documento relacionado con la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga" de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

La Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral

> El talento humano como: todos los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad. Mejía-Giraldo, 2013 p.p.4-5.

El talento humano fortalece el rendimiento de los trabajadores, buscando incrementar la moral personal, acrecentando el conocimiento de los empleados que forman parte de la

organización, siendo necesaria en el trabajo personal, ayudando al logro de objetivos empresariales, mejorando en la competitividad.

> El talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva. Mejía-Giraldo, 2013 p.5.

La gestión del talento humano favorece en el potencial de los trabajadores, sin importar la jerarquia laboral fortaleciendo el intelecto de los empleados, teniendo como objetivos incrementar el desempeño, favoreciendo en la productividad empresarial beneficiando en el desarrollo laboral.

> La gestión de recursos humanos es el conjunto de políticas, objetivos, metas, responsabilidades, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna de los procesos de gestión de recursos humanos y externa con la estrategia empresarial, a través de competencias laborales y de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo. Santos M. , 2012.p.2.

La gestion del talento humano esta inmersa dentro de una infinidad de aspectos siendo utilizados para cumplir las metas y objetivos, fortaleciendo las responsabilidades, incrementando las funciones de los trabajadores, desarrollando técnicas que favorescan el conocimiento empresarial ayudando al crecimiento productivo de la empresa.

El Talento Humano en el ámbito laboral

> El talento humano comprende las capacidades para hacer el trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores, las competencias laborales de los empleados, junto a la experiencia aplicada portados por las personas que trabajan. Santos M. , 2012.p.5.

La gestión del talento humano al integrar las capacidades, virtudes, destrezas y potenciales que posee el trabajador y que demuestra a través del cumplimiento de sus actividades, tareas, y funciones en el desempeño laboral se constituye en el

recurso de mayor significancia para el para el funcionamiento de cualquier organización, siendo sustancial evaluar la forma en que se desempeñan los empleados, lo que promueve la estabilidad, tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional.

En la empresa moderna, la gestión del talento humano es una herramienta que favorece en el reconocimiento de las capacidades que posee cada empleado, mejorando las destrezas, incrementando el potencial de cada persona, ayudando al desarrollo de la organización, aportando en el funcionamiento y crecimiento empresarial, acrecentando la productividad asegurando la participación del trabajador en el ambiente organizacional; garantizando la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan.

En la empresa la gestión mediante el establecimiento de capacitaciones, orientaciones guía al trabajador hacia la estabilidad laboral siendo una responsabilidad compartida que posee el patrono como el empleado o el solicitante; donde el manejo de talento humano *es un elemento clave para apoyar en la exteriorización de capacidades y potencialidades de sus integrantes ayudando al cumplimiento de metas y objetivos*. Alcantara, Anais, 2012.p.2, señalando además según Araujo, María, 2007.p.9, que la gestión aporta en el *mejoramiento del desempeño laboral considerado como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización* en *un tiempo determinado*, al estimular al trabajador en la obtención de resultados incentivando en el cumplimiento de metas y objetivos

La estabilidad en el desempeño laboral en la empresa actual

La Psicología de la Organización de Palaci, F. (2005)

> Señaló la relevancia de la estabilidad reconocida en los ingresos del trabajador en forma directa, reconociéndose como un medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar que responde a los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la

> mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, asimismo del desarrollo orgánico, financiero, social, con beneficios a la obtención de la armonía, la paz social y laboral (p. 98)

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la suspensión del vínculo laboral obedece a la voluntad del trabajador y sólo por irregularidad del empleador o de las causas que hagan insostenible su continuación, desprendiéndose que la permanencia establece un derecho para el trabajador que requiere el desempeño de las obligaciones inmersas al ambiente del contrato de trabajo.

Según Araujo, María (2007) manifiesta

> El desempeño laboral impulsa logro de las metas propuestas por la organización en el tiempo que se propongan, siendo este desempeño visible, promoviendo a los trabajadores un mejor desenvolvimiento para el crecimiento empresarial, considerándose primordial la evaluación en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado (p. 9)

En la empresa actual, el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, ejecutando funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, incrementando la productividad.

Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le manifiesta al empleado la seguridad de su continuación dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta trasciende elocuentemente en el desempeño y por consiguiente se ve expresada en la producción y éxito de las empresas.

> La insatisfacción y desmotivación ante la remuneración percibida por el trabajador es camino a la inestabilidad laboral que limita a empresa en el

> cumplimiento de metas, registrándose una situación problemática que transgrede contra la organización y su buen funcionamiento; debiendo ser solventada en el mediano y largo plazo para no perjudicar el desarrollo empresarial Santos M, 2012.p.7.

