



# UTMACH

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL  
DEL PERSONAL DE LA EMPRESA EXCAMECOR CIA. LTDA. CUIDAD  
DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE EL ORO.**

**RODRIGUEZ ROMERO GENESIS PAULETTE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ESPINOZA AJILA EVEN ANDRES  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA EXCAMECOR CIA.  
LTDA. CUIDAD DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE EL ORO.**

**RODRIGUEZ ROMERO GENESIS PAULETTE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ESPINOZA AJILA EVEN ANDRES  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA EXCAMECOR  
CIA. LTDA. CIUDAD DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE EL  
ORO.**

**RODRIGUEZ ROMERO GENESIS PAULETTE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ESPINOZA AJILA EVEN ANDRES  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**JAYA PINEDA IDAR IVAN**

**MACHALA  
2023**

# Gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de la empresa EXCAMECOR CIA. LTDA. Ciudad de Santa Rosa, Provincia de El Oro.

*por* Génesis Paulette Rodríguez Romero, Even Andrés Espinoza Ajila

---

**Fecha de entrega:** 29-sep-2023 02:49p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2180857362

**Nombre del archivo:** TESIS\_FINAL\_ESPINOZA\_EVEN\_Y\_RODRIGUEZ\_GENESIS\_1.docx (646.97K)

**Total de palabras:** 12386

**Total de caracteres:** 66090

# Gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de la empresa EXCAMECOR CIA. LTDA. Ciudad de Santa Rosa, Provincia de El Oro.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[html.rincondelvago.com](http://html.rincondelvago.com)

Fuente de Internet

<1%

2

[bibliotecadigital.univalle.edu.co](http://bibliotecadigital.univalle.edu.co)

Fuente de Internet

<1%

3

[repositorio.uap.edu.pe](http://repositorio.uap.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

4

Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia

Trabajo del estudiante

<1%

5

[repositorio.espe.edu.ec](http://repositorio.espe.edu.ec)

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

<1%

7

[repositorio.pucp.edu.pe](http://repositorio.pucp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

8

[repositorio.unsch.edu.pe](http://repositorio.unsch.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

---

9	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
10	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Austin Peay State University Trabajo del estudiante	<1%
12	Submitted to Universidad Industrial de Santander UIS Trabajo del estudiante	<1%
13	blog.peoplenext.com.mx Fuente de Internet	<1%
14	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%
17	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1%
18	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1%

---

19

[whoatwherewhy.com](http://whoatwherewhy.com)

Fuente de Internet

&lt;1%

20

María Alejandra Ávalos-Ramos, Jenny Martínez-Benítez, María Ángeles Martínez- Ruiz, Lluisa Aitana Sauleda Martínez. "Los objetivos de desarrollo sostenible en el proyecto final de estudios de ciencias del deporte", Apuntes de Economía y Sociedad, 2023

Publicación

[repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1%

21

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Fuente de Internet

&lt;1%

22

Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana

Trabajo del estudiante

&lt;1%

23

[repositorio.utc.edu.ec](http://repositorio.utc.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1%

24

[repositorio.utn.edu.ec](http://repositorio.utn.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1%

25

[www.yumpu.com](http://www.yumpu.com)

Fuente de Internet

&lt;1%

26

[repository.usta.edu.co](http://repository.usta.edu.co)

Fuente de Internet

&lt;1%

27

[repository.usta.edu.co](http://repository.usta.edu.co)

Fuente de Internet

&lt;1%

28

Submitted to Universidad Nacional Pedro  
Henríquez Ureña

Trabajo del estudiante

<1%

29

repositorio.espam.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 20 words

Excluir bibliografía

Activo



## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, RODRIGUEZ ROMERO GENESIS PAULETTE y ESPINOZA AJILA EVEN ANDRES, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA EXCAMECOR CIA. LTDA. CUIDAD DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE EL ORO., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.


Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

  
RODRIGUEZ ROMERO GENESIS PAULETTE  
0705861680

  
ESPINOZA AJILA EVEN ANDRES  
0706744919

## INDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>5</b>
<b>Tema de Investigación: .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 El objeto de la investigación .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Problema de la investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Justificación .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Objetivos de la investigación.....</b>	<b>9</b>
<b>1.4.1 Objetivo general .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Marco Teórico .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.1. Fundamentos teóricos. ....</b>	<b>10</b>
<b>Gestión del talento humano.....</b>	<b>10</b>
<b>Importancia gestión de talento humano.....</b>	<b>11</b>
<b>Objetivos de la gestión de talento humano .....</b>	<b>12</b>
<b>Procesos de la gestión del talento humano .....</b>	<b>14</b>
<b>Competencias dentro de la gestión de talento humano .....</b>	<b>14</b>
<b>Teorías .....</b>	<b>14</b>
<b>Función de la gestión de talento humano.....</b>	<b>15</b>

<b>Motivación.....</b>	<b>16</b>
<b>Motivación del personal .....</b>	<b>16</b>
<b>Características De La Motivación.....</b>	<b>17</b>
<b>Teorías: .....</b>	<b>17</b>
<b>Clima laboral: .....</b>	<b>19</b>
<b>Factores que inciden sobre la motivación del personal:.....</b>	<b>19</b>
<b>Factores que inciden sobre el desempeño laboral: .....</b>	<b>19</b>
<b>Evaluación del desempeño laboral:.....</b>	<b>20</b>
<b>Necesidad de seguridad: .....</b>	<b>20</b>
<b>Capacitaciones del personal: .....</b>	<b>20</b>
<b>Perspectiva de desarrollo profesional:.....</b>	<b>21</b>
<b>Remuneración: .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO .....</b>	<b>22</b>
<b>3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Tipos de investigación.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>3.4 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>4.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>27</b>

<b>4.2 CONTRASTACIÓN TEORICA DE RESULTADOS .....</b>	<b>45</b>
<b>4.3 PROPUESTA INTEGRADORA .....</b>	<b>47</b>
<b>4.4 VALORACION DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TECNICA- ECONOMICA- SOCIAL- AMBIENTAL .....</b>	<b>49</b>
<b>4.4.1 viabilidad dimensión técnica .....</b>	<b>49</b>
<b>4.4.1.1 localización y ubicación del proyecto .....</b>	<b>49</b>
<b>4.4.1.2 Estructura Organizacional .....</b>	<b>50</b>
<b>4.4.2 Viabilidad dimensión económica/ financiera .....</b>	<b>57</b>
<b>4.4.3 Viabilidad dimensión social .....</b>	<b>58</b>
<b>4.4.4 Viabilidad dimensión ambiental.....</b>	<b>59</b>
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>60</b>
<b>5.1 CONCLUSIONES.....</b>	<b>60</b>
<b>5.2 RECOMENDACIONES .....</b>	<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>62</b>

## DEDICATORIA

A mis queridos padres, Even Gustavo Espinoza Asanza, Marene De Fátima Ajila Sarmiento, este logro, mi trabajo de titulación en Administración de Empresas, no habría sido posible sin su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificio constante. Han sido mi mayor fuente de inspiración y motivación a lo largo de mi vida académica.

Sus enseñanzas, ejemplo de dedicación han guiado mi camino. Han forjado la persona en la que me he convertido hoy. Cada paso que he dado en esta carrera ha sido impulsado por el deseo de honrar el legado que ustedes han construido y compartido conmigo.

A través de los desafíos, las alegrías, ustedes han estado a mi lado, brindándome fortaleza y aliento cuando más lo necesitaba. Gracias por creer en mí, por ser mi mayor apoyo en este viaje.

Esta tesis es un tributo a su amor y agradecimiento por todo lo que han hecho por mí. Espero que este logro les llene de orgullo, así como a mí me llena de gratitud y amor por ustedes.

Con todo mi cariño,

**EVEN ANDRES ESPINOZA AJILA.**

Dedico principalmente este trabajo a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados en mi vida. A su vez el resultado de este a toda mi familia, que me han motivado a siempre seguir adelante, a mis padres Robert Rodriguez y Rosa Romero que me apoyaron y fortalecido en los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

Podemos decir que es la culminación de una grandiosa etapa llena de aprendizaje, conocimiento y perseverancia, pero a su vez es el comienzo de toda mi carrera profesional es la mezcla de muchos sentimientos de gratitud y amor hacia ustedes por siempre han sido mi fortaleza y mi motivación a seguir adelante.

Con mucho amor,

**GENESIS PAULETTE RODRIGUEZ ROMERO**

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la vida, de todo corazón a mis padres, Even Gustavo Espinoza Asanza, Marene De Fátima Ajila Sarmiento, por su inquebrantable apoyo y amor incondicional a lo largo de este trayecto universitario. Su constante aliento, sacrificio han sido la fuente de mi motivación y determinación para llegar hasta este punto en mi carrera. Gracias por ser mi roca de inspiración, esto es de ustedes.

También quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis abuelos, Rosa Sarmiento, Hugo Ajila, por sus consejos y valores. Sus palabras de sabiduría, amor, su apoyo han sido fundamentales en mi camino hacia el éxito. Su legado, perseverancia ha dejado una huella indeleble en mi vida, en mi desarrollo personal, así como muy pronto profesional.

Este logro no habría sido posible sin la influencia positiva, el apoyo incondicional de mi familia. Gracias por estar siempre a mi lado, impulsándome a alcanzar mis metas y sueños. Los llevaré en mi corazón mientras continúo avanzando.

**EVEN ANDRES ESPINOZA AJILA.**

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo principal de culminar esta maravillosa etapa en mi vida.

A mis padres Robert Rodriguez Aranda y Rosa Romero Orellana quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino, a motivarme siempre.

A mis hermanos Cesar, Gissella, Karina, Pamela, Kevin por ser el apoyo incondicional en mi vida, que con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos, a saber que el rendirse no es opción sino mas bien a seguir perseverando hasta alcanzar todo lo que nos propongamos, puedo decir que papá y mamá nos educaron bien y llenos de tanta hermandad entre nosotros, les amo.

Y por supuesto a mi querida UTMACH y a todas las autoridades, especialmente a mi tutor de este trabajo, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

**GENESIS PAULETTE RODRIGUEZ ROMERO**

**Tema de Investigación:**

Gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de la empresa EXCAMECOR CIA. LTDA. Ciudad de Santa Rosa, Provincia de El Oro.

**CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.****1.1 El objeto de la investigación**

En el presente proyecto tiene como objeto de investigación Gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de la empresa EXCAMECOR CIA. LTDA. Lo que permite adentrarnos en la investigación de forma exploratoria, bibliográfica y analítica para poder comprender los conceptos de cada una de las variables y poder desarrollarlas a lo largo del proyecto.

La gestión de talento humano se identifica como un área de extensión en las organizaciones, en los precedentes años manifiestan el rango adquirido en la conquista de objetivos corporativos de actividades llevadas a cabo por los colaboradores del proceso, o la finalidad de cumplir todas las diligencias que se deben efectuar entre subsistemas organizacionales que reúnen condiciones y procesos asegurados de identificación personal en el medio en donde se desarrolla la potencialidad de cada uno de sus colaboradores. La gestión de talento humano es indispensable para el éxito organizacional, pues las iniciativas de dichas gestiones permiten entender el papel de recursos humanos como factor organizativo dentro de la empresa (Ramírez et al., 2018)

Por Maslow (1943). La motivación es “el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades”. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide. Estas necesidades son las fisiológicas, las de seguridad, las de afiliación, de reconocimiento y autorrealización. Chiavenato (2000). Define a la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea.” Es decir que siempre que la interacción con la situación actual sea buena, el individuo estará motivado. Por Herzberg. (1959) El psicólogo que orienta su estudio al trabajo y a la gestión de empresas, estudia dos factores que modifican la motivación los cuales son factores de

motivación, que abarca los logros, incentivos, responsabilidades, reconocimientos y factores de higiene que son el sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo. (Carrillo, 2018)

## **1.2 Problema de la investigación**

¿De qué manera la gestión del talento Humano Influye, en la motivación del personal de la empresa EXCAMECOR CIA LTDA?

## **1.3 Justificación**

Si hacemos un breve repaso sobre la evolución de la gestión de talento humano, en los últimos años, en América del sur, países como Colombia, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela, implementan la gestión de talento humano como una estrategia organizacional , para poder incrementar el estado alcanzado de actividades ejecutadas por el personal de una empresa, y su mejoramiento en las áreas establecidas de las mismas, en los últimos tiempos la visión estratégica de las empresas se enfoca mucho en el capital humano, y la transferencia de modelos y técnicas corporativas, esto es una realidad del día tras días. Pero si le damos un concepto a la gestión de talento humano diríamos que son acciones que ejecutan las personas, mediante sus las competencias de talento en alguna área específica, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyección y mejores condiciones de sí mismo y colectivamente en un entorno organizacional. (Ramírez R. I. y otros, 2019)

En la actualidad, en Ecuador hay una serie de investigaciones sobre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las empresas y como estas influyen en el desempeño laboral. Para motivar adecuadamente al empleado es necesario conocer su comportamiento, gustos, necesidades, preferencias y sobre todo a quien se está motivando, porque cada persona es única o compleja, entorno a su comportamiento y actitudes. Podemos decir que el departamento de recursos humanos es uno de los pilares fundamentales de las organizaciones para definirse y colocarse en el mercado laboral de la empresa por ello es necesario que el departamento de recursos humanos



conozca a sus colaboradores directamente ya que es el área que trabaja con ellos, con la finalidad de ayudarlos. (Mayon et al., 2019)

En la provincia de EL Oro, cantón Santa Rosa funciona las instalaciones de la exportadora de camarón ecuatoriano EXACAMECOR CIA.LTDA. esta es una empresa muy dinámica, innovadora que tienen como principal objetivo garantizar la calidad de sus productos y servicios para cada uno de sus clientes que es lo que les motiva día a día seguir en el mercado. La exportación que dicha empresa realiza lleva un control desde la larva, pasando por los cría y crecimiento del camarón hasta su empaque y exportación correspondiente, garantizando un producto de calidad y libre de patógenos o bacterias.

Conociendo un poco más sobre EXCAMECOR CIA.LTDA. al ser una empresa de exportación sabemos que cuenta con mucho capital humano alrededor de 230 personas, estas ayudan al funcionamiento correcto de la distribución del camarón, empaque, masterizado, proceso, etc. Al contar con varias personas nos vimos en la responsabilidad de ver la manera de cómo la empresa trabaja hombro a hombro con sus colaboradores y de qué manera la motivación del personal puede generar un impacto positivo para la empresa para sus demás áreas de trabajo y generar la rentabilidad necesaria para tener la gana y gana dentro de la empresa, y así poder saber ¿De qué manera la gestión del talento Humano Influye, en la motivación del personal de la empresa EXCAMECOR CIA LTDA?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la gestión del talento humano y su influencia en la motivación del personal de la empresa EXCAMECOR CIA.LTDA.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en la empresa EXCAMECOR. CIA. LTDA.
- Identificar los factores que influyen en la motivación del personal de producción de la empresa EXCAMECOR CIA. LTDA.
- Analizar cómo la empresa EXCAMECOR CIA. LTDA. Motiva a su personal de trabajo y cumple con sus objetivos, junto con la ayuda de la gestión del talento humano.

## CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

### 2.1 Marco Teórico

#### 2.1.1. Fundamentos teóricos.

##### Gestión del talento humano

En el ámbito empresarial se ha reconocido recientemente el papel estratégico que juega el talento humano en la creación de valor de las organizaciones, al tiempo que los cambios del entorno, están obligando a transformar la realidad empresarial, poniendo de relieve la importancia de la gestión del talento humano, como la fuente principal de adaptación al entorno. La forma como cada organización asume esos cambios, depende de la rapidez de adaptación, la generación de ideas novedosas y el desarrollo de nuevas rutinas organizacionales que propicien nuevos procesos para responder a la turbulencia de ese entorno (Hernandez y otros, 2020)

La gestión de talento humano o también conocido como la gestión de recursos humanos ayuda al desarrollo del capital humano en poder potenciar al mismo y así en demostrar sus capacidades que cada uno tiene en las empresas, ayuda a elevar las competencias de cada individuo con la finalidad de buscar sus máximas aportaciones que uno mismo puede desarrollar para la empresa y de esa manera poder ofrecer un desarrollo personal y a la vez motivacional para que el personal de su máxima capacidad de trabajo con el beneficio de ser recompensado mas no limitado. (Chavez, 2016)

También podemos decir que la gestión del talento humano consiste reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento constante a las personas, para poder formar una base de datos confiable a la hora de tomar decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y desee arraigarse a ella, para que de esta manera se pueda generar la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizacionales que posee la empresa, para ello muchos de sus colaboradores deben de desprenderse del temor a lo desconocido,

innovar constantemente, entender al negocio que se decía la empresa su misión y visión de la empresa. (Chavez, 2016)

### **Importancia gestión de talento humano**

Se puede decir que uno de los recursos más importante con el que cuenta toda empresa, son las personas, y a su vez la necesidad de gestionar este recurso tan valioso permite que las empresas dedique un área específica en la gestión y dirección, de la misma, esta se denomina gestión de talento humano, quien a través de muchas gestiones, practicas, tratar de adquirir, retener o desarrollar recursos que permitirán a sus colaboradores a tener estrategias de gestión humana, y a comprender el valor de su contribución de la empresa y su competitividad sostenible. (Bejarano, 2013)

La gestión del talento humano es un área interdisciplinaria integrada por un sinfín de dinámicas que la nutren y enriquecen en favor a la organización; así como se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, salarios, incentivos, diseño de los puestos y de la organización, capacitaciones, también se puede hablar de la importancia de gestionar, reclutar, seleccionar, evaluar, controlar, incluso capacitar, y todo lo referente con pulir las capacidades y aptitudes de cada empleado, es decir, la gestión de éste engloba diversas etapas mediante las cuales se descubren las capacidades y el nivel de competitividad de cada ser humano, incluso ayudándole a descubrir aquello que no sabía que podía lograr, y así encontrando un gran potencial. (Barreras, 2020)

A su vez podemos decir que la gestión de talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas entre un grupo de personas, para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable y conducir de una u otra manera la asignación de recursos que permita alcanzar con éxito los objetivos de la empresa. Esta a su vez permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para poder crear estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro. (Ramírez R. I. et al., 2019)

### **Objetivos de la gestión de talento humano**

Los objetivos de la gestión del talento humano son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los subordinados o gerentes traten a las personas como promotora de la eficacia organizacional, estos objetivos pueden ser; sociales, corporativos, funcionales y personales, cada uno de ellos ayudara al correcto desenvolvimiento de los individuos dentro de la organización.

(Chiavenato, 2009) considera que el objetivo general de la gestión de talento humano es la integración correcta de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la única finalidad que las personas puedan potenciar cada una de sus habilidades, capacidades y destrezas para poder lograr la máxima productividad, eficiencia en la competitividad laboral que existe.

**Objetivo social:** estos objetivos tratan al personal de trabajo en los principios éticos y socialmente responsables no usando políticas discriminatorias como; religión, sexo, raza, cultura, entre otros.

**Objetivo corporativo:** enseñarles la importancia de reconocer que las actividades que realizan no es un fin para ellos mismos, sino que tiene la finalidad de ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos o metas trazadas.

**Objetivo funcional:** este ayuda a mantener los recursos humanos en un nivel adecuado para las necesidades que se puedan presentar en la organización.

**Objetivo personal:** este ayuda a que cada trabajador pueda lograr sus objetivos personales en medida que estos puedan ser compatibles y coincidan en la organización (Bejarano, 2013)

### **Composición de la gestión de talento humano**

Para poder comprender un poco sobre la gestión de talento humano tenemos que comprender que la palabra gestión se encarga de la dirección, organización mientras que la palabra talento humano trata acerca del estudio del comportamiento como persona dentro de un área establecida, uniendo ambos términos podemos relacionar que la composición de la gestión de talento humano se trata de innovar

estrategias de compensación y estrategias políticas retentivas; estimulando un resultado motivacional hacia el cumplimiento de metas u objetivos, por medio de los componentes estratégicos organizacionales, atributos o orientaciones modernas, que permitirán la toma de decisión asertivas que involucran gente, redes empresariales, etc. (Ramírez et al., 2018)

Para entender la gestión de talento humano también tendemos que comprender de qué manera esta se relaciona con el talento humano se compone de tres factores principales como el conocimiento, habilidad y actitud estas ayudan a determinar el compromiso que los colaboradores tienen con la empresa y a su vez la manera que ellos pueden desempeñar diferentes destrezas:

Conocimiento: si relacionamos el conocimiento con la gestión de talento humano podemos decir que esta se relaciona con la gestión humana por que permite el aprendizaje de forma directa en las tareas que quiere que desempeñe la empresa , y así poder determinar su valoración y determinación de lo que este representa así también todas las empresas en términos económicos de la organización, implementa que sus colaboradores puedan tener un conocimiento determinado en las áreas determinadas a su vez adquirir aprendizajes por medio de capacitaciones de la empresa. (Rios, 2013)

Habilidad: la habilidad son las destrezas que las personas pueden desempeñar a poder ejercer alguna determinada actividad, pero a su vez hace referencia a las competencias que una persona puede adquirir, habilidad se la puede definir con tres palabras como capacidad, destreza, talento, competencia, aptitudes, inteligencia, la habilidad también representa por talentos innatos, naturales pero a su vez pueden ser aprendidos o perfeccionados durante la destreza de alguna practica constante que puede desempeñar una persona. (Mori y Bardales, 2020)

Actitud: la actitud se define como los procedimientos que conduce a algún comportamiento en particular, la actitud es el comportamiento habitual de la persona que puede producirse en diferentes circunstancias, la actitud determina la vida

anímica de cada individuo las actitudes están patentadas por las reacciones repetidas de una persona. La actitud en una rea de trabajo analizada desde la gestión de talento humano ayuda a que las personas puedan tener en cuenta la manera de ayudar a cumplir los objetivos de la empresa. (Mori y Bardales, 2020)

### **Procesos de la gestión del talento humano**

Si bien es cierto (Guayasamin, 2018) nos dice que la moderna GTH implica varias actividades, como descripción y análisis de cargos, planeación de RH, reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, entre otros.

### **Competencias dentro de la gestión de talento humano**

Las competencias vistas desde una perspectiva individualista, se consideran como las características propias que definen a una persona, y rigen su manera de pensar y actuar en determinada situación; estas competencias se relacionan con el éxito personal de los trabajadores, pues, además de fijar el comportamiento de los mismos, define los valores y percepciones sobre lo que desean ser y hacer, así lo argumenta Lozano Correa (2007) “Las competencias, como ya se sabe, son un conjunto de características propias de cada persona, lo cual define su forma de pensar y actuar; son conocimientos, aptitudes, actitudes, percepciones, valores o conductas que están relacionadas con un desempeño exitoso, incluyendo los motivos que cada individuo tenga. (Barreras, 2020)

### **Teorías**

Otra teoría que fundamenta la gestión del talento humano es la Teoría de la motivación y personalidad propuesta por Maslow (1937). Se sustenta en la aspiración de superación que tiene el ser humano a través de la motivación y la personalidad mediante la satisfacción de sus necesidades, las que están relacionadas con sus

conductas, que cuando se ven satisfechas aparecen otras hasta llegar a la autorrealización y la trascendencia como la mayor aspiración personal.

La gestión del talento humano considera bases teóricas como Teoría X,Y sustentada por McGregor (1957) en la que se hace énfasis a la motivación y a la necesidad de superación de los trabajadores; quienes, según este autor; los trabajadores son considerados como seres humanos que piensan y sienten y no solo son vistos como “objetos” que ejecutan una actividad laboral, no son meros repetidores de procedimientos mecánicos, dedicados solo a cumplir una labor aislada de sus intereses personales y profesionales y cuyo fin es el de percibir una remuneración; como propone la Teoría X en contraposición. Además, menciona McGregor (1957), permite que el desarrollo de los trabajadores sea en ambientes seguros y agradables. (Toledo, 2018)

Teoría de los Factores del Frederick Herzberg (1923 - 2000). La teoría de los factores considera que el desempeño de las personas que se ve influida por dos tipos de factores que explican la motivación Factores motivacionales (nivel de responsabilidad, promoción, logro, etc. y b). Factores de higiene (Salario, condiciones laborales, etc.).

### **Función de la gestión de talento humano**

Con independencia del tamaño de la empresa y de su actividad, tenemos unas funciones a realizar, ya sea por una sola persona, un departamento o una subcontrata externa (consultora).

- **Función empleo:** Proporciona a la empresa en todo momento el personal necesario, tanto cuantitativo como cualitativo, para desarrollar óptimamente los procesos de producción con un criterio de rentabilidad económica. Pueden ser aditivos (adicionar personal a la empresa) o sustractivos (disminuir personal de la organización).



- Función de administración de personal: Encargada del manejo burocrático desde que una personal ingresa en la empresa hasta que la abandona.
- Función de retribución: Se trata en conseguir buscar una estructura de salarios que cumpla 3 condiciones: Motivador Internamente Equitativo y Externamente competitivo
- Función de dirección y desarrollo de RRHH: Se refiere a la necesidad de que los individuos crezcan dentro de la organización.
- Función de relaciones laborales: Tiene que ver con el tratamiento de conflictos.
- Función de servicios sociales: Consiste en el establecimiento de unas medidas voluntarias por parte de la empresa para la mejora del clima laboral (Chavez, 2016)

### **Motivación**

(Rivera y Perero, 2018) nos dice que la motivación se relaciona con la conducta humana es decir es el proceso mediante el cual las personas ejecutan alguna actividad específica, generando una actitud muy conveniente con el enfoque de generar éxito en su vida para así poder alcanzar metas puntuales en ellos, sin embargo, una vez cubierta la necesidad el individuo crea algunas otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar.

### **Motivación del personal**

Parte importante de la gestión de empresas o instituciones es la contratación del personal, en este sentido, enfocar los esfuerzos a la sección de talento humano resulta indispensable para el éxito empresarial. Para ello, es necesario que se mantenga un adecuado nivel de motivación dentro del personal, esto se define como el entusiasmo y compromiso que un empleado tiene al realizar sus tareas diarias de forma que aporta energía y creatividad al desarrollo de la empresa o institución. En relación a la epistemología de la palabra motivación, esta nace del latín «movere» que se refiere a movimiento. (Chiavenato, 2009)

### **Características De La Motivación**

- La motivación es un factor que ocasiona, canaliza y sustenta la conducta humana en un sentido particular y comprometido.
- Se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares, es imposible motivar un equipo de trabajo si los integrantes del mismo no tienen sus necesidades básicas satisfechas.
- Invertir en la capacitación de los individuos aprovechar la sinergia del equipo
- El equipo debe tener libertad y autoridad para poner en práctica sus decisiones

Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo trasmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará, es el estímulo emocional que nos hace actuar puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas (Guayasamin, 2018)

### **Teorías:**

Ahora bien, en relación a la motivación del personal existe un conjunto de teorías que permiten entender las relaciones entre los implicados. Las teorías más conocidas son tres: Teoría de Herzberg, Teoría de McClelland, Teoría de X e Y de McGregor. La primera, hace referencia al hecho de que el ser humano posee dos naturalezas a las que debe responder, la primera es la naturaleza animal, la que hace referencia a las necesidades básicas fisiológicas, como la supervivencia, el sueño, hambre, entre otras. Mientras que la segunda hace referencia a la naturaleza del ser humano de sentirse realizado, en este apartado se encuentran los componentes sociales, autorrealización, familia, etc. Esta teoría permite explicar que las relaciones interpersonales, así como el trabajo son los principales responsables de la motivación y el compromiso de los integrantes de un cuerpo de trabajo (Madero, 2019).

Por otro lado, la teoría de McClelland acerca de las necesidades específicas, manifiesta que existen tres necesidades específicas que inician la motivación en el trabajo. Esto es en primer lugar, la necesidad del logro, ya que mediante ella se impulsa al individuo a obtener metas cada vez más grandes y desafiantes, lo que, a la vez, genera un nivel de satisfacción que se traduce en mayor desenvolvimiento dentro de la empresa. La necesidad de poder es la segunda necesidad específica, esta se relaciona directamente con el aumento de las capacidades de influencia dentro de la institución, esta necesidad se relaciona a la competencia y el ego. Por último, la necesidad de afiliación, hace referencia al ámbito social de los individuos, en donde se establece que los individuos quieren sentirse cercanos a otros, dando así mayor sensación de cercanía. En este sentido, el principal objetivo es ser aceptado como miembro de un grupo, basándose así en la colaboración y no en la competencia (Torres, 2019).

La teoría de X e Y establecida para la motivación del personal es una de las teorías clásicas de la motivación laboral, que además mantiene más impacto en las empresas del mundo, dicha teoría se aplica con éxito a las áreas administrativas, de talento humano, comunicación, entre otras. La teoría hace referencia a dos tipos de visiones dentro de una empresa, la primera es la visión negativa o de tipo "X" en donde existe una relación de los jefes (gerentes) a los trabajadores, en donde los líderes visualizan a los empleados como individuos pasivos que evaden constantemente sus responsabilidades, por lo que para motivar que realicen sus actividades se plantean castigos y premios. Pero en cambio, la visión "Y" es vista de forma positiva de los líderes hacia los empleados, en donde se establece a los segundos como agentes preparados para la autorrealización y el crecimiento profesional (De Oliviera, et al. 2021).

**Clima laboral:**

Si bien la motivación del personal mantiene su centro de acción en los individuos, no se debe dejar de lado el clima laboral, este se define como el ambiente de sentido socio-técnico en el que se encuentra una población laboral específica, que realiza sus actividades de trabajo mediante un conjunto de requerimientos. Para que el clima laboral sea el indicado, se manifiesta la necesidad de implementar mecanismos de mejorar y sostener diversos indicadores de rendimiento dentro de las organizaciones (De Castro, et al, 2020).

**Factores que inciden sobre la motivación del personal:**

Los factores que inciden en la motivación del personal pueden ser diversos y a la vez varían dependiendo del tipo de institución o empresa. Sin embargo, existen estudios como el de Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez (2018) en el que se realizó una investigación cuantitativa en una población muestra de 2012 personas, que arrojó como resultado seis factores con mayor influencia en la motivación del personal. Primero, el 70.5% de los encuestados establecieron como primer factor al ambiente de trabajo, mientras que el 49.6% manifestó que para ellos era el salario o el cargo dentro de la empresa, además el 33% indicó que un factor importante para ellos es el reconocimiento de parte de sus gerentes, el 21.9% manifiesta que las bonificaciones son parte importante para incidir en la motivación personal, por último, el 19.6% del total de los encuestados establece que la posibilidad de ascenso y promoción representa para ellos el factor más importante para la motivación del personal.

