



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral
en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Flores Rivera, Antony Steve (orcid.org/0000-0003-4639-0879)

ASESORES:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, por ser el motor y guía
Para seguir mejorando día con día
Que apoyan y celebran mis logros
Y me motivan a cumplir todas mis metas
A mis abuelos, que siempre confían en mí
y en que puedo lograr todos mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo

Por la enseñanzas y consejos impartidos.

Al, Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano por la paciencia

Y también por brindar asesorías y asistencias técnicas

Para culminar exitosamente la maestría de Gestión del talento humano.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Prueba estadística para conocer relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.	19
Tabla 2.	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	20
Tabla 3.	Prueba estadística de Rho de Spearman	21
Tabla 4.	Análisis descriptivo del conocimiento.	22
Tabla 5.	Análisis descriptivo de las habilidades.....	23
Tabla 6.	Análisis descriptivo de la motivación.	24
Tabla 7.	Análisis descriptivo de las actitudes.	25
Tabla 8.	Análisis descriptivo de la Productividad laboral.	26
Tabla 9.	Análisis descriptivo de la Eficacia.....	28
Tabla 10.	Análisis descriptivo de la Eficiencia laboral.	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje para medir el nivel de conocimiento, de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.....	22
Figura 2. Porcentaje para medir el nivel de conocimiento, de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.....	23
Figura 3. Porcentaje para medir el nivel de motivación de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.....	24
Figura 4. Porcentaje para medir el nivel de actitudes de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.....	25
Figura 5. Porcentaje para medir el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.....	27
Figura 6. Porcentaje para medir el nivel de eficacia de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.....	28
Figura 7. Porcentaje para medir el nivel de eficiencia laboral de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito buscar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca, donde se utilizaron metodologías de investigación para estudios cuantitativos. Asimismo, se obtuvo un tipo de diseño correlacional no experimental el mismo que ayudó a buscar la relación entre ambas variables, teniendo así un método hipotético deductivo producto de la aplicación de la estadística inferencial, tomando como población a todos los colaboradores de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca, de lo cual se estableció una población de 98 colaboradores de restaurantes y 18 colaboradores de Hospedajes tendiendo como total 116 colaboradores, se obtuvo el tamaño de la muestra de 105 colaboradores. A estos mismos se les aplicó el instrumento del cuestionario en donde se permitió demostrar que la variable de Gestión del talento humano se encuentra dentro del nivel alto arrojando así un porcentaje total de 50,5%, asimismo la variable de desempeño laboral la cual presenta un nivel alto con un porcentaje de 81%; y su intersección se aprecia que entre las dos variables existe un nivel adecuado de 50,5% lo que comprueba que existe relación entre ambas variables.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, turismo, microempresas.

ABSTRACT

The purpose of this research was to find the relationship between the management of human talent and job performance in tourism microenterprises in the district of Ayabaca, where research methodologies were used for quantitative studies. Likewise, a type of non-experimental correlational design was obtained, which helped to find the relationship between both variables, thus having a hypothetical deductive method product of the application of inferential statistics, taking as a population all the collaborators of the tourist microenterprises of the district of Ayabaca, from which a population of 98 restaurant collaborators and 18 Lodging collaborators was established, with a total of 116 collaborators, the sample size of 105 collaborators was obtained. The questionnaire instrument was applied to them, where it was possible to demonstrate that the Human Talent Management variable is within the high level, thus yielding a total percentage of 50.5%, as well as the labor performance variable, which presents a high level with a percentage of 81%; and its intersection shows that there is an adequate level of 50.5% between the two variables, which proves that there is a relationship between both variables.

Keywords: Management, human talent, job performance, tourism, microenterprises.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el entorno de las microempresas turísticas presenta escenarios complejos como lo remarca Watson, (2020), quien expresa que la gestión del talento humano es un socio estratégico para lograr los objetivos de las microempresas turísticas. Por esta razón, el conocimiento de la gestión del talento humano es fundamental porque se ha utilizado para gestionar las relaciones laborales, mejorar la cultura organizacional y promover un ambiente laboral positivo. Asimismo, expresa un análisis crítico del talento humano en el sector turístico en el cual señaló que, a pesar de conocer esta relación directa, las microempresas turísticas siguen sin invertir suficiente dinero en la capacitación de su personal y si no logran alcanzar estos factores se estaría afectando los niveles de las condiciones económicas y los niveles actuales de habilidades dentro de las empresas turísticas.

Haciendo también referencia a lo mencionado por Vera, (2020) quien remarcó que la actividad turística en la actualidad es complicada debido a que demanda de un conjunto de circunstancias y actores debidamente articulados, para lo que se necesita de una óptima gestión del recurso humano. Por lo cual, las microempresas exportadoras turísticas se han desarrollado, teniendo en cuenta los temas de implementación de la gestión del Talento Humano.

Siguiendo con la problemática de la gestión del talento humano para el desarrollo turístico, se tiene lo expresado por Bagheri, Baum, Abolghasem, & Abbas, (2019) quienes han observado que, junto con el rápido desarrollo de la industria del turismo, las demandas de los clientes cambian por lo cual las organizaciones de turismo intentan cada vez más expandir el desempeño de sus colaboradores, fomentar la producción creativa y otorgar recompensas por el desarrollo y la innovación.

Contrastando la información anterior se tiene lo expresado por Vázquez, (2023), quien remarcó que la falta de la aplicación de una Gestión del Talento Humano en cuanto al mejoramiento del salario laboral y de selección idónea del personal en España estaría afectando ya al 34% de las empresas turísticas, 21 puntos más con respecto al 2020. Adoptar esta perspectiva no significa ignorar los factores cruciales en la gestión del recurso humano: la compensación. España no ha sabido reconocer que el talento es un premio

justo, salvo contadas excepciones, por lo que demasiados jóvenes con talento están migrando.

En el contexto nacional, según Francisco, (2016) Director del Instituto de Economía y Empresas mencionó de que dentro de la aplicación del Plan Estratégico Regional de Turismo hasta el año (2025), existen nuevas prioridades que tienen los turistas en las que se ven involucradas directamente a la utilización de nuevos planes de manejo para fortalecer las capacidades del personal haciendo uso de la gestión y manejo del personal de trabajo para la mejora de la excelencia en cuanto a los nuevos métodos de atención en las empresas turísticas tanto de hospedajes, restaurantes como también de agencias de viajes.

Por otro lado, Ludwing, (2019) señaló en su revista que aplicó en el sector de hospedajes de Puno, que la gestión del personal de empresas turísticas es una unidad perceptible y de prioridad para las organizaciones de la industria hotelera y de restauración. Asimismo, el autor analizó los indicadores de la Gestión del Talento Humano, de las cuales el reclutamiento y la compensación son los más relevantes para la rentabilidad.

En el aspecto local, la investigación se basó en encontrar la relación entre la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral en las microempresas turísticas de Ayabaca – Piura. Asimismo, se buscó la importancia de conocer la realidad actual de las microempresas turísticas aplicando conceptos de Gestión del Talento Humano y buscando su relación con el desempeño laboral en cuanto a los Hospedajes y Restaurantes del distrito de Ayabaca.

Ayabaca es uno de los 10 distritos que cuenta la provincia de Ayabaca que está apostando por el desarrollo turístico rural en base al mejoramiento de su planta turística para fortalecer los diversos atractivos turísticos. El distrito de Ayabaca en la actualidad cuenta con 12 establecimientos de hospedaje, en cuanto a servicios de alimentación y bebidas se encuentran 29 restaurantes. Por lo cual la población estuvo enfocada en los colaboradores (hombres y mujeres) de las microempresas turísticas de Ayabaca. Lo que se buscó alcanzar con la presente investigación es establecer si existe una relación entre las dos variables de estudio en el distrito Ayabaca.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, se genera el presente planteamiento del problema.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca - Piura?

Por otro lado, se hizo mención de los problemas específicos

¿Qué tipo de niveles presentan las dimensiones de la gestión del talento humano en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca?

¿Qué tipo de niveles presentan las dimensiones del desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura 2023?

Es así como se llega a la justificación de estudio, la misma que está enfocada en el estudio de las variables, el cual permitirá reconocer si existe o no una relación entre la “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca - Piura”.

Subdividiendo las justificaciones como “justificación teórica” en la cual se expresó que la presente investigación buscó definir correctamente ambas variables, creando atención de los investigadores que abordan este tema a nivel nacional. Evitando así debilidades que no incorporen un buen desempeño laboral.

Dentro de la “justificación práctica” se buscó el mejoramiento de la variable independiente de gestión del talento humano, el cual generó un mayor impacto en la eficiencia laboral, mejorando la calidad del servicio en todas las áreas que influyen en la satisfacción del turista.

La justificación metodológica, la presente tesis no trabajó bajo un nuevo método para generar conocimiento válido y confiable, ya que se adaptó de la investigación desarrollada por Yzquierdo & Vasquez, (2018) quien estableció un modelo de instrumento (Cuestionario) para el análisis de datos el mismo que permitió explicar la validez de las variables y buscó una relación entre ambas, las mismas que guardan similitud con el trabajo de investigación para las Microempresas turísticas de Ayabaca. Por lo cual esto ayudará como aporte y base metodológica actual a las nuevas investigaciones que se basarán en gestión del talento humano dirigidas al sector turístico.

Como parte de la justificación social, se expresa que la presente investigación servirá como aporte para dar solución a los problemas socioeconómicos y de

intereses turísticos existentes en el distrito de Ayabaca mediante la aplicación correcta de la gestión del talento humano para el mejoramiento del desempeño laboral en las microempresas turísticas de Ayabaca y esta contribuya a su vez como fuente generadora de mejora de la calidad de vida de la población.

Dejando aclarada la realidad problemática de la presente investigación surge el siguiente objetivo general el cual es:

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca - Piura.

Prosiguiendo con los objetivos específicos se tiene:

Identificar el nivel de las dimensiones de gestión del talento humano en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura 2023.

Elaborar a nivel de propuesta el modelo de un programa para un congreso del fortalecimiento de las empresas turísticas para el distrito de Ayabaca.

Como parte del planteamiento de las hipótesis se expresó lo siguiente:

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura.

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentaron las investigaciones internacionales en las cuales se citó a Lascano, (2015) quien en su informe de idoneidad expresó que su planteamiento de objetivo general fue fomentar el prestigio de los servicios y productos de los emprendimientos turísticos. Esto lo tomó como referente para poder incrementar la competitividad del país vecino de Ecuador y así convertirlo en un destino de clase mundial.

Dentro de sus análisis de estudio aplicó los métodos cualitativos, su instrumento de medición fueron las entrevistas y en cuanto a su evaluación cuantitativa desarrolló la codificación de encuestas utilizando el sistema de procesamiento de datos SPSS 18.0 para así brindarle un valor numérico a su investigación, en sus resultados obtenidos señaló que; si bien hay un desarrollo en cuanto a “Gestión de los recursos humanos”, se tiene un efecto reducido en el destino del estudio el cual es (Ecuador Interior -Ambato-), su repercusión es de un grado significativo para la sociedad, es decir que: (15,5% de colaboradores especialistas en turismo), motivación (60% nivel de satisfacción) esto trae consigo una mayor productividad del crecimiento socioeconómico turístico del país.

Se puede inferir de los mencionados resultados como conclusión final que la gestión del personal de trabajo está generando oportunidades estratégicas, esto producido porque el capital de cada persona conforma parte del factor de diferenciación y del desarrollo que posibilita a las empresas turísticas ofrecer servicios de calidad y dar origen a metodologías de gestiones operativas, lo cual optimizó este recurso empresarial mediante el uso de la gestión de los RR.HH esto generó un espacio para el desarrollo sustentable de los emprendimientos del sector turístico lo que reafirma con el criterio de los jefes entrevistados.

Por otro lado, se tiene el artículo de investigación de Gómez, Santana, & Duque, (2020) en donde expresó que mediante su objetivo general de estudio empleó un ejemplo de “Gestión del talento humano” que señaló como una guía estratégica y sostenible para las organizaciones en Santander-Colombia, el tipo de investigación de estudio fue de enfoque cualitativo mediante la aplicación del estudio de cómo están estructuradas las microempresas del

rubro turístico de la ciudad de Santander, los resultados obtenidos fueron del reconocimiento de la gestión del recurso humano, teniendo en cuenta sus particularidades generales, su crecimiento y visión gerencial, puesto que solo excede el porcentaje en un 9 %, de los 437 emprendimientos, mediante la obtención de los resultados aplicados en Santander Colombia se concluyó en que las microempresas del rubro turístico presentan una carencia en cuanto a la aplicación del talento humano, por lo cual estaría produciendo una imperfección en las evoluciones organizacionales y limita al avance empresarial y el desarrollo sostenible y sustentable.

Prosiguiendo con las investigaciones internacionales, se tiene la tesis doctoral de Bustamante, (2015) aplicada en España, señaló que; el objetivo general de la investigación se basa en examinar cual es el interés de los RR.HH. en restaurantes de Valencia para alcanzar con los objetivos se trazaron las metodologías de investigación de indagación y análisis de los datos por lo cual se interpreta que la investigación será netamente cualitativa, para alcanzar los resultados utilizaron el software Atlas-ti en donde se obtuvo que las familias necesitan de constantes capacitaciones a cargo del gobierno competente para la formalización de los restaurantes en Valencia, concluyendo que para el desarrollo económico en cuanto a servicios turísticos se tendrá que brindar asesorías técnicas a los dueños (administradores) y empleados de los restaurantes en Valencia, sabiendo que de su servicio dependerá el incremento del flujo turístico.

Por otra parte, Bustamante (2015) menciona que, los restaurantes dependerán de la llegada de clientes (turistas) si no se da dicha afluencia no se podrá brindar el servicio.