El desempeño de los empleados es fundamental para el éxito de la organización; la eficiencia y eficacia de cada empleado en la realización de sus tareas conlleva a la efectividad de la empresa; si los empleados no se encuentran en óptimas condiciones, se sienten desmotivados, estresados o deprimidos, no podrán cumplir con los objetivos deseados y la productividad no será la esperada; la competencia se beneficiara y tomará el control del mercado laboral.

METODOLOGÍA

Considerando que la gestión del talento humano aporta en el desempeño laboral desde un enfoque integrador, donde sobresale el trabajo en equipo, para mejorar las relaciones interpersonales, disminuyendo los niveles de ausentismo, la escasa planificación, el liderazgo, la creatividad; se enfatiza en las oportunidades que tiene el trabajador para alcanzar el cumplimiento de proyectos empresariales; la información para efectuar la investigación se obtuvo mediante la modalidad de campo, porque se apoya en informaciones provenientes de cuestionarios, y encuestas , poniéndose el indagador en contacto con la realidad, impidiendo la duplicidad información, en la modalidad bibliográfica sobresale la utilización de diversos materiales escritos que favorecen en la aclaración de términos para desarrollar la comprensión, el análisis, conteniendo como técnica básica la encuesta, utilizándose como instrumento el cuestionario.

La búsqueda de información se cimenta en el área científica, al poseer información y datos para expresar criterios significativos, logrando comprender la relación existente en las variables para el fortalecimiento del trabajo, el cumplimiento de funciones, la responsabilidad, integración y comprensión; los datos que se obtuvieron sometidos a un análisis estadístico permitiendo la

interpretación de resultados, organizándose el establecimiento de conclusiones relacionadas con los objetivos y preguntas directrices de la investigación.

En los niveles de investigación empleados sobresale el nivel descriptivo, obteniendo el conocimiento de aspectos sobresalientes mediante la descripción de las variables, para su posterior definición y formulación de la hipótesis, consiguiendo información general mediante los procesos de análisis, síntesis, reflexión y razonamiento; la población objeto de estudio compuesta por sesenta y ocho personas promueve la recolección de información, asistiendo en la caracterización de factores trascendentales que fueron medidos en forma cualitativa y cuantitativa, realizándose cálculos estadísticos que realzan la comprobación de hipótesis, sistematizando predicciones .

Entre otros niveles aplicados se menciona el exploratorio, explicativo, necesarios para la construcción de la investigación mediante un proceso metódico y sistemático orientado a la solución de problemas, facilitando respuestas a interrogantes que promueven nuevos conocimientos, en la concordancia entre las variables mediante un análisis crítico, se establece las relaciones entre las causas y efectos, obteniendo que la inadecuada gestión de talento.

Para la validación de la hipótesis se manejó el Alfa de Cronbach, al ser una media de las correspondencias entre las variables tanto independiente como dependiente que forman parte de la escala, apreciando la confiabilidad obteniéndose resultados positivos para aprovechar el instrumento investigativo utilizado , direccionándose a colaboradores del área administrativa y operativa de la Empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, aplicándose la encuesta al personal con la respectiva autorización del señor gerente Ing. Álvaro Espinosa.

La población se conformó por sesenta y ocho personas correspondiente al cien por ciento detallándose como objeto de estudio a la totalidad de trabajadores que laboran en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga"

Objeto de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Personal que labora en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga.	68	100%
Totales	68	100%

Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Se realiza la operacionalización de la variable independiente: Gestión de Talento Humano con sus categorías: Relaciones interpersonales, cultura organizacional, clima laboral con sus indicadores: comunicación, cooperación, bienestar, valores, comportamiento conllevando a la obtención de los ítems básicos; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

Se efectúa la operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral con sus categorías: productividad, asertividad, rendimiento con sus indicadores: integración, motivación, innovación, interacción, cumplimiento encaminándose a la obtención de los ítems básicos; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

De acuerdo a juicios cimentados en encuestas aplicadas a colaboradores Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", sobresale en la verificación de la hipótesis la atención de la prueba de ajuste y distribución de probabilidad el Chi cuadrado, adquiriendo como estimación teórica un margen de error del 5% aplicándose un nivel de significación del 0,05; consiguiéndose un nivel de confiabilidad del 95%; incluyendo como propósito investigar la existencia de diferencias estadísticas significativas entre la distribución de frecuencias

observada y la distribución de frecuencias esperadas; utilizándose el modelo lógico donde se construye la hipótesis nula y la hipótesis alternativa.

El modelo estadístico donde la hipótesis estadística nula es permitida cuando las frecuencias observadas son iguales a las frecuencias esperadas; mientras que la hipótesis estadística alterna es admitido cuando las frecuencias observadas no son iguales a las frecuencias esperadas.