**Factores que inciden sobre el desempeño laboral:**

Por otra parte, los factores que influyen en el desempeño laboral según Guartán, et al. (2019) son la puntualidad, la capacidad de resolución de conflictos, la imagen que se puede dar dentro del personal y los protocolos que se establecen en la empresa. De estos, los principales cimientos dentro del manejo gerencial es la

identificación y la gestión de los recursos humanos dentro del departamento de talento humano.

### **Evaluación del desempeño laboral:**

En este sentido, para la evaluación del desempeño laboral también se manifiesta que las organizaciones deben asegurarse de que las evaluaciones se basen en la ética, mediante un manejo de carácter periódico en donde se pueda apreciar con claridad el desenvolvimiento, así como el potencial de cada empleado en sus actividades y responsabilidades dentro de la empresa, además, las evaluaciones deben estar enfocadas en la mejora de la eficiencia de la empresa (Álvarez, et al. 2018).

### **Necesidad de seguridad:**

Ahora bien, por otro lado, las necesidades de seguridad dentro de una empresa también influyen significativamente en la motivación laboral, en donde los empleados deben sentirse seguros dentro de sus áreas de trabajo conociendo que -de darse el caso- pueden acceder a un sistema de seguridad y salud eficiente dentro de la empresa. Sin embargo, estudios como los realizados por Gómez, et al. (2018) demuestran que dentro del Ecuador mayormente se carece de estas seguridades dentro de las empresas.

### **Capacitaciones del personal:**

Otro importante punto a considerar es el hecho de que es necesaria para obtener la motivación del personal que se generen constantes maneras de capacitaciones del personal, en donde -mediante una correcta gestión- se obtengan talleres y charlas informativas para los implicados en los departamentos de talento humano, en donde se consideren temas como la efectividad, optimización de recursos, entre otros (Honores, et al, 2020).

**Perspectiva de desarrollo profesional:**

La perspectiva y el desarrollo laboral deben ser visualizados como alternativas de riqueza metodológica en donde se analicen las relaciones entre formación profesional y recorridos laborales. En este sentido, se permite profundizar en aspectos que permitan de manera eficaz las identificaciones de casos positivos y negativos dentro de la empresa (Navarro & Vásquez, 2022).

**Remuneración:**

De igual forma, la satisfacción laboral comprende las relaciones entre empleado y ambiente laboral, y para obtener la satisfacción y correcto funcionamiento de la empresa se deben considerar la justa remuneración de todos y cada uno de los trabajadores. Esto basado en el estudio de Meléndez & Bardales, (2020) en donde estudia la relación de la satisfacción laboral y los ingresos por remuneración de los empleados.

A modo de conclusión, se puede decir que la bibliografía respalda firmemente que la gestión del talento humano y la motivación del personal influye positivamente en el desempeño empresarial, tanto de la empresa, así como de los empleados. De modo que la información aquí recopilada sirve como guía para incentivar a la motivación desde los departamentos correspondientes. Ahora bien, para mejorar el éxito de una empresa también se debe considerar constantemente la importancia de los factores como el clima laboral, el desempeño y su evaluación, remuneración y seguridades de la empresa. Por último, cabe recalcar que la motivación de los empleados dentro de una empresa asegura también el componente de desarrollo profesional dentro de cada empleado dentro de su carrera profesional.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO**

### **3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Tipos de investigación**

Según Lucio (2010) nos dice que con el estudio descriptivo se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere. La investigación descriptiva es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso o situación.

Dada la información recolectada sobre nuestra investigación se empleó una investigación descriptiva porque se utilizará datos estadísticos recaudados y tabulados a lo largo del desarrollo de esta, lo que permitirá su análisis y posteriormente posibles soluciones para los problemas. Saber de un ángulo más específico cual es la situación actual de la empresa y así permitirá al investigador ser capaz de definir o al menos visualizar que se medirá en el desarrollo de nuestra metodología empleada, que queremos alcanzar con ella, y así conocer a que personas nomas podemos emplear la recolección de datos con qué fin lo haremos.

#### **3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Dentro de la investigación descriptiva el cual se puede plantear un conocimiento necesario referente al grupo de personas que se va a indagar dando de esta manera la oportunidad de encontrar resultados definidos sobre (el qué, cómo, para qué, cuándo) de esta manera se deduce una inclinación descriptiva Gutiérrez y Pérez (2021).

**Investigación Descriptiva:** Se aplicó esta investigación descriptiva ya que nos ayudará a precisar las características más importantes y sobresalientes del problema, estableciendo de esta manera una secuencia de preguntas y métodos.

Esta investigación ayudó a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, interpretando la realidad de los hechos. También nos permitió la recopilación y tabulación de datos que han sido reunidos con un propósito definido, el de la comprensión y solución de problemas. (Guayasamin, 2018)

**Investigación exploratoria:** Según Nieto (2018) nos dice que este nivel de investigación sirve para ejercitarse en las técnicas de documentación, familiarizarse con la literatura bibliográfica, hemerográfica y documental, sobre las cuales se elabora los trabajos científicos como las monografías, ensayos, tesis y artículos científicos.

### 3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Cuando se clasifican las investigaciones tomando como criterio el papel que ejerce el investigador sobre los factores o características que son objeto de estudio, la investigación puede ser clasificada como experimental o no-experimental. Pero según nuestra investigación dado que el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos entonces se desarrolla una investigación no experimental.

Según Hernández et. al. (2011) mencionaron que los diseños de investigación basados en la observación se caracterizan por tener el menor margen disponible para la aplicación del método no experimental, lo que significa que no se puede manipular el resultado, sino que únicamente se observa; del mismo modo con el diseño de correlación, no es posible encontrar vínculos causales entre variables.



En el estudio que se ha ido realizando en un tiempo determinado se observa que es un enfoque deductivo es decir que va de lo general a lo particular, pudiendo establecer las diversas clases de destrezas concernientes a la administración de la agencia de publicidad.

Como factores serán tomados en consideración a medida que se realice el estudio para cumplir con el objetivo del proyecto, y posteriormente se decidirá los instrumentos y técnicas a emplear.

1. Se debe realizar una investigación exhaustiva en relación con el tema para comprender la situación actual de la agencia de publicidad. Por ello, se realizará una investigación tanto descriptiva como explicativa.

2. Recopilar todos los datos obtenidos de la investigación para su posterior análisis e interpretación.

### **3.4 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Método Cualitativa**

Es aquella que implica un trabajo de campo pero que la definición del número de personas a las que se aplica el instrumento no exige un proceso riguroso ni los resultados obtenidos pueden ser aplicados a toda la población. la investigación cualitativa se enfoca en cómo ocurren las situaciones o hechos, de modo que se ocupa de las actitudes, las creencias o las formas en las que las personas dan sentido e interpretan las experiencias que atraviesan y el mundo que las rodea. Valle et. (2022)

#### **Método Cuantitativa**

Es aquella que utiliza un instrumento de tipo cuantitativo cuya aplicación implica la determinación de una muestra mediante métodos estadísticos y los resultados son aplicables a toda la población.

En el análisis de la investigación dada sobre nuestro tema de titulación abarcado, podemos decir que se basa en el método cualitativo y cuantitativo porque

estos métodos van desde lo general a lo específico haciendo referencia a la parte inductiva; por lo tanto, se da a conocer que el investigador tiene contacto directo con el objeto de estudio; siendo un método subjetivo, interpretativo, y analítico de los hechos de la realidad que se reflejan en el momento de la investigación.

### **3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

#### **POBLACION UNIVERSO**

Podemos determinar como población al conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características en común. En nuestro proyecto la población universo son todas las exportadoras de camarón que se encuentran en Ecuador, a su vez podemos ver que solo las que se dedican a este sector acuícola son 44 plantas procesadoras esta información está actualizada hasta septiembre 2023, por ende, nos basaríamos en esta población universo viendo que cada una de ellas se dedica en la actividad que está asociado nuestro proyecto.

#### **POBLACION OBJETO DE ESTUDIO**

Nuestro objeto de estudio será la exportadora de camarón ecuatoriano (EXCAMECOR CIA.LTDA) que se encuentra en la provincia de el Oro cantón Santa Rosa, como nuestro objeto de estudio es una empresa identificada no aplicaremos una muestra infinita sino nos basaremos en una muestra finita para que así el número de encuestados dentro de la empresa sea más reducido, lo que aplicaremos la formula correspondiente.

#### **TAMAÑO DE LA MUESTRA**

Para entender mejor que es la muestra, podemos decir que es la recolección de información de algunos elementos de la población, pero no de su totalidad, en pocas palabras es una parte de la población que se estudiara y a su vez servirá para

ser representada a toda la población objeto de estudio, mientras más datos recolectados, mejor información obtenida.

### FORMULA DE POBLACION FINITA POR PROPORCION

N = Población

n = Muestra

E = Error

p = Probabilidad de que suceda

q = Probabilidad de que no suceda

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

$$n = \frac{254 * 1.96^2 * 50\% * 50\%}{0.05^2 * (254 - 1) + 1.96^2 * 50\% * 50\%}$$

$$n = \frac{243.84}{1.592}$$

$$n = 152$$

La herramienta de recopilación de datos mas adecuada para poder alcanzar los objetivos de la presente investigación consistirá en desarrollar un cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa Excamecor Cia. Ltda para poder conocer su motivación laboral dentro de la empresa y a su vez como influye la gestión de talento humano en el ámbito de trabajo de ellos, debido al número considerable de personal 254 personas aplicaremos una muestra aleatoria para el caso de estudio, que permitirá analizar la situación actual de los colaboradores dentro de la empresa y estas están ligadas a las mismas dimensiones de las fuentes de estudio de las personas.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

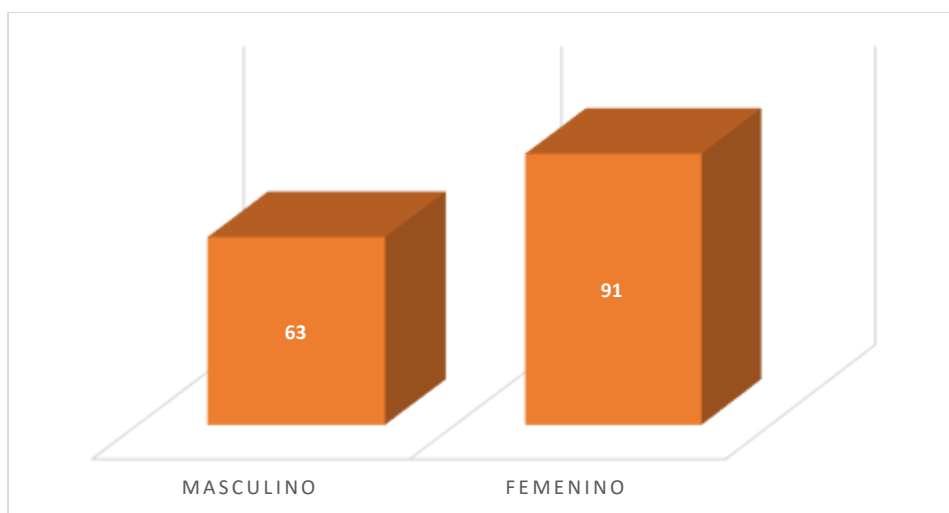
### 4.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El instrumento de recolección de datos aplicado en el presente proyecto integrador fue una encuesta, la misma que fue dirigida hacia el personal de trabajo de la empresa Excamecor Cia, Ltda del cantón Santa Rosa, que tiene como muestra a 152 personas que fueron encuestadas con un formulario de 16 preguntas, que nos permitirá analizar la manera de cómo se está manejando la gestión de talento humano y saber si el personal se siente motivado o a recibido motivación en dicha empresa, como es de conocimiento la encuesta es una herramienta de ayuda para los investigadores, así corroborar la parte teórica previamente estudiada y finalmente determinar su situación actual por medio de estos instrumento de recolección de datos. A continuación, se detallan los datos obtenidos de cada una de las preguntas.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	63	41%
FEMENINO	91	59%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores



**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

### Análisis e Interpretación:

Conforme se observa en la gráfica 1, para poder determinar el género de los encuestados, pudimos identificar que el 59% que corresponde a 91 personas son de genero femenino mientras que el 41% que corresponde a 63 personas son de genero masculino lo que indica que dentro de la empresa hay una población mayor de mujeres que laboran dentro de empresa, por ende, sabemos que más de la mitad de las respuestas van a pertenecer a este grupo y irán alineadas a ellas.

## ANÁLISIS Y RESULTADOS

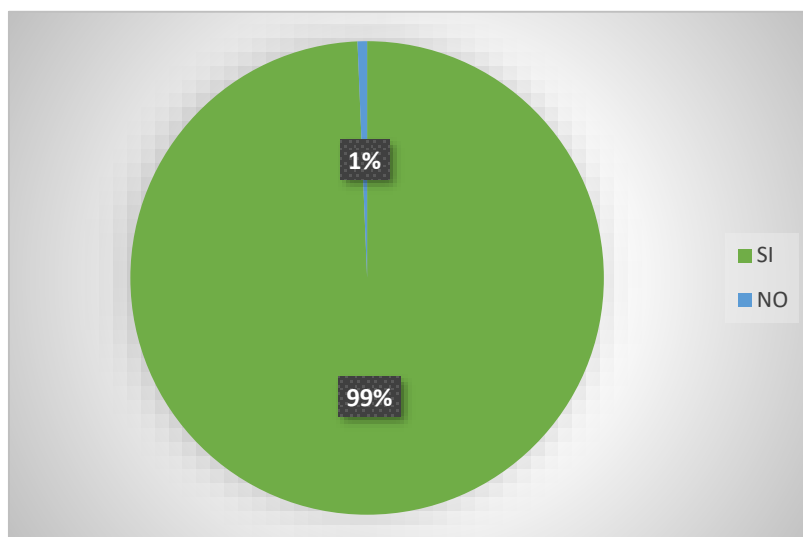
1. ¿La empresa ofrece un medio (buzón de sugerencias, manuales o comunicados internos) para comunicar abiertamente sus inquietudes, sugerencias e ideas?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	153	99%
NO	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

**Figura 1**



**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

### Análisis e Interpretación:

En la figura número 1 se puede evidenciar que el 99 % de los encuestados que corresponde a 153 personas nos dijo que la empresa si cuenta con un sistema de buzón de quejas o inquietudes donde permite que cada trabajador pueda sentirse escuchado y así poder resolver juntos cualquier inquietud que estos presenten, mientras que 1 persona que representa al 1% de la población que es un rango mínimo nos ha respondido que la empresa no tiene este sistema, pero observando la mayoría de las respuestas podemos decir que quizás esta persona no ha tenido necesidad o a dado uso de este sistema o no conoce donde se encuentra este dentro de la empresa.