Como antecedentes internacionales en cuanto a la variable de desempeño laboral se tiene a Guardiola & Basurto, (2015) en su revista de investigación en México señalaron que es importante conocer la inteligencia emocional de los gerentes en una organización porque son un modelo a seguir y serán influenciados por los empleados como modelo a seguir lo que en algunos casos afecta el desempeño laboral en las organizaciones. Para ellos, los autores proponen desarrollar un programa de capacitación en el que los empleados comenzaron a adaptarse a las nuevas situaciones que puedan

presentarse en cualquier momento, para que trabajen en equipo y luchen por el mismo objetivo organizacional, se puedan lograr mejores resultados.

En estudios nacionales se tiene a Rojas, (2020) en su tesis aplicada en la ciudad de Lima, menciona que; dentro de su objetivo general desea conocer cuál es el método para buscar el desarrollo de la gestión del talento humano en las agencias de viajes del Perú. Para poder alcanzar con su objetivo, aplicó el diseño de investigación científica de modo cualitativo teniendo como instrumentos de medición las entrevistas semiestructuradas.

Obteniendo como resultados de dicha investigación que la situación actual que tiene la gestión del talento humano en empresas turísticas (Agencia de viajes) destacan la necesidad de trabajar en dos pilares clima laboral y el conocimiento de las funciones de un asesor de viajes. Por ejemplo, señala que el talento humano se puede desarrollar en cuanto trabajen apropiadamente en potencializar los servicios y atención personalizada creando un ambiente de confianza entre cliente y empresa para que así puedan destinar productos o paquetes de viaje a turistas y que sean estos mismos clientes los encargados de llamar a más usuarios y así la empresa pueda crecer y extenderse internacionalmente.

Además, se tiene lo mencionado por Porcela, (2018) quien en su tesis señala que parte de su objetivo general es alcanzar una evaluación de la gestión del talento humano y el rendimiento profesional de los profesionales en turismo de la ciudad de Puno, quien a su vez utilizó como método de investigación el tipo descriptivo no experimental, utilizando como instrumentos de investigación fichas de registros y los cuestionarios, obteniendo como resultados que el rendimiento del personal que labora en el sector turístico son de nivel muy buenos y que solo el 6% de los encuestados presentan un nivel de trabajo regular, es así como se concluye que el nivel que presentan los egresados de la escuela profesional de la carrera de turismo de la Universidad Nacional de Puno presentan muy buenas capacidades para desempeñarse en empresas turísticas como lo son las agencias de viajes.

Asimismo, Parillo, (2018) en su trabajo de investigación que fue aplicada en la Isla de Amantani el año 2017, donde logró cumplir con su objetivo general el mismo que estuvo basado en conocer el valor que tiene el Talento Humano

y así mejorar el turismo rural de la Isla, para lograr cumplir con su objetivo se trazaron el método descriptivo – correlacional mediante la utilización de la técnica documental y encuestas para la realización de resultados estadísticos, para interpretar los datos hizo uso de tabulaciones y del sistema de SPSS 22, en donde obtuvo como resultados finales que el efecto que genera el desarrollo de la gestión de trabajo para el personal en las empresas, se infiere que el 32% manifestaron que es apropiado, el 28% es un aprendizaje excepcional para optimizar el servicio de gerentes y ayudantes para ser aplicado en pro al mejoramiento del turismo rural.

Por otro lado, se encuentra el trabajo de investigación de Munarriz, (2021) en su tesis expresa que su objetivo general es el de “establecer una conexión entre la Gestión del talento humano” y su grado satisfactorio que obtienen los guías turísticos oficiales en las agencias que expenden viajes, obteniendo como investigación el método mixto y de correlación de datos, el resultado que se obtuvo de las encuestas fueron que el “55.0% arrojan que las circunstancias en las que laboran las agencias viajes son informales; el 37.5% mantiene que es media jornada”. El 7.5% tienen en cuenta que, es un empleo formal, gracias a los resultados se pudo concluir que; la carencia de planeamientos para impulsar y promover la gestión para el talento humano de los guías turísticos desfavorece y repercute primordialmente el grado de complacencia que existe en Ayacucho en cuanto a los trabajadores de las empresas turísticas.

Finalizando las investigaciones nacionales se tiene la tesis de Loli & Vladimir, (2017) quien en su revisita de investigación enfocada a la satisfacción y el desempeño labora en Lima expresan que; los nuevos escenarios organizacionales cambian de varias maneras a medida que cada empleado se desarrolla a su manera en el lugar de trabajo, lo que lleva a una mala gestión del trabajo en equipo que afecta la misión laboral de cada miembro de la organización. Para ellos, los autores sugieren que las organizaciones realicen talleres de relajación y motivación para que sus empleados se sientan partícipes de las actividades de la organización, motivándolos a aumentar el desempeño laboral y el trabajo en equipo para lograr sus objetivos en la organización.

En cuanto a antecedentes regionales se tiene a Mauriola, (2015) quien desarrollo su tesis en base a la calidad del servicio que tienen las empresas turísticas en donde diseñó una propuesta de mejora gestionando la importancia existente de los recursos humanos para lo cual establece el siguiente objetivo general, identificar los causantes que establecen la excelencia que existen en los servicios presentados por las empresas turísticas, para alcanzar con dicho objetivo aplico la metodología descriptiva, correlación no experimental, los instrumentos para obtener los resultados aplicaron el cuestionario y las fichas de trabajo, obteniendo como resultados que: existe una confiabilidad que manifiesta una estabilidad y legitimidad de los emprendimientos del rubro turístico.

En cuanto al manejo tangible es el más valorado, seguido de la seguridad y servicio (valor intangible), como conclusión final obtuvo determinar cuáles eran los causantes de asegurar la excelencia de los servicios y atención al turista de cada empresa y micro empresas de turismo.

Asimismo, se tiene a Serrano & Gonzales, (2015) quien en su tesis propuso una mejora en cuanto a “Gestión de RR.HH. para una prestadora de servicios turísticos de Chiclayo” es así como propuso dentro de su objetivo lograr alcanzar una propuesta para fortalecer el talento humano de las empresas turísticas, para lo cual se aplicó el tipo de método descriptivo teniendo en cuenta que los datos obtenidos que recogió fueron procesados y posteriormente analizados, aplicando los instrumentos de recolección de datos, tales como: entrevistas, guías de observaciones y encuestas. Como resultados obtenidos se tiene que; en cuestiones de procesos de aplicación de gestión del talento humano las empresas del rubro turístico de Chiclayo presentan dificultades y problemas para la selección de un personal idóneo para que pueda ocupar un puesto de trabajo, es así como dicha tesis se basó en proponer una nueva modalidad de gestionar el personal y así fortalecer las empresas.

Concluyendo en que logró reconocer las causantes del bajo servicio y de atención que recibían los turistas, esto producto de que muchos de los personales contratados no tenían un conocimiento previo de las áreas en donde se iban a desempeñar, teniendo en cuenta que gran parte de la

responsabilidad correspondería a el proceso de selección e integración a las empresas turísticas.

Finalizando con los antecedentes se tiene a Sauri, Estela, & Naquiche, (2017) quien en su planteamiento de tesis acerca de empresas de servicio turístico de Piura, propone como objetivo general que: Las empresas turísticas de la ciudad de Piura puedan lograr alcanzar un desarrollo técnico y económico mediante las empresas turística y que esto sea de motivo para el reconocimiento como una ciudad icono de los destinos turísticos de la costa Peruana, aplicando un tipo de metodología científica de análisis e interpretación de gráficas, en donde utilizó instrumentos de investigación las tablas interpretativas, fichas de registros y esquemas estadísticos, aplicación de esquemas de estudio DAFO en las empresas, obteniendo como resultados que existen nuevas estrategias para realzar el turismo en la ciudad de Piura es así como una de esas estrategias es fortalecer la gestión del personal provisionando a las empresas turísticas de colaboradores idóneos y capacitados para ocupar los puestos.

Continuando con la realización del marco teórico, se establecerán los conceptos teóricos que nutrirán de información al presente trabajo de investigación, es así como se obtendrán primero los conceptos teóricos de las variables de estudio.

El primer concepto a detallar es el de “Gestión del talento humano” como autor principal se tiene a (Martínez, 2018) adaptado de Chiavenato, (2009) quien reafirma que el talento humano sirve como un plan de manejo para la dirección de cargos gerenciales tanto del personal como de los recursos de la empresa, es así como en los planes de manejo se aplican métodos como la selección de personal, el reclutamiento, la evaluación del desempeño y posteriormente las recompensas.

Por otro lado, se tiene a Eslava, (2004) quien señala que: “La gestión de recursos humanos es una estrategia de mando que busca alcanzar el valor óptimo para una organización mediante la agrupación de acciones encaminadas a la obtención de conocimientos, habilidades y capacidades competitivas en la actualidad”.

Asimismo, Gary, (2011). Señala que “son las prácticas y políticas necesarias para tratar los temas relacionados con las relaciones interpersonales en el trabajo administrativo; específicamente, se basan en la selección, evaluación, capacitación y compensación de los empleados de la empresa para la industria del turismo”.

Díaz, (2013) señaló que, “los procesos de formación del talento humano motivan al mejoramiento de las empresas de turismo el cual permitirá evolucionar de los sistemas de enseñanzas tradicionales”.

Para la aplicación de una gestión del TT. HH en las empresas y microempresas turísticas según el Ministerio de economía y finanzas del Perú Mef, (2017) se deberá de implementar un diagnóstico de los servicios turísticos en donde como principal característica es identificar la planta turística actual dentro del “Centro de soporte” el cual engloba a toda la ciudad, distrito o población, en ellos se deberá identificar los Hospedajes, restaurantes, agencias de viajes.

Se tendrá que desarrollar un diagnóstico en donde se explique todo mediante cuadros de referencias (Cuadros interpretativos) donde se evaluaron las distintas dimensiones acerca de la “Gestión del TT.HH.” de Rodríguez (2017) adaptadas de Chiavenato a las empresas turísticas.

En cuanto al fundamento teórico se subdividen las definiciones de las variables teniendo así conceptos de gestión de TT. HH donde Chiavenato, (2009), adaptado de Martínez, (2018) define como la agrupación de las políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de personal o recursos de un puesto de gestión, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño.

Por otro lado, se tiene a Rodríguez, (2017) quien define la Gestión del TT. HH como Un enfoque de la gestión estratégica que tiene como objetivo crear el máximo valor para la organización a través de una serie de actividades diseñadas para lograr un nivel útil de conocimiento en presencia de continuidad de capacidades y habilidades para alcanzar los objetivos. El resultado debe ser competitivo en las condiciones actuales y futuras.

Según Acevedo, (2010), la gestión del talento tiene como objetivo mejorar el poder mental de los empleados, que se refiere a las características de la

inteligencia y está directamente relacionado con la parte intelectual; pero como parte indispensable del desarrollo de la carrera, debe cultivarse y perfeccionarse, y debe usarse como meta del aprendizaje continuo; por lo tanto, es una gestión interna de recursos humanos un indicador de la importancia del aspecto.

Partiendo de la presente definición se establecen las diferentes dimensiones de la gestión del talento humano donde Rodríguez, (2017) comprende las dimensiones de la gestión del talento humano como: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; estos indicadores que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

Conocimientos: según Quintana, (2006), lo define como un conjunto de experiencias, valores, información y percepciones que forman dentro de un sujeto una estructura mental para evaluar e integrar ideas, conocimientos y nuevas experiencias. Por lo cual se deberá considerar la importancia de hacer uso en reforzar el conocimiento de cada colaborador.

Habilidades: Coulter, (2004), lo expresó como la capacidad de una persona para desarrollar múltiples actividades relacionadas con su centro de labores" es una evaluación moderna de lo que un trabajador puede desarrollar. Las capacidades incluyen: fuerza intelectual y física. Las habilidades aumentan la productividad, lo que apunta a la importancia en la aplicación de la Gestión del TT. HH en el colaborador interno.

Motivaciones. - Galicia, (2010), lo expuso como la fuerza impulsadora que da inicio, que dirige y sostiene la manera en que los empleados actúan y se comportan en relación con los objetivos de la organización.

Robbins & Coulter, (2004), definieron la motivación como una técnica para medir el esfuerzo y la persistencia de una persona para lograr una meta. Por tanto, la motivación es uno de los principales indicadores de la dimensión interna de la gestión del talento, porque están orientados a satisfacer las necesidades de las personas, permitiéndoles alcanzar sus objetivos, mantener el comportamiento deseado en el trabajo y, lo más importante, mantener el comportamiento deseado en relación con la tarea a realizar.

Actitudes. - Para Acosta, (2008), son indicadores conductuales que muestran la intención conductual o inclinación de un empleado a comportarse de

determinada manera y tienen efectos tanto positivos como negativos, por ejemplo, una actitud positiva hacia el trabajo puede predecir un comportamiento constructivo reflejado en la satisfacción de un empleado. Si la actitud es negativa, sucede lo contrario y se puede prever un mal comportamiento porque los empleados están insatisfechos, desvinculados del trabajo y no lo suficientemente comprometidos con la organización.

Conceptualizando la variable de Desempeño Laboral se tiene a Guzman, (2017) adaptado de Bohórquez, (2007) quien definió al desempeño laboral como; los resultados obtenidos del comportamiento efectivo de los empleados que, de manera oportuna, ayudaron a alcanzar las metas organizacionales.

Asimismo, Bautista, Fructus, & Aguilar, (2020) en su revista infiere el concepto de Chiavenato, (2011) donde sustentó al desempeño laboral como parte de la eficacia que demuestra el trabajador al desarrollar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Otra definición es la expuesta por Choi, Berry, & Kim, (2018) quienes señalaron que el desempeño laboral es el principal aspecto a conocer en una empresa, para asimismo poder comprender y dar explicación de los diversos aspectos que inciden en el desarrollo y producción de las empresas.

Es así como se tiene a Benavides, (2011) quien consideró que el desempeño laboral es una actividad realizada por los empleados, que puede ser observada y medida, esta actividad ayuda a la empresa a tomar decisiones para mejorar la eficiencia laboral de los empleados.