En el modelo matemático se emplea las fórmulas de grados de libertad con su tabla de distribución y el cálculo del chi cuadrado , teniendo como explicación a la fórmula el chi cuadrado es igual a la sumatoria de frecuencias esperadas menos las frecuencias observadas elevadas al cuadrado sobre o dividido para la frecuencia esperada; presentándose tablas de contingencia.

En la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis, el chi cuadrado calculado de 22,48; es mayor al chi cuadrado teórico de 12,59 aceptándose la hipótesis alternativa: La gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral en la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Recolección de datos y cálculos estadísticos

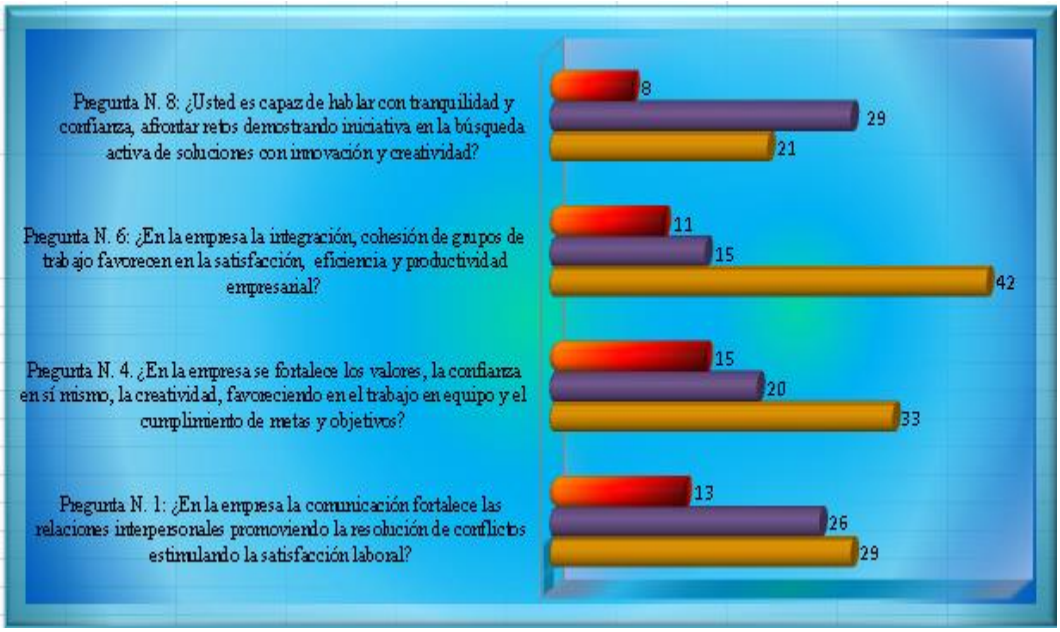
Tabla No 4.11. Frecuencias Observadas

INTERROGANTES	CATEGORÍAS			
	Siempre	**A veces**	**Nunca**	**Total**
Pregunta N. 1: ¿En la empresa la comunicación fortalece las relaciones interpersonales promoviendo la resolución de conflictos	29	26	13	68

estimulando la satisfacción laboral?				
Pregunta N. 4. ¿En la empresa se fortalece los valores, la confianza en sí mismo, la creatividad, favoreciendo en el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas y objetivos?	33	20	15	68
Pregunta N. 6: ¿En la empresa la integración, cohesión de grupos de trabajo favorecen en la satisfacción, eficiencia y productividad empresarial?	42	15	11	68
Pregunta N. 8: ¿Usted es capaz de hablar con tranquilidad y confianza, afrontar retos demostrando iniciativa en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad?	21	39	8	68
TOTALES	**125**	**100**	**47**	**272**

Fuente: Encuesta.
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Recolección de datos



Fuente: Frecuencia observada, Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga
Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Tomando como referencia los resultados observados, se establece que el 43% de trabajadores en la organización siempre se fortalece las comunicación interpersonales, favoreciendo en la resolución de conflictos, en el trabajo en equipo, en la satisfacción laboral; mientras que el 38% considera que a veces se establece actividades que favorezcan en las relaciones interpersonales incrementando el aislamiento, el temor, desconfianza e inseguridad; produciendo escaso interés los trabajadores para alcanzar el liderazgo y la toma de decisiones; el otro porcentaje equivalente al 19%exterioriza que nunca se fortalece las relaciones interpersonales, afectando en la gestión de talento humano, condicionando la productividad.

Además, empresa el 33% manifiesta que siempre se fortalece los valores, la confianza en sí mismo, la creatividad, mediante actividades que favorecen en el trabajo en equipo, comprometiéndose los directivos con el desarrollo de los trabajadores incrementando la responsabilidad y participación activa; desafortunadamente el 29% de personas a veces es reconocido por el trabajo que desempeña, promoviendo su diferenciación, siendo insuficiente el establecimiento de normas que apoyen en la responsabilidad, seguridad y valoración personal; el 22% nunca se enfoca en el cumplimiento de tareas sino en los fines y resultados, manteniendo cargos individuales, separados y aislados, factores limitantes en los estilos de liderazgo.

