



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD  
SOCIO ECONÓMICA EN LA EMPRESA CAMARONERA KLINBAC

MURILLO VILELA CARLOS HENRY

MACHALA  
2016



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA  
PRODUCTIVIDAD SOCIO ECONÓMICA EN LA EMPRESA  
CAMARONERA KLINBAC

MURILLO VILELA CARLOS HENRY

MACHALA  
2016



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN  
ANÁLISIS DE CASOS

EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD SOCIO  
ECONÓMICA EN LA EMPRESA CAMARONERA KLINBAC

MURILLO VILELA CARLOS HENRY  
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS


PALOMEQUE CÓRDOVA INÉS DEL TRÁNSITO

Machala, 19 de octubre de 2016

MACHALA  
2016

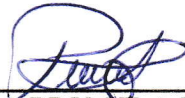
**Nota de aceptación:**

Quienes suscriben PALOMEQUE CÓRDOVA INÉS DEL TRÁNSITO, CRESPO AYALA PRISCILA ESPERANZA, MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE y MORENO LOAIZA CARLOS HERNAN, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD SOCIO ECONÓMICA EN LA EMPRESA CAMARONERA KLINBAC, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



---

PALOMEQUE CÓRDOVA INÉS DEL TRÁNSITO  
0700832603  
TUTOR



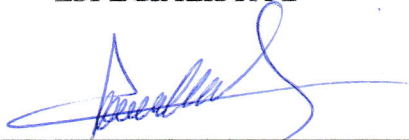
---

CRESPO AYALA PRISCILA ESPERANZA  
0703862854  
ESPECIALISTA 1



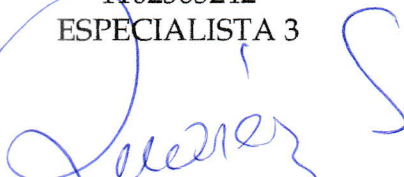
---

MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE  
0701278129  
ESPECIALISTA 2



---

MORENO LOAIZA CARLOS HERNAN  
1102365242  
ESPECIALISTA 3



---

SUAREZ GARCÉS WILMAN RAMÓN  
0701409039  
ESPECIALISTA SUPLENTE

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** Murillo Vilela Carlos Henry - copia (2).pdf (D21652206)  
**Submitted:** 2016-09-08 03:33:00  
**Submitted By:** carscharli@gmail.com  
**Significance:** 5 %

### Sources included in the report:

1439740870\_rev. PROYECTO GRADUACION modificada.docx (D15048950)  
TESIS ACTUALIZADA 2014 DE ARELIS Y CECILIA URKUND.docx (D13702041)  
Proyecto Peralta Contreras Angela.pdf (D14418478)  
DIAZ AGUIRRE ANDREA KATHERINE.docx (D21634226)  
<http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/409/403>

### Instances where selected sources appear:

11

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

El que suscribe, MURILLO VILELA CARLOS HENRY, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD SOCIO ECONÓMICA EN LA EMPRESA CAMARONERA KLINBAC, otorga 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 tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.


El autor declara 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.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume 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.

Machala, 19 de octubre de 2016



MURILLO VILELA CARLOS HENRY  
0926937145

## **Contenido**

RESUMEN .....	2
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN .....	6
CAPITULO I.....	8
1. Generalidades del objeto de estudio .....	8
1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio .....	8
1.2 Hechos de interés .....	9
CAPITULO II.....	12
2. Fundamentación teórico – Epistemológico del estudio .....	12
2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia .....	12
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	19
CAPITULO III.....	22
3 Proceso metodológico.....	22
3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada .....	22
3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación .....	22
CAPITULO IV.....	31
4. Resultado de la investigación .....	31
4.1 Conclusiones.....	31
4.2 Recomendaciones .....	31
ANEXOS .....	33
Bibliografía .....	35

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia del talento humano en la productividad en la empresa camaronera Klinbac S.A, puesto que actualmente esta empresa tiene una producción decreciente.

Es oportuno mencionar que para esta investigación se realizó entrevistas a quienes administran y trabajan en esta empresa, la cual se la realizo en las camaroneras de la empresa antes mencionada, a través de las cuales se obtuvo información acerca de las políticas y responsables de esta empresa, con las cuales se pudo realizar los respectivos razonamientos para posteriormente dar posibles soluciones a los problemas que actualmente enfrenta la empresa, es indispensable también mencionar que el diseño de investigación aplicada fue de observación científica y la técnica de investigación utilizada fue la investigación descriptiva.

Cabe mencionar que el tema a investigar es una problemática que se ha venido dando ya desde hace mucho tiempo en cuanto al área camaronera en nuestro país, y aunque el gobierno ha ejercido mucha más presión a la mayor parte de empresas es conveniente mencionar que ello no se da en este tipo de empresas debido a su ubicación, por cuanto es necesario realzar la necesidad de que a este tipo de empresas se les dé la prioridad necesaria en cuanto al control de sus instalaciones, indumentaria, seguridad, etc.

Este problema nace en esta empresa puesto que actualmente la productividad de esta no tiene una línea constante de producción, es decir, que su producción es muy baja y rara vez esta es alta, cabe mencionar que el talento humano es el encargado de llevar a cabo todas las funciones que le puedan dar una óptima producción, y si este se ve afectado por las distintas situaciones que pueden suscitar en esta compañía sin darle una solución efectiva, este problema seguirá o incluso puede empeorar a tal punto que esto conllevaría a la quiebra de la misma empresa.

Resulta oportuno mencionar que el talento humano dentro de esta empresa es considerado como el principal factor al cual darle prioridad, puesto que la producción de las camaroneras se debe meramente el esfuerzo y dedicación de este, es por ello que se ha creído oportuno la investigación del mismo, puesto que la producción de esta empresa no es buena, aunque cabe mencionar que en algunas corridas la producción de esta asciende de manera importante, por cuanto se ha creído imprescindible la investigación del porqué



de estos cambios, cabe recalcar que para conllevar el talento humano al mismo tiempo se necesita utilizar las herramientas indicadas para que este se desenvuelvan de manera óptima, puesto que si este no se siente a gusto e identificado con la empresa su desenvolvimiento en esta no será el requerido, y es de esta manera como actualmente se sienten los trabajadores de esta empresa puesto que sus necesidades y sus reclamos no son atendidos, cosa que conlleva a que el trabajador no realice sus labores con forma es debido.

De acuerdo con los razonamientos que se ha venido realizando se ha procedido a realizar entrevistas, con el fin de aclarar los inconvenientes que se vienen dando dentro de esta empresa, además mediante la información obtenida de revistas científicas y libros, se procedió a respaldar la argumentación sostenida más adelante.

**Palabras clave:** Talento humano, Productividad, Clima organizacional, Gestión de la calidad.

## **ABSTRACT**

The aim of this research was to determine the influence of human talent in productivity in the shrimp company Klinbac S.A, since the company currently has a declining production.

It is worth mentioning that for this investigation interviews with those who manage and work in this company, which was made in shrimp farms of the aforementioned company, through which responsible for the company information about policies and was obtained was carried out , with which he could he make the respective arguments later provide possible solutions to the problems currently facing the company, it is also necessary to mention that the research design applied was scientific observation and research technique used was the research was field .

It is noteworthy that the research topic is a problem that has been already giving long as the shrimp farming area in our country, and although the government has exerted much more pressure to most companies is worth mentioning that this does not It occurs in these businesses because of its location, because it is necessary to highlight the need for these businesses to be given the necessary priority in the control of its facilities, clothing, security, etc.

This problem arises in this company since currently the productivity of this does not have a constant production line, ie their production is very low and rarely this is high, it is worth mentioning that human talent is responsible for carrying out all features that can give optimum production, and if this is affected by the different situations that could result in this company without giving an effective solution, this problem will or may even worsen to such an extent that this would lead to bankruptcy the same company.

It is appropriate to mention that human talent within this company is considered as the main factor which give priority, since the production of shrimp should be merely the effort and dedication of this, which is why it seems useful research same, since the production of this company is not good, although it is noteworthy that in some runs production this rises significantly, because it was thought essential to research why these changes, it should be emphasized that to lead talent human at the same time you need to use the right tools for this to unfold optimally, since if this does not feel comfortable and identified with the company its development in this will not be required, and it is this way

now workers feel the company enters as their needs and their demands are not served, which entails that the worker does not perform his duties with form properly.