Las dimensiones del desempeño laboral se reflejan en lo mencionado por Fuentes, (2018) quien los dimensiona en tres subtemas, (Productividad, eficacia y eficiencia laboral).

Para la primera dimensión de la productividad laboral, el autor Ramirez, (2018) señaló que la productividad de las labores transforma las actividades de la empresa desde el inicio de cada proceso en una cadena medible y la reduce a valor monetario, por lo que la integración productiva se convierte en un factor principal en la decisión de remuneración hacia el recursos humano adscritos a cualquier actividad empresarial.

Por otro lado, se tiene la dimensión de Eficacia, tomando como principal autor a Quispe, (2015) quien expresó eficacia como las acciones encaminadas a la consecución de los objetivos planteados. Es una expresión de eficiencia en la gestión, por lo que también se le llama eficiencia en la gestión.

La siguiente dimensión de estudio es; eficiencia laboral en donde Quispe, (2015) adaptado de Fuentes, (2018). Mencionó que; la eficiencia significa lograr mayores resultados con una mínima inversión. Es la tasa a la que se completa un recurso o actividad, como la relación entre el consumo de recursos y la cantidad estimada o planificada de recursos y la tasa de utilización a la que los recursos se convierten en productos.

Como parte de la eficiencia laboral, se tiene a Pereyra (2003) quien expresa que la eficiencia laboral crea un énfasis en: los medios, hacer las cosas de la manera correcta, dar respuesta inmediata a los problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones además de capacitar a los colaboradores.

Asimismo, como principal autor se tendrá a Yzquierdo & Vasquez, (2018) quienes buscaron la correlación y medición de los niveles las diversas dimensiones tanto de gestión del talento humano como del desempeño laboral, en donde a través de los resultados obtenidos y los resultados esperados, permitieron la comparación y discusión con los niveles alcanzados de la presente investigación.

Para establecer la relación entre ambas variables, se desarrolló una medición mediante métodos de encuesta utilizando un instrumento de cuestionario el cual presentara 35 preguntas adaptadas de la investigación de Yzquierdo & Vasquez, (2018) los mismos que sirvieron de apoyo práctico para la ejecución de los instrumentos basado en una escala, del 1 al 3, utilizando la dimensión de investigación de la gestión de recursos humanos. Rodríguez, (2017) en donde señala las dimensiones como; conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes

También se aplicaron para la búsqueda de la relación con la variable independiente la cual se encuentra referida a la dimensión de desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se desarrollo fue aplicado / cuantitativa, en donde Lozada (2014) señala que este mismo tipo de investigación busca la generación de conocimientos con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Y cuantitativa debido al uso de recolección de datos numéricos medidos.

3.1.2. Diseño de investigación:

Fue desarrollado el tipo de diseño correlacional no experimental el mismo que ayudó a buscar la relación entre las variables de estudio de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca, teniendo así un método hipotético deductivo producto de la aplicación de la estadística inferencial en la que se probaron las hipótesis deduciendo así la validez o el rechazo de dichas hipótesis.

3.2. Variables y operacionalización

Gestión del talento humano

Definición Conceptual

Según Rodríguez, (2017), expuso que la Gestión del Talento Humano funciona como un enfoque de gestión estratégica diseñado para producir el mayor valor para una empresa mediante el conjunto de actividades diseñadas para lograr los niveles disponibles de conocimiento, continuidad, habilidades y competencias necesarias para la competitividad actual y futura.

Definición Operacional

La variable de Gestión del Talento Humano se medirá mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario en base al instrumento de investigación adaptado de Yzquierdo & Vasquez, (2018) en donde integra las variables de gestión del talento humano para buscar la relación con el desempeño laboral.

Desempeño laboral

Definición Conceptual

Bohórquez, (2007) Define al desempeño laboral como; los resultados obtenidos del comportamiento efectivo de los empleados que, de manera oportuna, ayudaron a alcanzar las metas organizacionales.

Definición Operacional

Las variables de desempeño laboral se medirán mediante una técnica de encuesta, el instrumento del cuestionario se basa en una escala utilizando la dimensión de investigación de desempeño laboral del 1 al 3 utilizando las dimensiones de estudio de Bohórquez, (2007)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Gómez & Miranda, (2016) en la revista de investigación mexicana RAM, señalaron el concepto de población donde lo expresaron como un conjunto de casos bien definido y disponible que formó la referencia para la selección de la muestra y que cumple con un conjunto de criterios predeterminados. En este caso la población la integraron todos los colaboradores de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura, de lo cual se estableció una población de 98 colaboradores para el sector de Restaurantes y 18 colaboradores del sector de Hospedajes. Criterios de inclusión:

Se consideró a todos los colaboradores de ambos sexos y de diferentes edades que se encuentran laborando en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca (Hospedajes y restaurantes)

Colaboradores con un rango de edad entre 18 a 50 años de edad.

Colaboradores padres o madres de familia que pertenezcan a las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Criterios de exclusión:

Personal que desarrollan practicas temporales en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Propietarios de los establecimientos de hospedajes o restaurantes.

3.3.2 Muestra

Según, Ventura, (2017) expresó que la muestra es, un subconjunto de la población que consta de unidades analíticas.

Es así como en la presente investigación se tiene que el tamaño de la muestra será para una población finita teniendo como resultados que el tamaño de la muestra será de 105 trabajadores.

3.3.3 Muestreo

Fue empleado el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, en donde Otzen & Manterola, (2017) mencionaron qué; es un tipo de muestreo que implica seleccionar aleatoriamente subconjuntos de individuos de una población el cual representara por ende a toda la población, en este caso se está contemplando a toda la población de trabajadores de las microempresas turísticas.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis está representada por un (01) colaborador de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca región Piura

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, en donde Ismael, (2018) define encuesta como un instrumento de investigación que consiste obtener el material informativo de los entrevistados mediante un cuestionario prediseñado para obtener información específica. Misma encuesta que fue adaptada de Yzquierdo & Vasquez, (2018) de las cuales según el coeficiente de confiabilidad del cuestionario arrojó un rango de 0.96 lo que demuestra según la tabla la validez y según el Alfa de Cronbach existe una excelente confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para establecer la relación entre ambas variables, se desarrolló una medición mediante métodos de encuesta utilizando un instrumento de cuestionario el cual se presentaron 35 preguntas adaptadas de la investigación de Yzquierdo & Vasquez, (2018) los mismos que sirvieron de apoyo práctico para la ejecución de los instrumentos basado en una escala de Likert del 1 al 3. Asimismo, se aplicó para la búsqueda de la

relación con la variable independiente la cual se encuentra referida a la dimensión de desempeño laboral.

Para el proceso de recolección de datos se tomó como referencia los instrumentos de investigación de Yzquierdo & Vasquez, (2018) mismos instrumentos que fueron validados por tres especialistas sobre 100% esto se realizó en base a toda la población de colaboradores de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca mediante el instrumento de investigación de cuestionario aplicado a todos los colaboradores de las microempresas turísticas, teniendo así por conteo general 98 colaboradores en el rubro de restaurantes y 18 colaboradores en el rubro de hospedajes, del distrito de Ayabaca. Todo se proporcionó mediante la aplicación del cuestionario online con el apoyo de los formularios de Google y Google Sheets, para luego transferirlo a la base de datos en Excel para procesar los datos de la información, asimismo transferir y recolectar la información, con el fin específico de vincular ambas variables de investigación, en donde se evaluaron mediante 03 Ítems (01: Nunca; 02 a veces, 03 siempre).

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron revisados y analizados mediante métodos de análisis de datos estadísticos inferenciales.

Del cual Aguilar, (2020) mencionó que en el tipo de análisis estadístico inferencial calcula las similitudes entre diversas variables para obtener resultados y sacar conclusiones. Algunos ejemplos de estadística inferencial son de; correlación, regresión, etc.

3.7. Aspectos éticos

Los antecedentes de la información de la investigación no implican plagios y tampoco falsificación alguna.

Los resultados obtenidos de la investigación no presentan variaciones.

Los autores de cada concepto añadido a la información del trabajo de investigación serán citados de acuerdo con sus teorías y años.

Se tuvo en cuenta lo mencionado en el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo del artículo 6 de honestidad, artículo 7 "Rigor científico y artículo 9 de "Responsabilidad".

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados según el objetivo general.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca - Piura.

Tabla N° 1.

Prueba estadística para conocer relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BAJO	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%
	MEDIO	Recuento	3	13	32	48
		% del total	2,9%	12,4%	30,5%	45,7%
	ALTO	Recuento	0	0	53	53
		% del total	0,0%	0,0%	50,5%	50,5%
TOTAL		Recuento	3	17	85	105
		% del total	2,9%	16,2%	81,0%	100,0%

Nota: Base de datos SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de las Microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Interpretación

A través de la técnica estadística de tablas cruzadas se estableció el cruce de la variable de Gestión del talento humano con la variable de desempeño laboral. En la cual según la Tabla 1 se logró apreciar que la variable de Gestión del talento humano se encuentra dentro del nivel alto arrojando así un porcentaje total de 50,5%, asimismo la variable de desempeño laboral la cual presenta un nivel alto con un porcentaje de 81%; y su intersección se aprecia que entre las dos variables existe un nivel adecuado de 50,5%.

De los datos obtenidos de la tabla 1, se logró percibir que los colaboradores de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca, consideran que la Gestión del talento humano se encuentra en un nivel

alto lo que muestra que cuentan con los conocimientos, habilidades, motivaciones, actitudes previas para poder ofrecer sus servicios a los turistas.

Así mismo, en la variable de desempeño laboral se observa que se encuentra en un nivel alto, lo cual significa que existe una eficiencia en su productividad laboral, por lo cual estaría existiendo una eficiencia en las labores de cada colaborador, actitudes asertivas, la alta capacidad en el puesto de trabajo y el involucramiento eficiente.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla N° 2.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,098	105	,015
Desempeño laboral	,253	105	,000

Nota: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov desarrollado en el programa estadístico de SPSS.

Interpretación

Para la comprobación de las hipótesis planteadas, se utilizó la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, esto debido a que la muestra de estudio es de un total de 105 colaboradores. Según los resultados obtenidos, el nivel de significancia no estaría cumpliendo con la normalidad, esto producto de que existe un nivel de significancia menor a 0,05, por lo cual se utilizó la correlación no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla N° 3.

Prueba estadística de Rho de Spearman.

			Gestión del talento humano	Desempeño Laboral
RHO DE SPEARMAN	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105	

Nota: Prueba estadística de correlación de Rho de Spearman.

Interpretación

Según la tabla 3, se apreció que el coeficiente de correlación de Spearman de las variables “gestión del talento humano” y el “desempeño laboral” arrojó un resultado de 0,665; de lo cual según la escala de valores del coeficiente de correlación por jerarquías de Rho Spearman expresa que entre ambas variables existe una correlación positiva considerable, con una significancia de 0,000; admitiendo la hipótesis de trabajo y rechazando la hipótesis nula.

- 4.3. Resultados para identificar el nivel de las dimensiones de gestión del talento humano en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca. Los datos que fueron obtenidos mediante el trabajo de campo en los cuales se aplicaron los cuestionarios; y estos mismos fueron representados en tablas y gráficos de columnas agrupadas, que son detallados de la siguiente manera:

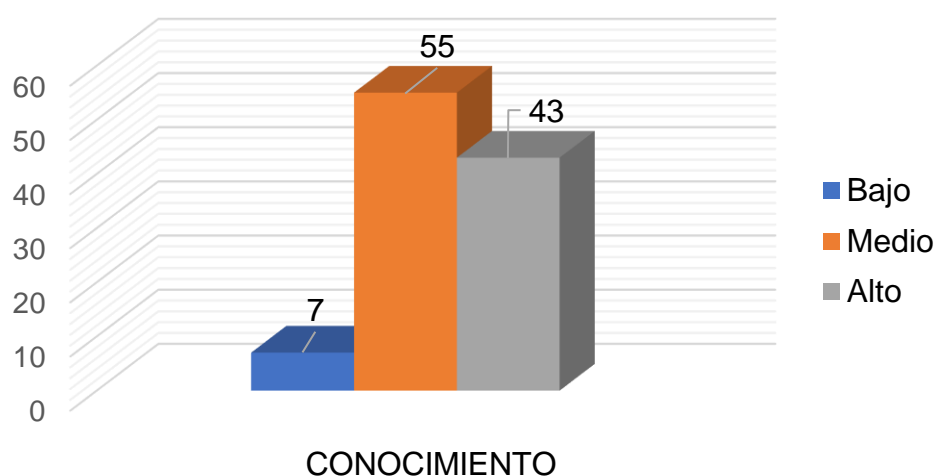
Tabla N° 4

Análisis descriptivo del conocimiento.

CONOCIMIENTO		
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
BAJO	7	6.67%
MEDIO	55	52.38%
ALTO	43	40.95%
TOTAL	105	100.00%

Figura N° 1

Porcentaje para medir el nivel de conocimiento, de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.



Interpretación

7 trabajadores que representan el 6,67% muestra con sus respuestas que presentan un bajo conocimiento acerca de sus funciones en su centro de trabajo, así mismo 55 trabajadores representa el 52.38% manifestaron mediante sus respuestas que su conocimiento es de nivel medio. Mientras tanto, existió una proporción de 43 trabajadores que representan el 40.95% poseen un nivel de conocimiento alto.

Esto refleja con claridad que la mayor parte de colaboradores que trabajan en las microempresas turísticas de Ayabaca reflejan un nivel medio y alto en cuanto a los conocimientos previos que deben de tener para trabajar en las empresas turísticas.

