



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio
Carrera de Administración de Empresas

Modalidad de titulación:

Artículo Académico

Título:

TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD OPERATIVA EN LA
EMPRESA MUNICIPAL DE ASEO INTEGRAL MONTECRISTI EP

Autora:

Zambrano Intriago Gema Alexandra

Tutora:

Eco. Heredia Génesis, Mg.

MANTA – MANABÍ – ECUADOR

2026(1)

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página II de 24

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular modalidad Artículo académico bajo la autoría del estudiante Zambrano Intriago Gema Alexandra legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2026-2027, cumpliendo el total de 288 horas, cuyo tema del proyecto es “Talento Humano y Productividad Operativa en la Empresa de Aseo Integral Montecristi EP”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 15 de Julio de 2026

Lo certifico,



Eco. Génesis Estefanía Heredia Coppiano, Mg
Docente Tutor(a)
Área: Carrera Administración de Empresas

ARTÍCULO FINAL GEMA ZAMBRANO

ID : ed4a6c7f683bb2d73f694cfda7d6dd20cd5af93c



10%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : ARTÍCULO FINAL GEMA ZAMBRANO.txt
Tamaño del archivo original : 553,61 kB
Número de palabras : 6582

Depositante : Genesis Heredia Coppiano
Fecha de depósito : 16 de julio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 16 de julio de 2026

Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 7%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA 2%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos <1%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.

Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas 0%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Zambrano Intriago Gema Alexandra, con cédula de identidad N°131296609-4, declaro que el presente trabajo de titulación: "Talento Humano Y Productividad Operativa en la Empresa De Aseo Integral Montecristi EP" cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de titulación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

Gema Zambrano I.

Gema Alexandra Zambrano Intriago

C.I.: 131296609-4

E-mail: e1312966094@live.uleam.edu.ec

Celular: 0990182284

Talento Humano y Productividad Operativa en la Empresa
Municipal de Aseo Integral Montecristi EP

Zambrano Intriago Gema Alexandra

Resumen

El capital humano es uno de los factores claves e importantes para el éxito, con las actualizaciones y capacitaciones necesarias para cada área, la voluntad de los empleadores, concientizados por el hecho del buen liderazgo, en la presente investigación se analizó la productividad operativa, la cual consta en la evaluación de la eficiencia del personal, los recursos utilizados, optimizando la cadena de valor y las actividades de resolución efectiva. El objetivo es determinar el impacto de la gestión de talento humano en la empresa de aseo integral Montecristi EP con el fin de analizar el comportamiento y la eficacia del personal mediante la productividad operativa, siendo estos los resultados de una buena inversión y buenos empleados. Estas variables permiten medir el desempeño laboral de los empleados y su productividad operativa. Usando el método investigativo y mixto, mediante entrevistas y encuestas. Los resultados han sido favorecidos para nuestro artículo, se analizó la realidad de la empresa y se determinó el impacto de la gestión de talento humano. Con los resultados presentados se pudo destacar que, como empresa, la gestión de talento humano realiza su labor, sin embargo, no se espera una aprobación completa por parte de los colaboradores, mucho menos camaraderie y liderazgo.

Palabras claves: Eficiencia del personal, capital humano J24, Desempeño laboral, resolución efectiva.

Abstract

Human capital is one of the key factors for success, along with the necessary training and professional development for each area and the commitment of employers who understand the importance of good leadership. Therefore, this study analyzed operational productivity, which involves evaluating staff efficiency and the resources used, while optimizing the value chain and ensuring effective problem-solving. The objective is to determine the impact of human talent management at the municipal sanitation company Montecristi EP in order to analyze staff behavior and effectiveness through operational productivity, as these are the results of sound investment and high-quality employees. These variables allow for the measurement of employees' job performance and operational productivity. A mixed-methods research approach was used, involving interviews and surveys. The results have been favorable for our article; we analyzed the company's current situation and determined the impact of human talent management. Based on the results presented, it was noted that, as a company, human talent management fulfills its role; however, full approval from employees is not expected much less camaraderie and leadership.

Keywords: Staff efficiency, human capital J24, job performance, effective problem-solving.

Introducción

En un entorno organizacional caracterizado por cambios constantes, mayores exigencias de los usuarios y la necesidad de optimizar los recursos disponibles, la gestión del talento humano ha adquirido relevancia como un componente estratégico para el desempeño de las organizaciones. (Pibaque & Mera, 2025) sostienen que la gestión del talento humano constituye un factor crítico para alcanzar el éxito organizacional, mientras que (Santander, 2023) la conoce como un pilar fundamental en contextos competitivos y dinámicos. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano no debe limitarse a la administración del personal, sino que debe comprender procesos orientados a desarrollar capacidades, fortalecer el compromiso, mejorar las relaciones laborales y generar condiciones que permitan a los trabajadores desempeñar

adecuadamente sus funciones. En consecuencia, la manera en que una organización capacita, orienta, motiva y dirige a sus trabajadores puede repercutir en la eficiencia con la que se desarrollan sus actividades.

Esta relación adquiere particular importancia cuando se analiza la productividad operativa, debido a que esta no depende exclusivamente de la disponibilidad de recursos materiales o tecnológicos, sino también de la capacidad de las personas para utilizarlos adecuadamente y cumplir las actividades asignadas. (Díaz & Quintana, 2021) señalan que el talento humano representa un elemento determinante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, mientras que (Medina, Palacios, & Vergel, 2021) destacan que la capacitación puede generar valor tanto para los trabajadores como para las organizaciones al fortalecer conocimientos y competencias. En este sentido, invertir en el desarrollo del personal puede constituir una estrategia para mejorar el desempeño; sin embargo, la capacitación por sí sola no garantiza una mayor productividad si no está acompañada de liderazgo, seguimiento, comunicación, motivación y condiciones laborales apropiadas.

La literatura reciente también permite identificar que el desempeño del talento humano está condicionado por diversos factores organizacionales. (Alfonzo, 2025) desde la perspectiva de las organizaciones inteligentes, destaca la importancia de la motivación, el liderazgo, la capacitación y un ambiente laboral favorable para promover el compromiso de los trabajadores y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales. De igual manera, (Eraso Espinoza & Salazar Muñoz, 2022) consideran que el talento humano integra conocimientos, experiencias, habilidades y capacidades que representan un valor para las organizaciones. Desde esta perspectiva, el trabajador deja de ser considerado únicamente como un recurso y pasa a constituirse en un factor que puede generar capacidades y ventajas para la organización. No obstante, el reconocimiento de su importancia pierde efectividad cuando no se traduce en acciones concretas de capacitación, acompañamiento, evaluación y desarrollo.

En el contexto ecuatoriano, esta problemática adquiere una dimensión particular en las instituciones públicas, donde la productividad no solamente tiene implicaciones internas, sino que también repercute en la calidad de los servicios que reciben los ciudadanos. La eficiencia institucional puede verse condicionada por problemas relacionados con la organización, utilización de recursos, planificación, control y capacidad de respuesta. (Ángel Ramírez, 2025) señala que factores como el uso inadecuado de recursos, la débil rendición de cuentas y las deficiencias organizacionales pueden afectar la eficiencia del sector público. En consecuencia, mejorar la productividad en las instituciones públicas requiere considerar tanto la administración de los recursos como el desempeño de las personas responsables de ejecutar los servicios.

