



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de investigación
previo a la obtención del Título de
Licenciados de Empresas**

**TEMA: “Estrategias de talento humano y el
desempeño laboral en el Gobierno Autónomo
Descentralizado de Baños de Agua Santa”**

AUTORES:

Johanna Gabriela Proaño Robalino

Jonathan Miguel Sánchez Reyes

TUTOR: Ing. MBA Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD

AMBATO – ECUADOR

Marzo 2023



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. MBA Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Estrategias de talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa**” presentado por los señores **Johanna Gabriela Proaño Robalino** y **Jonathan Miguel Sánchez Reyes**, para optar por el título de Licenciados de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación y Grados de la Facultad suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 10 de marzo de 2023



Ing. MBA Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD

C.I: 1802890036

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Johana Gabriela Proaño Robalino** y **Jonathan Miguel Sánchez Reyes**, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciados de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Johana Gabriela Proaño Robalino
C.I.: 1501126872



Jonathan Miguel Sánchez Reyes
C.I.: 1803413648

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. Liliana Elizabeth González Garcés
C.I.: 1803962800



Ing. César Maximiliano Calvache Vargas, MBA.
C.I.:1802862498

Ambato, 10 de marzo de 2023

DERECHOS DE AUTOR

Autorizamos a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedemos los derechos en línea patrimoniales de nuestro artículo académico con fines de difusión pública, además aprobamos la reproducción de este proyecto de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando nuestros derechos de autor.



Johanna Gabriela Proaño Robalino
C.I.: 1501126872



Jonathan Miguel Sánchez Reyes
C.I.: 1803413648

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo a mi madre ya que sin ella nada de esto hubiese sido posible, ha sido mi pilar y ejemplo de superación desde siempre. A mis tíos por sus consejos y su ayuda en todo ámbito y a mis abuelos que muchas veces hicieron el papel de padres y me ayudaron a llegar hasta donde hoy estoy.

Johanna Gabriela Proaño Robalino

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primera instancia a nuestro creador por la salud y la vida, a mi madre y a mi familia por todo lo que me han brindado para yo poder alcanzar mis metas y a mi compañero de tesis Jonathan, por su ayuda durante todo este proceso y a lo largo de los años.

A todos mis profesores que de una u otra manera sembraron la semilla del conocimiento en mí, a mi Tutor el Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD quien fue el encargado de brindar ayuda, conocimiento, consejos y demás, gracias por el tiempo brindado a través de este proceso de titulación.

Al GAD-BAS por darnos entrada a su prestigiosa institución y colaborarnos con la información necesaria de cada área de la organización para la realización de esta tesis, y por supuesto gracias a todo el personal que se portó siempre amable.

A mi Alma Mater, Universidad Técnica de Ambato que fue como mi segundo hogar, en sus aulas pasé los mejores años e hice amigos para toda la vida, y también obtuve grandes conocimientos acerca de mi carrera y del mundo en general.

Johanna Gabriela Proaño Robalino

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación está dedicado a mis padres que son el pilar fundamental para lograr seguir adelante con mis estudios y lograr el cumplimiento de mis metas.

A mi madre Nelly Reyes que gracias a su trabajo y esfuerzo logró que pueda cumplir este gran objetivo que me planté en mi vida, quien en todo su tiempo me daba ánimos y respaldo, lo que lleno de positivismo mi vida y llenarme de felicidad en este camino recorrido.

A mi padre Gustavo Sánchez que a pesar de encontrarse en otro lugar me ha brindado su apoyo emocional e incondicional en todos los sentidos, siempre brindando ánimo en las cosas que realizaba, ante todo con buena actitud.

Jonathan Miguel Sánchez Reyes

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradezco a mis padres que fueron mi apoyo para lograr todo lo que me he propuesto, y a mi compañera de Tesis Johanna Proaño que me ha ayudado a alcanzar mis metas.

A mi tutor de tesis Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD que gracias a sus conocimientos, asesoramiento y tiempo brindado nos ha ayudado a culminar con nuestra tesis y proceso de titulación.

Al GAD-BAS por permitirnos ingresar a sus áreas de trabajo y darnos las autorizaciones necesarias para recopilar datos importantes que han sido analizados en este documento.

A nuestra prestigiosa Universidad Técnica de Ambato que fue como mi segundo hogar, en el que logre cumplir uno de mis objetivos

Finalmente, a los docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Administrativas, que gracias a los conocimientos y valores que me han inculcado he logrado ser una mejor persona en la vida.

Jonathan Miguel Sánchez Reyes

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
1.1 MARCO TEÓRICO	1
1.1 Tema del proyecto de investigación.....	1
1.1.1 Antecedentes Investigativos.....	1
1.1.2 Marco teórico	2
1.1.2.1 Estrategias de talento humano	2
1.1.2.2 Capacitación Empresarial	3
1.1.2.3 Coaching.....	7
1.1.2.4 Desempeño laboral	8
1.1.3 Descripción del Problema	10
1.2 Objetivos	11
1.2.1 Objetivo General	11
1.2.2 Objetivos específicos.....	11
CAPÍTULO II	12
2. METODOLOGÍA	12
2.1 Materiales	12
2.2 Métodos.....	12
2.2.1 Enfoque investigación	12
2.2.2 Tipo de investigación	13

2.2.3	Modalidad de investigación	13
2.2.4	Población y muestra	14
2.2.5	Recopilación y procesamiento de la información	16
CAPÍTULO III.....		17
3.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
3.1	Análisis y discusión de los resultados	17
3.2	Verificación de hipótesis.....	22
CAPÍTULO IV		24
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
4.1	Conclusiones	24
4.2	Recomendaciones.....	25
BIBLIOGRAFÍA		26
ANEXOS		31

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PRUEBA PILOTO.....	17
TABLA 2. ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD MUESTRA	18
TABLA 3. KMO Y PRUEBA DE BARTLETT	19
TABLA 4. PRUEBAS DE NORMALIDAD	20
TABLA 5. CORRELACIÓN HIPÓTESIS N.-1	22
TABLA 6. CORRELACIÓN HIPÓTESIS N.-2	23
Figura 1 Representación gráfica del Modelo Teórico.....	11

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tiene por objeto examinar las estrategias del talento humano y el desempeño laboral en el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa, la información recolectada que presentamos a continuación es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, y a su vez, teniendo en consideración una modalidad bibliográfica y de campo.

Para la investigación hemos empleado como muestra a un total de 111 personas, mientras tanto, para la recolección de información, utilizamos la herramienta denominada cuestionario la cual consta de 15 preguntas divididas en 3 dimensiones, dimensión 1, capacitación empresarial, dimensión 2, coaching, y, por último, dimensión 3, desempeño laboral. Dicho cuestionario se utilizó con el fin de conocer el criterio de los trabajadores con relación a las estrategias del talento humano y el desempeño laboral.

