



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN
LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN
LA CIUDAD DE MACHALA**

**LLASAG VACA JOEL JOSUE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SANJINES ALVARRACIN NAYELI JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU
INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS
EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA**

**LLASAG VACA JOEL JOSUE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SANJINES ALVARRACIN NAYELI JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**ANÁLISIS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU
INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS
EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA**

**LLASAG VACA JOEL JOSUE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SANJINES ALVARRACIN NAYELI JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

PACHECO MOLINA ANDRES MARCELO

**MACHALA
2022**

ANALISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE MACHALA

por Llasag Vaca Joel Josué – Sanjinés Albarracín Nayeli
Yamileth

Fecha de entrega: 01-mar-2023 02:35p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2026379104

Nombre del archivo: TESIS_INTEGRADORA_LISTO_PARA_SUBIR.pdf (1.6M)

Total de palabras: 21770

Total de caracteres: 113685

PROYECTO INTEGRADOR

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

1%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to Universidad Técnica de Machala

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

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

Los que suscriben, LLASAG VACA JOEL JOSUE y SANJINES ALVARRACIN NAYELI JAMILETH, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado ANÁLISIS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA, 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.



LLASAG VACA JOEL JOSUE
0705514891



SANJINES ALVARRACIN NAYELI JAMILETH
0751062258

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A nuestros padres por ser nuestros pilares fundamentales y habernos apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

Y por supuesto a la Universidad y a todas las autoridades, por permitirnos concluir con una etapa de nuestra vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarnos con el desarrollo de este trabajo y de manera especial agradezco a nuestra tutora de tesis, por habernos guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de nuestra carrera universitaria y habernos brindado el apoyo para desarrollarnos profesionalmente y seguir cultivando nuestros valores.

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto a mis padres, quienes creyeron firmemente en el esfuerzo y dedicación para lograr un anhelo más, en particular a mi madre; a ella por haberme brindado esa perseverancia de nunca rendirme, es un ejemplo de superación a seguir y con la ayuda de Dios eh llegado hasta este punto de mi vida.

Así mismo, a los distinguidos docentes que nos han ayudado y dando infinidad de enseñanzas y recomendaciones importantes durante todo el proceso académico y de titulación. Por compartir momentos de alegría en el aula, mediante las anécdotas que nos contaba aprendíamos lecciones de vida, para tenerlo en cuenta en la vida profesional.

Y finalmente, quiero dedicar dicho proyecto a todos mis compañeros que fueron parte del proceso académico, por esa motivación que cada vez transmitían cuando hablábamos, por los consejos que daban y más que todo, la empatía que se notaba cuando alcanzaba un logro más, por ayudarme en situaciones de apuro, no los hechos de menos.

RESUMEN

El análisis de gestión del talento humano es una práctica empresarial que busca identificar y desarrollar el talento dentro de una organización, con el objetivo de mejorar el desempeño y la productividad de los empleados, la gestión del talento humano se enfoca en el reclutamiento, selección, formación, desarrollo y retención de los empleados con habilidades y competencias necesarias para cumplir con los objetivos de la organización. En cuanto a la motivación laboral, se refiere al conjunto de factores internos y externos que impulsan a los empleados a actuar de manera eficiente y comprometida con su trabajo, la gestión del talento humano tiene una influencia significativa en la motivación laboral, ya que cuando se aplican estrategias eficaces de gestión del talento, se crea un ambiente de trabajo positivo que aumenta la motivación y el compromiso de los empleados.

Las empresas comerciales pueden mejorar la motivación laboral de sus empleados mediante la implementación de programas de formación y desarrollo profesional, incentivos y reconocimientos por logros, una cultura organizacional positiva, una buena comunicación interna y una política de recompensas y reconocimientos equitativa. Además, la gestión del talento humano también puede mejorar la retención de empleados, reducir los costos de reclutamiento y selección, y mejorar la imagen de la empresa como empleador atractivo.

En resumen, la gestión del talento humano tiene una influencia directa en la motivación laboral de los empleados en las empresas comerciales. Al implementar prácticas efectivas de gestión del talento humano, las empresas pueden crear un ambiente laboral positivo que mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que conduce a una mayor productividad y un mayor éxito empresarial.

Palabras claves: GTH, Motivación laboral, Empresas comerciales

ABSTRACT

The analysis of human talent management is a business practice that seeks to identify and develop talent within an organization, with the objective of improving the performance and productivity of employees, human talent management focuses on the recruitment, selection, training, development and retention of employees with skills and competencies necessary to meet the objectives of the organization. As for work motivation, it refers to the set of internal and external factors that drive employees to act efficiently and committed to their work, human talent management has a significant influence on work motivation, because when effective talent management strategies are implemented, a positive work environment is created that increases employee motivation and commitment.

Business enterprises can improve employee work motivation by implementing training and professional development programs, incentives and recognition for achievements, a positive organizational culture, good internal communication, and an equitable reward and recognition policy. In addition, human talent management can also improve employee retention, reduce recruitment and selection costs, and enhance the company's image as an attractive employer.

In short, human talent management has a direct influence on the work motivation of employees in business enterprises. By implementing effective human talent management practices, companies can create a positive work environment that improves employee satisfaction and engagement, leading to higher productivity and greater business success.

Keywords: GTH, Work motivation, Commercial companies

Contenido

AGRADECIMIENTO.....	1
DEDICATORIA	1
Resumen.....	¡Error! Marcador no definido.
Palabras claves	¡Error! Marcador no definido.
Abstract.....	4
Keyboard.....	4
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. OBJETO DE ESTUDIO.	9
1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
1.3. JUSTIFICACIÓN	13
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	13
1.4.1. Objetivo General	13
1.4.2.Objetivos Específicos	13
CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO.....	14
MARCO TEORICO.....	14
2.1 Gestión del Talento Humano.	14
2.2 Prácticas o Procesos del Talento Humano.	14
2.3 Modelo de Gestión de Recursos Humanos de Beer y Colaboradores	15
2.4 Modelo Gestión de Recursos Humanos de Harper y Lynch.	15
2.5 Guía de Administración de los Recursos Humanos de Idalberto Chiavenato.	16
2.6 La Gestión estratégica del Talento Humano.	17
2.7 Tendencias de la Gestión del Talento Humano	17
2.7.1 El Liderazgo	18
2.7.2 La Fuerza Laboral.....	18
2.7.3 Experiencia.....	20
2.7.4 Tecnología.....	20
2.8. Objetivos de la Gestión del Talento Humano	20
2.9. El Recurso Humano en la actualidad	20
2.10. La influencia de una adecuada Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral.	21
2.11. Importancia del Talento Humano.	20
2.12. Factores que influyen en la competitividad del Talento humano.	22
2.13. La Gestión del Talento Humano vinculada a la motivación laboral.	

2. 14. La Influencia de una adecuada Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral.....	22
2.15. Motivación Laboral	22
2.16. Definiciones sobre la motivación laboral varios autores	22
2.17. Importancia de motivación laboral	23
2.18. Teorías de la motivación laboral de acuerdo a varios autores.....	23
2.19. Factores que inciden en la Motivación Laboral	25
Ambiente de trabajo:	24
Condiciones laborales:	24
La motivación:	24
Establecimiento de objetivos:.....	24
Consecuencias de la falta de desmotivación:	25
Un alto nivel de absentismo:	25
Baja productividad en la empresa:.....	25
Alta rotación de personal:.....	26
Desgaste en la imagen y en la reputación:	26
2.20. Beneficios de la motivación y de qué manera influye.	26
Mayor productividad:	26
Compromiso de los colaboradores:	26
Innovación:.....	26
Reducción de problemas:	27
Mayor competitividad de la empresa:.....	28
Mejor imagen de la empresa:.....	28
Retención de talento:	28
2.21. Empresa Comercial.....	27
Minoristas (detallistas):	28
Comisionistas:	28
Empresa de Servicios:	28
2.22. La importancia que tienen las empresas comerciales en el país.	29
2.23. Clasificación de las empresas comerciales por tamaño, objetivos.	29
2.24. Estrategias de las empresas comerciales para que puedan mantenerse.	30
2.24.1. Estrategias de producto o servicio.	30
2.24.2. Estrategias de promoción.....	30
2.24.3. Estrategias de distribución.....	31
2.24.4. Área productiva.	31

2.24.5. Propietario.....	31
2.24.6. El Departamento Comercial.....	32
2.24.7. Funciones del departamento comercial.....	32
2.25. De qué manera le aportan a la economía y cuanto aportan en la generación de fuentes de trabajo.....	32
2.26. Cuadros comparativos en el sector comercial según su producción.....	33
CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO	34
3.1. Tipos de investigación.....	34
3.2. Nivel de investigación.....	35
3.3. Diseño de la Investigación.....	37
3.4. Métodos de la investigación.....	38
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	40
3.4.1. Población universo	40
3.4.2. Población objeto de estudio	40
3.4.3. Muestra (calculo).....	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
4.1. Análisis y Resultados	42
4.2. Contrastación teórica de resultados	51
4.3 Propuesta	53
4.4. Valoración de la factibilidad: dimensiones técnica- económica-social-ambiental	55
4.5 Conclusiones.....	60
Recomendaciones.....	61
Referencias.....	62
Ilustración 1 Proceso del Talento humano de acuerdo a la teoría de Chiavenato ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 2 Modelo de Beer	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 3 Modelo de Harper y Linch.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4 Modelo de Administración	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 5 Clasificación de las empresas según su tamaño.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 6 Departamento comercial.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 7 Diferencia entre Empresa Industrial y Empresa Comercial.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 1 Esquema de Diseño.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 Localización del proyecto	55

Imagen 1 Satisfacción con el salario	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 2 Prestaciones sociales.	50
Imagen 3 Bonificación, incentivo, o reconocimiento	50
Imagen 4 Afectación de la salud.	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 5 Factor preponderante.	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 6 Clima laboral	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 7 Relación y trato entre compañeros.....	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 8 Trato y relación que tiene con su jefe.	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 9 Retroalimentación	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 10 Capacitación en los últimos años.....	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 11 Curso de capacitaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 12 Plan de ascenso.....	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 13 Crecimiento profesional	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 14 Nivel de posicionamiento	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 15 Herramientas necesarias	¡Error! Marcador no definido.

Tabla 1 Teoría de Herzberg.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Análisis de gestión del Talento Humano.	¡Error! Marcador no definido.

Anexo 1 3 Análisis de gestión del Talento Humano.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2 Dimensiones Retención del Personal	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3 Habilidad para el crecimiento de los colaboradores	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4 Habilidades para el crecimiento_ capacitación y planes de desarrollo	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5 Logro Motivacional	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6 Factor Higiene	¡Error! Marcador no definido.

Gráfica 1 Organizador de una empresa comercial.	55
Gráfica 2 Tamaño de la empresa MiPymes	55
Gráfica 3 Ranking de las empresas.....	56

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. OBJETO DE ESTUDIO.

Se da a conocer en el presente objeto de estudio del talento humano que se lo ha estimado como una efectiva mejora continua y competitiva, estableciendo de forma correcta un trabajo de respaldo y juicio organizativo con el fin de poder lograr desafíos de afianzamiento dentro de las directrices humanitaria, y garantizar nuevas metas sean estas locales, internacional, y global López et al. (2017) Se lo puede denominar al talento humano como “Una actividad que se realiza por un determinado grupo de colaboradores de la empresa; es decir se efectúa constantemente al ocupar un cargo debiendo de escoger, reclutar, integrar y detener a los empleados de la organización.” A partir de las afirmaciones que expresa el autor, en mi opinión lo puedo describir al talento humano como las destrezas y capacidades que tienen las personas en su desarrollo laboral y profesional, aportando un valor agregado a la empresa en él tiene la facultad de interactuar con los colaboradores.

Diversos autores han abordado el tema de los recursos humanos, desde diferentes perspectivas, entre ellos (Ledezma y Vanegas, 2022); (Cuesta, 2017); (Espinoza, 2018); y (Peñalver, 2017), dan diferentes criterios llegando a la misma conclusión, desbordando una serie de juicios, capacidades, fundamentos, dominio que conocen y logren obtener las personas en una organización, tratando de obtener una ventaja competitiva de gran importancia; y que pueda ser proyectado de gran importancia en los diferentes sectores de la empresa.

Siendo en la actualidad muy importante la gestión de recursos humanos por los resultados que pueden obtener las empresas, a través de una dirección idónea que logre instaurar prácticas efectivas en favor del recurso humano y a través de ellas obtener los resultados esperados por las organizaciones; el presente trabajo se enfoca en analizar la gestión del talento humano, sus prácticas, políticas en las empresas comerciales en la ciudad de Machala para con ello determinar su grado de influencia en el recurso humano de estas empresas. Con este estudio se contribuirá con información sustancial que puede ser utilizada por las empresas del sector comercial para que estas tengan prácticas que vayan en consonancia por lo que requiere su talento humano.

1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Es necesario poder resaltar un cargo social que realizan las personas y que la empresa no está dispuesta a desvincular, debido al prestigio que ha ganado la organización innovando nuevas formas para reclutar más empleados con el fin de poderlos integrar en los planes que se han propuesto; es decir que los trabajadores analizan cada objetivo que han implementado la empresa como idóneo. Es decir, tratan de motivar al personal con charlas e impulsar a cada uno con la misión, visión y valores dispuesto por la empresa (Sánchez y García, 2017).

En la actualidad, el talento humano ha radicado de una situación circunstancial en el entorno de las empresas, y que puede ampliarse en las diversas fases del desarrollo interno el cual va estar vinculado el empleado y la empresa, facilitando así de modo externo un proceso eficaz y eficiente; influyendo de esta manera que las empresas comerciales realicen el proceso de comercialización y distribución de un producto, de tal forma que los trabajadores puedan realizar su trabajo, de tal modo puede que haya sido influenciada positiva o negativamente la gestión del talento humano. El entorno laboral se fundamenta bajo el propio esquema laboral (Patiño y Rojas, 2021).

En el mundo, se dan a conocer diferentes empresas que participan entre sí, con el propósito de hacer conocer su imagen en el mercado, el cual va a introducir utilidades imprescindible para la organización, cabe destacar al efectuarse no es por ambición, se debe a que debe coordinar los modelos en el desempeño del personal específicamente en el área del Talento Humano el cual se encarga de dirigir la competencia y aptitud del personal para brindar optimo desempeño a los empleados (Díaz y Guambi, 2018).

Por lo tanto se puede considerar las empresas de forma globalizada invierten para ejecutar entrenamiento y exposiciones relacionadas al talento humano, para precisar de manera directa la comercialización y venta de productos y servicios, permitiendo competir con diversos mercados; tratando de seguir sus directrices planteados que ayuda a canalizar las habilidades por medio de capacitaciones y seminarios cumpliendo con los beneficios que son otorgados por la empresa, dando así remuneraciones, bonos para incentivar a los trabajadores que cumplan con sus funciones que se le asignen (Álvarez y Defaz, 2019).

Según desde mi punto de vista en lo que refieren los autores sobre el aprendizaje dado en un periodo determinado en las organizaciones se puede enfatizar sobre dos modelos que consisten en la preparación y planificación que puede ejecutarse en una determinada área; es decir el desarrollo que se elaborara los incentivos que se pueda considerar la aptitud y entrega del crecimiento de las diferentes responsabilidades que tiene a su cargo.

Al mismo tiempo, se da a conocer que la gestión del Talento Humano se integra en la mejora de la empresa, de igual manera se la considera como un recurso e interés útil permitiendo de esta forma a la empresa lograr los objetivos que se han planteado, la mayor parte de las organizaciones teniendo en cuenta al personal empleando destrezas que pueden constituir una mayor repetición en los análisis del desempeño laboral de los empleados (Anchundia, 2020).

En América Latina, se denomina a la gestión del Talento Humano como el desarrollo de las capacidades de producir trabajo, con la ayuda de habilidades que poseen los empleados, que tienen conocimientos, están entrenados para realizar cualquier trabajo que se les asignen (Albán, 2020). De la misma forma se estima que los rendimientos otorgados en los recursos humanos tiene su causa en el crecimiento en la mejora continua en su producción, que puede ser afectada por doctrinas adquiridas por organizaciones internacionales; conllevando a una serie de modelos administrativos. Es decir, se da a conocer que los roles del Talento Humano

varían radicalmente frente a empresas locales que puede estimar un 80% de los integrantes considerándolo como un supervisor estratégico.