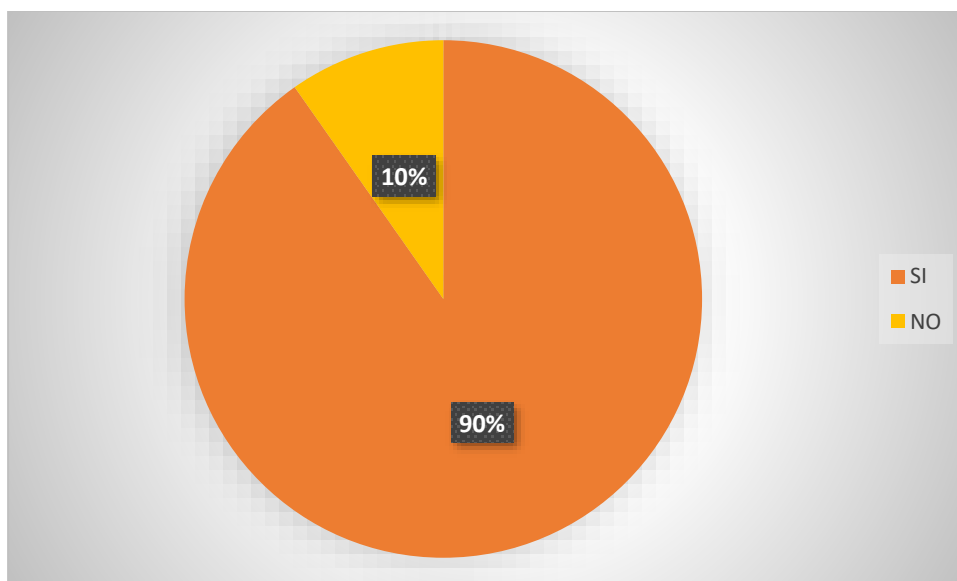
2. En la empresa se cuenta con una política de comunicación directa y eficaz hacia los directivos o diferentes colaboradores.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	139	90%
NO	15	10%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

**Figura 2**



**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

### Análisis e Interpretación:

Conforme a los datos expuestos en la figura número 2, se pudo conocer que el 90% de la muestra que representa a 139 personas, nos dijo que si se puede tener una comunicación directa, eficaz con los directivos y colaboradores de la empresa, por lo que de esta manera ellos pueden presentar también sus inquietudes y poder entablar una conversación con ellos, mientras que un 10% que es el menor porcentaje de la muestra que representa a 15 personas, nos contestó que no es tan fácil tener una comunicación directa con los directivos de la empresa, y así poder comunicarle sus inquietudes, pero pese al porcentaje mayor nos damos cuenta que los directivos siempre se encuentran en constante comunicación con el personal.

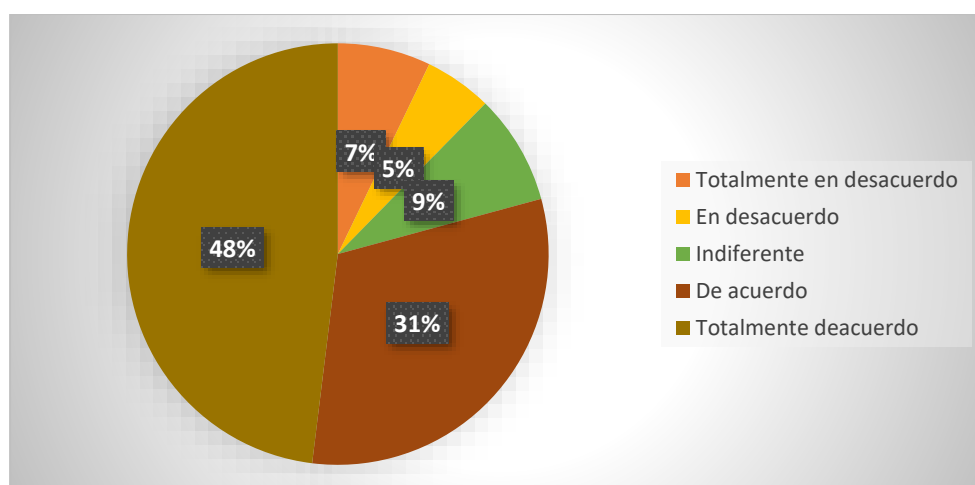
### 3. En las diferentes áreas los trabajadores muestran compromiso para realizar un trabajo de calidad, demostrando los buenos resultados.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	74	48%
De acuerdo	48	31%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	8	5%
Totalmente en desacuerdo	11	7%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 3



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

En la figura número 3 pudimos determinar que el 48% de los encuestados están totalmente de acuerdo que tanto ellos como muchos trabajadores laboran con compromiso y hacen un trabajo de calidad en sus respectivas áreas que están asignados, mientras que un 31% consideran solamente que están de acuerdo, dado las encuestas son porcentajes muy significativos que se puede ver la calidad de trabajo en ellos, mientras que el 9% se encuentra en un momento indeciso donde no pueden ver el compromiso de los colaboradores ni la calidad que del trabajo que ellos realizan, mientras que un 7% se encuentra totalmente en desacuerdo y el otro 5% en desacuerdo son porcentajes mínimos pero se denota la inconformidad en ellos.

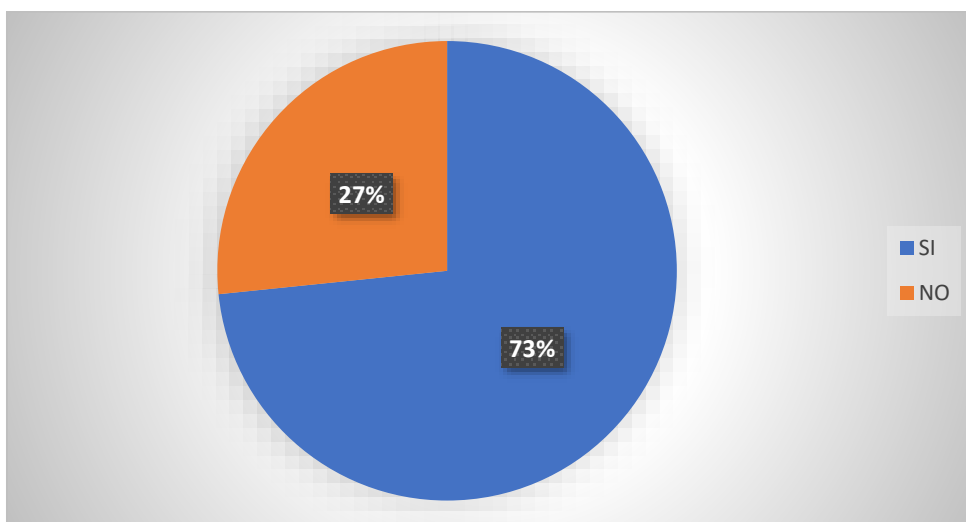
#### 4. Los empleados reciben compensación salarial acorde a sus conocimientos, habilidades y experiencias.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	113	73%
NO	41	27%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

**Figura 4**



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores



### Análisis e Interpretación:

Conforme a los datos expuestos en la figura número 4, se pudo conocer que el 73% de la muestra que representa a 113 personas, nos dice que los colaboradores si reciben una compensación salarial acorde a sus conocimientos habilidades y experiencias laborales dentro de la, mientras que un 27% que es el menor porcentaje de la muestra pero que representa a 41 personas, nos a contestado que ellos no reciben una compensación salarial conforme a sus habilidades o experiencia que han tenido dentro de la empresa o a su historia laboral fuera de ella..

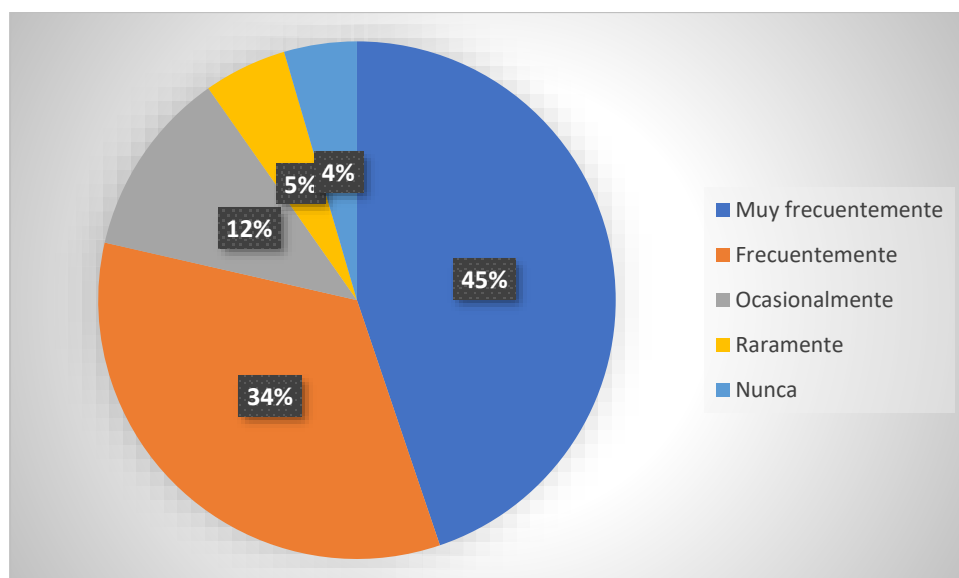
#### 5. Se delega responsabilidad y autoridad en los colaboradores.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	69	45%
frecuentemente	52	34%
ocasionalmente	18	12%
raramente	8	5%
nunca	7	4%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

**Figura 5**



**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

### Análisis e Interpretación:

En la figura número 5 se ha podido determinar que el 45% de los encuestados nos dice que muy frecuentemente se delegan responsabilidades y autoridad en los colaboradores para que cumplan sus funciones correspondientes dentro de la empresa, mientras que el 34% de los encuestados nos dice que frecuentemente se delegan estas responsabilidades, a su vez un 12% nos dice que ocasionalmente esto no pasa tan seguido dentro de la empresa, y un porcentaje mínimo del 5% nos dice que raramente se delegan estas responsabilidades y un 4% nos dijo que nunca se delega este tipo de responsabilidades dentro del mismo.

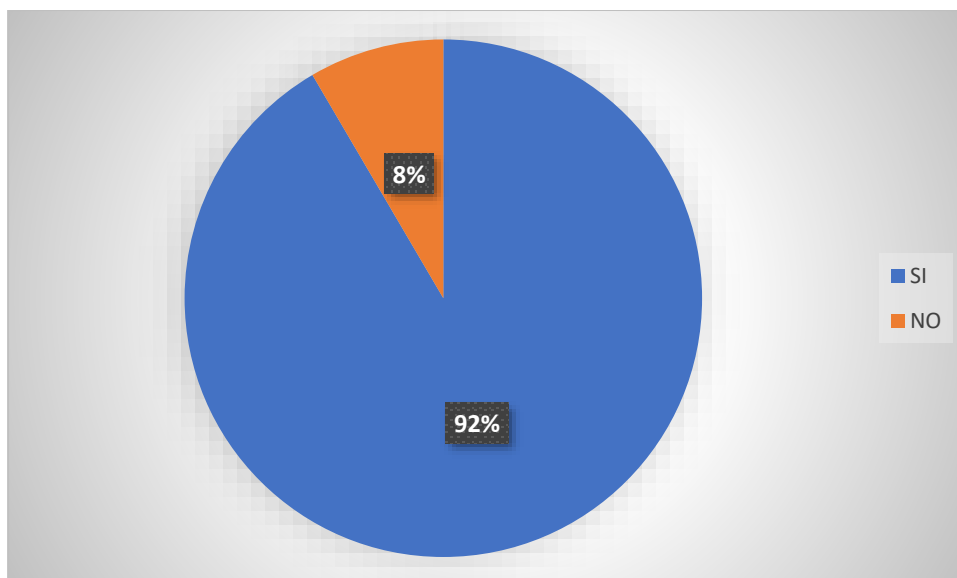
#### 6. ¿Existe concordancia entre los estándares de evaluación en función al puesto que desempeñan?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	141	92%
NO	13	8%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

**Figura 6**



**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

### Análisis e Interpretación:

Conforme a los datos expuestos en la figura número 6, se pudo conocer que el 92% de la muestra que representa a 141 personas, nos dice que si existe concordancia entre los estándares de evaluación en función al puesto que desempeñan, mientras que un 8% que es el menor porcentaje de la muestra pero que representa a 13 personas, nos a contestado que ellos ven que no existe concordancia en los entandares de evaluación en la empresa, es un porcentaje mínimo que no varía mucho, pero concluimos que si existe la concordancia de estos estándares dentro de la empresa.

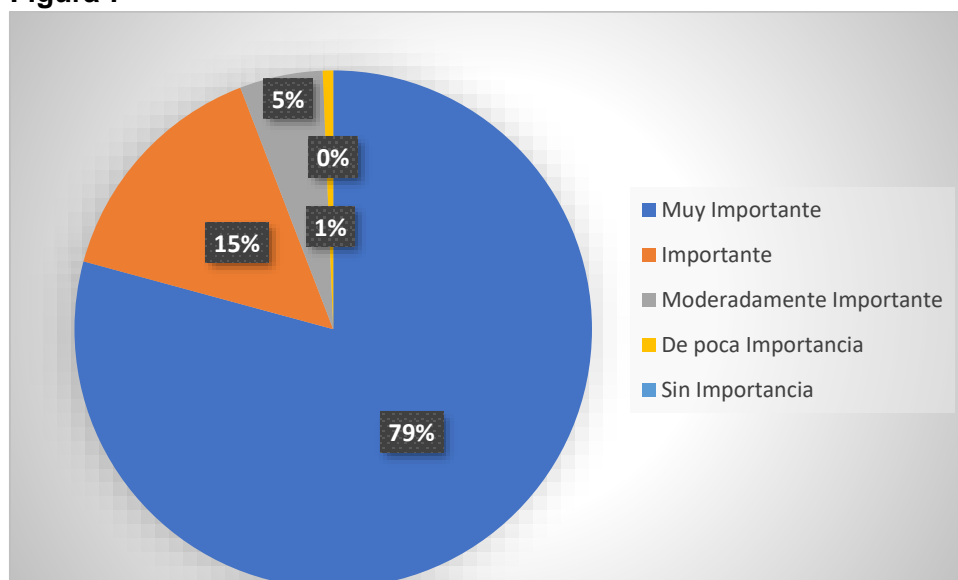
#### 7. Que tan importante cree usted que para la empresa Excamecor Cia.Ltda es evaluar el desempeño de sus colaboradores?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	122	79%
Importante	23	15%
Moderadamente importante	8	5%
De poca importancia	1	1%
Sin importancia	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 7



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

Referente a verificar el nivel de importancia que tiene la empresa Excamecor Cia.Ltda en evaluar el desempeño de sus colaboradores según la figura numero 7 nos dice que para el 79% de los encuestados considera que para la empresa si es muy importante evaluar el nivel de desempeño de cada uno de ellos porque referente a su desempeño nos permite conocer la funcionalidad del mismo, mientras que el 15% de los encuestados nos dice que es importante dado los porcentajes altos de importancia podemos ver cuánto la Empresa se preocupa por tener al personal capacitado para las funciones que están desempeñando, mientras que un 5% nos dice que para la empresa es moderadamente importante y un 1% nos dijo que es de poca importancia y nadie contesto que esta evaluación es sin importancia para la empresa.