La herramienta usada, en este caso el cuestionario, el cual antes de ser adaptado como tal, fue sometido a una valoración por expertos, los conocedores del tema son profesionales con estudios de Magíster en las áreas del talento humano y de gestión administrativa. Como efecto de la aplicación del Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de 0.899, se pudo obtener tal nivel al relacionar las variables Estrategias del talento humano con el Desempeño laboral.

Este resultado nos indica que si existe una validación muy aceptable entre las mismas, después se procedió a analizar la validez, para lo cual se utilizó las pruebas KMO dando como resultado 0.841 y Bartlett dando un valor de significancia de 0.000 seguidamente de todas esas pruebas aplicadas a través del programa SPSS, se llegó a la conclusión de que sí existe una dependencia positiva entre ambas variables.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, ESTRATEGIAS, TALENTO HUMANO, DESEMPEÑO LABORAL, VALORACIÓN DE EXPERTOS, ALFA DE CRONBACH, KMO, BARTLETT

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the strategies of human talent and work performance in the personnel working in the Decentralized Autonomous Government of Baños de Agua Santa, the information collected below is quantitative, descriptive correlational, and in turn, taking into consideration a bibliographic and field modality.

For the research we have used as a sample a total of 111 people, meanwhile, for the collection of information, we used the tool called questionnaire which consists of 15 questions divided into 3 dimensions, dimension 1, business training, dimension 2, coaching, and finally, dimension 3, work performance. This questionnaire was used in order to know the criteria of the workers in relation to the strategies of human talent and work performance.

The tool used, in this case the questionnaire, which before being adapted as such, was subjected to an assessment by experts, the connoisseurs of the subject are professionals with Master's studies in the areas of human talent and administrative management. As an effect of the application of Cronbach's Alpha a reliability of 0.899 was obtained, such a level could be obtained when relating the variables Human talent strategies with work performance.

This result indicates that if there is a very acceptable validation between them, then we proceeded to analyze the validity, for which the KMO tests were used resulting in 0.841 and Bartlett giving a significance value of 0.000 then of all these tests applied through the SPSS program, it was concluded that there is a positive dependence between both variables.

KEYWORDS: STRATEGIES, HUMAN TALENT, JOB PERFORMANCE, EXPERT RATING, CRONBACH ALPHA, KMO, BARTLETT

CAPÍTULO I

1.1 MARCO TEÓRICO

1.1 Tema del proyecto de investigación

“Estrategias de Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa”

1.1.1 Antecedentes Investigativos

Se procedió a indagar diferentes trabajos que se relacionen al tema propuesto de investigación, se halló varios escritos en los cuales constan las dos variables que el tema posee, a continuación, se presentan:

El presente trabajo realizado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con el tema “Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria”, menciona que su principal objetivo es elaborar una estrategia de gestión de talento humano la cual va ayudar a implementar, desarrollar y evolucionar diferentes habilidades, aptitudes y conocimientos que permitan solucionar el problema propuesto, sin embargo después de varias pruebas como son el Alfa de Cronbach y la validación por expertos se llegó a la conclusión que elaborar estrategias va ayudar a mejorar el desempeño de los trabajadores de CMAC Piura S.A.C. (Checa-Llontop & Chávarry-Ysla, 2020)

La investigación realizada en la Universidad Nacional de Chimborazo, en la facultad de ciencias políticas y administrativas, con el tema propuesto “Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa BOHO, Ambato”, teniendo como principal objetivo el demostrar cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral en el personal administrativo y operativo de la empresa BOHO, Ambato, sin embargo, también se menciona que el diseño de un manual de procedimientos para una evaluación del desempeño es un beneficio ya que sirve como un apoyo para el departamento de talento humano. (Villar, 2019)

El presente trabajo fue realizado en la Universidad César Vallejo, con el tema propuesto “Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño

laboral: Un estudio de revisión sistemática”, en el cual abordan objetivos como el realizar una revisión sistemática sobre el desarrollo de la gestión de talento humano como estrategia en la optimización del desempeño laboral y a su vez, se llegó a la conclusión que si existe una relación directa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral así como también su efectividad en el área organizacional. (Sierra, 2022)

La indagación previa fue realizada en la Universidad Nibert Wiener, bajo el tema “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del servicio Médico- Quirúrgico de un hospital Castrense en Lima- Perú, en el cual consta como objetivo principal el determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial, en donde también se estableció que la dirección del talento humano puede favorecer o contribuir negativamente o positivamente en el rendimiento laboral y la influencia de las variables (Távora Navas, 2021)

1.1.2 Marco teórico

1.1.2.1 Estrategias de talento humano

El talento humano es un área en el cual se construyen saberes que van a estar destinados a la edificación de la organización, a su vez se definen como estrategias todos aquellos conjuntos que de una u otra forma se alinean para asegurar una competente administración del talento humano y de la entidad en sí. (Rojas D. , 2020)

Las estrategias del talento humano son métodos planificados que van a permitir usar al capital humano, es decir, a los trabajadores y utilizar las habilidades que posee cada uno para así lograr los objetivos planteados por la organización, cabe recalcar que el bienestar de cada empleado estará asegurado con un buen clima laboral y organizacional. (Perez, 2019)

El talento humano busca siempre el bienestar general de sus trabajadores, para lo cual es necesario implementar una serie de pasos o estrategias, las mismas que llevarán a desarrollar el máximo potencial de los colaboradores, y por ende la organización se encaminara de buena manera hacia el éxito.

Objetivos de las estrategias de talento humano

- Dirigir el capital humano hacia la obtención de metas planteadas por la organización
- Explotar las habilidades de cada trabajador mediante estrategias que conlleven al éxito

Cuales son

Las estrategias del talento humano se dividen en varias, sin embargo, las que serán motivo de estudio en la presente investigación son dos:

- Capacitación empresarial
- Coaching empresarial

Características

- Capacidad para resolución de problemas
- Desarrollo ante diversas situaciones

1.1.2.2 Capacitación Empresarial

La capacitación empresarial es considerada como una herramienta muy valiosa en las empresas que agrega valor tanto los empleados como a la organización en sí lo que produce competitividad por lo que todas las empresas requieren, que sus colaboradores sean capacitados constantemente para mejorar el rendimiento de la misma (Medina Delgado, Palacios Alvarado, & Vergel Ortega, 2021).

La capacitación empresarial es considerada como parte del talento humano con la que las organizaciones logran que sus empleados obtengan mejorar sus habilidades en el desenvolvimiento del trabajo, con lo que se logra incrementar el capital de la empresa, gracias al incremento de la productividad obtenido mediante la capacitación empresarial y el talento humano (Medina Delgado, Palacios Alvarado, & Vergel Ortega, 2021).

La capacitación empresarial es un método por el cual las organizaciones logran que sus empleados mejoren su rendimiento, lo que permite que la productividad se incremente ya que un trabajador bien capacitado mejora su rendimiento en el área de

trabajo y esto es beneficioso para toda la organización y el cumplimiento de objetivos planteados.