Esta situación es especialmente relevante en los servicios municipales de aseo, debido a que sus resultados son directamente visibles para ciudadanía. Las actividades de barrido, limpieza, recolección y transporte de residuos requieren coordinación, cumplimiento de horarios, trabajo en equipo, utilización adecuada de recursos y capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas. Por ello, una deficiencia en la gestión del personal puede trascender el ámbito interno de la organización y reflejarse en la calidad, continuidad y percepción ciudadana del servicio. En este escenario, la productividad operativa debe ser comprendida no solamente como la cantidad de actividades de manera eficiente, organizada y orientada a las necesidades de la sociedad.

En el ámbito nacional, los estudios recientes han evidenciado la importancia de fortalecer la gestión del talento humano para mejorar el desempeño organizacional. (Santander, 2023) identifica que, aunque las organizaciones ecuatorianas reconocen la importancia de invertir en la capacitación de sus trabajadores, todavía existen limitaciones relacionadas con el nivel de inversión destinado al desarrollo del personal. Esta situación resulta relevante porque evidencia una posible contradicción entre el reconocimiento discursivo del talento humano como elemento estratégico y la aplicación efectiva de políticas destinadas a fortalecerlo. Por tanto, el problema no necesariamente radica en desconocer la importancia del talento humano, sino en determinar si las prácticas de gestión implementadas realmente responden a las necesidades de los trabajadores y contribuyen al desempeño de sus funciones.

En la provincia de Manabí, esta problemática también ha sido abordada desde diferentes perspectivas. Investigaciones realizadas en organizaciones de la provincia han destacado la

relación existente entre la gestión del talento humano, la motivación, el desarrollo de competencias y el rendimiento laboral. Estos antecedentes permiten reconocer que las condiciones de gestión del personal pueden presentar particularidades según la actividad económica, estructura organizacional y naturaleza del servicio prestado. Sin embargo, trasladar conclusiones generales de empresas privadas o de otras instituciones públicas hacia una empresa municipal de aseo requiere cautela, debido a que las características del trabajo operativo, la relación con la ciudadanía y las condiciones propias de las actividades de limpieza y recolección pueden generar necesidades diferentes.

En el ámbito local, la Empresa Municipal de Aseo Integral Montecristi EP constituye una institución cuya actividad se encuentra directamente vinculada con el bienestar de la población del cantón. El cumplimiento de sus funciones depende en gran medida del personal encargado de ejecutar las actividades operativas y de la capacidad de los responsables de dirigir, orientar y supervisar dichas actividades. En este contexto, (Tituaña & Cordero, 2025) realizaron un estudio relacionado con la seguridad y salud ocupacional en la Empresa Municipal de Aseo Integral de Montecristi, evidenciando que existen antecedentes recientes que han analizado condiciones vinculadas con el trabajo desarrollado dentro de la institución. Sin embargo, este antecedente se concentra en la seguridad y salud ocupacional, por lo que no permite explicar de manera específica cómo la gestión del talento humano se relaciona con la productividad operativa del personal.

Precisamente, en este punto se identifica el vacío que sustenta la presente investigación. Aunque existen estudios que han analizado el talento humano, la capacitación, el rendimiento laboral, las condiciones de trabajo y diferentes aspectos de la gestión organizacional, todavía resulta necesario profundizar en la relación entre talento humano y productividad operativa en el contexto específico de una empresa municipal de aseo, donde el trabajo de los colaboradores tiene una incidencia directa en la prestación del servicio a la ciudadanía. Particularmente, es necesario determinar en qué medida aspectos como los programas de capacitación, el desempeño laboral, el liderazgo, el ambiente de trabajo y el compañerismo se relacionan con dimensiones de la productividad operativa vinculadas con el trato a la ciudadanía, el bienestar laboral, la optimización de recursos y la resolución de problemas.

Este vacío es relevante porque asumir que una mayor capacitación conduce automáticamente a una mayor productividad operativa puede estar condicionada por la interacción de múltiples factores: un trabajador puede contar con conocimientos adecuados, pero presentar dificultades para ejecutar sus actividades si existe una comunicación deficiente con sus superiores, un ambiente laboral desfavorable, escaso reconocimiento, problemas de coordinación o limitaciones para resolver situaciones durante la jornada. Por ello, estudiar únicamente la capacitación o el desempeño de manera aislada no permitiría comprender integralmente la problemática. Es necesario analizar la gestión del talento humano como un conjunto de factores que pueden favorecer o limitar el desarrollo eficiente de las actividades operativas.

Desde esta perspectiva, la problemática de la presente investigación no se plantea únicamente como una supuesta falta de productividad de los trabajadores, sino como la necesidad de determinar si las prácticas relacionadas con la gestión del talento humano están respondiendo de manera adecuada a las exigencias del trabajo operativo de la Empresa Municipal de Aseo Integral Montecristi EP. Esta distinción es fundamental, debido a que atribuir previamente la ineficiencia exclusivamente al trabajador podría invisibilizar factores organizacionales relacionados con capacitación, liderazgo, comunicación, clima laboral, bienestar y disponibilidad de recursos.

Por consiguiente, la investigación aborda como variable independiente el talento humano, considerando dimensiones relacionadas con programas y capacitaciones, desempeño laboral, liderazgo, clima laboral y compañerismo; mientras que la variable dependiente corresponde a la productividad operativa, analizada mediante aspectos relacionados con la exposición social, el trato y empatía hacia la ciudadanía, el bienestar laboral, la optimización de los recursos y la resolución de problemas. Esta relación permitirá analizar la problemática desde una perspectiva que considere tanto las condiciones de gestión del personal como los resultados asociados con el desarrollo de las actividades operativas.

En función de lo expuesto, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre el talento humano la productividad operativa en la Empresa Municipal de Aseo Integral Montecristi

EP, identificando los principales factores de la gestión del personal que pueden estar asociados con el desempeño de las actividades operativas. El estudio busca generar evidencia desde la realidad específica de la institución, evitando trasladar de manera directa conclusiones obtenidas en otros sectores u organizaciones.

Finalmente, los resultados obtenidos permitirán identificar fortalezas y aspectos susceptibles de mejora en la gestión del talento humano y su relación con la productividad operativa. A partir de esta evidencia, se plantea una propuesta orientada a fortalecer las capacitaciones, el liderazgo, la comunicación, el clima laboral, el reconocimiento, el trato hacia la ciudadanía y la resolución de problemas, de manera que las acciones propuestas respondan a las necesidades identificadas en la Empresa Municipal de Aseo Integral Montecristi EP y contribuyan al mejoramiento continuo de la prestación del servicio.