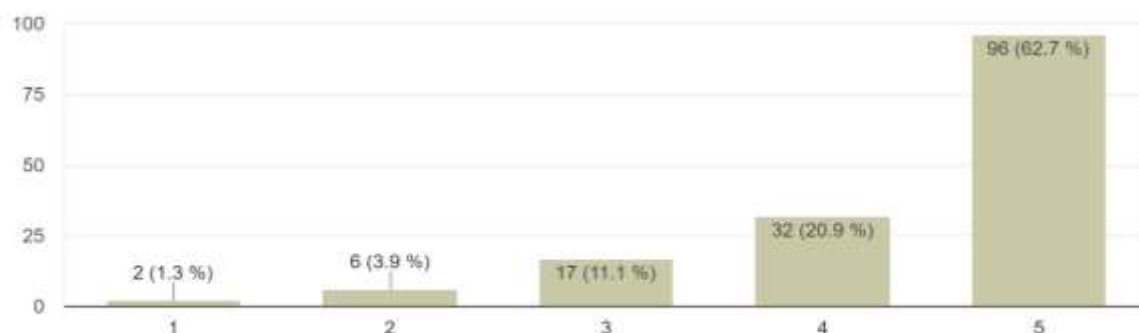
#### 8. ¿Qué tan satisfecho esta con los equipos y herramientas otorgadas para la seguridad y facilidad de su trabajo

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfecho	96	62.7%
Satisfecho	32	20.9%
Neutral	17	11.1%
Muy insatisfecho	6	3.9%
No satisfecho	2	1.3%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 8



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

Para poder identificar el nivel de satisfacción que los colaboradores tienen en cuanto a los equipos y herramientas otorgadas para la seguridad y facilidad del trabajo pudimos ver que en un alto porcentaje que representa al 62.7% mas de la mitad de los encuestados, nos dice que se encuentra muy satisfecho con cada una de las herramientas y equipos otorgados dentro de la empresa, un 20.9% nos a dicho que se encuentra satisfecho por lo mismo, mientras que un 11.1% nos a dicho que se encuentra en una posición neutra en donde no ve tanta relevancia con las herramientas dadas y asi mismo un 3.9% se encuentra no satisfecho con ello y un bajo porcentaje representado con el 1.3% se encuentra muy insatisfecho.

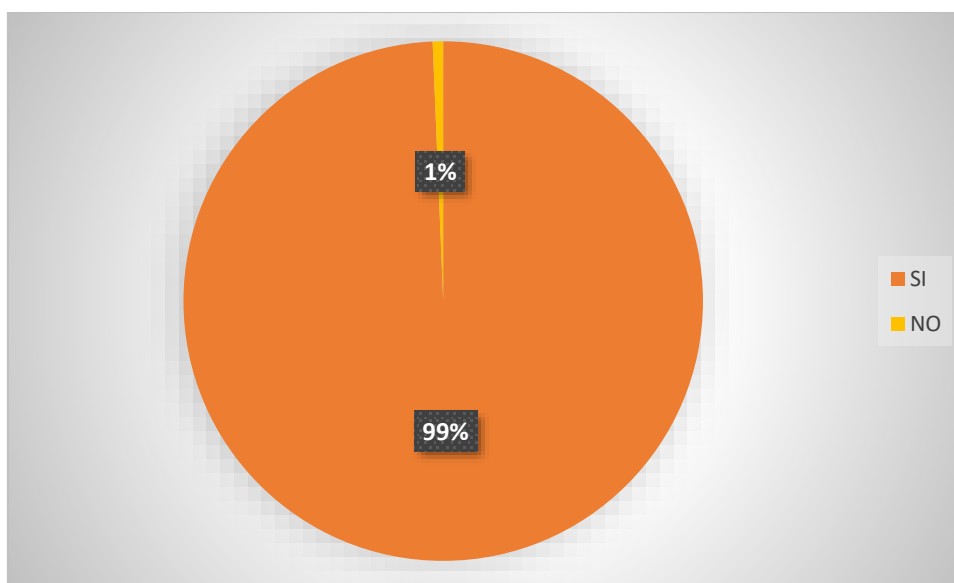
#### 9. ¿La empresa cumple con las políticas del estado de seleccionar e integrar personas con capacidades especiales?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	153	99%
NO	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

**Figura 9**



**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

### Análisis e Interpretación:

Conforme a los datos expuestos en la figura número 9, se pudo conocer que el 99% de la muestra que representa a 153 personas, nos dice que la empresa si cumple con las políticas del estado de seleccionar e integrar personas con capacidades especiales dentro la misma y permite que ellas puedan desempeñar funciones iguales o de menor esfuerzo para poder cumplir con esta ley, mientras que un 1% que es el menor porcentaje de la muestra que representa a solamente 1 persona, nos a contestado que la empresa no cumple con esta ley de poder tener dentro de ella a personas con capacidades diferentes.

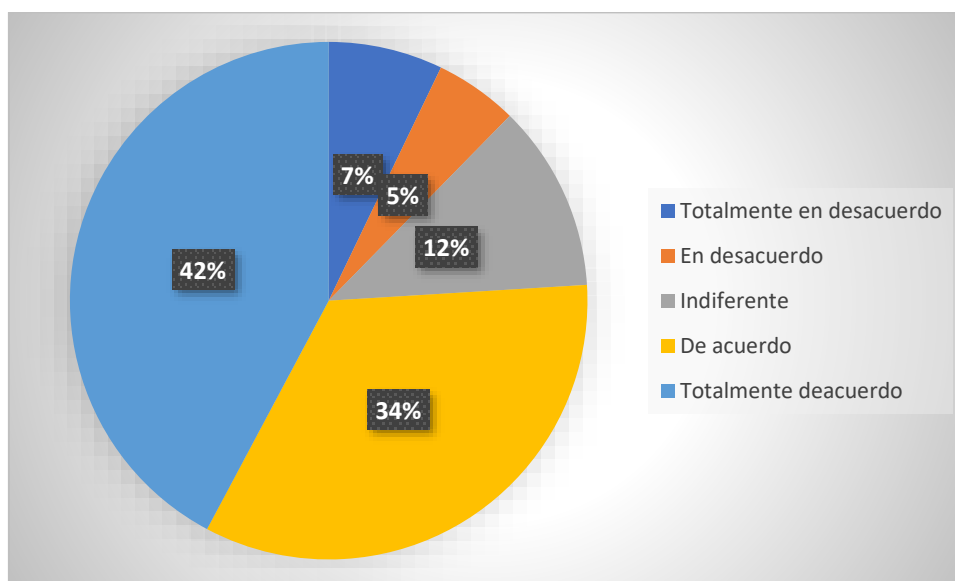
### 10. ¿Considera que su jefe inmediato sabe motivar lo suficiente al personal?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	65	42%
De acuerdo	52	34%
Indiferente	18	12%
En desacuerdo	8	5%
Totalmente en desacuerdo	11	7%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 10



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

Según los resultados dados por los encuestados una pequeña muestra de la población dada en la figura número 10 se ha podido determinar que el 42% de los encuestados están totalmente de acuerdo que sus jefes inmediatos sabe cómo motivar a su personal a cargo y así ellos pueden realizar un trabajo de calidad en cada uno de las áreas que están asignados y si pueden que los resultados obtenidos es por esta motivación de manera directa, mientras que un 34% consideran solamente que están de acuerdo en la motivación de su jefe inmediato dado las encuestas son porcentajes muy significativos que se puede ver la motivación y buen ánimo de trabajo en ellos, mientras que el 12% se encuentra en un momento indeciso donde no pueden ver la motivación de su jefe inmediato ni sentirse motivado por el mismo, mientras que un 7% se encuentra totalmente en desacuerdo y el otro 5% en desacuerdo son porcentajes mínimos pero se denota la inconformidad en ellos.

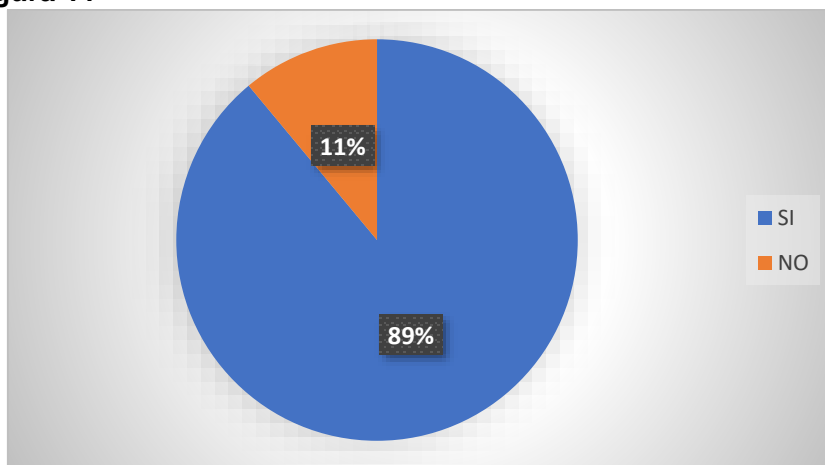
#### 11. ¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo, lo que le motiva a dar lo mejor de usted?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	137	89%
NO	17	11%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 11



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

Conforme a los datos expuestos en la figura número 11, se pudo conocer que el 89% de la muestra que representa a 137 personas, nos dice que su jefe inmediato si reconoce su trabajo, lo que le motiva a dar lo mejor de ellos como colaboradores dentro de la empresa, mientras que un 11% que es el menor porcentaje de la muestra que representa a solamente 17 personas, nos a contestado ellos no sienten dar lo mejor de ellos en su área laboral por la falta de motivación y reconocimiento de su trabajo dentro de la empresa por parte de su jefe inmediato.

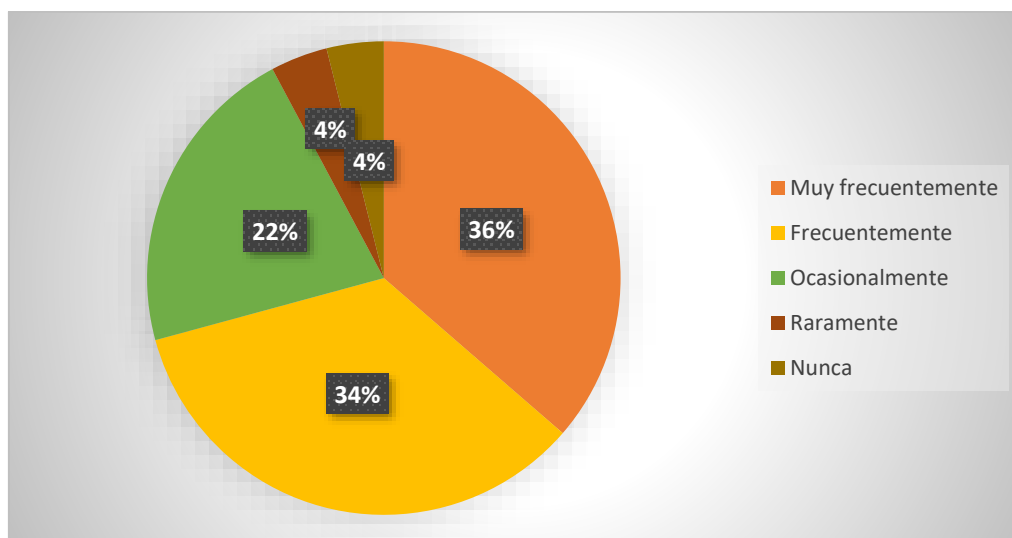
### 12. ¿Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	56	36%
frecuentemente	53	34%
Ocasionalmente	33	22%
Raramente	6	4%
Nunca	6	4%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 12



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores



### Análisis e Interpretación:

Según los datos obtenidos dentro de la encuesta en la figura número 12 se ha podido determinar que el 36% de los encuestados nos dice que muy frecuentemente se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa, mientras que el 34% de los encuestados nos dice que frecuentemente se definen estos perfiles, a su vez un 22% nos dice que ocasionalmente en pocas palabras esto no pasa tan seguido dentro de la empresa, y un porcentaje mínimo del 4% nos dice que raramente se definen ellos y el otro 4% restante nos dijo que nunca se delega este tipo de perfiles en la empresa Excamecor Cia.Ltda.

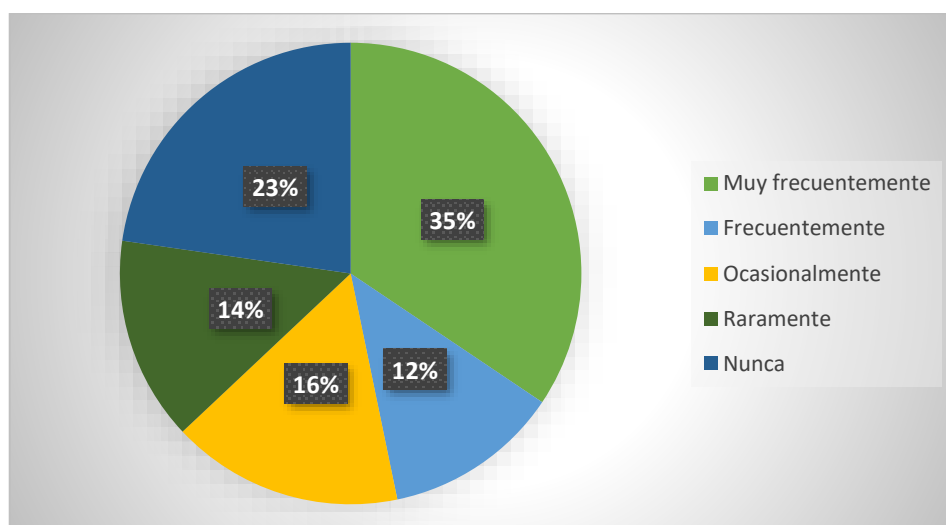
### 13. En la organización se desarrolla reconocimientos (estímulos, premios, carta de felicitación) a los empleados por los logros recibidos.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	53	35%
frecuentemente	19	12%
Ocasionalmente	25	15%
Raramente	22	14%
Nunca	35	23%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 13



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

Según los datos obtenidos dentro de la encuesta en la figura número 13 se ha podido determinar que el 35% de los encuestados nos dice que muy frecuentemente en la organización se desarrolla reconocimientos como estímulos o premios a los empleados por los logros obtenidos, mientras que el 12% de los encuestados nos dice que frecuentemente se dan estos logros, a su vez un 16% nos dice que ocasionalmente en pocas palabras esto no pasa tan seguido dentro de la empresa, y un porcentaje mínimo del 14% nos dice que raramente se la empresa pone en ejecución ello y el otro 23% restante nos dijo que nunca la Excamecor Cia.Ltda da estos reconocimientos, en este vimos un alto descordinacion de la misma.

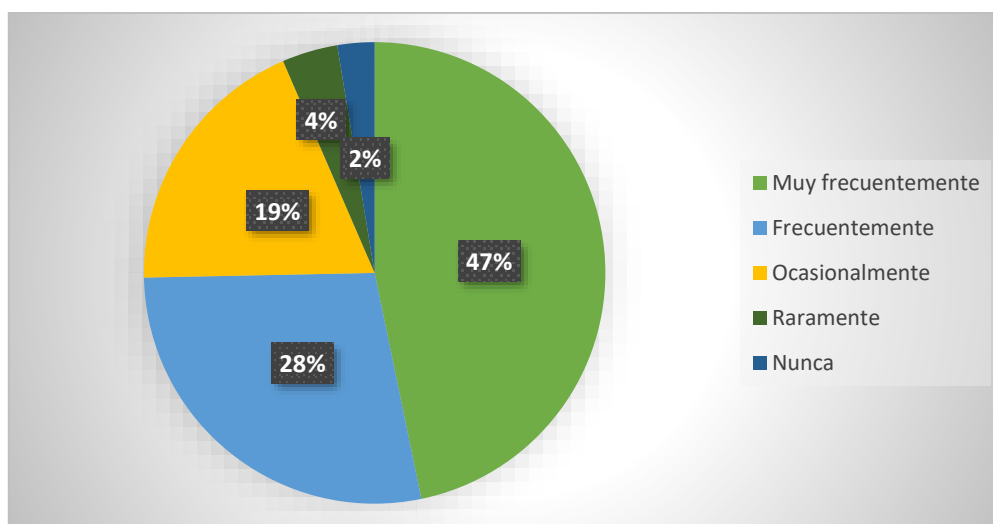
#### 14. ¿Predica una relación cálida y amigable con sus compañeros de trabajo en vez de ser frío y distante?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	72	47%
frecuentemente	43	28%
Ocasionalmente	29	19%
Raramente	6	4%
Nunca	4	2%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 14



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

Según la figura número 14 se ha podido determinar que el 47% de los encuestados nos dice que muy frecuentemente ellos predicen una relación cálida y amigable con sus compañeros de trabajo, mientras que el 28% de los encuestados nos dice que frecuentemente ellos tienen esta relación cálida y amigable con sus compañeros, un 19% nos dice que ocasionalmente en pocas palabras esto no pasa tan seguido dentro del compañerismo de ellos, y un porcentaje mínimo del 4% nos dice que raramente se desarrolla este ambiente 2% restante nos dijo que ellos mas optan por ser frios y distantes entre sus compañeros de trabajo.