Importancia de la capacitación empresarial

El personal en las empresas debe saber cuál es su función principal para lo que debe estar capacitado en su cargo, por lo que persigue varios objetivos que persiguen generar nuevos conocimientos, los que permiten a los empleados en sus organizaciones que incrementen el potencial de las habilidades para lograr llegar a cumplir las metas establecidas en las organizaciones (Obando Changuán, 2020).

Permite detectar si en las organizaciones existen problemas en el rendimiento de los empleados los que podrían ser un obstáculo para cumplir los objetivos, por lo que capacitar al personal no es solo generar conocimientos, también es lograr que en las organizaciones dispongan de trabajadores habilidosos y con destrezas que logren poner en práctica lo aprendido en la organización en cada una de sus áreas de trabajo (Obando Changuán, 2020).

La capacitación empresarial es primordial en las empresas porque permite que el personal tanto como la empresa incrementen su productividad, gracias al desarrollo y crecimiento continuo de las habilidades del personal, lo que permite llegar a un fin común que es el cumplimiento de los objetivos que permiten llegar a la obtención de las metas propuestas por la organización.

Beneficios

El principal beneficio es tener un personal capacitado en cada una de las organizaciones que permita que los operativos y metas se cumplan, por lo que se debe estar capacitando constantemente al personal para desarrollar de mejor manera sus habilidades, para lograr así el mejor rendimiento dentro de la empresa lo que logre incrementar la productividad y generar un crecimiento constante

La capacitación empresarial ayuda a prevenir que se cometan errores a corto y largo plazo, lo que ayuda a evitar fracasos en cada una de las áreas de trabajo en la que se encuentren el personal de la empresa, también ayuda a mejorar cada uno de los procesos y que se ejecuten de una manera correcta, siendo en sí la capacitación empresarial una clave dentro de las organizaciones que permite aumentar el

rendimiento o productividad generando así mejora continua en cada uno de los procesos (Honores-Jaramillo, Vargas-Aguilar, Espinoza-Carrión, & Tapia-Espinoza, 2020).

Según Honores-Jaramillo, Vargas-Aguilar, Espinoza-Carrión, & Tapia-Espinoza (2020) la toma de decisiones en cada una de las organizaciones es primordial para lograr cumplir los objetivos, por lo que es recomendable y beneficioso planificar capacitaciones dentro de las empresas lo que ayuda al crecimiento interno y externo de la misma, con lo que se puede incrementar el capital económico, ya que es un factor fundamental para el desarrollo del personal en cada una de sus habilidades para ser aplicada en sus áreas de trabajo.

Características

Las principales características de la capacitación empresarial son:

- Lograr que el personal que conforman las organizaciones mantenga sus conocimientos actualizados.
- Lograr que la industria y el crecimiento tecnológico se mantenga al día en las empresas.
- Generar motivación entre los colaboradores y generar un crecimiento constante (Hidalgo-Parra, Hernández-Hechavarría, & Leyva-Reyes, 2020).

Las características que la capacitación empresarial tiene generan resultados positivos en todo ámbito lo que ayuda al crecimiento del talento humano, también se logra mejorar las habilidades de los colaboradores en el papel que desempeñan en las empresas.

Tipos de capacitación

Capacitación para el trabajo

Este tipo de capacitación se enfoca en lograr instruir a las personas que quieren ingresar a una empresa como futuros trabajadores de la misma, en la que se les enseña cómo realizar tareas determinadas para el cargo al que estén postulando, esto les permitirá que crezcan como personas y permitan que la empresa a la cual vayan a ingresar alcance sus objetivos (León-Ramento, y otros, 2021).

La capacitación para el trabajo se puede entender como un evento en el que se instruye a las personas que quieren ingresar a una determinada empresa, en la que se muestra las actividades que van a realizar en futuros cargos, también se les imparte temas referentes a los procesos que deben cumplir para llegar a los objetivos planteados en la organización (Velásquez Fuentes, 2022).

Capacitación en el trabajo

El objetivo de la capacitación en el trabajo es impartir cursos en los que se den talleres, que permitan a los trabajadores desarrollarse profesionalmente e incrementar sus habilidades a través de la absorción de los conocimientos adquiridos en los talleres, esto se enfoca en un área concreta o determinado cargo (Osorio Villarreal, Bernal Bernal, Jaraba Hoyos, Romero Cervantes, & Cervantes Atia, 2020).

La capacitación en el trabajo se brinda a los colaboradores que ya disponen de un cargo, para mejorar el desarrollo de sus habilidades y mantenerlos al día con las técnicas empleadas en cada una de esas actividades, también que se encuentran instruidos en el manejo de las tecnologías conforme avanzan a la actualidad lo que permite mejorar el rendimiento productivo (Rosales-Córdova & Felipe Llanos, 2020).

Capacitación Promocional

La capacitación promocional surge cuando en determinada organización se presenta la posibilidad de tener un ascenso en un determinado cargo, permite general el conocimiento necesario o requerido por la organización en el cargo promocional, se instruye al trabajador con el uso de nuevas habilidades y la explicación de las actividades que va a realizar en el nuevo puesto laboral (León-Ramento, y otros, 2021).

La capacitación promocional existe tan solo cuando hay una vacante en un cargo o también cuando existe la posibilidad de un ascenso, para lo que se instruye al colaborador en los temas afines al nuevo cargo y así estén preparados para una prueba de ascenso o para ya formar tomar la promoción de cargo (Velásquez Fuentes, 2022).

1.1.2.3 Coaching

El coaching educativo mejora en gran parte la productividad de los equipos; intensifica la seguridad y compromiso de los miembros, promueve la colaboración y toma de decisiones; la resolución de dificultades y disconformidades. En cuanto a grado individual se desarrollan mejores competencias y aumentan los desempeños de los empleados mediante el aprovechamiento de sus habilidades. (Granja Martinez, Angel Reyes, & Tapia Espinoza, 2020).

Objetivo del coaching

Los objetivos del coaching son alcanzar resultados que de una u otra manera se vean reflejados en todo lo que corresponde a la mejora del rendimiento, clima laboral y productividad.