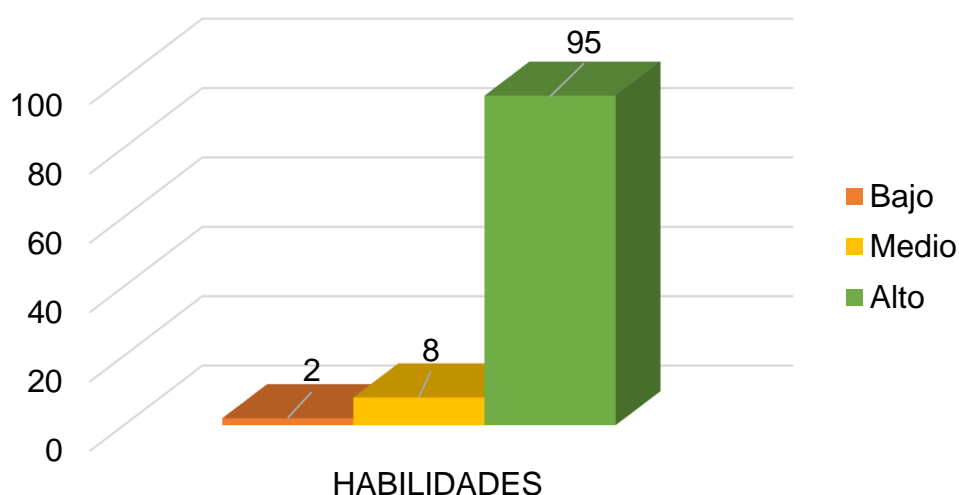
Tabla N° 5

Análisis descriptivo de las habilidades.

HABILIDADES		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	2	1.90%
MEDIO	8	7.62%
ALTO	95	90.48%
TOTAL	105	100.00%

Figura N° 2

Porcentaje para medir el nivel de conocimiento, de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca



Interpretación

En la presente grafica se aprecia que 2 trabajadores que representan el 1.90% expresaron mediante sus respuestas que tienen un nivel de habilidades bajo. Asimismo, 8 trabajadores que representan el 7.62% expresaron mediante sus respuestas que poseen un nivel de habilidades medio. Mientras tanto hubo una mayor proporción de 95 trabajadores que representa el 90.48% manifestaron un nivel alto de las habilidades en cuanto a su trabajo dentro de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Esto refleja claramente que los trabajadores cuentan con todas las habilidades requeridas para poder asumir sus funciones en las microempresas turísticas ya que los resultados estadísticos obtenidos de las encuestas arrojan en su mayoría un nivel de habilidades altas.

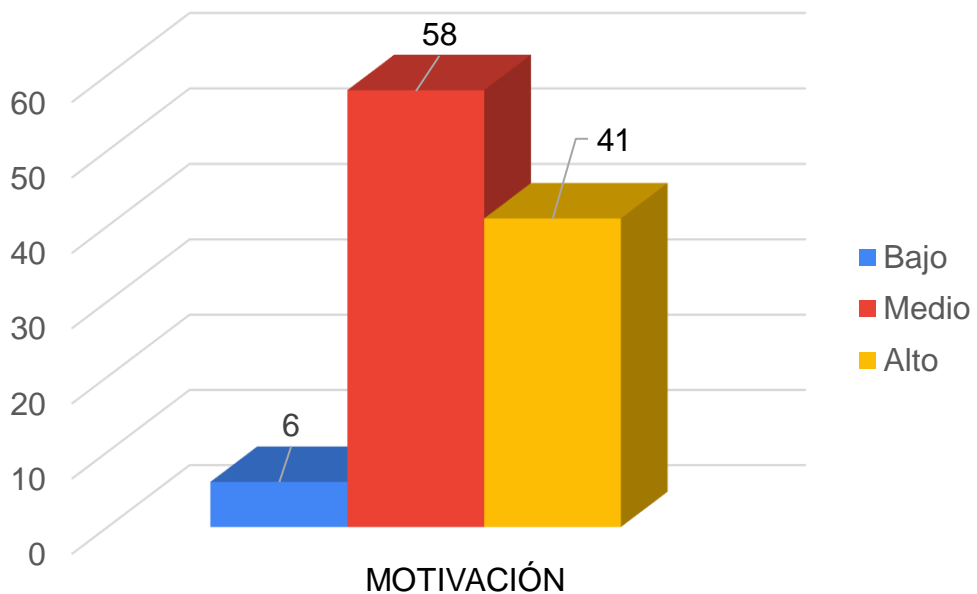
Tabla N° 6

Análisis descriptivo de la motivación.

	MOTIVACIÓN	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	6	5.71%
MEDIO	58	55.24%
ALTO	41	39.05%
TOTAL	105	100.00%

Figura N° 3.

Porcentaje para medir el nivel de motivación de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca



Interpretación

6 trabajadores que representan el 5.71% demuestra con sus respuestas que presentan una baja motivación en cuanto al desarrollo de sus funciones dentro de sus centros de trabajo, así mismo 58 trabajadores los que representan el 55.24% manifestaron mediante sus respuestas

que su motivación es de nivel medio. Mientras tanto existió una proporción de 41 trabajadores que representan el 39.05% que reflejan mediante los cuestionarios respondidos que mantienen un nivel de motivación medio.

Esto demuestra que la mayor parte de colaboradores encuestados que trabajan en las microempresas turísticas de Ayabaca reflejan un nivel medio y alto en cuanto a las motivaciones que tienen por parte de sus jefes lo que les permite trabajar en las empresas turísticas con eficacia.

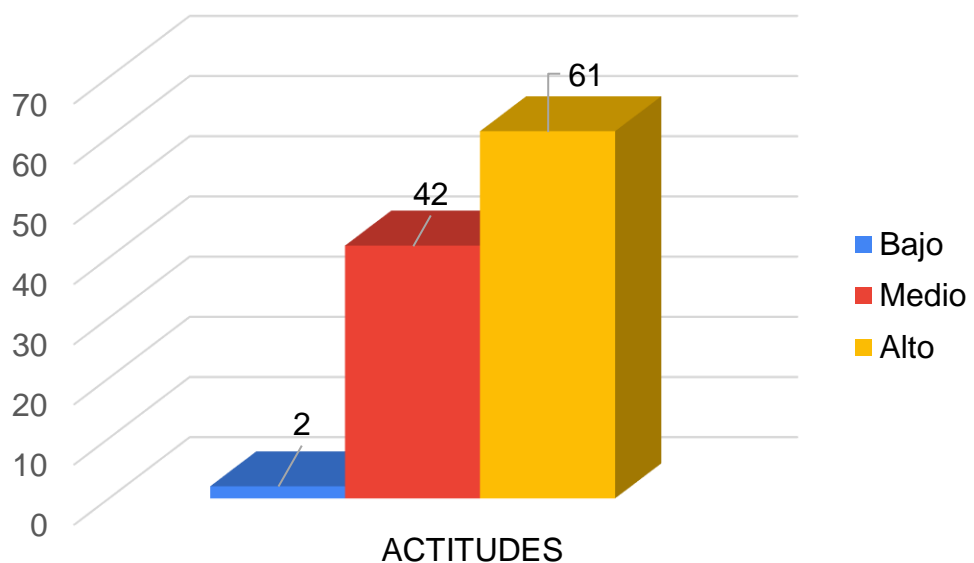
Tabla N° 7.

Análisis descriptivo de las actitudes.

ACTITUDES		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	2	1.90%
MEDIO	42	40.00%
ALTO	61	58.10%
TOTAL	105	100.00%

Figura N° 4.

Porcentaje para medir el nivel de actitudes de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.



Interpretación

2 trabajadores que representan el 1.90% demuestran con sus respuestas que presentan una baja actitud en cuanto al desarrollo de sus actividades dentro de sus centros de labores, así mismo 42 trabajadores los que representan el 40.00% expresaron mediante sus respuestas que las actitudes que presentan son de nivel medio. Mientras tanto existió una proporción de 61 trabajadores que representan el 58.10% reflejan mediante los cuestionarios respondidos que mantienen un nivel alto en cuanto a sus actitudes dentro del desarrollo de sus labores.

Lo cual estaría demostrando que la mayor parte de colaboradores encuestados que trabajan en las microempresas turísticas de Ayabaca reflejan un nivel de actitudes alto lo que les permite trabajar en las empresas turísticas de manera eficaz.

- 4.4. Resultados para identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Los datos fueron obtenidos mediante el trabajo de campo en los cuales se aplicaron los cuestionarios; y estos mismos fueron representados en tablas y gráficos de columnas agrupadas, que son detallados de la siguiente manera:

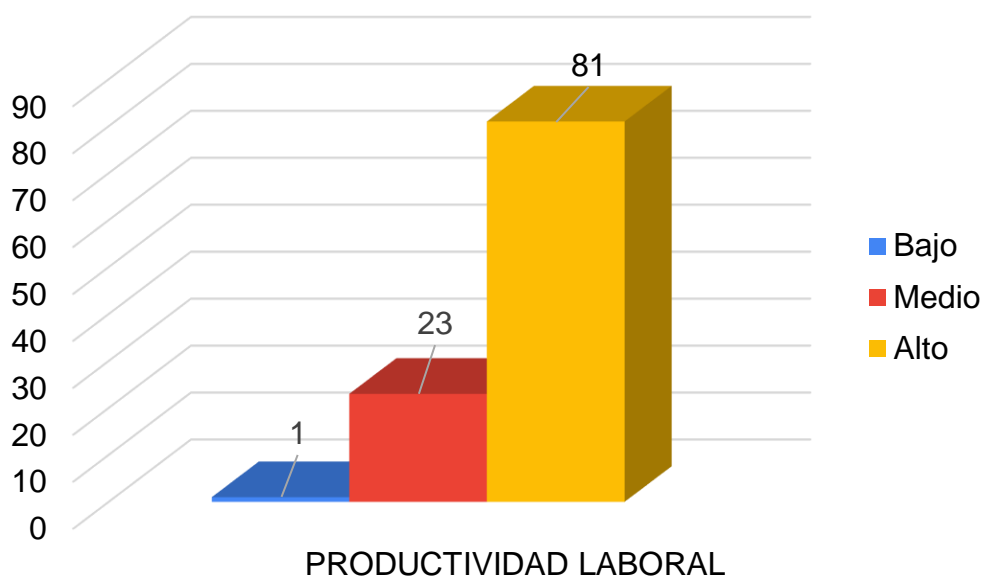
Tabla N° 8.

Análisis descriptivo de la Productividad laboral.

PRODUCTIVIDAD LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	1	0.95%
MEDIO	23	21.90%
ALTO	81	77.14%
TOTAL	105	100.00%

Figura N° 5.

Porcentaje para medir el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca.



Interpretación

En la presente figura se aprecia que solamente 1 trabajador que representan el 0.95% expresó mediante sus respuestas que tiene un nivel de producción laboral bajo. Asimismo, 23 trabajadores que representan el 21.90% expresaron mediante sus respuestas que su productividad laboral se encuentra en un nivel medio. Mientras tanto hubo una mayor proporción de 81 trabajadores que representa el 77.14% manifestaron un nivel de productividad laboral alto dentro de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Esto refleja claramente que los trabajadores presentan en su mayoría un nivel de productividad laboral alto lo cual les permitirá fortalecer y potencializar las microempresas turísticas ya que los resultados estadísticos obtenidos demuestran las altas capacidades que tienen los colaboradores en cuanto a su productividad en sus centros de trabajo.

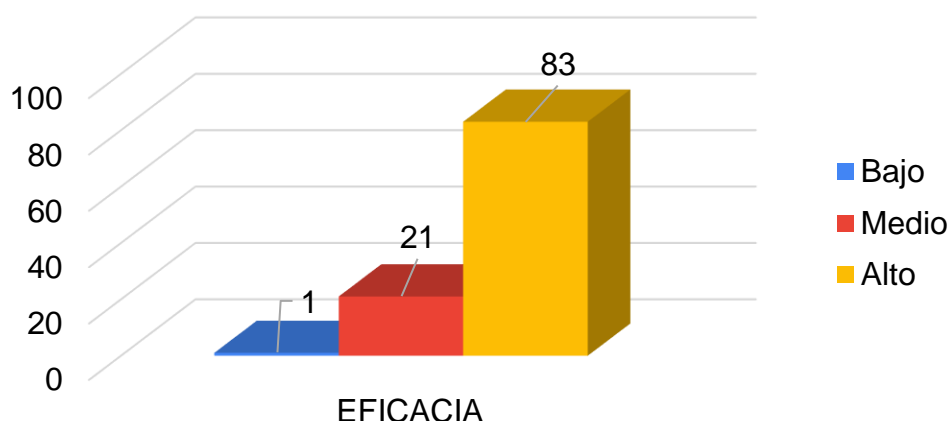
Tabla N° 9.

Análisis descriptivo de la Eficacia.

EFICACIA		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	1	0.95%
MEDIO	21	20.00%
ALTO	83	79.05%
TOTAL	105	100.00%

Figura N° 6.

Porcentaje para medir el nivel de eficacia de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca



Interpretación

En la presente grafica se aprecia que solamente 1 trabajador que representan el 0.95% expresaron mediante sus respuestas que tienen un nivel de eficacia bajo. Asimismo, existió un total de 21 trabajadores que representaron el 20.00% estos mismos expresaron mediante sus respuestas que poseen un nivel de eficacia medio. Mientras tanto hubo una mayor proporción de 83 trabajadores que representa el 79.05% manifestaron un nivel alto de las habilidades en cuanto a su trabajo dentro de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Esto refleja con claridad que los trabajadores presentan una alta eficacia en función a sus labores requeridas para poder trabajar en las microempresas turísticas.

