



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

“La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas emparadoras de camarón de la provincia de Manabí – Ecuador”

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Derli Francisco ALAVA ROSADO

ASESOR

Juan PUELL PALACIOS

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Alava, D. (2021). *La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORCID del autor	“—“
DNI o pasaporte del autor	1308973849
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0001-9751-0397
DNI o pasaporte del asesor	06068877
Grupo de investigación	“—“
Agencia financiadora	Autofinanciado
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	<p>La Provincia de Manabí es una de las 24 provincias que conforman la República del Ecuador, situada al occidente del país, en la zona geográfica conocida como región Litoral o Costa. Su capital administrativa es la ciudad de Portoviejo.</p> <p>Las localidades donde se realizó la investigación:</p> <p>Pedernales 0.07167, -80.0525, Manta - 0.96212, -80.71271 Bahía de Caráquez 080°24'0" S0°34'59.99"</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2015 - 2018
Disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 0009-UPG-FCA-2020 PARA
OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

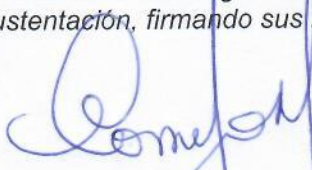



En la Ciudad Universitaria, a los veintisiete días del mes de enero del año dos mil veintiuno, siendo las diez horas, en el enlace meet.google.com/omp-vugm-qaz emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el DR. ENRIQUE JAVIER CORNEJO RAMÍREZ, e integrado por los miembros: DR. JUAN PUELL PALACIOS (**Asesor**), DR. WALTER HUGO ARANA MAYORCA (**Jurado**), DR. JORGE VICENTE MAYURÍ BARRÓN (**Jurado**); el postulante al Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, don DERLI FRANCISCO ALAVA ROSADO, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS EMPACADORAS DE CAMARÓN DE LA PROVINCIA DE MANABÍ - ECUADOR", con el propósito de optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas.


Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado de Doctor en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:

16 (DIECISÉIS) - BUENO

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas **OTORGAR** el Grado Académico Doctor en Ciencias Administrativas, a don DERLI FRANCISCO ALAVA ROSADO. Se extiende la presente Acta en cinco originales y siendo las **12:30 horas** se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.


DR. ENRIQUE JAVIER CORNEJO RAMÍREZ
PRESIDENTE


DR. JUAN PUELL PALACIOS
ASESOR


DR. WALTER HUGO ARANA MAYORCA
JURADO



UNMSM

Firmado digitalmente por: MAYURI
BARRÓN Jorge Vicente FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.02.2021 19:14:04 -05:00

DR. JORGE VICENTE MAYURÍ BARRÓN
JURADO

Dedicatoria

A Dios.

Por haberme permitido llegar a cumplir esta meta y haberme brindado salud durante todo este proceso académico.

A mi familia.

Por haberme apoyado en este proceso Académico, y cuando hablo de familia me refiero a mi Madre Teresa Rosado, mi padre Luis Álava, que, aunque no estuvieron cerca siempre están apoyando mis decisiones, a mi esposa Yaira Moreira por apoyarme porque no es fácil para una pareja que su esposo se ausente del hogar por varios días sin embargo siempre estuvo ahí echándome ganas para que continuara, a mis tres hijos: Maholly, Onur y Baruc. a mis hermanas Tania, Yeline y Ximena.

A mis amigos.

Que nos apoyamos mutuamente en este Proceso doctoral, mil gracias: Kenia, Fabricio, Nixon.

Finalmente agradezco a todos aquellos Maestros que marcaron cada etapa de este camino para llegar a culminar este proceso Doctoral.

Agradecimiento

Si bien es cierto esta tesis doctoral ha requerido de mucho esfuerzo y dedicación, por parte del autor y del director de tesis, no hubiese sido posible su finalización sin la colaboración desinteresada de todas y cada una de las personas inmerso en este proceso Doctoral.

Primero, agradecer a Dios por darme la oportunidad de conocer a personas que han sido un soporte importante durante todo el periodo de estudio. Agradecer hoy y siempre a toda mi familia porque a pesar que no estuvieron muy cerca siempre estuvieron ahí, Agradezco de manera muy en especial al Dr. Juan Puell Palacios, por su paciencia, dedicación, motivación, criterio y aliento que ha hecho fácil lo difícil. Ha sido un privilegio contar con su ayuda. Un agradecimiento muy especial a las autoridades de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por brindarme todas las facilidades para poder culminar con éxito este proceso académico.

Contenido

Índice de tablas	10
Índice de figuras	12
Resumen.....	13
Abstrac	14
Introducción.....	15
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	17
1.1 Situación problemática.....	17
1.2 Formulación del Problema	20
1.3 Justificación Teórica.....	21
1.4 Justificación Práctica.....	22
1.5 Objetivos de la Investigación	23
1.6 Hipótesis.....	24
1.6.1 Hipótesis General	24
1.6.2 Hipótesis Específicas	24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	25
2.1 Marco Filosófico.....	25
2.2 Antecedentes de la Investigación	28
2.2.1 Trabajos de Investigación	32
2.3 Bases Teóricas.....	36
2.3.1 Gestión del Talento Humano.....	36
2.3.2. El talento humano como un aspecto de relevancia.....	40
2.3.3 Productividad	40
2.3.4 ¿Cómo aumentar la productividad?	41
2.3.5 Competencia e innovación	42
2.3.6 La tecnología y la productividad Laboral	42
2.3.7 Delegación de tareas.....	42
2.3.8 Estándares de calidad	43
2.3.9 Desempeño Laboral	43
2.3.10 Competitividad Empresarial.....	58
CAPITULO III: METODOLOGÍA	70
3.1 Tipo y diseño de la Investigación.....	70
3.2 Población y Muestra de la Investigación	71
3.2.1 Población	71
3.2.2 Determinación de la Muestra	72

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	x 73
3.6 Técnicas de Procesamiento y análisis de datos.	77
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 79	
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	80
4.2 Pruebas de Hipótesis.	114
Solución:.....	116
CAPITULO V: IMPACTOS..... 128	
5.1 Propuesta para la Solución del Problema	¡Error! Marcador no definido.
5.1.1 La capacitación como herramienta	128
5.1.2 Propósitos de un plan experto de capacitación	129
5.1.3 Plan experto de capacitación	130
5.1.4 Objetivos del plan maestro de capacitación	131
5.1.5 Ejes de formación para el plan maestro de capacitación.	133
5.2 Evaluación de Costos de la Implementación de la Propuesta.....	135
5.3 Beneficios que aporta la propuesta	136
CONCLUSIONES..... 181	
RECOMENDACIONES. 182	
ANEXOS 184	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	184
Anexo 2: Encuesta	193
Anexo 3: Resultado de la encuesta	198
Anexo 4: Ficha técnica de investigación.....	203
Anexo 5.- Resumen metodológico de la Matriz de Consistencia.....	204
ANEXO 6. Operacionalización de las Variables	205
Bibliografía	208

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra	73
Tabla 2. Validación de la variable Gestión Talento Humano	75
Tabla 3. Valores de los niveles de validez	75
Tabla 4. Instrumento de validez de contenido.....	76
Tabla 5. Estadístico de Fiabilidad.....	77
Tabla 6. Respuestas relacionadas con la productividad-Pregunta 1	80
Tabla 7. Respuestas Obtenidas: Desempeño Laboral	82
Tabla 8. Respuestas Obtenidas: clima laboral.....	84
Tabla 9. Respuestas Obtenidas: Competencia.....	85
Tabla 10. Respuestas Obtenidas: Innovación.....	87

	xi
Tabla 11. Respuestas Obtenidas: Tecnología	88
Tabla 12. Respuestas Obtenidas: Estándares de Calidad	90
Tabla 13. Respuestas Obtenidas: Perfeccionamiento de la Calidad.....	91
Tabla 14. Respuestas Obtenidas: Eficiencia.....	92
Tabla 15. Respuestas Obtenidas: Delegación de Tareas	94
Tabla 16. Respuestas Obtenidas: Solución de Problemas.....	95
Tabla 17. Respuestas Obtenidas: Experiencia	96
Tabla 18. Respuestas Obtenidas: Habilidad	98
Tabla 19. Respuestas Obtenidas: Motivación.....	99
Tabla 20. Respuestas Obtenidas: Gestión.....	101
Tabla 21. Respuestas Obtenidas: Escuchar Atentamente	102
Tabla 22. Respuestas Obtenidas: Capacitación y Desarrollo.....	103
Tabla 23. Respuestas Obtenidas: Retención del Talento Humano.....	104
Tabla 24. Respuestas Obtenidas: Relaciones entre Equipos.....	105
Tabla 25. Respuestas Obtenidas: Fomento del Trabajo en Equipo	107
Tabla 26. Respuestas: Condiciones Físicas del Puesto de Trabajo	108
Tabla 27. Respuestas Obtenidas: Actitud Afectiva de Grupo.....	109
Tabla 28. Respuestas Obtenidas: Retribución Económica Justa.....	111
Tabla 29. Respuestas Obtenidas: Tiempo Necesario para la Tarea.....	112
Tabla 30. Respuestas: Comunicación entre Grupos de Trabajo.....	113
Tabla 31. Cálculo estadístico para el objetivo general.....	118
Tabla 32. Cálculo estadístico para el objetivo Específico 1	121
Tabla 33. Cálculo estadístico para el objetivo Específico 2,.....	124
Tabla 34. Cálculo estadístico para el objetivo Específico 3.....	127
Tabla 35. Los costos referenciales están en función de realizar el diagnóstico	136

Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes de la evaluación relacionada con la productividad empresarial.	82
Figura 2. Respuesta relacionada con el Desempeño Laboral	83
Figura 3. Respuesta relacionada con el clima laboral	85
Figura 4. Respuesta relacionada con la Competencia	86
Figura 5. Innovación	88
Figura 6. Respuesta relacionada con la Tecnología	89
Figura 7. Estándares de Calidad	91
Figura 8. Perfeccionamiento de la Calidad	92
Figura 9. Eficiencia	93
Figura 10. Delegación de Tareas	95
Figura 11. Solución de Problemas	96
Figura 12. Experiencia	97
Figura 13. Habilidad	99
Figura 14. Motivación	100
Figura 15. Gestión	101
Figura 16. Escuchar Atentamente	102
Figura 17. Capacitación y Desarrollo	104
Figura 18. Retención del Talento Humano	105
Figura 19. Relaciones entre Equipos	106
Figura 20. Fomento del Trabajo en Equipo	108
Figura 21. Condiciones Físicas del Puesto de Trabajo	109
Figura 22. Actitud Afectiva de Grupo	110
Figura 23. Retribución Económica Justa	111
Figura 24. Tiempo Necesario para la Tarea	113
Figura 25. Comunicación entre Grupos de Trabajo	114
Figura 26. Esquema de prueba	117
Figura 27. Esquema de prueba	120
Figura 28. Esquema de prueba	124
Figura 29. Esquema de prueba	127

Resumen

Hoy en día las empresas e instituciones tienen más requerimientos para el personal, exigiendo que además de sus profesiones sean personas competitivas, con altas capacidades que contribuyan al desarrollo científico y tecnológico. El sector exportador camaronero representa un impacto positivo económico, ya que son los pequeños productores de camarón los que enfrentan limitaciones para desarrollarse. Por tanto para las empresas, implica crear programas de apoyo para su crecimiento vinculadas a la exportación, identificando algunas desventajas como escases de trabajadores calificados, adaptación tecnológica y recursos financieros. En este trabajo se ha evaluado la Gestión del Talento Humano teniendo en consideración tres dimensiones: productividad, desempeño laboral, clima laboral, con el fin de reconocer cómo es la capacidad de las compañías empacadoras de camarón en la provincia de Manabi-Ecuador y cómo el talento humano influye en dicho proceso de competitividad. Para este estudio se hizo una investigación explicativa de carácter cualitativo correlacional, con estadística no experimental. Para el análisis se consideró una muestra de 196 participantes seleccionados al azar, todos pertenecientes al sector camaronero de la Provincia de Manabí. Los hallazgos del contraste de hipótesis para cada objetivo comprobaron que la Gestión del Talento Humano basada en la Productividad, Desempeño Laboral y Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, si influye en la competitividad empresarial de la provincia, y se propone finalmente que se capacite al personal para enriquecer la función profesional de los ejecutivos de esta área, con el fin de asegurar la mejor eficiencia y la mayor productividad.

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento humano, industria camaronera, competitividad industrial, productividad industrial.

Abstrac

Nowadays companies and institutions have more requirements for staff, demanding that in addition to their professions they are competitive people, with high capacities that contribute to scientific and technological development. The shrimp export sector represents a positive economic impact, since it is the small shrimp producers that face limitations to develop. Therefore, for companies, it involves creating support programs for their growth linked to exports, identifying some disadvantages such as shortages of skilled workers, technological adaptation and financial resources. In this work the Human Talent Management has been evaluated in three dimensions: Productivity, Labor Performance, Labor Climate, in order to recognize how the competitiveness of shrimp packing companies in the province of Manabi-Ecuador is and how human talent It influences this competitive process. For this study an explanatory investigation of qualitative correlational type was carried out, with a non-experimental design. For the analysis, a sample of 196 randomly selected participants, all belonging to the shrimp sector of the Province of Manabí, was considered. The Friedman Hypothesis test was developed to validate the results, perform the analysis and interpretation of them. The results of the hypothesis contrast for each objective proved that the Human Talent Management based on the Productivity, Labor Performance and Labor Climate of the shrimp packing companies, if it influences the business competitiveness of the province, and it is finally proposed that it be trained to the staff to enrich the professional role of executives in this area, in order to ensure the best efficiency and productivity. **Key words:** Human talent management, shrimp industry, industrial competitiveness, industrial productivity.

Introducción

Las empresas y organizaciones del presente, se enfocan en la búsqueda constante de nuevas alternativas para mejorar su productividad y competitividad, con el fin de alcanzar equipos de trabajo comprometidos, enfocados y un sistema de producción tecnológico y eficiente. Esta nueva visión empresarial permite a las organizaciones centrar sus esfuerzos no solo en el producto sino además en el producto dentro de una sociedad cambiante, de vanguardia y de avances tecnológicos de realce social.

Actualmente las empresas han obtenido resultados que están sujetos a la eficiencia y eficacia del trabajo, que se traduce en la calidad del mismo, y la actitud de los empleados queda sujeta a la responsabilidad y a la labor gerencial, por lo tanto, la función se orienta básicamente a potenciar las virtudes con las que cuenta la empresa, que están dadas por las personas como elemento crítico de la organización y son las que hacen la diferencia en un entorno competitivo de negocio, por lo tanto es necesario considerar la inversión en ella para mejorar su desempeño, capacidad y desarrollo.

Las empresas camaroneras del Ecuador no están exentas de esta situación, y en su búsqueda de nuevas propuestas tecnológicas, también incluyen los aspectos de la competitividad y el desarrollo personal de los trabajadores. Las empresas destinadas al tratamiento de camarones, deben ser conscientes de la responsabilidad social, de las implicaciones de importación y exportación y a su vez, de las necesidades de crear grupos de trabajo consolidados, conformados por personas comprometidas y con espíritu innovador, que destaque sus habilidades individuales.

La importancia del sector exportador camaronero se revela en el impacto positivo en la economía, pero son los pequeños productores de camarón los que deben enfrentar la falta de laboratorios, créditos y altos impuestos. Sin embargo, las limitaciones que enfrentan los camaroneros no se pueden resolver solamente en su ámbito, lo cual es una barrera para su

desarrollo lo que implica crear programas de apoyo para su crecimiento vinculadas a la exportación. En torno a esto es posible reconocer tres elementos fundamentales: problemas de escases de trabajadores calificados, la adaptación tecnológica y los recursos financieros.

En la investigación se aborda la evaluación de la competitividad en las empresas camaroneras, con énfasis en la calidad del talento humano. Para llevar a cabo esta investigación se considerará el análisis de las características internas que existen en las empresas empacadoras de camarón, tomando en cuenta la apreciación de los trabajadores y empleados que constan en las mismas.

El trabajo aquí presentado está compuesto por cinco capítulos. En el capítulo I - Introducción, se considera el Planteamiento del problema, que comprende la situación problemática, la formulación del problema, justificación, objetivos generales y específicos, las hipótesis. En el segundo capítulo se encuentran los aspectos teóricos, los antecedentes de la investigación y el marco filosófico que comprende este trabajo. La metodología desarrollada se encuentra en el tercer capítulo, en ella se describen los aspectos formales del proceso metodológico desarrollado. Luego se encuentra el capítulo cuatro con los resultados, donde se exponen además los análisis y las pruebas de hipótesis. Finalmente en este trabajo se muestran las conclusiones y recomendaciones, que se obtienen de la investigación desarrollada, así como los aspectos bibliográficos que describen las referencias.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.

1.1 Situación problemática.

El mundo se ha visto enfrentado a los avances tecnológicos y esto ha permitido un cambio de paradigma en las concepciones del trabajo y fuentes generadoras de ingresos. En la década de los 60 empieza una nueva visión de la valoración del trabajador, dándole importancia a los conocimientos y destrezas propias de la experiencia, además se incluye la educación formal en los centros educativos, y todo este conglomerado de cambios da lugar al Talento Humano.

“Conociendo la situación anterior es mucho más complejo, en la medida en que se trate de abordar el concepto o las conceptualización acerca de lo que es o puede ser una persona en el contexto de las ciencias administrativas y económicas en general y de la gerencia del personal en particular, en este contexto es necesario y oportuno hacer una reflexión sobre la importancia e implicaciones del aprendizaje al interior de las organizaciones en función de su desarrollo pues recordemos que el aprendizaje organizacional supone un proceso de reflexión y de cambio que permiten ir más allá del resultado, independientemente de si este ha sido exitoso o no” (Marin & Velasco, 2001)

Actualmente los nuevos enfoques de gerencia de las empresas de producción consisten en intentar responder las necesidades de reconocer, desarrollar, liberar y poner en uso, de modo parcial o completo las potencialidades de sus colaboradores. Este tipo de proceder ha identificado esta época como de tendencia humanista, donde el aprovechamiento del talento humano es indispensable para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas de producción.

Se ha visto entonces que son las personas las que hacen la diferencia

cuando se trata de un ambiente competitivo, por ser este el potencial en cada sector de la organización, por tanto es deber de la misma invertir en el mejoramiento de dichas habilidades y contribuir con sus capacidades de realización. Es posible afirmar entonces que las organizaciones le deben su crecimiento al patrimonio organizacional: tomando en cuenta sus activos tangibles e intangibles. Por tanto el éxito de la organización estará sujeto a los programas de formación del talento humano, desarrollo de personal, empleo de técnicas modernas de aprendizaje organizacional, todo esto con el fin de aprehender e innovar, para garantizar el crecimiento empresarial y las mejoras en la producción.

Los resultados en las organizaciones están supeditados a un trabajo con calidad, con empleados eficaces, con una labor gerencial enfocada en potenciar las habilidades y destrezas con los que cuenta la empresa. Por tanto el desempeño de metas y en consecuencia el desarrollo de la empresa, dependen de la colaboración del personal, lo cual hace énfasis a épocas anteriores cuando las industrias se enfocaban en la producción y dejaban de un lado la activación de cualidades de su personal, dedicándose únicamente a lo establecido en el poder legal, basándose en el control sobre los mismos, sin contribuir al desarrollo y crecimiento de las personas asociadas a la organización.

Sin embargo una de las áreas más compleja de la organización es la que está asociada al desarrollo del personal, y esto ocurre debido a que el personal representa un recurso escaso y el potencial que poseen puede llegar a ser ilimitado, por tanto se requiere de un conjunto de estrategias para que este personal se integre a los programas de crecimiento y desarrollo de las instituciones, y a su vez se incluyan en los planes de presupuesto.

Por lo tanto, en consideración a los planteamientos anteriores realizados, el presente estudio pretende identificar las falencias que existen en el sector exportador de camarón debido a la falta de

conocimientos y preparación del talento humano para canalizar las destrezas y habilidades de los trabajadores y competir eficazmente en el mercado, considerando la época globalizada actual. El estudio tomará en cuenta la industria camaronera de la Provincia de Manabí en el Ecuador, por sus características idóneas en torno al tratamiento y comercialización del camarón.

El escenario de negocios en los que opera el sector exportador de camarón está condicionado por un conjunto de factores dentro de los cuales se pueden destacar los siguientes: los marcos regulatorios, las reglas y políticas macroeconómicas, las estrategias y políticas de producción, el acceso a los mercados, las características tecnológicas, ambientales y organizativas de las empresas.

En ese marco, la empresa camaronera deberá enfrentar y superar las restricciones o limitaciones a las que dan lugar los nuevos escenarios de los negocios, dependerá del grado de desarrollo endógeno alcanzado a lo largo de su trayectoria evolutiva. Un ejemplo significativo son los pequeños productores de camarón que deben enfrentar la falta de laboratorios, créditos y altos impuestos. Sin embargo, las limitaciones que enfrentan los camaroneros no se pueden resolver exclusivamente en su ámbito, lo cual es una barrera para su desarrollo.

La importancia del sector exportador camarón se revela en el impacto positivo en la economía, lo que implica la creación de programas de apoyo para su crecimiento vinculadas a la exportación. En este sentido los sectores camaroneros tienen un conjunto de ventajas y desventajas. Entre las desventajas es posible identificar tres elementos: problemas de escases de trabajadores calificados, la adaptación tecnológica y los recursos financieros.

Es evidente, que para lograr el desarrollo del sector exportador de camarón es imprescindible una óptima estrategia de financiamiento. En

la estructura de financiamiento de los productores de camarón en la Provincia de Manabí - Ecuador, se encontró la existencia de diferentes estructuras de capital como alternativas. Esto se debe a la existencia de un mercado de capital imperfecto con un sesgo hacia la deuda en relación al capital debido a los beneficios impositivos. Esto tiene consecuencias negativas entre las que se encuentra: la banca y el hecho de tener que reportar a terceros fuera de la empresa, lo que permite concluir la significativa jerarquía en la tarea del talento humano, para un desarrollo sostenible del sector.

1.2 Formulación del Problema

La formulación del problema puede ser expresada con algunas preguntas que dan forma a una situación presente en la industria camaronera y que a través de la evaluación de un problema general y algunos problemas más detallados, podrá ser analizada para lograr las metas propuestas en esta investigación. En este sentido se plantea lo siguiente:

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿De qué manera la competitividad en las empresas empacadoras de camarón de la Provincia de Manabí-Ecuador, está relacionada con la Gestión del Talento Humano enfocado en la productividad?
2. ¿De qué manera la Gestión del Talento Humano basada

en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

3. ¿De qué forma la Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

1.3 Justificación Teórica

Todas las compañías empresariales requieren del capital humano para poder alcanzar sus objetivos y metas, manteniendo el enfoque en la misión que se han planteado cumplir. Este capital humano es la fortaleza en el proceso evolutivo de las organizaciones y deben llevar un plan de proyecciones de mejoras para ejecutar sus acciones hacia la calidad de sus productos y servicios, cumpliendo con la norma ISO 9.000 (ISO, 2018).

Es necesario que se valore de manera amplia al ser humano que se incorporará en la organización, desde el primer instante que éste se incluye en los predios de las empresas, siempre reconociendo las habilidades que podría desarrollar en el compromiso a desempeñar y además con miras a un escenario más participativo y comprometido al desarrollo y crecimiento de la empresa. Los objetivos de la empresa se verán cumplidos cuando la misma logre vincular al personal humano a las estrategias de productividad, y la vida laboral de los trabajadores sea gestionada en base a la calidad y la valoración de las competencias laborales.

Para la variable independiente “Gestión del Talento Humano” que se basa en el significado de lo que representa el talento humano como la capacidad de ejecutar labores como resultados de las habilidades, aprendizajes y experiencias adquiridas del personal, se

tomarán en cuenta las dimensiones o variables: Productividad, Desempeño Laboral y Clima Laboral.

La gestión humana puede ser gerenciada de diferentes maneras, siempre con miras a que el ser humano constituya el baluarte más significativo en la evolución de la empresa, con el fin de alcanzar los objetivos y mejorar los resultados resaltando los indicadores de la gestión humana.

A través de este trabajo aportaremos a que los empresarios exportadores de camarón, gerentes, empleados en general logren elevar la competencia del sector camaronero en el ámbito nacional y extranjero. Lo que permitirá elevar su eficiencia y competitividad en el orden: administrativo, económico, financiero y organizacional; otorgando así una mejor calidad de vida y desarrollo socioeconómico para los habitantes de la Provincia de Manabí - Ecuador.

El presente trabajo expone la relevancia de los trabajadores y su contribución con los objetivos las empresas exportadoras de camarón en la Provincia de Manabí - Ecuador, y a su vez detalla cómo la gestión humana interviene en la productividad y crecimiento de las empresas.

1.4 Justificación Práctica

El Ecuador enfrenta actualmente un desarrollo jurídico e institucional con reformas sustanciales, que pretende definir las estrategias en las que las instituciones públicas, privadas y el estado en general, enfocan el desarrollo en el transcurso del tiempo. Todo esto considerando las innovaciones existentes, la constitución actual desde el año 2008 (Constituyente, 2018), tomando en cuenta los fundamentos institucionales que componen las actividades del estado.

Enmarcado en este nuevo marco jurídico las empresas empacadoras de camarón deberán considerar la administración del personal como un medio importante que le va a permitir optimizar recursos y por ende aumentar la competitividad empresarial en la provincia de Manabí.

De esta manera se puede decir que un plan de capacitación continua a los gerentes, directores, y empleados de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí, beneficiará a las empresas y empleados, debido a que la formación profesional ayudará al desempeño dentro de la institución, logrando mayores estándares de competitividad en el mercado local, nacional e internacional. Este crecimiento beneficiaría a la comunidad adyacente, ya que daría lugar a mayor cantidad de fuentes de trabajo.

Este trabajo estará enmarcado en la ubicación geográfica de la Provincia de Manabí, en Ecuador. Para llevar a cabo con éxito los objetivos de este estudio se considerará la evaluación en los gerentes, empleados y el personal en general de las empresas.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General.

Reconocer la importancia de la Gestión del Talento Humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón, de la Provincia de Manabí – Ecuador.”

1.5.2 Objetivos Específicos

- Evaluar la misión del talento humano en las compañías empacadoras de camarón, para analizar su contribución a la competitividad

empresarial de la Provincia de Manabí-Ecuador.

- Evaluar si la gestión del talento humano en las empresas empacadoras de camarón está basado en el desempeño laboral como una herramienta para contribuir a la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí en el Ecuador.
- Evaluar si la gestión del talento humano en las empresas empacadoras de camarón considera el clima laboral como una herramienta para contribuir a la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí en el Ecuador.
- Validar que la gestión del talento humano considera aspectos significativos para motivar la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí en el Ecuador.
- Proponer estrategias para optimizar la gestión de las personas desde el proceso de reclutamiento y selección de personal, capacitación, desarrollo de personal, reconocimiento de habilidades, evaluación del rendimiento laboral, entre otros, para mejorar la competitividad y pro actividad de las empresas empacadoras de camarón, así como su productividad y eficiencia industrial.