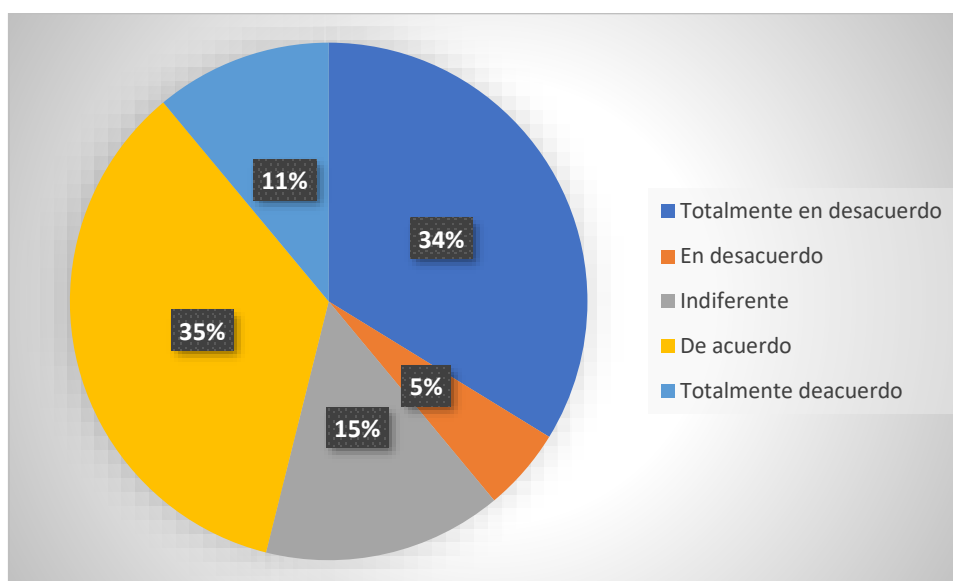
### 15. ¿Excamecor CIA.LTDA proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	17	11%
De acuerdo	54	35%
Indiferente	23	15%
En Desacuerdo	8	5%
Totalmente en desacuerdo	52	34%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

Figura 15



Fuente: Encuestas

Elaborado: Autores

### Análisis e Interpretación:

Según los resultados dados por los encuestados una pequeña muestra de la población dada en la figura número 15 se ha podido determinar que el 11 % de los encuestados están totalmente de acuerdo que la empresa Excamecor Cia Ltda proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional que les ayudara a un mejor desempeño laboral, mientras que un 35% consideran solamente que están de acuerdo que la empresa si les ayuda en su vida laboral, mientras que el 15% se encuentra en un momento indeciso donde no pueden ver la ayuda del crecimiento de ellos como colaboradores o verse en un cargo mayor al que desempeñan un 5% se encuentra totalmente en desacuerdo y el otro 34% que un porcentaje muy alto también está totalmente en desacuerdo es un porcentaje muy considerable, pero sabemos que con la motivación que la empresa y los jefes inmediatos que realice a sus colaboradores al mando ellos podrán ver esta ayuda que la empresa puede ofrecer.

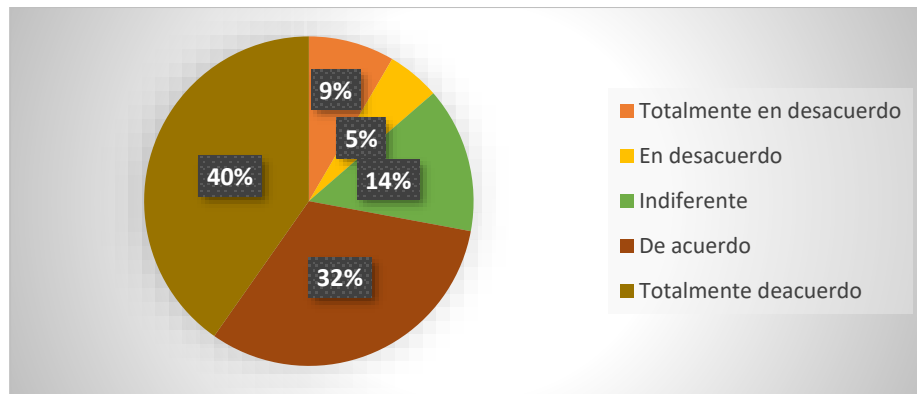
#### 16. ¿Considera usted que trabajando afanosamente tiene posibilidad de progresar en la empresa?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	62	40%
De acuerdo	49	32%
Indiferente	22	14%
En Desacuerdo	8	5%
Totalmente en desacuerdo	13	9%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

**Figura 16**



**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** Autores

### Análisis e Interpretación:

Según los resultados dados por los encuestados una pequeña muestra de la población dada en la figura número 16 se ha podido determinar que el 40% de los encuestados están totalmente de acuerdo y consideran que si ellos trabajan empeñosamente tienen la posibilidad de progresar en la empresa ya que se les abriría muchos más puestos a desempeñar, mientras que un 32% consideran solamente que están de acuerdo que la empresa podría brindarles estas oportunidades, a su vez un 14% se encuentra en un momento indeciso donde no pueden ver si su esfuerzo aumente puede verse en un cargo mas grande , mientras que un 5% se encuentra totalmente en desacuerdo y el otro 9% en desacuerdo son porcentajes mínimos pero se denota la inconformidad en ellos.

## 4.2 CONTRASTACIÓN TEORICA DE RESULTADOS

Después de haber implementado nuestra encuesta y tener los análisis respectivos de la investigación del proyecto, es muy pertinente seguir con la contrastación teórica de los resultados, utilizando algunas investigaciones previas sobre nuestras dos variables, tanto dependiente como independiente, que son Gestión de talento humano y motivación del personal.

Según Ramírez et al., (2019) nos habla que la gestión de talento humano al darle un enfoque estratégico, implementando estrategias significativas eh innovadoras en el cumplimiento de los objetivos dentro de la institución, para el beneficio tanto del colaborador como de la empresa, integrando las metas empresariales de intereses en común acertados, ubicando estratégicamente al talento humano en puesto medulares de acuerdo a sus competencias, involucrando actividades a su personal en la cadena socio productiva, generando valor agregado a cada una de las actividades, garantizando la optimización sistémica de los recursos: humano físicos y económicos permitirá que todo el personal pueda desarrollar su máxima potencial para el beneficio de todos.

Mientras que (Gusman, 2022) habla de la correlación positiva moderada que existe entre la gestión de talento humano y la motivación del personal lo que indica que se requiere siempre una mejor contribución, compromiso y responsabilidad por parte de los trabajadores de las empresa, y es necesario trabajar en la capacidad de atraer talentos claves y así poder desarrollarlos y que este sea fiel con la empresa para aportar con sus conocimientos y se comprometan con las entidades, hoy en día los trabajador buscan tener reconocimiento por su trabajo y que estos se les reconozca dentro de la empresa, para tener un mayor crecimiento laboral y ampliar a una competitividad dentro de ella.

A su vez (Vallejo et al., 2020) nos dice que la motivación laboral, dentro de las empresas es un tema que se debe de superar ya que es la deficiencia de muchas, en la actualidad muy poco se promociona en cuanto al desarrollo de crecimiento profesional y laboral de los trabajadores, por lo que la falta de fomentación de nuevos conocimientos, habilidades y capacidades laborales, no ayudan a que estos sientan que cumplen un rol importante en la empresa, pero así también se sabe que cuando un colaborador se siente satisfecho realiza una serie de actitudes positivas en el desarrollo de sus funciones que estas pueden ser orientadas hacia un trabajo general o específico eficiente.

(Changuán, 2020) Dice que el talento humano es una pieza fundamental para el desarrollo de una organización por lo que este debe de estar capacitado no solamente conforme a su área de trabajo sino también en cuanto a asuntos emocionales, porque todo ello influye en sus asuntos laborales, el hecho de que el personal reciba capacitaciones, cuente con un buen clima laboral, saber manejar la competitiva como un estilo sano permitirá que el talento humano se desenvuelva sin ningún problema y con una mayor satisfacción dentro de la empresa.

Al contrastar nuestra investigación con los autores antes mencionados podemos decir que la gestión de talento humano tiene que ver mucho con la motivación del personal, ambas van de la mano porque permitirá que cada uno de los colaboradores pueda desempeñarse de manera productiva dentro de la empresa, y a su vez la GTH permitirá supervisar esta motivación, con la finalidad de poder llevar un buen manejo del personal, desde los jefes directos hacia cada uno de los colaboradores de las diferentes áreas, si bien es cierto hoy en día ellos no se sienten motivados dentro de la empresa; pero a raíz que se pueda ejecutar nuestra propuesta, permitirá que el capital humano pueda ser evaluado conforme a sus actitudes, compromisos, labores y tareas específicas que desempeñan dentro de la exportadora.

Como también podemos decir que al momento que los colaboradores se sientan motivados ayudara a alcanzar las metas planteadas dentro de la empresa y así se desarrollara un buen clima laboral, si bien es cierto el capital humano es sensible a los incentivos y juega un papel muy importante en el desempeño de sus tareas en la organización, entonces en comparación con este estudio y a su vez con la contratación de los mismos podemos concluir que la mayoría de los empleados de la empresa a menudo no se sienten motivados, porque sus esfuerzos no son reconocidos y aun rara vez felicitados o compensados por sus resultados.

#### 4.3 PROPUESTA INTEGRADORA

Por medio de los resultados obtenidos durante nuestra investigación y análisis de los mismos se encontró algunos factores que se pueden mejorar dentro de la exportadora para poder incrementar la GTH y así poner énfasis en la motivación de los trabajadores y tener un óptimo rendimiento laboral; para ello se emplea las siguientes propuestas integradoras en las que sabemos que la empresa se beneficiara de estas:

INDICADORES	ANALISIS DE INDICADOR	PROPUESTA POR ESTUDIANTE
<b>Motivación</b>	La motivación dentro de la empresa EXCAMECOR CIA.LTDA es deficiente la cual no brinda confianza a que los colaboradores puedan desarrollar o sentirse muy animados dentro de la empresa.	La motivación se dará de diferentes formas como incentivos económicos o ascensos que permitirá crecer tanto personalmente como profesional otorgando mayor responsabilidad en el cargo que desempeña.



<b>Reconocimiento</b>	Los reconocimientos que la empresa realiza son deficientes la cual necesita poner más énfasis en ello con la finalidad de que los trabajadores puedan desempeñarse mejor y tener una meta en común.	Los reconocimientos que la empresa pueda dar son por el mejor empleado del mes o el empleado que mas libras descabezo o empaco ósea de cada área que desempeñan sacar el mejor trabajador y dar los reconocimientos correspondientes.
<b>Horario</b>	Se necesita establecer un horario con mejor funcionabilidad y así saber de manera más precisa los asegurados de tiempo parcial y tiempo completo para que estos puedan cumplir de forma sincronizada sus horas de trabajo sin que repercuta en nada.	Establecer jefes inmediatos de cada uno del personal de tiempo completo y parcial con la finalidad de que al momento de producción se permitirá desarrollar y establecer horarios y saber la gente que se necesitará para cumplir esa labor determinada.
<b>Capacitación</b>	Se necesita que los trabajadores puedan estar capacitados de la mejor manera con el único objetivo de conocer mejor la función que ejecutan y así no presentar anomalías en ellas sino realizarlas de la mejor manera	Las capacitaciones que se pueden dar en la empresa son acerca de cada una de las áreas que se vana desempeñar dentro de la empresa en cuanto al tratamiento del camarón, empaque, certificaciones, etc entre muchas capacitaciones que se pueden dar
<b>Evaluación de desempeño</b>	Ejecutar siempre una evaluación de desempeño hacia cada individuo nos permite saber de que manera realizan las actividades y si se presentan algún mejoramiento en ellas y el trabajo se lo realiza en menos tiempo con el objetivo de crear crear ascensos que ellos pueden ganar.	La evaluación del desempeño que se desarrolla nos permitirá conocer el desenvolvimiento de los trabajadores aplicar ello permitirá saber de la mejor manera que trabajador merece un ascenso o así también permitirá saber quién es merecedor de algún reconocimiento o estímulo,

**Fuente:** elaborado por los autores

#### **4.4 VALORACION DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TECNICA-ECONOMICA- SOCIAL- AMBIENTAL**

##### **4.4.1 viabilidad dimensión técnica**

Esta dimensión está relacionada con la observación que le podemos dar al proyecto, ver la manera correcta en la que podemos dar soluciones a los problemas que estos puedan presentar, y emplear una unidad de análisis que permitirá tener una técnica de excelencia del trabajo de campo antropológico que se dará para poder llegar a un nivel de autenticidad de la información con lo recolectado y así dar un análisis concreto. (Gómez, 2022)

##### **4.4.1.1 localización y ubicación del proyecto**

Este proyecto o trabajo integrador se encuentra en la provincia de el Oro, enfocándose en los trabajadores que prestan sus servicios en las exportadoras de camarón del cantón Santa Rosa, las mismas que por su ubicación estratégica son amplias, ya que se conoce comúnmente que dicho cantón se dedica claramente a este sector acuícola, y por ende es un sector estratégico para la funcionalidad de la empresa.

A su vez podemos observar por medio de la aplicación de Google Maps (2023) en el cantón Santa Rosa específicamente, la Exportadora de Camarón Ecuatoriano Cía. Ltda. esta está situada diagonal al terminal terrestre de Santa Rosa y tiene un personal de 254 personas que laboran allí con la finalidad de obtener y exportar un producto de buena calidad y con las certificaciones correspondientes.