Beneficios del coaching

Los beneficios que acarrea el tener un coaching empresarial son varios, sin embargo, los más mencionados son:

- Fomenta el trabajo en equipo
- Mejora las habilidades individuales de los empleados
- Potencia de gran manera la creatividad
- Estimula la productividad
- Disminuye considerablemente el estrés

Características del coaching

Las características que debe poseer un coaching empresarial son varias, pero, las que más se observan en las grandes empresas y que son motivo de estudio para mejorar los procesos internos son las siguientes:

- Saber liberar el potencial que cada individuo dispone
- Saber escuchar y tener empatía
- Motivación de equipo
- Buen uso de los procesos de aprendizaje
- Ser eficaz en el lenguaje y en saber comunicarse

Tipos de coaching

Existen varios tipos de coaching, los cuales están orientados a guiar las diferentes necesidades que se presenten en el mercado:

- **Coaching sistémico:** Este tipo de coaching estima a la persona como parte de un sistema, mas no como un simple elemento aislado, esto quiere decir que, el coaching empresarial abarca a la entidad como un sistema de elementos los cuales están interconectados entre sí, toda acción de los empleados acarrea una reacción directa en la entidad y en todos los que laboran en la misma.
- **Coaching ontológico:** Se considera que la comunicación y la forma de expresarse de los individuos es fundamental para que los trabajadores potencien sus habilidades, actitudes y capacidades, para de esta forma alcanzar sus objetivos.
- **Coaching Coercitivo:** Se utilizan diferentes métodos de manipulación para generar de una u otra forma un cambio en las personas partiendo de técnicas de gran impacto a nivel emocional.
- **Coaching Programación Neurolingüística:** Sirve para observar y analizar cómo un individuo interpreta la realidad y a raíz de esas interpretaciones poder modificar ciertas conductas de carácter negativo y acceder a un nuevo orden mental el cual los ayudará a lograr los objetivos planteados.
- **Coaching con Inteligencia Emocional:** Su principio se basa en saber conocer nuestras emociones y distinguirlas para así poder tomar buenas decisiones sin afectar nuestra salud emocional evitando de esa forma el estrés laboral.
- **Coaching Cognitivo:** Trabaja en áreas de procesos de carácter mental en donde se adquieren y se almacenan los recuerdos, la creatividad, la comunicación, entre otros, básicamente ayuda a los individuos a desarrollar de buena manera las habilidades positivas que van a permitir solucionar problemas de índole práctico.

1.1.2.4 Desempeño laboral

El desempeño laboral es conocido como un sistema que integra las capacidades que existen dentro de una organización enfocadas en el desarrollo continuo con eficiencia para lograr el éxito, cuando el desempeño laboral es positivo logra generar

valor a la empresa, esto sucede cuando las tareas son desarrolladas con éxito y con los conocimientos adecuados.

En la actualidad el desempeño laboral es conocido como el conjunto de actividades que permiten que las empresas sean competitivas, por lo que están representadas por el desenvolvimiento que se cumple en la misma, los trabajadores de la empresa deben realizar sus actividades con eficiencia, eficacia y efectividad también deben actuar de manera correcta ante las adversidades que se presenten para solucionar problemas inesperados y así cumplir con los objetivos de la organización (Santillán Guzmán & Saavedra Sandoval, 2021).

El desempeño laboral dentro de una organización permite desarrollar actividades para el crecimiento interno, lo que ayuda a mejorar la productividad e incrementar el capital económico cuando las herramientas son usadas de forma correcta.

Características

Adaptabilidad

Es la forma en la que las organizaciones logran que los empleados se mantengan actualizados acordes a los cambios que susciten en el entorno que los rodea, dependiendo de cada una de sus asignaciones o cargos de los cuales sean responsables.

Comunicación

Las organizaciones requieren de un ambiente comunicativo alto que ayude a expresar las ideas que surgen entre los colaboradores, lo que ayuda a tener un mejor ambiente interno para lograr cumplir los objetivos empresariales.

Iniciativa

Se ve evidenciada al delegar actividades dentro de la organización lo que ayuda a influir de manera positiva en los trabajadores en las actividades y acontecimientos próximos para cumplir los objetivos, lo que implementa medidas que logran generar soluciones a los problemas que se presentan en las actividades gracias a que se generan nuevas ideas que ayudan a mejorar el ambiente y las actividades en cada una de las áreas o departamentos del establecimiento.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es primordial en las empresas para que se logre llegar a cumplir las metas establecidas, esto se logra mediante la colaboración mutua entre los trabajadores y jefes de áreas, lo que ayuda a generar un ambiente laboral ejemplar en el que los trabajadores se sientan bien y laboren de manera eficiente lo que ayuda a incrementar la productividad.

1.1.3 Descripción del Problema

La actual investigación permite observar en primera instancia al Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa, en el cual se propuso estudiar el tema estrategias de talento humano y el desempeño laboral, teniendo en consideración que las estrategias se dividen en dos partes; la primera es capacitación empresarial y la segunda coaching, la importancia de dicho estudio yace en la falta de conocimientos, capacitaciones, motivación, entre otros factores que se examinó en dicha institución, es de gran beneficio para una organización el ser capacitados regularmente, no solo por elevar las ganancias, sino por mejorar la relación entre jefes y empleados, y a su vez obtener las herramientas necesarias para subir de nivel en la entidad.

Para lograr evaluar cada área de la ilustre municipalidad, se optó por el instrumento más acorde a la situación, en este caso se utilizó un cuestionario de escala de Likert, con 15 preguntas de 3 dimensiones, dentro de las dimensiones se halló diferentes falencias en cada departamento, sin embargo, lo que más prevalecía era la falta de capacitaciones. Se ha demostrado que cada empresa que cuenta con un coaching o con capacitaciones constantes eleva el desempeño laboral de todos los colaboradores, ya que mejora en gran medida la moral, las habilidades, los conocimientos y las actitudes.

Los aspectos mencionados con anterioridad merecen ser indagados y sometidos a juicio de expertos y al programa SPSS para poder saber con exactitud si poseen correlación o no, a su vez analizar los datos e interpretar, todo esto con el fin de obtener resultados verídicos y poder dar una opinión sólida y por último ayudar de una u otra manera a la noble institución.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

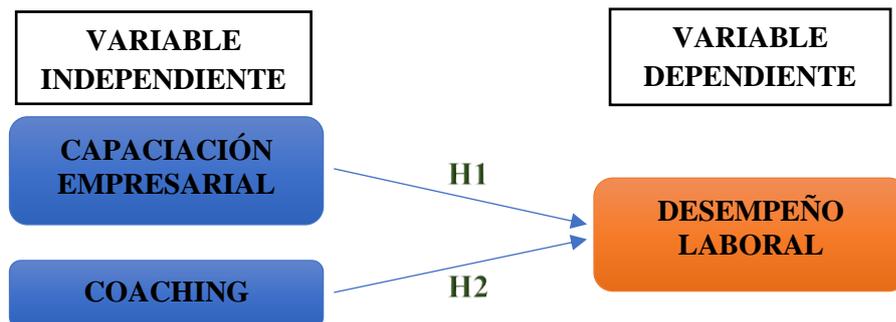
Determinar la relación entre estrategias de talento humano con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa.

1.2.2 Objetivos específicos

- Teorizar las variables de capacitación empresarial y coaching.
- Examinar la relación entre capacitación empresarial y el desempeño laboral.
- Relacionar la variable coaching con el desempeño laboral.