1.6 Hipótesis

Para llevar a cabo este trabajo se han planteado las siguientes hipótesis:

1.6.1 Hipótesis General

La Gestión del Talento Humano en las empresas empacadoras de camarón, contribuye a la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí de Ecuador.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis 1: La misión del capital humano basada en la

Productividad de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia Manabí – Ecuador.

Hipótesis 2: La misión del capital humano basada en el Ejercicio Profesional de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Hipótesis 3: La misión del capital humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Filosófico.

Las personas constantemente buscan mejorar para su contexto, para compensar sus requerimientos físicos, sociales, anímicos. Las sociedades deberían promover el trabajo como una actividad de auto realización individual, donde las personas puedan realizar aquellas actividades que le satisfagan y que además le garantice beneficios de distinta índole. Un ejemplo ideológico fue el propuesto por Marx (hombre, 2016)

"Podemos distinguir al hombre de los animales por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera. Pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se haya condicionado por su organización corpórea. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material" (Engels, 1994).

La ideología humana también fue mencionada por (Álvarez J. , 2006), y en su escrito describe la esencia del trabajo como un proceso entre la naturaleza y el hombre, y además lo incluye como un proceso de intercambio entre ambos, de interrelación y de necesidad mutua. Sin embargo no deja de lado la necesidad y los beneficios implícitos del trabajo para la propia vida humana.

(Echegoyen, 1997) en su libro hace referencia a la alienación económica, haciendo énfasis que de ella dependen todas las demás. Menciona que la alienación se da en el compromiso laboral y se refiere a que en esta acción la persona productiva presenta una extorsión del resultado de su labor, de su accionar individual y, en finalmente, de la visión propia del mismo.

Para (Engels, 1994) el valor del trabajo, considera, que la naturaleza humana se limita a funciones básicas afines con las necesidades biológicas; las demás cualidades de la persona son por efecto del orden social vigente o de lo que él mismo ha hecho.

"El hombre es realmente un ser productivo, y el trabajo no es otra cosa que la transformación de la realidad para la satisfacción de sus necesidades, pero transformando la realidad se transforma a sí mismo. La felicidad, la

perfección humana, su propio bien, viene del trabajo. El problema es que el lugar donde el hombre realiza, el trabajo, no lo vive, sin embargo, la creatividad y la autorrealización, lo vive como el lugar del sufrimiento y de limitación de sus facultades físicas y espirituales." (Babel, 2017)

Para los japoneses, utilizan una filosofía de trabajo que muestra el camino para que un profesional o una empresa alcancen el beneficio material y el éxito, que consiste en: Bien ser, Bien hacer, Bien estar y Bien tener. Bien ser, honesto y sincero. Bien hacer, desempeño correcto del trabajo. Condiciones para llegar a la autorrealización, es decir, el Bien estar. Cuando se ha cumplido todos los requisitos llegará la recompensa económica, el Bien tener.

La Filosofía de calidad en el trabajo basado en "Las 5 S" (Paritarios, 2018) referente al mantenimiento integral de toda la organización con la intervención de todos los integrantes como medio para el progreso de la producción, reducción de costos, eliminación de espacios muertos, de manera ordenada respaldada en 5 pilares básicos:

- Seiri: Representa separar la diferencia entre lo realmente necesario y lo accesorio.
- Seiton: organización que las cosas, teniendo en cuenta deben tener un solo y exclusivo lugar, con su respectivo nombre.
- Seiso: compromiso de todos, limpieza en el espacio de trabajo, que proporciona seguridad y calidad.
- Seiketsu: que cada trabajador se empodere lo que debe cumplir con los puntos anteriores.
- Shitsuke: disciplina como voluntad de hacer las cosas bien, crear estándares de calidad.

La filosofía Kaizen (Kaisen, 2017) en el trabajo concepto japonés muy conocido en el ámbito empresarial, describe la mejora continua de procesos

y organizaciones; filosofía basada en la habilidad de la Mejora Continua para la Calidad Total. Todos sus elementos podrían ser resumidos en: “Hoy se trabaja mejor que ayer, pero peor que mañana”.

Para (Martínez C. , 2017) las nuevas sociedades expone características que no eran visibles en el pasado, entre esas es posible mencionar la habilidad de las personas para aprender cosas nuevas, nuevas formas de comunicación, nuevas maneras de relacionarse, así como las nuevas demandas laborales y nuevas exigencias del mercado. Por tanto se necesitan personas líderes, con mayores capacidades de trabajar, entrenar, educar, enseñar, entretener y emocionar a los nuevos equipos que harán posible las nuevas organizaciones.

Partiendo de esta filosofía, es necesario definir algunos términos para encaminar las nuevas tendencias laborales:

Entrenar - trabajar: ayudar a desarrollar capacidades y habilidades específicas de una labor o proyecto. Educar: por medio de valores, su misión y visión de la entidad. Siendo el líder el que predica con el ejemplo, creando disciplina, no imponiendo, combinando recursos de códigos para el buen clima laboral. Enseñar: usar estrategias metodológicas para el aprendizaje y crecimiento del grupo a través de la formación continua, mejora y desarrollo personal beneficiosas para la empresa y el trabajador. Entretener: que el trabajo sea un placer, agradable y que favorezca el mantenimiento de la motivación, la ilusión y la mejora de la comunicación y las relaciones interpersonales, empleando las nuevas tecnologías y las redes sociales, el trabajo en equipo multidisciplinar. Emocionar: a través de sentimientos y emociones de la persona utilizando la inteligencia emocional y el coaching para el desarrollo del talento personal; practicando la empatía; siendo optimistas, planteando tareas que llenen a la persona y le hagan rendir en un estado motivante que saque lo mejor de sí mismas. Si lo conseguimos estaremos consiguiendo trabajadores rápidos, eficaces, entregados, comprometidos, que se sientan valorados.

2.2 Antecedentes de la Investigación

(Obando, 2017) De la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; realizó una investigación sobre “Relación entre los rasgos personales y competencias del administrador de recursos humanos con las prácticas de gestión que se realizan en empresas de Arequipa”. El nivel de investigación es descriptivo correlacional y participaron en la muestra 131 funcionarios cuyas funciones estaban relacionadas con la administración de recursos humanos en diversas empresas de Arequipa. La conclusión de dicha investigación es la siguiente:

“Siendo los rasgos personales de la población estudiada: ser competente, tomar en cuenta valores humanos, ser dinámico, flexibilidad, ser visionario, tener autoconfianza, tomar buenas decisiones, adaptación, ser paciente, preciso y firme en sus decisiones. Las competencias cognitivas de mayor elección por la población de estudio, constituyen: pensamiento analítico, sociabilidad, habilidades en solucionar problemas, aprendizaje, dirección y pensamiento crítico y cultura organizacional. Las competencias conductuales que siempre utilizan los administradores de recursos humanos son: iniciativa, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, generación de un ambiente de entusiasmo y compromiso de las personas y reconocimiento como líder, motivando al personal, alto grado de realización, orientado hacia la satisfacción del cliente, tolerancia ante las situaciones críticas, recompensan por buen desempeño. En las competencias técnicas se ha establecido la mayor opción de uso son: mantenerse actualizado, tener habilidades técnicas y estrategias en su área, tener habilidades para reaccionar y adaptarse a los cambios del ambiente, con conocimiento de administración general; ser administrador y tener visión de cambio y tener habilidades para los negocios y mantener un alto involucramiento de la administración de recursos humanos a las estrategias de negocio; así como las prácticas de administración desde las fases iv administrativa, de gestión, de desarrollo, estratégica, por competencias y del conocimiento” (Obando, 2017).

El trabajo presentado por (Matabajoy-Montilla, Matachoy-Tulcán, & Obando-Guerrero, 2017) presentó la caracterización de las actividades que conducen a la optimización y progreso de los recursos humanos, teniendo en

consideración la capacitación, valoración de la forma de vivir, el ambiente del trabajo, el clima organizacional y además se tomó en cuenta la evaluación de desempeño. Todo esto fue evaluado en un centro de salud en el hermano vecino de Colombia.

La investigación se enfocó desde la estadística cuantitativa de tipo descriptiva con una muestra de doscientos once colaboradores. Se tomó en cuenta la escala denominada "Percepción de los procesos de desarrollo del talento humano". En los hallazgos se encontró diferencias significativas en lo referente a capacitación, estilo de vida dentro del trabajo y evaluación de habilidades.

(Chávez, 2013) determinó la influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de las empresas PYME Ecuatorianas, concluyendo que *"no todos los líderes son de nacimiento, porque incluso si fuera así hay mucho que aprender, pues esto es algo que se motiva, se enseña y se aprende. De esta manera los empresarios emprendedores PYME son o se forman en base a dichos criterios. No existe un estilo único de Dirección, de tal forma que, para lograr una buena gestión, el líder debe saber comportarse de manera que utilice el Estilo de Dirección adecuado en el momento adecuado para poder lograr los objetivos. El Liderazgo genera una influencia directa en el logro de los objetivos de los colaboradores y por supuesto de los objetivos y metas organizacionales. De esta manera, el Empresario PYME y su estilo de dirección tienen una importancia y responsabilidad fundamental en la organización y sus logros, ya que en las PYME el ámbito de acción del Liderazgo es más cercano que una empresa grande porque los equipos de trabajo son más reducidos, la comunicación es directa y con una estrecha Vinculación entre la gestión y la cultura de la empresa"*.

La Investigación sobre las habilidades humanas es un tema actual en todas las organizaciones y procesos de investigación, así pues, es relevante destacar la investigación realizada por (Ortega, Encalada, & Holguín, 2017). La investigación realizada se centró en promover conocimientos, habilidades y destrezas de los nuevos paradigmas para las organizaciones. En este

documento las autoras resaltan la importancia de la selección de personal y de su valoración para el realce de las habilidades individuales. A su vez resaltan la importancia que deben dar las organizaciones a la óptima administración del personal y la adaptación de los nuevos tiempos y las nuevas sociedades.

(Valentín, 2016) presentó un trabajo de investigación relacionado con la administración de las personas en el ámbito de la salud pública, donde es posible destacar la relación entre la gestión del factor humano y las expectativas que pueden tener los trabajadores, cuya relación podría conducir a un mejor desempeño laboral.

(González, 2008) en su tesis doctoral enfocada a la gestión empresarial, dio a conocer el impacto que se produce en las micro y pequeñas empresas según la gestión empresarial que se realice. En su estudio logró definir la importancia del talento humano y la relevancia que éste tenga compromiso y disposición para el desenvolvimiento y evolución de la empresa.

“Todos los gerentes deben actuar como personas clave en el uso de técnicas y conceptos de gestión de personal para mejorar la productividad y el desempeño laboral. En el caso de la MYPE, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño. Los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados el talento humano tienen una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados. Infiere la

importancia porque permite plasmar los conocimientos y experiencias sobre las MYPES en el Perú". (González, 2008)

2.2.1 Trabajos de Investigación

El trabajo presentado por (Durán, Mora, González, & Vargas, 2018) presenta un análisis sobre los elementos (multifactoriales, características de cada país) que definen "la competitividad técnica" como "la capacidad de ofrecer un producto de excelente calidad, a bajo costo y en el volumen requerido por un mercado específico, como resultado de un manejo técnico de eficiencia del trabajo, innovación, productividad, reducción de los costos de producción".

El término "*competitividad técnica*", acuñado por (Durán, Mora, González, & Vargas, 2018), se refiere a las organizaciones del sector agrícola que tienen la capacidad de producir productos de reconocida calidad y que el costo es accesible, el mejoramiento continuo, la maximización de la productividad, la disminución significativa de pérdidas y el descenso de los costos de producción.

Según los mencionados autores, se observó que habiendo realizado un análisis de las empresas exportadoras de productos agrícolas frescos poco convencionales, se llega a la conclusión que estos tienen un retraso significativo en el campo tecnológico, comparado con los adelantos que se viene dando en el ámbito mundial; Posiblemente debido a los bajos niveles referidos a los factores primarios de la producción, considerando que el uso de la tecnología se convierte en un gasto en lugar de una inversión. Así mismo se consideró la falta de apoyo técnico y de políticas crediticias dirigidas a la exportación, además la gestión del recurso humano realizado en las empresas exportadoras diagnosticadas, restringidas en relación con la calidad del producto final exportado. Situación que hace subir los costos y no permite ser competitivo en el mercado mundial.

"Además, parece ser que las empresas exportadoras han preferido precarizar el empleo al contratar funcionarios de menor costo, que aprovechar las ventajas comparativas de los niveles de escolaridad, por

último, los resultados del trabajo muestran la limitada capacidad técnica de competir de nuestros exportadores de productos agrícolas frescos no tradicionales en el mercado internacional” (Durán, Mora, González, & Vargas, 2018)

(López, Díaz, Segredo, & Pomares., 2017) realizaron evaluaciones del personal de un hospital. Pero no se encuentra claridad en la importancia de una gestión eficiente y que tenga pertinencia. Las habilidades humanas se pudieran enmarcar en algunos aspectos como la inteligencia sobre saliente, el compromiso con las actividades y la innovación o creatividad. Así pues, el talento estará definido en función a estos elementos básicos.

En el estudio mencionado se aplicó un cuestionario para caracterizar los criterios relacionados con el tema del talento humano, obteniendo una percepción positiva en los encuestados (López, Díaz, Segredo, & Pomares., 2017).

(Rojas & Barreto., 2016) evaluaron las condiciones de competitividad en el sector productor de Boyacá y su influencia en dicho territorio.” Se emplearon los presentadores “cinco fuerzas” y “diamante de competitividad” del investigador. Los resultados permitieron generar una estadística cualitativa de la cadena, que esclareció factores clave que generen propuestas de valor del área agraria e industrial, que faciliten el acceso a distintos proveedores y provean, el crecimiento sostenible para la región, para optimizar la calidad de vida de los agricultores.

“Investigación que tuvo un enfoque cualitativo, se utilizó la observación no estructurada y la entrevista abierta como instrumento para recoger la información a los actores representativos de la cadena productiva de la arracacha (agricultores, comercializadores, asociaciones de productores, Secretaría de Agricultura y Alcaldía del municipio de Boyacá); la población total objeto de estudio fue de 60 agricultores, a los cuales se aplicaron los instrumentos de recolección de datos. Como conclusión de la investigación

permitió evidenciar que el municipio de Boyacá es un campo fértil para la competitividad del sector productor de arracacha; en donde, la vocación agrícola y el legado ancestral constituyen el arraigo del productor por la actividad, y una barrera de salida sólida de carácter cultural. Pero existen condiciones fuertemente influenciada por la rivalidad doméstica que ha permitido potencializar la dinámica en factores específicos como los recursos humanos y los recursos de conocimiento. Pero la carencia de un reconocimiento formal de la cadena productiva de la arracacha por parte del Ministerio de Agricultura y de Desarrollo Rural, es una barrera para el establecimiento de políticas claras, materia que impide al agricultor el acceso a recursos de capital y programas que apoyen de manera directa. Considerando que el mayorista es el cliente que posee el más alto poder de negociación y concentración, que incide fuertemente en el precio intermedio de la arracacha en fresco, se busca implementar acuerdos y alianzas entre los eslabones de cadena, con el fin de apoyar los procesos de desarrollo sostenible para cada uno de los actores” (Rojas & Barreto., 2016)

Los nuevos desafíos que enfrentan las organizaciones para aportar de manera sustancial con la gestión del talento humano fueron expuestos por (Pardo & Díaz, 2014). En este trabajo se presentan las vertientes de la gestión del talento humano, tomando en cuenta los antecedentes de los procesos administrativos. Finalmente en el estudio mencionado se hace referencia a que deben existir acciones claras, con objetivos definidos y con indicadores establecidos para una óptima administración del talento humano.

(Gaete., 2010) profesor de la Universidad del Zulia, Venezuela, presentó una investigación que permitió analizar las principales Normas y propuestas sobre responsabilidad social. El estudio se realizó para reconocer los antecedentes del discurso enfocado en la gestión de personas bajo la perspectiva de una visión general. Dicho estudio concluye que debates dirigidos a los sub métodos de Nutrición, Sostenimiento y Mejora del capital humano, se hace énfasis a la supresión del niño en actividades laborales, posibilidades de acceso al trabajo sin distinciones, seguridad y salud en el trabajo, posibilidades de sindicatos, acceso a actividades colectivas,

capacitación y desarrollo profesional, como todos aquellos factores que se incluyen en los distintos sub sistemas y que se refieren a las normativas y a las propuestas analizadas.

El estudio concluyó que *“los nuevos escenarios laborales exigen proporcionar mayor calidad ética a la función de gestión de recursos humanos, para avalar un comportamiento socialmente responsable en el ámbito interno, otorgando una adecuada calidad de vida laboral a los trabajadores en cada organización, asociados a toda la gestión de recursos humanos. Sin embargo, aparecen nuevos desafíos relacionados con el comportamiento socialmente responsable como la gestión de la diversidad, salud ocupacional, calidad de vida laboral, acoso laboral, satisfacción laboral o la preocupación por los problemas familiares de los trabajadores, como nuevas tareas para la gestión de recursos humanos de las organizaciones laborales contemporáneas. Por otra parte, la existencia de Normas e Iniciativas de responsabilidad social ha contribuido a estandarizar una serie de aspectos relacionados con el comportamiento socialmente responsable Sin embargo, es importante reiterar que todas las Normas e Iniciativas de responsabilidad social, otorgan mayor preferencia discursiva y temática a otros aspectos, como el medio ambiente, la transparencia o el impacto económico y social de las organizaciones en el ámbito externo, siendo menor el desarrollo de aspectos o discursos relacionados con la gestión de recursos humanos y por lo tanto, el ámbito interno de cada organización”* (Gaete., 2010).

(Hernández, Valencia, & Giraldo., 2010) presentaron su investigación: *“Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral”*. En el trabajo consideraron dos aspectos por tratar; el adecuado control de los resultados y la poca utilización de material tecnológico. Finalmente, los autores recomiendan crear un sistema constituido para el manejo y gestión de talento humano.

“El análisis de algunas prácticas de imitar y de mirar lo que están haciendo las empresas consideradas los mejores sitios para trabajar dejan una

importante lección que las organizaciones a tener en cuenta: el ejercicio de las buenas prácticas; pero que deben cumplir, al menos, dos condiciones: tener un modelo integral de gestión humana y lograr coherencia con el ámbito corporativo; denominado sistema integral de gestión humana. Se puede inferir la existencia de cuatro elementos fundamentales: políticas para el gobierno de las personas, buenas prácticas, construcción de tejido social y sistema de medición. Sin embargo, para el ámbito corporativo, se debe tener en cuenta a cuatro factores: primero, la filosofía empresarial, cuando sólo se valora la eficiencia y los resultados; Segundo, la cultura organizacional, que constituye la esencia allí se dan las interacciones sociales; Tercero, la estrategia corporativa, que debe estar explícita, a la cual se tiene que responder. y, cuarto, la plataforma tecnológica, que será el sustento para mejorar la eficiencia del trabajo humano. De esta manera, integrando la persona y la tecnología, se podrá construir el denominado capital tecnológico, complemento del capital humano” (Hernández, Valencia, & Giraldo., 2010)

2.3 Bases Teóricas

Por la naturaleza de la presente investigación, el primer aspecto materia del desarrollo teórico es la gestión del talento humano.

2.3.1 Gestión del Talento Humano

Al usar el término Recurso Humano se está describiendo a la persona como instrumento, sin considerar que éste es el capital esencial. Sin embargo, las corrientes modernas de la administración consideran que la persona no es un recursos, es una persona con muchas habilidades potenciales que deben ser adecuadamente conducidos

Administración es "La disciplina que busca satisfacer los objetivos organizacionales a través del esfuerzo humano coordinado; si la persona está dispuesta a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; de lo

contrario, se detendrá. Por tanto, toda organización debe prestar primordial atención a su personal,” (Talento, 2017)

La Gestión del Talento según la consultora (HayGroup, 2001) *“es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para el accionista, el cliente, el profesional y la sociedad. La gestión del talento se realiza de acuerdo a la consultora captando, desarrollo y reteniendo al talento individual y al talento organizativo, talento que se alinea poniéndose al servicio de las estrategias, los clientes, el mercado y el entorno. La cual se lleva a cabo a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento nivel de capacidades, compromisos y actuación en la obtención de resultados necesarios y ser competitivos en el entorno actual y futuro”* (HayGroup, 2001).

Talento Humano que no solo comprende el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores que dan diversas características a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Para (Chiavenato, 2001) considera que la gestión de persona es el “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

(Mondy, 2010) Afirma que la gestión o administración del talento humano corresponde a utilizar a las personas como recursos de tal manera que se pueda lograr los objetivos organizacionales.

“Debemos tener presente que es una actividad que implica tomar una serie de medidas como es por ejemplo el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos además de una formación profesional.” (Mondy, 2010).

(Lledo, 2011) En el PMBOK “afirmaba que los recursos humanos tienen un

enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del Talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no pueden desarrollarse por sí solos, teniendo presente que el factor humano, así como los otros recursos de la organización deben responder a un sistema de gestión administrativa dirigida por el administrador, destacan las competencias importantes que esta acción debe obtener.”

Según Daniel Katz (psicología-social-roiel., 2014) asegura: “el éxito de un administrador depende más de su desempeño, de cómo trata a las personas y cómo se comporta en los distintos escenarios; es decir, el administrador es mejor visto por lo que logra y no por lo que es. El buen administrador es el que transforma la teoría en acción.”

“Por otro lado, el talento humano y los conocimientos y capacidades creativas con las que están dotadas las personas como variable permanente, que tiene toda organización, libre de la actividad económica, siendo la capacidad de innovación factor importante con el fin de generar competitividad y productividad para la supervivencia, teniendo en cuenta el entorno cambiante en que se desenvuelve” (IGLESIAS-NAVAS, ROSERO Flórez, & CASTAÑEDA Villacob, 2017).

De acuerdo con (IGLESIAS-NAVAS, ROSERO Flórez, & CASTAÑEDA Villacob, 2017)“La gestión del talento humano alcanza cinco variables intermedias; Direccionamiento Estratégico, Reclutamiento y selección, Desarrollo personal, clima organizacional, y Seguridad y Salud. Teniendo en cuenta que el desarrollo de personal está relacionado con la formación y capacitación del talento humano en aras del fortalecimiento de la competencia interna y mejorar el desempeño en las actividades diarias, por consiguiente, gestionar el talento humano resulta una de las actividades más complejas, pues los recursos humanos de las organizaciones son muy diferentes, pero con perseverancia puede lograrse una administración

adecuada para garantizar un debido cumplimiento de objetivos y un adecuado proceso de gestión orientado hacia el mejoramiento de las organizaciones.”

“De otras definiciones realizadas por algunos autores, es puede inferir que el talento humano enfocado en el desarrollo de las capacidades individuales y grupales, destaca el crecimiento individual, y en consecuencia, las organizaciones que no esté dirigida a los nuevos retos del mundo actual, no podrán prevalecer en la historia y serán sustituidas por otras. Las habilidades humanas permiten desarrollar habilidades mentales que caracterizan el procesamiento de la información”.

De acuerdo con (Matabajoy-Montilla, Matachoy-Tulcán, & Obando-Guerrero, 2017), uno de los aspectos importantes a tener en cuenta en el interior de una organización está relacionado con el clima, definida como la percepción que el trabajador tiene sobre el contexto laboral en base a las políticas, prácticas y procesos organizacionales, sean formales o informales, las cuales forman las conductas de individuos y su práctica en la organización, dentro de las sub divisiones de categorías que acceden el clima organizacional están los estilos de dirección relacionados con el modo y estilo de liderazgo de cada organización. La elección de un estilo específico de liderazgo sería un factor determinante para incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores, donde cada uno de ellos pueda alcanzar el inmenso progreso de sus habilidades intrínsecas, para sí mismos y para su equipo, la satisfacción laboral se puede precisar como respuesta emocional efectiva hacia el puesto de labores. Donde el enunciado del trabajo pertenece al cúmulo de valores y creencias afines con él. Que, para Blanch, esos enunciados y valores varían según el contexto ambiental y personal o por condiciones como el salario, el tipo de contrato, la capacidad de recursos materiales, los aspectos técnicos e instrumentales, los riesgos para la salud, la integridad física, etc.”

(Matabajoy-Montilla, Matachoy-Tulcán, & Obando-Guerrero, 2017) “donde el

compromiso laboral corresponde al vínculo psicológico y emocional que el colaborador tiene hacia su lugar de trabajo, que influye en el deseo de permanecer en la organización gozando de un sentido de lealtad y deber”

2.3.2. El talento humano como un aspecto de relevancia.

“La Gestión del talento humano (GTH). Concepción nueva, donde las personas dejan de ser simples recursos organizacionales y son respetadas como seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares vienen a ser los nuevos socios de la organización” (Chiavenato, 2001)

Por tanto, según (Chiavenato, 2001) los hábitos organizacionales beneficia actualmente a los cambios y a los procesos innovadores que enfoquen el destino de la institución. Los nuevos retos se vuelven rápidos, y no poseen enlaces con el pasado, produciendo un entorno improvisado y turbulento. Así pues, las organizaciones y sus trabajadores deben estar alineados para enfrentar los nuevos desafíos de manera conjunta.

“Entonces es muy importante ya que genera la ventaja competitiva a través de la gente. No obstante, las personas son trascendentales para las organizaciones, ahora tienen en las organizaciones una función muy importante en la formación de ventajas competitivas de la organización, varios expertos manifiestan que la clave del éxito de una organización tiene los cimientos en el desarrollo de un conjunto de competencias que se diferencian de las demás. Por tanto, nuestras MYPES ven el progreso de estas competencias, que requiere un trabajo arduo y complejo, para realizar la creatividad, innovación y cambios, ya sea en el desarrollo de productos y servicios para el logro de los objetivos organizacionales y al mismo tiempo de la misión” (Castellanos & Castellanos, 2017)

2.3.3 Productividad

La conceptualización de la productividad ha ido cambiando en el transcurso

del tiempo. Existe distintas definiciones; sin embargo, hay factores estables, como: producción, individuo y dinero (Carro-Paz & González-Gómez, 2017). La producción, es el que soporta e interpreta la efectividad y eficiencia de los procesos del trabajo en conseguir que productos elaborados o los servicios brindados generen satisfacción y atienda las necesidades del mercado de consumo, precisamente aquí intervienen los medios de producción, que disponen diversos objetos de trabajo para transformarlos. Las personas, en quien radica el cumplimiento de los objetivos a través de las cosas y medios de trabajo relacionados con los procesos y el dinero, componente que permite evaluar el esfuerzo que realiza una organización en conjunto con las personas para lograr sus objetivos y tener importante presencia e influencia en el entorno.

Según (Torrecilla., 2005) A partir de los últimos años la preocupación por la productividad, ha evolucionado hasta que el recurso humano ha pasado a ser considerado como un factor central.

La productividad, “indicador que expresa como se están usando los recursos de una empresa en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, revelando también la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc., son usados para producir bienes y servicios en el mercado.” (Villamil, 2015)

2.3.4 Mejorar la productividad

- a. Generando capacitación y especialización para adecuar las habilidades y competencias con el perfil requerido para el puesto. (Davos-Klosters, 2015).
- b. Gestión del conocimiento, desarrollo de capacidades y regular e innovar los mercados internacionales según los lineamientos del Organismo de Cooperación Económica y Desarrollo (OECD, 2014).