Con respecto al talento humano que puede abordar una serie de obligaciones en las empresas garantizando que el mercado es debidamente apto para las funciones que van a realizar y poder contribuir en el negocio, debiendo recorrer un largo camino y lograr ser una de las más nombradas a nivel internacional debiendo ser uno de los principales en poder patrocinar los cambios que se han podido anexar con los objetivos logrando de esta forma la eficiencia de la organización.

Se da a conocer que las empresas ubicadas en América Latina atraviesan por una serie de periodos que tienen acogida por los empleados especialmente por los múltiples cambios que se ejecutan en el desarrollo organizacional, teniendo en cuenta que la gestión del personal es poder captar la atención de cada uno; indicando de esta manera que la administración que se ha puesto en práctica es aprobada por el departamento de Talento Humano (Gelpi, 2017).

En Ecuador dentro del ambiente empresarial se ha dado a conocer el cual es de gran importancia dentro de la organización que puede agregar un valor estratégico, esta a su vez puede haber alternativas en el ámbito empresarial, colocando de esta forma la gran importancia que tiene la gestión del talento humano adaptándose de esta forma en el medio el cual va a desempeñar. Una de las características al lograr cambios súbitos es el reacondicionamiento de nuevas teorías innovadoras y el crecimiento de habilidades organizacionales que causen un perfecto avance en el medio administrativo Barrios et al. (2017). Lo anteriormente expuesto sobre los avances que se encuentra integrado en la organización se puede mencionar que la gestión del talento humano puede abarcar en diversos mercados que puedan dar a conocer los productos o servicios que son reconocidos. Por lo tanto, los procedimientos constituyendo de esta manera una ventaja competitiva en la gestión empresarial.

En la actualidad la gestión del talento humano se encuentra relacionada con el comportamiento desarrollado en las diversas estructuras para conseguir la óptima integración de perfección en las estrategias en cada organización siendo idóneo para ser que la empresa tenga mayor ventaja en producto, producción, costos para hacer mejor su adaptación y desarrollo laboral en las empresas comerciales, a su vez se pueden enfrentar a perspectivas, exigencias de parte de los clientes (Pinedo y Quispe, 2017)

En la ciudad de Machala, se conocen diferentes empresas con diversas actividades comerciales que realizan distintas labores en el área de comercialización y venta de productos y servicios, dando lugar a conseguir ingresos superiores y ser organizativos en el mercado convirtiéndose en un gran reto para las demás organizaciones y de esta forma alcanzar el buen desempeño del Talento Humano, brindando de esta manera los distintos sistemas empleados de forma idónea en las distintas actividades.

Desde junio del 2020, uno de los impactos que tuvo Ecuador y el resto del mundo enfrento una fuerte pérdida de seres humanos y especialmente sus puestos de trabajo atribuido a la

emergencia sanitaria que se vivió gravemente, dando lugar que el 38.8% que está registrado en el año 2019 y el 16.7% en el año 2020, según datos que han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INEC). En tal sentido la revocación de empresas públicas y privadas por la suspensión de las actividades económicas durante un lapso de 8 meses en el que se pudo estimar que su rentabilidad iba a decaer; a su vez tendría consecuencia se da que desempleo en un rango del 3.8% y 13.3% estimando que la mitad de la población no tendría ingresos económicos. En Ecuador se ha visto la necesidad de reducir el personal en todos los sectores comerciales debido a que el presupuesto disminuyo considerablemente(INEC, 2020)

Por otra parte, se puede hacer mención que es de gran relevancia la susceptibilidad que están relacionadas con los diversos tipos en la organización del Talento Humano. En el segundo semestre del año 2020, el porcentaje de desempleo especialmente en las mujeres supero al de los varones que oscilan entre el 15.7% con relación al 4.1% según datos de la Población Económicamente Activa (PEA), en comparación con el año 2019 que fue del 11.1% y 8.3% respectivamente (INEC, 2020).

Dicho de otra manera, se ha dado a conocer la gestión del Talento Humano, que cuenta con un grupo de colaboradores que están capacitados y apto para brindar el apoyo necesario en la empresa, permitiendo de esta manera poder reclutar a los que están calificados para el puesto y conseguir incrementar su producción.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El propósito del presente informe es dar a conocer la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y la influencia en la motivación laboral en las empresas comerciales; mediante un estudio que se puedan establecer la realidad del talento humano en la organización, se puede deducir que sin colaboradores no hubiese organización.

En la presente investigación se analizará los sectores comerciales para que esto contribuya de manera efectiva y alcanzar los resultados que esperan las empresas, considerando que el sector comercial es un polo de desarrollo sustancial en la economía del país porque generan tanta fuente de trabajo. En lo que respecta a la provincia de El Oro se ha podido considerar que el sector comercial ha tenido gran afluencia por los clientes; en la actualidad existen grandes cambios debido a recientes diseños de negocios y que en la actualidad es de gran acogida por ende el talento humano ha dado un giro importante en las empresas considerándolo de esta manera como un elemento dispensable para contratar personal apto y que tenga conocimientos en el área que va a desempeñar con la finalidad de obtener buenos resultados (Agudelo, 2019). Por lo que refiere el autor se puede desprender que todas las empresas realizan el mayor trabajo referente al Talento Humano y que se basa en la actividad comercial que efectúa; enfrentando a los empleados por medio de dominio que puede manifestar los jefes de cada departamento con la finalidad de emplear ideas que han sido adoptadas, tomando en consideración el criterio del cliente.

El sector comercial es importante porque constituye un pilar fundamental en la economía del Ecuador considerando los servicios de las rentas internas, son generadoras de tantos impuestos y de acuerdo a la superintendencia de compañías son empresas que contribuyen en la provincia de El Oro se encuentra en el quinto lugar en tener la máxima aglomeración de empresas obteniendo un 4.96% de pequeñas y medianas empresas dentro del cantón Machala el cual se encuentran distribuidas de la siguiente manera el 8.4% lo ocupa la pequeñas empresas y el 1.8% son las medianas empresas, dando así un gran desarrollo en la provincia.

Con el desarrollo del trabajo de investigación se aportará con información relevante, para que las empresas puedan obtener esta información y mejorar la gestión del talento humano, consiguiendo el agrado de los empleados para que se sientan motivados y satisfechos a la vez se comprometan con los resultados que buscan estas empresas. Y que se gestione bien a los empleados del sector comercial porque estas empresas del trabajo que hacen sus empleados es que consigan resultados óptimos de lograr mayores clientes y fidelizar consumidores para desarrollarse y de afianzarse en el mercado. En la actualidad se da a conocer el Talento Humano en determinadas zonas comerciales favoreciendo de esta manera el desarrollo y optimización dentro de un marco efectivo con el fin de poder retener al cliente. Nuestro tema está orientado a obtener información relevante porque con esto las empresas del sector comercial podrán obtener indagación principal para mejorar sus estrategias de mercado, atención al cliente con la finalidad de fidelizar a los clientes.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del Talento Humano en la motivación laboral de los empleados de las empresas comerciales de la ciudad de Machala.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Establecer el grado de influencia que tiene la gestión del talento humano en la motivación laboral de los empleados de las empresas comerciales de Machala.
- Identificar los factores que influyen en la motivación del talento humano de las empresas comerciales de Machala.
- Proponer prácticas efectivas de gestión de talento humano que influyan en la motivación de los empleados de las empresas comerciales de Machala.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

MARCO TEORICO

2.1 Gestión del Talento Humano.

Es necesario resaltar sobre la gestión del Talento Humano que se lo puede identificar en las organizaciones mediante actividades y responsabilidades, que puede permitir una perspectiva más directa referente a los esfuerzos que deben afrontar a un problema definido.

La organización dentro de las empresas requiere realizar gestiones, con la finalidad de implementar personal en temporadas altas, es así que el departamento de talento humano debe considerar una serie de factores como pueden ser económicos, porque las empresas necesitan invertir en la contratación en el mayor número de empleados, en su capacitación y conseguir su motivación para que estos se sientan comprometidos con los objetivos que se ha trazado la organización, sin embargo, no es algo que se consigue en poco tiempo, sino que se observa que en las empresas comerciales se da una alta rotación de empleados haciendo que las empresas estén incorporando constantemente empleados nuevos, con lo que se pierde ese capital intelectual y la motivación que las empresas comerciales buscan conseguir para lograr el éxito en los mercados.

Una de las ventajas de la gestión del Talento Humano es poder brindar una mayor certeza en poder cumplir con las metas y objetivos que se han propuesto a su vez permite conseguir de manera eficaz los lineamientos, méritos permitiendo de esta forma que la empresa tenga todos los estándares de conocimientos y destrezas que debe poseer los colaboradores a su vez ayudan a la gestión a ser perspicaz y dispuesto a aumentar la comercialización Jara et al. (2018).

2.2 Prácticas o Procesos del Talento Humano.

Dentro de este marco al hablar del proceso del Talento Humano que puede referirse a la gestión estrategia se la puede describir como una herramienta administrativa a su vez operativa con el fin de desarrollar la capacidad de alcanzar objetivos que se han propuesto de igual manera analizar cada proyecto y planes que se han ido implementando en la organización evitando de esta manera obstáculos. Desde el punto de vista se puede garantizar un cálculo financiero y evidente en las empresas, canalizando sus normas corporativas Ramírez et al. (2018).

Ilustración 1 Proceso del Talento humano de acuerdo a la teoría de Chiavenato

PTH	Indicadores del PTH
(1) Subsistema de provisión.	Reclutamiento de personal. Selección de personal
(2) Subsistema de organización.	Diseño de puestos. Descripción y análisis de puestos. Evaluación de desempeño.
(3) Subsistema de mantenimiento.	Remuneración. Planes de prestaciones sociales. Calidad de vida en el trabajo. Relación con las personas.
(4) Subsistema de desarrollo.	Capacitación del personal. Desarrollo del personal
(5) Subsistema de auditoría.	Sistemas de información de recursos humanos. Ética y responsabilidad social.

Ramírez et al. (2018).

2.3 Modelo de Gestión de Recursos Humanos de Beer y Colaboradores

El modelo de la Gestión de Recursos Humanos como lo puede expresar el autor Beer de igual manera sus colaboradores lo definen como instrumentos de trabajo y métodos de estudio que lo pueden definir como una competencia que existe entre el Talento Humano y la motivación laboral; debiendo aplicar políticas en cada resultado teniendo similitud en las metodologías en un determinado periodo estas sean a corto o mediano plazo, de esta manera la organización alcanzara costes fijos, teniendo como finalidad aspirar el éxito unipersonal en la empresa (Santos, 2016).

Ilustración 2 Modelo de Beer



(Santos, 2016)

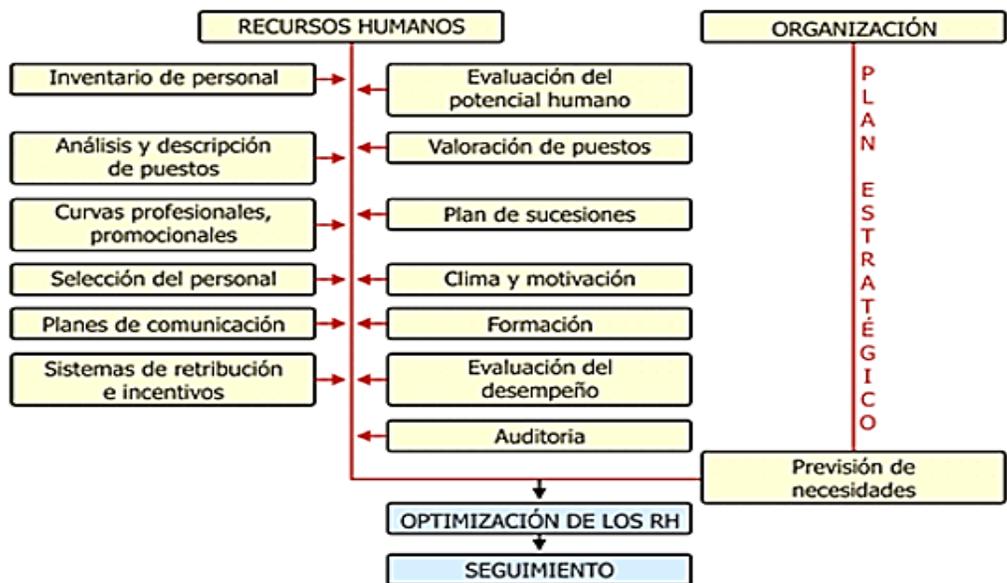
2.4 Modelo Gestión de Recursos Humanos de Harper y Lynch

Dan a conocer los dos autores antes mencionados que la fusión del modelo de los Recursos Humanos desarrollando las diversas actividades, retribuyendo así a una serie de planificaciones estratégicas, el cual se las puede definir como la responsabilidad y disposición del personal y poder cumplir con el progreso de cada agrupación teniendo en cuenta que son una parte fundamental en el Talento Humano logrando así una valoración y

rendimiento entre los empleados, de esta manera precisar la matriz en la empresa (Pineda, 2019).

Lo anteriormente expuesto sobre las distintas actividades que se realizan dependiendo de los modelos aptos para su reconocimiento frente al personal como puede ser el estudio del desempeño, la estructura que está conformado los empleados, la preferencia del lugar de trabajo, la estructura de bonificación, la planificación del empleo realizado, la estimación viable del personal, el reconocimiento y dominio en los diferentes departamentos de la organización.

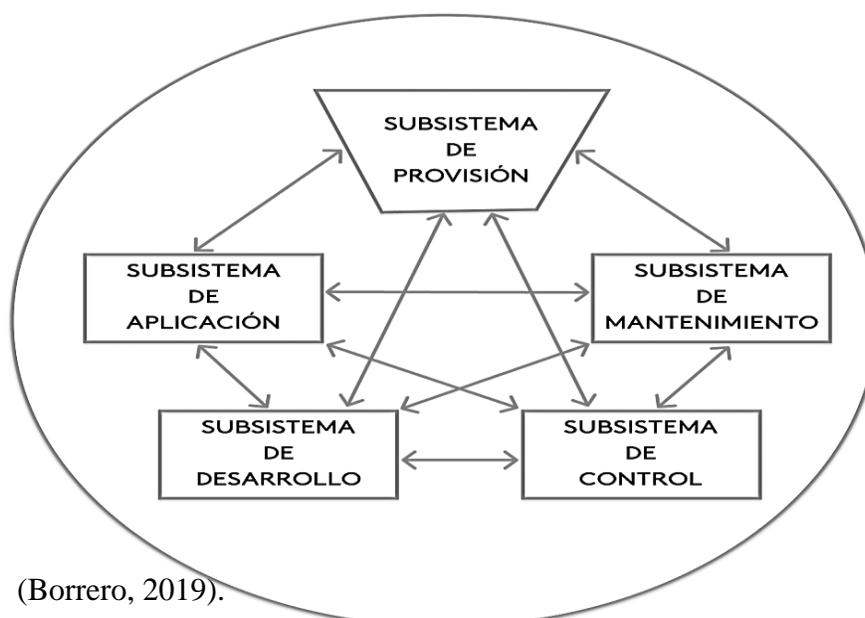
Ilustración 3 Modelo de Harper y Linch



(Pineda, 2019).

2.5 Guía de la Administración del Talento Humano de Idalberto Chiavenato.

Acerca de este modelo en que hace referencia Chiavenato, se lo puede definir como un principio en la administración del Talento Humano que puede estar establecida por cinco sistemas primarios que a continuación se detalla: alimentación, aplicación, mantenimiento, desarrollo del control de los recursos humanos; exponiendo una serie de aplicaciones enfocándose de esta manera a las diversas actividades del Talento Humano siendo accesible en la organización y está integrada para afrontar el ambiente conflictivo y contender por lo que se tiene (Borrero, 2019).