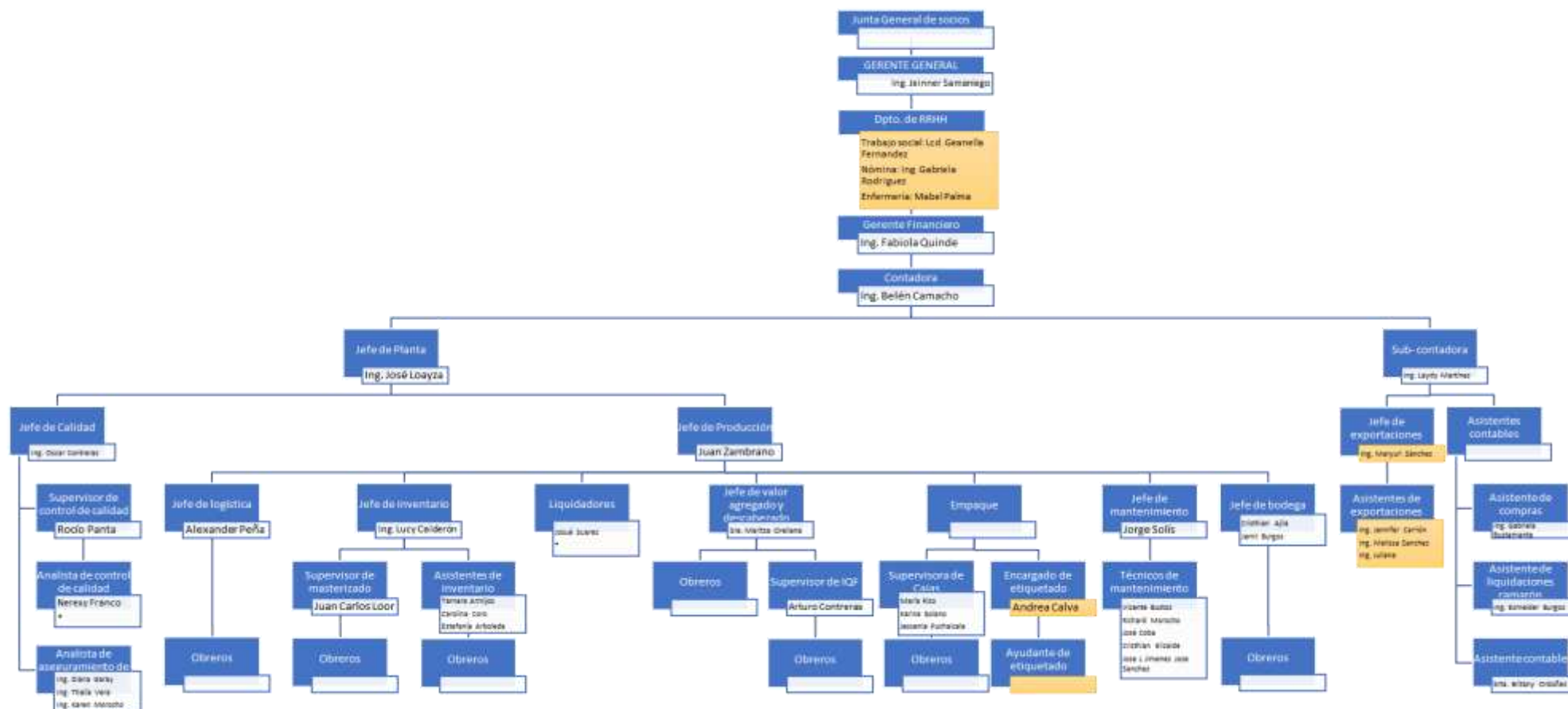


**Fuente:** Google Maps 2023

#### 4.4.1.2 Estructura Organizacional


A continuación, se presentará la estructura organizacional de la empresa que permitirá conocer mejor en cuanto a su funcionabilidad de la misma y saber de qué manera se encuentra estructurada, y así en conocer un poco de la funcionabilidad y conocer la jerarquía de los jefes inmediatos de cada uno de ellos. Dentro de la misma estructura organizaciones también conoceremos un poco a cerca de algunas funciones que se han tomado como ejemplo para poder tener evidencia constante que la empresa si cuenta con un manual de funciones que permite conocer la funcionalidad dentro de la misma.

## ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Fuente: EXCAMECOR. CIA.LTDA


## DESCRIPCION DE AREAS FUNCIONALES

	<b>EXPORTADORA DE CAMARÓN ECUATORIANO EXCAMECOR CIA. LTDA. SISTEMA DE GESTIÓN EN TALENTO HUMANO</b>	
	<b>CODIGO:</b> EXC-SGC-MRF-01	
	<b>Versión:</b> 01	
<b>Actividad Económica. –</b> Venta al por mayor de camarón y langostinos.	<b>ASISTENTE DE PRODUCCIÓN</b>	
	<b>Elaborado:</b> 19 de octubre del 2021	
	<b>Correo electrónico:</b> talentohumano@excamecor.com	
	<b>Dirección:</b> Santa Rosa, Avda. Panamericana E/ Manuela Sáenz y Guardarraya. Telf. 073092200	<b>Ruc:</b> 0791768039001

<b>Cargo:</b> <b>TRABAJADORA</b> <b>SOCIAL / Área de</b> <b>Administrativa</b>	<b>Informa a:</b> <b>Contador</b>
<b>Descripción:</b>  Responsable de supervisar, controlar y dirigir a las asistentes de inventario y a los obreros de masterizado y embarque, responsable de la custodia del inventario de camarón.	<b>Funciones:</b> Tareas diarias <b><u>Personal nuevo:</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inducción de personal nuevo el día de su ingreso, e inducción de personal antiguo en grupos de 10 personas por área, recibir documentos para afiliación y entrega de formulario BASC (solicitar firma en formato de inducción y funciones)</li> <li>✓ Generar aviso de entrada al IESS, generar contrato de trabajo, otros documentos</li> <li>✓ Envío por correo de contrato y aviso de entrada IESS en PDF para firma electrónica de gerencia, e imprimir una vez esté firmado.</li> <li>✓ Recolección de firmas de trabajadores nuevos en aviso de entrada IESS, contrato de trabajo, formulario de ficha personal BASC, otros documentos.</li> <li>✓ Carga en el MRL de datos y contratos de personal nuevo</li> <li>✓ Entrega de carpetas de personal nuevo a encargada de nómina</li> <li>✓ Actualizar periódicamente el archivo de Excel de control con la información que corresponda</li> <li>✓ Envío semanal por correo de listado de ingresos (cédula, nombres, cargo, tipo contrato, fecha ingreso, sueldo) adjuntando contrato en PDF para revisión de gerencia.</li> </ul> <b><u>Funciones generales:</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recibir formulario de permisos previamente aprobado por el jefe inmediato y entrega a encargada de nómina</li> <li>✓ Recibir y registrar los certificados médicos del personal en archivo compartido</li> <li>✓ Recepción de renuncias de personal de producción (atención a personal que renuncia de forma voluntaria)</li> <li>✓ Atención de novedades relacionadas al trabajo en el personal de la empresa (no rumores ni asuntos personales)</li> <li>✓ Registro en el reporte de libras trabajadas de personal por avance (a destajo) para el posterior cálculo de <u>roles</u> por parte de encargada de nómina</li> </ul>

	<p style="text-align: center;"><b><u>Tareas semanales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinar capacitaciones e inducciones en conjunto con seguridad ocupacional, seguridad industrial, talento humano, calidad según sea requerido (se está definiendo el cronograma y temas a capacitar)</li> <li>✓ Dar capacitaciones de no discriminación, violencia contra la mujer, inclusión, y demás relacionadas con el área de acuerdo al cronograma.</li> <li>✓ Registro en sistema y control de personal con vulnerabilidad (tercera edad, discapacitados, en gestación)</li> <li>✓ Control y gestión de días de descanso (días libres 11-4 o 5-2)</li> <li>✓ Control y gestión de días de vacaciones</li> <li>✓ Visitas domiciliarias cuando corresponda</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b><u>Tareas mensuales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recolección de firmas en roles y quincenas</li> <li>✓ Carga de días laborados en el IESS de personal por libras</li> </ul>
<p><b>Responsabilidades:</b> Equipos, materiales, insumos, personas. Documentos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Conocimientos para el cargo</b></p> <p>Nivel de instrucción académica: Bachiller</p> <p>Experiencia: Un año para el cargo</p> <p>Habilidad: Buenas relaciones personales, control, disciplina, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, trabajo bajo presión.</p> <p>Conocimiento: Proceso de producción en la planta empacadora.</p>

**Fuente:** EXCAMECOR. CIA.LTDA

	<b>EXPORTADORA DE CAMARÓN ECUATORIANO EXCAMECOR CIA. LTDA. SISTEMA DE GESTIÓN EN TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> EXC-SGC-MRF-01
	<b>ASISTENTE DE PRODUCCIÓN</b>	<b>Versión:</b> 01
		<b>Elaborado:</b> 19 de octubre del 2021
<b>Actividad Económica.</b> – Venta al por mayor de camarón y langostinos.	<b>Dirección:</b> Santa Rosa, Avda. Panamericana E/ Manuela Sáenz y Guardarraya. Telf. 073092200	<b>Correo electrónico:</b> talentohumano@excamecor.com  <b>Ruc:</b> 0791768039001


<b>Cargo:</b> <b>ENCARGADA DE NÓMINA /</b> <b>Área de Administrativa</b>	<b>Informa a:</b> <b>Contador</b>
<p><b>Descripción:</b> Responsable de supervisar, controlar y dirigir a las asistentes de inventario y a los obreros de masterizado y embarque, responsable de la custodia del inventario de camarón.</p>	<p><b>Funciones:</b> Tareas diarias</p> <p><b><u>Personal nuevo:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inducción de personal nuevo el día de su ingreso en ausencia de Trabajo social o enfermería, recibir documentos para afiliación y entrega de formulario BASC (solicitar firma en formato de inducción y funciones)</li> <li>✓ Registro en sistema y en Excel las personas nuevas</li> <li>✓ Registro en biométrico</li> </ul> <p><b><u>Personal desvinculado:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aviso de Salida en el IESS</li> <li>✓ Cálculo de liquidaciones de actas de finiquito</li> <li>✓ Registro de acta de finiquito en MRL e impresión</li> <li>✓ Registro de liquidación en sistema contable, impresión y anexo de soportes</li> <li>✓ Envío semanal (jueves) por correo de listado de salidas (cédula, nombres, cargo, fecha ingreso, fecha salida, motivo salida, valor a pagar) adjuntando liquidaciones y aviso de salida IESS en PDF para firma electrónica de gerencia.</li> <li>✓ Una vez recibidos los cheques, toma de firmas en liquidaciones y pago de las mismas</li> <li>✓ Carga de actas con firmas al MRL</li> <li>✓ Actualizar periódicamente el archivo de Excel de control con la información que corresponda</li> </ul> <p><b><u>Funciones generales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registro de horas y días trabajados en Excel para posterior cálculo de rol</li> <li>✓ Revisión y atención de novedades en pagos</li> <li>✓ Recibir y aprobar formulario de requerimiento de personal, gestionar requerimiento</li> <li>✓ Generar adendum en los casos que aplique</li> </ul> <p><b><u>Tareas quincenales</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recopilación y supervisión de información de Trabajo social para cálculo de quincena y rol en Excel</li> <li>✓ Cálculo de quincenas y roles de fin de mes en Excel de todo el personal</li> <li>✓ Registrar pago de horas extras, préstamos, bonificaciones en el sistema contable</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registro de anticipos por quincenas y contables de roles en el sistema contable</li> <li>✓ Generación y carga de órdenes para el banco</li> <li>✓ Envío de documentos por correo para aprobación de quincenas y roles <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tratadores</li> <li>○ Tiempo completo</li> <li>○ Tiempo parcial horas</li> <li>○ Tiempo parcial libras</li> <li>○ Administrativo</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;"><b><u>Tareas mensuales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Carga de horas extras al IESS (coordinación con trabajo social)</li> <li>✓ Cálculos de horas trabajadas para indicadores de seguridad industrial</li> <li>✓ Imprimir roles para entrega a Trabajo social para que solicite firmas</li> </ul>
--	--

<p><b>Responsabilidades:</b></p> <p>Equipos, materiales, insumos, personas. Documentos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Conocimientos para el cargo</b></p> <p>Nivel de instrucción académica: Bachiller</p> <p>Experiencia: Un año para el cargo</p> <p>Habilidad: Buenas relaciones personales, control, disciplina, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, trabajo bajo presión.</p> <p>Conocimiento: Proceso de producción en la planta empacadora.</p>
---	--

**Fuente:** EXCAMECOR. CIA.LTDA



	<b>EXPORTADORA DE CAMARÓN ECUATORIANO EXCAMECOR CIA. LTDA. SISTEMA DE GESTIÓN EN TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> EXC-SGC-MRF-01
	<b>ASISTENTE DE PRODUCCIÓN</b>	<b>Versión:</b> 01
	<b>Elaborado:</b> 19 de octubre del 2021	
<b>Actividad Económica.</b> – Venta al por mayor de camarón y langostinos.	<b>Dirección:</b> Santa Rosa, Avda. Panamericana E/ Manuela Saenz y guardarraya. Telf. 073092200	<b>Correo electrónico:</b> talentohumano@excamecor.com  <b>Ruc:</b> 0791768039001

<b>Cargo:</b> <b>ENFERMERA / Área de</b> <b>Administrativa</b>	<b>Informa a:</b> <b>Contador</b>
<b>Descripción:</b> Responsible de supervisar, controlar y dirigir a las asistentes de inventario y a los obreros de masterizado y embarque, responsable de la custodia del inventario de camarón.	<b>Funciones:</b> Tareas diarias <b>Personal nuevo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inducción de personal nuevo el día de su ingreso en ausencia de trabajo social, recibir documentos para afiliación y entrega de formulario BASC (solicitar firma en formato de inducción y funciones)</li> <li>✓ Realizar las pruebas de droga a personal nuevo con el respectivo formulario</li> <li>✓ Llenar en computadora la ficha personal con formato BASC y entregar al final del día a trabajadora social</li> <li>✓ Llenar en computadora la ficha personal PRE-OCUPACIONAL y queda como carpeta de historial médico</li> </ul> <b>Funciones generales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar las pruebas de droga o alcohol en caso de sospechas o novedades con el respectivo formulario</li> <li>✓ Elaborar y dar seguimiento a reporte de control de personal por día, por área y por libras según información de biométrico y WhatsApp</li> <li>✓ Dar seguimiento al correcto uso del uniforme, equipo de protección personal, distancias, medidas de bioseguridad en el personal de producción</li> <li>✓ Atenciones médicas al personal en general</li> <li>✓ Realizar los <b>formularios y registros</b> necesarios para el departamento médico (indicar cuales)</li> <li>✓ Actualizar periódicamente el archivo de Excel de control con la información que corresponda</li> <li>✓ Control y solicitud de medicinas e insumos para el área de salud ocupacional</li> </ul> <b>Tareas mensuales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Carga de días laborados en el IESS de personal por libras en coordinación con Trabajo social y Nómina</li> </ul>

<p><b>Responsabilidades:</b> Equipos, materiales, insumos, personas.</p> <p>Documentos.</p>	<p><b>Conocimientos para el cargo</b> Nivel de instrucción académica: Bachiller</p> <p>Experiencia: Un año para el cargo</p> <p>Habilidad: Buenas relaciones personales, control, disciplina, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, trabajo bajo presión.</p> <p>Conocimiento: Proceso de producción en la planta empacadora.</p>
---	---

**Fuente:** EXCAMECOR. CIA.LTDA

#### 4.4.2 Viabilidad dimensión económica/ financiera

Esta dimensión abarca la producción de bienes y servicios valorados por la sociedad. En pocas palabras logra que el producto responda a las necesidades del mercado, y la capacidad que tiene las empresas en transmitir dichos valores, con el fin de que puedan solventar sus compromisos de medianos y corto plazo. A su vez podemos decir que esta dimensión consta de toda la cadena de valores que la empresa brinda a favor de la ejecución de las actividades de esta empresa y así obtener utilidades de la empresa. (Gonzalez, 2014)

Dicha dimensión fuera de los costos que pueda transmitir para la elaboración de sus productos, nos ayuda también a poder determinar los costos de la investigación y lograr alcanzar los objetivos, entonces al momento de ejecutar este proyecto y para optimizar tiempo y recursos, la investigación se llevó a cabo de forma presencial donde se explicó un poco a alguno de los colaboradores en qué consistía nuestro proyecto con la finalidad que nos ayuden también en la contestación de nuestras encuestas y que ellos tengan el conocimiento que estas iban a hacer de forma digital, en la que usamos Google formularios para poder reducir un poco los gastos que toda nuestra investigación puede generar, así nos permitirá realizar las tabulaciones y análisis de una manera más ágil.