2.3.5 Competencia e innovación

(Pérez, Maldonado, & Bustamante, 2006) describió “que la gestión del talento es el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral”. Plantea retener o incluso atraer a personas con talento vendrá a ser una prioridad. Talento, término acuñado por David Watkins (1998) de softscape publicado en un artículo. El proceso de atraer y retener a colaboradores productivos, se ha vuelto cada vez más competitivo entre las empresas. Lo cual ha llegado a convertirse en una guerra por el talento donde la competitividad entre empresas es muy persistente.

2.3.6 La tecnología y la productividad Laboral

Las empresas están reemplazando el enfoque tradicional por soluciones innovadoras es decir el cambio del horizonte de las empresas (Deloitte, Tendencias de capital humano 2019, 2019).

or lo que hay que tener presente que en un futuro no muy lejano la habilidad detallada cómo la tecnología cognitiva afectará la fuerza laboral en las organizaciones, aumentando la productividad, encontrando muchas veces la ventaja competitiva e impacto tecnológico sobre el trabajo que ya no es una novedad; pero que cada vez se está acelerando.

Con las nuevas tendencias tecnológicas cerca de la mitad de todo el trabajo de una compañía podría realizarse a través de la automatización, que en muchos casos asegura un desempeño más óptimo y más confiable (Deloitte, Tendencias globales en el capital humano 2015, 2015).

2.3.7 Delegación de tareas

La gestión del talento humano trasciende al tratamiento de personas para la gestión administrativa, ya que se ha convertido en el manejo de asuntos

laborales, la gestión de mercados laborales, la organización del trabajo y de las tareas subyacentes, el manejo de estrategias y el desarrollo personal. Por tanto el área de recursos humanos debe convertirse en el vocero de los trabajadores, en el complemento de la empresa para lograr un sentido de empoderamiento, de compromiso y de apoyo a las estrategias y metodologías empresariales.

2.3.8 Estándares de calidad

(Crosby, 1998) aseveró que “la calidad no es un regalo, pero es gratuita. Lo que cuesta dinero son las cosas que no tienen calidad (resultado de todas las actividades de no hacer bien las cosas a la primera vez). La calidad no solo no cuesta, sino que es un testimonio generador de utilidades”. Según el autor “cada dólar que se gasta en hacer las cosas mal, hacerlas de nuevo o en lugar de otras, incide en medio dólar directamente en las utilidades; porque las empresas gastan entre 15 al 20% de sus ventas en arreglar, desechar, repetir el servicio, en inspección, pruebas, garantías y en otros costos relacionados con la calidad, tipo de problemas que se pueden advertir mediante el manejo adecuado de las operaciones del control de calidad.”

Según (Heras, Arana, Camisón, Casadesús, & Martiarena, 2008), la nueva cultura organizacional ha traído consigo la profusión de toda una serie de conceptos, métodos, herramientas y modelos de aseguramiento de la calidad, Gestión de la Calidad total, normas ISO 9000, Benchmarking, Herramientas de la Calidad, Seis Sigma, y una amplia variedad.

2.3.9 Desempeño Laboral

2.3.9.1 El aprendizaje como una experiencia diaria

Las oportunidades de aprendizaje es una experiencia diaria que busca impulsar el compromiso de los trabajadores que forman un sitio de trabajo, formando una cultura sólida como propuesta de valor para las empresas, las mismas que están adoptando nuevas tecnologías y nuevos modelos de aprendizaje, las

empresas están incorporando cursos en línea abiertos en sus plataformas de aprendizaje.

Los avances tecnológicos, cambios demográficos y las competencias laborales, marcan los temas de aprendizaje. Estos ocasionan que las empresas lleven a cabo nuevos estilos de aprendizaje para que sus colaboradores gestionen sus experiencias, en busca de desarrollar programas internos para el progreso de su gente.

Según (Deloitte, Tendencias de capital humano 2019, 2019), muchos factores inciden en esta tendencia acelerada:

- **Primero**, los gerentes y directivos deben enfocar sus acciones en la actualización de competencias y el fortalecimiento de sus líderes, para así contar con planes de negocios dentro del contexto local, motivando a nuevos líderes, atrayendo nuevos talentos y mejorando la competitividad.
- **Segundo**, el uso de la tecnología es un factor relevante, por tanto el uso de herramientas tecnológicas para la capacitación y formación sin necesidad de salir de la oficina, sin horarios prefijados, puede ser una oportunidad para motivar el desarrollo personal y en consecuencia el mejoramiento del ambiente laboral.
- Y;
- **Tercero**, los trabajadores están claros que el aprendizaje es un beneficio para su propia formación profesional y siempre estarán dispuestos al mejoramiento acorde a sus cargos y a sus desempeños dentro de la organización. Además los trabajadores jóvenes ya estarán adiestrados a las nuevas tecnologías y podrán hacer propuestas en esta área, además que se sienten cómodos con este tipo de aprendizaje y ansían incluirlo en su vida laboral. (Heras, Arana, Camisón, Casadesús, & Martiarena, 2008)

2.3.9.2 Gestión del desempeño

Según (Fernández, 2009) la gestión del desempeño es importante porque permitirá identificar si los trabajadores están cumpliendo con los objetivos establecidos por la empresa. Además, permite identificar las falencias y a partir de ello planificar medidas correctivas.

2.3.9.3 Evaluación del Desempeño

Toda evaluación del desempeño conlleva tener en consideración los siguientes aspectos:

- **La Tipificación** “significa determinar qué áreas del trabajo deberían analizar los directivos cuando miden el rendimiento. Una identificación racional y defendible legalmente exige que el sistema de medición parta del análisis del puesto de trabajo. El sistema de evaluación, por tanto, debería centrarse en el rendimiento que afecta el éxito de la organización en lugar de características irrelevantes para el rendimiento, tales como la raza, edad o el sexo” (Fernández, 2009).
- **Medición**, trata de establecer aquellos factores que debe ser materia de medición o evaluación. Por lo tanto, los directivos deben identificar y consensuar qué aspectos o conductas de los trabajadores deben ser materia de calificación (Fernández, 2009).
- **Administración** “es el objetivo general de cualquier sistema de evaluación. La evaluación debería ser algo más que una actividad retrospectiva que critica o alaba a los trabajadores por su rendimiento en el año anterior. En lugar de ello, la evaluación debe adoptar una visión orientada al futuro respecto de los que los trabajadores pueden hacer para alcanzar su potencial en la organización. Esto significa que los directivos deben brindar información a los trabajadores sobre su rendimiento anterior y ayudarles para alcanzar un rendimiento superior” (Fernández,

2009).

2.3.9.4 Motivación

En lo concerniente a la “Motivación concreta” o satisfacción laboral (Álvarez, Núñez, Hernández, González-Pienda, & Soler, 1998) consideró que “es importante destacar que a partir de las 28 variables o dimensiones esenciales se expresan las necesidades y motivos más generales clasificados en 5 subsistemas vinculados a: La naturaleza y contenido del trabajo. El trabajo en grupo y sus directivos, las condiciones de trabajo, el esfuerzo y los resultados individuales, y las condiciones de bienestar” .

Para (Robbins & Judge, Comportamiento organizacional, 2009) “la motivación es resultado de la interacción de los individuos con una determinada situación. Definiendo a la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la concepción de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, tomando en cuenta los objetivos organizacionales, con el objeto de reflejar el interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos en esta definición son: intensidad, dirección y persistencia”. La intensidad se refiere a lo enérgico este “es el elemento en el que la mayoría de nosotros nos centramos cuando hablamos de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorable en el desempeño en del trabajo, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización. Por lo tanto hay que considerar la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que debemos buscar es el que está dirigido hacia las metas de la organización y ser consistentes con estas. Y por último la motivación tiene una dimensión de persistencia, que es la medida del tiempo durante que alguien mantiene el esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo”.

Por otro lado, a decir de (Tristán, 2004)“es la expresión activa de las necesidades del trabajador, la satisfacción por tanto se referirá al bienestar

que se experimenta cuando son satisfechas las necesidades y la motivación al impulso y esfuerzo para hacerlo y no necesariamente tiene que existir una relación positiva entre motivación y satisfacción, una persona muy motivada puede estar insatisfecho y viceversa; lo que sí debe quedar claro es que en todos los casos el nivel de satisfacción conduce a la acción y por tanto afecta el comportamiento y los resultados. En fin, la reflexión va dirigida a diferenciar motivar y satisfacer y a significar lo que se desea lograr: comportamientos voluntarios, responsables que se traduzcan en resultados favorables tanto para la organización como para el individuo; por ello que resulta importante concentrarse en los motivadores que influyen en la conducta de las personas.” (Harold, Heinz, & Mark, 2012).

Así mismo, el estímulo; puede definirse como “Todo aquello que sea capaz de rebasar el umbral censo perceptual del hombre y desencadenar su reflejo psíquico con determinada respuesta inconsciente o consciente” según (Cuesta, 1991) no necesariamente tiene que ser motivador, además los motivadores pueden resultar diferentes dependiendo de cada persona; un ejemplo claro es el caso de los esclavos, que realizaban bien un trabajo para evitar un castigo, no por sentirse motivados, tampoco de manera espontánea y libre, ni consciente de los resultados de ello (Álvarez J. , 2006).

2.3.9.5 Capacitación, desarrollo y retención del talento.

Para (Gaynor, 2018) “en las grandes corporaciones, el desarrollo profesional del empleado se logra en gran medida gracias a sus experiencias internacionales, así como por la capacitación específica que recibe. Es así que diversas compañías multinacionales utilizan las técnicas de rotación a sus ejecutivos jóvenes en diferentes funciones y variados países, para ayudar al desarrollo de su talento administrativo”.

A medida que más compañías expandan sus horizontes internacionales, la experiencia en el extranjero se convierte en un elemento de creciente valor en el currículum vitae todo profesional con ambiciones.

(Dessler, 2009) plantea los elementos para evaluar la administración del

desempeño.

- a. **Planificar y definir objetivos:** En esta etapa el evaluador establece las acciones a tomar en conjunto con el empleado en un tiempo limitado. De esta manera se establece un vínculo entre el evaluador y el empleado para generar un compromiso de resultados en un tiempo fijado.
- b. **Monitoreo del desempeño:** Etapa en la que se van evaluando las acciones realizadas por el empleado, con el fin de revisar aquellas que se han podido alcanzar de manera correcta y mejorar aquellas que no han arrojado los resultados propuestos. Este proceso puede realizarse durante todo el año, con miras a una mejora sustancial del desempeño.
- c. **Evaluación del desempeño:** En esta fase se contrastan los objetivos iniciales y los resultados alcanzados, con el fin de evaluar todo el proceso en conjunto y realizar un proceso de realimentación con el trabajador para realizar las acciones de mejoras que correspondan (Dessler, 2009) .

2.3.9.6 Tecnología cognitiva y la fuerza laboral

El uso de las nuevas tecnologías en las tareas diarias se presenta como una herramienta en el desarrollo de tareas cognitivas. Es un reto para las organizaciones incorporar estas nuevas tecnologías en el mejoramiento de las actividades laborales y en la formación de los trabajadores, que conduzcan al éxito.

La gestión del Talento Humano puede generar grandes resultados en las organizaciones, impulsando el desarrollo profesional de los trabajadores y la aplicación de nuevas tecnologías para optimizar los procesos dentro de la organización, como el reconocimiento de voz, visión computarizada, entre

otras herramientas.

Muy pocos profesionales y ejecutivos han considerado la importancia de la tecnología en los ambientes laborales, tampoco ha evaluado el impacto que estas tendrían en la organización. Algunos estudios revelan que el uso de las nuevas tecnologías puede sustituir a los seres humanos en las próximas décadas.

Algunos cambios podrían generarse en los próximos años, con el uso de la tecnología. Estos podrían incluir la sustitución de las personas por máquinas, que además de ser más eficientes pueden ser más seguras y precisas a la hora de realizar un trabajo. Además las máquinas requieren menos descanso y pueden resultar más rápidas y con menos pérdidas. Los agentes de atención y ejecutivos de ventas, pueden verse significativamente beneficiados con el uso de tecnologías apropiadas para reconocer clientes potenciales. Por esta razón, algunos puestos serán eliminados y otros estarán en proceso de cambios, lo cual hará que los trabajadores de distintos cargos deberán desarrollar nuevas habilidades.

El implementar sistemas para automatizar no tiene como meta dejar sin trabajo a los colaboradores sino a incrementar su planta de personal. Ahora pueden enfocarse en sistemas más innovadores y creativos, que aporten más valor, como por ejemplo:

La empresa Amazon ha incorporado un importante número de robots para el manejo de material en sus bodegas.

- Una empresa de seguros ha incorporado un software donde los clientes pueden subir las fotos de sus autos accidentados, lo cual permite agilizar el proceso de reclamo y mantener una base de datos actualizada.
- Barclays ha incluido un software de reconocimiento de voz para verificar la identidad de sus clientes y evitar las preguntas de seguridad.
- En Volkswagen, se han incluido robots para el trabajo pesado, ayudando a los trabajadores a realizar más

trabajo con menos esfuerzo, reduciendo las lesiones físicas.

A medida que avanza el tiempo y las nuevas tecnologías ganan terreno en las organizaciones, es importante que el personal de talento humano desarrollen otras destrezas y deben además tener una visión orientadora para evitar que los trabajadores sean reemplazados por máquinas. El rol del Talento Humano consiste en lograr un equilibrio entre personas y máquinas, buscar las oportunidades para hacer organizaciones más eficientes, más productivas, con trabajos más creativos y más innovadores (Robbins & Judge, Comportamiento organizacional, 2009).

2.3.9.7 Retención y el compromiso

La investigación de (Dessler, 2009) determinó que todos somos responsables de este tema: tanto las organizaciones deben promover el trabajo armonioso y creativo, a capturar personas y hacer un ambiente laboral atractivo y entusiasta. Además las empresas deben sostener una visión clara de cómo desean lograr este desafío y trabajar en equipo en pro de las mejoras y el desarrollo de las organizaciones.

Uno de los indicadores del éxito en los negocios viene dado por la detención de los trabajadores, por el contenido de la fuerza laboral. Los directivos que ofrecen oportunidades y mejoras continuas, son los llamados a formar equipos de alto desempeño.

Posiblemente la gestión del desempeño tradicional está fallando por tener evaluadores anticuados que clasifican a los trabajadores y empleados. Se debe tener presente que este proceso, no impulsa el compromiso del trabajador ni el mayor beneficio; en muchas empresas desmoraliza a los empleados, creando inconformidades y disgustos que conducen a los trabajadores a buscar otros sitios para laborar.

2.3.9.9 Clima laboral

En el estudio de clima organizacional los conceptos de (García, 2009)” propusieron que clima y cultura organizacional son iguales definidas como la personalidad y el carácter de una organización; pero para (Ouchi, 1992) el clima es un componente más de la cultura, y expone que la tradición y el clima constituyen a la cultura organizacional de una compañía. Por tanto, para estudiar el clima organizacional se debe identificar los diversos elementos que componen el concepto de clima además de los métodos que permiten hacer un análisis y diagnóstico de la actitud hacia la organización por parte de los empleados”

(Chiavenato, 2001)“Argumentó que el clima organizacional puede definirse como las condiciones o propiedades del ambiente laboral que son percibidas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.”

Las definiciones admiten establecer que el clima organizacional viene a ser “la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace inevitable para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su ámbito organizacional. Por tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales”. (García, 2009)

Para (García, 2009) “dentro del estudio del clima los factores organizacionales están compuestos por tres aspectos básicos: primero los estructurales (procesos y procedimientos), segundo las relaciones interpersonales (relación individuo-individuo, individuo / grupo) y tercero el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo).”

Además, precisó al clima organizacional como “la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y

procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan sus relaciones e inciden en el comportamiento positiva o negativamente, al modificar constantemente su desarrollo productivo y el de la organización.” (García, 2009).

“Adicionalmente, cuando se estudia el clima organizacional tiene en cuenta que una persona llega a la organización con sus propias características, sus propias expectativas (sus experiencias), sus capacidades y habilidades (lo que es capaz de hacer) y su personalidad (conducta) y tiene que enfrentar a una situación organizacional compuesta por factores organizacionales (estructura, el jefe y su estilo, las relaciones con sus compañeros y el ambiente físico) y basado en estos genera un ajuste a su comportamiento que puede afectar positiva o negativamente su desempeño. Por ende, el desempeño no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino por sus impresiones subjetivas que dan lugar a su percepción del clima en el trabajo, y a su vez él mismo como individuo influye en la percepción de sus compañeros sobre el clima.” (García, 2009).

2.3.9.10 Relaciones entre equipos.

Fomentar las relaciones de los equipos de trabajo es una tarea de esencial importancia. Es unir a un grupo de personas en busca de un objetivo común. Pero, no es sencillo crear el ambiente adecuado en un equipo de trabajo, son muchas variables que están presentes, los roles, los egos, las jerarquías, los intereses o las habilidades.

Como características de los grupos de trabajo tenemos: Reparto de roles, conductas de los colaboradores que muestra en un contexto social, que consisten en las metas que los directivos establecen para en conjunto de empleados y además las metas que el mismo grupo se fija; el liderazgo impuesto por los directivos cuando existe un grupo formal está; la posición definida como el prestigio que un colaborador tiene dentro del grupo; la ordenanza de normas como son las acciones, pensamientos, comportamientos o sentimientos que caracterizan el desempeño, etc. En los

equipos de trabajo se establecen patrones para aumentar la eficacia dentro del grupo y la coherencia asume precisar como el nivel de atracción de los individuos hacia el grupo. Existen factores básicos que influyen en la cohesión de un grupo: El tamaño; dependencia de los que integran; acuerdo de las metas; logro de metas; actitud de los directivos.

Modelo de cuatro etapas. Indica los pasos por las que pasa un grupo desde su formación hasta potenciar su relación. **Primera etapa** – Marcada por la inseguridad que sienten las personas para reconocer sus propias capacidades y el temor a competir con el entorno. Etapa de preparación en que los participantes del grupo se acepten unos a otros. **Segunda etapa** – Una vez captada la confianza recíproca, el equipo se concentra para acciones decisivas y en la búsqueda de solución de los problemas planteados, permitiendo el debate y la exposición de ideas. **Tercera etapa** – Se identifica la madurez del equipo, aquí la motivación juega un papel importante. El grupo está enlazado y tiene conciencia de que es mejor cooperar que competir. **Cuarta etapa** – Los integrantes del equipo ya están organizados, acoplados, incrementando las capacidades, fortalezas, aptitudes y habilidades bajo la dirección del líder.

2.3.9.11 Fomento del trabajo en equipo.

“Comúnmente son las políticas que rigen las direcciones vinculadas a la naturaleza y la magnitud de trabajo; trabajo en grupo e influencia de los directivos, condiciones de trabajo y en gran medida condiciones de bienestar, se dirigen básicamente a distribuir según las necesidades a partir de los objetivos organizacionales y de las posibilidades, las políticas dirigidas a la estimular los resultados individuales, lo harán a partir de los propios resultados, indicados en competencias (complejidad y responsabilidad), comportamiento y resultados obtenidos.” (Álvarez, Núñez, Hernández, González-Pienda, & Soler, 1998)

2.3.9.12 El compromiso en el ambiente de trabajo.

La Construcción de un ambiente de trabajo agradable y relevante es un proceso complicado. Ahora existen herramientas para “escuchar a la gente”, instrumentos sociales incógnitas y discretos con espacios de retroalimentación a cargo de los ejecutivos. Estas novedades han generado un nuevo rol importante para talento humano.

Los trabajadores deben estar comprometidos con la organización, los nuevos tiempos exigen espacios más flexibles y centrados en el trabajador, con espacios para escuchar y para proponer ideas, para valorar las capacidades del trabajador y hacer equipos multidisciplinarios que contribuyan al compromiso.

Es posible definir cultura como la manera de hacer las cosas en la organización. Mientras que el compromiso es “la manera como estiman los colaboradores acerca de cómo se hacen las cosas en la organización.” “Compromiso es una propiedad de la vida laboral que debe ser vigilado de manera proactiva y continua. Se trata del futuro de la organización; mide la salud de la compañía y permite tener una visión de cómo se afrontarán los problemas en un largo plazo, y qué tanto los colaboradores prestarán su apoyo”. Aquí se destacan tres factores relacionados con compromiso. Una fuerte competencia para vincular personas talentosas, pero que resultan poco leales a las organizaciones. Segundo, por los negocios digitalizados, es indispensable incluir personas “con competencias tecnológicas especializadas, y tercero, la marca de las organizaciones hoy es abierta y transparente, y por tanto las personas pueden reconocer el tipo de ambiente laboral que caracteriza a la empresa”, lo cual puede o no ser beneficioso para la misma, y a su vez fuerza a las organizaciones a mostrar una mejor imagen de su marca.

Se debe tener en cuenta que la fuerza laboral ahora es mucho más diversa que antes. Las empresas deben distintos tipos de personas en edades diferentes, así como equipos con características diferentes, que incluyen diversidad de razas, de cultura, de orientación sexual y de tendencias

culturales.

También se puede recalcar la variedad de contratos que se encuentran hoy en día, donde los trabajadores apuestan por los lugares más flexibles, más dinámicos y con mayores posibilidades de creatividad y desarrollo. Así pues, el modelo organizacional está cambiando, resaltando la gestión por procesos y permitiendo el empoderamiento de los empleados.

Las organizaciones están cambiando sus formas de trabajo, y enfocarse en hacer promociones y crear espacio de motivación para los empleados. Actualmente los trabajadores son muy rotativos, cambian de trabajo para lugares donde exista una mayor flexibilidad, un mejor espacio para crear y para desenvolverse. Por tanto las organizaciones deben invertir en sus trabajadores y darles mejores y mayores herramientas para manejar sus carreras.

Las investigaciones señalan que “cuando los colaboradores están empoderados y dueños de sus efectos laborales, su compromiso es específicamente mayor” (Parent, Sloan, & Tsuchida, 2015).

2.3.9.13 Reclutamiento y acceso al talento.

Acceder a las personas con talento es una de las tareas más complicadas que enfrentan las empresas. En un mundo globalizado la selección de personal es cada vez más difícil, encontrar las personas con las destrezas y capacidades para la organización se vuelve una ardua tarea.

Las redes sociales han dado un vuelco significativo en la forma de reclutar de personas, y estas a su vez se enfocan en el marketing personal, las marcas y las nuevas tecnologías. Por tanto las empresas que no se adapten a este tipo de sistemas tecnológico estarán destinadas al fracaso.

Hoy en día resulta más difícil descubrir las personas con talentos para una determinada organización, cada vez es más complicado captar a las personas con habilidades aptas para las empresas, sin embargo el internet

ha permitido que las personas conozcan más de cerca a las empresas y desarrollen destrezas para la valoración de las mismas.

El reclutamiento y el ingreso de nuevo personal a la organización, es un proceso complejo, pero a su vez importante, dado que en estos tiempos existe diversas formas de reclutar y evaluar a los postulantes interesados de trabajar. Las personas que pretende ingresar a la empresa tienen sus propias expectativas que no siempre son compatibles con los de la empresa. Por eso, en la empresa deben implementar procesos de reclutamiento apropiados y el uso de herramientas adecuados que permita evaluar integralmente a la persona, tanto con relación a las competencias transversales, técnicas y personales.

Las empresas deben estar continuamente atrayendo personal con habilidades, incluyendo el reclutamiento del personal que ya está en la empresa, esto con el fin de dar valor a las destrezas y talentos de las personas y acercarse con ello al éxito empresarial. La selección debe enfocarse en la generación de una marca de empleo, que manejen procedimientos y herramientas, dando prioridad a un proceso interno de selección de personal para brindarles oportunidad de desarrollo. (Tristá, 2004)

2.3.9.14 Comunicación entre grupos de trabajo.

La comunicación viene a ser el origen del trabajo en equipo; es la capacidad para gestionar equipos de trabajo, estar conforme con las personas que manejan correcta el arte de adaptarse con todas las personas, el señalar quienes tienen la capacidad de trabajar en equipo comprende el valor de iniciar relaciones humanas en los diversos contextos de la vida. Por tanto, se necesita de la comunicación asertiva, habilidad que involucra saber dialogar y discutir.

Para una comunicación efectiva es necesario aprender a escuchar a los demás es decir ponerse en el lugar de la otra persona no desde la nuestra.

Se requiere desarrollar el pensamiento crítico como herramienta para poder comprender el mensaje que se desea transmitir a los demás.

La Comunicación Grupal sucede cuando un conjunto de personas accede a una unidad reconocida y realizar transferencia de mensajes para la convivencia y desarrollo del grupo en busca de cumplir sus objetivos.

La necesidad que la organización tiene de información hace que la comunicación sea para los directivos elementos esenciales para tomar decisiones. Asimismo, la falta de comunicación crea descontento y malestar entre los trabajadores. Necesidad interesante para la gestión de personal como eje de elaboración del Sistema de Comunicación de talento humano que reúna la forma de transmisión de información dentro de la organización.

2.3.9.15 Retribución económica justa.

Por otro lado, la relación entre la gestión del desempeño y la remuneración se ha vuelto cada vez más estrecha. Tradicionalmente, las empresas solo otorgaban mejoras salariales de acuerdo a las calificaciones obtenidas en el desempeño, haciendo que las evaluaciones fueran una situación de temor y angustia para los empleados. Actualmente, las mejoras salariales no están asociadas a las evaluaciones sino en el valor competitivo de los empleados.

Las nuevas estrategias comprenden modelos que se centran en los equipos de trabajo, y se desarrollan herramientas de integración y de colaboración y desempeño. En el instante que las empresas reclutan personas talentosas y la adiestran para desarrollar sus equipos, la curva de desempeño aumenta, mostrando gran número de empleados exitosos. De tal forma que la compensación debe estar en quienes contribuyen más con la organización (Parent, Sloan, & Tsuchida, 2015).

Desde la perspectiva de la gestión de responsabilidad social la normativa de compensación laboral, debe enfocarse en el cliente interno, respondiendo a objetivos y estrategias empresariales de manera eficiente. La premisa sería

que el equipo de trabajo esté en armonía con los objetivos de la empresa, que muestre competitividad, flexibilidad y sencillez en la aplicación de las políticas empresariales.

La política de compensación laboral también debe ser equitativa, correspondiendo a la parte interna y externa de la empresa, esto quiere decir que los cargos y responsabilidades semejantes deben tener compensaciones similares, mientras que la equidad externa se refiere a que los trabajadores con cargos y funciones parecidos a los del entorno tengan también compensaciones similares a estos.

La inclusión de beneficios, tiene como objetivos que el empleado se sienta atraído y a gusto dentro del ambiente laboral. El sistema de incentivo se realiza para que los trabajadores se involucren con la organización, para que aumente su compromiso y su participación. El plan de beneficios puede incluir préstamos, productos con menor precio, planes de salud, entre otros (Chiavenato, 2001).

Motivar al trabajador es fundamental para que los mismos se enfoquen en las metas de la empresa y correspondan a los compromisos de la misma.

