

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



**Uleam**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

**Título:**

Gestión del talento humano y su incidencia en la cultura organizacional: Un enfoque en mueblería Caicedo

**Autor (a):**

López Janeta Stefany Jhulyana

**Facultad de Ciencias administrativas contables y comercio**

**Carrera administración de empresas**

**Tutor(a):**

Lic. Marissa Alejandra Guevara Cañizares, Mg

Manta – Manabí – Ecuador

Abril 2024

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

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante LÓPEZ JANETA STEFANY JHULYANA, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024(2), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto de investigación es "**Gestión del talento humano y su incidencia en la cultura organizacional: un enfoque en mueblería Caicedo**".

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, 4 de diciembre de 2024.

Lo certifico,



Lic. Marissa Alejandra Guevara Cañizares, Mg.  
**Docente Tutora**  
**Área: Investigación**

**Nota 1:** Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

**Nota 2:** Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.



# ARTICULO LOPEZ JANETA STEFANY

3%  
Textos  
sospechosos



3% Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
1% entre las fuentes mencionadas  
4% Idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: ARTICULO LOPEZ JANETA STEFANY.pdf  
ID del documento: 6ee41676a4c8aedf00ab1d8256bd285b70500028  
Tamaño del documento original: 2.07 MB  
Autores: []

Depositante: Marissa Guevara Cañizares  
Fecha de depósito: 6/12/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 6/12/2024

Número de palabras: 9131  
Número de caracteres: 64.022

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>refcale.uileam.edu.ec</b> <a href="https://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/libraryFiles/downloadPublic/1">https://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/libraryFiles/downloadPublic/1</a>	9%		Palabras idénticas: 9% (865 palabras)
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78046/Naval_MGT-SD.pdf">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78046/Naval_MGT-SD.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (65 palabras)
3	<b>repositorio.unab.edu.co</b> <a href="https://repositorio.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2686/2019_Articulo_Maria_IsaBel...">https://repositorio.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2686/2019_Articulo_Maria_IsaBel...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (47 palabras)
4	<b>9 TESIS MARIA BELEN ALVARADO pdf   9 TESIS MARIA BELEN ALVARADO</b> #4928c1 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
5	<b>eprints.uanl.mx</b> <a href="http://eprints.uanl.mx/23005/1/1080315804.pdf">http://eprints.uanl.mx/23005/1/1080315804.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani_bh.pdf?seq">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani_bh.pdf?seq</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	<b>cea.uprrp.edu</b> <a href="http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2024/04/Enfoque-de-metodos-mixtos-y-sus-disenos-de...">http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2024/04/Enfoque-de-metodos-mixtos-y-sus-disenos-de...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
3	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b>   Evaluación de desempeño y su relación con la Cultura Or... <a href="http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8949">http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8949</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20334/Vivas_CAM.pdf?seq">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20334/Vivas_CAM.pdf?seq</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
5	<b>eprints.uanl.mx</b>   Factores de gestión empresarial que impulsan la competitividad d... <a href="http://eprints.uanl.mx/23005/">http://eprints.uanl.mx/23005/</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)

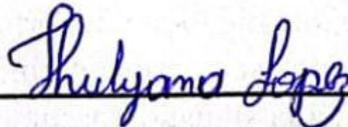
## Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	<a href="https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodologia_de_la_investigaci">https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodologia_de_la_investigaci</a>
2	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/032b65d5-9633-438c-8f4d">https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/032b65d5-9633-438c-8f4d</a>
3	<a href="https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522/8551">https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522/8551</a>
4	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8382/1/UPSE-RCP-2020">https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8382/1/UPSE-RCP-2020</a>
5	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf</a>

## Declaración de Autoría

Yo, Stefany Jhulyana Lopez Janeta, con cédula de identidad N° 0606497253, declaro que el presente trabajo de titulación: "Gestión del talento humano y su incidencia en la cultura organizacional: Un enfoque en mueblería Caicedo" 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 Investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



---

Stefany Jhulyana Lopez Janeta

C.I: 0606497253

E-mail: [e0606497253@live.ulead.edu.ec](mailto:e0606497253@live.ulead.edu.ec)

Telf: 0990854631

## APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL TRIBUNAL

El tribunal de grado aprueba el trabajo de graduación, sobre el tema “**Gestión del talento humano y su incidencia en la cultura organizacional: un enfoque en mueblería Caicedo**”, elaborado por la Srta. Stefany Jhulyana López Janeta estudiante de la carrera Administración de Empresas, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio.

Para constancia firman:



Miembro del tribunal  
Ing. Carlos Orlando Vélez Chávez



Miembro del tribunal  
Ing. Alba Cáceres Larreátegui



Presidente del tribunal  
Ing. José Luis Morante

## **Dedicatoria**

A Keonny, mi compañero de vida, cuya paciencia y amor han sido fundamentales en este recorrido académico, tu respaldo ha sido el pilar que me ha motivado a continuar, incluso en las situaciones más difíciles. Y a mi gata Morocha, que, con su compañía y ronroneos, convirtió las extensas noches de estudio en instantes de tranquilidad. A ambos, mi eterno agradecimiento por ser un componente crucial de este éxito.

## **Reconocimiento**

Agradezco a todos quienes han estado conmigo a lo largo de este mi camino académico.

A mi esposo Keonny López, cuyo apoyo ha sido fundamental durante todo este tiempo gracias por darme ese empujoncito cada que lo necesitaba y estar en mis logros.

A mis suegros Cesar López y Mercedes Cobos, por ser siempre un apoyo, siendo mis segundos padres su respaldo ha sido fundamental en este proceso, atesoro todos sus consejos.

A mi mamá Verónica Santos, por su cariño y por enseñarme el valor de la perseverancia, eres mi ejemplo a seguir.

A mis hermanos Julio, Angel y Paulina Lopez, mis cuñados Ronny y Renny López por su apoyo constante.

A mis compañeros de la universidad, con quienes ha existido un apoyo mutuo en este viaje de aprendizaje.

Y a mi tutora de tesis Marissa Guevara, por la guía y paciencia brindada a lo largo de la realización de mi artículo académico.

A todos ustedes, un profundo agradecimiento por su contribución a este logro, sin ustedes nada de esto estaría siendo posible.

***Stefany López Janeta***

## **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL: UN ENFOQUE EN MUEBLERÍA CAICEDO**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

### **AUTORES:**

Autor <sup>1</sup> López Janeta Stefany Jhulyana

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** [e0606497253@live.uleam.edu.ec](mailto:e0606497253@live.uleam.edu.ec)

Fecha de recepción: 11 de diciembre de 2024.

Fecha de aceptación:

### **RESUMEN**

La gestión del talento humano es clave para alinear la cultura organizacional con los objetivos estratégicos para promover un desarrollo empresarial sostenible, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la forma en que se gestiona el TTHH dentro de la organización y su incidencia en la cultura organizacional, y a su vez como puede afectar al desempeño de la empresa. Se utilizó un enfoque mixto con un diseño descriptivo, aplicando encuestas a una muestra intencional de 16 trabajadores, los datos obtenidos fueron procesados mediante el software SPSS y las respuestas se midieron mediante una escala de Likert. Los resultados mostraron que el 81.25% de los trabajadores perciben positivamente los programas de capacitación, con respecto a los beneficios sociales el 93.75% expresó estar satisfecho, así mismo la mayoría de los encuestados calificó como óptima la remuneración

---

<sup>1</sup> Estudiante en Administración de Empresas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. [e0606497253@live.uleam.edu.ec](mailto:e0606497253@live.uleam.edu.ec), Manabí, Ecuador.

mensual, se identificó que la mayor parte de los colaboradores consideran que es necesario realizar horas extras para cumplir sus actividades así como hay una necesidad de más trabajadores, indicando una posible sobrecarga laboral, en términos de modelado de trabajo un 87.5% valoró la retroalimentación, pero se identificaron áreas por mejorar en su implementación. Se pudo analizar que una adecuada gestión del talento humano fomenta una cultura organizacional sólida, reflejada en la satisfacción laboral y compromiso de los empleados. No obstante, se recomendó optimizar la distribución de tareas y mejorar la retroalimentación para fortalecer el entorno laboral.

**Palabras claves:** Cultura del trabajo, recursos humanos, gestión del personal, capacitación.

## **HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL CULTURE: A FOCUS ON CAICEDO FURNITURE.**

### **ABSTRACT**

Human talent management is key to align organizational culture with strategic objectives in order to promote sustainable business development. The present study aimed to analyze the way in which human talent management is managed within the organization and its impact on organizational culture, and in turn how it can affect the company's performance. A mixed approach was used with a descriptive design, applying surveys to an intentional sample of 16 workers. The data obtained were processed using SPSS software and the responses were measured using a Likert scale. The results showed that 81.25% of workers have a positive perception of training programs; regarding social benefits, 93.75% expressed satisfaction; likewise, the majority of respondents rated the monthly remuneration as optimal; it was identified that most collaborators consider it necessary to work overtime to fulfill their activities, as well as there is a need for more workers, indicating a possible work overload; in terms of work modeling, 87.5% valued feedback, but areas for improvement in its implementation were identified. It was possible to analyze that adequate management of human talent fosters a solid organizational culture, reflected in job satisfaction and employee commitment. However, it was recommended to optimize the distribution of tasks and improve feedback to strengthen the work environment.

**KEYWORDS:** work culture, human resources, personnel management, training

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano y su impacto en la cultura organizacional son temas de gran relevancia en el mundo empresarial actual. La gestión del TTH es un aspecto crucial en cualquier negocio, influye en el rendimiento de los empleados, la satisfacción laboral y la productividad general. Este estudio se centra en Mueblería Caicedo, una empresa de muebles en Manta, Ecuador, con el fin de entender el papel y la influencia de la gestión del talento humano en su cultura organizacional. En el contexto de Mueblería Caicedo, entender estos aspectos puede proporcionar una visión de los factores de éxito de la empresa y las áreas de mejora.