According to the arguments that has been made has it proceeded to conduct interviews, in order to clarify the problems that are taking place within the company, also through information obtained from scientific journals and books, he proceeded to support the argumentation sustained later.

Keywords: human talent, productivity, organizational climate, Quality Management.

## INTRODUCCIÓN

El esquema tradicional de la organización empresarial actualmente se ha visto afectado dramáticamente en los últimos años por una revolución incontenible e inevitable que recorre el mundo y que ha dado al traste con paradigmas tradicionales y ha engendrado de paso un nuevo tipo de sociedad del conocimiento.

La influencia del talento humano en la productividad infliere de manera drástica en la empresa camaronera Klinbac, frente a este contexto la investigación tiene como principal objetivo la generación de conocimiento y la solución del problema que suscita en la empresa, cuyo principal objetivo es investigar es el talento humano, el cual dentro de la empresa juega un rol sumamente importante, ya que este es quien aporta con sus conocimientos, habilidades y aptitudes al desarrollar sus actividades cotidianas, la ventaja competitiva en una empresa recae sobre el talento humano, y uno de los desafíos más grandes de las empresas camaroneras hoy en día es el satisfacer las necesidades que requiere el personal para un óptimo rendimiento, puesto que hasta la actualidad la mayor parte de camaroneras en nuestro país operan de manera rustica, ya que no se han realizado las inversiones correspondientes dentro de este tipo de empresas.

Para esta investigación, se ha considerado que para alcanzar el mejor rendimiento del personal en cuanto a sus capacidades, pasiones y acciones es necesario reconocer que estas son realmente escasas y que para retenerlas se debería realizar la identificación y el reconocimiento de sus intereses, además que también se debería reconocer el avance personal, puesto que no todas las personas se esfuerzan de igual manera dentro de una empresa.

Resulta oportuno mencionar que en este tipo de empresas existen problemas tales como: La mala alimentación, el retraso de sueldos, falta de capacitación, falta de infraestructura básica, por lo cual el personal no puede desenvolverse de manera eficaz.

La capacitación y evaluación de los empleados dentro de una empresa es primordial, cosa que no se ha realizado jamás dentro de esta empresa, por lo que cabe recalcar que esta puede definir acorde a las capacidades y enseñanzas de trabajos anteriores de cada empleado, un puesto en el que obtendrán un óptimo rendimiento, lo cual al mismo tiempo se transcribe en la obtención de una mejor producción de camarón.

El talento humano dentro de una empresa, empleado como una estrategia para su desarrollo es una manera de potenciar al máximo su productividad, el punto principal dentro de esta estrategia es la gestión del conocimiento, la cual se centra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que esta se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno.

Para alcanzar las grandes aspiraciones que tiene la empresa se debe de contar con grandes talentos y para atraer esos talentos es necesario que los líderes de la empresa se comprometa con esa meta, entonces al contar con grandes talentos dentro de una empresa estamos diciendo el mismo tiempo que estas personas no son sustituibles, por ello esto exige una dinámica entusiasta que permita identificar sus capacidades, habilidades e intereses para contribuir de manera innovadora y comprometida a las exigencias que establezca la empresa.

En cuanto a el factor humano en la empresa, dadas las condiciones que anteceden podemos tener en claro que de este depende en gran parte el éxito empresarial no solo en este tipo de empresas si no de forma general, es por eso que cabe mencionar como afectan algunos aspectos en el desarrollo del personal, tal como es la capacitación integral del talento humano, la buena alimentación, el pago a tiempo y la posibilidad de seguir creciendo dentro de la misma empresa.

El administrador en la empresa lleva un rol muy importante ya él es el encargado tanto de realizar pequeños cambios, o cambios a gran escala que perjudiquen o radiquen los problemas que suscitan en una empresa, designar responsabilidades laborales a cada trabajador es una de sus funciones, ya que cada personas se desenvuelve dependiendo de cuales sean sus conocimientos.

Indudablemente en nuestro país la revolución tecnológica se está dando a pasos muy lentos, puesto que aunque existe maquinaria para el mejoramiento de las empresas camaroneras, aun se lo sigue haciendo de la forma habitual, y al decirlo de esta manera cabe recalcar que también la explotación por parte del empleador aún sigue vigente, puesto que muchas de las tareas que se realiza dentro de esta empresa requieren de gran esfuerzo físico, el cual sería reemplazado por maquinaria y tecnología que no solo ayuden al trabajador si no que den una mayor calidad y rentabilidad al llegar el momento de cosecha.

## CAPITULO 1

### 1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

#### 1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio

Los trabajadores dentro de una empresa como capital humano, juegan un papel predominante, los cuales constantemente están implicados en su funcionamiento. De ahí la importancia de brindarles los recursos necesarios para un trabajo óptimo, lo cual se vuelve un problema ya que en algunas empresas no existe las condiciones básicas, alimentación, maquinarias e indumentarias para llevar a cabo de manera positiva su trabajo, lo cual trae como consecuencia la deserción o bajo rendimiento de la mayor parte de ellos.

El talento humano se precisa de una manera global, ya que cada persona sobresale de una manera diferente, y cada empresa requiere de variados tipos de perfiles, es decir diferentes tipos de talentos. (Lozano Correa, 2007).(p149).

Ante este grave problema que enfrentan algunas empresas camaroneras del país región, cantón, se ha visto la necesidad de realizar las investigaciones oportunas que permitan analizar él porque del bajo rendimiento de los trabajadores dentro de este tipo de empresas, por lo cual en el presente análisis de caso se determinó como objeto de estudio a la empresa camaronera Klinbac.S.A.

Resulta oportuno mencionar que esta empresa se creó ya hace 5 años un 10 de agosto de 2010, la cual inicio como una sociedad anónima con el nombre de Klinbac S.A, Sociedad que la conforman: Ab. Hernán Loayza E Ing. Diego Guzmán.

Esta tiene una extensión de tierras de 250 hectáreas, sus oficinas ubicadas se encuentran ubicadas en la ciudad de Guayaquil provincia de El Guayas en la Av. Juan Tancamerco y Joaquín Orrantía, y las camaroneras se encuentra ubicadas en el cantón naranjal, a 30 minutos en carro hasta llegar a puerto Baquerizo Moreno y a 1 hora en bote, cerca de la isla Puna, a esta ubicaciones se las conoce con el particular nombre de continentes, cuenta con un total de 20 trabajadores de camaronera, un administrador .

Cabe recalcar que esta empresa cuenta con personal de campo con limitada experiencia en la materia, puesto que no se realizan las capacitaciones pertinentes en todas las áreas en las que se desenvuelve todo el personal, por cuanto se le debería dar la prioridad pertinente a cada caso según sea la necesidad o magnitud del problema, es evidente

entonces que en esta empresa no se da el grado de prioridad que corresponde a estos problemas.

Gestionar el conocimiento en una empresa, es dar nuevas oportunidades para que las distintas áreas dentro de esta se posicionen, pues al fin y al cabo todos estos activos son los responsables del éxito de la misma (Hernández, 2004).

Es evidente entonces que esto concatenara una serie de eventos tal como es el abandono de trabajadores con experiencia y el reingreso de personas sin conocimientos, los cuales originan pérdidas a la empresa, puesto que durante el lapso que trabajan se los capacita, claro está que de manera rudimentaria, y mientras transcurre ese tiempo no realizan sus tareas conforme es debido, además de la poca y no variada alimentación, lo cual al terminar la corrida se transmite en una media o baja cosecha.

Cabe tener en claro que este problema que suscita en esta camaronera, se viene dando a nivel nacional, en la mayor parte de empresas dedicadas a la producción de camarón, por lo que el estudio que se realizara podrá ser aplicable no solo en esta empresa, si no también se podrá adaptar a muchas otras que requieran este cambio, en cuanto a este problema cabe mencionar que gran parte de propietarios de camaroneras tienen personas de confianza a cargo de estas, y aunque estas personas tienen los conocimientos apropiados para tomar decisiones que mejoren varios aspectos que afectan los trabajadores se ven detenidas debido que no hay el apoyo necesario para realizar estos cambios, como resultado de esto surgen muchos aspectos negativos por los cuales se dan todos los problemas que con anterioridad han sido mencionados.