Metodología

(Medina et al., 2023) nos dice que existen diferentes enfoques y métodos para recolectar y analizar los datos. Los métodos cuantitativo, cualitativo y mixto son utilizados en distintas perspectivas y como herramientas para las investigaciones.

El método cuantitativo se basa en la recolección de análisis de datos numéricos, se apoya en mediciones numéricas y estadísticas, con datos recopilados a través de las técnicas de estudios, sean entrevistas, observaciones y análisis de documentos. Es utilizado para medir y cuantificar variables, de uso estadístico. El método cualitativo se basa en la comprensión de fenómenos complejos y subjetivos, la recolección y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones. El método mixto, combina ambos elementos, se usa para comprender el tema de mejor manera, con un análisis más real.

(Vizcaíno et al., 2023) En un estudio sobre la percepción de calidad, se adapta al enfoque cualitativo el cual permite explorar las experiencias, desafíos y emociones, en la presente este se emplea al percatar los criterios que comenta el entrevistado, y con respecto a las respuestas de encuesta, con el fin de comprender la experiencia humana, que influyen en el comportamiento y decisiones de los empleados. Y el enfoque cuantitativo relaciona el hecho de las bases estadísticas. Según (Molano & Cárdenas, 2021) en su artículo, nos dice que a través del método mixto se puede llegar la manera más precisa y amplia a la comprensión de la investigación, se busca tratar con las mejores características de cada método, enfocado en un alcance evaluativo y analítico en las investigaciones. En este artículo se implementará el método investigativo mixto, que nos permite llegar al personal de talento humano de la empresa municipal de aseo integral de Montecristi EP, utilizando como técnica la entrevista que nos permite recolectar información específica donde se entrevistara al gerente de área, Director de Operaciones, Ingeniero Pablo Vallejos y como técnica las encuestas que se realizaron a todos los trabajadores (79) de dicha empresa para medir, analizar el comportamiento y los tratos de los empleados, el personal encargado de talento humano y la afectación que esta conlleva al tratar al público.

Se consideró un método mixto en el presente proyecto, porque se midió mediante la entrevista con datos reales, demostrando las cualidades que deberían tener los empleados, todo lo analizado en la presente se relación internamente, la entrevista nos permitió ver la veracidad de talento humano, sin embargo el método cuantitativo se verifica al constatar los datos estadísticos que arroja la encuesta, al medir la media, desviación estándar, al calcular el alfa de Cronbach y el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Resultados

La entrevista al director de talento humano nos dio una apertura para empezar a ejecutar el artículo, con preguntas clave para solventar y analizar si se ejecutan las hipótesis, si se cumplen los objetivos, este instrumento se dio en un ambiente tranquilo y sociable, se expresó de manera profesional, con información real de la empresa, respondiendo cada una de las preguntas con valores, sinceridad y disciplinas.

Pregunta 1

¿Cómo evalúa el nivel de capacitación del personal operativo en su área de trabajo?

Con dos factores: el primero por las denuncias ciudadanas y el siguiente es por los informes o reportes que se le pasa al empleado cuando incumplen sus actividades.

Pregunta 2

¿Con que frecuencia se realizan capacitaciones o inducciones al personal?

Capitaciones virtuales acogidas un 20% e inducciones mensuales con un poco más de acogida, pero se debe estar pendientes para que asistan, porque no hay la acogida a las mismas por el poco interés.

Pregunta 3

¿Considera que el personal cuenta con las competencias necesarias para sus funciones? ¿Por qué?

Sí, aunque la antigüedad de algunos colaboradores no deja avanzar como quisiéramos ya que ellos están en una postura de que ya conocen al 100% lo que hacen y no necesitan capacitarse en este ámbito.

Pregunta 4

¿Cómo describe el nivel de experiencia laboral en el equipo operativo?

Los colaboradores que hacen mejor su trabajo son los que están en constante capacitación.

Pregunta 5

¿Qué tipo de motivación o incentivos se aplican actualmente en el área?

En esta nueva administración se trató de dar incentivos pensando en que hubiera más motivación al momento de trabajar, pero se obtuvo todo lo contrario como burlas subidas de tono por lo cual se eliminaron por completo.

Pregunta 6

¿Cómo percibe el compromiso del personal con sus actividades laborales?

Cuando surge un inconveniente con alguna ruta ya sea por daños mecánicos, lluvias, entre otras, no todos tiene ese compromiso en colaborar. Cumplen con lo asignado y no apoyan si surge algo adicional.

Pregunta 7

¿Qué estilo de liderazgo utiliza para la supervisión del personal operativo?

En la actualidad hay un liderazgo compartido entre el director operativo y el técnico operativo, dado que en ocasiones se necesita dialogo y en otras ordenes específicas.

Pregunta 8

¿Considera que la comunicación entre usted y el personal es efectiva?

Considero que sí, pero mucho tiene que ver con la actitud de ellos, uno les da las directrices y si hay que hacer modificaciones de acuerdo a lo que está pasando en ese momento como cambios de horarios entre otras, lo asumen y hacen su trabajo y colaboran, pero de ahí viene la postura de otros que no acatan esos cambios.

Para medir la confiabilidad del instrumento y garantizar la validez de los resultados obtenidos, se evaluó la fiabilidad mediante procesos estadísticos en el software informático de IBM SPSS Statistics, (Paquete estadístico para las ciencias sociales), el cual sirve para transformar

datos sin procesar en resultados significativos y permite determinar el nivel de consistencia, confiabilidad, mediante varios procesos, en nuestro estudio utilizaremos dos métodos para obtener nuestros resultados, mediante el Alfa de Cronbach que permite medir la confiabilidad del estudio y RHO de Spearman mide la correlación entre dos variables y ver qué pasa si se modifica alguna de las variables, dimensiones, hipótesis, etc.

Quienes estuvieron prestos para brindar información individual fue el personal operativo conformado por 11 choferes, 26 auxiliares que son los recolectores, 16 en barrido, 3 inspectores y 23 de convenios que son los que pasaron de la municipalidad a esta competencia.

Con esta información se inició con el análisis de datos mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 1. Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,717	0,719	8

Fuente: Ejecutado mediante sistema SPSS

Elaboración Propia

El análisis del alfa de Cronbach se mide del 0 al 1, mientras más se aproxime al 1 se obtiene mayor fiabilidad. En el presente artículo arrojó un 0,717 de prueba de fiabilidad, dando resultados aceptables, superando el valor mínimo e indicando que las variables son homogéneas.

Se tomó como referencia la base de datos de las dimensiones y de las preguntas, ambos arrojaron el mismo valor. Tal como se ve en la Tabla 2 los datos de procesos del Alfa de Cronbach establecen como excluido a uno pregunta en especial correspondiente de los encuestados.

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	78	98,7
	Excluido ^a	1	1,3
	Total	79	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Ejecutado mediante sistema SPSS

Elaboración Propia

Analizando esta tabla, se procedió a estudiar y analizar más a fondo el origen de la pregunta no valida, mediante las estadísticas de total elemento, Tabla 3

Tabla 3. Estadísticas de total elemento.