Llumiquinga (2022) considera que la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas que son necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a los colaboradores o los recursos humanos como el reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación de desempeño. García (2021) indica que la gestión del TTH se orienta a la ejecución de acciones integradoras que buscan la optimización de las competencias que tienen los individuos que forman parte o hacen la misión y logro de objetivos y metas de una organización. Así mismo Ponce y Choez (2023) sugiere que el talento humano cumple un rol significativo en la consecución y prosperidad, debido a que las personas son la esencia de la organización. Y se considera de gran importancia en las empresas tal y como dice el autor Muñoz y Lombeida (2021) ya que el TTH al tener un tratamiento especial puede conseguir que todas las partes involucradas afloren su potencial y puedan fortalecer el cumplimiento de los objetivos de la empresa por medio de su productividad y éxito, al sentirse valorados en la entidad.

En investigaciones realizadas previamente, se encuentra una aportación importante de Farro y Nauca (2022) quienes, en su investigación realizada en la ciudad de Lima, donde buscan evidenciar la relevancia que tiene el gestionar correctamente el talento humano dentro de una empresa, para realizar este artículo se usan buscadores científicos tales como Alicia Concytec, Google académico, usando una metodología de tipo exploratoria y descriptiva. Se concluye que gestionar adecuadamente el TTH genera resultados sostenibles en el tiempo, con sus colaboradores motivados, dirigidos y valorados.

La cultura organizacional, por otro lado, es un elemento que define la identidad de una empresa. Es un conjunto de valores, creencias, comportamientos y prácticas que caracterizan a una organización. Betts et al. (2022) indica que la cultura organizacional es un factor primordial que influye en el desempeño de los colaboradores. Por medio de esta se logra evidenciar prácticas visibles y consientes que acontecen en el ambiente de una organización Como afirma Gerssina y Pérez (2019) la cultura organizacional enmarca la manera de actuar de las organizaciones la cultura define el comportamiento organizacional, interviniendo en las relaciones de la responsabilidad social corporativa tanto con clientes, colaboradores y partes involucradas. Por su parte Palafox et al. (2019) señala que la cultura organizacional trae consigo factores favorables, ejemplo el cumplimiento de las estrategias para trabajar eficientemente y que los colaboradores se preocupen en hacer suya una cultura sana, no únicamente para el centro de trabajo, sino también para que contribuya al mejoramiento de sus valores y de su cultura individual. Calumani y Muriano (2018) sostiene que el cultivar una cultura organizacional sustentada por sus valores, garantiza que cada uno de los miembros se identifiquen con los objetivos estratégicos de la institución.

En el artículo publicado por Valero et al. (2022) en la ciudad de Puno, Perú, tiene como objetivo determinar la manera en que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de Espinar, siendo una investigación de tipo no experimental, con diseño correlacional explicativo, mostrando altos niveles de cultura organizacional concluyendo con esto que existe una gran relación entre las variables estudiadas.

La tesis publicada por los autores Leiva y Poma (2021) sobre la gestión del TTHH y la cultura organizacional en el área de RH del centro de salud de Chilca, en la ciudad de Huancayo, Perú, presenta como objetivo determinar la relación entre estas dos variables, planteando una metodología básica y de diseño correlacional mediante encuestas, dando como resultados un nivel alto de relación, por lo que se concluye que mientras se mantenga una cultura organizacional en condiciones óptimas, el talento humano va a ser beneficiado.

Los autores Luna et al. (2021) en su investigación indican que la gestión efectiva de la cultura organizacional y el talento humano son elementos fundamentales para el éxito y la eficacia de las organizaciones. Se debe comprender como la cultura influye en la percepción, el pensamiento y el comportamiento de los colaboradores porque así se pueden desarrollar estrategias para promover la cultura organizacional sana y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa. Según Pérez (2021) la gestión de los recursos humanos aporta valor a la organización optimizando el rendimiento de cada miembro del equipo y concienciando a sus compromiso y motivación para seguir con su misión. Se puede decir que la gestión del talento humano

potencia la cultura organizacional al optimizar el rendimiento y motivación de los miembros del equipo, generando compromiso para cumplir la misión de la organización.

Según los estudios revisados la gestión del talento humano tiene un impacto directo con la cultura organizacional, una gestión de talento humano que es efectiva fomenta una cultura de excelencia, en esta es posible el crecimiento el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como el compromiso de los empleados, ayudando así a una mayor productividad y eficiencia organizacional. Esto contribuye a la construcción de una cultura organizacional sólida donde los valores y comportamientos deseados se transmiten a través de las prácticas de gestión del talento, lo que contribuye a la formación de una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

Las mueblerías son establecimientos especializados en la venta de muebles para el hogar, ofreciendo una amplia gama de opciones de calidad para cada estancia. la Industria Mueblera es el día de hoy es una de las industrias con mayor clase y elegancia, renovándose constantemente y redescubriendo modas y estilos que han conquistado a todo el mundo (MaderaViva, 2023).

Ecuador por su ubicación geográfica, es poseedor de innumerables especies maderables que se comercializan en gran cantidad para la elaboración de artículos. Existe mayor participación en ciudades como Quito y Guayaquil con un 77% situando al resto en la provincia de Manabí, Azuay y Tungurahua con un 15% y el 8% corresponde al resto de provincias (Bueno, 2022).

Mueblería Caicedo es una empresa familiar con más de 50 años de trayectoria en el mercado nacional ubicada en la ciudad de Manta y se dedica a la fabricación y comercialización de muebles, ofreciendo varios productos y servicios desde restauración de muebles, comercialización de muebles, camas, colchones, etc., y así mismos productos de esta rama personalizados.

Existe una necesidad de entender y optimizar mejor la gestión del talento humano y que efecto tiene en la cultura organizacional tomando como caso de estudio la Mueblería Caicedo de la ciudad de Manta. Esta comprensión podría potencialmente conducir a un mejor rendimiento de los empleados, satisfacción laboral y productividad general. El objetivo principal de este

estudio es analizar cómo la forma en que se gestiona el talento humano dentro de la organización influye en la cultura organizacional, y cómo esto a su vez puede afectar el desempeño de la empresa.

Este estudio se encuentra estructurado con su respectiva introducción, metodología, resultados, discusiones, conclusiones y bibliografía. Y se llevara a cabo mediante una revisión teórica exhaustiva se aplicarán métodos de investigación adecuados y se analizarán los resultados.

## **METODOLOGÍA**

El enfoque de esta investigación es cualitativo Hernández (2018) manifiesta que el enfoque cualitativo resulta conveniente para comprender fenómenos desde la perspectiva de quienes lo viven y cuando se busca patrones y diferencias en estas experiencias y significados. Tiene un diseño no experimental por cuanto es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos lo cual permite obtener una comprensión más completa del tema en estudio, al analizar tanto las percepciones y experiencias de los trabajadores de la Mueblería Caicedo de manera cualitativa. El alcance de la investigación es de tipo descriptivo. Hernández y Mendoza (2019) indican que los estudios descriptivos son una herramienta utilizada para analizar y recolectar datos sobre diversos conceptos, variables y aspectos de un fenómeno o problema de investigación. En estos estudios, el investigador selecciona una serie de variables y recopila información sobre cada una de ellas para describir y caracterizar el fenómeno en cuestión.

La población objetivo de esta investigación son los trabajadores de la Mueblería Caicedo se realiza una muestra intencional de 16 trabajadores. La investigación se lleva a cabo en la organización Mueblería Caicedo ubicada en la Avenida 108, Calle 105-106 Manta 13203, Tarqui, Manta, Manabí, Ecuador. El sector involucrado en esta investigación es Tarqui, que corresponden a la ubicación de la empresa de estudio en Ecuador.

Las técnicas e instrumentos implementados en esta investigación son: una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el tema de investigación para obtener información relevante y fundamentar el estudio. También se aplica una encuesta estructurada a los trabajadores de la Mueblería Caicedo para recopilar datos cuantitativos. La encuesta se diseña de manera que permita obtener información específica sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores. Según Feria et al. (2020) la técnica de la encuesta se define como una forma de investigación empírica en la cual se utiliza un cuestionario autoadministrado para recopilar opiniones y criterios de un grupo de individuos. Su objetivo es conocer las causas, consecuencias, posibles soluciones y responsables directos e indirectos de un problema

investigado. Como instrumento de medición se emplea una escala de Likert en la encuesta para medir las respuestas de los trabajadores con relación a diferentes aspectos relacionados con el tema de investigación. Bolívar y Garcés (2020) Indica que la escala Likert es un instrumento de medición psicométrico donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una interrogante o ítem, la cual se realiza a través de una escala ordenada y dimensional. Así mismo Romero y Álvarez (2022) indica que es aplicada con el objetivo de medir actitudes mediante el relevamiento del nivel de acuerdo de un sujeto a una serie de ítems, el término Likert se utiliza de múltiples maneras y se ha encontrado aplicado tanto a escalas como a ítems, y se utilizará el software SPSS para el procesamiento y análisis de los datos recopilados a través de la encuesta.

## RESULTADOS

Se aplicaron 16 encuestas de muestra intencional a los trabajadores de Mueblería Caicedo.