## **1.2 Hechos de interés**

En cuanto a la investigación que se ha venido realizando se debe tener en cuenta la investigación realizada por las autoras: Fabara Andrade, Karina María, Medina Ibarra, Diana Carolina de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, las cuales realizaron la investigación sobre: INFLUENCIA DE LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEDIFASA S.A. en el cual mencionan:

El principal objetivo en la tesis que realizaron se enfocó en determinar el efecto que tenían las políticas de talento humano en cuanto a la motivación de los empleados de la empresa antes mencionada, cabe mencionar que para ello se realizó entrevistas al gerente,

contralor, jefe de recursos humanos, con las cuales se obtuvo información en cuanto a las políticas que actualmente se estaban aplicando en esta empresa.

El diseño de investigación que aplicaron fue cualitativa y la técnica fue descriptiva, además cabe mencionar que se realizaron encuestas para utilizarlas como un instrumento de recolección de datos, teniendo así una muestra de 269 trabajadores, la encuestas se realizaron con el fin de determinar qué tan motivados se sienten y que es lo que no les gusta con respecto a las políticas impuestas por la empresa.

Al final de realizar el respectivo análisis se pudo llegar a la conclusión que las políticas que aplica esta empresa generan inconformidad en los empleados, los cuales mencionan que estas no son aplicadas de forma equitativa para todos los que trabajan dentro de esta empresa puesto que los directivos actúan de forma parcial a favor de la empresa desmotivando así al personal, cabe recalcar que también se pudo detectar que otros factores que los desmotivaban son: la elevada rotación del personal, la falta de capacitaciones, la falta de políticas para incentivar al persona, y las inexistentes oportunidades de ascenso profesional.

Más adelante se mencionaran las políticas de talento humano que no están reglamentadas pero son de conocimiento de todos los empleados, y sus problemas:

Política del como usan el uniforme del diario, política de vínculos sentimentales, política de horarios de comida, política de acceso a internet, política de horas, política de cumpleaños.

Cabe mencionar que esta investigación es de gran ayuda para la investigación que se viene realizando en la empresa Klinbac, ya que gran cantidad de esta información se encuentra relacionada con el tema que se está investigando. (Karina María Fabara Andrade, 2015)

La industria camaronera inicia en nuestro país a finales de los sesenta, cuando algunos capitalistas comenzaron a explotar las pampas salitrales, y debido a que este negocio fue muy rentable conforme fue pasando el tiempo fueron tomando tierras agrícolas y manglares, en los ochenta esta actividad creció dando pasos agigantados y en 1987 el ecuador fue considerado el primer exportador de camarón del mundo, aunque en los noventas comenzó a darse una baja constante. Esta industria creció con el sacrificio de cientos de miles de hectáreas de bosques de manglar, cabe mencionar además que esta fue apoyada por todo tipo de subsidios y créditos (Bravo, 2010).



## **Problema**

¿Cuáles son las causas que originan el bajo desempeño laboral en empresa camaronera KLIMBAC S.A?

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

#### **Objetivo general**

Analizar las causas que originan el bajo nivel de productividad del talento humano de las empresas camaroneras del país, la región, provincia y cantón Naranjal.

#### **Objetivo específico**

Identificar las causas del bajo rendimiento laboral de los trabajadores.

## CAPITULO II

### 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO – EPISTEMOLÓGICO DEL ESTUDIO

#### 2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia

##### **Talento humano**

Conscientes de que el talento humano es el principal elemento para que los objetivos de mejora que se han propuesto en una empresa sean cumplidos a cabalidad, y teniendo en cuenta que si la disposición del personal es definitiva, la aplicación de esta proposición lleva a fortalecer competencias y destrezas de los cooperantes, acogiendo así una mentalidad orientada a hacer las cosas cada vez mejor y lograr así una adecuada gestión y desempeño (Rrestrepo de O & Ravagli Vega, 2009).

Debido a los obstáculos que tienen las personas individualmente, estos se ven en la necesidad de ayudarse unos a otros, conformando organizaciones para así de esta manera cumplir con objetivos que de manera individual no podrían alcanzar (Chavenato, 2007).

El talento humano dentro de una empresa, empleado como una estrategia para su desarrollo es una manera de potenciar al máximo su productividad, el punto principal dentro de esta estrategia es la gestión del conocimiento, la cual se centra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que esta se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno.

Para alcanzar los resultados de las capacidades, pasiones y acciones de las personas talentosas es necesario reconocer que estas son realmente escasas y valiosas, y que hay que darles la prioridad necesaria para retenerlas, por ello se debe realizar la identificación, reconocimiento de sus intereses y pasiones personales.

El talento humano dentro de una empresa está cogiendo mucha importancia, puesto que este permite darle mayor valor a la misma, por ello siempre se debe tener a la vista el talento humano dentro de e esta, ya que este es el factor fundamental para el desarrollo constante, y lo primordial en cada empresa seria gestionar y mantener una empresa activa y progresista (Galvis, 2003).

Para llegar a las metas que una empresa se plantee esta debe contar con grandes talentos que impulsen a la misma, y para cautivar a esos grandes talentos es necesario que los líderes de la empresa motiven y estimulen a los mismos, dándoles a notar que estos no son sustituibles, por ello esto exige una dinámica entusiasta que permita identificar sus

capacidades, habilidades e intereses para que así estos contribuyan de manera innovadora y comprometida a las exigencias que establezca la empresa (Fernández, 2010).

En cuanto a el factor humano en la empresa, dadas las condiciones que anteceden podemos tener en claro que de este depende en gran parte el éxito empresarial no solo en este tipo de empresas si no de forma general, es por eso que cabe mencionar como afectan algunos aspectos en el desarrollo del personal, tal como es la capacitación integral del talento humano.

### **Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es un campo muy susceptible a la mentalidad que prevalece en las organizaciones. Es incierto y situacional, pues este depende de fisonomías como la cultura de cada empresa, su estructura organizacional aplicada, las características del contexto ambiental, su tecnología, sus procesos internos y otra infinidad de variables (Chiavenato, 2002).

Acorde a pasado ido pasando el tiempo se ha podido observar que la gestión del talento humano se aplica en todos los niveles de la empresa, por ello es sumamente importante que el esfuerzo por asegurar continuidad al mismo tiempo potencie el desarrollo personal (Alonso, 2014).

Cabe recalcar que la gestión del talento humano es una de las herramientas que actualmente se usan para satisfacer las necesidades del talento humano con el fin de obtener un mejor rendimiento y por ende mayor rédito en cuanto a la gestión del talento humano, esta es contingente y situacional, pues necesita de aspectos como es la cultura de la empresa, su estructura organizacional adoptada, sus características del contexto ambiental, el negocio de la organización, su tecnología y muchas otras variables. (Chiavenato, 2002)

La misma teoría de la motivación opone la actividad a la inercia, la motivación no sería nada más que la unión de funciones para lograr la satisfacción de nuestras necesidades; y este concepto se aplicaría tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo (Govea, 2012).

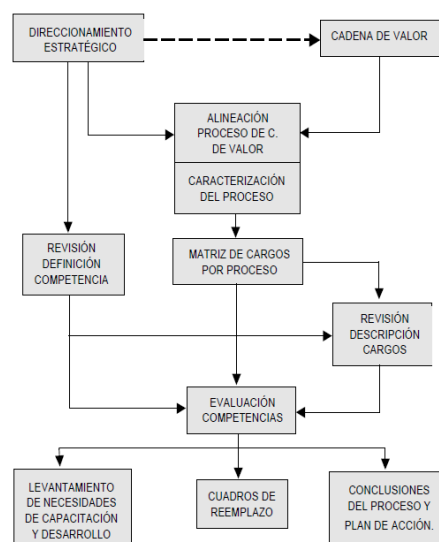
El punto de en quien centrarse en el proceso de recolección de datos en cuanto al talento humano dista mucho de ser evidente, por lo general las empresas se centran en las personas que actualmente ocupan puestos y funciones que son importantes para la ventaja competitiva de la empresa. (Bjorkman, 2010).

La gestión del conocimiento es una herramienta indispensable dentro de una organización que tenga entre sus planes a futuro tener una empresa con personal 100% preparado para las funciones que les sean asignadas (Zabaleta, 2003).