Por otra parte, se distingue que dentro de las organizaciones esta inmersos en poder complacer las exigencias de parte de los clientes, de igual manera indagan de cubrir las necesidades de los empleados. Se da a conocer la destreza que tiene, a su vez puede establecer una táctica esencial con el fin de alcanzar los objetivos que interactúan entre sí; favoreciendo de esta manera la mejora continua para el grupo de empleados (Agudelo, 2021). Una de las destrezas para abarcar los requisitos de exigen los empleados en un entorno laboral apto para desarrollar las obligaciones que les han sido asignadas, demostrando un comportamiento favorable a su vez características propias del individuo de igual manera capta el ambiente donde se trabaja y por lo consiguiente se encuentra inmerso en los sectores comerciales donde se puede asimilar el nivel adecuado de la organización.

2.6 La Gestión estratégica del Talento Humano.

Al respecto de la gestión estratégica del Talento Humano de las organizaciones dentro de un universo globalizado, el cual se encuentra en constante modificaciones que implica las estrategias argumentando como dirigir con las personas, con cordialidad, que estén vinculados con los requerimientos que dan a conocer la organización y poder continuar con las destrezas y buscando nuevos retos para afrontar el logro obtenido Mena et al. (2020)

Hoy en día para reconocer la gestión estratégica en el Talento Humano frente a la organización se da la posibilidad de expandir la toma de decisiones de cada persona que se encuentre integrado en los sistemas empresariales. Por consiguiente, el director da a conocer una serie de planes que ha venido elaborando y dar a conocer las directrices que han sido estructuradas de forma eficaz y sistemática Ramírez et al. (2018).

2.7 Tendencias de la Gestión del Talento Humano

Al respecto de las tendencias que existe en la gestión del Talento Humano da a conocer las alternativas que disponen las empresas comerciales dependiendo del tamaño que se encuentra estructurado, especialmente la zona que se encuentre ubicado; a su vez puede elegir entre los

postulantes que tenga los conocimientos necesarios y que esté acorde con las perspectivas que necesita la empresa.

Por otra parte, el personal que realiza un trabajo de forma voluntaria, siendo estos reconocidos y estimados por la empresa dado que son de gran importancia para el alcance de los objetivos planteados por la empresa. De la misma manera en que van aportando en la consecución de una meta establecida en la organización perciben un salario económico, dependiendo del puesto que le sea asignado, de igual manera adquieren capacidades y facilidad de desenvolvimiento sirviéndole en un futuro dentro del campo personal y profesional y que son expuestos en el trabajo aportando un valor agregado para que la empresa vea el esfuerzo del mismo Checa et al. (2020).

Hoy en día, en los departamentos de la gestión del Talento Humano se encuentran constituidos por una serie de sistemas organizacionales y que son elementales se los puede estimar como un activo intangible en la organización a su vez pueden influir en los reajuste realizados en el talento pudiendo distinguirse y tener competencia frente a los escenarios dados; se dan a conocer una serie de dimensiones de gran importancia en la gestión que a continuación se detalla: proyección organizacional, orientación estratégica, gestión del cambio, infraestructura organizacional, eficiencia y eficacia, liderazgo de las personas y responsabilidad social. Así mismo se puede referir a los modelos tecnológicos y al dominio que ejerce para el buen desempeño de las empresas (Pantoja, 2019). Dentro de este marco se va a describir sobre el Talento Humano como una combinación entre el desarrollo y el crecimiento que se van adaptar en la estrategia con el fin de poder impulsar a la organización.

2.7.1 El Liderazgo

Por lo que se refiere al Liderazgo ya que se lo ha considerado como un tema de gran importancia y que se lo ha venido tratando en un determinado periodo, esto ha dado a buscar a personas que tengan la capacidad de colaborar y respaldar al grupo de trabajo, haciéndolo de forma ordenada tratando de distribuir las tareas que sean útiles y por ende alcanzar las metas preestablecidas y que son de gran beneficio para la organización. En la actualidad en las empresas retienen al personal que demuestran carácter de liderar y dispuesto trabajar bajo presión, afrontando desafíos ante la competencia (López y Narváez, 2019).

2.7.2 La Fuerza Laboral

En Ecuador se ha podido observar en ciertas empresas comerciales a colaboradores jóvenes entre un promedio que puede oscilar en una edad máximo de 20 años trabajando, se lo ha podido identificar en la población el 60% son de bajos recursos; determinándolo de esta forma que son forzados a trabajar por sus familias realizando cualquier tipo de trabajo que sea bien remunerado; se pueden identificar dos tipos de liderazgo que son el tradicional y transformacional esto ha dado a que son de gran ayuda para dar iniciativa a la economía a que todas las contrataciones sean por empresas especializadas en este caso por

tercializadoras; tiene la capacidad de atraer a los posibles candidatos para un determinado puesto Alarcón et al. (2018).

2.7.3 Experiencia

De igual importancia se puede manifestar que en el contexto que da a continuación sobre la experiencia referente a la gestión del Talento Humano en los empleados en las organizaciones debiendo ser de gran prestigio y dar la facilidad de que los colaboradores demuestren su capacidad intelectual; dando origen a retenerlo ofreciéndole incentivos dando lugar a nuevos retos que se propongan y poder cumplir con las obligaciones que se le han impuesto (Valero, 2017).

2.7.4 Tecnología

En efecto la tecnología puede dar como un resultado de forma globalizada, ya que nos encontramos en una era tecnológica que pueden ser la cobertura digital, de esta manera todas las organizaciones han incorporado herramienta que son de gran importancia para los diversos sectores es por este motivo que utilizan las plataformas digitales teniendo en cuenta la estrategia para seleccionar el personal que se requiera incorporar en la empresa. El departamento del Talento Humano debe estar a la vanguardia a las nuevas tendencias que existe en el mercado y poder tener buenos resultados (Franco y Bedoya 2018).

2.8. Objetivos de la Gestión del Capital Humano

Uno de los principales objetivos planteados en la gestión del Talento Humano en las personas, se pueden destacar la importancia que se le da en cada departamento de la organización, dando lugar a la visión y valores requeridos dando así una competencia entre empresas comerciales para saber la preparación y motivación, permitiendo de esta manera que sus políticas sean convenientes en su desarrollo administrativo, estableciendo ética y reglamentos internos Macías et al. (2020).

De igual importancia se puede mencionar que los objetivos establecidos en la gestión, es poder evidenciar los diversos tipos administrativos que están estipulados en la plantilla de trabajadores, a su vez evidenciando el salario económico, las bonificaciones, el análisis que se realiza a cada empleado de esta forma proponiendo una responsabilidad y producción en la organización; dando un cambio radical en los empleados.

2.9. El Recurso Humano en la actualidad

Hoy en día los Recursos Humanos se ha podido demostrar en distintos conocimientos, técnicas y aptitudes que cada uno se tiene demostrando de esta forma la capacidad de poder comercializar y seguir con un nivel natural, definiendo los modelos referentes a los valores, el esfuerzo humano de cada empleado, la gestión administrativa (Arenas y Bayón, 2020) En lo que respecta a los recursos humanos que actualmente se han puesto en marcha es de ajustar el desempeño de los gerentes que sea más efectivo y certero al momento de ejercer su rol considerándolo de esta manera como un preciado delegado para administrar de forma correcta la organización.

Para determinar el objetivo general en el Recurso del Talento Humano en las empresas comerciales de la ciudad de Machala, se puede considerar una orientación estratégica de gran innovación en los recursos humanos que se encuentran establecidas dentro de la organización estos pueden estar relacionados con la adaptación de los ajustes en la gestión empresarial. A pesar de los requerimientos que en la actualidad los recursos humanos se han dado a conocer es el trabajo que realizan en equipo y el apoyo que se da a los compañeros con la finalidad de hacer una buena actividad.

2. 10. La influencia de una adecuada Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral.

Un adecuado esfuerzo referente a la gestión del Talento Humano es poder identificar el desempeño laboral que se puede expresar en la organización esto se ha dado el caso de que la empresa puede detener y dar la oportunidad al colaborador a demostrar todas las destrezas que han sido adquiridas y ponerlas en práctica logrando de esta manera el prestigio y reconocimiento laboral a su vez se ven los cambios que se han ido presentando en un grado competitivo Checa et al. (2020). En este mismo contexto el talento humano se lo puede dictaminar como una estrategia dispuesta a que su gestión este direccionada hacia los objetivos específicos, y poder emplearlas en conjunto con el general y conseguir la ventaja competitiva, teniendo la oportunidad de que el personal este acoplado al modelo de trabajo logrando de esta manera los propósitos que se han propuesto (Gómez y Arenas, 2020). Vinculando a la influencia de la gestión del talento humano el cual es un tema de gran importancia para las empresas comerciales, en el cual abarca una serie de estudios que se han realizado a las organizaciones se puede reflejar diversos factores que influyen al personal en el área laboral, y que pueden cumplir con ciertas exigencias en las actividades ejercidas por los empleados.

2. 11. Importancia del Talento Humano.

Hoy en día el Talento Humano se puede interpretar que es de gran importancia en las organizaciones y notables por los colaboradores de igual manera lo ven los clientes, no solo por los beneficios que dan también lo perciben en el trato al cliente igualmente es con los superiores esto ha dado una cultura más organizada a su vez a la empresa que representan esta puede ser por su marca o la operatividad en las empresas Silva et al., (2021). Debido a esto el Talento Humano trata de comprender una teoría que es económicamente activa en lo referente a los conocimientos y habilidades que las personas van desarrollando con el pasar del tiempo se puede descartar la necesidad de que haya la oferta y demanda en los bienes y servicios que se ofrecen en las diversas asociaciones Por su parte Argudo et al. (2019). Describe al talento humano como una herramienta que se da a conocer como es el comportamiento y actitud de las personas, debiendo considerar como una mejora continua referente a nivel social que se está desarrollando y que se van a enfocar en un determinado grupo de colaboradores, a su vez las planificaciones dadas por parte del departamento de recursos humanos y poder cumplir con las metas que se han propuesto y la toma de decisión

en diferentes áreas de comunicación que existen en cada departamento de la empresa comercial.

Se debe tener en cuenta que el talento humano está en constante desarrollo y cambio debiendo de identificar todas las disposiciones que se van incorporando en el departamento de comunicación, y que pueden ser una de las causas para su estudio interno tratando de reconocerlo por diferentes métodos estratégicos que se dan a través de competencias e interés para lograr las metas; verificando los resultados obtenidos que sean de gran aceptación (Romero y Salcedo, 2019). En tal sentido para establecer el desempeño laboral se dan a conocer la calidad de servicio que se da y que puede ser considerado como uno de los componentes aceptables dentro de la organización dando de esta manera buenos resultados en cada departamento Cordero et al. (2019). Uno de los factores de gran interés en el talento humano es alcanzar los objetivos expresados anteriormente siendo estos una pieza importante en los empleados causando gran impacto en la motivación laboral.

2. 12. Factores que influyen en la competitividad del Talento humano.

Es evidente que los factores que pueden influir en el talento humano se lo haya podido considerar como un grupo de instrumento de evaluación logrando así una incrementación en la estrategia competitiva y poder implementar en el área laboral y un nivel estratégico en el entorno del comportamiento humano y que pueden estar adecuados en los sistemas que pueden ser físico o social teniendo en cuenta su productividad y las diversas innovaciones en la empresa ofreciendo puestos fijos, y sus habilidades conocidas dentro del entorno administrativo (Moreno y Sánchez, 2019). Anudando a esto se puede dar a entender que el talento humano es la interacción entre los colaboradores y la empresa comercial dando lugar a una actividad investigativa de gran utilidad para poder incentivar en los procesos de la gestión de los recursos humanos en cada departamento en la organización comercial (Heredia y Narváez, 2021). En líneas generales se dan a conocer los factores que influyen en el talento humano frente a la competitividad de cada empleado exponiendo de esta manera los indicadores utilizados en su rendimiento característico y ventajoso para la motivación, a su vez se puede distinguir una imagen corporativa frente a los colaboradores.

2. 13. La Gestión del Talento Humano vinculada a la motivación laboral

Dentro de este marco el talento humano se lo estima como un proceso de gran importancia ya que está estrechamente ligada con la motivación laboral, dando lugar a que las empresas se encuentren sometidas directamente con las personas como puede ser su desenvolvimiento, interacción, o comprometerse con la organización; a su vez hay gran beneficio en lo que respecta a la gestión y conduce al prestigio que a lo largo se le ha dado (Delgado, 2017). Al poder hablar sobre la motivación laboral se puede decir que es un organismo el cual regula el reclutamiento y selección del personal que tenga aspiraciones a seguir adelante, demostrando sus capacidades y conocimientos que han ido adquiriendo, con el fin de recibir una remuneración ó sueldo básico por el empeño y esfuerzo que ha sido notorio, logrando de esta manera buenos resultados para la organización igualmente es óptimo para el trabajo realizado

2. 14. La Influencia de una adecuada Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral.

En cuanto al talento humano en referencia a la influencia que da un adecuado desempeño laboral es notable las diferentes causas que se han dado a causa de las metas propuestas y dadas a conocer al grupo de colaboradores con el objetivo de poder contratar al personal que sea apto y esté dispuesto a colaborar con los demás, que esté dispuesto a que las estrategias que se han planteado puedan fortalecer los cambios proyectados Checa et al. (2020). La planificación estratégica dentro de la gestión del talento humano se lo puede destacar como el proceso delineado que puede emplearse en la productividad de los empleados que puede depender de la experiencia adquirida y la formación profesional que tenga dando lugar a la precisión que se desenvuelve y la disciplina que demuestra hacia los clientes (Gómez y Arenas, 2020). Una de las causas que se destaca en la producción laboral que ha dado gran impacto en el entorno del Talento Humano es la interacción que existe entre el rendimiento y el personal de la organización permitiendo de esta forma el estudio de los recursos administrativos y verificar la utilización de mano de obra dentro de las empresas comerciales, a su vez la utilidad que es generada por los costes proyectados.

2.14. Motivación Laboral

Por lo que se refiere a la motivación laboral dentro de una organización se puede establecer que es promover y aportación de nuevos retos en los colaboradores tanto en lo personal y profesional, deduciendo que tiene gran actividad en el entorno que se encuentra a su vez se deduce que se encuentra relacionado con los beneficios que le dan a cada puesto que tienen; a su vez pueden provocar una serie conductas que pueden derivar a un comportamiento eficiente y dispuesto a que sus intereses sean de gran importancia para alcanzar el éxito deseado en la administración Ortiz et al. (2017).

2.15. Definiciones sobre la motivación laboral varios autores

De acuerdo a los autores señalados en la presente definición indican que la motivación laboral se la puede describir como uno de los factores de mayor relevancia en el direccionamiento organizacional en el cual se puede destacar las medianas y grandes empresas siendo más notable en la teoría de la personalidad que se puede analizar el modo en que los colaboradores sean capaces de lograr con las técnicas que se irán implementando y poder tomar alguna decisión que puedan evitar algún contratiempo en el entorno comercial Solís et al. (2021).

En el análisis que se ha realizado sobre la satisfacción laboral es un tema amplio de abordar y esencial en el Talento Humano a su vez está ligada con el reclutamiento del personal y la actividad organizacional especialmente el constante funcionamiento e interacción que existe en el trabajo, evidenciando de esta manera un conocimiento práctico basado en la experiencia de cada colaborador Tomás et al. (2019). Por lo tanto la motivación laboral se lo ha podido llevar a cabo como un cambio en la investigación que se ha podido realizar en el entorno de la organización que tiene como finalidad de elaborar componentes esenciales que sean de gran interés para los colaboradores; dando relace al talento humano de forma equitativa a su

vez cumpliendo con las necesidades del cliente en poder ofrecer una calidad de servicio notable.