### Dimensión: Desarrollo

#### ¿Considera que la empresa capacita a sus trabajadores?

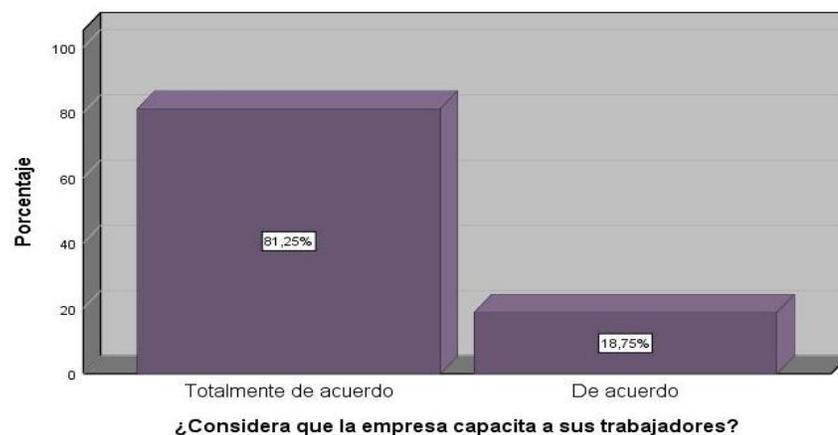
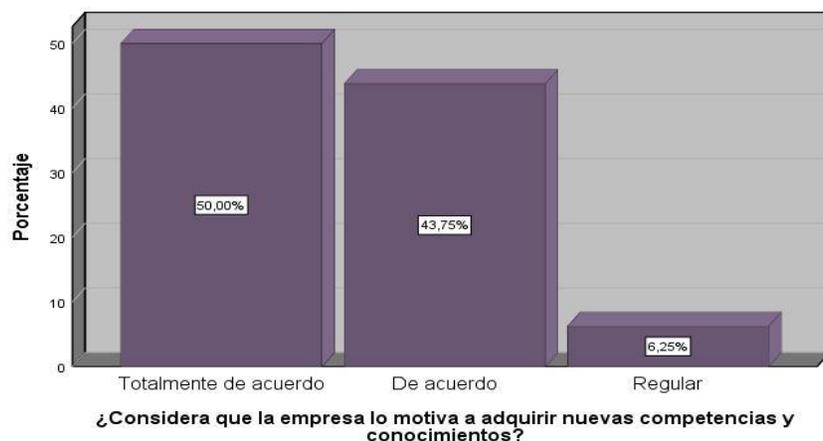


Gráfico 1: Capacitación de la empresa a trabajadores

Según el gráfico 1, la encuesta aplicada concluye que un 81.25% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la empresa tiene un programa de capacitación efectivo y un 18.75% están de acuerdo con esta interrogante, lo que indica que la empresa tiene un programa de capacitación efectivo y bien percibido. Esto puede contribuir a una mayor competencia y productividad en el trabajo, además de fomentar un ambiente de aprendizaje

continuo, también se cuestiona en el ámbito de estar regular, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo sin embargo no se presentan respuestas.

### ¿Considera que la empresa lo motiva a adquirir nuevas competencias y conocimientos?

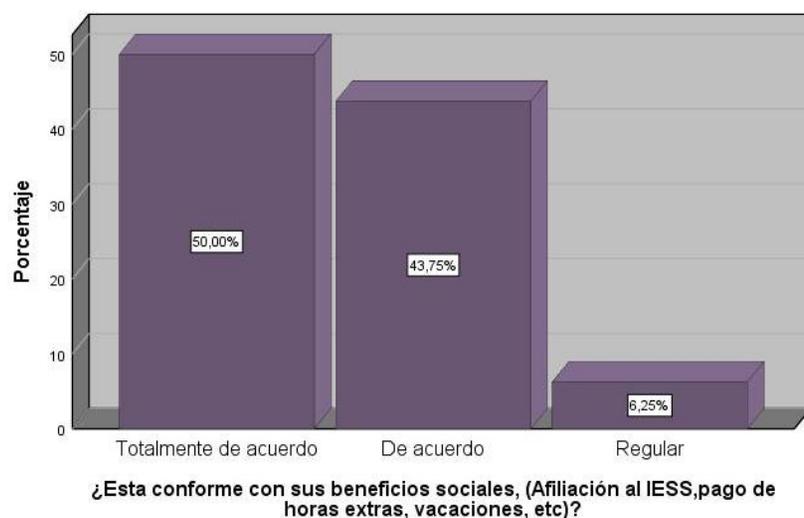


*Gráfico 2 La empresa motiva a los colaboradores a adquirir nuevos conocimientos.*

Los resultados presentados en el gráfico 2 indica que un 50% está totalmente de acuerdo y un 43.75% de acuerdo en que perciben que la empresa fomenta el desarrollo profesional. Sin embargo, el 6.25% responde de manera neutral sobre este tema y no se presentan respuestas en estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, ese porcentaje neutral puede sugerir una oportunidad de ampliar estrategias de motivación.

### Dimensión: compensación

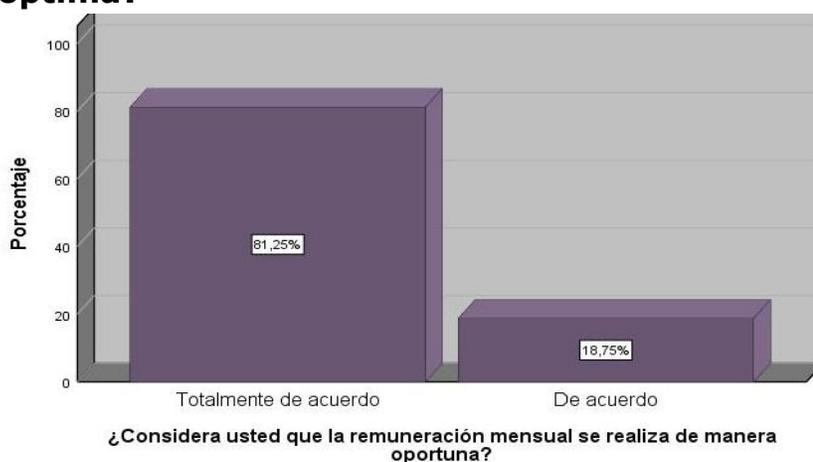
### ¿Está conforme con sus beneficios sociales, (¿Afiliación al IESS, pago de horas extras, vacaciones, etc.?)



*Gráfico 3 Conformidad de los empleados con los beneficios sociales*

De acuerdo con el grafico 3, La satisfacción con los beneficios sociales es alta, con un 50% totalmente de acuerdo y un 43.75% de acuerdo en respuesta a esta pregunta. La baja cifra de regular 6,25% indica que los beneficios sociales son regularmente satisfactorios, las opciones de estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan respuesta.

**¿Considera usted que la remuneración mensual se realiza de manera óptima?**

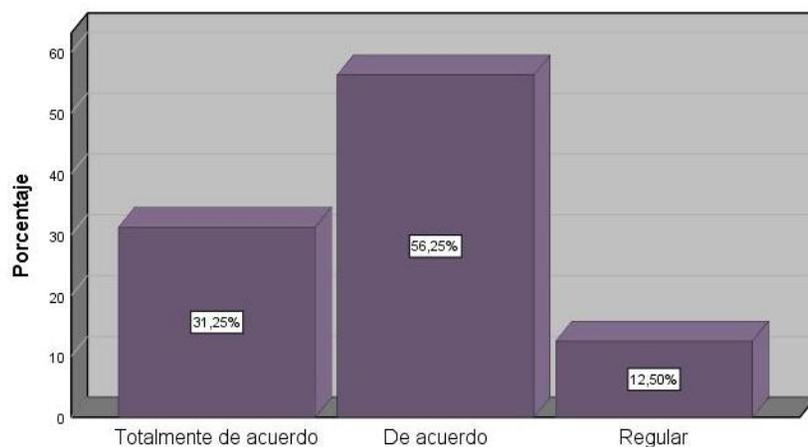


*Gráfico 4 Remuneración mensual*

En el grafico 4, la interrogante es si los encuestados consideran que su remuneración mensual se realiza de manera oportuna para lo cual 81,25% manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 18,75% de acuerdo, sobre la interrogante, esto refleja satisfacción con el proceso de remuneración mensual lo cual es crucial para mantener la moral y la confianza de los empleados. Por su parte las opciones regular, totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan respuestas.

**Dimensión: modelado**

**¿Considera usted que los equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento de las actividades asignadas en cada área?**

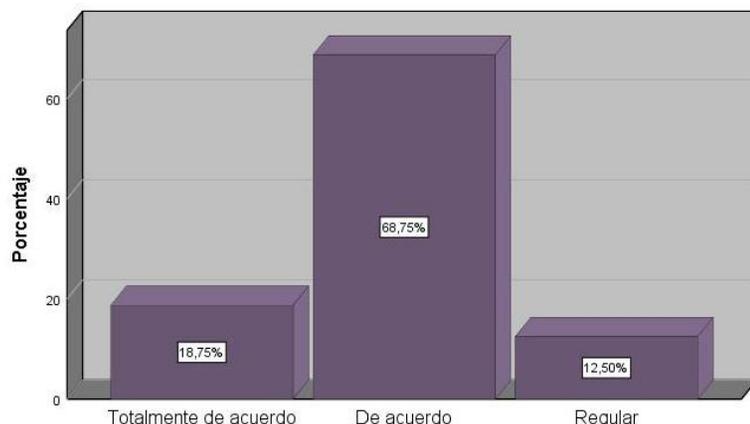


¿Considera que los equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento de las actividades asignadas en cada área ?

*Gráfico 5. Necesidad de contar con más trabajadores asignados a las diferentes áreas*

La encuesta aplicada arroja datos en el gráfico 5 que un 31,25% está totalmente de acuerdo, un 56,2% de acuerdo y un 12,50% regular acerca de si consideran que los equipos de trabajo necesitan de más colaboradores por área para el cumplimiento de actividades requeridas, lo que indica que la carga de trabajo podría ser alta, no presentan ninguna respuesta que indique estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

**¿Considera usted que se recibe la retroalimentación necesaria para mejorar su desempeño laboral?**



¿Considera ud que recibe la retroalimentacion necesaria para mejorar su desempeño laboral?