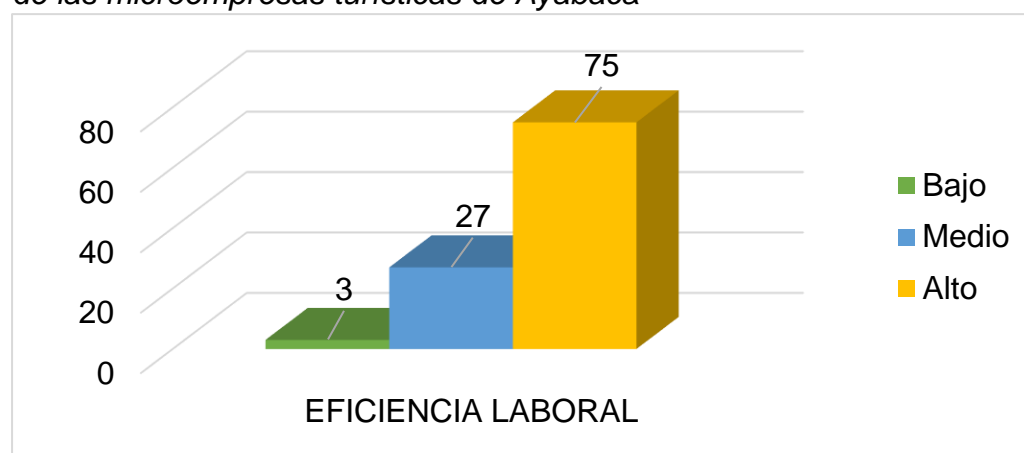
Tabla N° 10

Análisis descriptivo de la Eficiencia laboral.

EFICIENCIA LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	3	2.86%
MEDIO	27	25.71%
ALTO	75	71.43%
TOTAL	105	100.00%

Figura N° 7.

Porcentaje para medir el nivel de eficiencia laboral de los trabajadores de las microempresas turísticas de Ayabaca



Interpretación

En la presente grafica se aprecia que solamente 3 trabajadores que representan el 2.86%, expresaron mediante sus respuestas que tienen un nivel de eficiencia laboral baja. Asimismo, existió un total de 27 trabajadores que representaron el 25.71% los mismos que expresaron mediante sus respuestas que poseen un nivel de eficiencia laboral mediana. Mientras tanto hubo una mayor proporción de 75 trabajadores que representa el 71.43% quienes manifestaron tener un nivel alto en cuanto a su eficiencia laboral en sus trabajos dentro de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

Esto refleja con claridad que los trabajadores presentan una alta eficiencia laboral en función a sus labores requeridas para poder trabajar en las microempresas turísticas.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación estuvo enfocado en las microempresas turísticas de Ayabaca – Piura 2023, en donde se analizaron las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, de las cuales se buscó la relación entre ambas, donde se obtuvieron los siguientes resultados con enfoque en los objetivos:

En cuanto al objetivo general, el cual estuvo enfocado en establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura, se contrastaron con los resultados obtenidos de la tesis de:

Yzquierdo & Vasquez, (2018) quienes expresaron en sus tablas estadísticas que existió un 73.3% de los colaboradores encuestados que refieren que sólo pocas veces aplican la gestión del talento humano, y el 66.7% de los colaboradores mencionan que el desempeño laboral en el restaurante no es el óptimo, por lo cual la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral no estaría presentando una correlación adecuada, caso contrario con los resultados obtenidos de la presente investigación en donde los colaboradores de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca mediante la tabla N° 3 se logró apreciar que si existe una correlación positiva considerable entre “gestión del talento humano” y el “desempeño laboral” obteniendo un resultado de 0,665; con una significancia de 0,000. Así mismo, los resultados confirman lo mencionado por Vera, (2020) “Para que las actividades turísticas obtengan mayor productividad se deberá de hacer un buen uso de la gestión del recurso humano en donde se verá influenciado también el desempeño de cada uno de sus colaboradores” de lo cual está reflejado en los resultados obtenidos acerca de los niveles de las dimensiones de ambas variables.

En cuanto al desarrollo del primer objetivo específico, el cual fue identificar el nivel de las dimensiones de gestión del talento humano en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca, se lograron obtener los resultados desglosados de la medición de los niveles de cada una dimensión en donde se muestra lo siguiente:

Para la medición del nivel del conocimiento se reflejó en la tabla N°4 de la presente investigación que, la mayor parte de colaboradores se encuentran en un nivel medio de 52.38% y nivel alto de 40.95% esto quiere decir que la mayor parte de colaboradores se encuentran capacitados e instruidos para asumir sus roles y funciones con responsabilidad y eficientemente en sus centros de trabajo. Caso contrario con lo expresado por Serrano & Gonzales, (2015) quien en su investigación acerca de la gestión del talento humano menciona que el 64% de trabajadores de un hotel en Chiclayo no cuentan con los conocimientos previos de las áreas en donde trabajarían, esto a su vez perjudicó el manejo general de toda la empresa hotelera.

Asimismo, en la investigación de Yzquierdo & Vasquez, (2018) se muestra que el 44% de los empleados afirman que solamente en ocasiones existe una gestión del conocimiento en el restaurante del sector turístico, ya que no se les considera cuando dan opiniones o ideas que pueden ayudar a mejorar el desarrollo de su empresa turística, lo que ocasiona la falta de información adecuada a los usuarios. Esto también contrastó con la información que fue obtenida en los resultados de la presente investigación, debido a que estos mismo arrojaron porcentajes alentadores a las microempresas turísticas de Ayabaca dado que mediante las respuestas de sus colaboradores estarían reflejando que sus líderes estarían apostando por ampliar los conocimientos de sus colaboradores mediante capacitaciones, talleres y asesorías técnicas y a su vez confirman el sustento teórico de Quintana, (2006), quien menciona que es importante considerar reforzar el conocimiento de cada colaborador..

Para la medición del nivel de las habilidades en la tabla N°5 se muestra que; solamente 2 colaboradores presentaron bajas habilidades para el desarrollo de sus funciones, asimismo favorablemente existió un promedio mayor de trabajadores con altas habilidades del 90.48% para cumplir con sus labores en las microempresas turísticas esto a su vez es favorable para el desarrollo turístico de la ciudad de Ayabaca dado que con las habilidades de cada personal se podrá obtener un mejor servicio. Esto a su vez contrasta con la información obtenida de Yzquierdo & Vasquez, (2018) quien en su evaluación para medir las habilidades señala que el 50,67% de los empleados afirman que la dimensión de habilidades solo a veces se gestiona debido a la falta de

capacitación constante, lo que les impide desarrollar ideas creativas que les permiten innovar y proponer actividades que contribuyen al desarrollo de los objetivos de la organización, esto quiere decir que los colaboradores no conocen bien las funciones ni actividades que deben realizar de acuerdo a su puesto de trabajo impidiéndoles cumplir las metas de acuerdo a sus cronogramas establecidos producto de las pocas o nulas capacitaciones que obtienen por parte de las empresas donde trabajan, caso contrario con los resultados arrojados en la tabla N°5 de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca dado que estas mismas estarían apostando por el desarrollo de las habilidades de sus colaboradores mediante las innovaciones e incorporaciones de nuevos talleres y capacitaciones de los servicios y atenciones actuales en cuanto a lo que el turista busca y de las nuevas tendencias que surgieron acerca del sector turístico. Cumpliendo así con lo mencionado por Coulter, (2004) quien mencionó que las habilidades aumentan la productividad, lo que apunta a la importancia en la aplicación de la Gestión del TT. HH en el colaborador interno.

En cuanto a la dimensión de motivación que se refleja en la tabla N°6 demuestra que la mayor parte de trabajadores, entre ellos una totalidad de 99 encuestados demostraron mediante sus respuestas que se encuentran en un nivel de motivación medio y alto teniendo así, solamente 6 trabajadores que representan el 5.71% de los cuales tienen una baja motivación, en donde se infiere que son las respuestas de trabajadores de uno o dos establecimientos turísticos los cuales no estarían apoyando en la participación laboral y por consiguiente no estarían generando incentivos y/o remuneraciones por alcanzar con el cumplimiento de sus objetivos. Con estos resultados se estaría generando una esperanza para el desarrollo turístico de Ayabaca, esto teniendo en cuenta la evaluación de Lascano, (2015) quien en su informe de idoneidad expresó que su repercusión es de un grado significativo para la sociedad, es decir que si existe un grado de motivación de 60% el nivel de satisfacción traerá consigo una mayor productividad del crecimiento socioeconómico turístico. Los resultados contrastarían con la investigación de Yzquierdo & Vasquez, (2018) quien evidencia que en los niveles de motivación de una microempresa turística el 56% de los empleados afirman

que siempre se debe de evaluar el trabajo realizado en función de su productividad porque su salario no coincide con su productividad. Además, el 62,67% de los empleados afirman que, debido a la falta de capacitación, sus conocimientos técnicos no están fortalecidos y no les permiten un buen desenvolvimiento en su puesto de trabajo. La presente investigación afirma lo mencionada por Robbins & Coulter, (2004) quien expresa que la motivación está orientada a satisfacer las necesidades de los colaboradores, permitiéndoles alcanzar sus objetivos.

Para la dimensión de actitudes, según la definición de Acosta, (2008), señala que existen dos efectos en las actitudes los cuales son positivos como también pueden ser negativos, tomando esta conceptualización se podría decir que el nivel de actitudes en los colaboradores de las empresas turísticas de Ayabaca se encuentran en su mayoría como actitudes con efectos positivos en los cuales solamente se evidencian 2 trabajadores que presentan una actitud baja en cuanto al desarrollo de sus actividades dentro de sus centros de labores, así mismo 42 trabajadores los que representan el 40.00% expresaron un nivel de actitudes mediana y una proporción de 61 trabajadores que representan el 58.10% reflejaron un nivel alto en cuanto a sus actitudes dentro del desarrollo de sus labores por consiguiente se concluye que la mayor parte de colaboradores reflejan un nivel de actitudes alto lo que les permiten trabajar en las empresas turísticas de manera eficaz. Lo que muestra que también que las actitudes influyen de manera positiva para el desempeño laboral de las microempresas turísticas de Ayabaca.

Prosiguiendo con el cumplimiento de los objetivos específicos se logró identificar los niveles de las dimensiones del desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca en donde:

Como primera dimensión se obtuvo la medición del nivel de la productividad laboral en donde Ramirez, (2018) expresa que la productividad transforma las actividades de la empresa en una cadena medible simplificándolos en un valor monetario, esta cadena medible se expresa también en la tabla N°8 en donde se observa que solamente 1 trabajador que representan el 0.95% tuvo un nivel de producción laboral bajo, por otro lado 23 trabajadores que representaron

el 21.90% obtuvieron mediante sus respuestas un nivel medio de su productividad laboral. Mientras tanto, un total de 81 trabajadores que representaron el 77.14% manifestaron un nivel de productividad laboral alto dentro de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca. Al contrario, con lo que les sucedió en la investigación de Yzquierdo & Vasquez, (2018), quienes señalaron que el 65.33% de los colaboradores manifestaron que a veces se gestiona la dimensión de la productividad laboral Yzquierdo y Vasquez explicaron que esto sucedió porque no existieron normas y reglas claras que les permita realizar su trabajo con eficacia, frente a un 34.67% de colaboradores que refiere que pese a no estar claras dichas reglas tratan de cumplir con las metas y objetivos asignados.

Para el objetivo de medir el nivel de eficacia se hace mención a lo expresado por Quispe, (2015) quien simplificando menciona que la eficacia es la capacidad de que una empresa pueda para alcanzar sus objetivos, de lo cual se tiene que la mayor parte de empresas turísticas del distrito de Ayabaca cumplen con sus objetivos dado que en la tabla 9 se aprecia que solamente un colaborador que representa el 0.95% no presenta eficacia en el desarrollo de sus funciones luego la mayoría representa un nivel de eficacia medio de 20.00% y alto de 79.05%, caso contrario con lo señalado por Yzquierdo & Vasquez, (2018) quienes en su investigación atribuyen a sus resultados obtenidos de una empresa de restaurantes un porcentaje de eficacia de 58.67% como trabajadores que a veces suelen ser eficaces en el desempeño de sus labores esto lo expresaron puesto a que sus cronogramas establecidos para el cumplimiento de metas son muy cortos lo cual les impide cumplir con las tareas asignadas, asimismo algunos colaboradores no conocen bien las funciones que deben realizar de acuerdo a su puesto evitando lograr un buen desempeño laboral.

Finalizando con la medición de la eficiencia laboral, en donde Pereyra, (2003) remarca que esta misma sirve para la reducción de gastos por personal dado que esto crearia medios para hacer las cosas de la manera correcta lo cual quiere decir que apoyara al personal en las capacitaciones constantes para asumir sus funciones y obligaciones de manera eficaz, asimismo se incorpora

esta definición correctamente con los niveles encontrados dentro de la eficiencia laboral de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca en la cual según la tabla 10 se aprecia que solamente 3 trabajadores que representan el 2.86%, tienen un nivel de eficiencia laboral baja. Por otro lado, existió un total de 27 trabajadores que representaron el 25.71% los cuales poseen un nivel de eficiencia laboral mediana. Mientras tanto hubo una mayor proporción de 75 trabajadores que representa el 71.43% quienes manifestaron tener un nivel alto en cuanto a su eficiencia laboral, esto quiere decir que gran parte de los colaboradores de las microempresas turísticas de Ayabaca presentan las capacitaciones y asesoramientos adecuados para el ejercicio de sus funciones, asegurando así su permanencia en la empresa, Por otro lado los presentes resultados marcan un contraste con las investigaciones de Yzquierdo & Vasquez, (2018) en el cual expresan resultados diferentes con respuestas no tan alentadoras para el desarrollo de las empresas turísticas hoteleras dado que el 62,67% de los trabajadores encuestados manifestaron que en ocasiones por falta de capacitación no se estaría manejando adecuadamente la eficiencia laboral, además no cumplen con fortalecer sus conocimientos técnicos, por lo que no les permite desempeñarse bien en su trabajo, lo que a su vez también incide negativamente en el logro de sus objetivos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca Asimismo en donde se apreció mediante el coeficiente de correlación de Spearman que las variables “gestión del talento humano” y el “desempeño laboral” presentan un resultado de 0,665; lo cual se demuestra que entre ambas variables existe una correlación positiva considerable.
2. Se logró identificar el nivel de cada una de las dimensiones de gestión del talento humano en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca 2023.
3. Se logró identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca 2023.
4. Se logró elaborar la propuesta del modelo de un programa para un congreso del fortalecimiento de las empresas turísticas para el distrito de Ayabaca.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para los líderes de las microempresas turísticas de las cuales parte de su personal manifestó un nivel bajo en conocimiento se les recomienda, incorporar planes de asesoría técnica en cuanto a manejo, servicio y atención al cliente, además solicitar a la Municipalidad la incorporación de talleres de atención al cliente con la finalidad de alcanzar el éxito en sus negocios.
2. Sabiendo que en su mayoría existe un grado significativo de relación entre gestión del talento humano con el desempeño laboral, se recomienda a los líderes de las microempresas turísticas incorporar nuevos modelos o estrategias para aumentar sus ventas.
3. Los microempresarios deberán de requerir del apoyo de la Municipalidad para promocionar sus microempresas y así comenzar a difundir los servicios turísticos de alimentación y hospedajes a los turistas.
4. Los microempresarios turísticos deben de solicitar a las entidades de turismo de la región Piura poder incluir sus microempresas como parte del plantel de prestadores de servicios turísticos de la sierra Piurana.
5. Los jefes de las microempresas turísticas deberán coordinar con el área de rentas y fiscalización para establecer fechas de talleres y capacitaciones para la formalización de las microempresas turísticas como prestadores de servicios turísticos.