En un porcentaje del 62% consideran que en la empresa siempre la integración y cohesión de grupos de trabajo favorece en la satisfacción; lamentablemente el 22% a veces el trabajador no demuestra eficiencia en el trabajo, perjudicando en la productividad empresarial, en la productividad y en la eficiencia generando un inadecuado trabajo en equipo; otro porcentaje equivalente al 6%, nunca apoya a la integración y cohesión de grupos de trabajo favoreciendo en la satisfacción laboral.

La mayoría considera que la resolución de conflictos influye en el desarrollo integral desmejorando su desempeño perjudicando en la motivación, intereses y actitudes proactivas, mientas que una minoría considera que siempre el clima organizacional favorece en la comunicación creando un ambiente adecuado , el otro porcentaje considera que en la empresa nunca se fomenta la motivación, intereses y actitudes proactivas, factores que obstaculizan en la expresión, en el trabajo activo y desarrollo profesional.

Discusión

De acuerdo a las estimaciones, predomina que el trabajador en su puesto de trabajo presenta limitaciones en la expresión, en el trabajo en equipo, en el afrontamiento de retos demostrando dificultad en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad; sin embargo los trabajadores demuestran en ocasiones iniciativa en la búsqueda activa de soluciones encaminando sus esfuerzos en la búsqueda de la satisfacción en el trabajo, y sobre todo en el mejoramiento de las relaciones interpersonales necesarias para un buen trabajo en equipo.

El trabajo que cumplen los trabajadores no fomentan las interacciones interpersonales y sociales desde la relación con los subordinados, restringiendo fortalecen las relaciones entre compañeros de equipo de trabajo, los jefes y los clientes, conllevando a la desconfianza en el cumplimiento de funciones.

Los niveles de comunicación en la empresa son escasos, lo que condiciona el detalle de procedimientos y políticas que favorecen en el cumplimiento de objetivos deteriorando la confianza en la realización de actividades orientadas al bienestar de los trabajadores.

En el trabajo se ha definido la importancia del estudio de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa “Florícola Agrogana Espinosa

Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, enfocándose en el mejoramiento de la comunicación, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, para incrementar el autoestima, la confianza y seguridad en cada uno de los trabajadores, teniendo como finalidad mejorar el manejo del talento humano y fomentar la eficiencia, eficacia y productividad empresarial, personal y profesional.

VI. CONCLUSIONES

- Se deduce que en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga de la ciudad de Latacunga entre las causas que afectan a la gestión de talento humano se encuentra la insuficiente comunicación, deficientes relaciones interpersonales, generando insatisfacción laboral y perjudicando en el cumplimiento de metas y objetivos, además es inexistente el desarrollo de actividades orientadas al bienestar de los trabajadores, perjudicando en la éxito empresarial.

- El nivel de desempeño en la empresa los trabajadores generan condiciones inadecuadas para el cumplimiento de metas, dificultando la confianza, creatividad, desfavoreciendo en el trabajo en equipo, incrementando el aislamiento, la desconfianza e inseguridad en el cumplimiento de proyectos, limitando la eficiencia, la eficacia en el campo empresarial.

- Se concluye que en la institución no existe ningún documento que vincule el estudio de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, perjudicando en el cumplimiento de funciones, incrementando conflictos, disminuyendo la actitudes proactivas, afectando en la motivación, innovación y en el cumplimiento de tareas específicas, desfavoreciendo en el liderazgo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