Modelo Teórico

Figura 1: Representación gráfica del Modelo Teórico.



Elaborado por: Johanna Proaño – Jonathan Sánchez

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Materiales

A continuación, se muestran los materiales que se han utilizado en la realización del presente proyecto de titulación:

- Copias
- Laptop
- Internet
- Bibliotecas virtuales
- Celular
- Papel
- Impresora
- Esferos
- Programas: SPSS, Word, Excel, Adobe Acrobat.

2.2 Métodos

2.2.1 Enfoque investigación

Enfoque Cuantitativo

Las mediciones numéricas son lo que caracteriza a este enfoque, el cual ejecuta un proceso en estado de recolección de datos, después se analizan a profundidad y por último se contestan las preguntas de la investigación, todo este desarrollo es importante para poder obtener respuestas certeras acerca de la misma (Ortega, 2018).

El enfoque cuantitativo se caracteriza principalmente por ser deductivo ya que utiliza herramientas tales como los cuestionarios, los cuales se usan para la recolección

de información de carácter importante, el fin es obtener con exactitud los datos estadísticos de la investigación.

2.2.2 Tipo de investigación

Descriptiva

La investigación descriptiva goza de describir y analizar las características de un fenómeno o segmento demográfico que no necesita entrar en estrecha relación entre el mismo, simplemente se encargará de definir, delimitar, resumir o clasificar, a su vez se dividen en varios métodos de descripción como son: Método de observación; se utilizan las observaciones cuantitativas y cualitativas, Método de estudio de caso; conduce a hipótesis por lo que debe hacerse un análisis más a profundidad, Encuesta de investigación; utilizada para las indagaciones de mercado (Arias, 2022).

Se encarga principalmente de describir la naturaleza de un tramo demográfico sin enfocarse directamente en la razón por la que se originó un determinado fenómeno, este tipo de investigación se centra más en el “que”, en vez del “por qué”.

Correlacional

La investigación correlacional posee varias características que ayudan a que se formen asociaciones entre variables, estableciendo un cierto grado de predicción, por otra parte, se debe saber que se estudia la intensidad de la relación existente entre ambas variables, y que correlación no implica causalidad (Risco, 2020).

Se define principalmente por poner en conexión dos o más variables existentes de un cierto tema a indagar, de ese modo se puede observar como de una u otra manera existe una relación entre dichas variables.

2.2.3 Modalidad de investigación

Bibliográfica

La investigación bibliográfica se basa en emplear datos de sumo interés procesados debidamente e investigados ya por otros indagadores, posee ventajas tanto positivas como negativas, a nivel positivo se puede observar una variedad de

manifestaciones de toda gama, mientras que a nivel negativo se concluye que ciertas fuentes pueden no ser verídicas y tener por ende datos falsos (Ibarra, 2022).

La recolección de información a través de múltiples fuentes documentadas y disponibles es el fuerte de este tipo de investigación, es importante tener en cuenta que se debe explorar los diferentes materiales bibliográficos existentes para así poder dar una conclusión correcta a la investigación planteada.

De campo

Se define como investigación de campo cuando el indagador recoge por sí mismo y con la ayuda de algunas herramientas que le van a permitir de cierta manera contrarrestar las conjeturas que acarrear su investigación, una fuerte ventaja es que posee los medios para no cometer los mismos errores que los demás investigadores por lo que su investigación sería mucho mejor, mientras que una desventaja viene siendo el costo monetario alto que se da para lograr obtener los datos deseados (Ibarra, 2022).

La investigación de campo se define por ser intervenida físicamente en un ambiente específico en donde se desea obtener datos e información necesaria para poder desarrollar y darle sentido al proyecto de investigación.

2.2.4 Población y muestra

Población

La población se puede definir como la generalidad total del fenómeno que se quiere estudiar, se divide según su tamaño en dos: población finita y población infinita, para lograr sacar toda la población se debe delimitar con mucha precisión el problema que acarrea la investigación a tratar (Rojas A. , 2019).

Se define como población a un grupo de carácter finito o infinito de componentes con múltiples características comunes, las cuales serán usadas para tener más opciones y así influenciar extensivas conclusiones de una investigación.

Muestra

Se define a la muestra como una parte que se toma de una población para poder estudiar ciertos caracteres de la misma, debe analizarse con la única finalidad de alcanzar inferencias sobre la población que previamente ya fue tomada en cuenta para un estudio (Rojas A. , 2019).

La muestra viene siendo el conjunto que de una manera característica, representativa y finita se extrae de una población alcanzable, se debe recalcar que la muestra pertenece a un grupo preciso de población en el que ya están definidas sus características.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Datos

n= Equivalente al tamaño de la muestra

Nivel de confianza= 95%, Z=1,96

P= Probabilidad a favor 50%

Q= Probabilidad en contra 50%

N= Población o Universo 317

E= Nivel de error 7,5%

Cálculo de la Muestra

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5 \times 0,5 \times 317)}{((0,075)^2 (317 - 1)) + ((1,96)^2 (0,50)(0,50))}$$

$$n = \frac{304,4468}{27379}$$

$$n = 111,1972$$

$$n = 111 \text{ personas}$$

Como resultado se obtuvo que la muestra de trabajadores es de 111 a los que se les debe aplicar el instrumento de recopilación de datos.

2.2.5 Recopilación y procesamiento de la información

Instrumento de medición

Es considerada como una técnica de recopilación de información de uso en las organizaciones, si la población es pequeña se debe realizar con la cantidad de la población que se disponga, caso contrario se debe realizar el cálculo de una muestra para aplicar el cuestionario a las personas que se han obtenido como resultado de la muestra, en esta muestra se pueden medir las opiniones, comportamientos o actitudes de personas que se encuentran laborando en las empresas (Ramírez, Espindola, Ruiz, & Hugueth, 2019).

En el proceso de evaluación de las organizaciones el cuestionario es una técnica primordial que permite evaluar los procesos, los cuales pueden ser: rendimiento, operaciones, clima laboral y desarrollo o crecimiento para quienes interactúan con lo que se logra identificar, se logra obtener información necesaria para generar la formulación de nuevas estrategias en las empresas y con el tiempo y generando mejora continua es una técnica de confianza implementada por generaciones por varias empresas (Balsalobre Aguilar & Herrada Valverde, Aprendizaje basado en proyectos en educación secundaria: el orientador como agente de cambio, 2020).