2.3.10 Competitividad Empresarial.

Dentro de los conceptos esenciales del mundo de los negocios está el de competitividad empresarial, entendida como la búsqueda de eficacia y efectividad, observando posicionarse como la mejor en su mercado o área, superando al competidor. Se refiere a estrategias y métodos que las empresas comerciales realizan para conseguir los mejores resultados, sino que también sean los mejores en el rubro; mediante el uso de elementos como publicidad, calidad del producto o servicio, confianza, efectividad o tradición que impulsan a diferentes clientes reales o potenciales.

La competitividad está enmarcada en la diferencia de precios, de innovación, calidad de productos, atención, entre otros aspectos que son valorados por

los clientes. Las empresas desarrollan estrategias de mercado para posicionarse y aumentar ganancias (Porter & Kramer, 2011).

Es importante señalar que la competitividad es un concepto complejo que no existe consenso sobre un indicador cuantitativo para su estimación.

Dimensiones de la Competitividad: Productividad: Hacer más con menos. Innovación: Hacer las cosas de manera diferente. Estrategia: Hacerlo con visión de largo plazo. Actualmente ser competitivos es transcendental para la estabilidad de las MYPE al ser un referente de capacidad de antelación y respuesta a los retos del ambiente para operar y crecer rentablemente, en un mercado donde operan competidores de éxito.

2.3.10.1 La competitividad y los aspectos relevantes.

Las empresas cuentan con recursos y atributos que no poseen sus competidores, estos aspectos son conocidos como ventajas, y es ahí donde las empresas deben enfocarse para tener un rendimiento superior a los demás.

Tiene dos fachadas: la aptitud interna y la exterior.

“La competitividad interna: capacidad de competir se refiere a la competencia de la entidad misma ligada a mecanismos internos para favorecer el buen desarrollo y el interés por mejorar las áreas o secciones que la integran; en mayor o menor grado, teniendo en cuenta el rubro, la oferta- demanda, de la idea, etc. en conjunto son los elementos que pueden hacer que varíe el interés que una empresa le facilita a su producto o servicio y posicionarse en el mercado.

La competencia externa: donde se enfrentan diferentes empresas, productos, etc... dentro de un mismo mercado. Las empresas para subsistir en el área siempre buscan obtener un resultado concreto sobre una idea, ellas compiten entre sí para ubicarse de la mejor forma en el marco de una oferta de productos o servicios con mayor o igual que la demanda. Una

empresa será competitiva si es rentable a largo plazo, basándose en un proceso de progreso continuo, a partir de mejorar la productividad, eficiencia, etc.” (Gordon, 2014).

2.3.10.2 Ventajas de los agentes que compiten.

La capacidad de competir concierne a las ventajas que tienen los funcionarios que están conteniendo. Existen tres tipos de ventajas: absoluta, comparativa y competitiva.

“Primero **ventaja absoluta** referida cuando dos o más agentes compiten, constituye que uno de ellos tiene ventaja absoluta porque es más productivo que los demás. Segundo **ventaja comparativa** habilidad, recurso, conocimiento, atributos, etc., de que dispone una empresa, de la que carecen sus competidores y que hace posible obtener rendimientos superiores; referida al costo de oportunidad. Costo de oportunidad relacionado a la ventaja de tener abundancia de un recurso. Razón por la cual los factores de locación son importantes. Tercero la **ventaja competitiva** ventaja que una compañía tiene respecto a otras, ésta debe ser: única, posible de mantener, superior a la competencia y aplicable a variadas situaciones del mercado. Se refiere a los factores que diferencian a una organización en el mercado. Estos son el precio, producto único, capacidad de producción, acceso a las materias primas, tecnología y otros factores que son difíciles para los competidores de igualar. Es importante porque permite enfrentar a la empresa a las amenazas competitivas y mantener la cuota de mercado como base para el mantenimiento de la rentabilidad a largo plazo” (Martínez D. , 2016)

2.3.10. 3 Características del mercado competitivo.

Las empresas identifican tres propiedades del mercado competitivo: (Martínez D. , 2016)

- a) Actúan muchos compradores y vendedores, donde ningún actor domina el mercado, involucra que la

decisión individual de cada cual no influya en el precio. Son precio-aceptantes.

- b) Los productos de los distintos vendedores son idénticos, no tienen diferencias entre. El comprador puede comprar el producto de cualquiera empresa.
- c) Existe libertad de entrada y salida en el mercado. Hay empresas que se retiran, y otras que ingresan en el mercado.
- d)

2.3.10.4 Requisitos para tener una empresa competitiva.

Requisitos que debe cumplir una empresa para ser competitividad, con una posición competitiva en el mercado:

- **“Innovación constante:** es preciso innovar y lanzar constantemente nuevos productos al mercado. Sabemos que los consumidores renuncian a lo repetitivo, y buscan lo novedoso. Productos, con nuevas características, funciones, utilidades, atributos, beneficios; por ejemplo, nuevo empaque, nueva etiqueta, etc.
- **Estar siempre alerta al mercado:** Prever y adaptarnos rápidamente posibles cambios. Atentos a las nuevas oportunidades de negocio, tendencias, modas, tecnologías. Por ejemplo, debemos estar atentos, a las nuevas necesidades, nuevas preferencias, nuevos gustos, a las, a los movimientos de la competencia, a sus nuevas estrategias, etc.
- **Conocer bien a nuestros clientes:** Tratar de conocer sus necesidades, preferencias, gustos, hábitos, deseos, expectativas, etc. para poder ofrecer un trato personalizado, productos de acuerdo a sus necesidades o preferencias, crear

ofertas, además, saber en qué debemos mejorar, cambiar, o evitar.

- **Buscar la diferenciación:** ofrecer algo que nuestros competidores no ofrezcan, novedoso, algo que permita distinguirnos de los demás, que los consumidores nos elijan en vez de la competencia, y que vuelvan a consumir nuestros productos.
- **Buscar ventajas competitivas:** Siempre debemos buscar y aprovechar nuestras mejores prácticas que podamos tener, es decir, las ventajas que tengamos frente a nuestros competidores.
- **Practicar la calidad total:** La práctica de buena calidad como características para satisfacer expectativas del consumidor, presente en todos los aspectos del negocio, difundir una cultura de compromiso con la calidad.
- **Ofrecer un buen servicio al cliente:** los consumidores son exigentes, buscan un buen servicio de atención al cliente que debe estar presente en todos los aspectos del negocio practicado por todos los integrantes del negocio.
- **Capacitación constante:** capacitarnos continuamente, para estar de acuerdo con los avances, tecnologías, técnicas o herramientas empresariales, etc.
- **Cultura de productividad:** implica todos los integrantes, indague la manera de hacer crecer el negocio, por ejemplo, buscando la forma de mejorar procesos, mejorar la calidad, más rápidos, reducir costos, de aprovechar la capacidad ociosa, etc.” (Morales & Piedra, 2005)

2.3.10.5 Talento humano, competitividad, productividad, desempeño laboral y clima organizacional

La gestión del talento humano está orientado a lograr objetivos de la empresa. El logro de los objetivos, además, está condicionado por determinados factores tales como la productividad, desempeño laboral y el clima organizacional, entre otros.

La competitividad está dada por la capacidad que tiene una organización para generar mayor rentabilidad. El factor importante que coadyuva a ser una empresa competitiva es el factor humano. Las personas aportan iniciativas, resolución de problemas, trabajo en equipo, entre otros. Para cuyo efecto, periódicamente se realiza la evaluación del desempeño, donde se valora el grado de desenvolvimiento del trabajador para cumplir los objetivos organizacionales. Este hecho, también facilita el desarrollo del trabajador.

Sin embargo, la competitividad está rodeada, además, de otros factores tales como:

- Productividad
- Desempeño laboral
- Clima organizacional

Las personas, en quien depende el cumplimiento de los objetivos organizacionales son los agentes directamente relacionado con la productividad. (Robbins & Judge, Comportamiento organizacional, 2009) señalan que “Una empresa es productiva si logra sus metas de transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere de eficiencia como de eficacia”.

La productividad, es un indicador que pone de manifiesto la óptima utilización de los recursos con que cuenta la empresa; que se traduce en la relación de egresos e ingresos, es decir, recursos utilizados y productos producidos, además quedan en evidencia los elementos utilizados para la producción de bienes y servicios en el mercado (Villamil, 2015).

Los indicadores orientados a coadyuvar la productividad en las organizaciones son:

- Competencias
- Innovación
- Tecnología
- Estándares de Calidad
- Perfeccionamiento de la Calidad
- Mantener la Eficiencia
- Delegación de Tareas
- Solución de Problemas

La gestión del talento humano comprende los procesos de reclutamiento y selección de personal, inducción, capacitación, reconocimiento, desarrollo, desempeño laboral, entre otros. El desempeño laboral, es definido como el proceso técnico de evaluar el nivel esfuerzo, iniciativa y competencias que el trabajador pone a manifiesto en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Según (Robbins & Judge, Comportamiento organizacional, 2009) “El desempeño laboral refleja la combinación de la eficiencia y eficacia en la realización de las principales actividades laborales (...) El desempeño se relaciona con las obligaciones y responsabilidades fundamentales de un puesto de trabajo, y con frecuencia están directamente relacionadas con las funciones que se incluyen en la descripción formal del puesto”.

Los aspectos relacionados con el desempeño laboral y que tienen que ser considerados al tratar este tema, son:

- Experiencia
- Habilidad
- Motivación
- Gestión de Desempeño
- Escuchar Atentamente
- Capacitación y Desarrollo
- Retención del Talento

Otra dimensión que involucra la administración de las personas es el clima

organizacional. El clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores sobre diversos aspectos de la organización, tales como: comunicación, relación entre trabajadores, políticas administrativas, estilos de liderazgo, entre otros.

Según Brunet (2010), los principales factores que comprende el clima organizacional, son:

- Relaciones entre Equipos
- Fomento del trabajo en Equipo
- Condiciones físicas del puesto de trabajo
- Actitud Afectiva de grupo
- Retribución Económica justa
- Tiempo necesario para la tarea
- Comunicación entre grupos

La gestión de persona está orientado a lograr objetivos de la empresa, con la participación activa y directa de los trabajadores. El logro de los objetivos, además, está condicionado por determinados factores tales como la productividad, desempeño laboral y el clima organizacional, entre otros.

2.3.10.6 Empresas empacadoras de camarón

La economía del Ecuador tiene un impacto importante en la actividad acuícola como generación de divisas, siendo la esencia la acción laboral que beneficia de manera directa a la población. Industria que demanda de personal en todos los niveles que integran el proceso productivo del camarón y la tilapia además generan empleo en otras organizaciones que proveen de recursos y servicios. Así como instituciones educativas donde se preparan personal especialista dedicada al desarrollo de tecnología e investigación.

El consumo de productos marinos ha tenido un aumento mundial por: el crecimiento poblacional, incremento en salarios, facilidad de expansión de producción marina provenientes de dos fuentes, la captura por pesca y la acuicultura. Además del consumo acrecentado per cápita promedio a más de 20 kg por persona por año (FAO, 2012).

El camarón es el commodity marino más mercantilizado del mundo proveniente de la acuicultura (FAO, 2012) El camarón *Litopenaeus vannamei* es la especie más consumida representa el mayor porcentaje del comercio internacional.

Asia figuraba con el 90% de la producción mundial de camarón, pero, en 2015 se redujo a un 35% por las enfermedades. China es el mayor productor de camarón del mundo. Su consumo per cápita en el año 2010 fue de 35.1 kg en comparación con el promedio mundial de 15.4 kg. China, Indonesia, Vietnam y Tailandia son los mayores productores, debido al rendimiento, a los costos de producción, sobre todo por los subsidios recibidos por sus respectivos gobiernos (OMC, 2017).

En la actualidad el camarón es producido en su mayoría por países en vías de desarrollo por los costos de producción más bajos. y es considerada una especie de alto valor económico (FAO, 2012).

2.3.10.7 Comercialización

La comercialización de los camarones a nivel internacional se basa en tres parámetros. Tamaño, el nivel de proceso y valor agregado. El camarón más grande tiene mayor el precio en los mercados internacionales. Por nivel de proceso se distingue por si tiene cabeza o no y si está pelado.

La tendencia del consumo del mercado europeo y de EEUU es el camarón sin cabeza y favorecen el pelado, mientras que el mercado asiático la tendencia es a consumir camarón “verde” con cabeza y sin pelar debido a sus preferencias. La producción en América Latina se orienta al camarón verde, además el camarón con cabeza es el producto dominante

Para los exportadores un valor agregado y mayor nivel de procesamiento, vender camarón más grande representan mayor rentabilidad. Por tanto, producir camarón con cabeza para el mercado asiático es beneficioso por el bajo nivel de procesamiento y reducción de costos operativos. Se necesita que el camarón cuente con las condiciones, sin golpes, manchas u otros

daños fisiológicos.

En Ecuador la acuicultura en su mayoría depende de dos especies, el camarón blanco y la tilapia. Cultivada en estanques y piscinas con alto impacto social, ambiental y económico. La camaronicultura del Ecuador es la actividad más importante después del banano (Palacios, Reconco, & Vega, 2016).

2.3.10.8 Proceso de camarón.

Las informaciones estadísticas del sector pesca y acuicultura sobre el sector, carece de estandarización y de un sistema de recopilación confiable. Se encuentra diferencias sobre un mismo tema, dependiendo de las fuentes de información.

Ecuador principal productor y exportador de camarón por condiciones agroecológicas favorables para el cultivo en las zonas estuarinas de las costas del Océano Pacífico, aguas ricas en nutrientes, con una alta biodiversidad y productividad. La zona del Golfo de Guayaquil es donde se desarrolla la mayor parte de la camaronicultura, cuenta con una alta temperatura todo el año, lo cual mejora el crecimiento del camarón y reduce el estrés del mismo. El camarón ecuatoriano tiene una alta calidad, es muy reconocido y apreciado a nivel internacional.

Para producir camarón se necesita de altas inversiones económicas, llevar un riguroso control de los costos operativos y manejar buenas prácticas acuícolas que reduzcan la incidencia de enfermedades, las cuales pueden generar grandes pérdidas económicas (Palacios, Reconco, & Vega, 2016).

2.3.10.9 Patrones de calidad

Los clientes de los países altamente industrializados exigen alta calidad en el producto para comercializar camarones, desde el empaque que incluye bolsas termoencogibles y luego introducidas en cajas de cartón con

capacidades para 5lb, 10lb y 15lb. Tienen la opción para camarones refrigerados y para camarones frescos.

2.3.10.10 Trámite de certificado sanitario para camarones (productos de origen animal)

La certificación de productos para la exportar lo expide el Área de la Dirección General de Protección y Sanidad Agropecuaria del Ministerio Agropecuario y tiene en cuenta los siguientes aspectos:

a. Proceso de supervisión

Food and Drug Administration: Administración de Medicamentos y Alimentos se fundamenta “en el sistema de prevención y protección de los alimentos, conocido como Análisis de Riesgo y Puntos Críticos de Control (HACCP por sus siglas en inglés) “ donde advierte de los diferentes riesgos que podrían presentarse, considerando aquellos riesgos biológicos, físicos y químicos que podrían afectar la salud de los consumidores.

b. Manufactura y calidad

Se realiza teniendo en consideración las normativas para verificar la producción de los alimentos, así como la supervisión de las fechas de vencimiento, las prácticas de manufactura como el personal, las instalaciones, los equipos diseñados, los controles y seguimientos en la producción y en el proceso de empaquetado.

c. Embalaje

El embalaje debe cumplir con normas internacionales, que determinan el control y el tratamiento de plagas en los embalajes de madera, el tratamiento térmico, y los aspectos necesarios para el correcto embalaje de los productos. En el caso de la madera para embalaje deben cumplir con lo

mencionado y deben además llevar el símbolo TT o BM, para garantizar su transporte.

d. Etiquetado

Existe una normativa de etiquetado, que es llevada a cabo por la FDA, y es establecida por la FDCA. Los productos de alimentos preparados deben llevar etiquetado: 1) general y 2) el nutricional, además tienen que llevar unidades de medida claras.

El etiquetado de las cajas y termos debe cumplir, entre otros, con los siguientes elementos:

1. Origen
2. Explotación
3. Fecha de elaboración.
4. Peso
5. Información nutricional
6. Datos del responsable de producción.
7. Idiomas
8. Números para Reclamos
9. Lote
10. Conservación

g. Registro de marca

El registro de marcas para garantizar la calidad y originalidad de los productos es indispensable para que los competidores no le quiten el prestigio y calidad de sus productos.

En el proceso se debe tener en cuenta una guía sobre el procesamiento de camarón, por medio de un croquis de servicio, con el fin de recomendar el uso seguro de máquinas y equipos, medios auxiliares y herramientas.

La socialización de buenas prácticas se ha tomado de bancos

de información internacionales, además de la formación en labores de procesamiento de productos de camarón, que incluye:

1. Maquinaria y Equipo
2. Equipo de protección personal (EPP)
3. Recibimiento de materia prima
4. Lavado y descongelado
5. Pesado y clasificación
6. Selección y empaque
7. Primer glaze y congelación
8. Segundo glaze y empaquetado
9. Almacenado
10. Embarque

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la Investigación

Teniendo en consideración el marco conceptual de Hernández (2014), la investigación tiene la siguiente metodología:

Método cuantitativo. Dado que en la investigación se ha aplicado encuestas, estos arrojan resultados numéricos, los mismos que permite cuantificar. Razón por la cual, el método utilizado en la investigación es cuantitativo.

Diseño no experimental. La investigación se realizó sin modificar intencionalmente las variables ni el ambiente donde se realizó. Es decir, las encuestas aplicadas se han realizado en el ambiente habitual de la organización. Es decir, en la presente investigación se evaluarán las variables sin estimulación alguna para verificar su efecto sobre las otras.

Tipo Transversal. Porque la recolección de datos (aplicación de encuestas) se realizado en un solo momento, en un tiempo único.

Nivel descriptivo – correlacional. En la investigación se describe los resultados para luego relacionar las variables: Gestión del talento Humano y la competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí, el nivel descriptivo conlleva mostrar los resultados de los instrumentos aplicados. Es Correlacional, porque mide la relación que existe entre las variables independientes y dependientes, tales como: Gestión del Talento Humano (Independiente) y Competitividad Empresarial (Dependiente), se observa una variación en el mismo sentido de ambas variables; es decir, que, si mejora el talento humano, esto repercute en la productividad que también mejora

3.2 Población y Muestra de la Investigación

3.2.1 Población

La población estuvo constituida por 98,280 habitantes entre: empresarios, trabajadores y consumidores de camarón de la Provincia de Manabí – Ecuador.

3.2.2 Determinación de la Muestra

Se realizó una encuesta de naturaleza confidencial, por tanto las respuestas serán tratadas con la mayor reserva y discreción. La muestra es un extracto de la Población y además constituye un conjunto de elementos compuesto por las características esenciales del total de datos, “está definida en forma probabilística, y definida por estratos, debido que, las unidades de muestreo son seleccionadas mediante métodos aleatorios, permitiendo que el tamaño de la muestra se determine por el nivel de precisión requerido, por el error de muestreo aceptable y el nivel de confianza, siendo para la presente investigación una muestra constituida por el uso de la siguiente fórmula estadística, aplicable a poblaciones menores de 100000”. Como muestra la ecuación (1)

$$n = \frac{Z^2(p.q)}{E^2(N-1)+Z^2(p.q)} \quad (1)$$

Donde:

n	Número. Cantidad de personas
p	Corresponde a la probabilidad que tiene la población de estar o no dentro de la muestra. El valor por defecto es 0.5
Z	Corresponde a la probabilidad de error = 0.05, intervalo de confianza del 95% y el valor Z = 1.96
N	Población = 98 280 participantes.
E	Representa el error relativo

Valor de reemplazo:

$$n = \frac{98.280 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{0.07^2 (98279) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)} \quad (2)$$

Obteniendo un valor total de:

$$n = 195,61$$

La muestra estuvo compuesta por 196 colaboradores elegidos de manera aleatoria: empresarios, trabajadores y consumidores de camarón de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Tabla 1. Distribución de la muestra

NOMBRE DE LA EMPRESA	CIUDAD	NUMERO DE ENCUESTADOS
EMPACADORA PRODEX	Pedernales vía Chamanga sector Marcos	50
EMPACADORA EDPACIF	Pedernales vía san Vicente sector Coaque	70
EMPACADORA BILBOSA	Montecristi vía a Manta km 6 1/2	40
EMPACADORA DUFER	Km 8 vía Bahía - Chone	36
TOTAL:		196

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos en la presente investigación es la encuesta. Este instrumento se construyó teniendo en consideración preguntas orientadas a responder las preguntas de la investigación, los objetivos planteados y la relación a las variables e indicadores. Se han considerado las siguientes dimensiones:

- Gestión del talento humano
- Productividad
- Desempeño laboral
- Clima organizacional

Las limitaciones, el entorno y las circunstancias para la aplicación de los

instrumentos son las siguientes:

- Las 4 empresas empacadoras y exportadoras de camarones, donde se iba realizar las encuestas, se encuentran físicamente distante, tal como se demuestra en la Tabla 1. Distribución de la muestra. Esta situación podría dificultar el desplazamiento del encuestador.
- En las empresas, hay trabajadores informales que no se encuentran asegurados en la relación laboral con la empresa, situación que podría dificultar y/o disminuir la participación del número de encuestados.
- Los diferentes horarios laborales en cada empresa.
- Riesgo de falta de motivación de los trabajadores para responder la encuesta.

Por las circunstancias señaladas, se ha considerado conveniente la construcción de los instrumentos relacionados con gestión del talento humano, productividad, desempeño laboral y clima organizacional, de manera integral. Es decir, había que unificar los ítems correspondientes a cada uno de las variables, materia de investigación, en una sola encuesta.

3.5.1 Validación de Instrumentos

Por razones de practicidad y operatividad, para la construcción de los instrumentos relacionados con gestión del talento humano, productividad, desempeño laboral y clima organizacional, se ha formulado una encuesta integral, cuya distribución de los ítems son las siguientes:

Gestión del talento humano - productividad: ítems 1, 2 y 3

Productividad: ítems 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11

Desempeño laboral: ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18

Clima organizacional: ítems 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25

Dado que la validez es fundamental para garantizar la certeza de un efectivo proceso de medición, “es importante la atención de la medición de

contenidos, denominada validez lógica o validez de muestreo que proporciona la relación que debe existir entre los conceptos planteados en los ítems con objetivos propuestos en la investigación. Para este caso determinar la validez de los ítems propuestos con el sistema de medición y su influencia en la formación profesional”.

Para validar las encuestas se hizo mediante el juicio de tres expertos.

Tabla 2. Validación de la variable Gestión Talento Humano

N°	Nombre de los expertos	Valoración (%)
1	Dr. Mauro Granados	80%
2	Dr. Adán Estela Estela	90%
3	Dr. Marcos Zambrano Zambrano	85%
	Promedio TOTAL	85%

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Valores y niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91-100	Excelente
81-90	Muy Bueno
71-80	Bueno
61-70	Regular
51-60	Deficiente

Fuente: adaptado de (Cabanillas, 2004).

Según la opinión de expertos se observa que para variable X tiene el 100% de aceptación y para la variable (Y) competitividad empresarial resultó al 85%. En consecuencia, se tiene que los instrumentos utilizados son altamente

confiables para su aplicación.

3.5.2 Validez del contenido

Tabla 4. Instrumento de validez de contenido

Aspectos	Criterios	Eficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
Claridad	Utiliza un lenguaje apropiado					
Objetividad	Está referido a conductas observables					
Actualidad	Acorde con la terminología científica					
Organización	Tiene una organización lógica					
Suficiente	Considera cantidad y calidad necesaria					
Intencionalidad	Valora condiciones para las estrategias					
Consistencia	Contiene temas teóricos científicos					
Coherencia	De dimensiones e indicadores					
Metodología	Estrategias orientadas al propósito del estudio					
Oportunidad	Momento de aplicación del instrumento					

3.5.3 Instrumento y su confiabilidad

Se consideró el método de Alpha de Cronbach (George & Mallery., 2001) para determinar la confiabilidad de los instrumentos y se tomó en cuenta lo siguiente:

- $\alpha > 0.9$ es excelente
- $\alpha > 0.8$ es bueno
- $\alpha > 0.7$ es aceptable
- $\alpha > 0.6$ es cuestionable
- $\alpha > 0.5$ es pobre
- $\alpha < 0.5$ es inaceptable

Para determinar la confiabilidad se aplicó la siguiente ecuación:

$$r_{20} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sigma^2 - \sum pq}{\sigma^2} \right)$$

Donde:

K = número de ítems, p corresponde al % de personas que responde educadamente cada ítem, q = % de personas que responde inadecuadamente cada ítem y σ^2 es la varianza total del instrumento.

Se aplicó la prueba de Alfa fe Cronbach haciendo uso del software SPSS, cuyo resultado se describe en la siguiente tabla:

Tabla 5. Estadístico de Fiabilidad

ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,816	17

El alfa de Cronbach = 0,816 (81,6%) que representa buena confiabilidad.

De acuerdo a la tabla de valoración corresponde un coeficiente del 92% y permite asegurar que el instrumento presenta una alta confiabilidad en el manejo de información de las variables descritas.

3.6 Técnicas de Procesamiento y análisis de datos.

3.6.1 Técnicas de procesamiento

El procesamiento consistió en estadística inferencial, dado que este método permite la valoración de una determinada característica relevante de una población a partir de los resultados de datos obtenidos de una muestra.

Los datos obtenidos como consecuencia de las encuestas aplicadas se consignaron en una base de datos y éstas fueron sometidos al procesamiento estadístico mediante el software SPSS, estadística para ciencias sociales, versión 21. Este software posibilita la generación de gráficos de frecuencias y estos están sujetos a ser interpretados.

3.6.2 Análisis de Datos.

Asimismo, los datos de la población y muestra, la estadística se puede clasificar de la siguiente manera:

Deductiva: “Cuando a partir del conocimiento de la población se trata de caracterizar cada muestra posible”.

Inductiva: “Cuando a partir del conocimiento derivado de una muestra se pretende caracterizar la población”.

En este trabajo se ha obtenido una muestra de trabajadores quienes han respondido una encuesta, para que a partir de los resultados se puede generalizar. En consecuencia, se ha optado por el método inductivo.

3.6.3 Contrastación de Hipótesis

Se usó la prueba de Hipótesis de Friedman descrita por (Wackerly, Medenhall, & Scheaffer., 2015) para contrastar la hipótesis, ya que este autor señala que “este tipo de prueba puede utilizarse en aquellas situaciones en las que se seleccionan k grupos (Indicadores) de n elementos (respuestas a los Indicadores) de forma que los elementos de cada grupo sean lo más parecidos posible entre sí, y a cada uno de los elementos del grupo se le

aplica uno de entre n "tratamientos", es decir si los grupos k de n elementos tienen la misma distribución". La ecuación utilizada es la siguiente:

$$f = \frac{12}{(n+1)} [\sum R_j^2] - 3. k. (n + 1)$$

Donde:

k = Nro. de indicadores según variables

n = Nro. de Rptas. posibles a cada indicador

$\sum R_j^2$ = suma del ordenamiento acorde con las respuestas

(Rangos). La investigación se realizó en la Provincia de

Manabí – Ecuador.