ANEXOS

Autor: Cristian Xavier Delgado Taipicaña

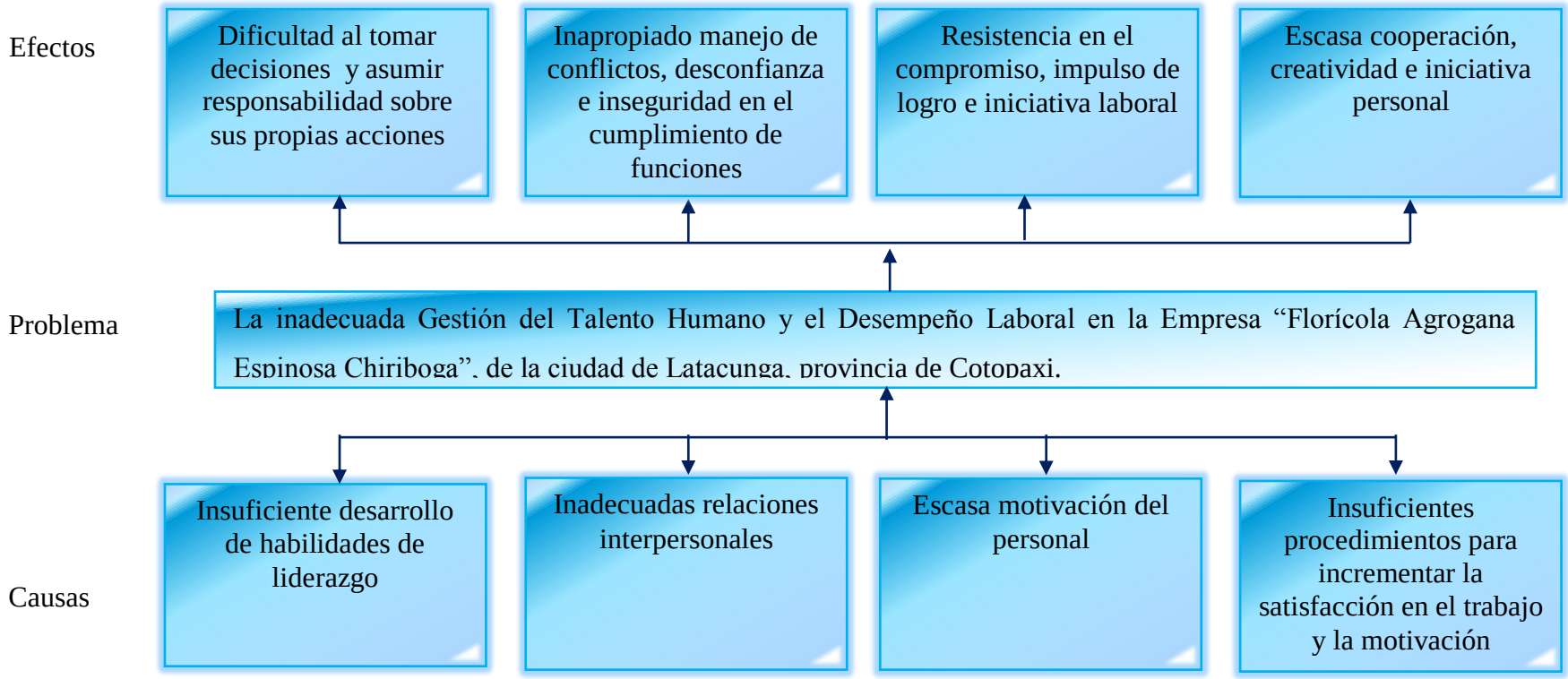
Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