Para el presente proyecto de investigación se trabajará con una herramienta denominada cuestionario, la cual permitirá obtener los datos necesarios de los trabajadores del “Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa” de la ilustre municipalidad, los cuales representa una población de trescientos diecisiete personas en el periodo de alcaldía, en base a esto se calculó una muestra de ciento once trabajadores a quienes se les aplicará el instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados

Prueba piloto

Se realizó un cuestionario general como prueba piloto, el que fue aplicado al 10% de la muestra correspondiente a 11 personas, las preguntas pertenecientes a cada variable del tema se extrajeron de otras investigaciones los cuales fueron citadas de manera correspondiente, lo que generó un cuestionario de 51 preguntas, las cuales 21 preguntas pertenecían a la estrategia de capacitación empresarial realizadas en la investigación de (Castillo Ines, 2019, pág. 83), 15 a la estrategia coaching empresarial por (Nuñez Ríos, 2022, pág. 66). y 15 que pertenecían a la variable desempeño laboral de igual forma perteneciente al anterior autor.

Confiabilidad del Instrumento

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
.766	51

Elaborado por: Johanna Proaño – Jonathan Sánchez

Interpretación alfa de Cronbach

Mediante el programa SPSS se logra el cálculo del Alfa de Cronbach aplicado al cuestionario piloto, se obtiene como resultado 0,766 con énfasis a los 51 elementos que son las preguntas del cuestionario, lo que da a entender que el cuestionario en sí es una herramienta fiable de obtención de datos, si el resultado que se obtiene del Alfa de Cronbach es menor a 0,7 se considera como un cuestionario no confiable, por lo que se debería reestructurar u omitir preguntas para incrementar el rango de confiabilidad.

Validez del Instrumento

Validez por Expertos

Mediante validación de expertos se ha logrado reducir el cuestionario de 51 preguntas a 15, de las cuales 5 preguntas son referentes a la dimensión Capacitación empresarial fueron validadas por la experta en el tema **Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara**, también se obtuvo la colaboración del experto en la dimensión Coaching **Ing. Mg. César Andrés Guerrero Velástegui** quién filtró las preguntas del tema a 5, y referente a la dimensión Desempeño Laboral se logró la colaboración del experto **Ing. Mg. Edwin Javier Santamaría Freire** para lograr filtrar el tema a 5 preguntas; gracias a la validación de los expertos se logró obtener un cuestionario sólido de 15 preguntas para lograr ser aplicado en la muestra.

Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad muestra

Alfa de Cronbach	N de elementos
.899	15

Elaborado por: Johanna Proaño – Jonathan Sánchez

Interpretación Alfa de Cronbach

Después que se aplicó la prueba piloto en la cual nos arrojó un resultado de 0,766, se procedió a la modificación del cuestionario por lo que se sometió a una validación por expertos en la cual tres profesionales expertos en cada rama, observaron el formulario el cual constaba de 51 preguntas que se tenía desde en el inicio, por lo que cada maestro fue reduciendo las preguntas del área en la que estaban capacitados hasta dejar tan solo 15 preguntas, a través del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,899 del total de N de elementos del cuestionario, por lo que se puede recalcar la confiabilidad y la validez de la herramienta aplicada.

Validez por KMO y prueba de Bartlett

Tabla 3. KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.841
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	857.688
	gl	105
	Sig.	.000

Elaborado por: Johanna Proaño – Jonathan Sánchez

Interpretación de KMO y Bartlett

Una vez establecida la validación por expertos se procede a comprobar la validación estadística por medio de la prueba de KMO y Bartlett, en donde en la siguiente tabla se demuestra que el valor de KMO es de 0.841 siendo superior al mínimo requerido de 0,5 dando como resultado la validez y aparte tenemos la prueba de Bartlett donde el valor de significancia es de 0.000 como también se puede apreciar en la tabla, siendo el valor inferior a 0.5 que es el valor de referencia, sacando como conclusión que hay validez en el instrumento aplicado dentro de la presente investigación.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Se realizó la prueba de normalidad en la que se obtienen los resultados mediante SPSS del análisis mediante Kolmogorov-Smimov y Shapiro Wilk, en base a los resultados se puede determinar si la muestra sigue una distribución normal o no, para lo que se establecen la hipótesis si la muestra sigue o no una distribución normal con lo que se puede saber cuál será el siguiente paso a seguir.

Ho: La muestra sigue una distribución Normal

H1: La muestra NO sigue una distribución Normal

Tabla 4. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Se realiza capacitaciones para mantener actualizado al personal en los conocimientos necesarios en el GAD-BAS.	,180	111	,000	,881	111	,000
Participa de manera democrática y da sus puntos de vista referentes a las actividades que realiza.	,192	111	,000	,894	111	,000
Se organizan en equipos de trabajo para promover sus actividades y mejorar su desempeño dentro del GAD-BAS.	,209	111	,000	,876	111	,000
Realiza retroalimentación de las actividades que cumple con sus compañeros de trabajo.	,219	111	,000	,881	111	,000
En sus tareas dentro del GAD-BAS ayuda con sus ideas y conceptos para mejorar el desempeño.	,204	111	,000	,871	111	,000
En el GAD-BAS la alta dirección comunica y expone con claridad los problemas, sentimientos y opiniones, intentando buscar y encontrar soluciones.	,206	111	,000	,880	111	,000
La alta dirección practica la toma de decisiones para resolver los problemas para lograr los objetivos trazados.	,173	111	,000	,915	111	,000
Se valoran los logros del equipo dentro del GAD-BAS donde labora	,167	111	,000	,898	111	,000

En el GAD-BAS la alta dirección influye positivamente en el desempeño de las labores de los trabajadores.	,217	111	,000	,904	111	,000
Donde usted se encuentra laborando su jefe inmediato aclara inquietudes con actitud constructiva en caso de tenerlas.	,222	111	,000	,869	111	,000
El GAD-BAS realiza el cumplimiento de metas trazadas durante el año fiscal.	,214	111	,000	,889	111	,000
Existe en tu GAD-BAS una forma de medir las competencias adquiridas del personal para mejorar el desempeño laboral.	,212	111	,000	,897	111	,000
Existe responsabilidad del talento humano en tu GAD-BAS donde labora.	,161	111	,000	,895	111	,000
Existe un ambiente laboral adecuado para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos trazados.	,199	111	,000	,903	111	,000
Se reconoce mediante estímulos a los trabajadores por el buen desempeño laboral que muestran.	,222	111	,000	,859	111	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaborado por: Johanna Proaño – Jonathan Sánchez

Análisis

Mediante los resultados de la prueba de normalidad realizada en base a los datos obtenidos de la muestra, se logra evidenciar lo siguiente, en donde los grados de libertad son $n - 1 = 110$ lo que es mayor a $n/50$ y la significancia da como resultado 0,000 que es menor a $0,05$, α , que mediante análisis por Kolmogorov-Smirnov se determina que la muestra no sigue una distribución normal, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en conclusión la muestra no sigue una distribución normal como se demostró en la tabla.

3.2 Verificación de hipótesis

En la verificación de hipótesis del trabajo de investigación como resultado de la prueba de normalidad los datos no siguen una distribución normal, por lo que se debe aplicar la prueba de Rho de Spearman para realizar una correlación entre variables y lograr comprobación de cada una de las hipótesis.