REFERENCIAS

- Acevedo. (2010). *La gestión del talento humano*. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1454/3/T026_19813316_D.pdf.txt
- Acosta, A. (2008). *La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
- Aguilar, A. (2020). *Investigación del mercado*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-datos-cuantitativos/#:~:text=M%C3%A9todos%20de%20an%C3%A1lisis%20de%20datos%20cuantitativos&text=Hay%20dos%20m%C3%A9todos%20cuantitativos%20principales,para%20resumir%20los%20datos%20cuantitativos>.
- Bagheri, M., Baum, T., Abolghasem, E., & Abbas, A. (2019). *Talent Management in the Tourism and Hospitality Industry: Evidence from Iran*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://fardapaper.ir/mohava-ha/uploads/2021/12/Fardapaper-Talent-Management-in-the-Tourism-and-Hospitality-Industry-Evidence-from-Iran.pdf>
- Bautista, R., Fructus, & Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Benavides, L. H. (2011). *Gestión, liderazgo y valores en la administración*. Obtenido de https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2039/3/Benavides_Gaibor_Luis_Hernan.pdf
- Bohórquez. (2007). *Organización y Comportamiento*. España: ArtGerus. doi:<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, G. (2015). *Análisis de los Recursos Humanos en Valenciano*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/62156/Bustamante%20->

%20AN%C3%81LISIS%20DE%20LOS%20RECURSOS%20HUMANOS%
20EN%20EL%20SECTOR%20DE%20RESTAURACI%C3%93N%20VALE
NCIANO.pdf?sequence=1

Chiavenato. (2009). *La Gestión del Talento Humano por Competencias*. Obtenido de <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve>

Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>

Choi, Berry, & Kim. (2018). *Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Coulter, R. y. (2004). *Planificación del Talento Humano*. Obtenido de <http://yariaudyledezmagth.blogspot.com/2017/11/actividad-10-procesos-basicos-de-la.html>

Díaz, W. (2013). *La Formación del Talento Humano en el área de Turismo y la Hospitalidad: Un reto necesario de asumir*. Obtenido de https://www.academia.edu/28816287/La_Formaci%C3%B3n_del_Talento_Humano_en_el_%C3%A1rea_de_Turismo_y_la_Hospitalidad_Un_reto_necesario_de_asumir

Eslava, E. (2004). *Definición del Talento Humano*. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13106/GUEVARA%20MARCELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Francisco, H. B. (2016). *Turismo en Perú. La Economía y Empresa*. Obtenido de http://www.iee.edu.pe/doc/publicaciones/articulos/46--2016_12-Turismo_economia_y_empresa-IEE.pdf

Fuentes, Y. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2018*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/14549>

Galicia. (2010). *Gestión del talento humano como herramienta competitiva*. Obtenido de

- http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1454/3/T026_19813316_D.pdf.txt
- Gary, D. (2011). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Gómez, M., Santana, M., & Duque, A. (2020). *Modelo de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia*. Obtenido de <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/254/320>
- Guardiola, C., & Basurto, K. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de Mexico*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646130004>
- Guzman, B. (2017). *Desempeño laboral y Dimensiones de la personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ismael, B. M. (2018). *Técnica Encuesta*. Obtenido de <http://tecnicauencuesta1.blogspot.com/2018/05/definicion-de-encuesta-se-denomina.html>
- Lascano, M. E. (2015). *Gestión de los recursos humanos por competencias en el desarrollo del sector turístico. El caso de Ambato*. Madrid.
- Loli, A., & Vladimir, N. (2017). *El desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13523/12182>
- Lozada, J. (2019). *Investigación Aplicada*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Ludwing, F. Q. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059

- Martínez, A. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Mauriola, M. (2015). *Análisis de la calidad del servicio de Empresas Turísticas y la satisfacción del cliente para diseñar una propuesta de mejora. Caso: Canchaque*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/312/ADM-MAV-CAM-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mef. (2017). *Guía Metodológica para la identificación, formulación y evaluación social*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/capacita/2015/sector/turismo.pdf
- Munarriz, M. K. (2021). *Gestión del talento humano y el nivel de satisfacción de los guías oficiales de turismo en el distrito de Ayacucho*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8350/Munarriz%20Mendoza%2C%20Janett%20Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parillo, M. L. (2018). *Gestión del talento humano para el turismo rural en la isla de Amantani - 2017*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9391/Quispe_Parillo_Marleny_Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pereyra, A. (2003). *Llamar la atención sin romper el clima*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/clima-organizacional-y-eficiencia-laboral-en-un-ente-oficial-peruano/>
- Porcela, M. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8863/Porcela_Quispe_Yesica_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quintana. (2006). *Especialización gestión del talento humano y desarrollo de competencias*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/44005603/TEMA-2-DIMENSIONES-DEL-TALENTO-HUMANOpptx/>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14168/230>
- Ramirez, R. (2018). *La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de conecta retail s.a. chiclayo*. Obtenido de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf
- Rodríguez, H. A. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ UIGV_c3a9e284398c0a99056e7034d099747e/Details
- Rojas, S. V. (2020). *Desarrollo de la gestión de talento humano en las agencias de viaje para mejorar la comercialización del producto turístico. Estudio de dos casos*. Lima, 2020. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8301/ROJAS_RS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sauri, M., Estela, A., Naquiche, O., & Eduardo, P. (2017). *Planeamiento Estratégico del Sector Turismo de Piura*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9662/DILIBERTO_ESTELA_PLAN_TURISMO_PIURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano, A. S., & Gonzales, D. C. (2015). *Propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos, hotel Descanso Del Inca – Chiclayo*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/263/1/TL_SerranoChicanaAna_GonzalesNievesDiana.pdf
- Vázquez, T. S. (2023). *Gestión del talento: el trabajo y la vida*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/02/10/opinion/1676046243_854703.html

- Ventura, J. (2017). *¿Población o muestra?* Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Vera , L. D. (2020). *Análisis de la gestión del talento humano en las PYMES del sector turístico.* Obtenido de <http://www.espam.edu.ec/recursos/sitio/informativo/archivos/ponencias/vinculacion/i/s3/CIV61EIT29.pdf>
- Watson, M. (2020). *Exploring the motivation orientation and learning strategies of first year university learners.* Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/263973281_Managing_Talent_in_the_Tourism_and_Hospitality_Sector_A_Conceptual_View_Point
- Yzquierdo, H., & Vasquez, Y. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2018.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/14549>

ANEXOS

Anexo 1.- Tabla de matriz de consistencia y operacionalización de variables.

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca 2023							
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS		HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO		VARIABLE I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA Y VALORES
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca - Piura?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca - Piura	Identificar el nivel de las dimensiones de gestión del talento humano en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura.	Conocimientos	Lecciones Aprendidas	1	ESCALA DE VALORACIÓN NUNCA (1) A VECES (2) SIEMPRE (3)
					Ideas propuestas	2,3	
					Productos de información	4,5	
				Habilidades	Capacidad del conocimiento	6	
					Crear	7	
					Innovar	8,9,10	
				Motivaciones	Productividad Laboral	11	
					Participación laboral	12	
					Incentivo Salarial	13, 14, 15	
				Actitudes	Alcanzar metas	16, 17	
					Asumir riesgos	18	
					Logros	19, 20	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS	VARIABLE D. DESEMPEÑO LABORAL						
				DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA ORDINAL MEDICIÓN LIKERT NUNCA (1) A VECES (2) SIEMPRE (3)			
¿Qué tipo de niveles presentan las dimensiones de gestión del talento humano en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca - Piura	Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura 2023.	No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura.	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador.	21				
					Eficacia del trabajador.	22				
					Nivel de producción del personal.	23, 24				
					Cumplimiento de metas del trabajador.	25				
								Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	26
									Metas logradas	27
									Cumplimiento de las tareas asignadas	28, 29
									Conocimiento dentro del puesto de trabajo	30
¿Qué tipo de niveles presentan las dimensiones del desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca – Piura 2023?								Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	31
							Nivel de conocimientos técnicos		32	
	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	33								
	Nivel de adaptabilidad del trabajador	34, 35								

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca 2023

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según (Rodríguez, 2017), es un enfoque de gestión estratégica que tiene como objetivo crear el máximo valor para una organización a través de una combinación de actividades encaminadas a lograr un nivel de conocimiento disponible que exista continuidad, habilidades y destrezas para lograr los resultados necesarios para ser competitivos en las condiciones actuales y futuras.	La variable de Gestión del Talento Humano se medirá mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario en base a la escala desde 1 hasta 3 utilizando las dimensiones de estudio (Rodríguez, 2017)	Conocimientos	Lecciones Aprendidas	ESCALA ORDINAL
				Ideas propuestas	
				Productos de información	
			Habilidades	Capacidad del conocimiento	
				Crear	
				Innovar	
			Motivaciones	Rendimiento Laboral	
				Participación laboral	
				Incentivo Salarial	
			Actitudes	Alcanzar metas	
				Asumir riesgos	
				Logros	

			DIMENSIONES	INDICADORES	
DESEMPEÑO LABORAL	(Bohórquez, 2007) quien define al desempeño laboral como; los resultados obtenidos del comportamiento efectivo de los empleados que, de manera oportuna, ayudarán a alcanzar las metas organizacionales.	La variable de Desempeño Laboral se medirá mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert, desde 1 hasta 3 utilizando las dimensiones de estudio de Desempeño Laboral de (Fuentes, 2018)	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador.	ESCALA ORDINAL
				Eficacia del trabajador.	
				Nivel de producción del personal.	
				Cumplimiento de metas del trabajador.	
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	
				Metas logradas	
				Cumplimiento de las tareas asignadas	
				Conocimiento dentro del puesto de trabajo	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	
				Nivel de conocimientos técnicos	
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	
				Nivel de adaptabilidad del trabajador	

Anexo 2.- Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n: Tamaño de muestra buscado

N: (Total de trabajadores de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca)

Z: Parámetro estadístico

e: Error de estimación máximo aceptado

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q: (1-p) = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n = \frac{116 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,03^2 \cdot (116-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

N: 116 (trabajadores en microempresas turísticas del distrito de Ayabaca,
Restaurantes y Hospedajes)

Z: 95% (1,96)

e: 3% (0,03)

p: 50% (0,5)

q: 50% (0,5)

n= Siendo el tamaño de muestra de 105 trabajadores.

Anexo 3.- Modelo del instrumento de recolección de datos de cuestionario adaptado de Yzquierdo & Vasquez, (2018)

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, es grato dirigirme a usted expresándole mi saludo cordial y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento la razón de ser del presente cuestionario dirigido a todos los servidores públicos de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca a fin de conocer la realidad actual del manejo de la gestión del talento humano y buscar la relación con su desempeño laboral a fin de buscar el mejoramiento de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

RECOMENDACIONES

El presente cuestionario es personal y de forma anónima se desarrollarán las preguntas de manera seria y veraz.

Se marcará solamente una opción por cada pregunta.

No tiene límite de tiempo, pero se recomienda que se dé respuesta a las 35 interrogantes planteadas.

Marcar con un aspa o cruz los recuadros que crean ustedes ser los convenientes.

La escala valorativa estará referenciada mediante números del 1 al 3 en donde 1 significa Nunca, 2 A veces y 3 Siempre dejando el recuadro que servirá de guía.

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca 2023		ESCALA DE VALORACIÓN		
VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO		1	2	3
1	¿Después de las funciones que desarrolla, usted distingue cuales fueron las lecciones aprendidas?			
2	¿Usted transmite sus conocimientos con sus compañeros de trabajo, para desarrollar su labor de manera más eficiente?			
3	¿A usted le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo del establecimiento donde trabaja?			
4	¿Usted trabaja de forma efectiva con las opiniones que son propuestas por sus compañeros?			
5	¿Usted cumple con comunicar debidamente todo lo referente del establecimiento a los usuarios?			
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES		1	2	3
6	¿Usted se siente con el conocimiento necesario para asumir las labores en su establecimiento?			
7	¿La labor que usted cumple le permite desarrollar sus capacidades?			
8	¿Usted está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo?			
9	¿Usted propone e implementa nuevas ideas creativas para mejorar sus labores?			
10	¿Usted sugiere mejoras de innovación para la empresa donde labora?			
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN		1	2	3
11	¿Su rendimiento laboral es reconocido con el sueldo que usted percibe?			
12	¿Reconocen su trabajo realizado de acuerdo a su productividad?			
13	¿Su participación y comunicación con sus jefes es constante?			
14	¿Cree usted que se le integra en la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo?			
15	¿Los incentivos son otorgados mediante las funciones que le son requeridas?			
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES		1	2	3
16	¿Usted está dispuesto a asumir riesgos cuando no cumpla sus funciones?			
17	¿Se mantiene estable en sus metas a lograr de la labor encomendada?			