2.16. Importancia de motivación laboral

Con respecto a la motivación laboral se refiere a que favorecen a los colaboradores a desarrollar y mantener un rendimiento y equilibrio en la empresa y que pueden estar dispuestos a que las actividades realizadas sean aceptadas por la organización tanto como el comportamiento y el cambio organizacional (Torres y Cantú, 2020). Como lo plantean los autores sobre la importancia de la motivación laboral la determinan como una herramienta y estímulo positivo hacia los empleados, a su vez se lo puede implementar en una determinada actividad y poder realizar el trabajo en un ambiente laboral interesante y poder satisfacer las necesidades dentro de un marco basados en la satisfacción del cliente Astorquiza et al. (2020). Es conveniente subrayar que la motivación laboral se le pueda dar a entender como una técnica o procedimientos realizados en la productividad, y poder concretar en la búsqueda de los conocimientos y actitudes que el personal aporta a la organización dando resultados asequible.

Es de gran evidencia que el comportamiento humano tiene la habilidad determinar la dirección que se va a seguir, dado el caso en que pueden utilizar sus conocimientos y poder evitar cualquier obstáculo que se le presente tratando de ayudar a los demás en base a las destrezas y poder llegar a los propósitos que se ha planteado en el transcurso de su vida laboral (Gonzales, 2020). Tomando en consideración el alcance que tiene la motivación laboral en cada persona en un periodo determinado que se visualiza los beneficios obtenido dentro de la organización a su vez poder enfrentar los desafíos que puedan ocurrir en el trabajo (Kozel, 2020).

2.17. Teorías de la motivación laboral de acuerdo a varios autores

De acuerdo a diversos autores que han aportado y dan cada uno distintos conceptos sobre la teoría de la motivación laboral, conllevando de esta manera a que sus variables tengan diversos alcances en la actuación de los colaboradores, a su vez esto desprende una serie de clasificaciones que han ido elaborando por cada una de las teorías que a continuación se detallara.

1) De acuerdo a (Valderrama, 2018) citando a Campbell, Dunnette y otros (1998) sobre La clasificación más clásica de las teorías de la motivación laboral indican que es una de las doctrinas que han dado a manifestar en la motivación laboral sobre los diferentes aspectos y normas que puede causar la motivación laboral en los colaboradores que pueden ser identificados por la flexibilidad en los grupos comerciales que pueden centrarse en la dirección y poder mejorar la productividad.

2) Enfatizan (Sánchez y Sánchez, 2018). Mencionando a la teoría de Kanfer (2006) lo describe como un modelo heurístico de constructos el cual lo puede definir como la agrupación de distintas teorías en la que se pueden distinguir los intereses y poder realizar innovaciones en los objetivos específicos con el fin de mejorar la calidad y cantidad del trabajo; a su vez se

puede realizar un análisis de manera sistemática la interrelación de los colaboradores con los gerentes de las empresas comerciales que pueden ayudar a las diversas actividades que se realizan y es necesario hacer referencia a las tareas y esfuerzos que son de gran utilidad en la conducta laboral y estos hacen referencia a los distintos aspectos del desempeño.

Acerca de la motivación laboral de acuerdo a los autores antes señalados lo describe como un grupo o equipo de actividades que tienen un objetivo en común es el de poder investigar las actividades que se han ido proyectando a lo largo del entorno, a su vez estudiando las variables empleadas en cada departamento de trabajo Navarro et. al (2021).

2.18. Factores que inciden en la Motivación Laboral.

Por lo que se refiere la motivación laboral se lo puede establecer como un sistema de apoyo para la organización que en la actualidad se lo ha aplicado en las diferentes áreas de las empresas comerciales; desde el punto de vista se unen para proyectar un coaching laboral a los colaboradores que se va ayudar.

Uno de los factores que pueden incidir en la motivación laboral en los colaboradores de las empresas comerciales el cual se los ha considerado de gran importancia son las siguientes:

Ambiente de trabajo: Por consecuencia es fundamental es poder identificar y elaborar un ambiente relajado y productivo en un entorno donde los colaboradores puedan estar satisfechos de igual manera sientan la confianza de poder realizar sus tareas y tener la oportunidad de ascender de puesto.

Condiciones laborales: Por otra parte, las condiciones en el entorno laboral se pueden referir a ciertos factores aplicados en las organizaciones y que son de grandes beneficios para los colaboradores que se pueden destacar: La remuneración básica, horarios flexibles, bonificaciones, vacaciones; ya que se encuentran estipulados en el contrato de trabajo.

La motivación: La empresa tiene la capacidad de mantener a los colaboradores de darles charlas de motivación e incentivarlos con el fin de que demuestren sus destrezas de esta manera cumplir con las metas que han sido planteadas en un determinado plazo.

Establecimiento de objetivos: Acerca del establecimiento de los objetivos en una empresa comercial es un tema muy extenso, se lo puede determinar cómo los beneficios que se perciben y los posibles obstáculos que se debe enfrentar; a su vez se realiza una breve síntesis de las estrategias propuestas en cada establecimiento.

La participación del empleado: Se lo puede conocer como la conexión que existe entre los colaboradores y la organización demostrando el entusiasmo y dedicación que demuestran cada que realiza las tareas encomendadas, de igual manera asumen nuevos desafíos al poder compartir sus experiencias y conocimientos adquiridos y puedan permanecer más tiempo en la empresa.

La formación y desarrollo profesional: Da a entender al poder elaborar esta técnica en la organización en el que intervienen los colaboradores que es un proceso de forma continua y

un crecimiento de superación de cada uno mediante experiencias y relaciones interpersonales en el área de trabajo; a su vez reciben el reconocimiento por su desempeño profesional.

Una de las causas principales referente a la desmotivación laboral que existe en todas las empresas es el desinterés que se realiza, falta de compromiso que se demuestra a cada actividad que es encomendada afectando notablemente la productividad del trabajo; para dar solución a esta causa es conveniente contar con los recursos necesarios como realizar una serie de preguntas o encuestas a cada colaborador para analizar como observan el ambiente laboral como es realizar el mismo trabajo esto quiere decir que hacen la misma tarea en el tiempo que lleva trabajando y no ha sido promovido, la falta de comunicación con los compañeros; la remuneración básica es no la que esperaban, la falta de confianza hacia la empresa; entre otros.

Se dan a conocer diferentes métodos sobre la motivación laboral que ayudaran a satisfacer las necesidades y objetivos propuestos en la organización que pueden ser interno o externo.

Condiciones laborales: Se puede dar a conocer que las condiciones en la que realizan los colaboradores se entienden por una serie de preguntas e interrogantes en la que se ve incluido las horas de trabajo, días de descanso, salarios unificados igualmente las condiciones en el área donde se encuentra.

Consecuencias de la falta de desmotivación: Esto se da por falta de interés en la desmotivación en las diferentes actividades que pueden conducir a que las funciones no son habituales en la mejora continua, esto atrayendo a que sea un fracaso en las actividades realizadas que puede conllevar a la baja productividad y la reputación de la organización; quejas continuas de los clientes. fajardo et al. (2020).

En un estudio reciente en el que se puede destacar la desmotivación se da por los factores de producción en las organizaciones debiendo generar ingresos, falta de exigencia hacia el personal, por lo consiguiente el 33% de los trabajadores determinan que es falta de comunicación, no realizan ninguna actividad productiva, a su vez el 30% manifiestan que desearían tener incentivo económico por el trabajo que realizan; mientras que el 22% expresan su molestia porque tienen que trabajar horas extras y no son pagadas; y por último el 15% no les agrada el área que van a desempeñar debido a que el sueldo está por debajo de la remuneración básica establecida.

Un alto nivel de absentismo: Se da a conocer que en todas las empresas comerciales se ha podido reflejar el ausentismo de los colaboradores siendo esto un problema y falta de productividad en un determinado periodo por falta de adaptación y ambiente en el lugar de trabajo; debiendo ser justificadas con horas recuperables.

Baja productividad en la empresa: En la actualidad uno de los grandes desafíos que ha tenido que enfrentar las empresas es la baja producción de productos y colaboradores esto a dado que los objetivos no se los ha podido cumplir bajo los estándares establecidos por lo consiguiente no cumple con la rentabilidad que se ha proyectado la empresa, a su vez da más

carga horaria; a su vez optimiza los recursos evitando de esta forma que los colaboradores centren sus esfuerzos en las tareas que son repetitivas.

Alta rotación de personal: Dentro de este contexto de la motivación laboral se da la rotación del personal, que no tienen las ocho que por ley son trabajadas y son turnos extensos en este caso el nocturno que deben trabajar toda la noche y no reconocidas las horas extras que se hace, por lo tanto, los colaboradores se sienten insatisfechos al momento de recibir el pago; por esta razón deben buscar en otras empresas que reconozcan el esfuerzo que hacen y tener un pago digno.

Desgaste en la imagen y en la reputación: Uno de los riesgos que pueden afectar a las empresas comerciales es la reputación que se le pueda dar a su vez es desfavorable para la marca e imagen por parte de los clientes, causando en los entes reguladores fallas en la productividad; especialmente en los recursos humanos dando un mayor impacto en la percepción del público en general, generando pérdidas en los costes de comercialización.

2.19. Beneficios de la motivación y de qué manera influye.

De igual importancia se les dan a los beneficios que pueden influir dentro de la motivación laboral que da realice al comportamiento humano, igual manera se puede observar que algunos colaboradores realizan la misma tarea cada día, a su vez antecede los problemas que suele pasar causados por la desmotivación y la baja producción esto se debe a la falta de comunicación. Existen diversas herramientas para alentar al equipo de trabajo como es fijar una hora para realizar algún tipo de ejercicio o realizar algún tipo de juego en la que participen todos en la actualidad en la ciudad de Machala se ha visto en algunas empresas comerciales realizando este tipo de actividades antes de abrir las puertas al público, con la finalidad de tener mayor crecimiento y reconocimiento tanto personal como profesional.

Mayor productividad: Por lo que se refiere a la productividad en la organización dando un aumento en los intereses de cada colaborador como es la remuneración del salario, el crecimiento de las empresas comerciales, la capacidad de contratar personal que tenga todos los conocimientos y habilidades para realizar las tareas que se le pide hacer.

Compromiso de los colaboradores: Se da a conocer que los colaboradores adoptan ciertas responsabilidades dentro de las organizaciones como es tener una meta que alcanzar y demostrar que son capaces de realizar alguna actividad que se proponga y tener una buena comunicación con su equipo de trabajo.

Innovación: Esta destaca los beneficios que son generados en la organización a su vez sus equipos de colaboradores trabajan con gran empeño para ser reconocidos dentro y fuera de la ciudad de esta forma ser más competitivo igualmente las capacidades que se ha demostrado.

Reducción de problemas: Al poder decir sobre la reducción de los problemas que son ocasionados dentro de la organización, se puede dar por la capacidad de tomar alguna medida

lógica y solucionar algún tipo de inconvenientes y que deben ser supervisados en un periodo determinado.

Mayor competitividad de la empresa: Una de las razones porque la empresa tiende a ser más competitiva, se debe a que realiza con mayor capacidad las cosas es decir en poder mejorar la calidad del producto, la comercialización a su vez tiene un valor agregado que son los costes, esto es en que su servicio se vende con facilidad.

Mejor imagen de la empresa: Para que la empresa sea reconocida se debe reflejar la marca el cual llame la atención del cliente, proyectando una mejor imagen es la impresión de las actitudes y desenvolvimiento de los colaboradores y sobre todo el buen servicio que brinda.

Retención de talento: En relación a la retención del talento humano o a la contratación del personal se puede decir que es una estrategia que tiene la organización para no dejar ir a un buen potencial, ya que ha demostrado buen desempeño y calidad en lo que realiza, a su vez ofrecen charlas de formación y oportunidad de desenvolverse internamente.

2.20. Empresas comerciales

En la actualidad, Las empresas comerciales buscan personal que tengan capacidades, destrezas que sean competitivos y sobre todo eficientes con la finalidad de que aporten y saquen adelante a la organización y así alcanzar el éxito empresarial de igual manera se da en el caso que se puede conseguir esto con un determinado grupo de empresas que están a la vanguardia, en el cual se ve su productividad, el compromiso de cada colaborador a su vez diseñando estrategias que sean eficaces para alcanzar resultados que se han propuesto (Ordoñez y Salazar 2020).

Una de las causas que tienen las empresas comerciales frente a la motivación laboral es un mundo globalizado y el comportamiento que se puede adaptar de forma eficaz a las actividades que se realiza, enfocándose principalmente en los objetivos establecidos, esto se debe a los recursos humanos resaltan por su reconocimiento siendo estos óptimos para mejorar la producción Morocho et al. (2020).

Empresa Comercial: Con respecto a las empresas comerciales se la puede definir como una entidad legal el cual tiene como representante a un grupo de personas o persona natural, teniendo como propósito poder comercializar, distribuir y exportar un determinado producto; a su vez se lo puede clasificar de acuerdo a su tipo de empresa:

Mayoristas: Esto da a entender de que su actividad es vender al mercado al por mayor ósea en grandes cantidades.

Minoristas (detallistas): En mi opinión el comercio minorista se da cuando se pone en contacto con una cadena de distribución que le compra directamente y la persona lo vende directamente, que por lo general al llevar una cierta cantidad de producto este recibe un descuento especial.

Comisionistas: Se lo puede conocer como una persona natural el cual labora con una empresa de distribución local, visitando a tiendas en diferentes zonas y sectores ofreciendo el producto

y gana un porcentaje de la venta que ha realizado el cual se lo conoce como incentivo económico.

Empresa de Servicios: En cuanto a las empresas de servicios es la que ofrece diversos servicios con el fin de cubrir las necesidades del cliente, que se lo puede considerar un elemento intangible como puede ser el pago de los servicios básicos, alquilar un local de eventos, adquirir los servicios de un profesional, pago de combustible.

2.21. La importancia que tienen las empresas comerciales en el país.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se la ha podido considerar de gran importancia en el Ecuador ya que cumplen un papel vital en los diversas empresas comerciales, ya que se ha visto la necesidad de poder desarrollar trabajo en los sectores con gran demanda en producción y comercialización a su vez se ha caracterizado por su ventaja competitiva debiendo a su tamaño y flexibilidad; permitiendo de esta manera una fácil integración en el mercado laboral a su vez sus costes de funcionamiento son accesibles en cuanto a la demanda y se beneficia en su proceso de producción.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son indispensables para su crecimiento en lo que respecta a su economía, dado a su participación en su factor económico y el que tiende a generar plazas de empleo en todos los sectores y diferentes actividades, dependiendo de esta manera su estructura, a su vez no tienen acceso a microcréditos de instituciones financieras, esto a sido la causa porque algunos establecimientos han cerrado sus puertas debido a su patrimonio y rentabilidad debiendo a que su inversión no es óptima.

Cabe menciones que las pequeñas y medianas empresas se la podido reconocer por el esfuerzo que realizan para seguir adelante y dar oportunidades de trabajo y ubicarlos en los puestos y áreas que se necesita de esta forma reconocer la aportación de las estrategias que se han ido incorporando logrando así los objetivos que se han propuesto y buscar nuevos mercados, nuevos clientes y creación de productos.

2.22. Clasificación de las empresas comerciales por tamaño, objetivos.

Para poder reconocer a las empresas de acuerdo a su clasificación se puede mencionar diferentes criterios de los cuales se puede mencionar las más importantes.

- Microempresas
- Pymes
- Startup

Se puede decir que los Startup en una empresa digital que en la actualidad es de gran aceptación, debido a que todos los productos se los publica por medio de las redes sociales, y sus ingresos son buenos.

Ilustración 5 Clasificación de las empresas según su tamaño.

Clasifican las empresas según su tamaño
Su clasificación se determina de acuerdo a la cantidad de trabajadores de la empresa:
<ul style="list-style-type: none">• Para ser microempresa debe tener menos de 10 trabajadores
<ul style="list-style-type: none">• En caso de las pequeñas empresas menos de 50 trabajadores
<ul style="list-style-type: none">• Las Pymes usualmente mayor a 50 pero menos que 250 empleados
Por último, las grandes empresas deben tener más de 250 empleados.
<ul style="list-style-type: none">• Startups son un caso especial, y generalmente no superan los 5 empleados.