Ambato – Ecuador

2016

Anexo 1. Árbol del problema

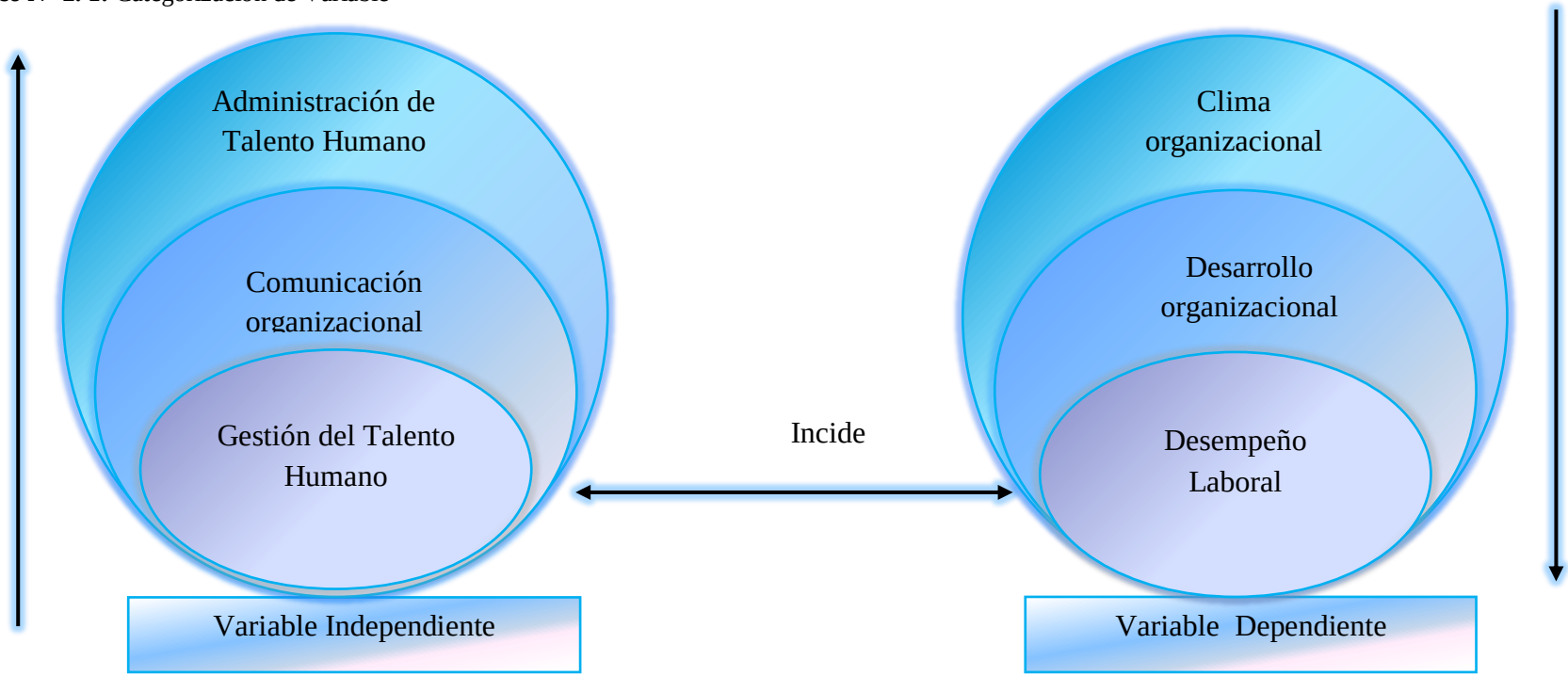
Gráfico N. 1.1. Árbol del problema



Elaborado por: Cristian Xavier Delgado Taipicaña

Anexo 2. Categorías Fundamentales

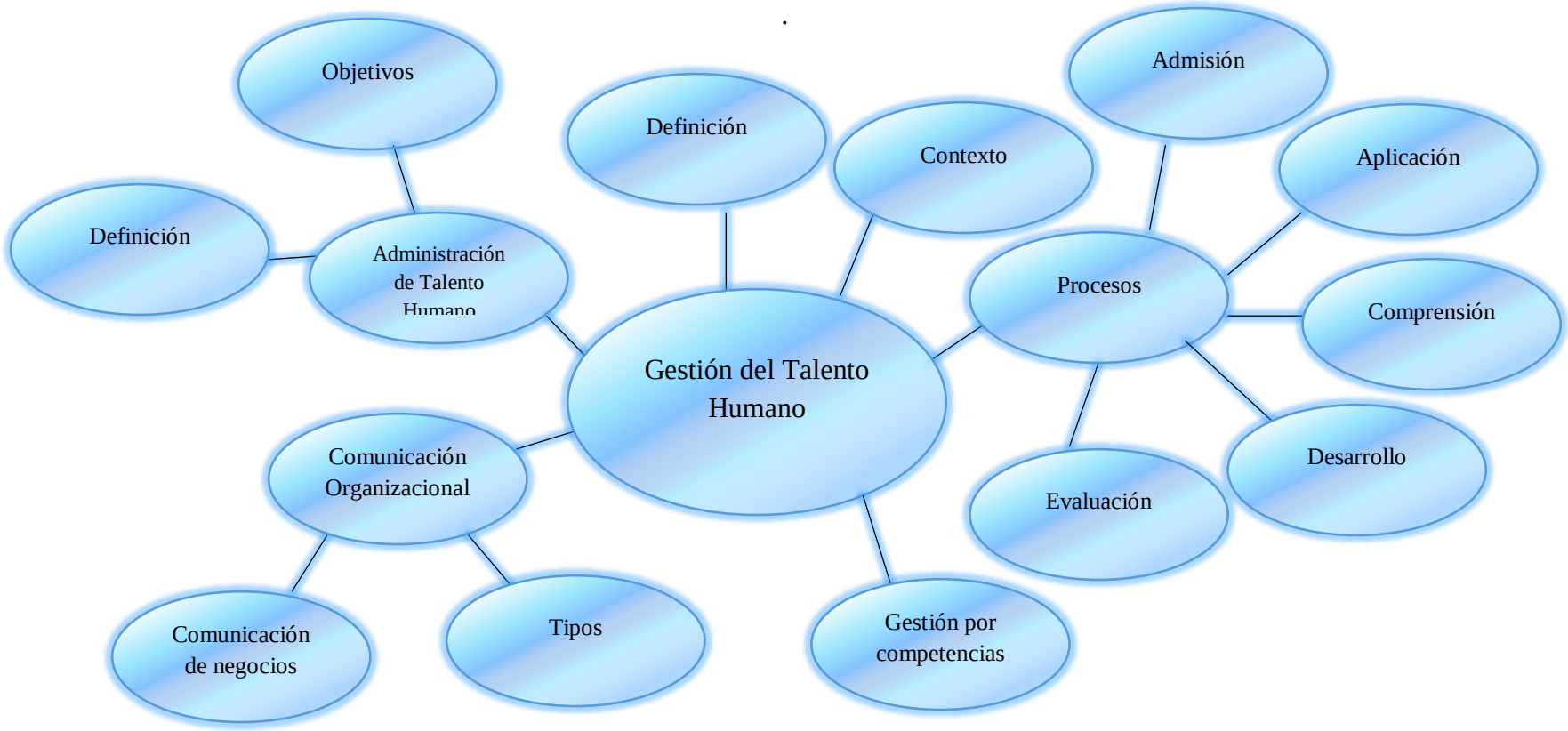
Gráfico N° 2. 1: Categorización de Variable