18	¿Asume usted nuevos retos en su centro de labores?			
19	¿Usted se responsabiliza de las malas decisiones que pueda tomar?			
20	¿Cree usted que está cumpliendo con todas sus metas en su trabajo?			
DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL		1	2	3
21	¿Usted realiza eficientemente las tareas asignadas en centro de trabajo?			
22	¿Usted cumple con eficacia su trabajo dentro de su trabajo?			
23	¿Cree que su nivel de producción es consecuente con lo establecido en las políticas de trabajo?			
24	¿Usted llega a cumplir con las metas establecidas por la organización?			
25	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?			
DIMENSIÓN 2: EFICACIA		1	2	3
26	¿Usted cumple con los objetivos dentro de los cronogramas establecidos?			
27	¿Usted cumple con las tareas asignadas?			
28	¿Usted conoce las acciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?			
29	¿Usted desempeña sus labores con calidad?			
30	¿Usted alcanza con éxito todas las actividades que le son asignadas?			
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL		1	2	3
31	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?			
32	¿El nivel de conocimiento técnico que usted posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?			
33	¿Logra usted desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?			
34	¿Se adapta con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?			
35	¿Cree usted que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?			

Me despido, quedando totalmente agradecido con su persona por el apoyo brindado.

Atentamente:

Antony Steve Flores Rivera.

Anexo 4.-

Fichas de instrumentos elaboradas por Yzquierdo & Vasquez, (2018) mismas que fueron adaptadas para la recolección de datos de la presente investigación.

FICHA PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1 Experto Lic. Verónica Quiroz Miranda.
 1.2 Especialidad Administradora
 1.3 Cargo actual Docente tiempo completo
 1.4 Grado Académico Maestra
 1.5 Institución UNC - Cajamarca
 1.6 Tipo de Instrumento Encuesta - cuestionario

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS	5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	/					
2	Formulación con lenguaje apropiado	/					
3	Adecuados para los sujetos del estudio	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis	/					
5	Suficiente para medir la variable	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología	/					
8	Expresado con hechos perceptibles	/					
9	Tiene secuencia lógica	/					
10	Basado en aspectos teóricos	/					
TOTAL		<u>50</u>					

Coefficiente de valoración porcentual: C = 100%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



Firma del experto

FICHA PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1 Experto ISIDIA MONTENEGRO CABRERA
 1.2 Especialidad ADMINISTRACION DE EMPRESAS
 1.3 Cargo actual DOCENTE
 1.4 Grado Académico DOCTOR
 1.5 Institución UPN
 1.6 Tipo de Instrumento ENCUESTA - CUESTIONARIO

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS	5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	/					
2	Formulación con lenguaje apropiado	/					
3	Adecuados para los sujetos del estudio	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis	/					
5	Suficiente para medir la variable	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología	/					
8	Expresado con hechos perceptibles	/					
9	Tiene secuencia lógica	/					
10	Basado en aspectos teóricos	/					
TOTAL							

Coeficiente de valoración porcentual: C = 100%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 Firma del experto

FICHA PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1 Experto Miguel Angel Macetas Horvandez
 1.2 Especialidad Estadística
 1.3 Cargo actual Docente
 1.4 Grado Académico Doctor
 1.5 Institución Universidad Nacional de Cajamarca
 1.6 Tipo de Instrumento Encuesta - cuestionario

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS	5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulación con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuados para los sujetos del estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología	X					
8	Expresado con hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
TOTAL		50					

Coeficiente de valoración porcentual: C = 100%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



Firma del experto

Anexo 5.- Base de datos de las variables y dimensiones de estudio.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																									VARIABLE TOTAL
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO						SUB	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES					SUB	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN					SUB	DIMENSIÓN 4: ACTITUDES					SUB	
1	2	3	4	5	¿Desp		6	7	8	9	10		¿Su re	¿Recc	¿Su p	¿Cree	¿Los		16	17	18	19	20		
¿Uste	¿Uste	¿A ust	¿Usted	¿Uste	¿Uste	¿Uste	¿La l	¿Uste	¿Uste	¿Uste	¿Uste	¿Recc	¿Su p	¿Cree	¿Los	¿Uste	¿Se m	¿Asur	¿Uste	¿Cre					
3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	47		
3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	13	1	2	2	2	2	9	51		
3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	1	3	11	2	3	3	3	2	13	48		
3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	2	12	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	54		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	58		
3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	14	2	3	3	3	2	13	53		
2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	12	3	2	3	2	2	12	48		
2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	1	2	11	3	3	3	2	3	14	51		
1	2	2	2	3	10	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	10	3	2	3	3	3	14	43		
2	3	2	3	2	12	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	45		
1	1	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	47		
2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	2	3	3	13	3	3	2	3	2	13	54		
2	3	3	3	2	13	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	46		
3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	56		
2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	40		
2	2	1	2	1	8	2	2	1	2	2	9	1	1	1	1	5	2	3	2	2	1	10	32		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	59		
1	2	2	1	2	8	1	1	2	2	2	8	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	44		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	8	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	36		
2	3	2	1	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	38		
1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	38		
2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	5	1	2	2	2	2	9	30		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	39		
1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	12	40		
2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	8	2	2	3	2	3	12	37		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40		
3	1	1	1	3	9	3	2	1	1	1	8	1	1	1	1	5	3	3	2	1	1	10	32		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	6	2	2	1	2	2	9	35		
1	2	1	1	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	44		
3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	3	12	2	2	3	3	12	3	3	3	2	3	14	53		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40		
3	2	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	3	3	2	12	2	3	3	2	2	12	48		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	32		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40		
3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	56		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	7	36		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	11	2	2	3	3	3	13	45		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40		
2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	1	2	2	8	2	2	3	3	3	13	47		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	7	2	2	3	3	3	13	40		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	2	2	7	3	3	3	3	3	15	52		
2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	41		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	55		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	14	44		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	1	2	6	3	3	3	3	3	15	51		
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	3	3	2	3	2	13	43		

2	2	1	1	2	8	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	45
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	3	3	1	9	3	3	3	3	3	15	54
3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	3	11	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14	52
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
2	2	3	1	2	10	1	2	1	2	2	8	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	46
3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	56
3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	54
2	3	3	2	2	12	2	3	2	1	1	9	1	1	3	3	1	9	3	3	3	3	3	15	45
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	42
2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	50
2	2	2	3	3	12	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	51
3	3	1	1	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	1	1	1	5	1	1	3	3	2	10	34
2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	51
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	37
2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	48
2	3	2	2	3	12	2	3	1	2	2	10	1	1	2	2	1	7	3	3	3	3	3	15	44
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	15	58
2	2	2	2	2	10	2	1	1	3	3	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	42
2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	12	3	3	3	2	1	12	2	3	3	3	3	14	52
2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	56
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	44
2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	8	1	1	2	1	1	6	2	3	3	3	3	14	38
2	2	2	3	2	11	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	44
2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	58
3	3	1	2	2	11	2	2	2	2	1	9	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	49
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	1	6	2	2	2	2	2	10	36
2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	3	13	41
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	36
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	42
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	57
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	1	11	3	3	3	3	3	15	48
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	42
2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	1	3	2	1	9	2	3	2	3	3	13	43
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	42
2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	13	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	3	11	48
2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	1	12	2	2	2	2	3	11	48
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	55

DESEMPEÑO LABORAL																		VARIABLE TOTAL
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL						DIMENSIÓN 2: EFICACIA					DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL						SUB	
21	22	23	24	25	SUB	26	27	28	29	30	SUB	31	32	33	34	35		
¿Usted	¿Usted c	¿Cree qu	¿Usted	¿Usted c		¿Usted	¿Usted	¿Usted	¿Usted	¿Usted		¿Su gr	¿El nive	¿Logra	¿Se ad	¿Cree		
3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	2	2	3	3	2	12	39
2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	2	13	38
3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	2	12	38
2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43
3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	43
3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3	13	41
2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	42
2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	3	12	37
2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	41
3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	42
3	3	2	2	3	13	2	3	2	2	2	11	2	2	2	3	2	11	35
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	44
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	29
2	2	2	2	3	11	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	2	10	33
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	36
2	1	2	2	1	8	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	1	9	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	2	13	33
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
2	2	1	2	3	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	8	28
3	2	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	40
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	2	2	1	9	38
3	3	1	1	1	9	1	3	2	3	2	11	2	2	2	1	2	9	29
2	2	1	2	2	9	1	2	1	3	2	9	1	1	2	2	1	7	25
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	43
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32
3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	42
2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
3	3	1	1	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	1	1	1	6	25
2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	37
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	42
3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	40
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	41
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	43
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	10	38
3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	42
3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	2	2	3	2	11	38
3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43

Anexo 8.- Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,098	105	,015	,938	105	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,253	105	,000	,744	105	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

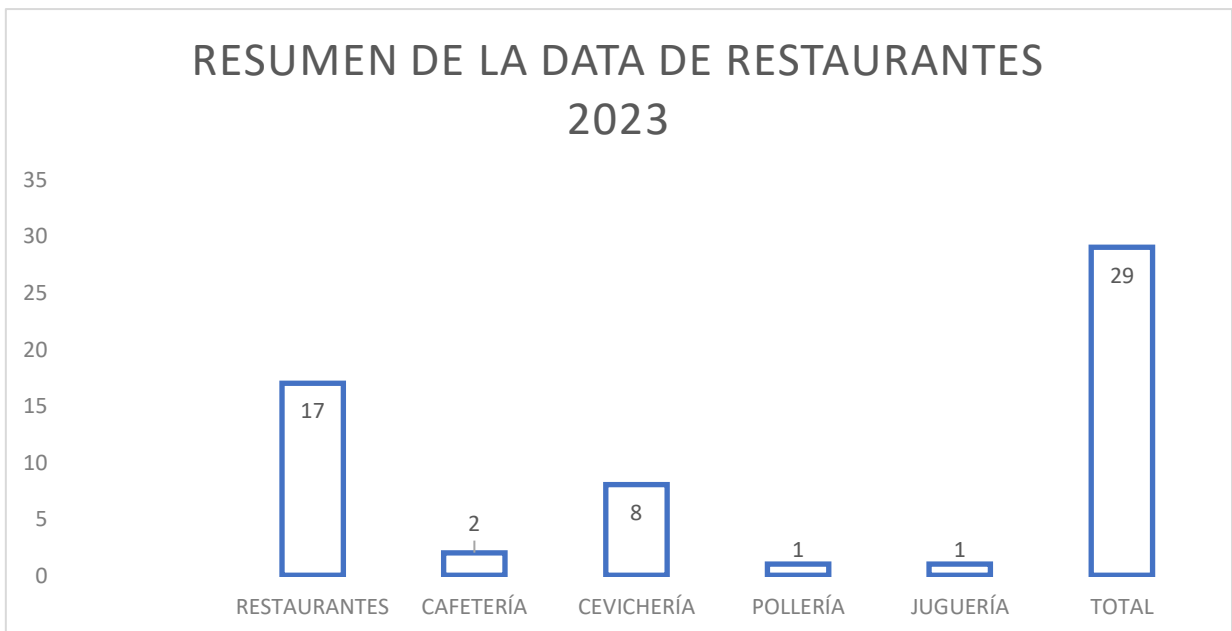
Anexo 9.- Tabla de escala de valores del coeficiente de correlación por jerarquías de Rho Spearman elaborado por Hernández & Fernández, (1998)

RANGO	RELACIÓN
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
0.00	No existe correlación
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta

Anexo 10.- Resumen general de la data de microempresas turísticas del distrito de Ayabaca (Restaurantes)

RESUMEN DE LA DATA DE RESTAURANTES 2023

TIPO DE SERVICIO	CANTIDAD	RUC		LICENCIA. DE FUNCIONAMIENTO		
		SI CUENTA	NO CUENTA	SI PRESENTA	EN TRAMITE	NO PRESENTA
RESTAURANT	17	17		10	3	4
CAFETERÍA	2	2		2		
CEVICHERÍA	8	7	1	5	1	2
POLLERÍA	1	1		1		
JUGUERÍA	1	1			1	
TOTAL	29	28	1	18	5	6



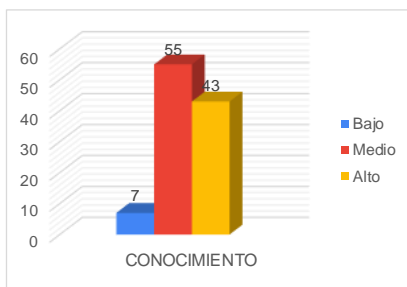
Anexo 11.- Resumen general de la data de microempresas turísticas del distrito de Ayabaca (Hospedajes)