2.23. Estrategias de las empresas comerciales para que puedan mantenerse.

Se lo puede definir como una serie de conjuntos estratégicos que tiene como prioridad establecer su misión y visión en la organización enfatizando sus valores y poner en práctica las políticas, dando a conocer las ventas realizadas y la participación en las diferentes zonas que tienen mayor aceptación el producto que se ofrece; realizando una planificación u hoja de recorrido diseñado por la empresa y poder incrementar la comercialización en un tiempo determinado Silva et al. (2021).

2.24. Estrategias de producto o servicio.

Posicionamiento: Esta estrategia se la considera como una herramienta del Marketing tradicional, el cual consiste en ofrecer sus productos y servicios en lugar estratégico llamando la atención del cliente y que pueda ser considerada como una de las buenas opciones para su adquisición; siendo fundamental la oferta y demanda que tenga frente a los competidores.

Estrategias de Precio: También conocidos como pricing el cual da entender que son métodos o procedimientos que se va a establecer un coste asignado para cada producto el cual se realiza una serie de factores que a continuación se va a ir detallando.

Fijación de precios de descuentos: Da a entender que la fijación por descuentos se da porque el cliente cancela antes de tiempo, por adquirir una determinada cantidad de productos fuera de la fecha estipulada; esto se ha dado porque es una estrategia que utilizan las empresas para llamar la atención de los consumidores y poderlo considerar como fijo, y tiene como objetivo incrementar el volumen de las ventas.

2.24.1. Estrategias de promoción

Esto se da con la previa planificación de la organización el cual tiene como objetivo poder comercializar los productos o servicios que ofrecen y de esta manera captar la atención de los compradores.

Estrategias de impulso: Igualmente se trata de un marketing tradicional o conocido como push son los productos que son distribuidos de una empresa hacia los consumidores con el propósito de concientizar a que el producto es de gran aceptación esto con el propósito de poder vender de forma rápida.

2.24.2. Estrategias de distribución.

Tienen sus canales de distribución esto es tienen una ruta crítica o punto de origen hasta llegar al mercado y por ende facilitar a los consumidores adquirir el producto con el fin de poder reducir coste.

Distribución intensiva: Se puede decir que los productos son distribuidos en grandes cantidades a diferentes zonas y sectores, igualmente a los mercados con el fin de que los consumidores puedan adquirir de la manera más sencilla y económica.

Distribución selectiva: Esta distribución trata de buscar la forma de llegar el producto hacia los consumidores y ser comercializados en ciertos establecimientos como puede ser: cosméticos, vestimenta, zapatos).

Las empresas comerciales se pueden clasificar según su tipo en los que se pueden destacar los siguientes.

- Según por su volumen como pueden ser el comercio mayorista y comercio minorista.
- Según el tipo de producto esto se da cuando se adquiere un determinado artículo una cierta cantidad y los revende al mercado minorista para ser comercializado.

2.24.4. Área productiva.

Son considerados lugares amplios el cual se los puede utilizar como bodegas a su vez se pueden realizar diversas actividades relacionadas a la producción y comercialización de los productos. A su vez tienen tres actividades que a continuación se detalla.

- Actividad primaria: Se puede determinar dentro de la economía diversas actividades de producción como es el caso de extracción de materia prima, ganadería, minería.
- Actividad secundaria: Dentro del sector económico se puede referir a los productos de consumo como es el caso de la actividad primaria se limita de forma directa los recursos que se van a transformar para ser comercializados.
- Actividad terciaria: Esta engloba todas las actividades que están relacionadas con los productos que han sido transformados y ser comercializados a los consumidores.

2.24.5. Propietario.

Por lo que se refiere al propietario de la empresa debe tener claro a qué actividad va a realizar, de igual manera donde va a estar ubicado, a su vez el producto que va a comercializar es accesible para los consumidores. Existen tres tipos de actividades en la cual se puede enfocar el propietario.

- Pública: Este tipo de actividad se la relaciona directamente que los propietarios son gubernamentales el cual tiene un ente regulador como puede ser: Municipios, Empresa de luz, telefonía.

- Semipública: Estas se encuentran unificadas con la pública y privada dando la prioridad a los usuarios para los fines pertinentes estos son: Corporaciones financieras, cooperativas de ahorros, banca financiera.
- Privada: Esta se trata de que solo tiene un dueño o accionistas para ser administradas: supermaxis, centros estéticos, clínicas privadas.

Dado a conocer todo lo anteriormente descrito se puede decir que los diferentes tipos de emprendimientos que se realizan o se van a dar en este caso puede ser económico o social por lo general se los considera como sin fines de lucro, a su vez, se puede demostrar la escala a la que se proyecta alcanzar logrando de esta forma un valor agregado con el fin de atraer más consumidores, generando que su rentabilidad sea eficiente y productivo (Cavazos y Giuliani, 2017).

Imagen 1 Características básicas de la empresa comercial.

Factores de la empresa comercial	Unidad económica. Intercambio de productos, servicios y flujos monetarios.
	Recursos humanos. Directivos y trabajadores.
	Recursos materiales.
	Recursos funcionales. El tiempo, el espacio y la organización.
Función de la empresa comercial	Poner a disposición del mercado bienes y servicios producidos por otras empresas para satisfacer las necesidades de los clientes y usuarios.
Objetivos de la empresa comercial	Facilitar a los clientes la satisfacción de sus necesidades.
	Obtener beneficio.

(Macmillaneducation, 2018).

2.24.6 El Departamento Comercial.

Acerca del departamento comercial se lo define como una organización en la que su actividad comercial puede realizar diferentes cambios o necesidades con el fin de dar a conocer los productos y servicios que ofrece en el mercado y poder interrelacionar con el cliente, se dan a continuación las funciones en cada área comercial que se realiza.

Compras: Es una área o departamento en la que se pueden analizar y verificar las compras o adquisidores realizados por proveedores.

Ventas: Se define como un área especializada en la comercialización de los productos o servicios que efectúa pudiendo cumplir con los objetivos establecidos.

Logística: Básicamente se trata de efectuar inventarios dentro de la empresa y poder tener un control de los productos que son comercializados.

Marketing: También conocidos como mercadotecnia trata sobre en cómo vender, realizar promoción, y dar a conocer sobre los productos que se negocia.

2.24.7. Funciones del departamento comercial.

Estas diseñan estrategias para poder comercializar el producto o servicio que ofrecen, igualmente analizan el plan de venta que se va hacer en el día con los artículos que tienen gran demanda por los consumidores con el propósito de poder satisfacer las necesidades. (Cobas, 2017).

Ilustración 6 Departamento comercial.

Etapa	Compra/aprovisionamiento	Etapa	Venta/comercialización
Precompra	Elaboración de especificaciones de compra a partir de las necesidades de la empresa.	Preventa	Elaboración de catálogo, lista de precios y ofertas.
	Búsqueda de proveedores y solicitud de ofertas.		Búsqueda y localización de clientes.
	Selección de proveedores y ofertas.		
Negociación comercial			
Compra	Formulación de pedidos.	Venta	Recepción y estudio de pedidos.
	Recepción y comprobación de la mercancía.		Preparación y expedición de la mercancía.
	Almacenaje de la mercancía.		Transporte y entrega de la mercancía.
	Pago de la operación/factura.	Cobro de la operación/factura.	
		Posventa	Atención al cliente.

(Cobas, 2017).

2.25. De qué manera le aportan a la economía y cuanto aportan en la generación de fuentes de trabajo.

Uno de los aspectos que han sido de gran relevancia es poder dar mejor calidad en el trabajo a las personas que realmente necesitan y que puedan coger experiencia en cada área que se lo ubique, a su vez que tengan la capacidad de poder crecer tanto personal como laboral beneficiando de esta manera el crecimiento y la productividad económica. Al aportar los ingresos se debe tener en cuenta la inversión que tendrá sin dejar a un lado la producción local, propiciando una cultura y respeto hacia los consumidores; con la finalidad de poder evaluar el crecimiento laboral (Toca, 2017).

2.26. Cuadros comparativos en el sector comercial según su producción.

Se ha visto diferentes tipos de empresas comerciales dependiendo de la producción y comercialización que realizan debido a que se encuentran legalmente inscritas en la cual se puede destacar el tamaño, origen, su patrimonio y sector en el que va a emprender; considerándola de esta manera como la capacidad que va a manufacturar debiéndolas clasificar según fabricación; dando a conocer su capacidad generar trabajo ocasionando un gran rendimiento y crecimiento y poder alcanzar éxito en el mercado local e internacional (Meza y Moreno, 2022).

Ilustración 7 Diferencia entre Empresa Industrial y Empresa Comercial.

	Empresa industrial	Empresa comercial
Definición (por giro)	Las empresas industriales pertenecen al giro industrial. La actividad primordial de las empresas de giro industrial es la producción de todo tipo de bienes. Para lograr esto es necesario que se lleve a cabo la transformación de materiales o en el debido caso, incluso la extracción de materias primas.	En cuanto a las empresas de giro comercial, estas funcionan como intermediarios entre el productor y el consumidor. Su trabajo central es la compra-venta de bienes y productos terminados. El objetivo del comercio es que las personas puedan acceder a cualquier determinado producto sin que se interponga la condición de la distancia.
Clasificación por giro	De acuerdo con esta clasificación pueden dividirse en empresas extractivas, manufactureras (de bienes de consumo final o de bienes de capital) y agropecuarias.	En cuanto a las empresas de giro comercial, estas se clasifican en empresas mayoristas, empresas minoristas y empresas comisionistas.
Ejemplos	Empresas petroleras, mineras, que producen alimentos, vestimenta, materiales de construcción, productos químicos, etc.	Empresas que venden todo tipo de mercancías, ya sea por consignación, en pequeñas cantidades o a gran escala.
Definición por sector	Las empresas industriales pertenecen al sector secundario. En este caso, las empresas industriales no se encargan de la extracción de materias primas, eso lo llevan a cabo las empresas del sector primario.	En este caso, la industria comercial forma parte del sector terciario. Este sector no produce ningún tipo de bien, en cambio, ofrece servicios. Este dirige, organiza y hace más fácil la productividad de los otros dos sectores.

(Meza y Moreno, 2022).

CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO

3.1. Tipos de investigación.

Al poder realizar el presente proyecto integrador con el tema que se ha ido analizando cada tema el cual se puede deducir que es de tipo correlacional y explicativo, dando a conocer que tiene como ventaja principal todos los análisis correlativos-explicativos deduciendo de esta manera como demostrar la relación que existe entre un concepto amplio y complejo dado o la variable que se va a ir especificando en el transcurso del estudio dado, igualmente se podrá identificar como es la gestión y conducta de las variables que han sido verificadas. A su vez de poder equilibrar su interés en la interpretación de los sucesos que se hará relación que beneficiará en la motivación laboral que existe en las empresas comerciales. Desde mi punto de vista se da a conocer en la presente investigación que se ha venido realizando en todo este trayecto es explicativo el cual se enfoca directamente con el crecimiento laboral de cada colaborador demostrando la habilidad que tiene en el departamento asignado en las empresas comerciales en la ciudad de Machala.

(Jiménez y Mariño, 2018) Definen a las investigaciones de correlación son las encargadas de resolver si uno o más criterios o características de los argumentos que se encuentren relacionando entre sí, es decir como el método de vinculación y por ende el grado que se encuentren. Al estudiar la correlación que existe entre las dos variables del presente informe se puede destacar que por lo general no se hallaran variables que puedan ser dependientes e independientes; al tener toda la información que es necesaria y siendo probable un fundamento establecido, proporcionando de esta manera certeza a los supuestos causales. Considero que los autores antes mencionados determinan que toda la información se

encuentra relacionada directamente con las variables por ende dependen de la otra y si existe variación.

De acuerdo con Muñoz et al. (2020) mencionan que al poder realizar la medición de la gestión del talento humano que conlleva a las empresas comerciales se puede determinar como un corte transversal definiéndolo como un diseño de investigación descriptivo es el que se va a recolectar la información necesaria en diversas agrupaciones; en el que se va a determinar la muestra y poder hacer la comparación puede ser de manera estructurada; dando resultados de gran relevancia y verificables ya que de esto darán ciertas teorías para ser analizadas.

Desde el punto de vista de Sánchez et al. (2018) dan a conocer sobre la investigación científica se la determina que es importante porque hace la recolección de toda la información necesaria durante este periodo de la motivación laboral al momento de poder detallar, esclarecer y supervisar todos los acontecimientos que pueden acontecer en el día, este procedimiento que van a realizar los estudiantes es una serie de preguntas que estarán acopladas al caso que se ha ido estudiando en el transcurso; una vez que estén elaboradas las encuestas se procederá a concretar a un determinado grupo de colaboradores de las empresas comerciales localizadas en la ciudad de Machala.

Se puede definir a la investigación como la compilación de las referencias que se van a destacar las más fundamentales, que sean verificables y accesible con el fin de poder lograr el objetivo ansiado; a su vez se procederá a dirigir la encuesta a una población exactamente a 132 personas en las distintas áreas el cual se encuentra incluido el departamento de talento humano, estableciendo de esta manera una síntesis más compleja determinando como es la influencia en la motivación laboral que existe entre los colaboradores y poder aclarar como es el entorno laboral si es rentable o estresado (Bunge, 2017).

3. 2. Nivel de investigación.

En el presente análisis desarrollado que es descriptivo los estudiantes investigadores se puede establecer la asistencia que se da el informe por medio de ciertos caracteres o distributivos de un suceso dentro de la población, en un periodo determinado que pueden describir el aspecto dado y direccionando en un agente medioambiental, siendo en estos casos la contratación de personal, los sistemas que conllevan a una mejor gestión del departamento de talento humano. El nivel de investigación se lo puede especificar como descriptivo y explicativo el cual tienen relación con los objetivos específicos ya planteados, a su vez se podrá distinguir las diversas inferencias que existe entre el análisis de la gestión del talento humano y la influencia que existe en la motivación laboral Azofra et al. (2017).

Para llevar a cabo el estudio del presente informe sobre el análisis de la gestión del talento humano en las empresas comerciales de la ciudad de Machala, se podrá determinar y por medio de una serie de observaciones en cada departamento de las empresas; que básicamente se va a desarrollar una secuencia referencias de las habilidades y cualidades que tiene cada colaborador; a su vez se puede destacar el nivel de estudio e inclinación; ya que se ha

obtenido lo que es de gran importancia, se procederá a evaluar de forma más amplia el departamento del talento humano de las empresas comerciales.

La investigación se considera de carácter descriptiva, ya que se detalla los elementos de las variables importantes y principales como la Gestión del Talento Humano y la motivación laboral en las empresas comerciales, las mismas que son impulsadas por el objeto de estudio, describiendo las técnicas que se van a utilizar; a su vez se verificara el rendimiento que se ha obtenido en el estudio realizado. Según (Díaz y Calzadilla, 2016) definen al estudio como una investigación descriptiva representa como un análisis el cual pueden especificar los diferentes rasgos distintivos que se han ido detectando en el presente estudio, en otras palabras, se pueden entender que la investigación de tipo descriptivo se fundamenta en poder establecer las variables que se han podido estudiar. Considero que el estudio que se ha realizado sobre la investigación descriptiva se da por la relación que existe con la investigación exploratoria que se ira detallando a fondo.

Así también la investigación será explicativa, esto se debe a que puede indicar que las destrezas de la gestión del talento humano en las empresas comerciales en la ciudad de Machala, y como intervienen en la motivación laboral. Sin embargo, se analizan las causas que conlleva al análisis de gestión del talento humano y su influencia en la motivación laboral de las empresas comerciales en la ciudad de Machala Según (Díaz y Calzadilla, 2016) describen a este tipo como un nivel orientado en poder puntualizar las normas importantes que pueden influir a investigar si se pueden identificar los atributos que se han ido indagando el que y el cómo están relacionados uno al otro. Desde mi punto de vista los investigadores hacen énfasis sobre este modelo en poder verificar una incidencia, logrando de esta manera poder vincularse entre sí.

Vinculando a esto se lo puede definir como un nivel exploratorio, puede referirse al estudio que se ha ido efectuando sobre el análisis de gestión del talento humano y su influencia en la motivación laboral de las empresas comerciales en la ciudad de Machala; de igual manera profundizar sobre la gestión del talento humano que influyen en la motivación laboral de las empresas comerciales (Gabriel, 2017) da a conocer que este modelo se lo efectúa para poder examinar los componentes de gran importancia de un fenómeno corroborado, y converger sus técnicas.