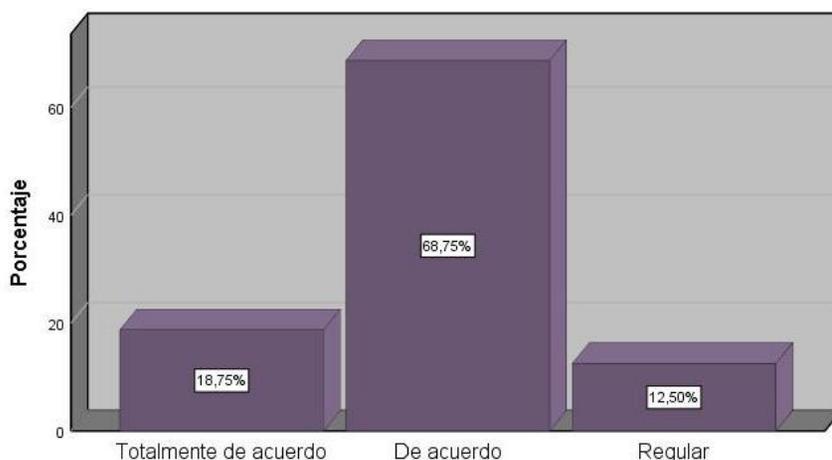
*Gráfico 6 Retroalimentación necesaria para mejorar el desempeño*

Según el gráfico 6, en base a la interrogante un 18,75% de los encuestados están totalmente de acuerdo acerca de que reciben una correcta retroalimentación para cumplir sus actividades, mientras que un 68,75 de acuerdo y la presencia de un 12.50% que indica regular lo cual puede señalar la necesidad de reforzar los mecanismos de retroalimentación para asegurar

que todos los empleados se beneficien de comentarios constructivos. Por su parte las opciones de totalmente en desacuerdo, y en desacuerdo no presentan ninguna respuesta.

**Dimensión: evaluación de desempeño**

**¿Considera usted que para el cumplimiento del plan de solicitudes de la población beneficiaria el personal realiza horas extras?**

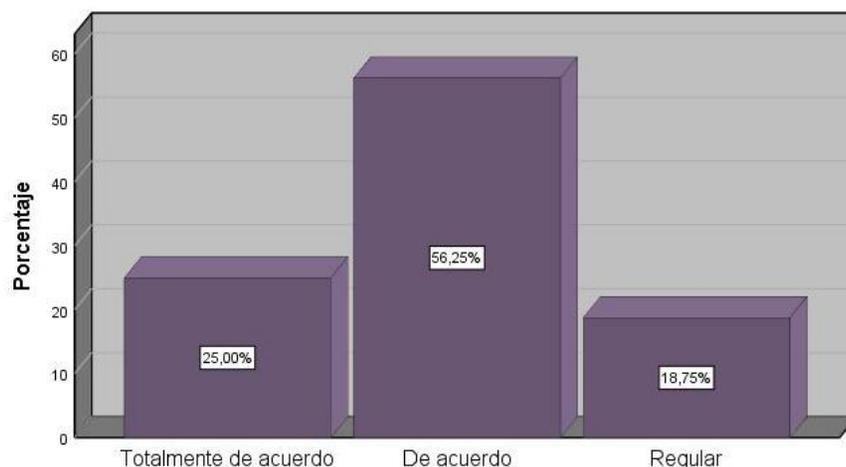


¿Considera usted que para el cumplimiento del plan de solicitudes de la población beneficiaria el personal realiza horas extras?

*Gráfico 7 Necesidad de realizar horas extras para cumplir requerimientos de pedidos*

En el gráfico 7, la apreciación obtenida sobre si los encuestados consideran que se necesite realizar horas extras para cumplir con la programación de pedidos se obtuvo por respuesta que un 18,75% indica estar totalmente de acuerdo, un 68,75% de acuerdo y un 12,50% regular con respecto a la interrogante, podría indicar cierta preocupación por la carga laboral, sin embargo, no se obtiene respuesta en las opciones de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

### ¿Considera que se presentan informes de avance en el cumplimiento de las metas de trabajo de manera periódica?

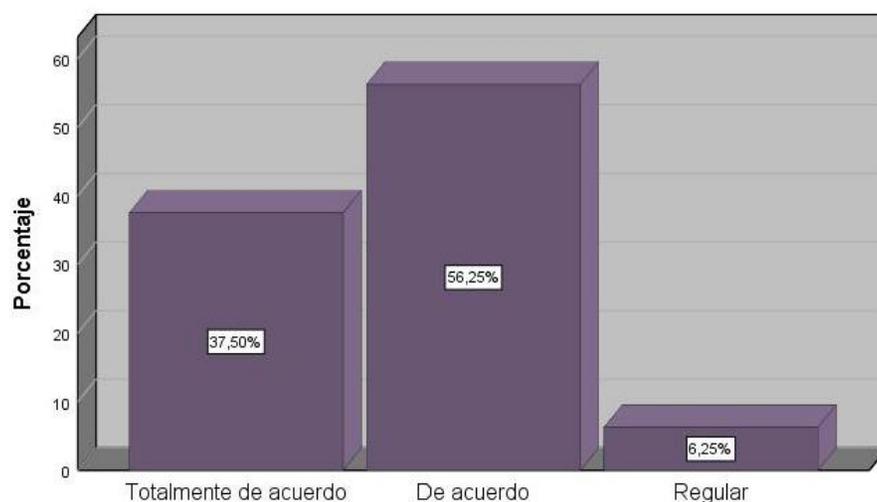


¿Considera que se presentan informes de avance en el cumplimiento de las metas de trabajo de manera periódica?

*Gráfico 8 Informes de metas de trabajo periódicamente.*

Referente a la interrogante en el gráfico 8, acerca de si el colaborador considera que se presentan informes de avance en el cumplimiento de metas de trabajo de manera periódica, un 25% responde estar totalmente de acuerdo y un 56.25% de acuerdo y un 18.75% que responde regular podría indicar que la frecuencia o la claridad de los informes podrían mejorar, por su parte las opciones de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan respuestas.

### ¿Considera que se logra cumplir con el horario de trabajo?



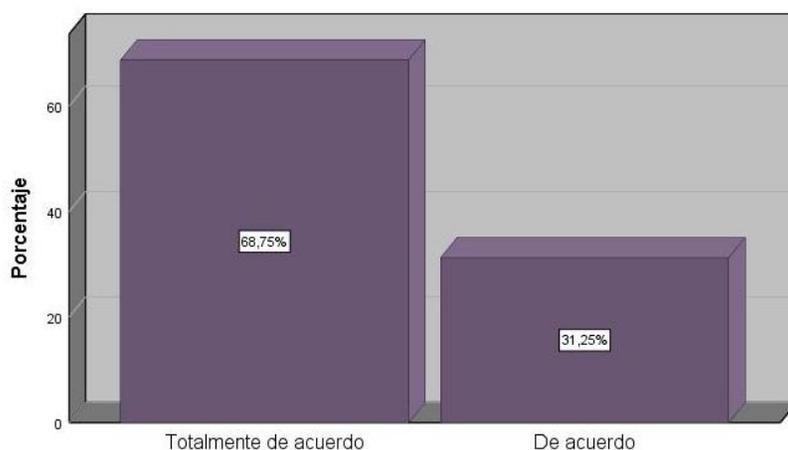
¿Considera que se logra cumplir con el horario de trabajo?

*Gráfico 9 Cumplimiento con el horario laboral*

De los encuestados en base al gráfico 9, el 37,50% indica estar totalmente de acuerdo, un 56,25% de acuerdo sobre si se logra cumplir con el horario laboral, pero el 6.25% indica regular, esto puede señalar que se cumple con el horario, pero no siempre, además no se presentan respuestas por parte de las opciones de estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

### Dimensión: Normas

**¿Considera que las normas organizacionales de Mueblería Caicedo son claras y fáciles de entender?**



¿Considera que las normas organizacionales de Mueblería Caicedo son claras y fáciles de entender?

*Gráfico 10 las normas organizacionales en mueblería Caicedo.*

En el gráfico 10, se puede apreciar que de los encuestados un 68,75% está totalmente de acuerdo y un 31,25% de acuerdo, con respecto a la interrogante sobre si consideran que las normas organizacionales de mueblería Caicedo son claras y fáciles de entender, las opciones de regular, totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan respuestas, estos resultados muestran que las normas son entendibles, fortaleciendo así la gestión interna.