Hipótesis N.-1: Existe relación directa y positiva entre la Capacitación Empresarial y el Desempeño Laboral.

H₀: No existe relación directa y positiva entre la Capacitación Empresarial y el Desempeño Laboral.

H₁: Si existe relación directa y positiva entre la Capacitación Empresarial y el Desempeño Laboral.

Tabla 5. Correlación Hipótesis N.-1

		Capacitación Empresarial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación Empresarial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,543**
		N	111
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,543**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	111

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Johanna Proaño – Jonathan Sánchez

Análisis

En la hipótesis 1 como se puede ver en la tabla de contingencia existe una relación significativa entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula es decir que si existe relación positiva y directa entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral.

Hipótesis N.-2: Existe relación directa y positiva entre la variable coaching y el desempeño laboral.

Ho: No existe relación directa y positiva entre la variable coaching y el desempeño laboral.

H1: Si existe relación directa y positiva entre la variable coaching y el desempeño laboral.

Tabla 6. Correlación Hipótesis N.-2

			Coaching	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Johanna Proaño – Jonathan Sánchez

Análisis

Para la segunda hipótesis como se puede ver en la tabla de contingencia existe una correlación significativa entre coaching y el desempeño laboral, llegando a la conclusión que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que si existe relación directa y positiva entre la variable coaching y el desempeño laboral

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

En sustento del estudio realizado, se procedió al análisis respectivo de los resultados arrojados por el programa utilizado para el cuestionario, posteriormente se llegó a las siguientes conclusiones

- Mediante el uso de un modelo teórico se logró llevar a cabo la investigación sobre las “Estrategias del Talento Humano y el Desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa”, donde se estableció la teorización de las variables independientes que son: capacitación empresarial y coaching, relacionándola con la variable dependiente desempeño laboral, para lo cual se investigó a varios autores lo que generó un correcto contexto de lo que se proyecta a través de esta investigación, mediante lo cual se obtiene un instrumento de recopilación de datos válido mediante expertos y el programa SPSS aplicando la prueba de KMO y Bartlett lo que genera un valor agregado a la investigación.
- Se efectuó con éxito las pruebas de normalidad, gracias al análisis de los resultados en el que la muestra es mayor a 50 n y el alfa menor a 0,5, con lo que se determinó que la muestra no sigue una distribución normal mediante Kolmogorov-Smirnov, lo que nos da a entender que los trabajadores del GAD-BAS respondieron en el instrumento de recopilación de datos indistintamente uno de otro, ya que cada uno tiene su criterio propio, lo que evidencia que en la institución existen temas que necesitan soluciones y cambios para mejorar el rendimiento del personal.
- Se sustentó que existe una relación significativa entre la variable independiente y dependiente, por medio de los resultados obtenidos, donde se establece la significancia positiva y correlación entre capacitación empresarial, coaching y desempeño laboral, se aplicó la prueba de Spearman con la que se logró generar

un adecuado análisis de las hipótesis, se obtiene como conclusión final que existe una relación directa y positiva entre capacitación empresarial y desempeño laboral, de igual forma en la segunda hipótesis también se demostró una relación directa y positiva entre coaching y desempeño laboral.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda al Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa que promueva planes de capacitaciones o formaciones para los empleados sean estos nuevos o antiguos, que tengan la facilidad de seguir cursos para desarrollar mejores competencias y fomentar las habilidades para un mejor desempeño laboral, por otro lado, se lograría incrementar la productividad a través de métodos efectivos de comunicación favoreciendo de esa manera el espíritu colaborador y proactivo.
- Es importante también contratar o generar un coaching empresarial dentro del GAD-BAS, para que motive, incentive y fomente de mejor manera a los trabajadores mediante un buen clima laboral, que permita crear un ambiente de crecimiento personal, emocional y profesional constante, donde se puedan desempeñar laboral y profesionalmente de forma proactiva y en unión con todos los colaboradores. Y por último mantener una actitud positiva ya que acarrea múltiples beneficios para la salud y bienestar empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- León-Ramento, C., Menéndez-Cabezas, A., Rodríguez-Socarrás, I., García González, M., Quesada Leyva, L., & Quintana Verdecia, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *SCIELO*, 19-32.
- Andala, J., Salón, M., & Guzmán, N. (2019). Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. *CIENCIAMATRIA*, 8(5), 50-74.
- Arias, E. R. (2022). Investigación Descriptiva. *Economipedia*.
- Balsalobre Aguilar, L., & Herrada Valverde, R. I. (2020). Aprendizaje basado en proyectos en educación secundaria: el orientador como agente de cambio. *Scielo*, 29(3), 45-60.
- Balsalobre Aguilar, L., & Herrada Valverde, R. I. (2020). Aprendizaje basado en proyectos en educación secundaria: el orientador como agente de cambio. *Scielo*, 29(3), 45-60.
- Castillo Ines, A. (2019). La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno regional del Cusco – 2018. *TESIS DE GRADO ACADÉMICO*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33443/arias_ci.pdf?sequence=1

- Checa-Llontop, L. A., & Chávarry-Ysla, X. C.-C. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *UNHEVAL Universidad Nacional Hermilio Valdizan* , 188-197.
- Echeverria, A., Nelson, L., & Arias, J. E. (2021). Incidencia en las Prácticas de la gestión del conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Scielo*, 135-144.
- Granja Martinez, E., Angel Reyes, K., & Tapia Espinoza, N. &. (2020). Coaching como herramienta fundamental dentro de las empresas comerciales. *Digital Publisher*, 473-485.
- Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 74-88.
- Honores-Jaramillo, N., Vargas-Aguilar, C., Espinoza-Carrión, C., & Tapia-Espinoza, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher*, 398-409.
- Ibarra, M. E. (2022). *Material de Lectura N°6*. Obtenido de Metodología de la investigación: <https://marite.com.ar/metodologia/lectura6.html>
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Dialnet*, 305-317.
- Nuñez Ríos, R. J. (2022). El coaching y su impacto en el desempeño laboral, en la municipalidad de Coronel Portillo, 2019. (TESIS DE MAESTRÍA). Universidad Nacional De UCAYALI, Pucallpa.