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cumpro con mis tareas dentro del tiempo establecido?	14,49	10,071	0,408	0,239	0,689
¿Aprovecho adecuadamente	14,33	10,251	0,368	0,179	0,697

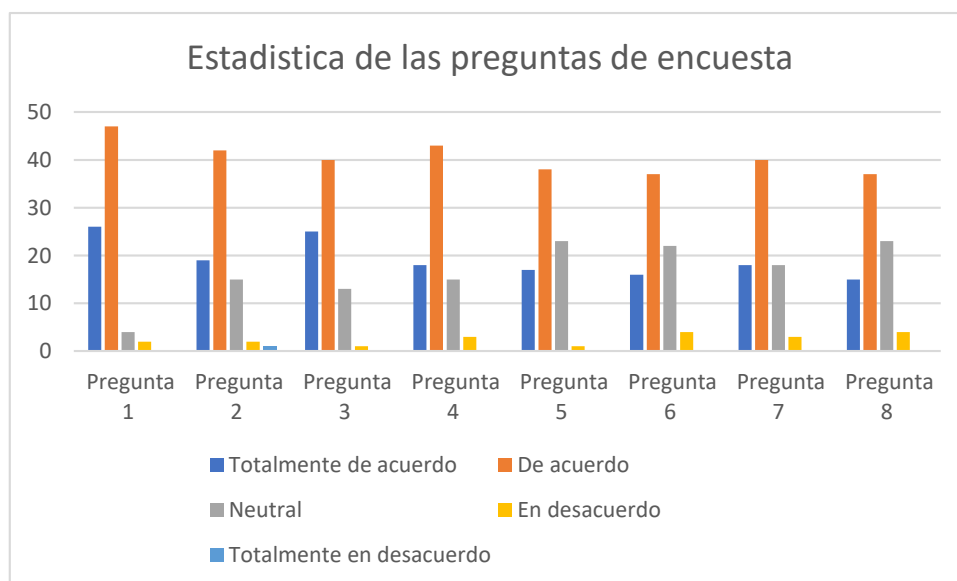
mi jornada laboral?					
¿Realizo mis actividades de forma eficiente durante la recolección?	14,44	9,600	0,495	0,277	0,670
¿Cumpló con las rutas de recolección asignadas diariamente?	14,32	10,169	0,395	0,305	0,692
¿Completo las rutas de recolección dentro del tiempo establecido?	14,22	9,809	0,456	0,247	0,679
¿Cometo pocos errores durante la recolección de residuos?	14,10	10,405	0,266	0,105	0,721
¿Las rutas de trabajo están bien organizadas?	14,27	9,992	0,423	0,234	0,686
¿En mi trabajo se cumplen los objetivos de recolección establecidos?	14,17	9,595	0,468	0,356	0,676

Fuente: Ejecutado mediante sistema SPSS

Elaboración Propia

El alfa de Cronbach también nos permite evaluar el aporte de cada pregunta a la consistencia del rango a la cual pertenece, al constatar los datos que esta nos brinda, se necesitó ver esta tabla para identificar la pregunta que detectó el sistema, donde los valores en las casillas de Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido es menos a 0,30, los valores mayores indican la asociación de cada pregunta. En tal caso en el proyecto siete de ocho preguntas muestran valores mayores a 0,30. Con valores entre 0,368 y 0,495 mostrando correlación en el caso. Sin embargo, la pregunta correspondiente a la variable dependiente correspondiente a la dimensión Y3 determina una correlación de 0,266 siendo esta inferior a los valores adecuados, considerando la pregunta débil, frente al resto de aquellas. Considerado como una consistencia interna aceptable, es por un valor muy mínimo y a pesar de eso se relaciona directamente con el estudio con una fiabilidad aceptable.

Figura 1. Estadísticas individuales de las preguntas.



Fuente: Datos de los 79 encuestados en la empresa

Elaboración Propia

Como muestra la figura 1. En los datos de las preguntas individuales en todas las interrogantes prevalecen como principal la opción de acuerdo, las respuestas negativas de desacuerdo y totalmente de acuerdo fueron mínimas, la percepción negativa no representa una tendencia dominante entre los encuestados, estas son las interrogantes que deben tener en cuenta para mejorarlas logrando mayor satisfacción y compromiso.

Mediante la correlación del RHO de Spearman y las dimensiones establecidas para la variable dependiente se pudo determinar lo siguiente:

Tabla 4: Correlación de RHO de Spearman

Correlaciones					
			Y1	Y2	Y3
Rho de Spearman	Y1	Coeficiente de correlación	1,000	0,409***	0,376***
		Sig. (bilateral)		0,000	0,001
		N	78	78	78
	Y2	Coeficiente de correlación	0,409***	1,000	0,459***
		Sig. (bilateral)	0,000		0,000
		N	78	78	78
	Y3	Coeficiente de correlación	0,376***	0,459***	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	0,000	
		N	78	78	78
***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).					

Fuente: Ejecutado mediante sistema SPSS

Elaboración Propia

La Tabla 4 muestra la correlación de la variable dependiente Productividad Operativa, que fue evaluada mediante los empleados. Los resultados señalan que las correlaciones son positivas y significativas, es decir que a medida que aumenta una de las variables aumentan las demás.

Las dimensiones Y1 Y Y2 presenta un coeficiente de correlación de 0,409. Considerándose positiva de magnitud moderada, Y1 Y Y3 un coeficiente de correlación 0,376 y Y2 Y Y3 es la dimensión que presente la correlación más alta en la tabla con un coeficiente de 0,459. A pesar que el Alfa de Cronbach estableció con baja aceptación una pregunta de la dimensión Y3 fue la que arrojó un resultado más alto en el con relación al estudio realizado.

Se evidencio las asociaciones positivas que mantienen estas 3 variables, aunque las variables estén relacionadas entre sí cada una aporta información diferenciada y propia.

Mediante las entrevistas se determinó la aprobación de la hipótesis general y específico 1, y para la hipótesis específico 2 y específico 3 se evidenció la aprobación mediante las encuestas a los 79 empleados de la empresa de Aseo integral municipal Montecristi EP.

La hipótesis general, el talento humano influye significativamente en la productividad operativa del personal de recolección de residuos en la empresa de aseo integral municipal Montecristi EP. con la entrevista se comprobó que la empresa les brinda oportunidades a los empleados, sin embargo, son ellos quienes no anhelan aprovecharlas, Aunque al el ser líder es quien busca las formas de conversar y acordar con sus empleados. Hipótesis aceptada. La capacitación del personal influye positivamente en la eficiencia operativa del servicio de recolección de residuos en la empresa de aseo integral municipal Montecristi EP, con esta hipótesis se acepta la variable de talento humano en el estudio. Siendo satisfactorio y acorde a la entrevista. Las competencias laborales del personal influyen significativamente en el cumplimiento de rutas de recolección en la empresa de Aseo integral municipal Montecristi EP, los empleados consideran que las rutas de recolección están bien elaboradas y cada quien cumple con lo solicitado, no existe ningún tipo de inconveniente por aquello.