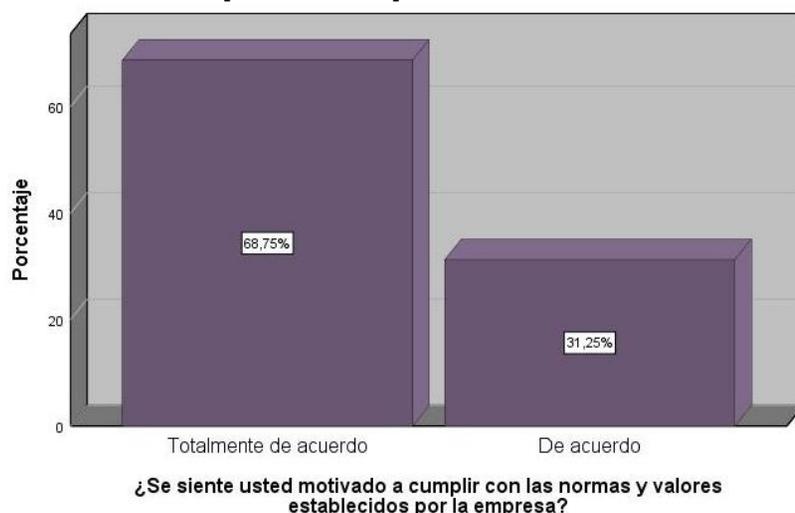
**¿Considera que los valores organizacionales de la empresa influyen en su desempeño diario?**



*Gráfico 11 Influencia de los valores organizacionales en la vida diaria.*

En base a los resultados del gráfico 11, los trabajadores encuestados consideran que los valores organizacionales de empresa influyen en su desempeño diario con un 75% que está totalmente de acuerdo, un 12,50% de acuerdo y un 12,50% regular con respecto a la pregunta lo cual puede indicar una fuerte cultura organizacional que podría estar alineada con los objetivos personales de los empleados, por otra parte, no se obtiene respuesta a las opciones de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

**¿Se siente usted motivado a cumplir con las normas y valores establecidos por la empresa?**



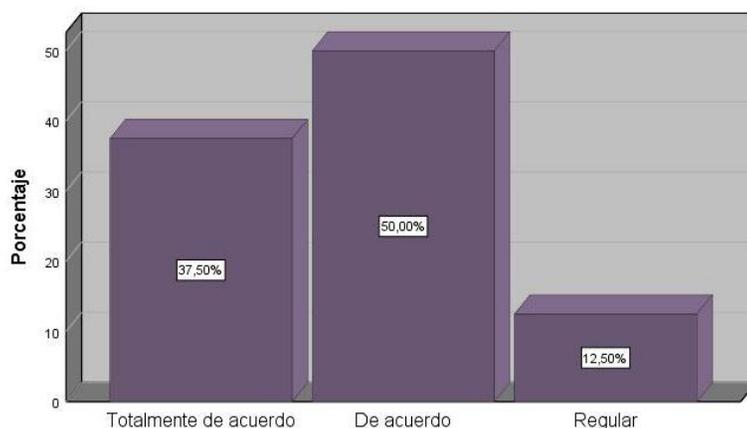
*Gráfico 12 Motivación al cumplir con las normas y valores de la empresa*

Los resultados presentados en el gráfico 12 indican que un 68,75% está totalmente de acuerdo y un 31,25% de acuerdo referente a sentirse motivados a cumplir con los valores y normas que la empresa ha establecido, no se

obtiene respuesta en cuanto a estar neutral, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

### **Dimensión: Innovación y adaptabilidad**

#### **¿Considera que se fomenta la presentación de nuevas ideas y propuestas de mejora en su área de trabajo?**

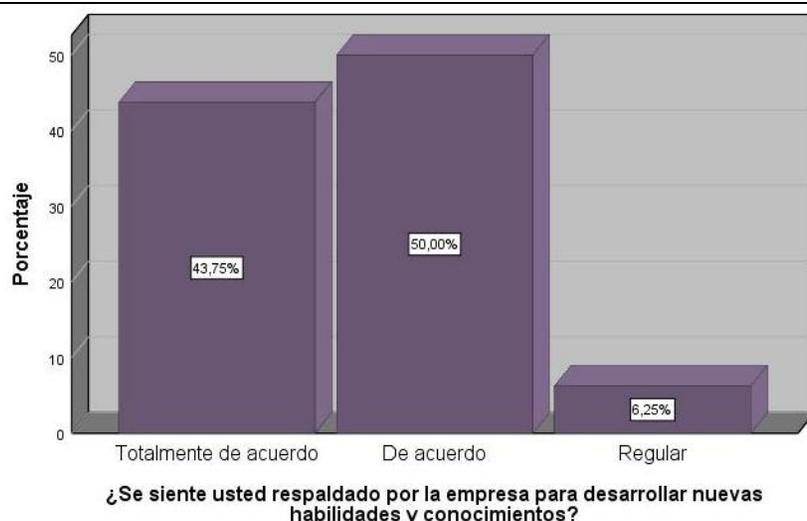


¿Considera que se fomenta la presentación de nuevas ideas y propuestas de mejora en su área de trabajo?

*Gráfico 13 Innovación en la empresa.*

De acuerdo con el gráfico 13, los resultados demuestran a un 37,50% de encuestados indican totalmente de acuerdo con respecto a si consideran que se fomenta la apertura a nuevas ideas y propuestas de parte del personal, así mismo señalan que se encuentra un 50% de acuerdo, pero un 12,50% tiene una percepción regular, lo cual podría señalar la necesidad de crear más espacios abiertos a nuevas ideas, también se consideran las opciones de estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, pero estas no presentan respuestas.

#### **¿Se siente usted respaldado por la empresa para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos?**



*Gráfico 14 Respaldos de la empresa en el desarrollo de nuevas habilidades.*

En el gráfico 14 respondiendo a la interrogante sobre si los encuestados se sienten respaldados por la empresa para desarrollar nuevos conocimientos un 43,75% indican estar totalmente de acuerdo, mientras un 50% está de acuerdo y un 6,25% regular, sin embargo, las otras opciones de si están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan ninguna respuesta.

### **Dimensión: Orientación al cliente**

**¿Considera que la satisfacción del cliente es una prioridad en Mueblería Caicedo?**

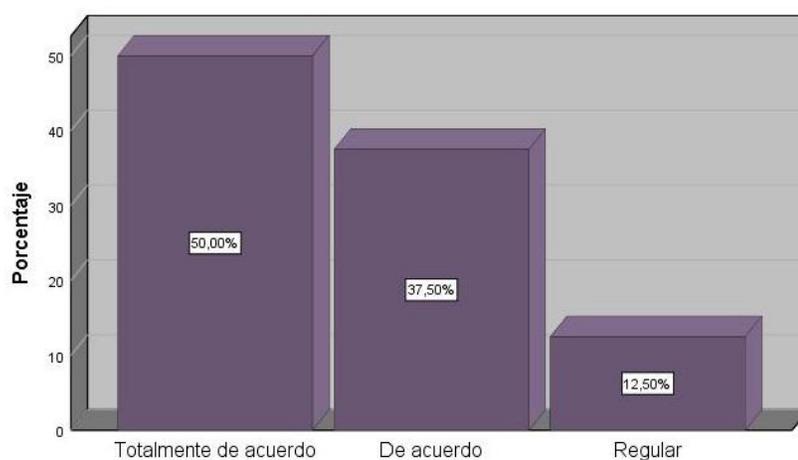


*Gráfico 15 satisfacción al cliente*

Con base al gráfico 15, referente a las interrogantes si consideran que la satisfacción al cliente es prioridad en mueblería Caicedo el 100% de los encuestados está totalmente de acuerdo, lo que indica un enfoque claro y

compartido en la satisfacción del cliente, una clave para el éxito y la reputación empresarial, se considera también las opciones de estar de acuerdo, regular, totalmente en desacuerdo y en desacuerdo más no presentan respuesta alguna.

**¿Se siente usted capacitado para brindar un excelente servicio al cliente?**



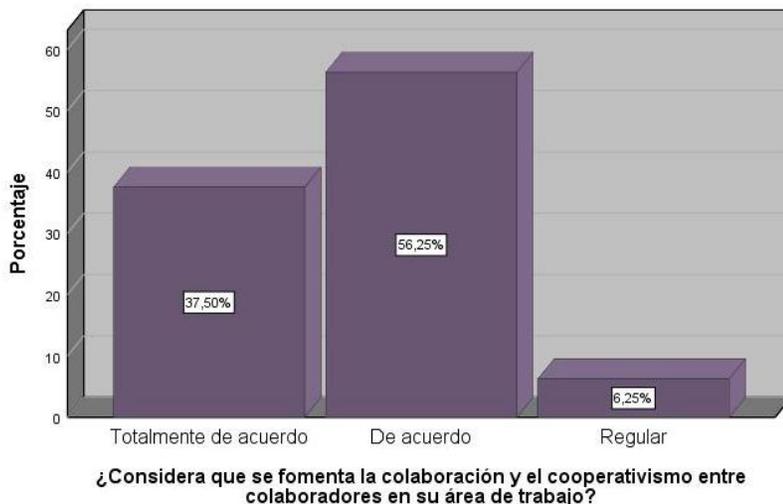
¿Se siente usted capacitado para brindar un excelente servicio al cliente?

*Gráfico 16 El personal se siente capacitado para dar un excelente servicio al cliente.*

Considerando el gráfico 16 acerca de si los encuestados se sienten capacitados para brindar atención al cliente un 50% indican estar totalmente de acuerdo, un 37,50% está de acuerdo, pero un 12,50% regular, lo cual puede ser porque sus áreas son más de fabricación que de atención. Por su parte las opciones totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan respuesta.

**Dimensión: Trabajo en equipo**

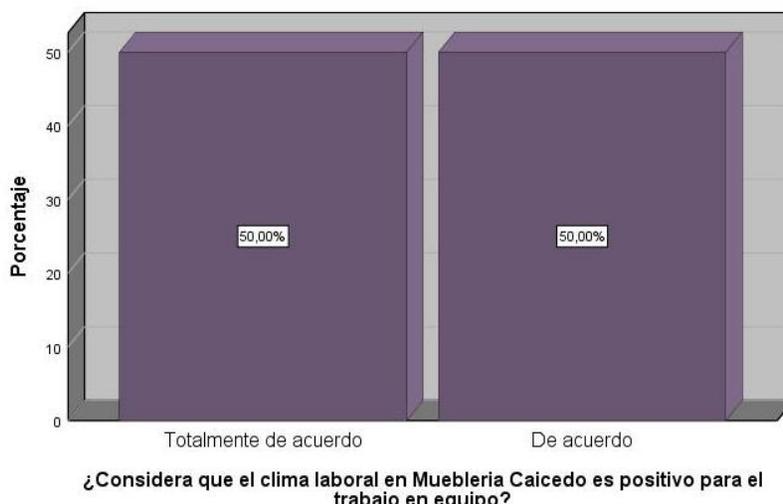
**¿Considera que se fomenta la colaboración y el cooperativismo entre colaboradores en su área de trabajo?**



*Gráfico 17 Colaboración entre áreas de trabajo.*

Referente a la pregunta de si consideran que se fomentan la colaboración y el cooperativismo entre colaboradores en la empresa en el gráfico 17, un 37,50% indican estar totalmente de acuerdo, así mismo un 56,25% manifiesta estar de acuerdo en base a la interrogante y un 6,25 % responde que regular, podría reflejar áreas que necesitan mayor cohesión, las opciones de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan ninguna respuesta.