Uno de los aspectos más importantes en cuanto se refiere a la gestión humana en las organizaciones es aumentar la productividad de la empresa minimizando así al máximo los recursos invertidos. Pero más allá de ello, este proceso debe garantizar las mejores condiciones para que los empleados y colaboradores de la organización puedan establecer relaciones adaptativas que permitan el logro de este objetivo y se sientan gratificados de hacerlo (Rios, 2013)

El tipo organizacional interviene de manera drástica, por ello la empresa debe identificar todas las necesidades del talento humano asi mismo como todas sus falencias, para de esta manera diseñar el modelo de administración de talento humano oportuno para la empresa, partiendo de identificar el direccionamiento de la empresa para posteriormente analizar y alinear los procesos que se encuentran en la cadena de valor con la misión, visión, políticas y factores clave de éxito. (Restrepo de O, 2008)

Grafico 1



**Realizado por:** Luz Estrella Ladino

**Productividad**

Hoy en día la distribución económica que se realiza dentro de las empresas aún sigue siendo irracional, puesto que este es uno de los factores que afecta en gran proporción a la empresa, puesto que el personal no explota su potencial, y trabaja por la necesidad de su sueldo sin aportar con todos sus conocimientos. (Rionda, 2001)

Es importante recalcar que una de las principales causas de la baja productividad en las organizaciones se las atribuye al estrés, debido a que sobrecargar sobre un solo miembro responsabilidades que comúnmente se comparten dentro de una empresa (Moya, 2013).

### **Clima organizacional**

En las empresas existe también diferentes instancias que varían dependiendo del clima organizacional con el que se maneje la empresa y este repercute en el desempeño y comportamiento que tienen los empleados dentro de la empresa, su origen está en la sociología, disciplina en la cual su concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, la cual enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social (Armentero, 2015).

El clima que se genera dentro de una organización puede tanto mejorar como repercutir en el comportamiento que tienen los miembros dentro de una organización, por ello la disciplina impartida dentro de la empresa es primordial, puesto que dentro de todas las empresas los empleados están expuesto a ambientes complejos y dinámicos lo que genera diversos tipos de comportamientos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, y la empresa (Armentero, 2015).

La manera en cómo está formada la organización, el tipo de liderazgo que tiene, la supervisión practicada y la forma en que promulgan tareas y responsabilidades a los trabajadores son también factores muy influyentes, en efecto son elementos tan importantes que puede eliminar de raíz la incompetencia individual dentro del sistema, o bien, volver incompetentes a todos sus integrantes (Salinas, 2012).

El clima en la organización debe considerarse intersubjetivo, es decir, algo que se lleva día a día entre los colaboradores de una institución donde se intercambian percepciones (Adauta, 2012).

## **Reclutamiento, formación y capacitación del personal**

Los seres humanos y las organizaciones se encuentran involucradas en un continuo proceso de atracción mutua y es por ello que al hablar de captar el mejor talento esto representa uno de los cambios más grandes de la última década para el área de gestión humana, es por ello actualmente sea diseñado un modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias, a partir del análisis del plan estratégico y su despliegue en los propósitos planteados (Restrepo de O, 2008).

La manera en que está conformada la organización, el modelo de liderazgo, supervisión que se practica, la forma de promulgar las tareas y responsabilidades son factores que influyen en gran parte y su efecto puede ser tanto positivo como negativo dentro de una organización por ello es de primordial importancia conectar la estrategia planteada con el persona, para ello se aplica 3 conceptos clave: la alineación, el compromiso y la medición, con los cuales se compromete al personal a trabajar con el mayor esfuerzo posible (Lopez, 2011)

La velocidad con que se dan los cambios hoy en día ha obligado a la empresa a prepararse para entender el fenómeno de la globalización, llamando así a la revolución del conocimiento, y quien no entienda su significado estará marginado de las tendencias que están dando forma a un nuevo orden mundial (Penagos, 2005).

## **Gestión de la calidad**

Se considera a una estrategia como la más adecuada cuando se busca responder el cómo y el porqué; cuando el investigador tiene poco control sobre los hechos y acontecimientos y cuando nos centramos en un fenómeno contemporáneo (Carlos, 2010).

### El enfoque norteamericano

Este puede sintetizarse en los siguientes principios.

- La conformidad con las exigencias, la cual debe ser entendida como definir las exigencias por respetar, dar al personal los medios para respetarlas y dedicar todo tiempo necesario a incitar y a ayudar al personal a hacerlo.
- La prevención de los defectos. Buscar las causas de los errores y poner en marcha dispositivos preventivos.
- Criterio “cero defectos”, es decir, lograr una calidad perfecta

- Medir la calidad. El coste de la calidad comprende el coste de la no calidad

### El enfoque japonés

Cuya principal figura es Ishikawa, parte de la base de que la gestión de la calidad debe llevarse a cabo mediante la participación de todas las personas y servicios, en contraste con la idea de “especialistas de la calidad” del enfoque norteamericano. Los puntos principales del enfoque son (Ishikawa, 1985):

- La práctica de la calidad por todos los miembros de la empresa
- La formación para todos
- Empleo de círculos de calidad
- Utilización, como instrumento, del control estadístico de la calidad.
- El establecimiento de una relación de confianza con el cliente (Valle, 2007).

Los factores que inciden en la resistencia al cambio no responden a una simple relación de causa-efecto, siendo en la mayoría de los casos son generados por una compleja interrelación de diversos agentes como son:

- Miedo a lo desconocido
- Falta de información - Desinformación
- Amenazas al estatus.
- Factores históricos.
- Amenazas a los expertos o al poder
- Amenazas al pago y otros beneficios.
- Clima de baja confianza organizativa.
- Reducción en la interacción social.
- Miedo al fracaso.
- Resistencia a experimentar.
- Poca flexibilidad organizativa.
- Aumento de las responsabilidades laborales.

- Disminución en las responsabilidades laborales.
- Temor a no poder aprender las nuevas destrezas requeridas. (Duque, 2007).

### **Leyes que respaldan al trabajador**

En nuestro país existen diversas leyes que amparan al trabajador, en las cuales se estipula puntualmente cuáles son sus beneficios y sus derechos, actualmente se ha regularizado en gran parte en cuanto se refiere a la afiliación del trabajador con el llamado “Mandato 8” el cual prohíbe las tercerizaciones de los trabajadores, con lo cual muchos trabajadores goza de los beneficios que por muchos años se les habían sido negados, tales como: atención médica, el cobro de los beneficios sociales, utilidades, vacaciones, entre otras cosas, lo cual está muy bien definido en el código de trabajo en los artículos 69-97 y del 111-113. (Nacional, 2005)

En cuanto al estado ecuatoriano, cabe mencionar que existen obligaciones por parte del ministerio de trabajo que actualmente no se están cumpliendo en este tipo de empresas, tal como se menciona en el decreto ejecutivo 2393 que viene vigente desde el 17 de noviembre de 1986 donde el estado se compromete a hacer aplicar el reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo en todas las empresas del Ecuador, tal como mencionan en los artículos:

Art 35.- DORMITORIOS, Art 36.- VIVIENDAS, Art. 37.- COMEDORES., Art. 38.- COCINAS, Art. 39.- ABASTECIMIENTO DE AGUA, Art. 40.- VESTUARIOS, Art. 41.- SERVICIOS HIGIÉNICOS, Art. 42. EXCUSADOS Y URINARIOS, Art. 43. DUCHAS, Art. 44. LAVABOS, Art. 45. NORMAS COMUNES A LOS SERVICIOS HIGIÉNICOS, Art. 46. SERVICIOS DE PRIMEROS AUXILIO, Art. 47. EMPRESAS CON SERVICIO MÉDICO, Art. 48. TRASLADO DE ACCIDENTADOS Y ENFERMOS, donde describe claramente cómo se deben mantener las instalaciones de una empresa (social, 1986).

Cabe recalcar que por parte del estado de nuestro país, no se ha venido ejerciendo la presión necesaria para que los dueños de estas empresas se acojan a los reglamentos que se estipulan para su funcionamiento.

El motivo de esta investigación, se da puesto que la motivación laboral en la actualidad es una de las temáticas más importantes dentro de las empresas, a pesar de la variedad de teorías sobre la motivación del personal resulta muy complejo determinar los distintos



factores que motivan al empleado a desarrollar de mejor manera su trabajo, debido a que cada individuo no lo impulsa u motiva la misma cosa que a otros, entonces dentro de la empresa antes mencionada, que actualmente su productividad es deficiente, se investigara cual vendría siendo el factor que incide en la baja productividad socio económica para proponer ideas que den solución a este tipo de problemas que no solo suscitan en esta empresa si no en la mayor parte de camaroneras del país.