El liderazgo y la motivación laboral influyen significativamente en la calidad del servicio de recolección de residuos en la empresa de Aseo integral municipal Montecristi EP. Esta hipótesis es aceptada, el liderazgo y la motivación influyen bastante en los procesos y productividad operativa, en el trato con los clientes y en la atención al público. Adicional a esto, se hizo la verificación del Alfa de Cronbach para reafirmar la aprobación y correlación entre las hipótesis de la variable dependiente entre H2 y H3.

Tabla 5. Correlación entre Hipótesis

Correlaciones					
				H2	H3
Rho Spearman	de	H2	Coeficiente de correlación	1,000	0,457***
			Sig. (bilateral)		0,000
			N	78	78
		H3	Coeficiente de correlación	0,457***	1,000
			Sig. (bilateral)	0,000	
			N	78	78
***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).					

Fuente: Ejecutado mediante sistema SPSS

Elaboración Propia

En la tabla 5, muestra el resultado de la correlación de las hipótesis que corresponden a la variable dependiente, con un coeficiente de correlación de 0,457, nivel de significancia excelente y una correlación positiva de magnitud moderada, cuando aumenta una los valores de H2, incrementan los del H3.

Discusión

En el artículo (Noriega, 2023) comprende por qué el talento humano es valioso en una empresa, diseñando y aplicando una adecuada política y actividad operativa en la compañía, así mismo (Sharma Vivenka & Hans Arvind, 2022) expresa que el talento en una empresa es el

resultado de las capacidades que poseen los colaboradores, mediante educación, capacitación, habilidades y conocimientos. Ahora bien ¿Por qué elegir estos artículos para iniciar una interrogante? Estos estudios abarcan nuestro tema en especial, el hecho de ver cómo influye y se desarrolla la labor de talento humano para los empleados, son un apoyo, es buen líder, permite y hace cumplir las políticas, ejecuta bien su labor en sí, pero correspondiendo a las preguntas de la entrevista directamente relacionada a su área y contestadas por el jefe de área, se pueden destacar la poca correlación que brindan, talento humano con la productividad operativa.

El presente proyecto se midió mediante variables, dimensiones e indicadores. La variable independiente corresponde a talento humano, tiene como dimensión X1 capacitación del personal, X2 competencia laborales, X3 motivación laboral y Liderazgo y supervisión. La variable dependiente corresponde a la productividad operativa de la empresa de Aseo integral municipal Montecristi EP mediante 3 dimensiones. Y1 eficiencia operativa, Y2 Cumplimiento de rutas Y Y3 calidad del servicio.

Las preguntas de la entrevista destinado al Ing. Vallejo se realizaron a partir de las dimensiones correspondiente, la variable independiente, talento humano y las preguntas de las encuestas se realizaron acorde a las dimensiones de las variables dependientes, productividad operativa. Mediante estas variables se facilitó la investigación del proyecto, arrojando resultados reales acorde a las respuestas que brindaron los colaboradores de la empresa, con sinceridad y anonimato, quienes fueron parte fundamental para poder desarrollar los resultados de la presente, Gracias a ello se pudo aceptar las hipótesis establecidas en la matriz de operacionalización y matriz de consistencia.

La pregunta que más tuvo impacto fue ¿Cumpro con las rutas de recolección asignadas diariamente?, fue la que tuvo más aprobación y el personal estuvo de acuerdo, ya que la encuesta se trabajó con escala de Likert valoración del 1 al 5 siendo 1 totalmente de acuerdo y 5 totalmente en desacuerdo. Además, con este instrumento se corroboró la información que brindó el Ingeniero vallejo, ya que en la pregunta 8 que hace énfasis al cumplimiento de objetos el 29,11% del personal respondió neutral, ellos como empleados no cumplen con los objetivos que se establecen en la organización.

La motivación laboral tiene valor en el proyecto, para el ámbito empresarial y organizacional, este es el conjunto de estímulos, incentivos y factores que permiten mover a los empleados a realizar sus labores con entusiasmo y dedicación (Villao et al., 2022) Para la habilidad de mantener los valores corporativos o empresariales contribuyen a un alto rendimiento del trabajo, ya que una empresa es exitosa cuando los objetivos están alineados a los empleados, es un acuerdo mutuo y favorable entre empleado y empleador.

Los resultados del estudio demuestran que la empresa cuenta con una base favorable para fortalecer la gestión del talento humano; sin embargo, existen oportunidades de mejora, como se ha mencionado, la implementación de capacitaciones, mecanismos de reconocimiento de desempeño y fomentar un liderazgo más participativo que permite reducir la cantidad de respuestas neutrales y fortalecer el compromiso también de los empleados, promoviendo un ambiente laboral colaborativo y orientado a los beneficios empresariales.

(Dueñas & Moreno, 2024) La gestión de talento humano tiene un impacto positivo en la eficiencia organizacional dentro de la administración pública, sin embargo la efectividad depende de un enfoque integral que no es considerado solo por los empleados, sino también por las estructuras institucionales y los contextos sociopolíticos en el que operan las instituciones, especialmente en Ecuador, esto permite garantizar las políticas públicas y las estrategias de talento humano estén alineadas adecuadamente con los objetivos, el buen trato y desempeño en el sector público.

Es importante analizar la productividad operativa de una empresa, (Quimi et al., 2025) considera que una organización no se mantiene solo financieramente, sino más bien la rentabilidad empresarial es una combinación junto con la eficiencia en los productos, el capital humano, gestión tecnológica y planificación estratégica, ambos parámetros alineados a la variable dependiente, productividad operativa, direccionados por la variable independiente talento humano. Al igual que (Baculima & García, 2025) considera que las organizaciones no deben centrarse solo en que el

personal cumpla con las competencias y capacidad, las empresas exitosas a nivel global son visionarias, basadas en estrategias de desarrollo estableciendo como principal fortaleza sus colaboradores. Por lo tanto, es importante también contar con gerencia plana, flexible, con claridad en el proceso comunicacional y enfrascado en ser líderes.

Propuesta de mejora para fortalecer la productividad operativa mediante la gestión del talento humano

Objetivo:

Fortalecer el cumplimiento de las rutas y objetivos de recolección mediante un sistema sencillo de planificación, orientación y seguimiento del personal operativo, atendiendo principalmente las respuestas neutrales identificadas en los instrumentos aplicados.

Justificación:

Los resultados de la encuesta aplicada a 79 trabajadores evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto al cumplimiento de las actividades; sin embargo, se identifican aspectos que requieren atención. El 32,6% de los encuestados mantiene una posición neutral respecto al cumplimiento de las rutas dentro del tiempo establecido, mientras que el 33,7% presenta una posición neutral frente al cumplimiento de los objetivos de recolección. Asimismo, el 22,8% mantiene una posición neutral respecto al cumplimiento diario de las rutas.

Estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer el seguimiento y la coordinación de las actividades operativas, especialmente en aquellos aspectos donde existen mayor incertidumbre por parte de los trabajadores.