El análisis de gestión del talento humano se lo ha considerado de gran importancia ya que tiene la obligación de dar seguimiento a los procesos que se realizan dentro de la influencia en la motivación laboral, específicamente a cada colaborador de esta forma lograr obtener resultados favorables que puede consistir en el cambio de departamento o rotar el horario, verificando de esta manera la reorganización que se hace es para que el colaborador tenga más destreza y táctica y poder comprobar si son influyentes en la motivación laboral.

La gestión del Talento Humano se lo ha considerado como un nexo que existe entre las labores que realizan los colaboradores y las conductas, teniendo un efecto entre los colaboradores dentro de la motivación laboral, estas conductas serán verificadas y

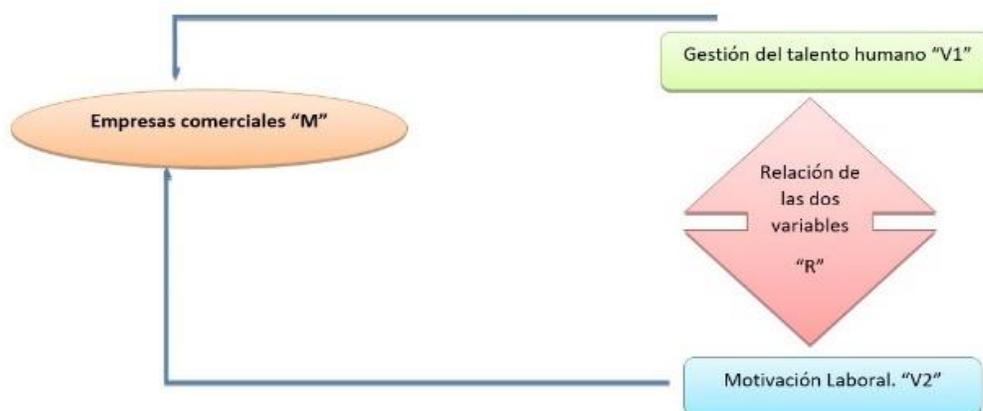
estandarizadas logrando así las metas que se han propuesto; a su vez la motivación laboral se da a conocer por las habilidades y la experiencia que tiene cada colaborador.

3.3. Diseño de la Investigación.

La presente investigación da a conocer que es de forma cuantitativa el cual se lo puede establecer al poder recolectar la información necesaria pudiendo hacer hincapié la hipótesis que se pueda obtener mediante el empleo de una serie estadísticas indicando que el estudio es descriptivo, su corte es transversal, a su vez su diseño es no experimental se debe a que al verificar las variables que no han sido manipuladas; refiriéndose de esta manera que su empleo es correlacional siendo de esta manera a que existen las dos variables que se han ido investigando (Medina y De Marco, 2017).

En efecto se determina que este estudio esta acoplada para proseguir con la aplicación en el cual se podrá comprobar su equidad a su vez se obtendrá un crecimiento en sus fundamentos, que puedan permitir dentro de su organización capacidades individuales Arellano et al. (2018).

Figura 1 Esquema de Diseño



Realizado por: Los Autores.

Detalle 1 Nivel de las variables.

M	Empresas Comerciales.
V ₁	Gestión del Talento Humano.
V ₂	Motivación Laboral.
R	Relación de las dos variables.

Al poder plantear la estructura del diseño de la investigación que se procede a realizar en esta tesis principalmente se dio a conocer que es un método descriptivo igualmente correlacional; a su vez el método descriptivo es la recopilación de datos que se han recogido con el fin de poderlos explicar y determinar las dos variables que pueden resaltar y que serán utilizadas en la investigación exploratoria; a su vez serán aplicadas dentro de los métodos cualitativos y cuantitativos (Mendoza, 2018).

Al poder originarse y evaluar la presente investigación de forma detallada el cual se ha considerado estudiar las dos variables tienen concordancia y están vinculadas por lo consiguiente se determina el nivel de nexos que existe entre las variables (Gutiérrez, 2017).

Por lo consiguiente el presente informe tiene como finalidad de poder dictaminar que metodología se va a plantear un método deductivo el cual consiste en un procedimiento general y que deriva a lo específico; es decir va de lo particular hasta la obtención de los resultados definiendo de esta manera las recomendaciones de las diversas habilidades y capacidades que presenta las empresas comerciales Bouza et al. (2018).

3.4. Métodos de la investigación.

Por lo tanto, la información que se ha destacado en todo este trayecto tiene como propósito conocer la influencia de la motivación laboral que existe en el departamento de Talento Humano en empresas comerciales de la ciudad de Machala; es decir se describe cada destreza que hayan adquirido en las diversas áreas. A su vez nosotros como estudiantes tratando de indagar y verificar los datos recolectados que sean fiables y poder comprobar si hay competencias con otras empresas comerciales Molina et al. (2020).

El modelo que se va a emplear en este informe es cualitativo y cuantitativo es por toda la información recopilada mediante una serie de preguntas que serían las encuestas y están fundamentalmente enfocadas en el área del Talento Humano en las empresas comerciales en la ciudad de Machala el cual se ha podido establecer que el 132%, el cual han dado su opinión de que forma perciben la influencia dentro de la motivación laboral en las empresas comerciales (Cabanilla, 2021).

Al poder realizado la definición sobre los tipos, niveles y diseños de la investigación, a continuación, se procedió a efectuar un análisis sobre la metodología de la investigación en el cual ha dado realce el informe que se está realizando referente al análisis de la gestión del talento humano.

Se procede a efectuar una evaluación sobre el análisis de gestión del talento humano esto a su vez se lo vincula con la definición de la motivación laboral, el cual se realiza una semejanza de la gestión del talento humano y de la forma similar se plantearán dos capacidades sobre la motivación que se ha ido formulando dentro de la teoría de Herzberg.

Se pretende sugerir un estudio en el que se pueda distribuir y representar en el presente cuadro si es eficiente el análisis de gestión del talento humano y la motivación laboral el cual se ha considerado dentro de la teoría de Herzberg que a continuación se detallara de forma más explícita.

Tabla 1 Teoría de Herzberg.

¿Qué factores causan al talento humano?	
Factor Higiene	Factor económico: Remuneraciones, beneficios, incentivos, afiliación del seguro.
	Condiciones laborales: Ambiente laboral, infraestructura segura, herramienta de trabajo en perfecta condición. iluminación.
	Seguridad laboral: Desempeño laboral, estabilidad laboral.
	Factores sociales: Comunicación con el equipo de trabajo y con los jefes.
	Beneficios adicionales: Seguros de vida, atención médica.
Factor motivacional	Trabajo estimulante: Esfuerzo y dedicación, desenvolvimiento de destrezas y habilidades.
	Autorrealización: Éxito profesional, aptitud, capacidad de raciocinio, intelecto.
	Reconocimientos: Motivación laboral, agradecimiento laboral.
	Grado de responsabilidad: Asignación de actividades, distribución de trabajo.

Elaborado por: Los Autores.

Tabla 2 Análisis de gestión del Talento Humano.

Dimensiones según Herzberg.	Análisis de gestión del Talento Humano de las empresas comerciales en la ciudad de Machala.
Factor higiene.	<p>Recompensar a las personas</p> <p>Salario básico.</p> <p>Prestación de servicios profesionales.</p>
	<p>Retención del personal</p> <p>Calidad de supervisión.</p> <p>Seguridad en el trabajo.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p>
Factor motivacional	<p>Desarrollo Personal</p> <p>Entorno laboral</p> <p>Flexibilidad.</p> <p>Posibilidades de desarrollo laboral.</p>

Elaborado por: Los Autores.

Se da a conocer la afinidad entre el análisis de gestión del Talento Humano y la definición sobre la motivación laboral, dando realce con el propósito de especificar que influyen de gran manera el análisis frente a la motivación laboral; es decir se puede considerar las destrezas que se van aplicar en las empresas comerciales en la ciudad de Machala; a su vez se podrán establecer la repercusión que tiene la motivación laboral.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se dan a conocer en el presente modelo que son los instrumentos que son procesos en el que se va a recopilar toda la información de forma ordenada y coordinada el cual tiene una serie de herramientas que se utilizan estas pueden ser: entrevista, encuesta, cuestionario (Pimienta y De la Orden, 2017).

Al poder realizar el informe, específicamente en los instrumentos de recolección de datos estos facilitarían juntar toda la información necesaria sobre el análisis de la gestión del talento humano que influyen en la motivación laboral en las empresas comerciales de la ciudad antes mencionada, de igual manera propiciaría tener toda la información como influyen en los colaboradores que laboran en el sector comercial.

Describe (Bernal, 2016) que los instrumentos de recolección de datos se dan a conocer mediante una serie de preguntas que consiste en realizar un cuestionario con el fin de conseguir la información necesaria para la investigación. A su vez se procede a enfatizar que la entrevista se la hace de forma presencial es decir en entrevistador y entrevistado el cual se realiza una serie de preguntas que están relacionadas con el tema. A su vez se efectúa una observación directa dentro del entorno con el fin de poder exponer e indagar las diversas condiciones; al poder llevar a cabo el cuestionario se logra hacer un registro de una serie de interrogantes procediendo a recopilar la información.

3.4.1. Población universo

Según los datos actualizados en la ciudad de Machala existen 352 empresas que conforman las pequeñas, medianas y grandes empresas en el sector comercial. Por consiguiente la población al ser indagada, a su vez verificada que durante el periodo 2012 hasta el año 2020; observando que dentro del sector económico es del 10.336 reflejado en las estadísticas empresariales (INEC, 2020)

Imagen 1 Información empresarial territorial y sectorial



Fuente: (INEC, 2020)

Se puede distinguir a la encuesta como un método el cual se agrupa toda la información que se ha ido acumulando por medio de los colaboradores, deduciendo que es de forma sistemática de las diversas preguntas que se ha realizado de acuerdo al tema principal y que

deben estar bien planteadas al momento de efectuar la búsqueda del problema Sánchez (2017).

3.4.2 Población objeto de estudio

Esto se da por diferentes instrumentos que sean claros y concisos a su vez comprensible al poder entender toda la referencia que se han ido estudiando y puede ser revisado para la selección de la muestra debiendo de concretar una secuencia de disposiciones validadas Ventura (2017). Por lo que se refiere a la población objeto de estudio que se ha ido elaborando de acuerdo al tema principal se va a recolectar en un determinado sector comercial; específicamente a una población de 200 personas en la ciudad de Machala.

3.4.3. Muestra (calculo)

Se procede a dar valores a la formula principal en el que se va a ir describiendo la formula finita que se acoplara a las empresas comerciales de la ciudad de Machala, y que será distribuido a los diferentes departamentos en el que constaran una población de (200 colaboradores); de igual manera se puede deducir que su nivel de significancia es del 1.96%; 0.05% de un error estándar, y proporción estimada del 0.05%; nivel de fracaso del 0.50% Guzmán. (2018).

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

n	Tamaño de la muestra
N	tamaño de la población., en esta ocasión se trabajará con los empleados del Área Administrativa, financiero, Recursos Humanos para el siguiente proyecto.
Z	nivel de confianza (1,96)
p	proporción esperada (0,05)
q	(1- p) probabilidad de fracaso
E	error del muestreo.

$$n = \frac{200 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(200 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

$$n = 132$$

Al poder obtener el valor de la población finita se estima que las dos variables que están presentes en el presente informe y que han sido identificadas como la variable independiente (gestión del talento humano) y variable dependiente (motivación laboral); a su vez se establecieron una serie de preguntas para en lo posterior anexar toda la información necesaria y poder acentuar su morfología en los instrumentos que serán utilizados; se ha podido emplear medios para el presente tratado de las dos variables señalada anteriormente, acaparando los antecedentes imprescindibles dentro de la organización en las encuestas aplicadas a los colaboradores de las empresas comerciales.

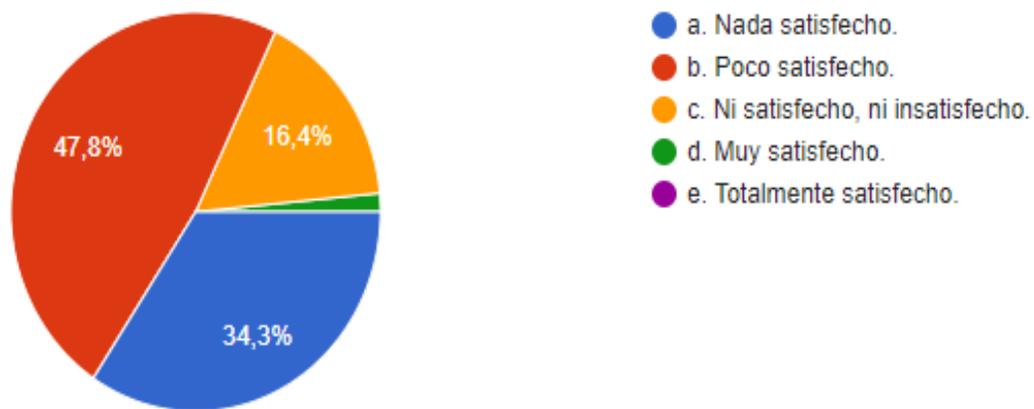
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis y Resultados

Para realizar el presente informe sobre el análisis de la gestión del talento humano y la influencia que existe sobre la motivación laboral dentro de las empresas comerciales se efectuó un cuestionario de preguntas formuladas para efectuar una encuesta, que se pudieron realizar 15 preguntas, las mismas que se realizaron por medio del formulario Google form; a su vez se procederá hacer el análisis e interpretación de cada uno; dando lugar a que el 60% fueron de sexo femenino y el 40% sexo masculino.

A su vez se pudo determinar el rango de edad de cada persona que oscilaba de 25 a 30 años estableciendo un 70%, de 32 a 36 años un 20%, y de 38 a 45 años un 10%, tomando en consideración que todas las respuestas han sido recolectadas de los colaboradores de las distintas áreas de una empresa comercial.

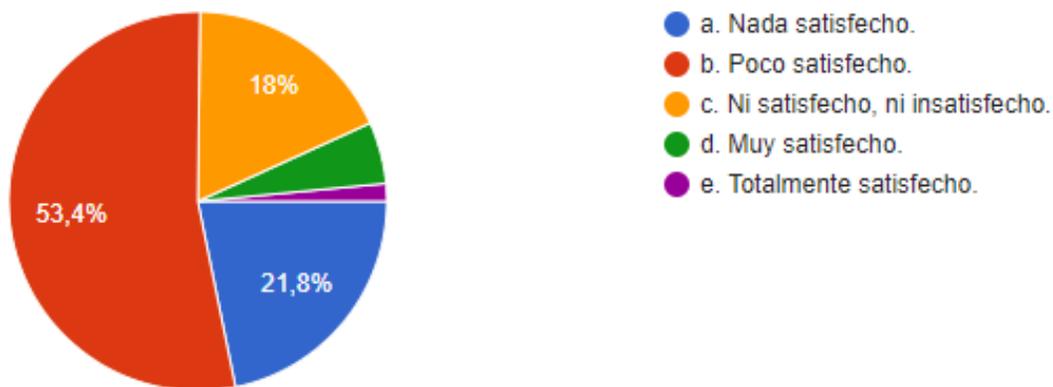
1. Indique el grado de satisfacción con el salario que usted recibe.



En el caso de la siguiente pregunta se demostró que la mayoría de los encuestados no están satisfechos con el salario que reciben, lo cual recibió un porcentaje de 47,8%, seguida de un 34,3% donde los encuestados no están nada satisfechos con el salario que reciben y finalmente se obtiene un 16,4 % entre satisfecho e insatisfecho

Los datos de la encuesta muestran que la mayoría de ellos no están satisfechos con el salario, porque perjudica a la organización, porque los empleados mal pagados no se sienten satisfechos con su trabajo, lo que reduce su productividad y rendimiento, logrando que el colaborador no se sienta motivado al momento de desempeñar sus actividades en la organización.