3.6.4 Aspectos Éticos

Para la elaboración de este trabajo se consideró la normativa ética establecida. Estuvo centrado en la función primordial de la organización, tomando en cuenta el código de ética, el cual encaminó la toma de decisiones, permitiendo la confiabilidad de la información.

El código de ética, está compuesto por las orientaciones éticas nacionales, además establece estándares de actitudes para los participantes, comprende también los objetivos fundamentales.

En este sentido y tomando en cuenta los valores éticos, se forjó el desarrollo de esta investigación. Se tomaron en cuenta los aspectos de organización, coherencia, secuencialidad y racionalidad en la investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Se presentan los resultantes de este trabajo a través de figuras alusivas a la evaluación de la encuesta aplicadas a las personas influyentes en el estudio. En los resultados se ha considerado evaluar si realmente la gestión del talento humano contribuye al desarrollo competitivo de las empresas de la zona.

Cada una de las preguntas fue formulada de tal manera que fuera posible conocer la opinión de los participantes entorno a las variables de estudio. Las preguntas fueron elaboradas con rigor para que los encuestados den respuesta efectiva en cada una de ellas. Además, se hicieron preguntas sin involucrar de manera personal a los encuestados y manteniendo la confidencialidad de los mismos.

En la investigación se ha hecho uso de un instrumento que consta de veinticinco preguntas, con respuestas alternativas propuestas por Likert, la misma que garantiza la realización de preguntas en una escala de 5 opciones que gradúa la intensidad de la respuesta que emiten los participantes. A continuación, se describen los resultados obtenidos por cada pregunta mediante:

- Tablas de distribución de frecuencias
- Figuras demostrativas

Pregunta 1: ¿Cree usted que la productividad como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, afecta de manera positiva a la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí-Ecuador?

Tabla 6. Respuestas relacionadas con la productividad-Pregunta 1

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa fuertemente (DF)	8	4%
Discrepa (D)	0	0%
No opina (NO)	0	0%
Concuerda (C)	160	82%
Concuerda fuertemente (CF)	28	14%
Total	196	100%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 5 presentada es posible observar que un porcentaje importante de los participantes coincide en que la gestión de las personas debe tener alta productividad a fin de asegurar una mejor competitividad empresarial en la provincia, además es muy evidente para el grupo de encuestados que la productividad es un factor clave en las mejoras competitivas de la provincia, ya que ninguno de los evaluados mostró dudas o inseguridad en la pregunta realizada.

La competitividad es un valor importante en todas las empresas de producción, y de distintos rubros, es la clave para fortalecer los productos y garantizar el libre mercado.

En la figura 1 es posible apreciar el porcentaje de resultados obtenidos en esta interrogante.

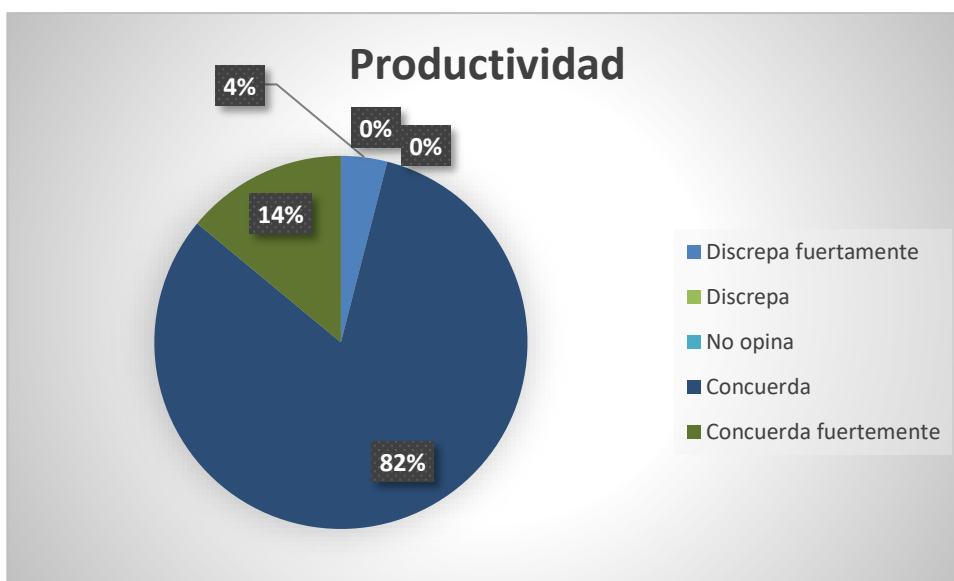


Figura 1. Porcentajes de la evaluación relacionada con la productividad empresarial.

Fuente: elaboración propia

Pregunta 2: ¿Cree usted que el desempeño laboral como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 7. Respuestas Obtenidas: Desempeño Laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa fuertemente (DF)	8	4%
Discrepa (D)	41	21%
No opina (NO)	2	1%
Concuerda (C)	104	53%
Concuerda fuertemente (CF)	41	21%
Total	196	100%

Fuente: elaboración propia.

Se observa en los resultados obtenidos que un importante porcentaje coincide

que el desempeño laboral tiene relación significativa con la productividad de las empresas de la provincia; sin embargo, no resulta tan bajo el porcentaje de aquellas personas que considera que no es influyente el desempeño laboral.

El desempeño laboral está relacionado con las habilidades y destrezas que cada trabajador tiene y cómo estas se relacionan con el cargo que ocupan y con las responsabilidades que le han sido asignadas. Por ende el desempeño laboral involucra a todo el equipo de trabajo.

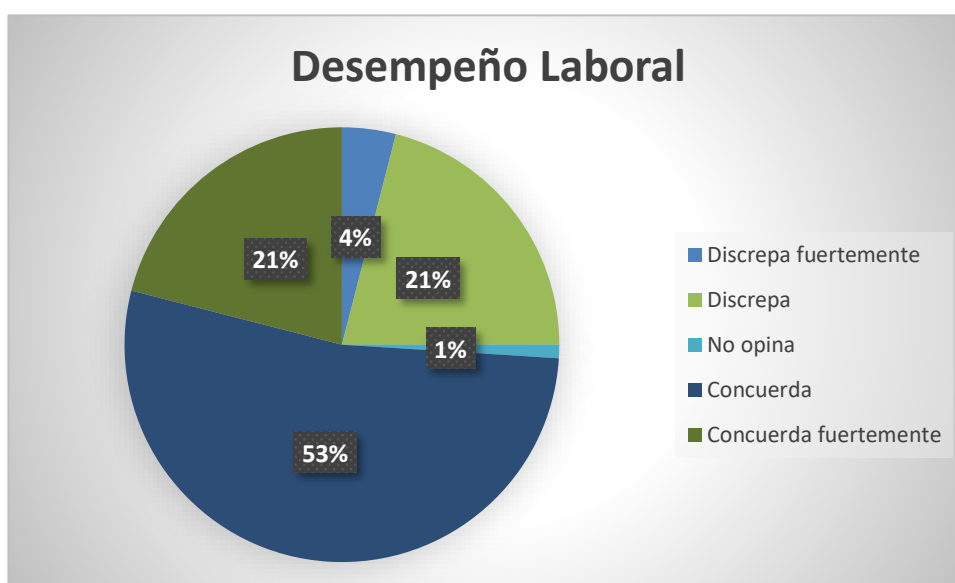


Figura 2. Respuesta relacionada con el Desempeño Laboral

Fuente: elaboración propia

(Extraído de los resultados de la encuesta - Anexo 3).

Pregunta 3: ¿Cree usted que el clima laboral como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 8. Respuestas Obtenidas: clima laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa fuertemente (DF)	5	3%
Discrepa (D)	41	21%
No opina (NO)	2	1%
Concuerda (C)	97	49%
Concuerda fuertemente (CF)	51	26%
Total	196	100%

La tabla 7 refleja que un alto porcentaje de los participantes considera la importancia de un buen clima laboral para garantizar la productividad. Sin embargo un número significativo de encuestados considera que no es relevante el clima laboral.

Es importante señalar que el clima laboral tiene efecto en la actitud que los colaboradores y por ende puede influir en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y que esta situación es fundamental para lograr la integración de las personas y el compromiso de los mismos con la organización.

La figura 4 muestra de forma clara y sencilla los resultados obtenidos en esta interrogante, se observa que casi la mitad de los evaluados coincide con el planteamiento realizado en torno al clima laboral.

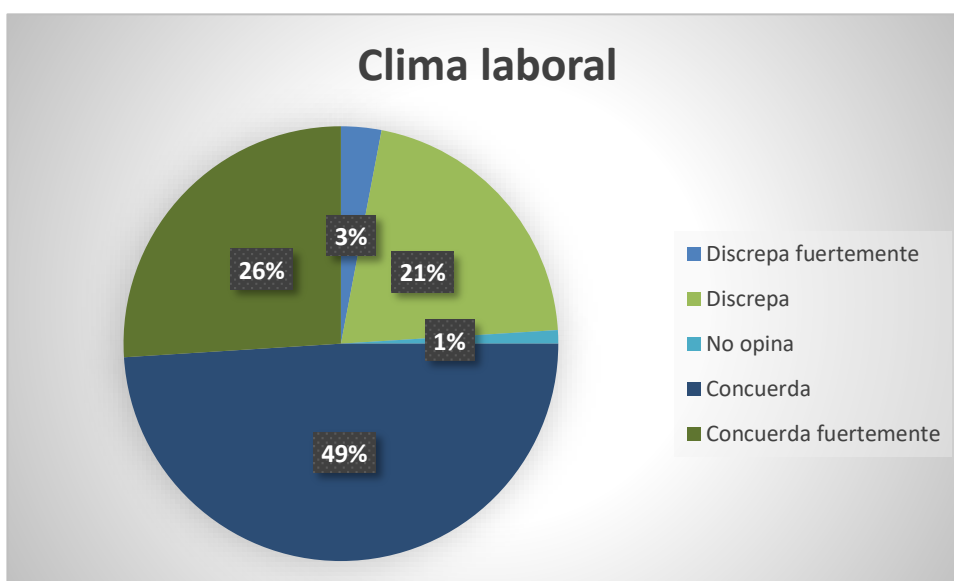


Figura 3. Respuesta relacionada con el clima laboral

Fuente: elaboración propia

(Extraído de la encuesta - Anexo 3).

Pregunta 4: ¿Cree usted que la competencia para generar productividad cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 9. Respuestas Obtenidas: Competencia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa fuertemente (DF)	5	3%
Discrepa (D)	34	17%
No opina (NO)	2	1%
Concuerta (C)	121	62%
Concuerta fuertemente (CF)	34	17%
Total	196	100%

La tabla 8 muestra los resultados relacionados con la competencia y en ella

se observa una fuerte coincidencia en la opinión de los evaluados sobre la importancia de la competencia en la gestión del talento humano.

Es importante mencionar que la competencia está ligada a la formación profesional que puedan presentar los ejecutivos de talento humano y su formación continua a lo largo del tiempo en la organización. Por tanto parece evidente que es indispensable que el personal de talento humano esté en constante preparación profesional para mejorar sus estrategias y sus propuestas en el proceso de gestión de personal.

La figura 5 muestra de forma gráfica los resultados aquí expresados.

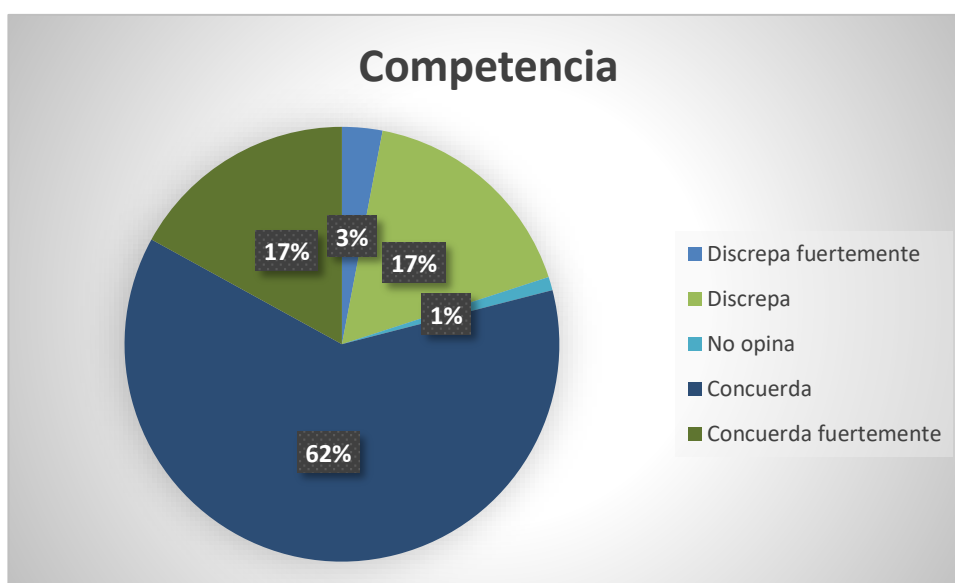


Figura 4. Respuesta relacionada con la Competencia

Fuente: elaboración propia

(Extraído de la encuesta - Anexo 3).

Pregunta 5: ¿Cree usted que la innovación para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empaquetadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 10. Respuestas Obtenidas: Innovación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa fuertemente (DF)	7	4%
Discrepa (D)	38	19%
No opina (NO)	5	2%
Concuerda (C)	121	62%
Concuerda fuertemente (CF)	25	13%
Total	196	100%

La tabla 9 muestra una relevancia significativa en la innovación, y esto refleja la necesidad de los evaluados de incluir herramientas tecnológicas en el proceso de empaquetado de camarón, ya que eso está inmerso en la innovación y contribuye de forma importante en los resultados del producto final, así como en la visión de la empresa ante los consumidores.

La figura 6 refleja los resultados de forma gráfica, en ella se observa el importante número de personas que apuesta a un proceso innovador para optimizar la productividad.

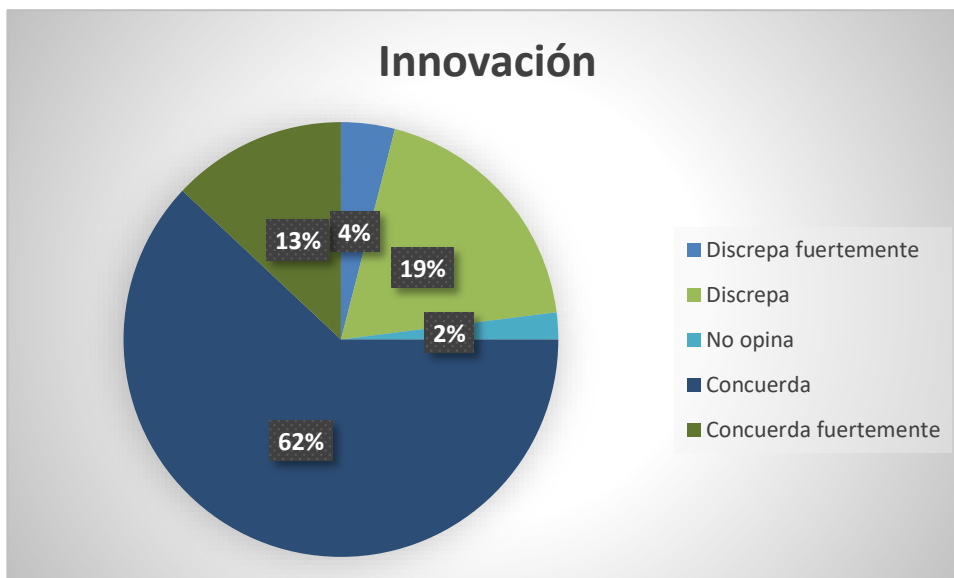


Figura 5. Innovación

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del Anexo 3).

Pregunta 6: ¿Cree usted que la tecnología para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí del Ecuador?

Tabla 11. Respuestas Obtenidas: Tecnología

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa fuertemente (DF)	8	4%
Discrepa (D)	0	0%
No opina (NO)	0	0%
Concuerta (C)	160	82%
Concuerta fuertemente (CF)	28	14%
Total	196	100%

La tabla 10 refleja la necesidad de los encuestados de incluir la tecnología en los procesos de la empresa. Esto resulta evidente ya que las nuevas tecnologías contribuyen a mejores resultados del producto, desde su empaclado hasta su proceso de comercialización y negociación con importantes comercios nacionales e internacionales.

En la figura 7 es posible visualizar estos resultados de forma gráficas. Y en ella se observan de forma significativa el alto porcentaje que apuesta por la inclusión de nuevas tecnologías en el proceso industrial.

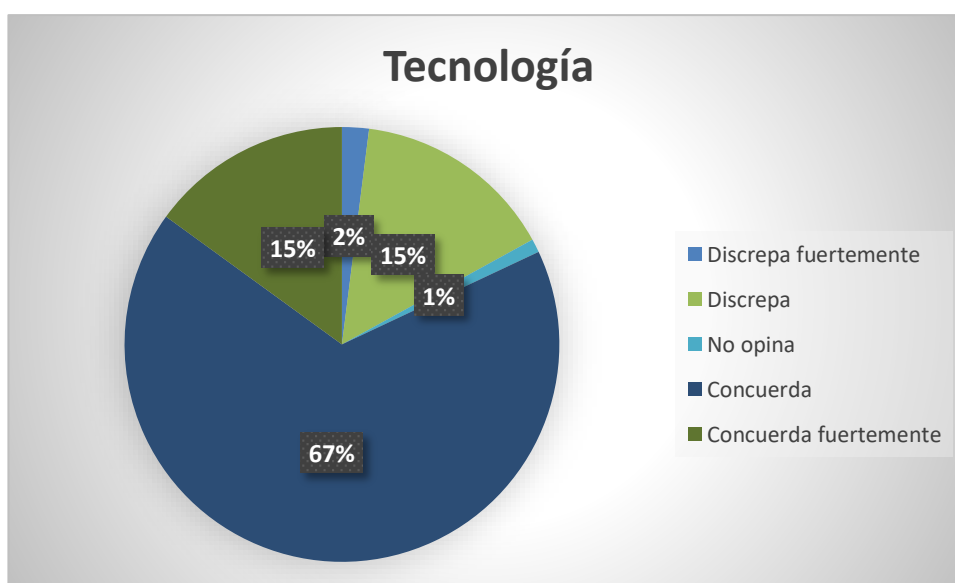


Figura 6. Respuesta relacionada con la Tecnología

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida de los resultados del Anexo 3).

Pregunta 7: ¿Cree usted que los estándares de calidad para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacladoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 12. Respuestas Obtenidas: Estándares de Calidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	3	2 %
Discrepa (D)	11	6 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuerda (C)	146	74 %
Concuerda Fuertemente (CF)	36	18 %
Total	196	100 %

La mayoría de los encuestados (182 personas que representan el 92% de la muestra, de las cuales 146 personas concuerdan positivamente (74%), y las 36 restantes coinciden absolutamente (18%) con lo planteado) están de acuerdo que, cuando el área de gestión de talento humano aplica estándares de calidad como política para la generación de mayor productividad en las compañías empacadoras de camarón ubicadas en el territorio de Manabí del Ecuador, dichas políticas contribuyen en la mejora de la competitividad empresarial de las mismas.

Los resultados revelan que existe en las convicciones de la mayoría de los encuestados (ya que solo un 8% de ellos discreparon con la pregunta) asociar políticas de calidad con mejora en los resultados generales de las empresas, llámense estos productividad o competitividad. Esto es más relevante cuando un 0 %, es decir, ninguna persona dudó al contestar esta pregunta, lo que revela una posición bien definida con respecto a lo planteado a los encuestados.



Figura 7. Estándares de Calidad

Fuente: elaboración propia

(Obtenida de la encuesta - Anexo 3).

Pregunta 8: ¿Cree usted que el perfeccionamiento de la calidad para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 13. Respuestas Obtenidas: Perfeccionamiento de la Calidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	1 %
Discrepa (D)	11	5 %
No Opina (NO)	3	2 %
Concuerta (C)	147	75 %
Concuerta Fuertemente (CF)	33	17 %
Total	196	100 %

En general, dado que el 92% de los encuestados estuvieron de acuerdo con el planteamiento de la pregunta, existe la convicción de que el perfeccionamiento de la calidad de una operación -en este caso de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí- impulsada desde la gestión de talento humano, es la manera adecuada

para mejorar la competitividad de las mismas. Solo un pequeño segmento, que representa el 6% de la muestra dijo estar en desacuerdo y opinar que dichas acciones no contribuyen a la productividad y por ende a la competitividad de las empresas mencionadas anteriormente. El restante 2% de encuestados no expresó una opinión al respecto.

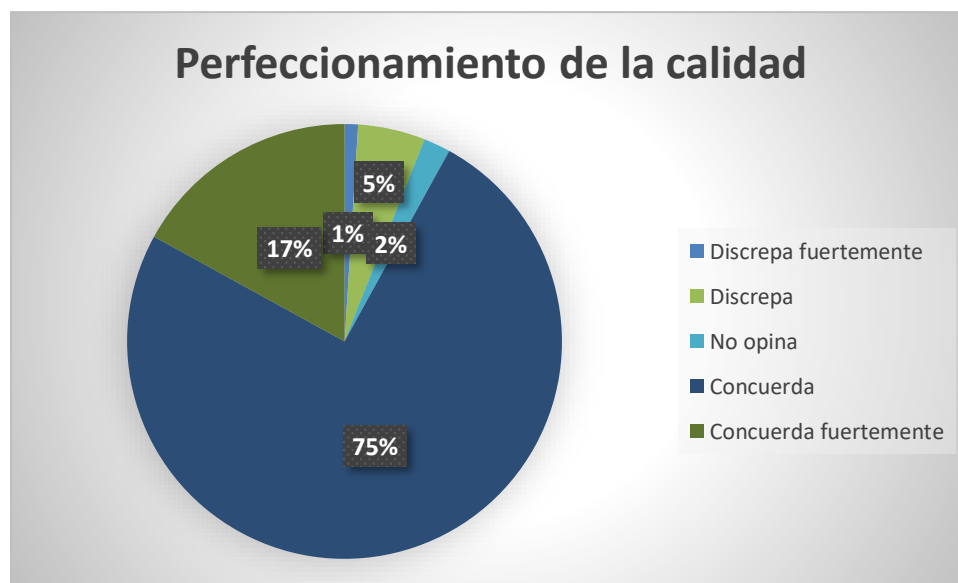


Figura 8. Perfeccionamiento de la Calidad

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del Anexo 3).

Pregunta 9: ¿Cree usted que la eficiencia para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 14. Respuestas Obtenidas: Eficiencia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Discrepa Fuertemente (DF)	5	3 %
Discrepa (D)	3	2 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerda (C)	150	76 %
Concuerda Fuertemente (CF)	36	18 %
Total	196	100 %

Los resultados reflejan que la gran mayoría de encuestados -186 personas que representan el 94% de la muestra- asocian eficiencia como un elemento necesario para lograr una mayor productividad y con ellos el incremento de la competitividad de las empresas mencionadas. Se observa que sigue apareciendo como necesario que la gestión de talento humano se encargue de promover políticas que dirijan la fuerza laboral a lograr dichos objetivos. Por otra parte, solo el 5% -8 personas- considera que dichas políticas no ayudan a lograr mayor productividad y competitividad, y solo el 1 % -2 personas- no opina o no sabe responder al respecto.

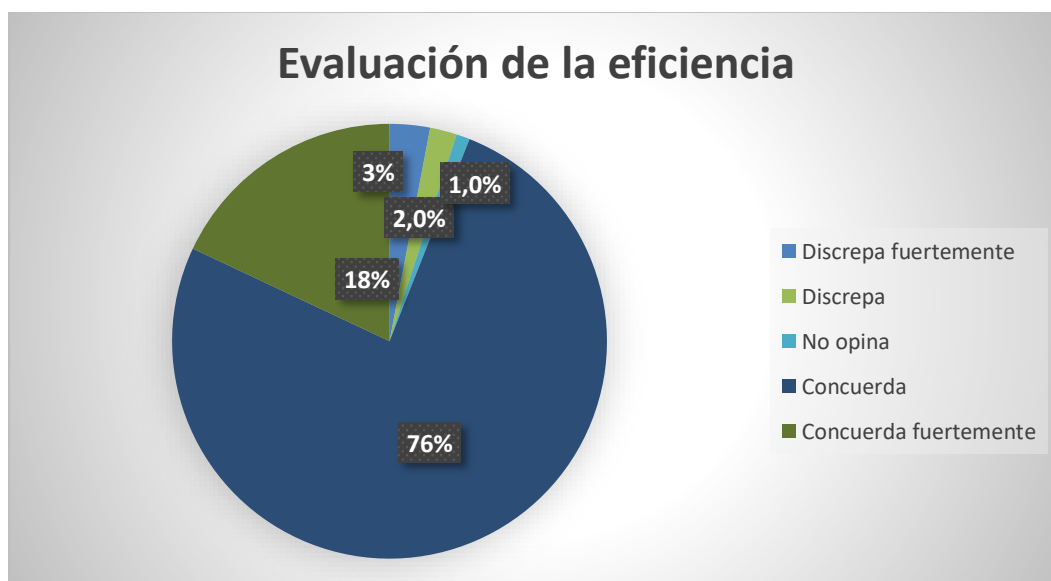


Figura 9.Eficiencia

Fuente: elaboración propia

(Obtenida del anexo 3).

Pregunta 10: ¿Cree usted que la delegación de tareas para generar

productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 15. Respuestas Obtenidas: Delegación de Tareas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	0	0 %
Discrepa (D)	15	8 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerta (C)	143	73 %
Concuerta Fuertemente (CF)	36	18 %
Total	196	100 %

El 91% de los encuestados, que representa un universo de 179 personas, concuerdan que la delegación de tareas como elemento integrante de las políticas para la gestión del talento en la industria mencionada humano contribuye a alcanzar niveles mayores de productividad y competitividad. La percepción subyacente acerca de esta pregunta es que un trabajador que es responsable de un conjunto de acciones distribuidas y que se entiende como parte de un objetivo global es más eficiente y por tanto más productivo. Es restante 9% de encuestados no vislumbró ningún beneficio en esta actividad o no se formó una opinión al respecto.



Figura 10. Delegación de Tareas

Fuente: elaboración propia

(Resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 11: ¿Cree usted que la solución de problemas para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 16. Respuestas Obtenidas: Solución de Problemas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Discrepa Fuertemente (DF)	2	1 %
Discrepa (D)	10	5 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerta (C)	146	75 %
Concuerta Fuertemente (CF)	36	18 %
Total	196	100 %

En este apartado, el 93% de los encuestados, que equivalen a un universo de 182 personas, concuerdan que la solución de problemas es parte necesaria para alcanzar niveles mayores de productividad y competitividad. El manejo de conflictos, la prevención de accidentes, la

programación de mantenimientos y la gestión de fallas de manera satisfactoria es fundamental para lograr los objetivos de competitividad y productividad de las empresas. Es restante 7% de encuestados no observó ningún beneficio en estas actividades; de ellos un 1% no se formó una opinión al respecto.