Acciones de mejora

1.- Reunión operativa previa a la jornada

Implementar una reunión de 10 minutos antes del inicio de la jornada, dirigida por el supervisor, para comunicar diariamente:

- Ruta asignada.
- Tiempo estimado para completar la ruta.
- Objetivo de recolección del día.
- Distribución de responsabilidades.
- Novedades o dificultades de la jornada anterior.

Responsable: Supervisor del personal operativo.

Frecuencia: Diaria

Indicador: Porcentaje de jornadas en las que se realiza la reunión previa.

2.- Ficha de seguimiento de rutas

Implementar una ficha sencilla de control donde el supervisor registre:

- Ruta asignada.
- Hora de inicio.
- Hora de finalización.
- Cumplimiento del objetivo.
- Novedad presentada.
- Solución aplicada.

Esto permitirá identificar específicamente por qué determinadas rutas no se completan dentro del tiempo establecido y cuáles son las causas que afectan el cumplimiento de los objetivos.

Responsable: Supervisor del área operativa.

Frecuencia: Diaria, con revisión semanal.

Indicadores:

- Porcentaje de rutas completadas dentro del tiempo establecido.
- Porcentaje de objetivos de recolección cumplidos.
- Número de novedades registradas.
- Porcentaje de novedades solucionadas.

3.- Retroalimentación semanal al personal

Una vez por semana, el supervisor deberá revisar los resultados de las rutas con los trabajadores y comunicar:

- Qué rutas presentaron dificultades.
- Qué problemas se repitieron.
- Qué soluciones se aplicaron.
- Qué aspectos deben mejorarse durante la siguiente semana.

La retroalimentación deberá orientarse a la mejora del desempeño y no únicamente al señalamiento de errores.

Responsable: Supervisor y Talento Humano.

Frecuencia: Semanal.

Indicador: Porcentaje de rutas con seguimiento y retroalimentación.

Meta de mejora

A partir de la implementación de estas acciones, se propone alcanzar progresivamente:

- Mas del 80% de rutas completadas dentro del tiempo establecido.
- Mas del 80% de cumplimiento de los objetivos de recolección.
- Reducir las respuestas neutrales relacionadas con rutas y objetivos en una próxima medición.
- Registrar y dar seguimiento al 100% de las novedades operativas identificadas.

Evaluación

La aplicación de la propuesta deberá evaluarse después de seis meses, comparando los indicadores obtenidos con los resultados iniciales de la encuesta. Esto permitirá determinar si las acciones implementadas contribuyeron a mejorar el cumplimiento de las rutas, los tiempos de recolección y los objetivos operativos.

Resultado esperado

La propuesta busca mejorar específicamente los aspectos que presentan mayor nivel de neutralidad en la encuesta, fortaleciendo la coordinación entre supervisores y trabajadores, el seguimiento de las rutas y la identificación oportuna de problemas. De esta manera, se espera contribuir al mejoramiento de la productividad operativa sin asumir que existe una deficiencia generalizada en el desempeño del personal.

Conclusión

El talento humano es el pilar de la empresa, es el responsable de orientar, ordenar y motivar al personal cumpliendo sus objetivos y funciones, es quien da las directrices y guía a sus empleados, sin embargo, en este estudio se logró determinar que la influencia de talento humano en la productividad operativa, el personal de recolección de residuos en la empresa de Aseo integral municipal Montecristi EP si es importante, como líder es necesario contar con habilidades para enfrentar las dificultades que surgieron en el ámbito laboral, por ende, debe saber sobrellevar cada uno de los inconvenientes y sacar adelante su equipo.

La falta de capacitación continua, la escasa motivación y ausencias de evaluación del personal afectan el desempeño institucional. Esta situación se evidenció por la necesidad de analizar la relación entre talento humano y productividad operativa para mejorar la eficiencia del servicio. A pesar de las falencias presentadas, desde el criterio del director se consideró que la problemática se debe especialmente en los empleadores, al no acatar órdenes y no querer recibir capacitaciones para mantenerse actualizados sobre sus áreas. El saber cómo liderar una empresa, saber sobrellevar los actos de los empleados, mantener un vínculo constante entre valores- aprecio-corrección, los lleva a un acuerdo de conveniencia.

Implementar programas de capacitación obligatorias, que permiten fortalecer las competencias y habilidades de los empleados, motivándolos y cumpliendo con los objetivos y buen desempeño, pero iniciando desde el jefe de área, no solo siendo jefe, sino también fomentando un estilo de liderazgo participativo que permita brindar oportunidades para que los colaboradores expresen sus opiniones, ideas y participen en las actividades laborales. Con base a estos hallazgos se concluye que la aplicación de programas de capacitación continua, sistemas de incentivos representativos, que permitan reconocer el buen desempeño y el liderazgo de forma participativa constituye alternativas viables para fortalecer el desarrollo de talento humano y mejorar la productividad operativa, permitiendo así optimizar el desempeño de los trabajadores y contribuir a la prestación de servicios de forma eficiente y con mayor calidad de atención hacia la ciudadanía.

Bibliografía

- Alfonzo , P. (25 de 11 de 2025). El desempeño del talento humano una mirada desde la gestión de las organizaciones inteligentes. *Revista Biodanza & Humanismo*, 3(2), 35-47. Obtenido de <https://revistabiohum.com/index.php/home/article/view/29>
- Angel Ramirez. (28 de 06 de 2025). *Impacto de la gestión de talento humano en la eficiencia económica del sector público del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/5022>
- Baculima , A., & García, J. (14 de 11 de 2025). Motivación laboral y liderazgo: Rol del líder en la gestión del talento humano. *Universidad Espirito Santo*. Obtenido de <https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/d54496f1-25cd-48e3-86c7-861b797f7a6c/content>
- Diaz , G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de empresas (AJOICA)*, 22(1-2021), 20. Obtenido de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Dueñas, B., & Moreno, C. (31 de 12 de 2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista científica G-ner@ndo*, 5(2), 2614-2628. doi:<https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.387>