#### 4.4.3 Viabilidad dimensión social

Cada una de las organizaciones siempre se vinculan con proyectos sociales que permiten desarrollar de una manera más precisa la empresa es por ello que nuestro proyecto está basado en cuanto a ayudar al mejoramiento de la motivación del personal de producción dentro de la empresa para que estos puedan realizar siempre su trabajo en un buen clima laboral y así puedan desarrollar su máximo potencial para la ejecución de las tareas respectivas que estos realizan.

Hoy en día se puede decir que la Dimensión Social tiene un significado relevante y significativo en el mundo empresarial, porque en esta se expresa el conjunto de ideas y comportamientos, propios de la comunidad, producto del proceso de interpretación y comprensión de una realidad que está determinada por las condiciones objetivas, sociales y económicas que influyen en su modo de vida. (Gámez, 2015) si bien es cierto antes el ámbito social no tenía mucha relevancia o eran acatadas por ciertas instituciones, pero para acabar con ella se pide siempre que cada institución pública o privada pueda trabajar con un programa social como salud, vivienda, deporte, cultura, etc., cada organización al estar basada en estos programas ayudara al desarrollo humano.

(Martinez et al., 2021) Nos dice que a responsabilidad social de las empresas o instituciones se identifica como un continuo compromiso de acciones éticas para contribuir al desarrollo sostenible de los ciudadanos, familias, comunidad local o sociedad. Es por ello que los 17 objetivos de desarrollo sostenible se vinculan cada uno de los esfuerzos compartidos hacia una vida igualitaria y pacífica para todos, estos expresan las necesidades urgentes como educación, salud, protección social y oportunidades de un trabajo digno, como a su vez la necesidad de proteger el medio ambiente y sus recursos naturales,

#### **4.4.4 Viabilidad dimensión ambiental**

El comportamiento ambiental de las empresas se ve reflejado mucho en las iniciativas que están puede tener como organización o a su vez de como sus trabajadores tienen la iniciativa de reducir el impacto medioambiental que pueden tener como organización hacia el medio ambiente y así estas emplearan estrategias para el desarrollo comercial consiente.

(Saltos y Benitez, 2021) La dimensión ambiental permite la vinculación de los sectores sociales y empresariales para plantear estrategias que permitan hacer un uso racional de los recursos naturales y alcanzar un desarrollo sustentable, es por ello para poder cumplir con la dimensión ambiental primero la empresa debe de comprender los problemas ambientales que existen en su entorno o el impacto que esta puede generar con el pasar del tiempo.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 CONCLUSIONES

Una vez que se ha cumplido con toda la investigación planteada, y aplicar algunas estrategias para la recolección de información como a su vez la utilización de un instrumento de recolección de datos, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La GTH no depende tanto de las jerarquías, ordenes o mandatos, pero si señala siempre la importancia de los trabajadores y su participación dentro de la empresa, no se habla básicamente de empleados de la empresa sino más bien es el capital humano que ayuda a que esta pueda tener éxito, por ello siempre el factor clave de la organización siempre serán los jefes inmediatos de cada área de trabajo, el cual motiva, ayuda, compensa y capacita al capital humano.
- Hoy en día lo más importante dentro del mundo empresarial se mide a través del talento humano, ya sea por el compañerismo, trabajo en equipo, la motivación, desempeño laboral, etc. si el capital humano se encuentra bien, se podrán lograr las metas y los objetivos de la empresa porque se labora en un buen ambiente, es por ello que muchas entidades trabajan en retener a los mejores talentos por su contribución favorable dentro de la misma.
- Con el marco conceptual y a través del instrumento de evaluación pudimos saber que para alcanzar los objetivos en cualquier empresa dependerá mucho de las personas y del talento que estas posean, en pocas palabras tiene que ver mucho el compromiso y la motivación que el capital humano tenga para tener una buena productividad y así incrementara la competitividad de la empresa en el campo mercantil, a su vez cada una de las personas afronte el trabajo de manera adecuada.

## 5.2 RECOMENDACIONES

Con la finalidad de proponer soluciones al problema determinado en nuestra investigación y dados los resultados obtenidos durante la aplicación de nuestro instrumento de recolección de datos, nos permitimos plantear las siguientes recomendaciones:

- La motivación dentro de una empresa siempre debe ser un factor constante de trabajo, por lo que todas las personas están llenas de sueños y necesidades, y la empresa al recompensar de una u otra manera algún interés de la persona o grupo de personas, ayudara a que ellas se esfuercen por alcanzar su máximo potencial o salir de su zona de confort para obtener estos estímulos que la empresa puede otorgar.
- Implementar evaluaciones de desempeño dentro la empresa para que así se pueda medir el rendimiento laboral del capital humano, y así conocer el compromiso que existe de parte de ellos hacia la empresa.
- Establecer incentivos, reconocimientos monetarios o no monetarias, premios, y así de esta manera el personal empezara a tener más compromiso con la empresa.
- Capacitar al personal no solamente en su área de trabajo sino también sobre cómo manejar la inteligencia emocional para que de esta manera ellos puedan tener un equilibrio tanto en su vida personal como laboral.

### 5.3 REFERENCIAS

#### BIBLIOGRAFÍA

Álvarez-Indacochea, B. V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Indacochea, A. A. Á., Yoza-Rodríguez, N. R., & Figueroa-Soledispa, M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Domino de las Ciencias*, 4(1), 362-72. DOI: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/749>

Arboleda-Posada, G. I., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y políticas de Salud*, 17(35), 222-234. DOI: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272018000200222](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272018000200222)

De Castro, D. E. R., Ascón, J. E. G., & Kajat, J. U. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73-82. DOI: <https://www.redalyc.org/journal/816/81665362009/81665362009.pdf>

De Oliveira, A., Santos, A. F. C., Silva, E. C. Silva, E., Pereira, M. R. A., & Silva, E. M. (2021). Pedagogía empresarial e a teoría X e Y de Douglas McGregor. *Revista de prácticas pedagógicas*, 5(1), 80.

Gómez, A. R., Salazar, P. M., Espinoza Samaniego, C. E., & Cajías Vasco, P. E. (2018). I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral. *Podium*, (33), 25-34. DOI: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n33/2588-0969-podium-33-25.pdf>

Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas

mineras. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409. DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>

Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. DOI: <http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. DOI: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>

Navarro, J. E. M., & Vásquez, M. S. J. (2022). Construcción de la categoría “expectativas profesionales”: elecciones de formación y ejercicio laboral en las trayectorias escolares. *Revista de la Educación Superior*, 51(204), 43-64. DOI: <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/2278>

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. DOI: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>

Torres, Z. A. D. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 58-73. DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571360739003>

Babativa Novoa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina, 2017.

Barreras, I. Z. (13 de Octubre de 2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electronica Sobre Cuerpos Academicos Y Grupos De Investigacion En Iberoamerica*, 7(14), 21-42. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-5643-5711>

Bejarano, P. G. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. Universidad De Medellin Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas . Medellin: Cohorte 32. <https://doi.org/10.483.173>

Carrillo, M. M. (2018). *AMBIENTE LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN EMPRESAS ASEGURADORAS DE LIMA METROPOLITANA*. Lima-Peru: Repositorio institucional Pirhua.



- [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP\\_AE-L\\_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Changuán, M. P. (09 de Septiembre de 2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Chavez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano* (Vol. 17). Riobamba, Ecuador: La Carola editores. <https://doi.org/978-9942-14-271-9>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (Tercera Edición ed.). (McGRAW-HILL, Ed.) España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://doi.org/ISBN 978-970-10-7340-7>
- Gámez, F. (abril de 2015). LA DIMENSIÓN SOCIAL: UN PROCESO. *Scielo*, 30(1), 103-123. <https://doi.org/ISSN 1316-0087>
- Gómez, W. O. (2022). La antropología como disciplina científica, dimensión biológica y cultural en la naturaleza humana. *REVISTA INTERNACIONAL DE FILOSOFÍATEÓRICA Y PRÁCTICA*, 2(1), 183. <https://doi.org/https://doi.org/10.51660/riftp.v2i1.48>
- Gonzalez, A. S. (2014). Responsabilidad empresarial: generación de capital social de las empresas. (C. y. Negocios, Ed.) *Contabilidad y Negocios*, 9(17). <https://doi.org/ISSN 1992-1896>
- Guayasamin, C. F. (Marzo de 2018). *Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato*. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>
- Gusman, E. M. (25 de Febrero de 2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. *Pakamuros*, 10(1), 78-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>
- Hernandez, K. d., Vega, E. O., y Saumet, B. F. (ABRIL de 2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *SCIELO*, 31(2), 56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Naucalpan de Juárez, México: McGraw-Hill. <https://doi.org/ISBN 968-422-931-3>
- López, R. P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)

- Lucio, R. H. (2010). Metodología de la investigación . En R. H. Lucio, *Metodología de la investigación* (p. 92). Mexico, Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. <https://doi.org/ISBN: 978-607-15-0291-9>
- Martinez, M. A., Martinez, L. A., y Solano, M. U. (2021). *La Dimensión social de la educación: ciudadanía crítica inclusiva, compromiso y empoderamiento de la cibernsiedad en el marco de la Agenda 2030* (PRIMER ed., Vol. 1). (G. M. Molina, Ed.) España: GRAO. <https://doi.org/ISBN:978-84-18058-88-2>
- Mayon, F. B., Burgos, A. I., y Sanchez, N. V. (02 de Septiembre de 2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Scielo*, 11(4), 163-170. <https://doi.org/ISSN 2218-3620>
- Mendoza, P. L. (30 de 5 de 2017). Publicidad digital y redes sociales dirigidas a jóvenes de la ciudad de Sucre. *Rev. investigación de negocios*, 1-13. [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v10n15/v10n15\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v10n15/v10n15_a06.pdf)
- Mori, K. O., y Bardales, J. M. (19 de Noviembre de 2020). Gestion de talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Alfredo M, H. (21 de febrero de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque estratégico. *Scielo*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (Diciembre de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque estratégico. *Scielo*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez, R. I., Zúñiga, H. C., y Alfaro, K. P. (Septiembre de 2018). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. *CICAG*, 16(1), 20-42. <https://doi.org/ISSN: 1856-6189>.
- Rios, J. G. (marzo de 2013). Responsabilidad social y gestion del conocimiento como estrategias de gestion humana. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 110-117. <https://doi.org/ISSN: 0123-5923>
- Rivera, H. C., y Perero, S. G. (abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Saltos, M. B., y Benitez, L. B. (02 de Abril de 2021). LA DIMENSIÓN AMBIENTAL DESDE LA ASIGNATURA DESARROLLO GERENCIAL EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE ECUADOR. *SCIELO*, 17(79), 360-364. <https://doi.org/ISSN 1990-8644>
- Toledo, L. E. (Diciembre de 2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *APAGU*, 19(4), 553-558. <https://doi.org/ISSN 1996-5389>
- Vallejo, C. A., Yovera, A. J., y Nuñez, O. M. (30 de Septiembre de 2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE,. *REVISTA CIENTIFICA TZHOECOEN*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>

## 5.4 ANEXOS



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

*CALIDAD PERTINENCIA Y CALIDEZ*

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



**OBJETIVO:** Encuesta dirigida a colaboradores de la empresa EXCAMECOR CIA.LTDA de la ciudad de santa rosa provincia de el oro

### INSTRUCCIONES:

- 1) Los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación.
- 2) Lea detenidamente cada aspecto, antes de escribir la respuesta.
- 3) No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (x) en el paréntesis correspondiente.

### I. DATOS GENERALES

Género: Masculino ☐ Femenino ☐  
 Edad: ..... Ocupación.....

1. ¿La empresa ofrece un medio (buzón de sugerencias, manuales o comunicados internos) para comunicar abiertamente sus inquietudes, sugerencias e ideas?

Si ☐  
 No ☐

2. En la empresa se cuenta con una política de comunicación directa y eficaz hacia los directivos o diferentes colaboradores.

Si ☐  
 No ☐

3. En las diferentes áreas los trabajadores muestran compromiso para realizar un trabajo de calidad, demostrando los buenos resultados.

Totalmente de desacuerdo ☐  
 En desacuerdo ☐  
 Indiferente ☐  
 De acuerdo ☐  
 Totalmente de acuerdo ☐

4. Los empleados reciben compensación salarial acorde a sus conocimientos, habilidades y experiencias.

Si ☐  
 No ☐

5. Se delega responsabilidad y autoridad en los colaboradores.

Muy frecuentemente ☐  
 frecuentemente ☐

- ocasionalmente ☐  
 raramente ☐  
 nunca ☐

6. **¿Existe concordancia entre los estándares de evaluación en función al puesto que desempeñan?**

- Si ☐  
 No ☐

7. **¿Que tan importante cree usted que para la empresa Excamecor Cia.Ltda es evaluar el desempeño de sus colaboradores?**

- Muy importante ☐  
 Importante ☐  
 Moderadamente importante ☐  
 De poca importancia ☐  
 Sin importancia ☐

8. **¿Qué tan satisfecho esta con los equipos y herramientas otorgadas para la seguridad y facilidad de su trabajo**

- Muy insatisfecho ☐  
 No satisfecho ☐  
 Neutral ☐  
 Satisfecho ☐  
 Muy satisfecho ☐

9. **¿La empresa cumple con las políticas del estado de seleccionar e integrar personas con capacidades especiales?**

- Si ☐  
 No ☐

10. **¿Considera que su jefe inmediato sabe motivar lo suficiente al personal?**

- Totalmente de desacuerdo ☐  
 En desacuerdo ☐  
 Indiferente ☐  
 De acuerdo ☐  
 Totalmente de acuerdo ☐

11. **¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo, lo que le motiva a dar lo mejor de usted?**

- Si ☐  
 No ☐

12. **¿Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa?**

- Muy frecuentemente ☐  
 frecuentemente ☐  
 ocasionalmente ☐

raramente ☐  
nunca ☐

- 13. En la organización se desarrolla reconocimientos (estímulos, premios, carta de felicitación) a los empleados por los logros recibidos.**

Muy frecuentemente ☐  
frecuentemente ☐  
ocasionalmente ☐  
raramente ☐  
nunca ☐

- 14. ¿Predica una relación cálida y amigable con sus compañeros de trabajo en vez de ser frío y distante?**

Muy frecuentemente ☐  
frecuentemente ☐  
ocasionalmente ☐  
raramente ☐  
nunca ☐

- 15. ¿Excamecor CIA.LTDA proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?**

Totalmente de desacuerdo ☐  
En desacuerdo ☐  
Indiferente ☐  
De acuerdo ☐  
Totalmente de acuerdo ☐

- 16. ¿Considera usted que trabajando empeñosamente tiene posibilidad de progresar en la empresa.?**

Totalmente de desacuerdo ☐  
En desacuerdo ☐  
Indiferente ☐  
De acuerdo ☐  
Totalmente de acuerdo ☐