Elaborado por: Cristian Xavier Delgado Taipicaña

Anexo 3. Constelación de Ideas (Variable Independiente)

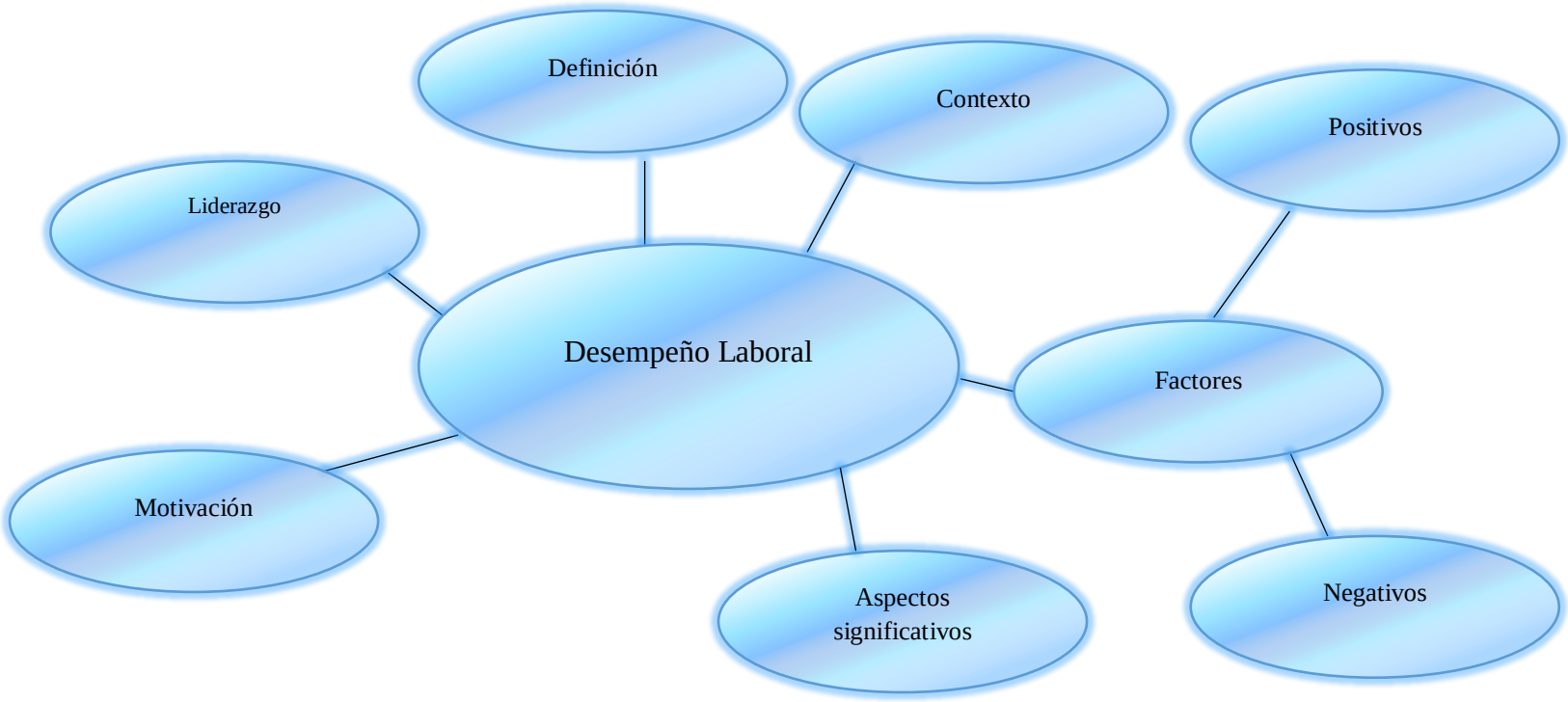
Gráfico N° 2. 2: Constelación de ideas Variable Independiente



Elaborador por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Anexo 4. Constelación de Ideas (Variable Dependiente)

Gráfico N° 2. 3: Constelación de ideas Variable Dependiente



Elaborado por: Delgado Taipicaña Cristian Xavier

Anexo 5. Anexo A. Encuesta dirigida a trabajadores de la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION

Encuesta dirigida a trabajadores en la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga.

Señor trabajador: Con la finalidad de conocer la importancia de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi, le solicito muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de una manera confiable. Los resultados ayudarán a la recolección de información en beneficio de la empresa.