- Eraso Espinoza, Y., & Salazar Muñoz, L. (22 de 08 de 2022). Beneficios de la gestión del capital humano, empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, 24. doi:<https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>
- Jack, C. (2022). *La gestión empresarial y su relación con la productividad operativa en la empresa TAINFA SRL Arequipa*, 2022. Arequipa. doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106461>
- Laoyan, S. (06 de 02 de 2025). *Asana*. Obtenido de Asana: <https://asana.com/es/resources/operational-efficiency>
- Medina et al. (07 de 2023). *Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo*. Perú: Instituto Universitario de Innovación ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.105>
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/8116466>
- Molano, M., & Cárdenas, C. (15 de 04 de 2021). Estado del arte del método mixto en la investigación: método cualitativo y método cuantitativo. *Semillas del Saber*, 1(1), 1-8. Obtenido de <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/view/317/179>
- Moreno Jhon, e., & et al. (2024). Influencia del capital humano en la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia. *Sinergia*, 1(15). Obtenido de <http://190.71.63.135/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/222>
- Noriega, A. (08 de 11 de 2023). Manejo del talento humano y el desempeño de rol en la productividad laboral: una revisión sistemática. *Tecno Humanismo*, 3(3), 117-139. doi:<https://doi.org/10.53673/th.v3i3.240>
- Pibaque, M., & Mera, N. (03 de 03 de 2025). La gestión del talento humano y su aporte en el desempeño laboral. *Revista Universidad a las Peruanas*, 246-256. doi:<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Quimi et al. (2025). Factores de eficiencia operativa y productividad en la rentabilidad de las PYMES ecuatorianas en el periodo 2024. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR.*, 8(16). doi:<https://doi.org/10.46296/rc.v8i16.0397>
- Santander, E. (31 de 01 de 2023). Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos. *Revista Científica Zambos*, 2(1), 18. doi:<https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/38>
- Sharma Vivenka, & Hans Arvind. (16 de 02 de 2022). A Study to Reconnoitering the dynamics of Talent Management Procedure at Hotels in Jharkhand. *International Journal of New Practices in Management and Engineering*, 11(1), 41-46. doi:<https://doi.org/10.17762/ijnpme.v11i01.172>
- Tituaña, J. J., & Cordero, G. J. (2025). Diagnóstico de la seguridad y salud ocupacional en la Empresa Municipal de Aseo Integral de Montecristi. *Pulso Científico*. Obtenido de <https://doi.org/10.70577/rps.v3i4.97>
- Tomalá, J., Mite, C., Saenz, Y., & Palacios, J. (Junio de 2023). Incidencia de la capacitación profesional en el desarrollo empresarial de las pymes del sector industrial de Durán.

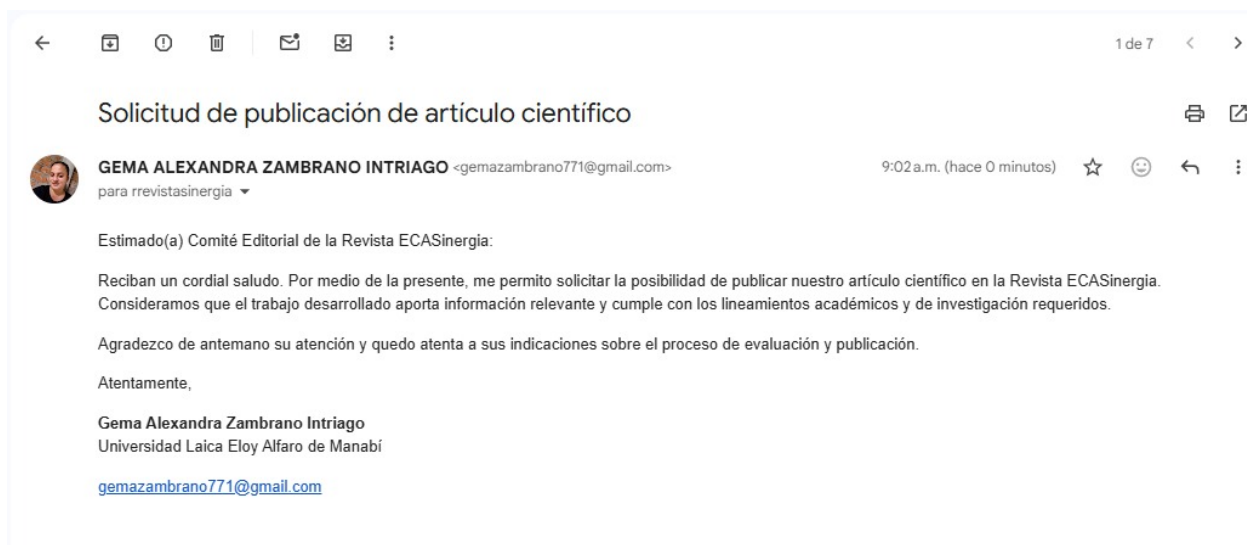
Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(3), 13.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6425

Villao et al. (2022). Motivación laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las organizaciones. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 177-186.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>

Vizcaíno et al. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Anexos

Anexo 1. Evidencia del proceso editorial envío de correo electrónico



Anexo 2. Plantilla oficial de la revista seleccionada



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
MANABÍ
Fundada en 1962



ECASINERGIA
Revista de Investigaciones en
Ciencias Administrativas y Económicas

**TÍTULO DEL ARTÍCULO (NEGRITA Y CENTRADO, TAMAÑO 14, LETRA TIPO
TIMES NEW ROMAN) (Máximo 15 palabras)**

**TITLE IN ENGLISH (NEGRITA, CURSIVA Y CENTRADO, TAMAÑO 14, LETRA TIPO TIMES
NEW ROMAN) (Maximum 15 words)**

¹Autor 1

Filiación

✉ mail@gmail.com

ORCID: 0000-0000-0000-0000

²Autor 2

Filiación

✉ mail@gmail.com

ORCID: 0000-0000-0000-0000

³Autor 3

Filiación

✉ mail@gmail.com

ORCID: 0000-0000-0000-0000

⁴Autor 4

Filiación

✉ mail@gmail.com

ORCID: 0000-0000-0000-0000

Recepción:

Resumen

Texto justificado, máximo 200 palabras. Se debe indicar el objetivo de la investigación, la metodología utilizada, resultados y conclusiones en una forma concisa y clara. Si se utilizan siglas se debe ubicar el significado entre paréntesis (). No se permiten citas bibliográficas ni abreviaturas.

Palabras clave: P Palabra 1, palabra 2, palabra 3, palabra 4, palabra 5

Deben ser cinco términos simples o tres términos compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la palabra clave y las siguientes con minúsculas, separados por coma de una palabra a otra, con punto al final de la última palabra, utilizando el código de clasificación JEL. En ningún caso debe repetirse las palabras clave del título del documento.

Por esta razón, en el caso de las Ciencias Sociales y Humanísticas, utilizar la clasificación JEL. Para las palabras clave <https://ru.iiec.unam.mx/view/subjects/> de la Universidad Nacional Autónoma de México; y/o de Transcender, Contabilidad y Gestión <file:///C:/Users/User/Downloads/9-47-PB.pdf>

<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/about/submissions>

Anexo 3. Normas editoriales para autores de la revista seleccionada.