## **2.2 Bases teóricas de la investigación**

### **Talento Humano**

El talento humano dentro de una empresa es como el corazón que bombea sangre para que todo funcione, entonces es de crucial importancia que siendo el más importante se le dé la prioridad que es debida.

El talento humano dentro de la empresa es considerado el activo más importante dentro de una empresa, tanto así que hoy en día vivimos en lo que se ha denominado “la guerra por el talento”, puesto que en la actualidad las compañías compiten en varios frentes: por un lado, captando y fidelizando clientes, y por el otro, atrayendo y comprometiendo a nuevos talentos. En la medida en que una empresa sea capaz de crear valor para sus profesionales será capaz de crear valor para sus clientes (JERICÓ, 2008).

Cabe recalcar que la gestión del talento humano es una de las herramientas que actualmente se usan para satisfacer las necesidades del talento humano con el fin de obtener un mejor rendimiento y por ende mayor redito. En cuanto a la gestión del talento humano.

### **Productividad**

La sumatoria de esfuerzos entre los colaboradores y la administración es trascendental para alcanzar niveles de productividad adecuados, considerando a la productividad como estratégica para el desarrollo de la empresa (Abad, 2015).

En primera instancia cabe tener en claro que el trabajador dentro de la empresa juega un papel predominante en cuanto a resultados se refiere, ya que de él rendimiento de él dependerá el éxito o pérdida a la empresa

Uno de los principales elementos para mantener y motivar al trabajador es la compensación adecuada, los trabajadores deber recibir sueldos y salarios justos a cambio de una contribución productiva, cabe mencionar que la compensación es insuficiente

quizá ocasione una alta tasa de rotación de personal y si la compensación es demasiado alta puede perder su capacidad de competir en el mercado, entonces es evidente realizar los correctivos necesarios dentro de la empresa para que el trabajador se desenvuelva de una manera eficaz. (Werther, 2000)

### **Clima organizacional**

El clima organizacional, es un punto al cual darle mucha importancia, en cuanto a las empresa competitivas estas buscan a diario la manera de lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por lo cual por medio de estrategias internas realizan un estudio del clima que existe dentro de la organización, lo cual permite detectar aquellos aspectos clave que puedan estar afectado en gran parte a la empresa (Maria, 2010).

El clima organizacional es un punto fundamental en las empresas, ya que en este se desenvuelven todos los trabajadores y del mismo depende que estos cumplan sus funciones de una manera eficaz, cabe mencionar que este está conformado por una serie de características perceptibles por cuanto es muy importante tener en cuenta ello (García, 2012).

En donde destacan:

Grafico N.2



**Elaborado por:** García Govea

**Gestión de la calidad**

La gestión de la calidad está definida como la manera específica en cómo se determina la manufactura ya sea de un producto o de un servicio. También cabe mencionar que la organización se encarga de asegurar que su producto o servicio siempre sea de la mejor calidad posible. A este enfoque de calidad se lo define como “el grado de conformidad a las especificaciones”. La desventaja de este concepto está en que si dichas especificaciones pueden no tener un significado evidente para el consumidor final (Paz, 2012).

## CAPITULO III

### 3 PROCESO METODOLÓGICO

#### 3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada

##### Aspectos generales

La metodología de la investigación es una ciencia del conocimiento encargada de diseñar, definir y sistematizar varias técnicas, métodos y procedimientos que se debe realizar en el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento (Iopes, 2014).

##### Entrevista

Se trata de una situación cara a cara (Mayer y Ouellet, 1991: 308; Taylor y Bogdan, 1996), donde se da una conversación íntima de intercambio recíproco, en la cual el informante se convierte en una extensión de nuestros sentidos y asume la identidad de un miembro de su grupo social (Estrada, 2011)

#### 3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación

##### 3.2.1 Tipo de investigación

Se refiere al proceso de recolección de información obtenida de documentos independientes de un artículo científico, junto con la aplicación de las técnicas de lectura se recopilara información en relación con los temas a investigar. (Rojas Crotte, 2011).

Para que esta investigación se pueda realizar de manera eficaz se obtendrá información secundaria que nos ayudara a profundizarnos en cuanto a la productividad del talento humano dentro de esta empresa a partir de revistas, páginas web, libros, entre otros, con el único fin de obtener una perspectiva más amplia del tema que estamos investigando.

##### 3.2.2 Investigación descriptiva

Esta trabaja sobre las realidades de hecho y su principal característica es la de presentar una interpretación correcta (García, 2015).

##### 3.2.3 Técnica a utilizar

**Entrevista.**- Esta es una conversación, la cual se realiza directamente con las personas que intervienen en los problemas a los que se les desea encontrar una causa, una de las modalidades de entrevista es el focus group o grupo de foco, entrevista que permite obtener mayor información en menor tiempo y menos recursos. Esta técnica tiene la

desventaja de ser aplicada a pocas personas y de trabajar luego sobre aquellas respuestas que sean útiles; así mismo no garantiza que toda la intervención pueda ser asumida como objetiva (Villafuerte, 2010).

## Entrevista

Se realizó esta entrevista al personal y al administrador de la camaronera Klinbac, cuyo nombre no será revelado por motivos de confidencialidad, quien figura como máximo responsable dentro de esta empresa, esta se realizó el 26 de mayo en las camaroneras de su administración, cabe mencionar que se debió tomar apuntes puesto que menciono que esto se debe a temas de seguridad.

### 3.3 Sistema de categorización en el análisis de Datos

#### 3.3.1 Universo

Nuestra muestra total es de 21 trabajadores, los cuales se desglosan de la siguiente manera: 14 alimentadores, 2 bomberos, 4 guardias, 1 administrador, toda esta información fue obtenida directamente las oficinas de la empresa antes mencionada.

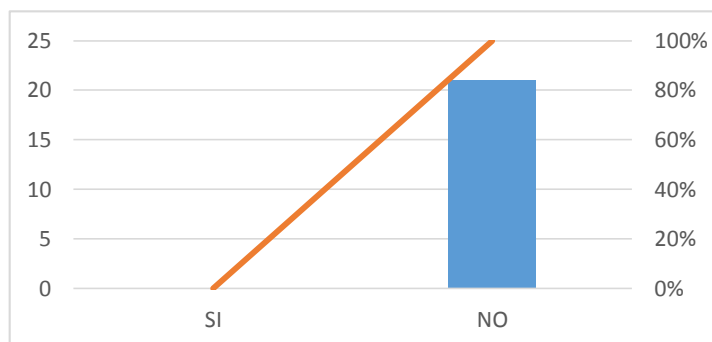
#### Resultado de las entrevistas

##### 1 ¿Aplican políticas de crecimiento laboral en la empresa que labora?

Tabla 1

Ítems	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	21	100%

Grafico 3



Fuente: Camaronera Klinbac

Elaboración: El autor

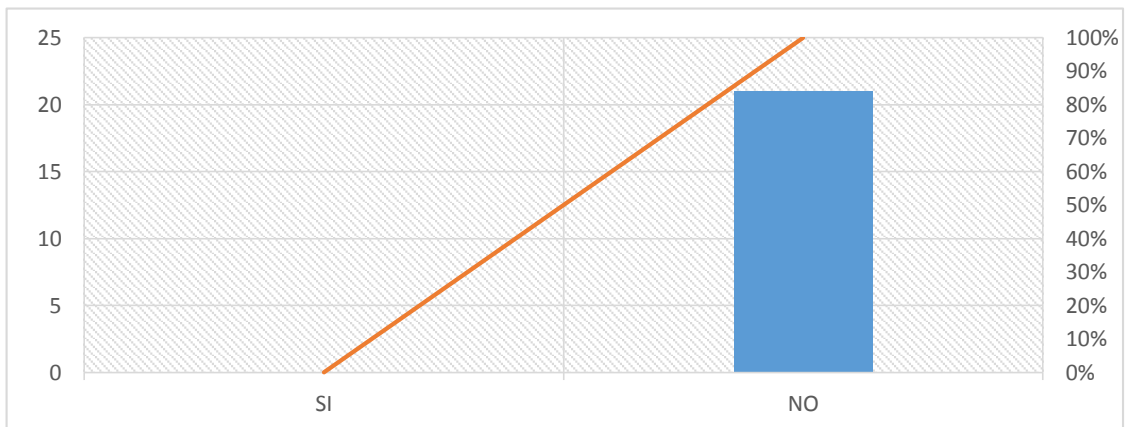
En esta empresa no se aplica ningún tipo de políticas.