- Obando Changuán, M. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA . *ECA sinergia*, 166-173.
- Ortega, A. O. (2018). *ResearchGate*. Obtenido de Enfoques de Investigación .
- Osorio Villarreal, L., Bernal Bernal, D., Jaraba Hoyos, L., Romero Cervantes, S., & Cervantes Atia, V. (2020). LA CAPACITACIÓN DE PERSONAL COMO FUNDAMENTO DEL DESARROLLO HUMANO Y PRODUCTIVO EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS. *Unisimon*, 103-114.
- Perez, O. (2019). *Diferencias entre gestión del talento humano y recursos humanos*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/diferencias-entre-gesti%C3%B3n-de-talento-humano-y-recursos-humanos>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*, 167-176.
- Risco, A. A. (2020). *Repositorio Universidad de Lima*. Obtenido de Clasificación de las investigaciones : <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%202818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rojas, A. (2019). *Investigacion e Innovacion Metodologica*. Obtenido de Poblacion y Muestra: <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>

- Rojas, D. (2020). *Las estrategias en la gestión del talento humano para el fortalecimiento de las competencias laborales*. Obtenido de Repositorio Universidad de America:
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8393/1/96517-2020-III-GTH.pdf>
- Rosales-Córdova, A., & Felipe Llanos, L. (2020). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES. *SCIELO*, 45-62.
- Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 12249-12259.
- Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Bussiness Innova Sciences (BIS)*, 61-76.
- Távora Navas, N. R. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL SERVICIO MÉDICO – QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL CASTRENSE EN LIMA - PERÚ. *Universidad Nobert Wiener*.
- Velásquez Fuentes, E. (2022). Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. *Cinecia Latina*, 132-154.

Villar, Á. B. (2019). “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUS EFECTOS EN
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BOHO, AMBATO.
Universidad Nacional de Chimborazo.

ANEXOS

CARTA DE COMPROMISO

Baños de Agua Santa, 06 de diciembre de 2022

Ing. Mba.

José Herrera Herrera.

Presidente

Unidad de Titulación

Carrera de Organización de Empresas

Facultad de Ciencias Administrativas

Yo, Dr. Luis Eduardo Silva Luna mediante **Oficio Nro. GADBAS-A-2022-0857-O** y **Oficio Nro. GADBAS-A-2022-0847-O** en mi calidad de Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema “Estrategias de Talento Humano y el Desempeño Laboral” propuesto por los estudiantes Jonathan Miguel Sánchez Reyes portador de la Cédula de ciudadanía 1803413648 y Johanna Gabriela Proaño Robalino portadora de la Cédula de ciudadanía 1501126872, estudiantes de la Carrera de Organización de Empresas la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



Dr. Luis Eduardo Silva Luna
Alcalde de Baños de Agua Santa
Teléfono: 032740421
Correo: gadbas@banos.gob.ec



Oficio Nro. GADBAS-A-2022-0857-O

Baños de Agua Santa, 06 de diciembre de 2022

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TESIS.

Señorita
Johanna Gabriela Proaño Robalino
En su Despacho

De mi consideración:

Grato es saludarle cordialmente, en atención a su requerimiento realizado según oficio s/n de fecha 24 de noviembre del presente año, ingresado en la Unidad de Archivo signado como GADBAS-UDAG-2022-7076-E, mediante el cual solicita "...de la manera más comedida y por su intermedio a quien corresponda, se me permita realizar mi tesis de pre grado en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa, organismo que usted dirige, con el tema propuesto "Estrategias de talento humano y el desempeño laboral..."

Al respecto comunico que se autoriza el pedido, para lo cual deberá coordinar de manera directa con el Ing. Marco Velasco, Jefe de Recursos y Talento Humano,

Me despido con sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Luis Eduardo Silva Luna
ALCALDE

Referencias:
- GADBAS-UDAG-2022-7076-E

Anexos:
- udag-2022-7076-e.pdf

Copia:
Señor Ingeniero
Marco Antonio Velasco Fernandez
Jefe de Recursos y Talento Humano



Firmado electrónicamente por:
**LUIS
EDUARDO**



Oficio Nro. GADBAS-A-2022-0847-O

Baños de Agua Santa, 30 de noviembre de 2022

Asunto: SOLICITUD INFORMACION PARA TESIS DE GRADO - SR JONATHAN SANCHEZ

Señor
Jonathan Miguel Sanchez Reyes
En su Despacho

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo

En atención a su requerimiento realizado mediante oficio s/n signado por la Unidad de Archivo como GADBAS-UDAG-2022-6841-E, de fecha 24 de noviembre del 2022, enviado por usted en calidad de estudiante de la Carrera de Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, solicitando autorización para realizar la tesis de pre grado en nuestra Institución Municipal, con el tema "Estrategias de talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa.

Al respecto autorizo su petición; y, solicito coordinar con la Jefatura de Talento Humano lo que estime necesario, para el cumplimiento de su objetivo.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Luis Eduardo Silva Luna
ALCALDE

Referencias:

- GADBAS-UDAG-2022-6841-E

Anexos:

- udag-2022-6841-e_.pdf
- gadbas-udag-2022-6841-e_anexo.pdf

Copia:

Señor Ingeniero
Marco Antonio Velasco Fernandez
Jefe de Recursos y Talento Humano



Firmado electrónicamente por:
**LUIS
EDUARDO**

CUESTIONARIO

Tema: Estrategias de Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa.

Dirigido a: Trabajadores del GAD-BAS.

Objetivo: Determinar la relación entre las estrategias capacitación empresarial y coaching de talento humano con el desempeño laboral en el GAD-BAS.

CUESTIONARIO						
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
N°	Ítems	Puntuación				
Dimensión 1 Capacitación Empresarial por (Castillo Ines, 2019).		1	2	3	4	5
1	Se realizan capacitaciones para mantener actualizado al personal en los conocimientos necesarios en el GAD-BAS.					
2	Participa de manera democrática y da sus puntos de vista referentes a las actividades que realiza.					
3	Se organizan equipos de trabajo para promover sus actividades y mejorar el desempeño dentro del GAD-BAS.					
4	Realiza retroalimentación de las actividades que cumple con sus compañeros de trabajo.					
5	En sus tareas dentro del GAD-BAS ayuda con sus ideas y conceptos para mejorar el desempeño					
Dimensión 2 Coaching por (Nuñez Ríos, 2022).		1	2	3	4	5
6	En el GAD-BAS la alta dirección se comunica y expone con claridad los problemas, sentimientos y opiniones, intentando buscar y encontrar soluciones.					
7	La alta dirección práctica la toma de decisiones para resolver los problemas para lograr los objetivos trazados.					
8	Se valoran los logros del equipo dentro del GAD-BAS donde labora.					
9	En el GAD-BAS la alta dirección influye positivamente en el desempeño de las labores de los trabajadores.					

10	Donde usted se encuentra laborando su jefe inmediato aclara inquietudes con actitud constructiva en caso de tenerlas.					
Dimensión 3 Desempeño Laboral por (Nuñez Ríos, 2022).		1	2	3	4	5
11	El GAD-BAS realiza el cumplimiento de metas trazadas durante el año fiscal.					
12	Existe en tu GAD-BAS una forma de medir las competencias adquiridas del personal para mejorar el desempeño laboral.					
13	Existe responsabilidad del talento humano en tu GAD-BAS donde laboras.					
14	Existe un ambiente laboral adecuado para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos trazados.					
15	Se reconoce mediante estímulos a los trabajadores por el buen desempeño laboral que muestran.					

Gracias por su colaboración