Instrucción: Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo

N.-	Preguntas	Siempre	A veces	Nunca
1	¿En la empresa la comunicación fortalece las relaciones interpersonales promoviendo la resolución de conflictos estimulando la satisfacción laboral?			
2	¿Cree usted que las relaciones entre compañeros de trabajo se basan en el respeto y cooperación?			
3	¿En la empresa se desarrolla actividades orientadas al bienestar de los trabajadores creando condiciones para su desarrollo integral, promoviendo la participación?			
4	¿En la empresa se fortalece los valores, la confianza en sí mismo, la creatividad, favoreciendo en el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas y objetivos?			
5	¿En la empresa se orienta el comportamiento de los trabajadores, dirigiendo sus acciones al cumplimiento de objetivos evitando el aislamiento, el temor, desconfianza e inseguridad?			
6	¿En la empresa la integración y cohesión de grupos de trabajo favorecen en la satisfacción, eficiencia y productividad empresarial?			
7	¿El clima organizacional favorece en la comunicación, resolución de conflictos influyendo en el desarrollo integral, fomentando la motivación, intereses y actitudes proactivas?			
8	¿Usted es capaz de hablar con tranquilidad y confianza, afrontar retos demostrando iniciativa en la búsqueda activa de soluciones con innovación y creatividad?			
9	¿En la empresa se fortalece las interacciones interpersonales y sociales desde la relación con los subordinados, los compañeros de equipo de trabajo, los jefes y clientes?			
10	¿En la empresa se designa funciones y tareas específicas detallando procedimientos y políticas que favorecen en el cumplimiento de objetivos, fortaleciendo el liderazgo, y la comunicación?			

Gracias por su colaboración

Anexo 6. Misión, Visión de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

AGROGANADERA ESPINOSA CHIRIBOGA

MISION

Brindar al mundo la exuberancia y generosidad de la naturaleza, trabajada con manos perseverantes y mentes innovadoras, que buscan el mejoramiento continuo; para asegurar excelente calidad en nuestras flores, y lograr así la satisfacción y confianza de nuestros clientes.

Utilizamos todos los recursos y la tecnología en forma eficaz para garantizar nuestra presencia en el mercado; produciendo riqueza para repartir riqueza.

AGROGANADERA ESPINOSA CHIRIBOGA

VISION

- Liderar los mercados de flores por calidad y prestigio
- Generar recursos que permitan el crecimiento empresarial en otros negocios que contribuyan al desarrollo del país
- Haber logrado el mejoramiento de la calidad de vida de nuestra gente
- Ser una empresa estable, perdurable, con una rentabilidad creciente
- Haber alcanzado el mayor respeto por la naturaleza y el medio ambiente
- Trabajar sólo con gente de calidad comprometida con la empresa

POLITICA DE CALIDAD

“Brindar al mundo la exuberancia y generosidad de la naturaleza, trabajada con manos perseverantes y mentes innovadoras, que buscan el mejoramiento continuo; para asegurar excelente calidad en nuestras flores, y lograr así la satisfacción y confianza de nuestros clientes”

Anexo 7. Infraestructura de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

Dentro de la empresa Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga el desempeño laboral fortalece la conducta de los individuos, incentivando al logro individual y grupal de la organización, siendo la conducta un factor necesario para lograr el perfeccionamiento institucional, favoreciendo en la eficiencia.

Anexo 8. Centro de Producción de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

En la empresa, la Gestión de Talento Humano fortalece el desempeño laboral del trabajador buscando el mejoramiento continuo en el cumplimiento de funciones, tareas y actividades diarias, mejorando el desarrollo de los trabajadores aportando en la estabilidad organizacional.

Anexo 10. Cuarto frío y de empaque de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

El desempeño laboral demuestra el comportamiento de los empleados en su puesto de trabajo, siendo necesario para cumplir los objetivos, siendo factible la medición de las competencias y favoreciendo en la contribución del engrandecimiento de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga

Anexo 11. Lavadero de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi

El desempeño en Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga integra acciones comportamientos observados en los trabajadores, siendo su aporte relevante para el cumplimiento de los objetivos , los mismos que son medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Anexo 12. Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi

La gestión de Talento Humano ha fortalecido el desempeño laboral en la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa, brindando una estabilidad laboral a los empleados.

Anexo 13. Socialización del Artículo Académico de la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi

Al culminar el presente trabajo un agradecimiento especial a la Universidad Técnica de Ambato, a las autoridades en especial a la Señora Coordinadora Dra. Mg. Rocío Núñez López, a los señores profesores, Lcda. Mg. Mónica López, mi querida tutora, a los docentes: Ing. Mg. Ricardo Morales, a la Empresa Agrogana Espinosa Chiriboga del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi, gracias por apoyar en el cumplimiento de una meta profesional.