**2¿Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?**

**Tabla 2**

Ítems	Frecuencia	%
SI	0	0%
<b>NO</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**Grafico 4**



**Fuente:** Camaronera Klinbac

**Elaboración:** El autor

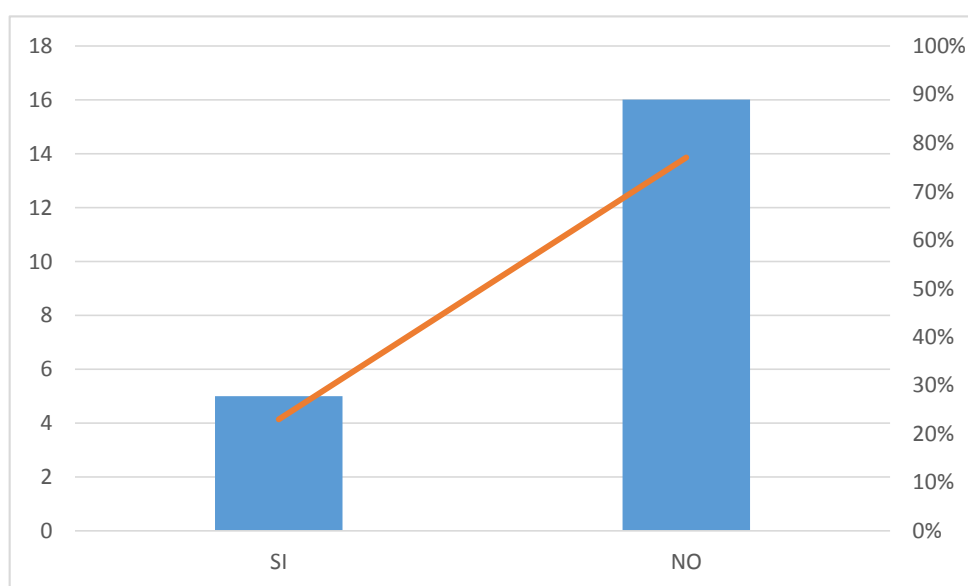
En esta empresa los trabajadores necesitan herramientas, indumentaria, maquinaria, para que sus labores diarios no sean tan arduos.

**3¿Cree Ud. que tiene los conocimientos necesarios para desenvolverse en sus funciones?**

**Tabla 3**

Ítems	Frecuencia	%
SI	5	23%
NO	16	77%

**Grafico 5**



**Fuente:** Camaronera Klinbac

**Elaboración:** El autor

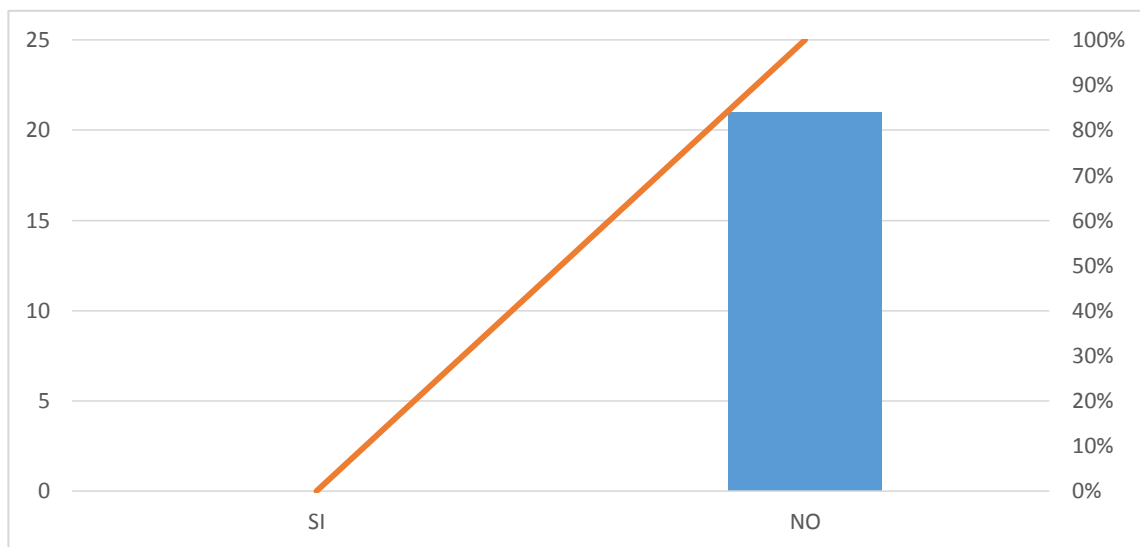
Es este cuadro podemos observar claramente que son muy pocos los trabajadores que cuentan con la experiencia para desenvolverse en sus áreas, y como antes se mencionaba esto se da debido a que existe rotación de personal constantemente.

#### 4¿Existe algún tipo de incentivo?

**Tabla 4**

Ítems	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	21	100%

**Grafico 6**



**Fuente:** Camaronera Klinbac

**Elaboración:** El autor

Muchos de los trabajadores realizan su trabajo de manera ineficiente puesto que si estos se esmeran por mejorar y hacer las cosas mucho mejor no se les reconoce de ninguna manera por su eficiencia.