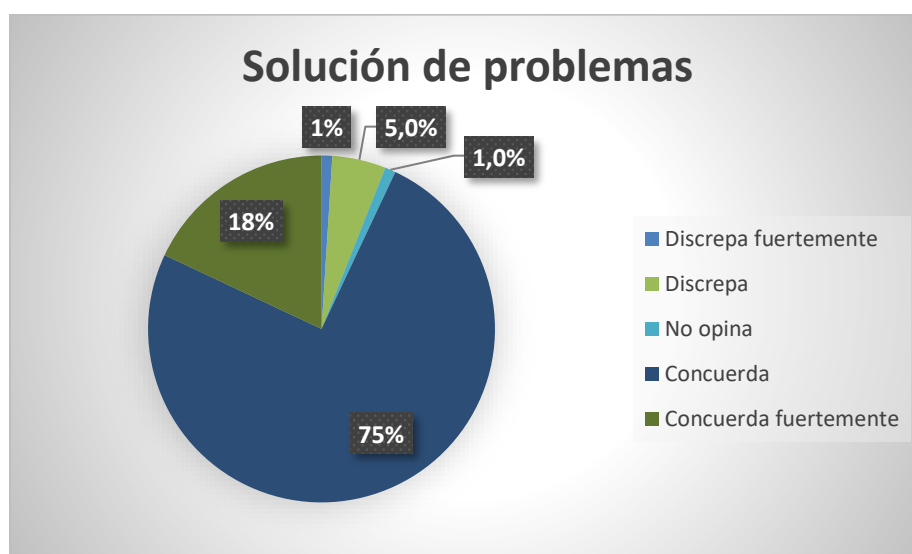


Figura 11. Solución de Problemas

Fuente: elaboración propia

(Obtenida del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 12: ¿Cree usted que la experiencia para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí del Ecuador?

Tabla 17. Respuestas Obtenidas: Experiencia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	0	0 %

Discrepa (D)	11	6 %
No Opina (NO)	5	2 %
Concuerda (C)	151	77 %
Concuerda Fuertemente (CF)	29	15 %
Total	196	100 %

El 92% de los encuestados, que representa un universo de 180 personas, concuerdan que es necesario que el personal de las empresas mencionadas posea la experticia necesaria para lograr un mejor desempeño laboral y con ello alcanzar niveles mayores de productividad y competitividad. El 6% -11 personas encuestadas- no vislumbró ningún beneficio en esta actividad, y, por último, el 2%, equivalente a 5 personas, no se formaron una opinión al respecto.

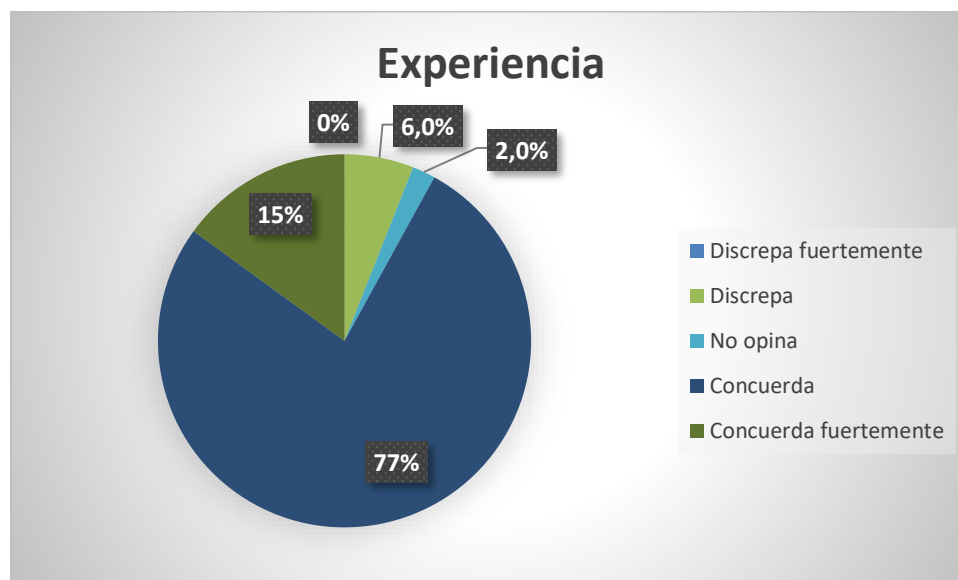


Figura 12. Experiencia

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 13: ¿Cree usted que la habilidad para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 18. Respuestas Obtenidas: Habilidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	3	2 %
Discrepa (D)	10	5 %
No Opina (NO)	3	2 %
Concuerta (C)	154	78 %
Concuerta Fuertemente (CF)	26	13 %
Total	196	100 %

Desde el punto de vista del 91% de los encuestados -180 personas- consideran que, para el ramo de empresas mencionadas, es importante que los trabajadores de dichas compañías posean las habilidades necesarias para el cumplimiento óptimo de sus labores, lo que asocian con un mejor desempeño productivo y con una mayor rentabilidad productiva de las compañías. El 7% de los encuestados -13 personas- afirman que las habilidades de los trabajadores para realizar una tarea específica dentro de una industria no son importantes para alcanzar una mayor productividad y una mayor competitividad. El restante 2% -3 personas- se abstuvo de opinar al respecto.

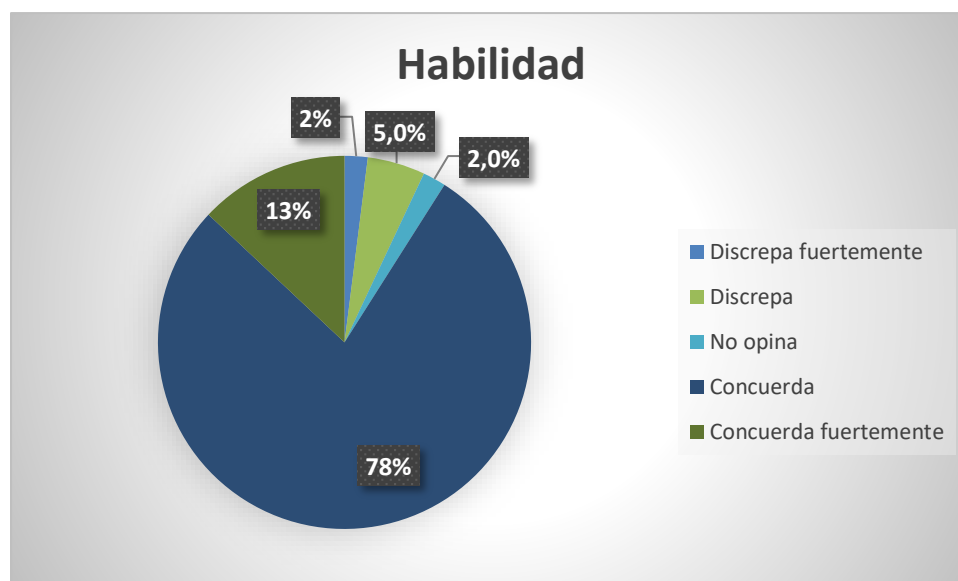


Figura 13.Habilidad

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del anexo 3).

Pregunta 14: ¿Cree usted que la motivación para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 19.Respuestas Obtenidas: Motivación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	1 %
Discrepa (D)	10	5 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerta (C)	153	78 %
Concuerta Fuertemente (CF)	29	15 %
Total	196	100 %

El 93% de los encuestados, que representan a 182 personas, consideran que contar con personal motivado al logro de los objetivos de la compañía del sector mencionado, es importante para la consecución una mayor productividad y competitividad de las mismas. La idea que se forma los

encuestados sobre la pregunta es que un trabajador motivado, identificado con la empresa, se siente comprometido a dar su mejor esfuerzo para lograr que los objetivos de la compañía se cumplan; esto le lleva a tener motivación por lo que hace, porque identifica lo importante que es su esfuerzo dentro de la empresa. Por otro lado, 12 encuestados que representan el 6% de la muestra opina que no es necesario que el personal esté motivado a la consecución de metas para lograr una mayor productividad y competitividad de la misma. El restante 1% de encuestados no opinó al respecto.

Finalmente, entre los encuestados 2 (1%) participantes están indecisos porque no opinaron al respecto.



Figura 14. Motivación

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 15: ¿Cree usted que la gestión del desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 20. Respuestas Obtenidas: Gestión

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	3	1 %
Discrepa (D)	5	3 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuerda (C)	155	79 %
Concuerda Fuertemente (CF)	33	17 %
Total	196	100 %

Es este apartado, la gran mayoría de encuestados, que forman un universo de 188 personas y equivalen al 96% de la muestra afirman que realizar un seguimiento al desempeño laboral redundará en una mejora de la productividad y la competitividad de las compañías del sector arriba mencionado; solo 8 encuestados, que representan el 4% de la muestra afirmó estar en desacuerdo con la pregunta planteada. No hubo indecisos.

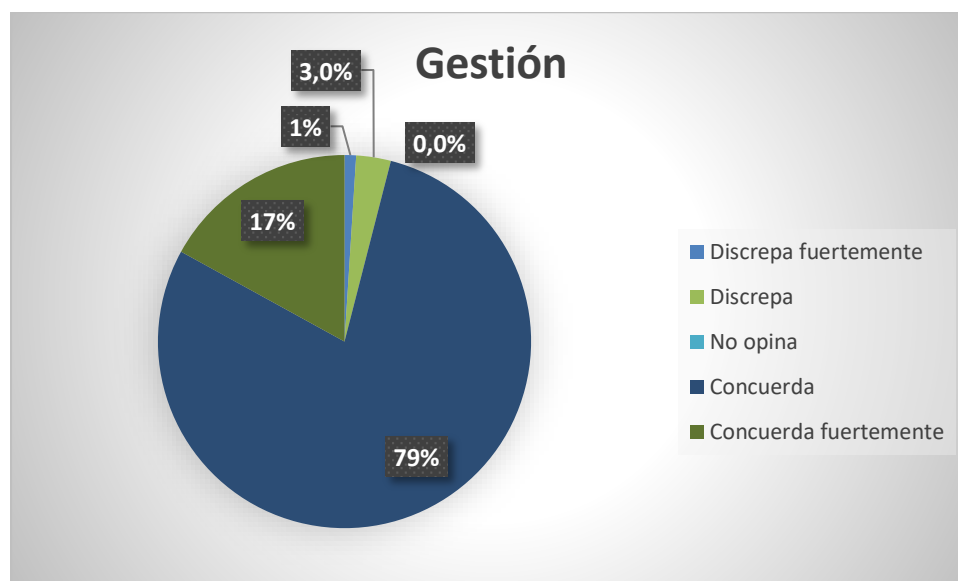


Figura 15. Gestión

Fuente: elaboración propia

(Información que se detalla en anexo 3).

Pregunta 16: ¿Cree usted que escuchar atentamente en el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de

la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 21. Respuestas Obtenidas: Escuchar Atentamente

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	3	2 %
Discrepa (D)	5	3 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerta (C)	160	81 %
Concuerta Fuertemente (CF)	26	13 %
Total	196	100 %

El 94%, que equivale a 186 encuestados indicaron estar de acuerdo con la afirmación de que escuchar atentamente indicaciones es parte importante de los procesos de las industrias arriba mencionadas para la consecución de objetivos que redundan en una mayor productividad y competitividad de dichas compañías. Solo el 5%, que representan a 8 encuestados no concuerda con la pregunta. El restante 1%, 2 encuestados, no opinó al respecto.

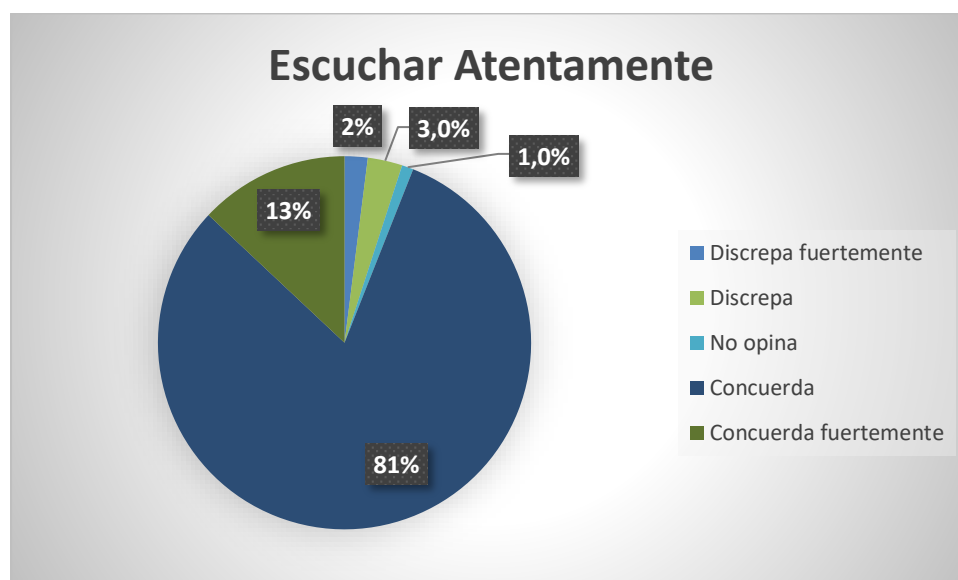


Figura 16. Escuchar Atentamente

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 17: ¿Cree usted que la capacitación y desarrollo para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 22. Respuestas Obtenidas: Capacitación y Desarrollo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	5	2,5 %
Discrepa (D)	5	2,5 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuerda (C)	155	79 %
Concuerda Fuertemente (CF)	31	16 %
Total	196	100 %

Un total de 186 encuestados, que representan el 95% de la muestra, indicaron afirmativamente que un personal que sea formado y capacitado para cumplir con sus roles dentro de las compañías citadas, incentivado a través de la gestión de talento humano, redundará en la mejora de la productividad y competitividad de las mismas. La razón de ellos podría encontrarse en que una persona formada para un trabajo requiere de menos tiempo para manejar de manera profesional las funciones asignadas que otro trabajador pudiese adquirir mediante el manejo empírico de las mismas funciones. El restante 5% de encuestados, 10 personas, no ve relación alguna entre formación, productividad y competitividad.

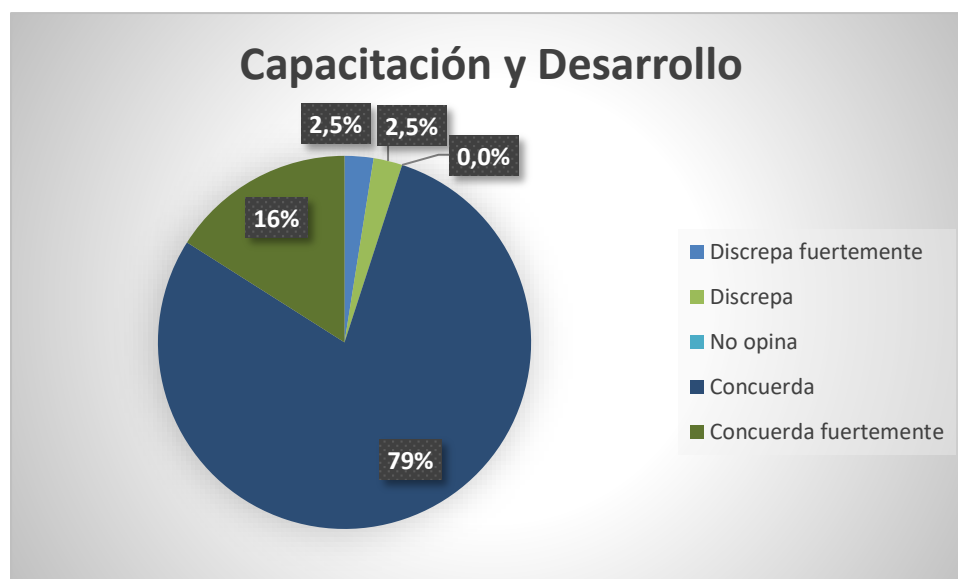


Figura 17. Capacitación y Desarrollo

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del resultado que se detalla en anexo 3).

Pregunta 18: ¿Cree usted que la retención del talento humano para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 23. Respuestas Obtenidas: Retención del Talento Humano

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	0	0 %
Discrepa (D)	11	5 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuereza (C)	162	83 %
Concuereza Fuertemente (CF)	21	11 %
Total	196	100 %

En este apartado, el 94% de los encuestados que representan un universo de 183 personas, concuerdan que retener (o mantener) el talento humano como

política de la gestión del recurso humano es importante para los planes de las compañías mencionadas en aumentar su productividad y su competitividad en el tiempo. El mantener un equipo formado y capacitado para ciertas labores claves resulta de mucha importancia para evitar el ciclo de capacitaciones con las respectivas mermas de operatividad que están asociadas a la capacitación de nuevos cuadros de trabajo. El restante 5% -11 personas encuestadas- discrepan con relación a la pregunta, ya que consideran que no es necesario mantener al talento humano para lograr productividad y competitividad en dichas industrias. El 1% - 2 personas- no emitió su opinión.

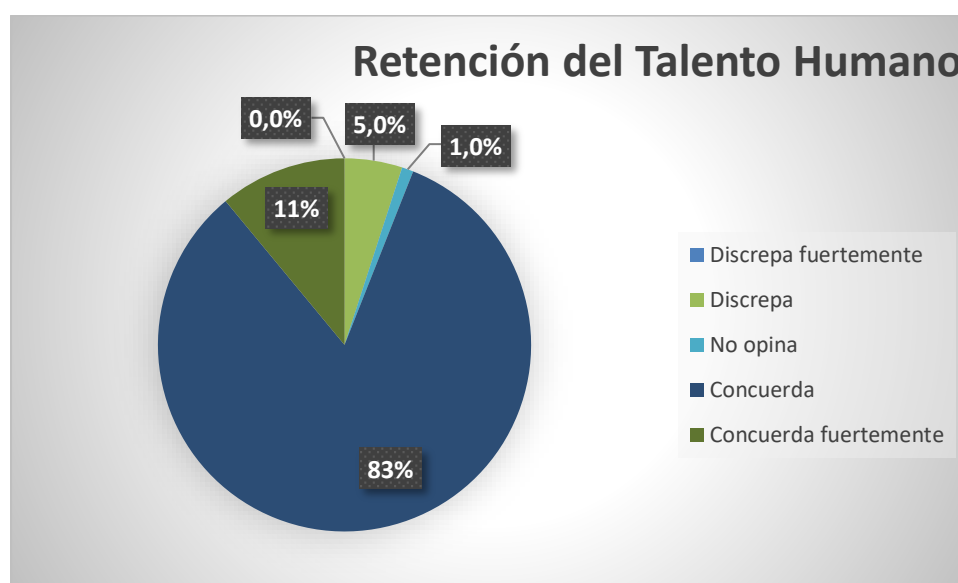


Figura 18. Retención del Talento Humano

Fuente: elaboración propia

(Información de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 19: ¿Cree usted que las relaciones entre equipos para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 24. Respuestas Obtenidas: Relaciones entre Equipos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	3	2 %

Discrepa (D)	5	3 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerda (C)	150	76 %
Concuerda Fuertemente (CF)	36	18 %
Total	196	100 %

En este apartado, el 94% de los encuestados que representan un universo de 186 personas, concuerdan que la gestión del talento humano debe fomentar buenas relaciones laborales entre equipos de trabajo dentro de la misma compañía como política para el mejoramiento de la productividad y competitividad de las empresas mencionadas arriba. La idea es fomentar un mayor sentido de identidad, pertenencia e integración dentro de las compañías, mejorando las relaciones interpersonales y laborales. El restante 5% -8 personas encuestadas- discrepan con relación a la pregunta, ya que consideran que no es necesario fomentar la integración interdepartamental para lograr mayor productividad y competitividad en dichas industrias. El 1% - 2 personas- no emitió su opinión.

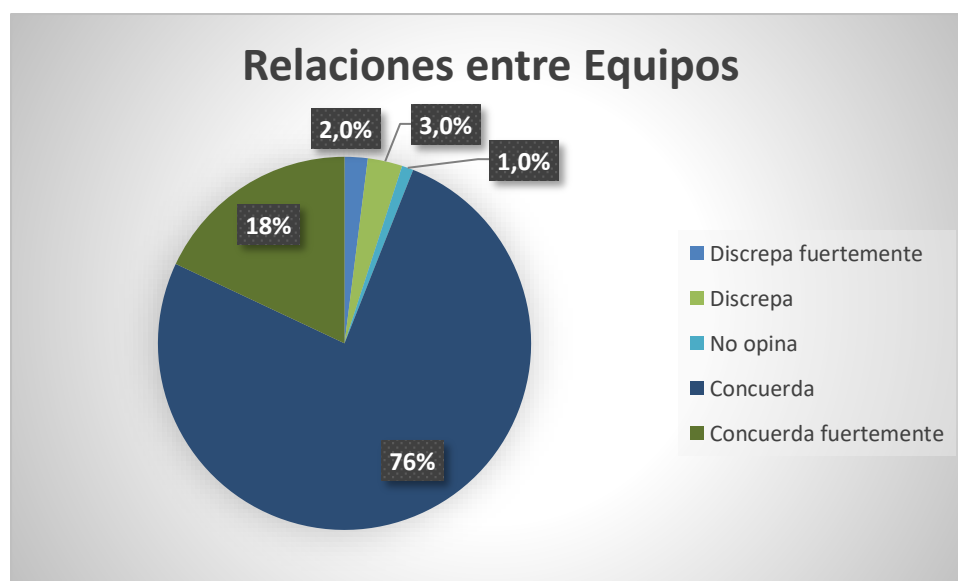


Figura 19. Relaciones entre Equipos

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 20: ¿Cree usted que el fomento del trabajo en equipo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 25. Respuestas Obtenidas: Fomento del Trabajo en Equipo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	1 %
Discrepa (D)	3	2 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuerta (C)	152	77 %
Concuerta Fuertemente (CF)	39	20 %
Total	196	100 %

El 97% de los encuestados -191 personas- consideran que la conformación de equipos de trabajo para un mejor clima laboral es una buena estrategia para mejorar la productividad y la competitividad de dichas industrias. Ven en los grupos de trabajo integrados una mayor eficiencia y capacidad de respuesta frente a las actividades realizadas dentro de la industria. El restante 3% -5 personas encuestadas- discrepan con relación a la pregunta, ya que consideran que no es necesario grupos de trabajo para lograr un mejor ambiente de trabajo y con ello mejorar la productividad y competitividad en dichas industrias.

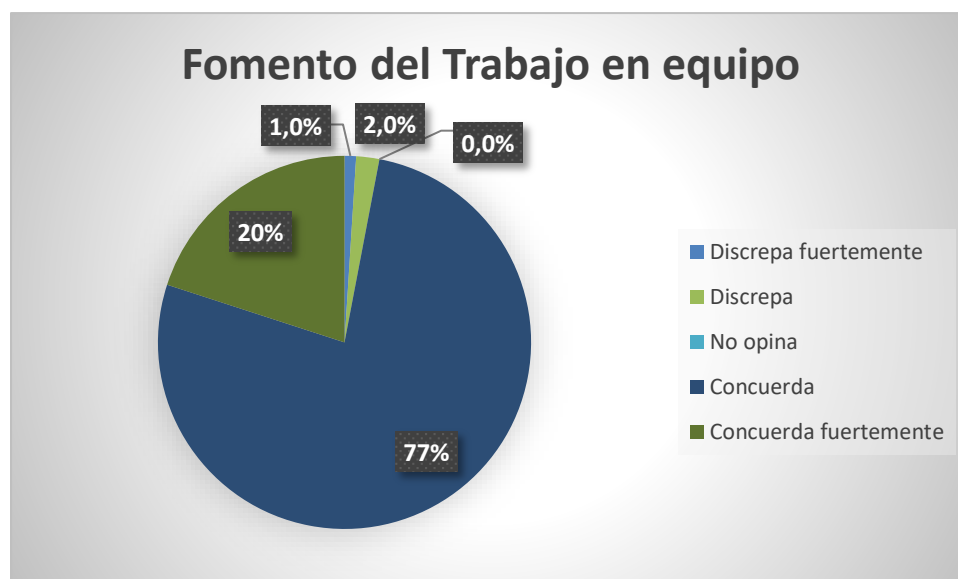


Figura 20. Fomento del Trabajo en Equipo

Fuente: elaboración propia

(Información del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 21: ¿Cree usted que las condiciones físicas del puesto de trabajo que generan clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 26. Respuestas: Condiciones Físicas del Puesto de Trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	1 %
Discrepa (D)	8	4 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerta (C)	155	79 %
Concuerta Fuertemente (CF)	29	15 %
Total	196	100 %

El 94% de los encuestados -184 personas- opinan que el adecuado aspecto físico de un puesto de trabajo de los empleados redundan en una mayor productividad de los empleados y por ende en una mayor competitividad de las empresas indicadas en la pregunta. El 5% -10 personas encuestadas-

discrepan con relación a la pregunta, ya que opinan que el adecuado aspecto físico del puesto de trabajo no mejoran la productividad ni la competitividad de dichas industrias. El restante 1% -2 personas encuestadas- no emitió opinión al respecto.

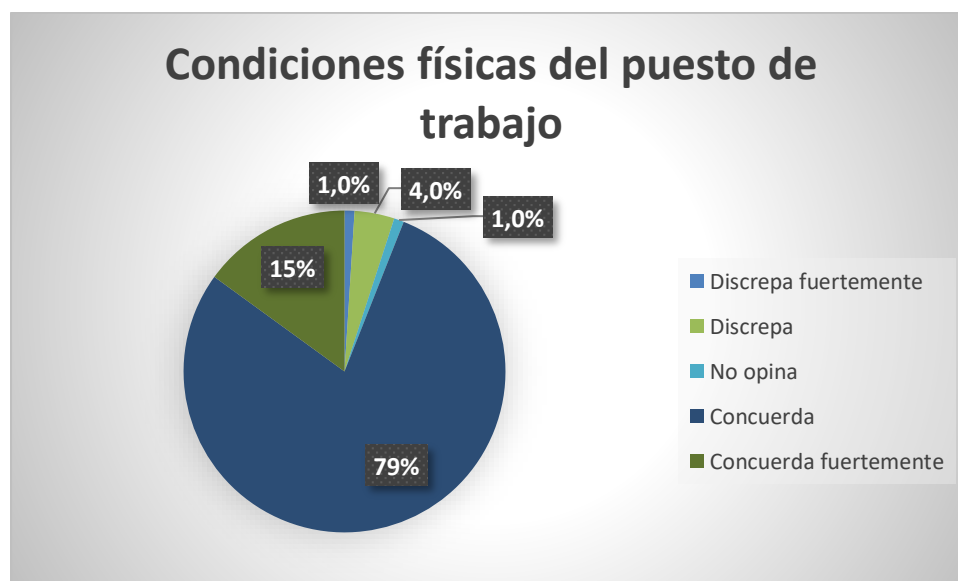


Figura 21. Condiciones Físicas del Puesto de Trabajo

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 22: ¿Cree usted que la actitud afectiva de grupo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 27. Respuestas Obtenidas: Actitud Afectiva de Grupo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	0	0 %
Discrepa (D)	5	2 %
No Opina (NO)	2	1 %
Concuerda (C)	166	85 %
Concuerda Fuertemente (CF)	23	12 %
Total	196	100 %

El 97% de los encuestados -189 personas- consideran que mantener un trato amable entre los integrantes de los grupos de trabajo redundan en una mayor productividad de los empleados y por ende en una mayor competitividad de las empresas indicadas en la pregunta. Un 2% -5 personas encuestadas- discrepan con relación a la pregunta, ya que consideran que mantener un trato amable entre los integrantes de los grupos de trabajo no mejoran la productividad ni la competitividad de dichas industrias. El restante 1% -2 personas encuestadas- no emitió opinión al respecto.