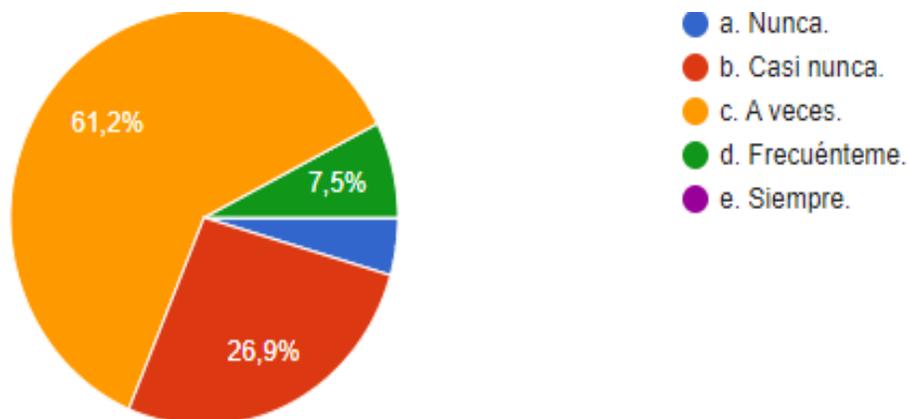
2. *¿En cuanto a las prestaciones sociales que recibe por parte de la empresa, indique su grado de satisfacción? (Seguro médico, club privado, escuela de fútbol, vacaciones, servicio alimenticio, gabinete de belleza para el colaborador y para su familia)*



En la encuesta realizada se realizó la siguiente pregunta donde se quiere saber si se está satisfecho con los beneficios sociales de la empresa, lo que revela que el 53,4% está poco satisfecho con las prestaciones sociales que recibe, y también se obtuvo un 21,8% que no está nada satisfecho y por último el 18% ni está satisfecho, ni insatisfecho.

En base a los resultados obtenidos resulta que un gran porcentaje se encuentra insatisfecho con los beneficios sociales, y esto puede generar inconformidad de los empleados con las tareas realizadas en la organización, beneficios sociales. Son necesarios porque alientan a los empleados a mejorar su calidad de vida en el lugar de trabajo.

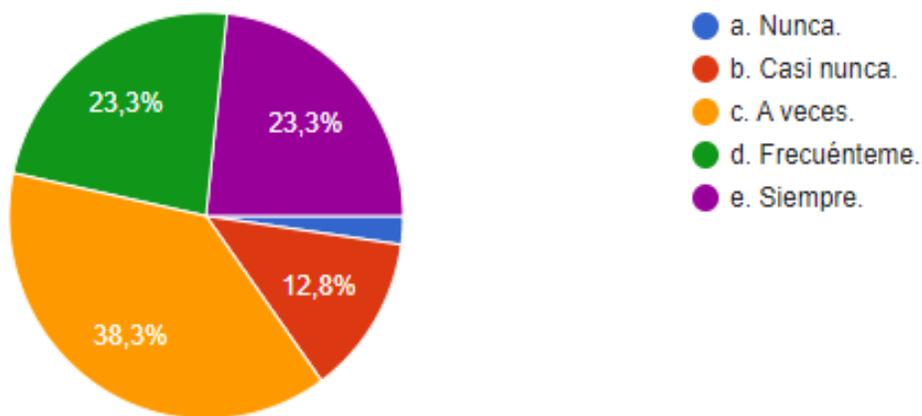
3. *¿Usted recibe alguna bonificación, incentivo o reconocimiento por parte de la empresa cuando realiza un trabajo sobresaliente?*



En la siguiente pregunta presentada nos da a conocer si reciben bonificaciones, incentivos o reconocimientos por parte de la organización, alcanzando así una gran parte en la opción a veces con un 61, 2%, donde también el 26,9% casi nunca ha recibido bonificaciones o incentivos y por último el 7,5% frecuentemente obtenían reconocimiento o incentivos.

De la información obtenida se desprende que en ocasiones reciben pagos adicionales, beneficios o reconocimientos por parte de la empresa, el no dar beneficios laborales hace que los socios se desmotiven en su trabajo, por lo tanto, los beneficios o recompensas son importantes porque son una herramienta en lo cual aumenta el compromiso y la funcionalidad de los colaboradores.

4. ¿Se ha visto afectada su salud a causa de trabajo inadecuado? (Mucho estrés, sobrecarga laboral, mobiliario inadecuado)



La pregunta se enfoca en conocer si se ha visto afectada la salud de los colaboradores a causa de trabajo inadecuado, por consiguiente, se obtuvo como respuesta de los encuestados que el 38,3% a veces se han visto afectados, el 23,3% de los encuestados frecuentemente y siempre se sienten afectados, y finalmente el 12,8% de los encuestados casi nunca se ha visto afectada su salud por trabajo inadecuado.

En los siguientes datos se puede enfatizar cuán importante es que la salud laboral no afecte a los empleados, ya que, si el ambiente de trabajo no es bueno, los empleados no realizarán bien sus tareas y si el ambiente de trabajo de los empleados es saludable mejorarían su desempeño y también aumentarían la productividad y la rentabilidad de la organización.

5. Indique cuál es el factor preponderante para que usted permanezca en la organización y desarrolle el sentido de pertenencia. (afecto a la empresa y deseo de continuar laborando por largo tiempo)

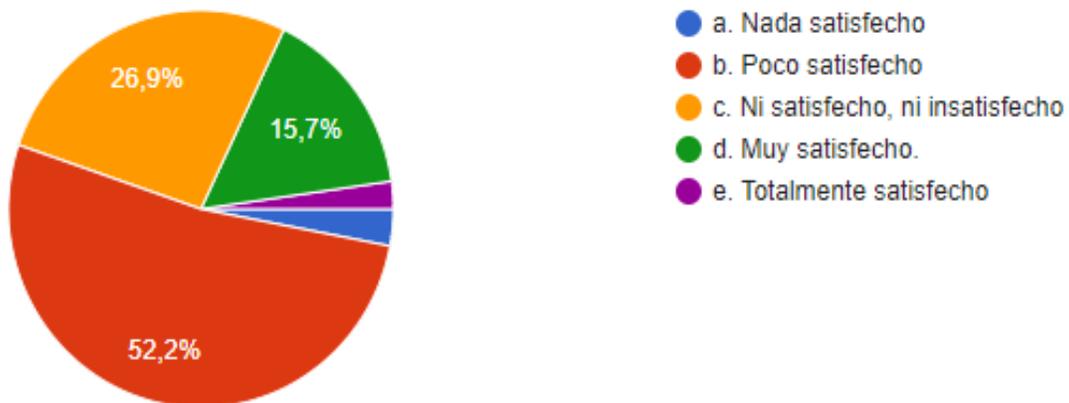


La siguiente pregunta se enfoca en conocer cuál es el factor preponderante en el cual el colaborador permanece en la organización, donde se logró obtener los siguientes resultados: el 50% de las respuestas muestra que el sueldo e incentivos es un factor fundamental para que los trabajadores tengan deseo de continuar laborando por largo tiempo, y la opción de oportunidades desarrollo profesional y ascensos cuenta con el 33,6%, donde el 11,2% de las respuestas nos muestra que el excelente trato entre compañeros y jefes también es un factor importante para que el colaborador permanezca en la organización; también se recalcar que se obtuvo otras opciones donde los encuestados nos dieron a conocer otros factores que son

predominantes para que permanezca en la empresa las siguientes opciones son: horarios más flexibles, reconocimiento del trabajo y la empresa pague puntual a sus trabajadores.

Se pudo determinar que existen varios factores en los que un empleado quiere seguir trabajando en la empresa por mucho tiempo, es importante que la organización tenga u ofrezca elementos que fomenten a los buenos empleados, porque esto crearía lealtad a su trabajo y aumentaría su sentido de pertenencia a la empresa.

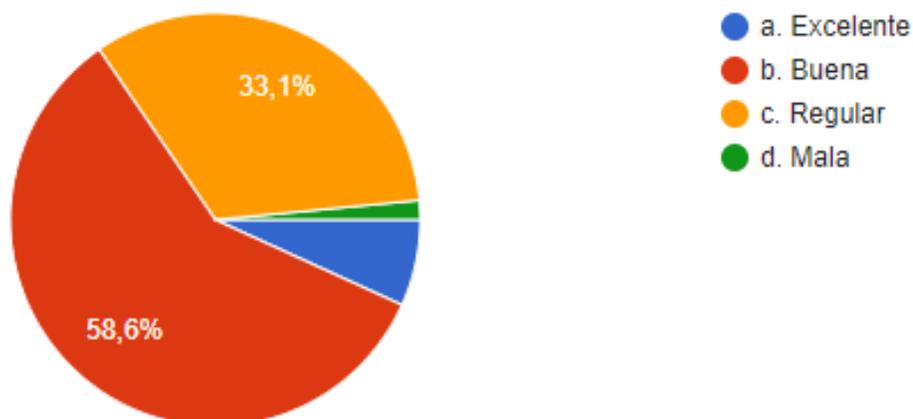
6. ¿Se siente usted satisfecho con el clima laboral que existe en la organización? (ambiente satisfactorio, parte psicológica, trato entre compañeros y supervisores de la empresa.)



Con respecto a la satisfacción de los encuestados sobre el clima laboral que existe en la organización, se obtuvo un 52,2% expresan que están poco satisfecho, seguido la opción ni satisfecho, ni insatisfecho donde cuenta con un 26,9% y finalmente el 15,7% está muy satisfecho en cuanto al clima laboral de la organización.

Se estableció que la mayoría de ellos no tienen un buen ambiente de trabajo en la organización y ese es un elemento muy importante donde debe haber buen trato y respeto mutuo entre compañeros por género, religión o creencias, trabajo en equipo y principios, valores. y se cumplen las normas de la organización. Al mismo tiempo, es necesario ofrecer una calidad de trabajo imparcial, porque es importante y necesario que los empleados estén satisfechos y puedan hacer su trabajo correctamente.

7. ¿Para usted qué tan buena es la relación y trato entre compañeros de trabajo durante su jornada laboral? (trabajo en equipo, comunicación, respeto mutuo)

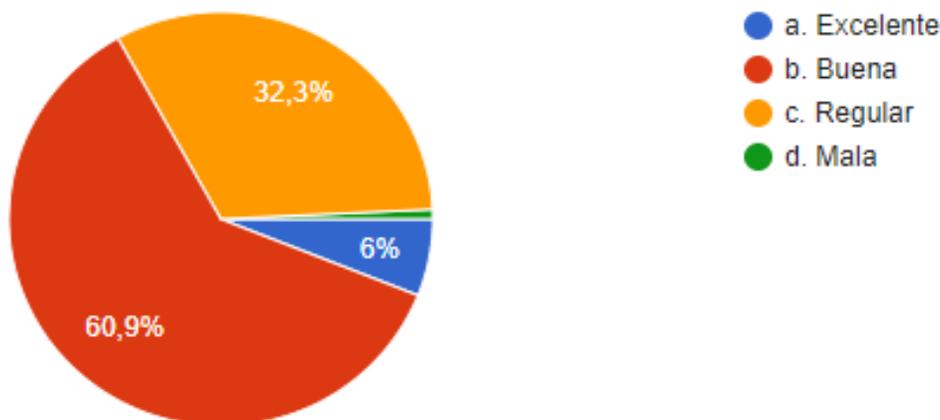


Esta pregunta indica que tan buena es la relación y trato entre compañeros de trabajo en su hora laboral, donde se obtuvo un 58,6% en el cual tiene una buena relación y trato, el

33,1% consta con una relación regular entre colaboradores y por último el 6,8% cuenta con una excelente trato y relación entre compañeros.

La siguiente información muestra la importancia de una buena relación laboral durante la jornada laboral, debido a que la falta de este elemento puede ocasionar insatisfacción en la organización, de manera que no se logre el sentimiento de pertenencia de los colaboradores a la organización y también afectan el desempeño laboral.

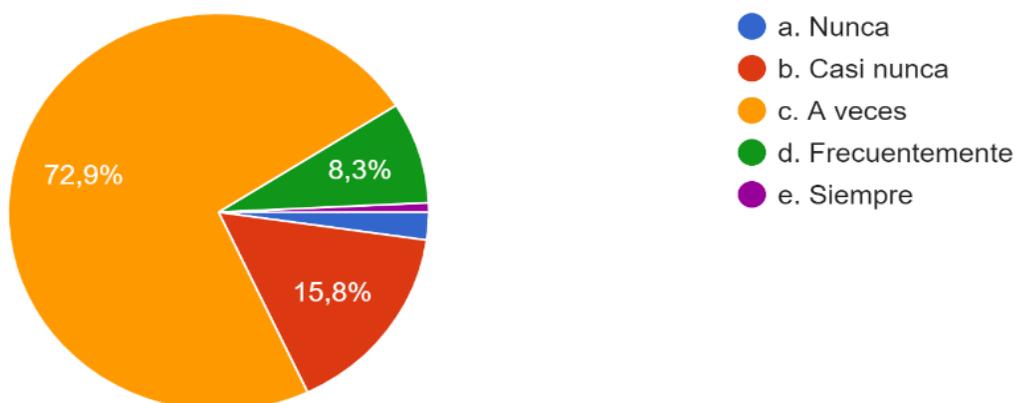
8. En la empresa que usted labora, ¿cómo considera el trato y la relación que tiene con su jefe o supervisor? (reconocimientos, permisos o ayuda mutua)



En la encuesta elaborada, la pregunta quiere conocer cuál es el trato y la relación que tiene con su jefe o supervisor, obteniendo un 60,9% en el cual consta con una buena relación, y el 32,3% adquiere un regular trato y relación y finalmente el 6% expresa un excelente relación y trato que tiene con su jefe.

Los resultados muestran que la mayoría de ellos tienen una buena relación con sus jefes o superiores, por lo que cuando se forma una relación de vínculo con los superiores, pueden desarrollar oportunidades de éxito profesional y también puede mejorar el bienestar y desarrollo laboral, por lo que puede afectar no solo la satisfacción personal del empleado, sino también el desempeño de la organización.

9. ¿En la organización que usted labora le brinda retroalimentación necesaria para reforzar sus puntos débiles en su puesto de trabajo?

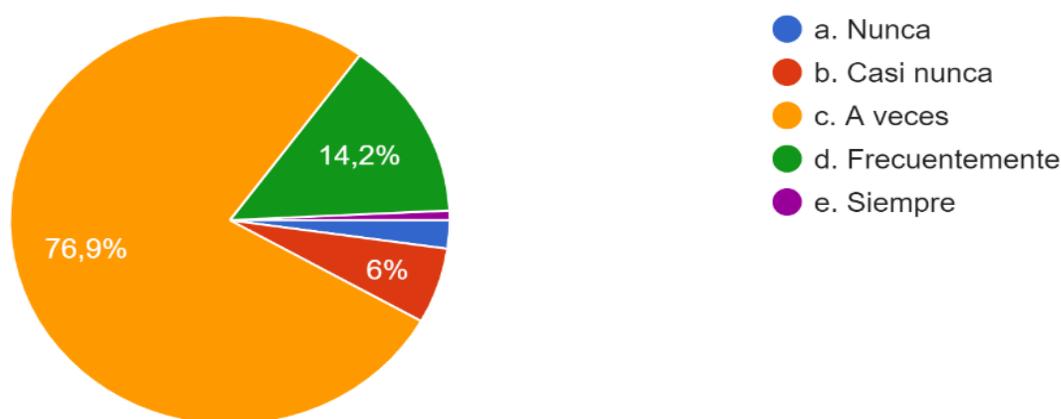


Esta pregunta está enfocada en conocer la opinión de los colaboradores referente al indicador de retroalimentación, es decir a través de estos resultados se obtuvo que dentro de la

organización el 72,9% son retroalimentados a veces, el 15,8% casi nunca y con un 8,3% frecuentemente.