N°	ALOJAMIENTO	TIPO DE ALOJAMIENTO	N° DE HABITACIONES	TIPO DE HABITACIONES						
				SIMPLES / PRECIO	DOBLES / PRECIO	TRIPLES / PRECIO	MATR. / PRECIO	CUADRUPLES / PRECIO	FAMILIARES / PRECIO	OTROS
1	Hotel Samanga	Hotel	15	1-s/50	3-s/60	9-s/90	1 - S/ 50			
2	El Mirador	Hospedaje	17	No Cuenta	10-s/70	1 - S/ 90	2 - S/ 50	1 - S/ 120	2-s/180	2 - S/ 150 - S/ 180
3	Oro Verde	Hospedaje	18	5-s/50	5-s/60	2-s/90	11-s/50	1-s/100	No Cuenta	1 - S/ 100
4	Rancho Florido	hospedaje	10	01/-30	4/-40	2/-70	3/-40	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta
5	Mi Ensueño	Hospedaje	10	7-s/25	3-s/40	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta
6	Hospedaje Bolivar	Hospedaje	9	4 - S/ 35	2 - S/ 55		3 - S/ 60	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta
7	Amanecer Ayabaquino	hospedaje	10	2 Variado	3 Variados	No Cuenta	5 Variado	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta
8	Cuatro Esquinas	hospedaje	10	10 Simples	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta
9	Aypate	hospedaje	21	15	4	No Cuenta	2	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta
10	San Martin	hospedaje	35	35	15-50	10/-40	3-100	No Cuenta	No Cuenta	No Cuenta
11	Ayawaka	HOTEL	NO COLABORÓ CON EL LLENADO DE INFORMACIÓN							
12	Aipa Atiq	hotel	NO COLABORÓ CON EL LLENADO DE INFORMACIÓN							

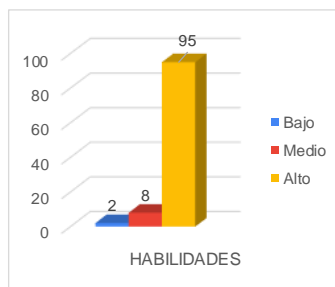
ALOJAMIENTO	NOMBRE DEL ENCARGADO	N° DE CONTACTO	DIRECCIÓN	N° DE RUC	N° de TRABAJADORES	EDAD	SEXO		FORMALIDAD
							M	F	
SAMANGA	MUNICIPALIDAD DE AYABACA	969483871	CALLE SALAVERRY260	20161350461	3	30/60	X	X	SI CUENTA
EL MIRADOR	JUANA ROMERO DE VEGAS	47271	CALLE TACNA-BOLOGNESI	20222237123	2	22/24	X	X	SI CUENTA
ORO VERDE	LAZARO CALLE ACARO	998770340	SALAVERRY 169-BOLOGNESI 308	10030879126	1	23	X		SI CUENTA
RANCHO FLORIDO	ROCIO JIMENZ CALLE	947953006	RANCHO FLORIDO	20525863051	1	48	X		SI CUENTA
MI ENSUEÑO	JANET CALLE JARAMILLO	995729270	JR. CACERES 325	10030846899	3	35/48	X		SI CUENTA
EL BOLIVAR	MARIA R. MONTENEGRO RIVERA	995129445	CALLE BOLIVAR N° 02	10031277928	1	25	X		SI CUENTA
AMANECER AYABAQUINO	ELI CHAMBA GUERRERO	914672302	CALLE TACNA 326	10709466220	1	23		X	NO CUENTA
CUATRO ESQUINAS	MARIELA SANCHEZ MERINO	969514564	CALLE TACNA 327	10258537187	x	x		X	SI CUENTA
AYPATE	HILDEBRANDO HERRERA JIMENEZ	973885583	JR.BOLIVAR 115	10030800319	1	30	X		SI CUENTA
SAN MARTIN	NELI SAAVEDRA CASTILLO	990151256	CALLE CASERES 316	10030908541	1	23		X	SI CUENTA
AYAWAKA	NO COLABORO CON EL LLENADO DE INORMACION								
AIPA ATIQ	NO COLABORO CON EL LLENADO DE INORMACION								

Anexo 12.- Evidencia de las tablas y figuras de los porcentajes para medir el nivel de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano y desempeño laboral.

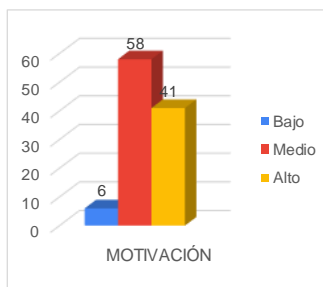
CONOCIMIENTO		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	6.67%
Medio	55	52.38%
Alto	43	40.95%
Total	105	100.00%



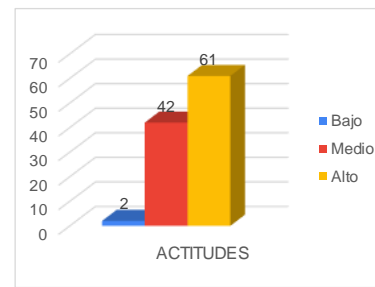
HABILIDADES		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.90%
Medio	8	7.62%
Alto	95	90.48%
Total	105	100.00%



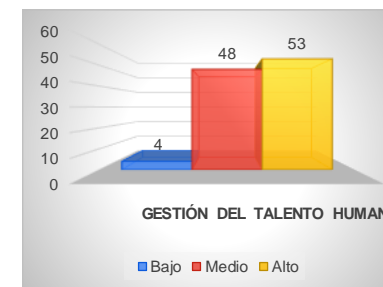
MOTIVACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5.71%
Medio	58	55.24%
Alto	41	39.05%
Total	105	100.00%



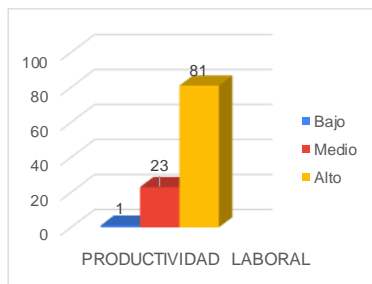
ACTITUDES		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.90%
Medio	42	40.00%
Alto	61	58.10%
Total	105	100.00%



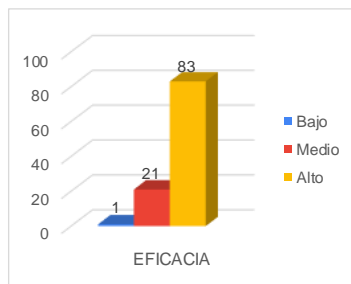
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3.81%
Medio	48	45.71%
Alto	53	50.48%
Total	105	100.00%



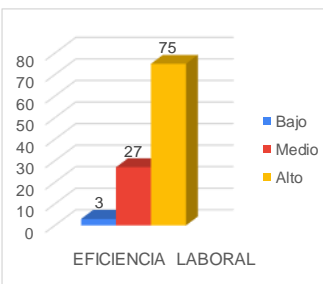
PRODUCTIVIDAD LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0.95%
Medio	23	21.90%
Alto	81	77.14%
Total	105	100.00%



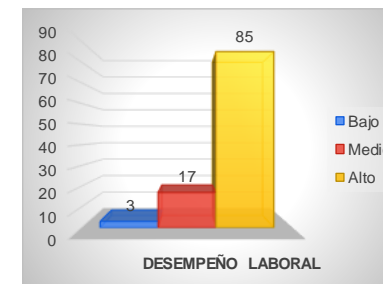
EFICACIA		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0.95%
Medio	21	20.00%
Alto	83	79.05%
Total	105	100.00%



EFICIENCIA LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2.86%
Medio	27	25.71%
Alto	75	71.43%
Total	105	100.00%



DESEMPEÑO LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2.86%
Medio	17	16.19%
Alto	85	80.95%
Total	105	100.00%



Anexo 13.- Propuesta de elaboración de un Modelo del programa para un congreso del fortalecimiento de las empresas turísticas para el distrito de Ayabaca.

I. FUNDAMENTACIÓN

En el distrito de Ayabaca en la actualidad existen una diversidad de microempresas turísticas entre restaurantes y hospedajes, estos negocios han surgido por ayabaquinos emprendedores con el objetivo de cubrir la demanda local y de visitantes, en su mayoría estos negocios se han instalado o aperturado en viviendas que han sido acondicionadas para tal menester y cuentan con su licencia de funcionamiento. A ello se suma que en la mayoría de microempresas no promocionan ni difunden sus establecimientos, lo cual ocasiona que exista poca identidad cultural.

Es por ello que el propósito es desarrollar el 1er Congreso Gastronómico Típico, en esta ciudad de Ayabaca de forma presencial, se buscará a nivel local, regional, nacional, e internacional posesionar la variedad de microempresas turísticas de Ayabaca y así generar el interés en los dueños para que fomenten y promocionen sus negocios.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Existen razones fundamentales por las cuales se plantea fortalecer e impulsar las microempresas turísticas, como una alternativa de desarrollo sostenible para Ayabaca; ya que en la mayoría de los establecimientos que expende alimentos y hospedaje, no existe una política de promoción, ni difusión de la misma. Siendo conocedor y consiente de que falta mucho para posicionar Ayabaca como un destino turístico, pero con el compromiso como de crear las políticas necesarias y en una estrecha coordinación con las instituciones públicas, privadas y población se vea cristalizado en un corto, mediano y largo plaza de convertir Ayabaca como destino turístico del norte del país.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

a. BENEFICIARIOS

El presente programa beneficiará directamente a todos los restaurantes y hospedajes en general del distrito de Ayabaca, así como a los agentes involucrados al turismo, y seguidores de las redes sociales y plataformas digitales, enfocado en el crecimiento socioeconómico y del fomento de un turismo responsable en el distrito de Ayabaca.

IV. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer e impulsar el turismo interno mediante la potencialización de sus microempresas turísticas como medio de la reactivación económica y el desarrollo sostenible para Ayabaca.

b. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Posicionar Ayabaca dentro de los principales destinos turísticos en el norte del país.

Promover y generar una identidad culinaria en la población.

Concientizar y capacitar a la población sobre los beneficios que generan el turismo interno en su localidad.

Promoción y difusión de las microempresas hoteleras del distrito de Ayabaca.

Integrar a los restaurantes y hospedajes en la organización y promoción de las actividades que generan conciencia turística para Ayabaca.

V. METAS

a. Realización del primer congreso de fortalecimiento de las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca.

b. Rescate, promoción y difusión de las microempresas turísticas de Ayabaca.

VI. PLANIFICACIÓN DEL CONGRESO DE FORTALECIMIENTO A LAS MICROEMPRESAS TURISTICAS DE AYABACA

COMPONENTE N° 01.

DIFUSIÓN DEL EVENTO.

Es muy importante que la población del ámbito local, regional, nacional, e internacional se entere del Primer congreso de fortalecimiento a las microempresas turísticas de Ayabaca, que se producirá en la ciudad de Ayabaca, todo esto cooperara a un corto plazo a tener un mayor flujo de turistas en nuestra ciudad. La difusión del evento se realizará en tres momentos:

1° Antes de la realización de los eventos.

Se emitirán notas de prensa; y se publicitará las actividades en los medios de comunicación escrita, audiovisual y radial, así como en las redes sociales oficiales de la Municipalidad.

2º Durante la realización de los eventos.

Se invitará a los diferentes medios de comunicación para que cubran en directo y emitan notas de prensa y avances de los capítulos que se realizarán – filmarán - en los distintos atractivos turísticos.

COMPONENTE 02.

RESCATE, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LAS MICROEMPRESAS TURÍSTICAS DE AYABACA.

Con este componente se pretende rescatar, promocionar la tradicional Ayabaca, para que a partir de ello los operadores turísticos promocionen como un destino turístico la ciudad de Ayabaca

a) REALIZACIÓN DE UN VIDEO REPORTAJE DEL EVENTO

Grabar un video reportaje general de todos los eventos que se desarrollarán, las grabaciones del mencionado reportaje se realizarán en la ciudad de Ayabaca, plaza de la paz, palacio municipal y auditorium municipal.

ITINERARIO DEL CONGRESO DE FORTALECIMIENTO A LAS MICROEMPRESAS TURISTICAS DE AYABACA

LUGAR: CIUDAD DE AYABACA

DÍA: 01

- 02:00 p.m. Llegada de los profesionales del rubro de restaurantes y hospedajes a la ciudad de Piura, y traslado a la ciudad de Ayabaca, se harán tomas fotográficas de la salida a la ciudad de ser el caso.
- 07:00 p.m. Instalación en el Hotel Samanga y cena Ayabaquina en el lugar establecido.

DÍA: 02

- 08:00 a.m. Desayuno Ayabaquino en el lugar establecido.
- 09:00 a.m. Inauguración e Inicio del congreso para microempresas hoteleras
- 13:00 p.m. Almuerzo en el lugar elegido.
- 8:00 a.m. Cena y descanso.

DÍA: 03

- 07:00 a.m. Desayuno Ayabaquino en el lugar establecido.
- 08:00 a.m. Organización de stands para el festival
- 09:00 a.m. Inauguración del festival de restaurantes.

- 10:30 a.m. Concurso gastronómico.
- 12:00 p.m. Premiación a los ganadores del concurso.
- 12:30 p.m. Clausura del evento, agradecimiento y premiación a los profesionales invitados.
- 13:30 p.m. Almuerzo en el restaurante elegido.
- 17:00 p.m. 20:00 p.m. Cena y descanso.
- 15:00 p.m. Retorno a la ciudad de destino de cada chef invitado.

VII. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN FINANCIERA.

CUADRO DEL CRONOGRAMA DE EJECUCION FINANCIERA

MATERIALES	CANTIDAD	COSTO PARCIAL X UNID. S/.	COSTO TOTAL S/
Pasajes de expositores de Restaurantes	05 pasajes	250.00	1250
Pasajes, de expositores de Hospedajes	05 pasajes	250.00	1250
Pines alusivos	15 unid.	8.00	120.00
Trofeo primer puesto Concurso de restaurant	1 unid.	120.00	120.00
Medallas alusivas para los expositores	10 unid.	22.00	220.00
Ingredientes para los Expositores para restaurantes y gastronomía	1 unid.	630.00	630.00
Medallas para los Concursantes de restaurantes	03 unid.	22.00	66.00
Medallas y recuerdos para los participantes del congreso	Total	600.00	600.00
COSTO TOTAL			4256



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca 2023", cuyo autor es FLORES RIVERA ANTONY STEVE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 02- 08-2023 12:09:13

Código documento Trilce: TRI - 0636767