**¿Considera que el clima laboral en Mueblería Caicedo es positivo para el trabajo en equipo?**



*Gráfico 18 Clima laboral.*

Referente al gráfico 18 y con los datos recopilados Un 50% está totalmente de acuerdo y otro 50% de acuerdo, respecto a si consideran que el clima laboral de mueblería Caicedo es positivo para el trabajo en equipo indicando una aprobación por la mayoría de encuestados, lo que respalda un

entorno propicio para el trabajo en equipo. Las opciones de regular, totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no presentan ninguna respuesta.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La gestión del talento humano es una parte fundamental dentro de una empresa y de cierta manera se centra en analizar de qué manera influye en la cultura organizacional de Mueblería Caicedo, especialmente si se trata en ámbitos de desarrollo de los empleados, evaluación de desempeño, la compensación y el modelado de trabajo, a través de encuestas realizadas al personal.

En base al objetivo general de la investigación el cual es "analizar cómo se gestiona el talento humano en mueblería Caicedo y la incidencia en la cultura organizacional y su afectación al desempeño de la empresa", se evidencia que la gestión del TTHH impacta de manera favorable en la cultura organizacional, lo que a su vez se refleja en un desempeño empresarial que están alineados a los objetivos, estos resultados se asemejan a los obtenidos por Mireida y Figueroa (2019) donde indican que de un tamaño muestral de 55 colaboradores encuestados, se observa que existe una relación significativa entre las variable de gestión del talento humano por medio de sus dimensiones incorporación, distribución y desarrollo de las personas y la cultura organizacional, en base a este resultado el autor recomienda valorar la gestión de TTHH con la que se cuenta, con el fin de revelar sus fortalezas y debilidades y se garantice una buena ejecución de la gestión del talento humano y un buen desempeño.

Según las coincidencias encontradas los resultados del estudio indican una incidencia significativa entre gestión de TTHH y cultura organizacional, lo que podría indicar que esta relación debe ser normal en una empresa e indicador de que se está siguiendo un buen rumbo empresarial, esta influencia se caracteriza por una buena organización y cultura organizacional, como resultado se optimiza la calidad laboral de los colaboradores.

En el análisis del desarrollo y su incidencia en la cultura organizacional de mueblería Caicedo, los resultados indican según el gráfico 1 que un 81,25% de los encuestados están totalmente de acuerdo y un 18,75% totalmente de acuerdo con que consideran que la empresa capacita adecuadamente a los

trabajadores, lo que muestra que existe un programa de capacitación efectivo y bien aceptado, además según el gráfico 2 el 50 % de los colaboradores están totalmente de acuerdo con un 43,75% de acuerdo, lo que indica que existe una significativa motivación de parte de la empresa a su personal en cuanto a su desarrollo profesional, lo cual indica una clara alineación con crecimiento empresarial, este ambiente propicia el aprendizaje continuo y mejora las competencias, fortaleciendo la cultura organizacional al estar comprometidos con los empleados, más sin embargo existe un pequeño porcentaje de empleados que se mantienen neutrales en cuanto a sus respuestas.

Estos resultados se asemejan a los de Morante (2019) quien en su investigación sobre satisfacción laboral y cultura organizacional evidenció una relación directa entre estas dos variables, sin embargo, en su investigación se encontró con incidencias tales como que el personal no estaba de acuerdo con la cultura organizacional de la empresa, debido a características dominantes, aspectos estratégicos y varios factores, la satisfacción laboral se encuentra dentro de un rango promedio, pero expresa insatisfacción en aspectos como beneficios sociales, políticas administrativas, lo cual genera malestar entre los colaboradores y más bien dando como recomendaciones que se proporcionen condiciones adecuadas y establecer programas e incentivos.

Se considera que los resultados obtenidos en mueblería Caicedo son favorables debido a que no presentan inconformidades en su desarrollo laboral y profesional a comparación con la investigación del otro autor.

En base a la evaluación de desempeño y el impacto que tiene en la cultura organizacional, los resultados del gráfico 7 indican que un 18,75% está totalmente de acuerdo, un 68,75% de acuerdo en que consideran que se necesita realizar horas extras para el cumplimiento de pedidos, y el porcentaje restante se mantiene neutral. Este resultado sugiere que la carga de trabajo puede ser excesiva, lo cual afecta de manera negativa a la cultura organizacional. Según investigaciones previas, Calderón et al. (2003) indican que una cultura organizacional saludable se caracteriza por un equilibrio entre la carga laboral y el bienestar de los empleados. La necesidad de horas extras podría indicar una falta de recursos o planificación inadecuada, a largo plazo puede ocasionar un ambiente laboral estresante y una disminución en la satisfacción del personal. Por su parte el gráfico 8 muestra que un 25% está totalmente de acuerdo un 56,25% de acuerdo sobre si se presentan informes periódicos sobre el cumplimiento de tareas, más sin embargo se obtuvo un 18,75% que manifiesta estar neutral, esto puede indicar que hay una falta de claridad en los informes lo cual puede generar confusión y desmotivación en los colaboradores, para lo cual se recomienda tomar medidas correctivas para así mejorar la claridad y frecuencia de los informes, una comunicación efectiva es fundamental para una cultura organizacional positiva. En base al gráfico 9

un 37,50% indica estar totalmente de acuerdo con un 56,25% de acuerdo indicando que se cumple el horario laboral, este dato es positivo ya que influye en una cultura organizacional estable, pero se debe considerar que esta percepción puede estar influenciada por la necesidad que existe de realizar horas extras, lo cual termina generando una disonancia entre el cumplimiento laboral y el esfuerzo adicional requerido. Tenemos por otro lado a Condori y Mamani (2019) en su investigación titulada "Evaluación de desempeño y su relación con la cultura organizacional de la empresa papelera Panamericana S.A" donde sus resultados demuestran que las evaluaciones implementadas han demostrado una relación de la variables, demostrando así que la cultura organizacional está fuertemente cimentada e indican que las evaluaciones periódicas ayudan a mantener y mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

La recopilación de los resultados de la dimensión evaluación de desempeño en mueblería Caicedo muestra que existe la necesidad de realizar horas extras y tomar medidas correctivas en cuanto a la percepción de informes de avances periódicos, una evaluación de desempeño bien consolidada da como resultado una cultura organizacional más fuerte.

En la dimensión compensación acerca de cómo influye en la cultura organizacional, de acuerdo con el gráfico 3, un 50% manifiesta estar totalmente de acuerdo, y un 43,75% de acuerdo, sobre si se sienten conformes con los beneficios sociales ofrecidos, esto indica que existe una percepción positiva lo que muestra que es un factor clave en la satisfacción laboral siendo detonante para mejorar la moral de los empleados y generar un ambiente de trabajo positivo. En el gráfico 4 un 81,25% manifiesta estar totalmente de acuerdo y un 18,75% de acuerdo, referente a si consideran que la remuneración mensual se realiza oportunamente, reflejando una percepción positiva sobre el proceso de compensación, Según Ballona y Huamani (2016) señala que las remuneraciones, beneficios sociales, condiciones laborales y cultura organizacional guardan relación con el rendimiento empresarial, ya que al mejorar los beneficios sociales los colaboradores se sienten más comprometida con la empresa y sus objetivos así como conlleva a la lealtad a la empresa y el rendimiento mejora teniendo mejores resultados.

Esta investigación guarda cierta coincidencia con los resultados de la investigación de Vivas (2018) en donde muestra en su estudio que existe una

relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en el personal asistencia y administrativo del instituto de ciencias Neurológicas, Lima 2017, con esto afirma en su estudio que a mayor cultura organizacional , mayor bienestar laboral y este bienestar laboral se logra cumpliendo con los beneficios y remuneraciones laborales que la empresa ofrece , generando así compromiso y lealtad en el colaborador.

Los resultados obtenidos muestran de que la compensación influye en la cultura organizacional en mueblería Caicedo, la satisfacción laboral, los beneficios sociales y la percepción positiva que arrojan los datos son indicadores de que la empresa fomenta un ambiente laboral saludable y productivo que con comunicación constante asegura que se la cultura organizacional siga evolucionando de manera positiva.

En el modelado de trabajo y como impacta en la cultura organizacional de mueblería Caicedo, de acuerdo con los datos del gráfico 5 indica que un 31,25 % de los encuestados está totalmente de acuerdo y un 56,2% de acuerdo con el porcentaje restante manteniéndose neutral en cuanto a si consideran que lo equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento de las actividades asignadas, lo cual sugiere que la carga de trabajo actual puede ser muy alta, lo cual terminaría afectando negativamente la cultura organizacional al generar estrés o disminuir la satisfacción laboral, en cuanto a los resultados del gráfico 6 un 18,75% manifiesta estar totalmente de acuerdo, un 68,75% de acuerdo en que reciben la retroalimentación necesaria para su desempeño laboral, así mismo hay un 12,50% de los encuestados que respondieron de manera neutral, lo cual da espacio a que se mejoren los mecanismos de comunicación y retroalimentación dentro de la organización, siendo que un feedback efectivo es crucial para la satisfacción laboral y un correcto desarrollo profesional y empresarial, de no ser así puede llevar a una cultura organizacional deficiente.