[Inicio](#) / [Normas de Ética](#)

Normas de Ética

ECA Sinergia se adhiere a las normas éticas del Committee on Publication Ethics (COPE), y a los principios de transparencia y buenas prácticas del Open Access Scholarly Publishing Association (OASPA):

<https://oaspa.org/principles-of-transparency-and-best-practice-in-scholarly-publishing/>

Ethics standards

ECA Sinergia adheres to the ethical standards of the Committee on Publication Ethics (COPE), and the principles of transparency and good practices of the Open Access Scholarly Publishing Association (OASPA):

<https://oaspa.org/principles-of-transparency-and-best-practice-in-scholarly-publishing/>

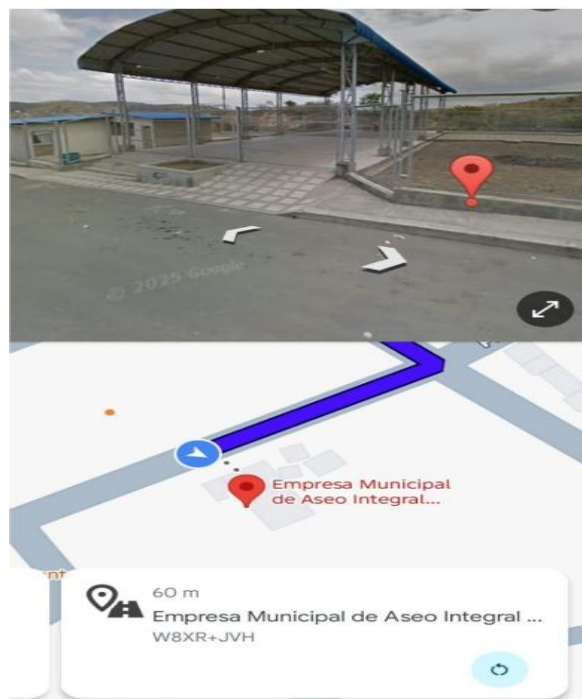
Anexo 4. Operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD OPERATIVA EN EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
TALENTO HUMANO	EL TALENTO HUMANO SE CONSIDERA UNA PARTE FUNDAMENTAL PARA LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA. SE ENFOCA EN EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO MEDIANTE PROGRAMAS, PROCESOS Y LO MÁS IMPORTANTE "EL BIENESTAR LABORAL" (MARTÍNEZ & MATEUS, 2020)	EL TALENTO HUMANO ES EL ENCARGADO DE BRINDAR LOS RECURSOS, EL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD HACIA LOS EMPLEADOS.	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	FRECUENCIA DE CAPACITACIÓN	- ORDINAL - ESCALA DE LIKERT
				CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	
			COMPETENCIAS LABORALES	NIVEL DE HABILIDADES TÉCNICAS	
				EXPERIENCIA LABORAL	
			MOTIVACIÓN LABORAL	INCENTIVOS LABORALES	
				COMPROMISO DEL PERSONAL	
			LIDERAZGO Y SUPERVISIÓN	ESTILO DE LIDERAZGO	
				COMUNICACIÓN INTERNA	
PRODUCTIVIDAD OPERATIVA	LA PRODUCTIVIDAD OPERATIVA ES LA CAPACIDAD DE UNA EMPRESA PARA MAXIMIZAR LOS RESULTADOS UTILIZANDO LA MENOR CANTIDAD POSIBLE DE RECURSOS, MANTENIENDO LA CALIDAD Y EFECTIVIDAD DE LOS PROCESOS. (QUIMI FRANCO & ET AL., 2025)	SON LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL, EL APOYO, LOS INCENTIVOS Y LAS CAPACITACIONES DE UNA EMPRESA.	EFICIENCIA OPERATIVA	CUMPLIMIENTO DE TIEMPO	
				APROVECHAMIENTO DE JORNADA	
				EFICIENCIA EN ACTIVIDADES	
			CUMPLIMIENTO DE RUTAS	RUTAS ASIGNADAS	
				ORGANIZACIÓN DEL RECORRIDO	
				FINALIZACIÓN DE RUTAS	
			CALIDAD DEL SERVICIO	ERRORES EN RECOLECCIÓN	
				CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	

Anexo 5. Matriz de consistencias.

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TEMA: TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD OPERATIVA EN EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	MATERIALES & MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: TALENTO HUMANO	X1: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	FRECUENCIA DE CAPACITACIÓN	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTUDIO DE CASO NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: TEÓRICO Y EMPÍRICO ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: CUALITATIVO MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: INVESTIGATIVO Y MIXTO TIPOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN: - DESCRIPTIVA - CORRELACIONAL - EXPLICATIVA INSTRUMENTO: - ENCUESTA - CUESTIONARIO ESCALA DE LIKERT - ORDINAL POBLACIÓN: 100% DE LOS COLABORADORES DE ÁREA Y GERENTE MUESTRA: NO PROBABILÍSTICA UNIDAD DE ANÁLISIS: 8 EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP (GERENTE Y EMPLEADOS DEL ÁREA)
¿DE QUÉ MANERA EL TALENTO HUMANO INFLUYE EN LA PRODUCTIVIDAD OPERATIVA DEL PERSONAL DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP?	DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA PRODUCTIVIDAD OPERATIVA DEL PERSONAL DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP	EL TALENTO HUMANO INFLUYE SIGNIFICATIVAMENTE EN LA PRODUCTIVIDAD OPERATIVA DEL PERSONAL DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP			CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	OBJETIVO ESPECÍFICO 1	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1		X2: COMPETENCIAS LABORALES	NIVEL DE HABILIDADES TÉCNICAS	
¿CÓMO INFLUYE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EFICIENCIA OPERATIVA DEL SERVICIO DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP?	ANALIZAR LA INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EFICIENCIA OPERATIVA DEL SERVICIO DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP	LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL INFLUYE POSITIVAMENTE EN LA EFICIENCIA OPERATIVA DEL SERVICIO DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP			EXPERIENCIA LABORAL	
				X3: MOTIVACIÓN LABORAL	INCENTIVOS LABORALES	
					COMPROMISO DEL PERSONAL	
PROBLEMA ESPECÍFICO 2	OBJETIVO ESPECÍFICO 2	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 2	X4: LIDERAZGO Y SUPERVISIÓN	ESTILO DE LIDERAZGO		
				COMUNICACIÓN INTERNA		
			Y1: EFICIENCIA OPERATIVA	CUMPLIMIENTO DE TIEMPO		
APROVECHAMIENTO DE JORNADA						
EFICIENCIA EN ACTIVIDADES						
¿DE QUÉ MANERA LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL AFECTAN EL CUMPLIMIENTO DE RUTAS DE RECOLECCIÓN EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP?	EVALUAR LA INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE RUTAS DE RECOLECCIÓN EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP	LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE RUTAS DE RECOLECCIÓN EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP	Y2: CUMPLIMIENTO DE RUTAS	RUTAS ASIGNADAS		
				ORGANIZACIÓN DEL RECORRIDO		
				FINALIZACIÓN DE RUTAS		
PROBLEMA ESPECÍFICO 3	OBJETIVO ESPECÍFICO 3	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 3	Y3: CALIDAD DEL SERVICIO	ERRORES EN RECOLECCIÓN		
				CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS		
¿CÓMO INCIDEN EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DEL SERVICIO DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP?	DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DEL SERVICIO DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP	EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA CALIDAD DEL SERVICIO DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS EN LA EMPRESA DE ASEO INTEGRAL MUNICIPAL MONTECRISTI EP				

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos. (Visita a la empresa para entrevistas)



Anexo 7. Base de datos procesadas mediante Forms a los encuestados.