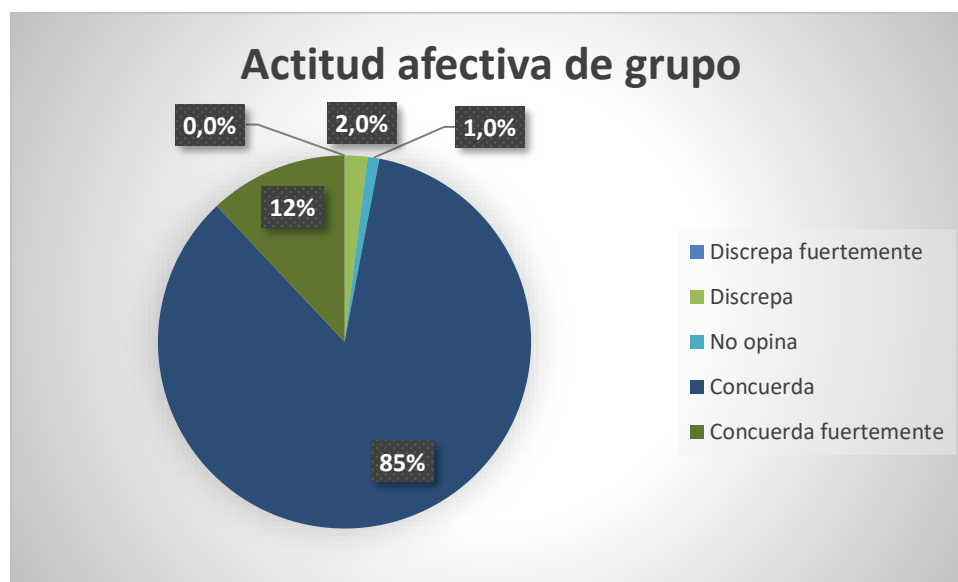


Figura 22. Actitud Afectiva de Grupo

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 23: ¿Cree usted que la retribución económica justa que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 28. Respuestas Obtenidas: Retribución Económica Justa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	1 %
Discrepa (D)	7	4 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuenda (C)	154	78 %
Concuenda Fuertemente (CF)	33	17 %
Total	196	100 %

El 95% de los encuestados -187 personas- consideran que una retribución acorde con las tareas asignadas dentro de las industrias mencionadas mejora el ambiente laboral y con ello la productividad de los empleados y además mejoran la competitividad de las empresas indicadas en la pregunta. El restante 5% -9 personas encuestadas- discrepan y no observan ninguna relación entre con relación entre la retribución salarial de un empleado y su productividad, lo que no aporta nada a la competitividad de dichas industrias.

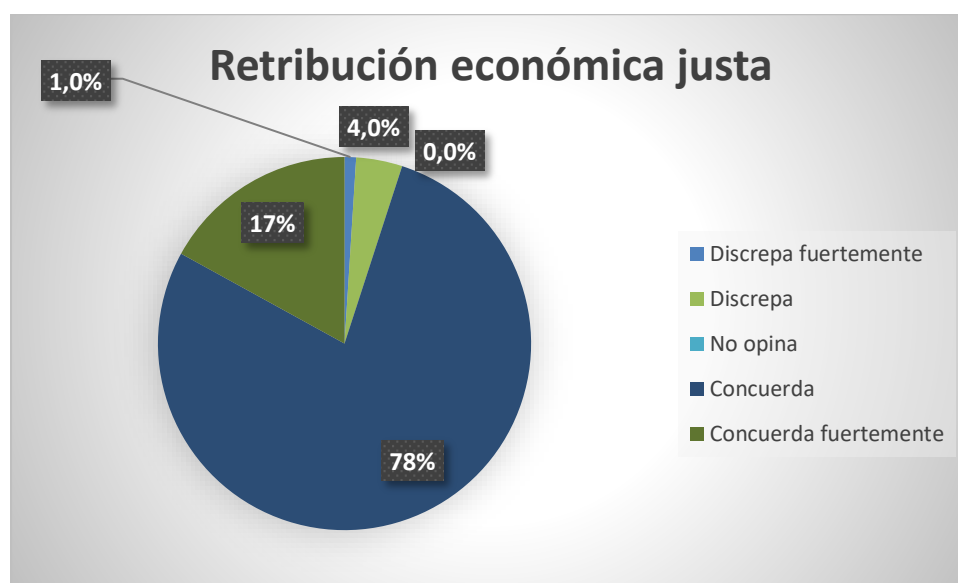


Figura 23. Retribución Económica Justa

Fuente: elaboración propia

(Información que se detalla en anexo 3).

Pregunta 24: ¿Cree usted que, con el tiempo necesario para la tarea dentro del clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 29. Respuestas Obtenidas: Tiempo Necesario para la Tarea

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	1 %
Discrepa (D)	7	4 %
No Opina (NO)	3	2 %
Concuerda (C)	169	86 %
Concuerda Fuertemente (CF)	15	7 %
Total	196	100 %

El 93% de los encuestados -184 personas- consideran que fijar tiempos adecuados para la realización de tareas específicas dentro de la cadena de actividades que se desarrollan en las empresas mencionadas, redundan en una mayor productividad de los empleados y por ende en una mayor competitividad de las empresas indicadas en la pregunta. Un 5% -9 personas encuestadas- manifiestan su disconformidad en este aspecto, pues no ven ninguna mejora en fijar tiempos adecuados para las actividades de las empresas referidas como apoyo a la productividad ni a la competitividad de dichas industrias. El restante 2% -3 personas encuestadas- no emitió opinión al respecto.



Figura 24. Tiempo Necesario para la Tarea

Fuente: elaboración propia

(Información obtenida del resultado de la encuesta que se detalla en anexo 3).

Pregunta 25: ¿Cree usted que la comunicación entre grupos de trabajo que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Tabla 30. Respuestas: Comunicación entre Grupos de Trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	3	2 %
Discrepa (D)	3	2 %
No Opina (NO)	3	2 %
Concuerta (C)	164	83 %
Concuerta Fuertemente (CF)	23	11 %
Total	196	100 %

El 94% de los encuestados -187 personas- consideran que una mejor comunicación entre los diferentes grupos de trabajo que desarrollan actividades dentro de las empresas mencionadas fomentada como política interna de la gestión de talento humano permite desarrollar esquemas de mayor productividad de los empleados y por tanto, en una mayor

competitividad de las empresas indicadas en la pregunta. Un 4% -6 personas encuestadas- manifiestan su disconformidad en este aspecto, no encontrando ningún valor añadido a la comunicación efectiva entre grupos de trabajos de las compañías indicadas anteriormente. El restante 2% -3 personas encuestadas- no emitió opinión al respecto.

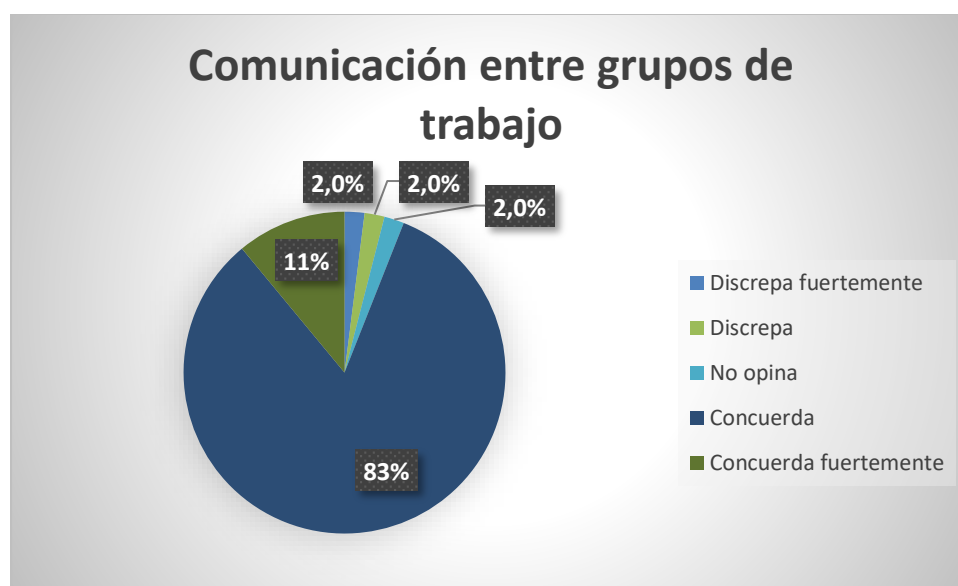


Figura 25. Comunicación entre Grupos de Trabajo

Fuente: elaboración propia

4.2 Pruebas de Hipótesis.

La prueba de Friedman (Fr) (Wackerly, Medenhall, & Scheaffer., 2015) se utilizó para el contraste de hipótesis, como se mencionó anteriormente, por la confiabilidad y la optimización que ofrece.

En el ámbito de la estadística, es regla determinante que, si el estadístico "Fr" es \geq al punto crítico, se rechaza la hipótesis nula. Las hipótesis se plantean de la siguiente manera:

Ejemplo:

H_0 : Todas las k trabajadores tienen buen desempeño

H_1 : Todas las k trabajadores no tienen buen desempeño

Contraste de Hipótesis: Objetivo General, Gestión del Talento Humano

Demostrar que la Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí de Ecuador, periodo 2013 – 2016. Las interrogantes relacionadas con este Objetivo General se dan a continuación:

PREGUNTAS

1.- ¿Cree usted que la productividad como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

2.- ¿Cree usted que el desempeño laboral cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

3.- ¿Cree usted que el clima laboral cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Probar al 95% de confianza que la Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí de Ecuador.

Solución:**1º Formulación de las Hipótesis Estadísticas**

Hipótesis nula (H_0):

La Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, no contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Hipótesis afirmativa (H_1):

La Gestión del Talento Humano de las empresas emparadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

2° Determinar el tipo de ensayo:

Este tipo de ensayo siempre es unilateral derecha 3° Asumir la significación de la prueba:

Para: $\alpha = 0,05$; $Gl = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$$\chi^2_{0,95} = 5,99 \quad (4)$$

4° Definir el estadístico muestral correspondiente

$$F_r = \frac{12}{n.(n+1)j} [\sum R^2] - 3.k.(n + 1) \quad (5)$$

5° Diseñar el esquema de la prueba:



Figura 26. Esquema de prueba

$$\chi^2_{0,95} = 5,99 \quad (6)$$

6° Calcular el estadístico

Tabla 31. Cálculo estadístico para el objetivo general

PREGUNTA	DF		D		NO		C		CF		TOTAL
	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
1	8	3	0	1,5	0	1,5	160	5	28	4	15
2	8	2	41	3,5	1	1	104	5	41	3,5	15
3	5	2	41	3	1	1	97	5	51	4	15
Sumas		7		8		3,5		15		11,5	45
Sumas ²		49		64		12,6		225		132,6	482,5

Fuente: elaboración propia

La tabla 30 está sustentada con la ecuación (7).

$$F_r = \frac{12}{3 \cdot (5) \cdot (5+1)} \cdot [482,5] - 3 \cdot (3) \cdot (5 + 1) \quad (7)$$

Resolviendo se obtuvo un $F_r = 10,33$

7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba

$F_r = 10,33$, es mayor que el punto crítico ($\chi^2_{0,95} = 5,99$). Por lo tanto, se descarta la Hipótesis Nula (H_0); es decir, que la Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Contraste de Hipótesis para el Objetivo Específico 1, Productividad

Probar que la Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador, periodo 2013 – 2016. Las interrogantes relacionadas con este Objetivo Específico 1, se dan a continuación:

PREGUNTAS

4.- ¿Cree usted que la competencia para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

5.- ¿Cree usted que la innovación para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

6.- ¿Cree usted que la tecnología para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

7.- ¿Cree usted que los estándares de calidad para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí - Ecuador?

8.- ¿Cree usted que el perfeccionamiento de la calidad para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

9.- ¿Cree usted que mantener la eficiencia para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

10.- ¿Cree usted que la delegación de tareas para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí- Ecuador?

11.- ¿Cree usted que la solución de problemas para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Probar al 95% de confianza que la Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas emparadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Solución:**1º Formulación de las Hipótesis Estadística**

Hipótesis nula (H_0):

La Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas emparadoras de camarón, no contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador

Hipótesis afirmativa (H_1):

La Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas emparadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

2º Determinar el tipo de ensayo:

Este tipo de ensayo siempre es unilateral derecha

3º Asumir la significación de la prueba:

$$\text{Para: } \alpha = 0,05; \text{ Gl} = k - 1 = 8 - 1 = 7 \chi^2_{0,95} = 14,1$$

4º Definir el estadístico muestral correspondiente

$$F_r = \frac{12}{n.(n+1)^2} [\sum R^2] - 3.k.(n + 1) \quad (8)$$

5º Diseñar el esquema de la prueba:



Figura 27. Esquema de prueba

$$\chi^2_{0,95} = 14,1 \quad (9)$$

6° Calcular el estadístico

Tabla 32. Cálculo estadístico para el objetivo Específico 1

PREGUNTA	DF		D		NO		C		CF		TOTAL
	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
4	4	5	2	34	3,5	2 1	121	5	34	3,5	15
5	5	7	2	38	4	5 1	121	5	25	3	15
6	6	3	2	29	3,5	2 1	133	5	29	3,5	15
7	7	3	2	11	3	0 1	146	5	36	4	15
8	8	2	1	11	3	3 2	147	5	33	4	15
9	9	5	3	3	2	2 1	150	5	36	4	15
10	10	0	1	15	3	2 2	143	5	36	4	15
11	11	20	3	10	2	2 1	146	5	36	4	15
Sumas			16		24	10		40		30	120
Sumas ²			256		576	100		1600		900	3432

Fuente: elaboración propia

La tabla 33 es validad con la ecuación (10)

$$F_r = \frac{12}{8 \cdot (5) \cdot (5+1)} \cdot [3432] - 3 \cdot (8) \cdot (5 + 1) \quad (10)$$

Obteniendo un valor de $F_r = 27,6$

7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba

$F_r = 27,6$, es mayor que el punto crítico ($\chi^2_{0,95} = 14,1$). En consecuencia, se descarta la Hipótesis Nula (H_0); es decir, que la Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Contraste de Hipótesis: Objetivo Específico 2, Desempeño Laboral

Probar que la Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador. Las interrogantes relacionadas con este Objetivo Específico 2, se dan a continuación:

PREGUNTAS

12.- ¿Cree usted que la experiencia para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

13.- ¿Cree usted que la habilidad para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

14.- ¿Cree usted que la motivación para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

15.- ¿Cree usted que la gestión del desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

16.- ¿Cree usted que escuchar atentamente en el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

17.- ¿Cree usted que la capacitación y desarrollo para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de

camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

18.- ¿Cree usted que la retención del talento humano en el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Probar al 95% de confianza que la Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador

Solución:

1º Formulación de las Hipótesis Estadística

Hipótesis nula (H_0):

La Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, no contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador

Hipótesis afirmativa (H_1):

La Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador

2º Determinar el tipo de ensayo:

Este tipo de ensayo siempre es unilateral derecha

3º Asumir la significación de la prueba:

$$\text{Para: } \alpha = 0,05; \text{ Gl} = k - 1 = 7 - 1 = 6 \quad \chi^2_{0,95} = 12,6$$

4º Definir el estadístico muestral correspondiente

$$F_r = \frac{12}{n \cdot (n+1)^j} [\sum R^2] - 3 \cdot k \cdot (n + 1) \quad (11)$$

5° Diseñar el esquema de la prueba:



Figura 28. Esquema de prueba.

$$\chi^2_{0,95} = 12,6 \quad (12)$$

6° Calcular el estadístico

Tabla 33. Cálculo estadístico para el objetivo Específico 2,

PREGUNTA	DF		D		NO		C		CF		TOTAL
	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
12	0	1	11	3	5	2	151	5	29	4	15
13	3	1,5	10	3	3	1,5	154	5	26	4	15
14	2	1,5	10	3	2	1,5	153	5	29	4	15
15	3	2	5	3	0	1	155	5	33	4	15
16	3	2	5	3	2	1	160	5	26	4	15
17	5	2,5	5	2,5	0	1	155	5	31	4	15
18	0	1	11	3	2	2	162	5	21	4	15
Sumas		11,5		20,5		10		35		28	105
Sumas ²		132,3		420,3		100		1225		784	2661,5

Fuente: elaboración propia.

La tabla 35 es sustentada con la ecuación (13)

$$F_r = \frac{12}{7 \cdot (5) \cdot (5+1)} \cdot [2661,5] - 7 \cdot (5) \cdot (5 + 1) \quad (10)$$

Obteniendo un valor de $F_r = 26,1$

7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba

Fr = 26,1, es mayor que el punto crítico ($\chi^2_{0,95} = 12,6$). En consecuencia, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0); es decir, que la Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, **si** contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador

Contraste de Hipótesis para el Objetivo Específico 3, Clima Laboral

Probar que la Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador. Las interrogantes relacionadas con este Objetivo Específico 3, se dan a continuación:

PREGUNTAS

- 19.- ¿Cree usted que las relaciones entre equipos para generar clima ~~laboral~~ cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?
-
- 20.- ¿Cree usted que el fomento del trabajo en equipo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?
-
- 21.- ¿Cree usted que las condiciones físicas del puesto de trabajo que generan clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?
-
- 22.- ¿Cree usted que la actitud afectiva de grupo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?
-
- 23.- ¿Cree usted que la retribución económica justa que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?
-

24.- ¿Cree usted que, con el tiempo necesario para la tarea dentro del clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

25.- ¿Cree usted que la comunicación entre grupos de trabajo que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?

Probar al 95% de confianza que la Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Solución:

1º Formulación de las Hipótesis Estadística

Hipótesis nula (H_0):

La Gestión del Talento Humano basada en el Clima laboral de las empresas empacadoras de camarón, no contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador

Hipótesis afirmativa (H_1):

La Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador

2º Determinar el tipo de ensayo:

Este tipo de ensayo siempre es unilateral derecha

3º Asumir la significación de la prueba:

$$\text{Para: } \alpha = 0,05; \text{ Gl} = k - 1 = 7 - 1 = 6 \quad \chi^2_{0,95} = 12,6$$

4° Definir el estadístico muestral correspondiente

$$F_r = \frac{12}{n.(n+1)j} [\sum R^2] - 3.k.(n+1) \quad (14)$$

5° Diseñar el esquema de la prueba:



Figura 29. Esquema de prueba

$$\chi^2_{0,95} = 12,6 \quad (15)$$

6° Calcular el estadístico

Tabla 34. Cálculo estadístico para el objetivo Específico 3

PREGUNT A	DF		D		NO		C		CF		TOTAL
	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
19	3	2	5	3	2	1	150	5	2	1	15
20	2	2	3	3	0	1	152	5	0	1	15
21	2	1,5	8	3	2	1,5	155	5	2	1,5	15
22	0	1	5	3	2	2	166	5	2	2	15
23	2	2	7	3	0	1	154	5	0	1	15
24	2	1	7	3	3	2	169	5	3	2	15
25	3	2	3	2	3	2	164	5	3	2	15
Sumas		11,5		20		10,5		35		10,5	105
Sumas ²		132,3		400		110,3		1225		110,3	2661,5

Fuente: elaboración propia.

La tabla 36 es sustentada con la ecuación (16)

$$F_r = \frac{12}{7.(5).(5+1)} . [2661,5] - 3.(7).(5+1) \quad (16)$$

Obteniendo un valor de $F_r = 25,5$

7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba

$F_r = 25,5$, es mayor que el punto crítico ($\chi^2_{0,95} = 12,6$), por lo tanto, este valor al encontrarse en la región de rechazo, se descarta la Hipótesis Nula (H_0); es decir, que la Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador.

CAPITULO V: IMPACTOS

5.1 Alternativas de solución del problema

5.1.1 La capacitación como herramienta

Actualmente, las empresas modernas, entre otros aspectos, sustentan su desarrollo en sólidos programas de capacitación del personal. Por lo tanto, un plan de capacitación debe considerar los siguientes procesos: 1) Diagnóstico sobre las necesidades de capacitación, es decir, se debe hacer una investigación para conocer qué aspectos se debe tener en consideración para programar la capacitación; 2) Planificación y organización de la capacitación, que implica establecer los recursos, medios, instalaciones, capacitadores, metodología, financiamiento, entre otros, para la formulación del Plan de Capacitación; 3) Ejecución del Plan de capacitación, es la puesta en marcha las capacitaciones programadas; y 4) Evaluación de la efectividad de la capacitación, que implica evaluar si se ha cumplido con los objetivos de la capacitación y el retorno de la inversión.

El Plan de Capacitación orientados a reforzar las competencias técnicas de los trabajadores a fin de dominen el manejo de procedimientos, herramientas, normas legales, entre otros, para coadyuvar al cumplimiento las metas establecidas por las empresas que exportan camarón en la provincia de Manabí – Ecuador empresa y que estos sean más competitivos en el mercado.

Asimismo, se debe desarrollar programas de capacitación orientados a desarrollar las competencias personales de los trabajadores para que tengan la oportunidad de progresar en el interior de las empresas. En suma, se debe velar por el cumplimiento de los objetivos organizacionales y los objetivos personales de los trabajadores, propuesta que pretende formar profesionales con mayores competencias para los nuevos paradigmas del talento humano y de las empresas productoras, con una nueva visión de crecimiento enfocada en la calidad humana y la valoración de características y destrezas de los trabajadores.

La capacitación enunciada como proceso que implica, una acción progresiva, sistemática, proyectada; con la finalidad de instruir, desarrollar e integrar a los colaboradores, a través de transferencia de conocimientos, mejora de destrezas y actitudes acordes a la necesidad, para mejorar su desempeño, adecuándolos a los requerimientos del entorno cambiante. Por ende, los gerentes, tienen la responsabilidad de decidir qué tipo de capacitación es necesario, cuándo y cómo será la capacitación (Robbins & Coulter, Management, 2012).

5.1.2 Propósitos de un plan experto de capacitación

Cada país desarrolla en las empresas iniciativas orientadas al desarrollo de muchas compañías de gran tamaño por lo que se necesita programas de capacitación que atienden las necesidades de entrenamiento en los temas específicos y propios de cada empresa, de tal manera que integre el equipo de instrucción de acuerdo a los planes de formación.

La presencia de personas o empresas especializadas favorecen la trascendencia de tener capacitaciones programadas como elemento básico para lograr la calidad de servicio, además de ser una motivación que con el transcurrir de los años las empresas camaroneras han potenciado al negocio invirtiendo y desarrollado de acuerdo a la evolución tecnológico y administrativo además de debe conllevar la identificación laboral y la satisfacción laboral del personal.

Conociendo que uno de los problemas en el ámbito empresarial es abordar al factor humano, se hace imprescindible reconocer la importancia del aprendizaje al interior de las organizaciones estando comprometido con el aprendizaje base del conocimiento y por ende el desarrollo empresarial.

Para lograr el desarrollo del sector exportador de camarón es imprescindible una óptima estrategia de financiamiento de los productores de camarón en la Provincia de Manabí – Ecuador. Tomado de las recomendaciones de la investigación además que el estado genere el apoyo financiero a bajo costo, para apoyar el desarrollo sostenible del sector tanto en el contexto económico como administrativo, especialmente con el talento humano.

Por otro lado, en toda la encuesta la respuesta, no opina fue de mayor frecuencia en cada interrogante, por parte de los participantes (empresarios, trabajadores y consumidores de camarón de la zona norte) recalca el bajo conocimiento de las bondades de los indicadores, competencias, innovación, tecnología, estándares de calidad, mantener la eficiencia, delegación de tareas, solución de problemas, experiencia, habilidad, motivación, gestión de desempeño, capacitación y desarrollo, retención del talento, fomento del trabajo en equipo, condiciones físicas del puesto de trabajo, actitud afectiva de grupo, tiempo necesario para la tarea, comunicación entre grupos de trabajo. Todos ellos forman parte de la gestión del talento humano.

5.1.3 Plan experto de capacitación

El Plan experto de capacitación como guía que incorpore y articule diversas acciones de formación de la organización que pueda incluir a todos los niveles de la organización para cerrar brechas referidas de indicadores deseados por las empresas exportadoras de camarón en los que hoy tienen los colaboradores, quienes serán los responsables de hacer realidad, podrán crear nuevos prototipos que amplíen las fronteras de la productividad del sector exportador de camarón en la Provincia de Manabí – Ecuador.

a. Enfrentar a la competencia:

El progreso de productos, la calidad y efectividad del servicio y la rapidez en los procedimientos internos son componentes que sellarán la diferencia frente a los competidores. Enfrentar la competencia con productos de calidad y con nuevas tecnologías, con inversión en infraestructura y con estrategias. Para hacer frente se requieren estrategias de permanencia, Desempeño Laboral, Entrenamiento específico para la productividad y Manejo del Clima Laboral.

b. Atraer, Retener y Desarrollar el mejor talento:

Las organizaciones resaltan la capacitación, se promueve un sistema de premios por los que valoran el esfuerzo de las compañías por el desarrollo humano de sus trabajadores. Las afirmaciones por Kaplan y Norton “ésta es una empresa donde vale la pena trabajar”. Capacitación como valioso aporte para muchas personas como oportunidad de entrenar habilidades, de conocer y profundizar en su área de experiencia para contribuir y seguir creciendo.

c. Contribuir al desarrollo del país.

Las tendencias de la responsabilidad social están llevando a las empresas a mejorar y aumentar sus esfuerzos de colaboración a la comunidad, se debe contar con certificaciones de competencias laborales como valioso aporte que hacen las empresas a sus colaboradores ofreciendo la oportunidad de incrementar la empleabilidad en un mercado cada día más exigente en procesos de selección y vínculo laboral.

5.1.4 Objetivos del plan maestro de capacitación

La capacitación empresarial como beneficio recíproco, para la empresa y para el colaborador; el programa de capacitación orientado al desarrollo de aptitudes claves para incrementar la productividad profesional y empresarial.

a. Motivación:

Ofrecer programas atractivos para los participantes en fortalecer las destrezas definidas de sus actividades, incluir procesos que sugieran métodos de interés en la búsqueda de nuevos aprendizajes

b. Compromiso:

El compromiso de los trabajadores de mantener equipos de trabajo actualizados, preparados y con la responsabilidad de cumplir con los intereses de la empresa, lo cual es valorado por el trabajador cuando recibe dicha formación profesional.

c. Desempeño:

El plan de formación debe ir enfocado en mejorar lo que cada persona ya tiene como talento, incrementar sus destrezas y mejorar sus habilidades.

d. Rentabilidad:

El perfeccionamiento en la organización tiene beneficio para la empresa y la economía nacional. Convirtiéndose en oportunidad de mejora, desde el punto de vista personal y el incremento real de los ingresos de la empresa, como proponen algunos autores, al mejorar los procesos y los productos, se incrementan los ingresos como resultado de un talento cuyo conocimiento y experiencia está al servicio de la empresa.

e. Productividad:

Los planes y programas de formación profesional favorecen considerablemente la innovación y prestación de servicios de la empresa, a su vez, mejoran la calidad del producto incorporando nuevas tecnologías, que se reflejan en la calidad observable por los clientes. Esta productividad mejorada permite generar una mejor eficiencia a partir del talento desarrollo en el día a día.

f. Competitividad:

La competitividad de la empresa consiste en dejar una huella significativa en los clientes, cumpliendo con estándares de calidad y atención al cliente.