El modelado del trabajo, que incluye la asignación de tareas y la delimitación de responsabilidades, tiene un impacto directo en la cultura organizacional, según Meilán (2017) una clara definición de roles y responsabilidades, junto con un soporte adecuado en la carga de trabajo, fomenta un ambiente de colaboración y confianza entre los empleados. Esto es relevante en Mueblería Caicedo, donde la percepción de que se necesitan más colaboradores puede indicar una falta de recursos, sumado a la necesidad de horas extras para cumplir con los pedidos detallado en el gráfico 7 si esto no se aborda, podría deteriorar la cultura organizacional.

Méndez (2019) en su artículo sobre Metodología para describir la cultura organizacional, establece que el modelado de trabajo influye directamente en la cultura organizacional al compartir ciertos significados en los miembros de

la organización, ya que el modelado de trabajo no solo estructura las funciones y responsabilidades, sino que también moldea el ambiente laboral promoviendo así un mayor compromiso y cumplimiento que refuerza la cultura de la organización. Por lo tanto, es fundamental que Mueblería Caicedo evalúe su estructura de trabajo y considere la posibilidad de aumentar el número de colaboradores en áreas críticas para mejorar tanto la carga de trabajo como la calidad de la retroalimentación.

Los resultados obtenidos sugieren que el modelado de trabajo tiene un impacto significativo en mueblería Caicedo, la necesidad que existe de más colaboradores en las áreas y un mejor feedback son puntos claves que se deben abordar para fortalecer la cultura organizacional de la empresa conllevando así a un ambiente de trabajo más productivo y saludable.

## CONCLUSIONES

Los hallazgos muestran que Mueblería Caicedo tiene un programa de formación efectivo, apreciado positivamente por sus trabajadores. Esto promueve un crecimiento profesional constante, potenciando tanto las habilidades personales como la dedicación grupal. Al estar alineados a las metas de la compañía, la formación fomenta una cultura empresarial que valora el aprendizaje, la mejora constante y el desarrollo del equipo, generando un ambiente donde los trabajadores se sienten inspirados y apodados para su desarrollo.

La evaluación del desempeño es considerada una práctica beneficiosa para la empresa, aunque se identifica una sobrecarga laboral que obliga a los trabajadores a laborar horas extra. Es esencial establecer informes regulares y precisos sobre el logro de objetivos para mejorar la percepción del proceso de evaluación y potenciar la transparencia. Esto no solo otorgaría a los trabajadores una mejor percepción de sus éxitos, sino que también estaría a la par de sus esfuerzos con las metas de la compañía. Mediante una evaluación de desempeño que reconozca y balancee las cargas de trabajo, se promovería una cultura empresarial sana que aprecie tanto el bienestar como el desempeño de los trabajadores.

La satisfacción de los trabajadores con la remuneración y las prestaciones sociales es alta, lo cual es esencial para un clima laboral positivo

y para la dedicación de los empleados. La compensación correcta y a tiempo, sumada a importantes beneficios laborales, fomenta un ambiente de confianza y bienestar, donde los trabajadores se sienten apreciados e incentivados a esforzarse para así cumplir con las metas de la compañía. Esto resulta en un incremento de la lealtad y el compromiso, fortaleciendo una cultura organizacional fuerte y enfocada en el desarrollo compartido.

A pesar de que los empleados suelen tener una distribución de tareas bien definida, hay una necesidad de tener más personal en algunas áreas, lo que indica un alto nivel de trabajo, además, a pesar de que la retroalimentación sobre el rendimiento suele ser positiva, hay empleados que piensan que este aspecto podría ser optimizado para garantizar una comunicación constante. La compañía podría aprovechar una evaluación de sus estructuras y cargas laborales para perfeccionar los equipos y repartir las obligaciones de forma más justa. No solo disminuiría el estrés, sino que también fomentaría una cultura empresarial donde la cooperación y la comunicación eficaz se reflejen en un compromiso incrementado y en un entorno de trabajo más armónico y productivo.

#### Bibliografía

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, P. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Rutas\\_cuantitativa\\_cualitativa\\_y\\_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTA.pdf&Expires=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=)
- Ballona, D., & Liliana Huamani, N. P. (2016). *Las remuneraciones, las condiciones laborales, la cultura organizacional y el rendimiento empresarial de la financiera Edyficar, periodo 2011-2024*. Tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/032b65d5-9633-438c-8f4d-e4dce339c5db/content>
- Betts, H. H., Cardona, D., & Rocha, T. (Noviembre de 2022). Cultura Organizacional en las empresas: conceptos, alcances y propuestas teóricas para su medición. *Gerencia Libre*, 8. Obtenido de [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia\\_libre/article/view/9522/8551](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522/8551)
- Bolívar Suárez, L., & Garcés, B. (2020). Escala de Likert en el nivel de conocimiento de Diabetes Tipo 2 en la provincia de Santa Elena. *Revista ciencias pedagógicas e innovación*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8382/1/UPSE-RCP-2020-Vol.8-No.1-011.pdf>
- Bueno, D. O. (2022). *Factores de gestión empresarial que impulsan la competitividad de las Mipymes, sector muebles de madera en el sur de Ecuador*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/23005/1/1080315804.pdf>
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (Enero de 2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

- Calumani, H., & Muriano, R. (2018). *Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una institución Educativa, Ica-2018*. Tesis, Universidad César Vallejo, Educación, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani\\_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condori, G., & Mamani, R. (2019). *Evaluación de desempeño y su relación con la cultura organizacional de la empresa papelerera panamericana S.A - Arequipa - 2019*. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa: Alicia. Concytec. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8949>
- Crispin, J. (2022). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores Mibanco en Leoncio Prado*. Tesis Académica, Universidad Nacional Agraria de la selva, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Tingo María. Obtenido de <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f35f078d-627c-4077-9c38-8a88af8744bb/content>
- Farro, L., & Nauca, E. (2022). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Universidad César Vallejo, Administración, Lima. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2318/2834>
- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (30 de 09 de 2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didasc@lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643*. Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- García, A. B. (2021). *Gestión del talento humano en las entidades de salud en el contexto de la pandemia: caso Hospital San Vicente De Paul de Municipio de Fomeque*. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39574>
- Gerssina, A., & Pérez, N. (2019). *Clima y cultura organizacional: relación entre ambos constructos*. Tesis académica, Universidad peruana de ciencias aplicadas, Facultad de negocios, Lima. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626392/Enero\\_AG.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626392/Enero_AG.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Guerrero, M. (2022). *Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa de telecomunicaciones en Piura*. Tesis académica, Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Piura. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103363/Guerrero\\_MMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103363/Guerrero_MMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Hernández. (2018). *Percepción de la norma tecnica de salud 178 en pacientes del servicio de radiología, enfoque cualitativo*. Tesis, Universidad Piloto de Colombia, Perú. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/caec6d29-2291-41fd-b569-6be2a45a39c6/content>
- Leiva, E., & Poma, S. (2021). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos del centro de salud de Chilca 2019*. Tesis académica, Universidad Peruana Los Andes, Facultad de ciencias administrativas y contables, Huancayo. Obtenido de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3213/T037\\_41915772\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3213/T037_41915772_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Llumiquinga, D. L. (2022). *Propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano de la empresa Atphone Center Cía, Ltda de la ciudad de Quito, 2022*. Tesis , Newman Escuela de Posgrado, Tacna/ Perú. Obtenido de <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/729>
- Luna, C., Cardona, D., & Romero, Z. (2021). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humanos como factor clave para el desarrollo de las organizaciones. *Unilibre* . Obtenido de [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista\\_cultural/article/view/10801/10340](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/10801/10340)
- MaderaViva, M. (23 de Noviembrree de 2023). *Madera Viva* . Obtenido de <https://mueblesmaderaviva.com/blog/tendencias/el-origen-de-los-muebles-modernos>
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad* . Tesis , Universidad de Valencia , Departamento de Psicología , Valencia . Obtenido de <https://roderic.uv.es/rest/api/core/bitstreams/6d96a8cd-01d1-47ed-92a8-33f9e8a196ca/content>
- Mendez, C. (2019). Metodología para describir la cultura organizacional: estudio de caso en una empresa colombiana del sector industrial. *Revista. Urosario*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2742/2254>
- Miranda, L., & Espejo, A. (2020). *Relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Ugel Cajamarca en el año 2020*. Tesis académica , Universidad privada del norte , Facultad de negocios , Cajamarca . Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28157/Pesantes%20Espejo%2C%20Alfredo%20Ronalid\\_Cueva%20Miranda%2C%20Luis%20Alberto\\_pdf\\_total.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28157/Pesantes%20Espejo%2C%20Alfredo%20Ronalid_Cueva%20Miranda%2C%20Luis%20Alberto_pdf_total.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Mireida, M., & Figueroa, J. (2019). *Gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora proyectos civiles& electricos* . Tesis, Unversidad privada Telesup, Administración finanzas y negocios globales, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1102/1/FIGUEROA%20FERNANDEZ%20JOSE%20ARTURO.pdf>
- Morante, E. (2019). *Cultura Organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Alas Peruanas-Cusco-2018*. Tesis, Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2ee6817c-fd23-4460-9865-a62436892375/content>
- Muñoz, G. D., & Lombeida, M. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización . *Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de empresas* , 22(1). Obtenido de [https://gestionjoven.org/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- Naval, G. (2022). *Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la gerencia regional de comercio exterior y turismo Lambayeque* . Tesis académica , Universidad César Vallejo , Escuela de posgrado, Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78046/Naval\\_MGT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78046/Naval_MGT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palafox, M., Jiménez, S., & Hernández, A. (06 de 14 de 2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio* . Obtenido de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109/14-MARIAO>
- Pérez, D. (2021). *Gestión del talento humano por competencias, como modelo de negocio dirigido a Pymes*. Tesis , Universidad Santo Tomas de Aquino , Boyacá. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/34065/2019%20Perez%20Herrera%20Ingrith%20%20Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ponce, W. P., & Choez, R. C. (10 de Agosto de 2023). Gestión Administrativa y el talento humano: Empresa Pública de agua potable y alcantarillado, cantón Jipijapa. *Revistas Uap*. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2492/2504>
- Romero, M., & Álvarez, M. (2022). *USOS DEL TÉRMINO "LIKERT"*. Artículo Científicos , Buenos Aires . Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/epio/article/view/37820/37769>
- Valero, V., Vilca, G., & Coapaza, M. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar* . Artículo , Universidad Nacional Autónoma de Huanta , Perú. Obtenido de <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/190/333>
- Vivas, A. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el personal asistencial y administrativo del instituto de ciencias neurológicas, Lima 2017*. Tesis , Universidad César Vallejo , Ciencias Médicas , Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20334/Vivas\\_CAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20334/Vivas_CAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 1. Anexos