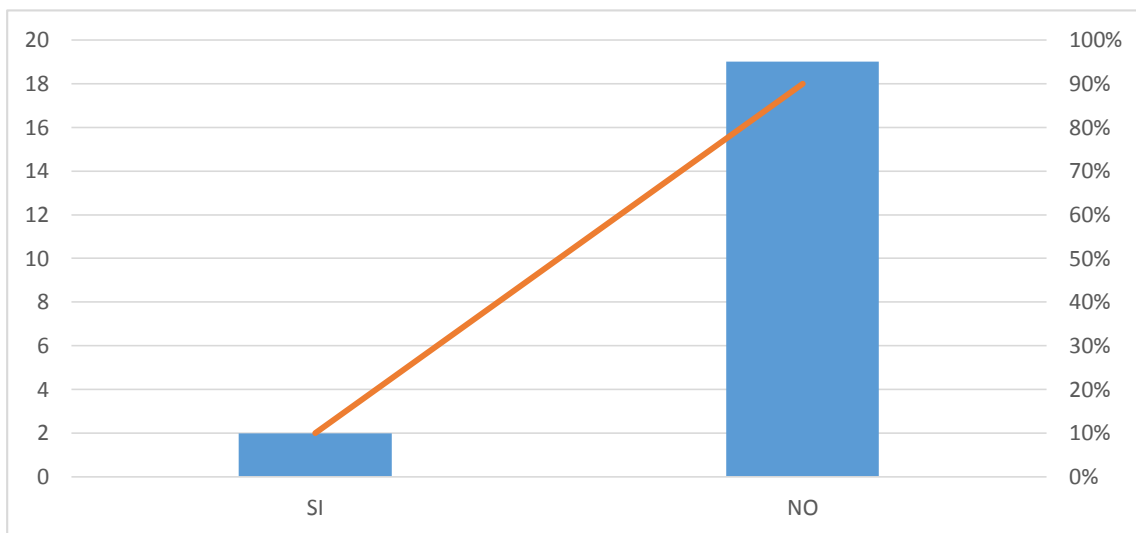


## 5¿El sueldo o ingresos reflejan su productividad?

**Tabla 5**

Ítems	Frecuencia	%
SI	2	10%
NO	19	90%

**Grafico 7**



**Fuente:** Camaronera Klinbac

**Elaboración:** El autor

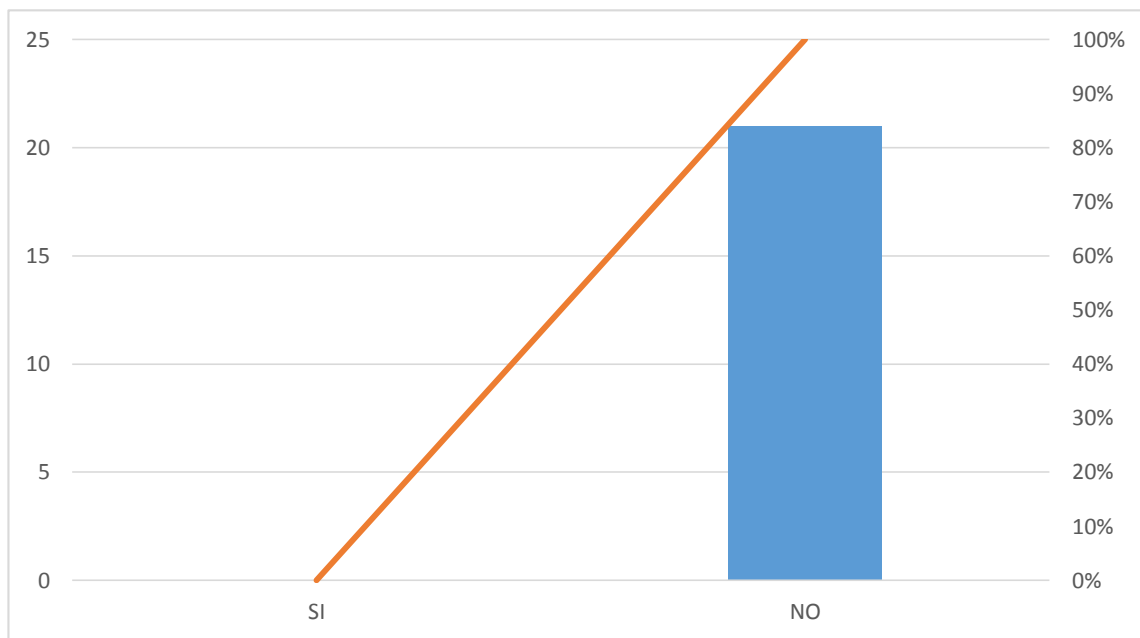
Son muy pocos los que están de acuerdo con el sueldo que reciben, y estos pocos tienen un sueldo regular puesto que llevan trabajando algunos años en esta empresa y se les ha asignado algunas responsabilidades, aunque aun así el sueldo que reciben no va acorde a las funciones que realizan.

## 6¿Aplican algún tipo de estándares de calidad, seguridad en esta empresa?

**Tabla 5**

Ítems	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	21	100%

**Grafico 8**



**Fuente:** Camaronera Klinbac

**Elaboración:** El autor

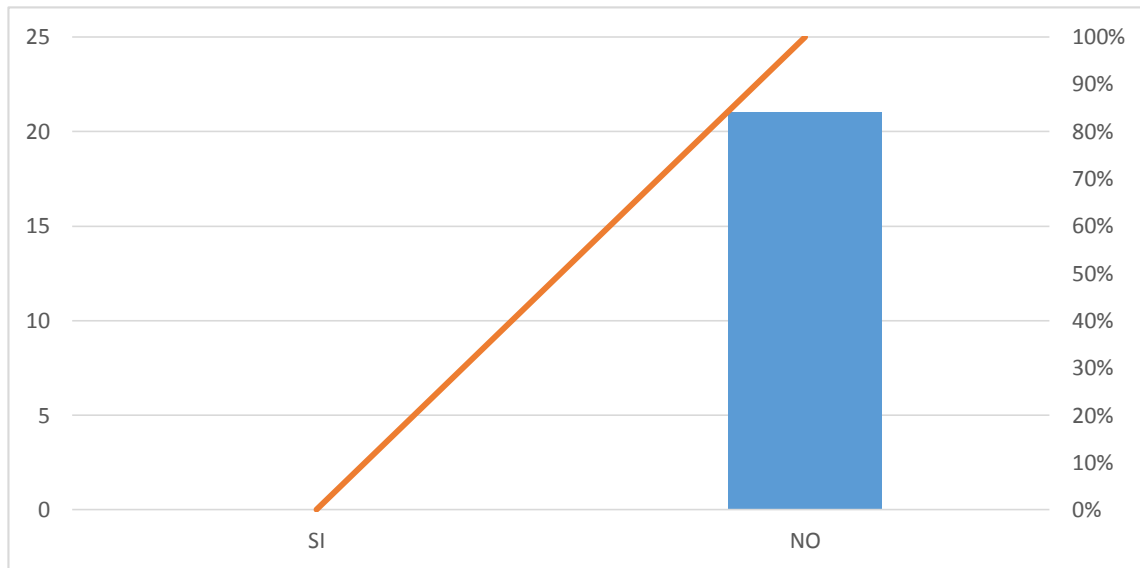
En esta empresa no se aplica ningún tipo de estándar de calidad u seguridad, aunque ante el estado de nuestro país esto viene siendo una obligación.

## 7¿Existe la infraestructura adecuada para habitar en esta empresa?

**Tabla 6**

Ítems	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	21	100%

**Grafico 9**



**Fuente:** Camaronera Klinbac

**Elaboración:** El autor

Debido a su locación, las autoridades no suelen llegar a estas empresas y así constatar en qué condiciones se encuentran para que así ejerzan la debida presión estas inviertan en infraestructura adecuada para sus trabajadores.

### **Análisis general de entrevistas al personal de campo y administrador.**

Al realizar las entrevistas con los trabajadores se puede rápidamente captar el descontento con el que laboran estas personas en esta empresa, la mayoría de los trabajadores añadió aparte de las preguntas comentarios, en los cuales mencionaban que si por lómenos sus necesidades básicas como (duchas, baños, agua, indumentaria, buena alimentación) realizarían sus labores de manera mucho más eficaz, ya habiendo entrando al dialogo con todas las personas las pocas personas que llevaban muchos años trabajando mencionaban que ya hace mucho tiempo ingresaba el dueño de la empresa a estas camaroneras y que en ese entonces esta se encontraba en mucho mejor estado que actualmente, además de que la alimentación era excelente.

Algunos de ellos también mencionaron que su sueldo no iba acorde con todo lo que realizaban puesto que algunos de ellos se desempeñaban en varias funciones que no iban acorde al porque se los contrato, y que por parte de la empresa no había ningún tipo de reconocimiento por destacarse de entre otros, además de que tampoco se les brindaba oportunidades de asenso u capacitaciones por parte de profesionales, y al mismo tiempo manifestaban que si se les presentaba una oportunidad de trabajo en un lugar mejor, aunque fuera por el mismo sueldo ellos aceptarían sin dudarlo.

## **CAPITULO IV**

### **4. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 Conclusiones**

Con el fin de cumplir con los objetivos específicos del presente trabajo de titulación, basado en el objetivo general” Analizar las causas que originan el bajo nivel de productividad del talento humano de las empresas camaroneras del país, la región, provincia y cantón Naranjal” se describen las siguientes conclusiones.

En cuanto al primer objetivo específico, el cual es el Identificar las causas del bajo rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Klinbac S.A se pudo disipar las causas por las cuales suscitaba este inconveniente mediante la aplicación de entrevista con el administrador y con el personal con lo cual se pudo determinar las siguientes causas:

La no identificación del personal con la empresa y la falta de oportunidades de crecimiento hacen que el trabajador realice sus funciones por el hecho de no ser echado de la empresa, y estas no son realizadas de manera eficiente ni eficaz, por lo que al hablar que la mayoría del personal lo hace de esta manera esto se refleja a futuro en consecuencias, las cuales en este caso se traducen en la baja producción de camarón.

La inestabilidad laboral en los trabajadores es uno de los factores que influye de manera dramática en la productividad, puesto que al no tener personal estable, el personal nuevo que ingresa normalmente no cuenta con los conocimientos para desenvolverse en su función, lo cual trae consecuencias, como: mala alimentación al camarón, barbeo, trabajos mal hechos en general.

#### **4.2 Recomendaciones**

Se recomienda realizar un análisis en cuanto a la estabilidad laboral y motivación que la empresa brinda a sus trabajadores, para que se tomen las medidas necesarias en cuanto a este tema, por otra parte se recomienda tomar cartas en el asunto en cuanto a lo que establece nuestro gobierno, puesto que esta empresa no está cumpliendo con lo que obliga la ley en cuanto a las necesidades básicas e indumentaria que requieren los trabajadores.

Cabe mencionar también que sería indicado que la empresa elabore un plan para dar oportunidades tanto de crecimiento económico, como laboral, para que de esta manera el talento humano se quede en esta empresa, de manera tal que refleje a futuro la obtención de una mejor productividad de camarón.

Se debe tener en cuenta que el personal dentro de una empresa necesita de maquinaria para realizar ciertos trabajos que requieren mucho esfuerzo, por lo cual se recomienda adquirir la maquinaria necesaria, tal como: monta cargas, camiones, motos, retroexcavadoras, etc. para de esta manera no fatigar físicamente a los trabajadores y así a la larga obtener mejor rendimiento.