5.1.5 Ejes de formación para el plan maestro de capacitación.**a. Desempeño Laboral:**

Eje de desarrollo de las competencias que tiene como objetivo lograr identificación laboral del trabajador y predisposición para el cumplimiento de las metas empresariales. Para dicho propósito se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Gestión de Desempeño
- Escuchar Atentamente
- Capacitación y Desarrollo
- Retención del Talento
- Experiencia
- Habilidades y destrezas en el puesto de trabajo
- Motivación y desempeño laboral

b. Entrenamiento específico para la productividad:

Eje de impacto ya que promueve la capacitación y entrenamiento para el desarrollo de habilidades técnicas y transversales acorde con las necesidades para la ejecución de las tareas y que el trabajo genere motivación en su ejecución y que dé al colaborador la oportunidad de competir y generar la productividad.

- Competencias laborales
- Innovación y creatividad
- Tecnología, empleo y desarrollo
- Estándares de Calidad

- Perfeccionamiento de la Calidad
- Mantener la Eficiencia
- Delegación de Tareas - empoderamiento
- Solución de Problemas.

c. Manejo del Clima Laboral

Capítulo que debe ser abordado como una responsabilidad que nace del imperativo de favorecer las mejores condiciones laborales para mejorar la competitividad, eje de formación con los temas siguientes:

- Relaciones entre Equipos
- Fomento del trabajo en Equipo
- Condiciones físicas del puesto de trabajo
- Actitud Afectiva de grupo
- Retribución Económica justa
- Tiempo necesario para la tarea
- Comunicación entre grupos de trabajo

d. Gestión comercial y del servicio:

El conjunto de todos los trabajadores constituye la fuerza comercial de la empresa, de ahí la necesidad de formación en atención al cliente, que es donde se aprende a generar un vínculo entre el cliente y el trabajador. Por tanto los temas de interés para la formación comprenden:

- Principios del Servicio al Cliente y Calidad.
- Importancia de las habilidades Comerciales.
- Fidelización de Clientes

- Claves para la atención telefónica.
- Introducción al CRM
- Gerencia del Servicio al Cliente

Cada uno de estos ejes del plan de expertos debe ser elaborado y organizado para atender los diferentes niveles de la empresa que tome en cuenta aquellos tópicos resultantes del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación. Por consiguiente, podemos identificar una malla curricular que integre los indicadores, administrativos y operativos de la empresa y reconocer la importancia de vincular lo personal y laboral en los temas propuestos.

5.2 Inversión para la Ejecución de la Propuesta

Tabla 35. Los costos son referenciales

Presupuesto de un Programa de Capacitación					
Organización	Empresa exportadora	Año		2019	
Área	Personal	Aprobado por			
Presupuesto	3000,00				
Presupuesto de Capacitación					
N°	Nombre de la Capacitación	Detalle	Cantidad	Costo Unitario	Total
1	Módulo de desempeño laboral	Para todo el personal de las empresas camaroneras	3	\$450,00	\$1.350,00
2	Módulo de productividad laboral	Para personal obrero de las empresas camaroneras	3	\$450,00	\$1.350,00
3	Módulo de clima laboral	Para todo el personal de las empresas camaroneras	2	\$450,00	\$900,00
4	Módulo de del capital humano	Dirigido a directivos y gerentes de las empacadoras de camarones	1	\$700,00	\$700,00
Total					\$4.300,00

Fuente: elaboración propia

5.3 Beneficios que aporta la propuesta

La formación y capacitación de personal es fundamental para garantizar espacios competitivos y además asegurar la calidad del producto y de los servicios. Además el trabajador que está en constante formación se siente comprometido con la empresa a la vez que observa su evolución dentro de la institución y su desempeño con los clientes.

La formación contribuye a las organizaciones en lo siguiente:

- Que la capacitación puede ser costosa pero la falta de puede concurrir a un mayor costo.
- Acarrea a elevar la rentabilidad y a actitudes más positivas.
- Incrementa el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral y el desempeño de la fuerza de trabajo.
- Incremento la relación jefes-subordinados.
- Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo y la competitividad de las organizaciones.
- Favorece a la formación de personal capacitado en liderazgo.
- Aumenta el logro de los objetivos organizacionales.
- Beneficio para la mantención de bajos los costos.
- Descarta la contratación de asesores externos.

CONCLUSIONES

Una vez terminado el trabajo de investigación es posible exponer las siguientes conclusiones:

1. La Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador (Objetivo General).
2. La Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí del Ecuador, (Objetivo Específico 1).
3. La Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador, (Objetivo Específico 2).
4. La Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, si contribuye con la competitividad empresarial de la Provincia de Manabí – Ecuador, (Objetivo Específico 3).
5. Entre las estadísticas de mayor frecuencia que se recogieron en la encuesta, fue en la pregunta “¿Cree usted que la actitud afectiva de grupo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?”; entre las 5 alternativas, la respuesta no opina, fue la más alta con frecuencia 166 (85%).
6. En toda la encuesta, llama la atención la escala no opina ya que en el resultado fue la respuesta de mayor frecuencia en cada interrogante, por parte de los participantes de la encuesta (empresarios, trabajadores y consumidores de camarón de la Provincia de Manabí lo que se destaca el bajo conocimiento o desconocimiento de las bondades de los indicadores, ya

que todos ellos forman parte de la gestión del talento humano.

RECOMENDACIONES.

1. Conociendo que uno de los problemas que se presenta en las empresas es el que un trabajador intente realizar funciones por si mismo sin la formación necesaria y sin el adiestramiento pertinente, es necesario que se realice una auto evaluación para valorar la importancia de la formación y capacitación dentro de las empresas, que contribuya al aprendizaje.

2. Existe el problema de cómo reconocer, valorar, capturar y al mismo tiempo dejar en libertad a los potenciales talentos de la empresa, por lo que se requiere que el talento humano se haga cómplice y colaborador de la empresa, con compromiso y seriedad.

3. Ahora bien, debe reconocerse que el talento humano es fundamental para la empresa, ya que de ello depende el éxito y desempeño de las funciones dentro de la organización; por lo tanto, se recomienda impulsar el desarrollo personal y laboral, así como el logro de realizaciones, solo con ello se puede obtener una gran fortaleza competitiva.

4. Se recomienda que, dentro de las áreas de organización, que son las de mayor complejidad por las funciones que realizan, se debe contar con personal capacitado orientado al logro de objetivos, de tal manera que el trabajador logre satisfacer sus expectativas personales y los objetivos de la empresa. Las estrategias deben contemplar ambos objetivos, para ello se debe presupuestar convenientemente los programas y estrategias de desarrollo.

5. Para lograr el desarrollo del sector exportador de camarón es imprescindible una óptima estrategia de financiamiento. En la estructura de financiamiento de los productores de camarón en la Provincia de Manabí – Ecuador, existen diferentes estructuras de capital como alternativas, ya existe un mercado de capital imperfecto con un sesgo hacia la deuda en

relación al capital debido a los beneficios impositivos, generando consecuencias negativas para los empresarios entre las que se encuentra: la banca y el hecho de tener que reportar a terceros fuera de la empresa. Por lo expuesto se recomienda que por parte del estado se genere el apoyo financiero suficiente a bajo costo, para contribuir al desarrollo sostenible del sector tanto en el contexto económico como administrativo, especialmente con el talento humano.

ANEXOS

192

Anexo 1: Matriz de Consistencia

La Gestión del Talento Humano como factor de Competitividad de las Empresas Empacadoras de Camarón de la Provincia de Manabí

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cómo la Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la zona norte de la Provincia de Manabí – Ecuador	Probar que la Gestión del Talento Humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la zona norte de la Provincia de Manabí – Ecuador	Existe contribución de la Gestión del Talento Humano con la competitividad de las empresas empacadoras de camarón, de la zona norte de la Provincia de Manabí – Ecuador
1er. Problema Específico	1er. Objetivo Específico	1ra Hipótesis Secundaria
¿Cómo la Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador	Demostrar que la Gestión del Talento Humano basada en la Productividad de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador	Existe contribución de la Gestión del Talento Humano basada en la dimensión Productividad con la competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la Provincia de Manabí – Ecuador
2do. Problema Específico	2do Objetivo Específico	2da Hipótesis Secundaria
¿Cómo la Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador	Determinar que la Gestión del Talento Humano basada en el Desempeño Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador,	Existe contribución de la Gestión del Talento Humano basada en la dimensión Desempeño Laboral con la competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la Provincia de Manabí – Ecuador
3er. Problema Específico	3er. Objetivo Específico	3ra Hipótesis Secundaria

<p>¿Cómo la Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador</p>	<p>Comprobar que la Gestión del Talento Humano basada en el Clima Laboral de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador</p>	<p>Existe contribución de la Gestión del Talento Humano basada en la dimensión Clima Laboral con la competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la Provincia de Manabí – Ecuador</p>
--	--	--

Anexo 2: Encuesta**Gestión del Talento Humano, productividad,
desempeño laboral y clima organizacional**

Empresas Empacadoras de Camarón de la Provincia
de Manabí

Instrucciones: Agradeceremos responder la encuesta de manera sincera. La encuesta es anónima. Queremos conocer la valoración que usted tiene sobre la gestión del Talento Humano, productividad, desempeño laboral y clima organizacional, teniendo en cuenta los valores siguientes:

Discrepa Fuertemente DF	Discrepa D	No Opina NO	Concuerda C	Concuerda Fuertemente CF
--------------------------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------------------------

GRADOS DE VALORACIÓN

PR E G U N T A S	D F	D	N O	C	CF
1.- ¿Cree usted que la productividad cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
2.- ¿Cree usted que el desempeño laboral cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
3.- ¿Cree usted que el clima laboral cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
4.- ¿Cree usted que la competencia para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
5.- ¿Cree usted que la innovación para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
6.- ¿Cree usted que la tecnología para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					

7.- ¿Cree usted que los estándares de calidad para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
8.- ¿Cree usted que el perfeccionamiento de la calidad para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
9.- ¿Cree usted que mantener la eficiencia para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
10.- ¿Cree usted que la delegación de tareas para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					

PREGUNTAS	D F	D	N O	C	C F
11.- ¿Cree usted que la solución de problemas para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
12.- ¿Cree usted que la experiencia para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
13.- ¿Cree usted que la habilidad para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
14.- ¿Cree usted que la motivación para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
15.- ¿Cree usted que la gestión del desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
16.- ¿Cree usted que escuchar atentamente en el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
17.- ¿Cree usted que la capacitación y desarrollo para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
18.- ¿Cree usted que la retención del talento humano en el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
19.- ¿Cree usted que las relaciones entre equipos para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
20.- ¿Cree usted que el fomento del trabajo en equipo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					

PREGUNTAS	D F	D	N O	C	C F
21.- ¿Cree usted que las condiciones físicas del puesto de trabajo que generan clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
22.- ¿Cree usted que la actitud afectiva de grupo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
23.- ¿Cree usted que la retribución económica justa que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
24.- ¿Cree usted que con el tiempo necesario para la tarea dentro del clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					
25.- ¿Cree usted que la comunicación entre grupos de trabajo que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?					

Muchas Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Resultado de la encuesta

PREGUNTAS	D F	D	N O	C	C F	T O T
1.- ¿Cree usted que la productividad como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	8	0	0	160	28	196
2.- ¿Cree usted que el desempeño laboral como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	8	41	2	104	41	196
3.- ¿Cree usted que el clima laboral como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	5	41	2	97	51	196
4.- ¿Cree usted que la competencia para generar productividad, como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	5	34	2	121	34	196
5.- ¿Cree usted que la innovación para generar productividad, como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	7	38	5	121	25	196
6.- ¿Cree usted que la tecnología para generar productividad, como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	3	29	2	133	29	196
7.- ¿Cree usted que los estándares de calidad para generar productividad, como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	3	11	0	146	36	196
8.- ¿Cree usted que el perfeccionamiento de la calidad para generar productividad, como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	2	11	3	147	33	196
9.- ¿Cree usted que mantener la eficiencia para generar productividad, como parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la	5	3	2	150	36	196

Provincia de Manabí – Ecuador?						
10.- ¿Cree usted que la delegación de tareas para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	0	1 5	2	14 3	3 6	196

PREGUNTA S	D F	D	N O	C	C F	T O T
11.- ¿Cree usted que la solución de problemas para generar productividad, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	2	10	2	146	36	196
12.- ¿Cree usted que la experiencia para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	0	11	5	151	29	196
13.- ¿Cree usted que la habilidad para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la de la Provincia de Manabí – Ecuador?	3	10	3	154	26	196
14.- ¿Cree usted que la motivación para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	2	10	2	153	29	196
15.- ¿Cree usted que la gestión del desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	3	5	0	155	33	196
16.- ¿Cree usted que escuchar atentamente en el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	3	5	2	160	26	196
17.- ¿Cree usted que la capacitación y desarrollo para el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	5	5	0	155	31	196
18.- ¿Cree usted que la retención del talento humano en el desempeño laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	0	11	2	162	21	196
19.- ¿Cree usted que las relaciones entre equipos para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la	3	5	2	150	36	196

Provincia de Manabí – Ecuador?						
20.- ¿Cree usted que el fomento del trabajo en equipo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas empacadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	2	3	0	15 2	39	196

PREGUNTAS	D	D	N	C	C	TO
	F		O		F	T
21.- ¿Cree usted que las condiciones físicas del puesto de trabajo que generan clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	2	8	2	15 5	2 9	196
22.- ¿Cree usted que la actitud afectiva de grupo para generar clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de Camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	0	5	2	16 6	2 3	196
23.- ¿Cree usted que la retribución económica justa que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	2	7	0	15 4	3 3	196
24.- ¿Cree usted que con el tiempo necesario para la tarea dentro del clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	2	7	2	16 9	15	196
25.- ¿Cree usted que la comunicación entre grupos de trabajo que genera clima laboral, cómo parte de la gestión del talento humano de las empresas emparadoras de camarón, contribuyen con la competitividad de la Provincia de Manabí – Ecuador?	3	3	2	16 4	23	196

Anexo 4: Ficha técnica de la investigación

Cuadro resumen de la técnica de Investigación

Lugar de la Investigación	Provincia de Manabí del Ecuador
Referencia	Empresarios, trabajadores y consumidores de camarón de la Provincia de Manabí – Ecuador.
Población	Formada por 98, 280 empresarios, trabajadores y consumidores de camarón la Provincia de Manabí de Ecuador.
Muestra	Constituida por 196 empresarios, trabajadores y consumidores de camarón de la Provincia de Manabí de Ecuador.
Proceso	Se compendió a las personas pequeños y medianos empresarios de la provincia de Loja de Ecuador
Fecha	De julio a diciembre de 2016
Aplicación de la encuesta	Mediante entrevista individual y grupal
Medio	Por intermedio de encuestadores.

Fuente: elaboración Propia

Anexo 5.- Resumen metodológico de la Matriz de Consistencia

Variables	Metodología 1-Tipo de Investigación
<p>- Variable Independiente (X) Gestión del Talento Humano.</p> <p>-Variable Dependiente (Y) Competitividad Empresarial.</p>	<p>Variables que intervienen para la optimización de la gestión en la empresa, concordante con el objeto de la investigación</p>
<p>Dimensiones e Indicadores</p>	<p>2-Nivel de Investigación:</p>
<p>Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Innovación • Tecnología • Estándares de Calidad • Perfeccionamiento de la Calidad • Mantener la Eficiencia • Delegación de Tareas • Solución de Problemas 	<p>Es descriptiva para mostrar los resultados de la encuesta, para luego relacionar las variables X – Y de acuerdo con los objetivos.</p>
<p>Dimensiones e Indicadores</p>	<p>3- Metodología de la Investigación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Laboral • Experiencia • Habilidad • Motivación • Gestión de Desempeño • Escuchar Atentamente • Capacitación y Desarrollo • Retención del Talento 	<p>El nivel de profundidad es descriptivo complementado con los métodos: estadísticos.</p>
<p>Dimensiones e Indicadores</p>	<p>4- Población y Muestra.</p>
<p>Clima Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre Equipos • Fomento del trabajo en Equipo • Condiciones físicas del puesto de trabajo • Actitud Afectiva de grupo • Retribución Económica justa • Tiempo necesario para la tarea • Comunicación entre grupos de trabajo 	<p>La población es igual a 98,280 empresarios, trabajadores y consumidores de la provincia de Manabí.</p> <p>La muestra = 196 empresarios, trabajadores y consumidores de la provincia de Manabí - Ecuador.</p>

ANEXO 6. Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano.

Dimensione e Indicadores:

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
<p>La gestión del talento humano está orientado a lograr objetivos de la empresa, con la participación activa y directa de los trabajadores. El logro de los objetivos, además, está condicionado por determinados factores tales como la productividad, desempeño laboral y el clima organizacional, entre otros.</p> <p>El talento humano y los conocimientos y capacidades creativas que están dotadas las personas como variable permanente, que tiene toda organización, libre de la actividad económica, siendo la capacidad de</p>	<p>Productividad</p> <p>Una empresa es productiva si logra sus metas de transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere de eficiencia como de eficacia (Robbins y Judge, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Innovación • Tecnología • Estándares de Calidad • Perfeccionamiento de la Calidad • Mantener la Eficiencia • Delegación de Tareas • Solución de Problemas 	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11
	<p>Desempeño Laboral</p> <p>Es un proceso técnico de evaluar el nivel esfuerzo, iniciativa y competencias que el trabajador pone a manifiesto en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. (Robbins y Judge, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Habilidad • Motivación • Gestión de Desempeño • Escuchar Atentamente • Capacitación y Desarrollo • Retención del Talento 	12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18

<p>innovación factor importante con el fin de generar competitividad y productividad para la supervivencia, teniendo en cuenta el entorno cambiante en que se desenvuelve (Iglesias-Navas, Rosero, & Castañeda, 2017).</p>	<p>Clima Laboral Es la percepción que tienen los trabajadores sobre diversos aspectos de la organización, tales como: comunicación, relación entre trabajadores, políticas administrativas, estilos de liderazgo, entre otros (Brunet (2013)).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones entre Equipos ● Fomento del trabajo en Equipo ● Condiciones físicas del puesto de trabajo ● Actitud Afectiva de grupo ● Retribución Económica justa ● Tiempo necesario para la tarea ● Comunicación entre grupos ● de trabajo 	<p>19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25</p>
--	---	---	------------------------------------

Fuente: propia

Variable Dependiente: Competitividad Empresarial

Dimensiones

Definición conceptual	Definición operacional	Requisitos para una empresa competitiva
<p>Capacidad de una empresa para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que permitan deleitarse y resistir una posición definida en el mercado donde actúa. Las empresas señalan estrategias comerciales y toman decisiones, aplican acciones para hacerse, reducir costos, aumentar ganancias y ubicarse mejor en el mercado. (Porter, 2017).</p>	<p>Es la búsqueda de eficacia y efectividad, para posicionarse como la mejor en su mercado, superando al competidor. Son estrategias y métodos que las empresas realizan para obtener mejores resultados, a través del uso: publicidad, calidad del producto o servicio, confianza, tradición que impulsan a clientes reales o potenciales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos de competitividad empresarial • Ventajas de agentes que compiten • Características del mercado competitivo • Requisitos para tener una empresa competitiva

Fuente: propia

Bibliografía

- Álvarez, J. (2006). La ideología humana.
- Álvarez, L., Núñez, J., Hernández, J., González-Pienda, J., & Soler, E. (1998). Componente de la motivación: evaluación e intervención académica. *Aula Abierta*, 91-120.
- Babel, E. T. (2017). *Torre de Babel*. Obtenido de <https://www.e-torredebabel.com/>
- Brunet., L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*,. México: Trillas.
- Carro-Paz, R., & González-Gómez, D. (2017). *Productividad y Competitividad*. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Castellanos, J., & Castellanos, C. (2017). Concepciones teóricas referentes a la definición de la competitividad. *EUMED*.
- Chávez, M. (2013). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional, análisis de la PYME Ecuatoriana*. Ecuador: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar.
- Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Mc Graw Hill.
- Constituyente, A. (7 de octubre de 2018). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de www.oas.org
- Crosby, P. (1998). *La calidad no cuesta*. México: McGraw Hill Book Company.
- Davos-Klosters. (2015). *Reunión anual del foro económico mundial*. Obtenido de www.weforum.org
- Deloitte. (2015). *Tendencias globales en el capital humano 2015*. Obtenido de www2.deloitte.com
- Deloitte. (2019). *Tendencias de capital humano 2019*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- Díaz, M. (2016). *La nueva organización: un diseño diferente*. Deloitte.
- Durán, A., Mora, D., González, M. I., & Vargas, G. (2018). NIVEL DE COMPETITIVIDAD TÉCNICA DE LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS NO TRADICIONALES DE COSTA RICA. *Agronomía costarricense*, 141-158.
- Echegoyen, J. (1997). *La historia de la filosofía*. Obtenido de www.casadellibro.com
- Engels, M. &. (1994). *Marx y el hombre moderno*.
- FAO. (2012). Obtenido de <http://www.fao.org>
- Fernández, M. (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. *Contabilidad y negocios*, 42-48.
- Gaete., R. (2010). Discursos de responsabilidad social universitaria. *Perfiles educativos*, 27-54.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61.
- Gaynor, E. (2018). *The Organization Development Institute International, Latinamerica*. Obtenido de <http://theodinstitute.org>
- George, D., & Mallery., P. (2001). *SPSS for Windows 10.0*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- González, A. (2008). *Gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas*.
- Gordon, D. (2014). *Competencia Empresarial*. Cartagena, Colombia: Colegio Británico de Cartagena.
- Harold, K., Heinz, W., & Mark, C. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGRAW-Hill.
- HayGroup. (2001). Obtenido de www.haygroup.com
- Heras, I., Arana, G., Camisón, C., Casadesús, M., & Martiarena, A. (2008). *Gestión*

- de la calidad y competitividad de las empresas de la CAPV. País Vasco: Deustro Publicaciones.
- Hernández, G., Valencia, J., & Giraldo., C. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- hombre, E. m. (2016). *Espacio Público*. Obtenido de <http://www.espacio-publico.com/wp-content/uploads/2015/01/4242-EL%20MARXISMO%20Y%20LA%20FILOSOF%C3%8DA%20DEL%20HOMBRE.pdf>
- IGLESIAS-NAVAS, M. A., ROSERO Flórez, K., & CASTAÑEDA Villacob, J. O. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia. *Rev. Espacios*.
- ILO. (2013). *Global Employment trends 2013*. Geneva: ILO.
- ISO, N. (12 de diciembre de 2018). *Las normas ISO 9000*. Obtenido de https://www.agroindustria.gob.ar/sitio/areas/d_recursos_humanos/concurso/normativa/_archivos//000007_Otras%20normativas%20especificas/000000_SISTEMA%20DE%20GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20CALIDAD%20ISO%209000.pdf
- Kaisen. (2017). *Hipertextual*. Obtenido de <https://hipertextual.com/2016/01/metodo-kaizen-metas>
- Latorre, H. (2011). *Prácticas de Recursos Humanos*.
- Lledo, P. (2011). *Director de Proyectos*. Projet Management Institute, Inc.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares., Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cuabana de Salud Pública*.
- Marin, A., & Velasco, R. (2001). Las organizaciones y el talento humano. *Rev. Administración*, 123-132.
- Martínez, C. (2017). El impacto del nuevo mundo en la invención de Utopía de Tomás Moro. *Nomadas*, 137-151.
- Martínez, D. (2016). FACTORES CLAVE EN MARKETING ENFOQUE: EMPRESAS DE SERVICIOS. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 42-58.
- Matabajoy-Montilla, J. M., Matachoy-Tulcán, S. M., & Obando-Guerrero, L. M. (2017). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto-Colombia. *Universidad y Salud*, 26-36.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- Morales, M., & Piedra, F. (2005). CONSIDERACIONES EN TORNO A LA CAPACIDAD OCIOSA: EL TRATAMIENTO DE LOS COSTES DE LA SUBACTIVIDAD EN LA NORMATIVA CONTABLE ACTUAL. *Revista Universo Contábil*, 86-100.
- Obando, A. A. (2017). *RELACIÓN ENTRE LOS RASGOS PERSONALES Y COMPETENCIAS DEL ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS CON LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN QUE SERREALIZAN EN EMPRESAS DE AREQUIPA 2017*. San Agustín, Arequipa: Repositorio UNSA.
- OECD. (2014). *Education al a Glance 2014*. OECD.
- OMC. (2017). *Informe Anual 2017*. Organización Mundial del Comercio.
- Ortega, Y. M., Encalada, M. d., & Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón-Ecuador: ECOTEC.
- Ostroff, R., & Bowen, M. (2000). La gestion del recurso humano. *Rev. Administración*, 98-102.
- Ouchi, W. (1992). *Teoría Z*. Bogotá: Editorial Norma. .
- Palacios, N., Reconco, R., & Vega, M. (2016). *Estudio de factibilidad para producir*

- camarón de la especie Litopenaeus vannamei bajo un sistema de producción semi-intensivo en Ecuador.* Ecuador: <http://hdl.handle.net/11036/5812>.
- Pardo, C., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Rev. Suma de Negocios*, 39-48.
- Parent, D., Sloan, N., & Tsuchida, A. (2015). *Global Human Capital Trends 2015*. Obtenido de <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/hctrends-2015.pdf>
- Paritarios. (2018). *las 5 "S"*. Obtenido de http://www.paritarios.cl/especial_las_5s.htm
- Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 231-248.
- Porter, M., & Kramer, M. (2011). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, 1-17.
- psicologia-social-roiel. (2014). *Psicología Social*. Obtenido de <http://psicologia-social-roiel.blogspot.com>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Management*. Boston: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rojas, D., & Barreto., P. (2016). Diagnóstico de competitividad del sector productor de arracacha. Caso municipio de Boyacá (Colombia) 2014. *Apuntes del CENES*, 245-278.
- Talento, H. (2017). Obtenido de www.monografias.com
- Torrecilla., O. (2005). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Argentina.
- Tristá, B. (2004). La comunicación en las organizaciones. *Rev. cubana de educación superior*, 3+.
- Valentín, H. (2016). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur*. Lima- Perú: Universidad Inca Garcilasco de la Vega.
- Villamil, D. (2015). *La implementación del control interno de inventarios para el sector droguista de acuerdo con las Normas Internacionales De Auditoria – NIAS*. Nueva Granada: Universidad Militar de Nueva Granada.
- Wackerly, D., Medenhall, W., & Scheaffer., R. (2015). *Estadística matemática con aplicaciones*. México: CENGAGE Learning.