### a. Normas para autores de la revista científica



Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaIE)

ISSN 1390-9010

TÍTULO CORTO

**TÍTULO LARGO** (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

**TÍTULO CORTO** (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

**AUTORES:** Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor <sup>1</sup>

Autor <sup>2</sup>

Autor <sup>3</sup>

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

**RESUMEN/RESUMO** (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

<sup>1</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente, Grado científico. Afilación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

<sup>2</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente, Grado científico. Afilación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

<sup>3</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente, Grado científico. Afilación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

**PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE:** Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

### **TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS**

(Línea en blanco)

**ABSTRACT** (Según las indicaciones anteriores)

**KEYWORDS:** (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

**INTRODUCCIÓN:** Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.

- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

**REQUISITO INDISPENSABLE: Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REFCaIE.**

### **Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.**

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos .
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.

- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera línea.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

**b. Operacionalización de variables**

*Tabla 1. Operacionalización de variable X*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
X Gestión del Talento Humano	Chiaventa (2009) citado en Llumiquinga (2022) considera que la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas que son necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a los colaboradores o los recursos humanos como el reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación de desempeño.	X1: Desarrollo	Inducción
			Capacitación
		X2: Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas de trabajo
			Cumplimiento del horario laboral
		X3: Compensación	Reconocimiento
			Beneficios sociales
		X4: Modelado del trabajo	Delimitación de responsabilidades
			Asignación de equipos de trabajo

Fuente: Elaborado por Stefany López con información extraída de Guerrero (2022) y Naval (2022)

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Y Cultura Organizacional	Betts, Cardona, & Rocha (2022) indican que la cultura organizacional es un factor primordial que influye en el desempeño de los colaboradores, puesto que se evidencian más en las prácticas visibles y consientes que acontecen en el ambiente de una organización	Y1: Normas	Cumplimiento de normas organizacionales.
			Establecimiento de Valores organizacionales
		Y2: Innovación y adaptabilidad	Apertura al cambio e innovación.
			Capacidad de adaptación a nuevos desafíos.
		Y3: Orientación al cliente	Enfoque en la satisfacción del cliente.
			Orientación al servicio y atención al cliente.
		Y4: Trabajo en equipo	Colaboración y cooperación entre equipos.
			Clima laboral

*Tabla2: Operacionalización de variable Y*

Fuente: Elaborado por Stefany López con información extraída de Miranda y Espejo (2020), Crispín (2022).

**c. Matriz de consistencia**

Tabla3: Matriz de consistencia

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> <li>• Compensación</li> <li>• Modelado del trabajo</li> </ul>
¿Cómo la gestión del TTHH incide en la cultura organizacional de la empresa Mueblería Caicedo?	Analizar la forma en que se gestiona el talento humano dentro de la organización y su incidencia en la cultura organizacional, y a su vez como puede afectar al desempeño de la empresa.		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas</li> <li>• Innovación y adaptabilidad</li> <li>• Orientación al cliente</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el desarrollo incide en la cultura organizacional en la empresa Mueblería Caicedo?</li> <li>• ¿Qué impacto tiene la evaluación del desempeño en la cultura organizacional en la empresa Mueblería Caicedo?</li> <li>• ¿Cómo la compensación incide en la cultura organizacional en la empresa Mueblería Caicedo?</li> <li>• ¿Cuál es el impacto del modelado del trabajo en la cultura organizacional en la empresa Mueblería Caicedo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el desarrollo y su incidencia en la cultura organizacional de mueblería Caicedo.</li> <li>• Investigar la evaluación del desempeño y que impacto tiene en la cultura organizacional de mueblería Caicedo.</li> <li>• Examinar la compensación y de qué manera incide en la cultura organizacional de mueblería Caicedo.</li> <li>• Analizar el modelado del trabajo y su impacto en la cultura organizacional de mueblería Caicedo.</li> </ul>		

Fuente: elaboración propia

## d. Instrumento de recolección de datos

19/11/24, 7:00 p.m.

GESTIÓN DEL TH Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL UN ENFOQUE EN MUEBLERIA CAICEDO

### GESTIÓN DEL TH Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL UN ENFOQUE EN MUEBLERIA CAICEDO

19 nov 2024

Apreciamos su tiempo al completar esta encuesta. Su respuesta será fundamental para el análisis del tema "Gestión del talento humano y su incidencia en la cultura organizacional: Un enfoque en mueblería Caicedo". Los datos recopilados serán confidenciales y solo se usarán con fines de investigación.

\* Obligatoria

1. ¿Considera que la empresa capacita a sus trabajadores? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

2. ¿Considera que la empresa lo motiva a adquirir nuevas competencias y conocimientos? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

3. ¿Esta conforme con sus beneficios sociales, (Afilación al IESS, pago de horas extras, vacaciones, etc)? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

4. ¿Considera usted que la remuneración mensual se realiza de manera oportuna? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

5. ¿Considera que los equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento de las actividades asignadas en cada área ? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

6. ¿Considera ud que recibe la retroalimentacion necesaria para mejorar su desempeño laboral? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

7. ¿Considera usted que para el cumplimiento del plan de solicitudes de la poblacion beneficiaria el personal realiza horas extras? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

8. ¿Considera que se presentan informes de avance en el cumplimiento de las metas de trabajo de manera periódica? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

9. ¿Considera que se logra cumplir con el horario de trabajo? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

10. ¿Considera que las normas organizacionales de Mueblería Caicedo son claras y fáciles de entender? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

11. ¿Considera que los valores organizacionales de la empresa influyen en su desempeño diario? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

12. ¿Se siente usted motivado a cumplir con las normas y valores establecidos por la empresa? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

13. ¿Considera que se fomenta la presentación de nuevas ideas y propuestas de mejora en su área de trabajo? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

14. ¿Se siente usted respaldado por la empresa para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

15. ¿Considera que la satisfacción del cliente es una prioridad en Mueblería Caicedo? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

16. ¿Se siente usted capacitado para brindar un excelente servicio al cliente? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

17. ¿Considera que se fomenta la colaboración y el cooperativismo entre colaboradores en su área de trabajo? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

18. ¿Considera que el clima laboral en Muebleria Caicedo es positivo para el trabajo en equipo? \*

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="radio"/>				

---

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.



## e. Envío de Artículo académico a la revista escogida

The screenshot shows the author dashboard for REFCaIE. The top navigation bar includes the site name, a 'Tareas' (Tasks) section with a notification icon, language settings for 'Español (España)', a 'Ver el sitio' (View site) link, and the user's name 'stefany\_lopez30'. The main content area is titled 'Envíos' (Submissions) and features a 'Flujo de trabajo' (Workflow) section with tabs for 'Publicación' (Publication), 'Envío' (Submission), 'Revisión' (Review), 'Editorial', and 'Producción'. Under the 'Envío' tab, there is a section for 'Archivos de envío' (Submitted files) with a search bar and a table listing the submission. The table has columns for file ID, filename, date, and description. Below this is a 'Discusiones previas a la revisión' (Discussions before review) section with an 'Añadir discusión' (Add discussion) button and a table with columns for name, sender, last response, responses, and status. The URL at the bottom of the browser window is [https://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/\\$\\$\\$call\\$\\$\\$/tab/author-dashboard/author-dashboard-tab?fetch-tab?submissionId=3880&stageId=1](https://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/$$$call$$$/tab/author-dashboard/author-dashboard-tab?fetch-tab?submissionId=3880&stageId=1).

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
No hay artículos				

The screenshot shows the author dashboard for REFCaIE, displaying the completion of the submission process. The top navigation bar is identical to the previous screenshot. The main content area is titled 'Envíos' (Submissions) and features a progress bar with five steps: '1. Inicio', '2. Cargar el envío', '3. Introducir los metadatos', '4. Confirmación', and '5. Sigüientes pasos'. The current step is 'Envío completo' (Submission complete). The text reads: 'Gracias por su interés por publicar con REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. ISSN 1390-9010.' followed by '¿Y ahora qué?' (And now what?). Below this, it states: 'La revista ha sido notificada acerca de su envío y se le enviará un correo electrónico de confirmación para sus registros. Cuando el editor haya revisado el envío, se contactará con usted.' (The journal has been notified of your submission and you will receive an email confirmation for your records. When the editor has reviewed the submission, you will be contacted.) The text concludes with 'Por ahora, usted puede:' (For now, you can:) followed by three links: 'Revisar este envío' (Review this submission), 'Crear un nuevo envío' (Create a new submission), and 'Volver al escritorio' (Return to the desktop).