## ANEXOS

### Entrevistas

1 ¿Aplican políticas en su empresa?

2 ¿Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?

3 ¿Cree Ud. que tiene los conocimientos necesarios para desenvolverse en sus funciones?

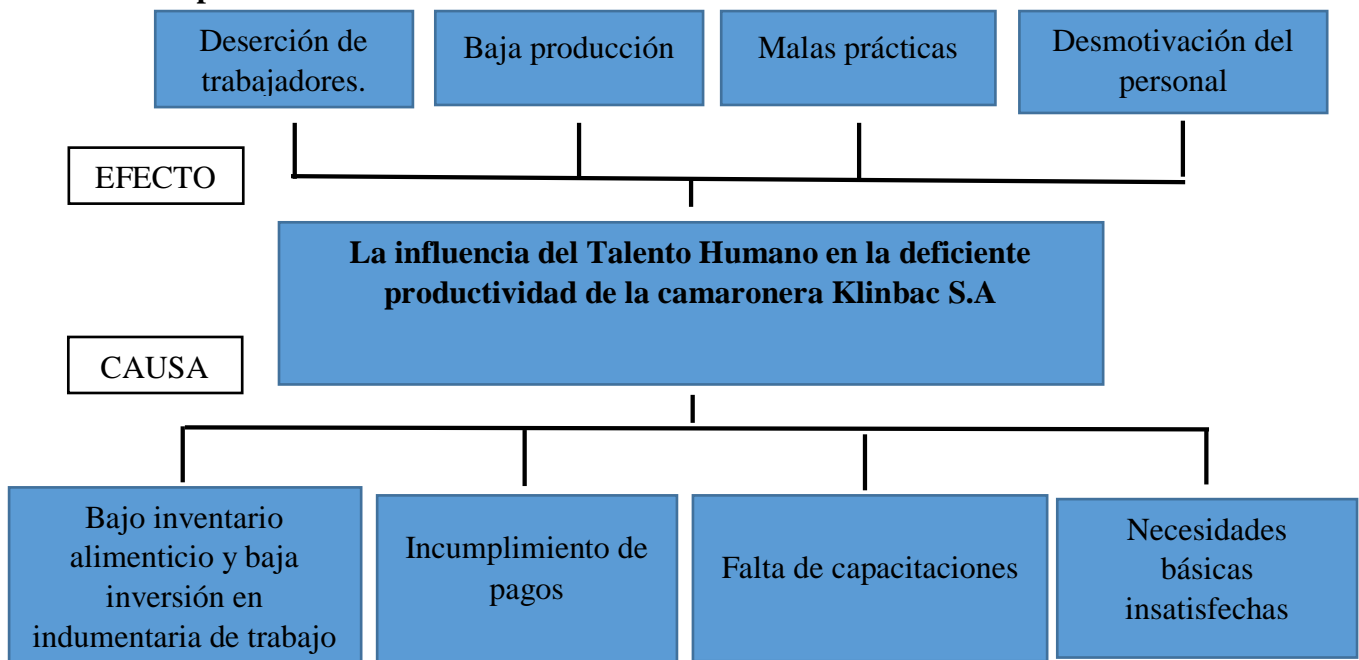
4 ¿Existe algún tipo de incentivo?

5 ¿El sueldo o ingresos reflejan su productividad?

6 ¿Aplican algún tipo de estándares de calidad, seguridad en esta empresa?

7 ¿Existe la infraestructura adecuada para habitar en esta empresa?

### Árbol de problemas



### Relación entre causas y efectos

Deserción.- Los trabajadores de esta empresa desertan debido a las diferentes situaciones que se dan dentro de la empresa, tales como baja alimentación, falta de indumentaria de trabajo, incumplimiento de pagos.

La baja producción se da debido a que los trabajadores no se desempeñan de manera óptima

Las Necesidades básica insatisfechas son varias, tales como: baños, colchones en buen estado, raciones alimenticias óptimas, y en ocasiones no suelen tener energía durante muchos días.



## Bibliografía

- Abad, M. (2015). La innovación y productividad como aporte al desarrollo económico de América latina. *OBSERVATORIO DE LA ECONOMIA LATINOAMERICANA*, 3.
- Adauta, J. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista medica del instituto Mexicano del Seguro social*, 308.
- Alonso, A. G. (2014). La gestion del talento: Lineas de trabajo y procesos clave. *Intangible capital*, 1008.
- Armentero, I. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medi sur*, 456.
- Bjorkman, I. S. (2010). La gestión global del talento. *UNIVERSIA BUSINESS REVIEW*, 32.
- Bravo, E. (2010). *edualter*. Obtenido de edualter: <http://www.edualter.org/material/sobirania/enlace7.pdf>
- Carlos, A. C. (2010). Ña gestión de la calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. *EAN*, 6-8.
- Chavenato, A. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico,DF: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Chiavenato, A. (2002). *Gestion del talento humano*. Mexico: Mv Graw hill.
- Duque, L. (2007). Administración del cambio en las organizaciones. *Scientia Et Technica*, 4.
- Echverria, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingenieria Industrial*, 6.
- Estrada, R. E. (2011). *La entrevista cualitativa como técnica para la investigacion*. Nuevo leon, Mexico: Margen61.
- Fernández, G. N. (2010). Formación del talento humano: Factor clave para el desarrollo de organizaciones cooperativas. *Multiciencias*, 47.
- Fransisco, G. (2007). Metodos de investigación.
- Galvis, M. (2003). El capital humano en la valoración de las empresas. *Facultad de Ciencias Economicas*, 50.
- García, G. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 3.
- Garcia, M. G. (2015). *Eumed*. Obtenido de Eumed: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/disenio\\_de\\_la\\_investigacion.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/disenio_de_la_investigacion.html)
- Govea, G. (2012). LA MOTIVACIÓN Y LOS SISTEMAS DE RECOMPENSAS Y SU. *Contribuciones a la Economía*, 2-3.
- Hemández, C. G. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Innovar Journal*, 84.

- JERICÓ, P. (2008). La nueva gestión del talento. En P. JERICÓ, *La nueva gestión del talento* (págs. 17-18). Madrid (España): PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Karina María Fabara Andrade, D. C. (2015). "Influencia de las políticas del talento humano en la motivación de los trabajadores de la empresa MEDIFASA S.A.". Guayaquil: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.
- lopes, O. R. (2014). *Eumed*. Obtenido de Eumed: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1420/>
- Lopez, G. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la economía*, 2.
- Lozano Correa, L. J. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *EAN*, 149.
- Maria, G. r. (2010). DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. *EUMED*, 14.
- Morán, J. (2007). "La Observación". *Contribuciones a la Economía*, 1.
- Moya, R. (2013). El estrés en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*, 3.
- Nacional, C. (2005). *Código de trabajo*. Ecuador: Lexis.
- Paz, R. C. (2012). *Administración de la calidad total*. USA: Universidad Nacional de mar de plata.
- Penagos, M. (2005). ¿Por qué gerenciar el factor tecnológico en la empresa? *Revista Escuela de Administración de*, 78.
- Restrepo de O, L. e. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias. *Scientia Et Technica*, 286.
- Rionda, J. I. (2001). Trabajo, Remuneración y Productividad. *Acta Universitaria*, 36.
- Rios, S. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 111.
- Rojas Crotte, I. R. (diciembre de 2011). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Rrestrepo de O, L. E., & Ravagli Vega, X. (2009). Modelo organizacional tendiente a potenciar el talento humano y mejorar su productividad. *Scientia Et Technica*, 147.
- Saldarriaga Rios, J. G. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 111.
- Salinas, V. E. (2012). CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL: EL CAMINO AL ÉXITO DE LA EMPRESA. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 3.
- social, I. e. (1986). *Decreto ejecutivo 2393*. Ecuador: IESS.

- Valle, D. d. (2007). El papel de la formación de personal en el proceso de implantación de un sistema de calidad total. *Contaduría y administración*, 11.
- Villafuerte, C. (2010). *Eumed*. Obtenido de Eumed: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/TECNICAS%20DE%20INVESTIGACION.htm>
- Werther, W. y. (2000). *Administracion de Personal y Recursos humanos*. Mexico: Ed. McGraw Hill p.260.
- Zabaleta, T. (2003). Los modelos actuales de gestión en la organizaciones . *Psicología desde el caribe*, 118.