Por lo que se puede evidenciar que no todos van a cumplir con las actividades necesarias porque no tienen un buen reforzamiento en el área que está laborando. Por ende, es necesario implementar estrategias que ayuden a mejorar el potencial y el comportamiento de todos sus colaboradores con el fin de descubrir sus puntos fuertes y los débiles. Así mismo, una minoría menciona que siempre son retroalimentados puesto que son trabajadores que recién entraron a trabajar. Entonces se puede decir que la retroalimentación en las empresas es indispensable porque gracias a esto permitirá que los colaboradores cometan menos falencias en su puesto de trabajo.

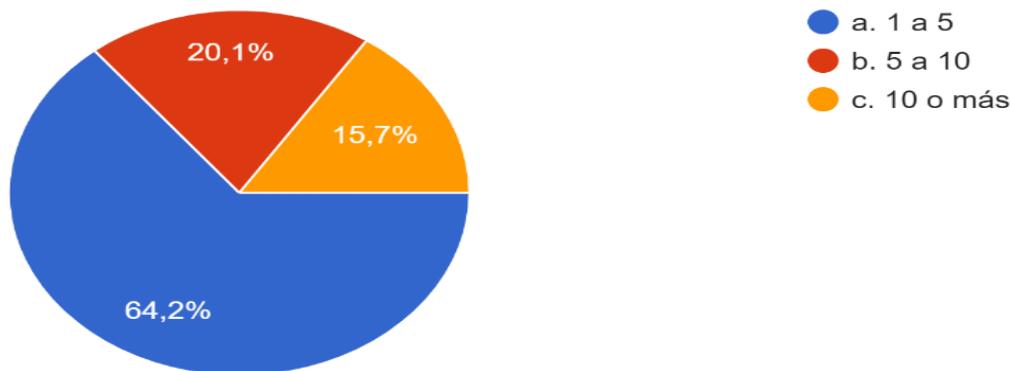
10. La capacitación que ha recibido en los últimos años. ¿Le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje?



Básicamente, esta pregunta está centrada en conocer si todas las capacitaciones que han recibido los trabajadores le han aportado un valor agregado en cuanto a lo que se espera obtener. Es así, con un 76,9% del total de encuestados supo manifestar que a veces cumplen con sus expectativas de aprendizaje siguiendo con un 14,2% frecuentemente y con un 6% le han aportado nuevos conocimientos a través de las capacitaciones recibidas.

Es importante recibir capacitadores a lo largo de su vida laboral, puesto que ayuda a sobresalir ante la competencia y de la misma forma puede abrirse nuevas oportunidades laborales dependiendo de cuántas capacitaciones has realizado. En las empresas es vital capacitar a sus colaboradores puesto que un colaborador capacitado rinde más al momento de realizar sus funciones, es por eso que los jefes deberían hacer capacitaciones constantes con el fin de que sus colaboradores estén preparados con nuevas habilidades, para que la productividad de la empresa aumente mediante el equipo de trabajo capacitado.

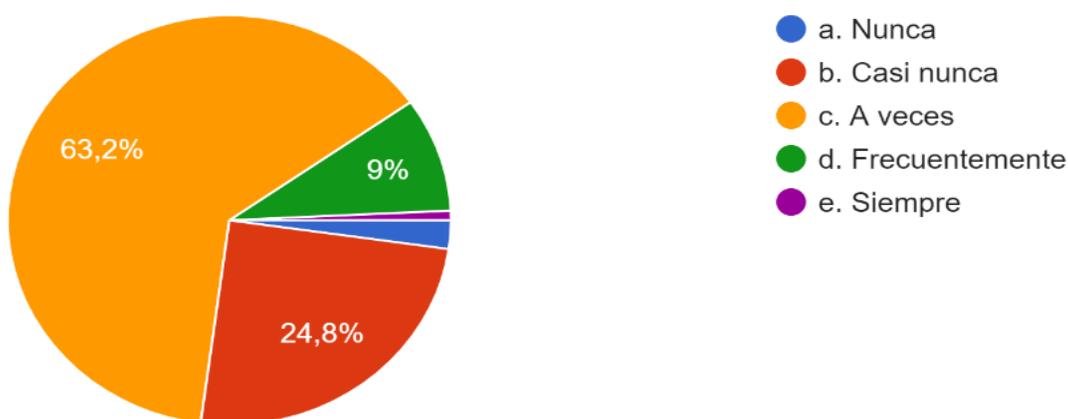
11. ¿Cuántos cursos de capacitación recibe usted en un año?



En la encuesta, esta pregunta estuvo enfocada en conocer cuántos cursos de capacitación pudo recibir los colaboradores durante un año, donde se logró obtener los siguientes resultados: el 64,2% con la mayoría de los encuestados supo manifestar que realizaron de 1 a 5 capacitaciones en el año, seguido con un 20,1% de 5 a 10 capacitaciones y con un 15,7% del total de los encuestados realizaron 10 o más cursos de capacitaciones durante un año. Se puede observar que hay muchas personas que realizan pocas capacitaciones en el año

Se debe recalcar que la persona que tenga más cursos de capacitaciones es probable que esté preparada y lista para tomar buenas decisiones. Es por ello que la empresa debe ofrecer capacitaciones periódicamente para que haya un incremento de personas que puedan asistir y obtener conocimientos nuevos indistintamente de que área requiera el refuerzo, por ello el jefe debe motivar a sus empleados a que participen más seguido a las capacitaciones planificadas que haya en la organización.

12. ¿La empresa en la que labora aplica planes y desarrollo de carrera que cumplan sus expectativas? (Plan de ascensos)

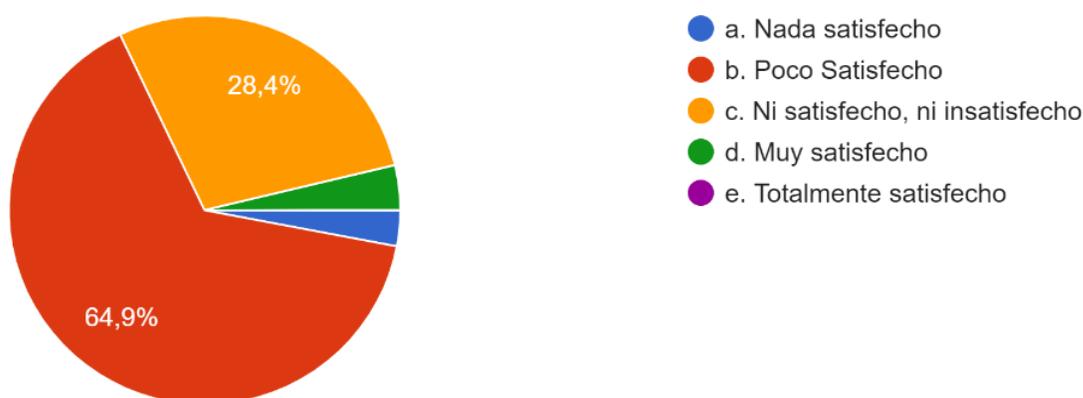


La pregunta está enfocada en conocer si la empresa en la que trabaja otorga planes y desarrollo de carrera que cumplan con los anhelos de los colaboradores, entre las cuales con un 63,2% manifestaron que a veces cumplen con sus expectativas siendo la mayoría de los encuestados, con un 24,8% casi nunca y con un 9% frecuentemente aplican planes y desarrollo de carrera en la empresa que laboran.

No todas las empresas brindan planes y desarrollo de carrera, son pocas las que ofrecen hacia sus colaboradores. Los planes nacen al momento que el trabajador no solo se conforma con un trabajo y es allí donde la empresa les brinda la posibilidad de ayudarles alcanzar sus metas

de manera profesional. Al implementar estos planes trae consigo algunos beneficios, este caso permiten desarrollarse por medio de los ascensos que va de la mano con el talento humano, para ello hace un análisis minucioso identificando las condiciones para llegar a rangos más altos y desde luego con mayor grado de responsabilidad. Al contrario, si una empresa no cuenta con planes de carrera puede causar desmotivación de parte de sus colaboradores al no conocer hacia qué horizonte se dirige o sobre las posibilidades de crecimiento que dispone dentro de la misma.

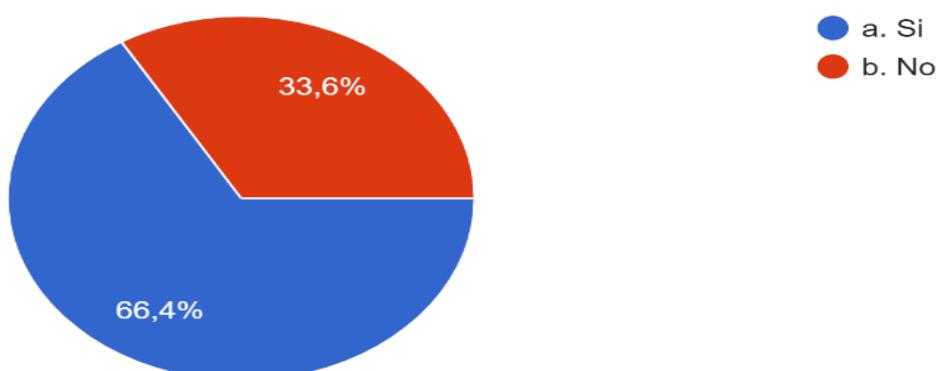
13. ¿Se encuentra satisfecho con las opciones de crecimiento profesional que le ofrece la empresa?



Con respecto a las opciones de crecimiento profesional que brinda la empresa a sus colaboradores se pudo manifestar que la mayor parte de los encuestados con un 64,9% están poco satisfecho, por otro lado, con un 28,4% expresaron que no están ni satisfecho, ni insatisfecho, esta inconformidad se debe con respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Los colaboradores se sienten poco satisfechos puesto que en las empresas no precisamente cuentan con una política clara de desarrollo profesional para ellos y por ende no le motivaría en su crecimiento laboral. Pero, por otro lado, los que no están satisfechos ni insatisfechos puede ser que aún no se realizan un análisis FODA personal, esto ayudaría a identificar los intereses profesionales o laborales con la finalidad de precisar su etapa de desarrollo profesional. Por otro lado, la empresa debe controlar el sistema de planificación profesional mediante los talleres de carrera profesional, asesoramientos etc. Es así, que el crecimiento profesional puede conseguir que los colaboradores se involucren más en la empresa generando así ventajas competitivas.

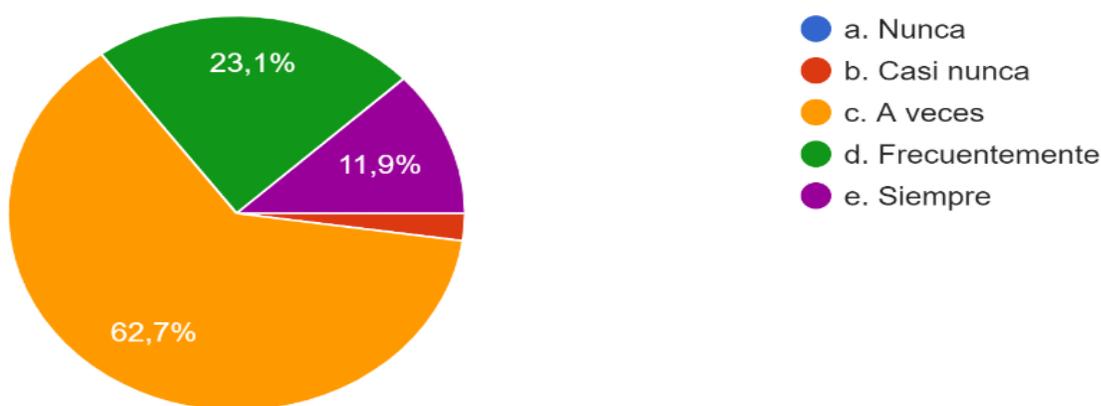
14. Luego de un cierto tiempo. ¿Usted aspira obtener un nivel de posicionamiento mayor dentro de su empresa?



Esta pregunta busca conocer si luego de un determinado tiempo los colaboradores desean o no subir de categoría en la empresa que trabajan, donde se obtuvo que el 66,4% respondieron que, sí aspiran a subir de nivel, pero por lo contrario con un 33,6% expresaron que no aspiran a un posicionamiento mayor al que están.

Cuando uno trabaja en una empresa por lo general siempre aspira a superarse, para ello se debe preparar, esforzarse mucho para ser destacado entre los demás y que lo reconozcan como un líder preparado, así mismo esa persona tendrá encima cargos más complejos, pero con mejores condiciones y por ende con un salario mayor. Para subir de nivel se tiene que tener en cuenta algunos factores como, por ejemplo, el tiempo de trabajo del colaborador, sus logros, méritos y las capacidades que tenga para estar en ese cargo.

15. ¿Cuenta usted con las herramientas necesarias para realizar sus labores dentro del puesto de trabajo?



En la encuesta realizada, esta pregunta busca conocer si el colaborador cuenta con las herramientas necesarias para realizar su labor en el puesto de trabajo, donde se obtuvo que la mayor parte de los encuestados manifestaron que a veces cuentan con aquellas herramientas representado con el 62,7% así mismo con un 23,1% frecuentemente y con un 11,9% expresaron que siempre tienen las herramientas pertinentes para realizar sus labores.

En ciertas ocasiones las herramientas que le entregan a los colaboradores tienen algunos defectos o desde ya vienen dañadas, y por ende no pueden efectuar su trabajo correctamente, esto causa que el trabajo se detenga o interrumpa y aparezcan los cuellos de botella por consiguiente bajaría la productividad. Pero, por otro lado, si desde un principio se le entrega las herramientas nuevas y sin ningún defecto, el colaborador tendrá que cuidar hasta que llegue el tiempo de vida útil de aquella herramienta, desde luego se debe saber cómo utilizar las herramientas para que no causen algún problema al momento de utilizarlas. Es por ello que para realizar un excelente trabajo por lo común suele ser con la práctica y con unas buenas herramientas de calidad.

4.2. Contrastación teórica de resultados.

Al instante de recibir los resultados y analizarlos desde nuestras variables de investigación, que son la gestión del talento humano y la motivación laboral; se analizan los resultados obtenidos en comparación con estudios anticipados.

La aplicación de prácticas y gestión de recursos humanos en la organización es una herramienta esencial para el crecimiento ético y profesional de los empleados, en muchos casos, la falta de comprensión de las prácticas de gestión de recursos humanos conduce a una gestión inadecuada de los empleados, como resultado de lo cual la organización se vería afectado tanto directo como indirectamente en el desempeño dentro de la organización como lo indica Jara et. al. (2018) la gestión del talento es un instrumento fundamental para mejorar las variables administradoras dado que el desempeño de los colaboradores no afecte las actividades y la eficiencia de la organización.

De acuerdo con el autor (Aguilar, 2015) señala que la gestión de los recursos humanos en las empresas se desarrolla de diferente manera, ya que depende de la región, volumen o tipo de organización. En Machala, es claro que las prácticas de talento humano más comunes son: prácticas de remuneración basadas en salarios de los empleados, así como incentivos económicos, sociales y de servicio en términos de organización, clima laboral, relaciones con los compañeros de trabajo y capacitación. Donde indica Madero y Olivas (2016) que el factor económico, emocional y contar con un sistema de incentivos en la organización, es un factor importante en la satisfacción y la motivación profesional para los colaboradores.

Al poder sustentar que la gestión del talento humano exige mayor complejidad en motivación laboral que es necesaria y ser ejecutada dentro de las empresas comerciales con el fin de poder aumentar la retroalimentación, las actividades de apoyo; además provoca el aumento del número de personas generando habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad de la organización. Asimismo, se dan los resultados que se han obtenido sobre los trabajadores, en el que pueden desarrollar sus competencias para el logro de los objetivos en las empresas comerciales de Machala.

Los colaboradores de las organizaciones comerciales mencionan que están insatisfechos con el sueldo que reciben, por este motivo las expectativas que tenían con las empresas son pocas, ya que las actividades asignadas son realizadas con poca motivación solo por el cumplimiento. Es necesario citar a Gallego y Naranjo (2020) quien enfatiza que la remuneración es importante en las empresas pues permite que el talento humano sea competitivo entre otras actividades que tributan al alcance de objetivos.

Los colaboradores de las empresas comerciales el cual hace referencia sobre las bonificaciones, incentivos o reconocimiento sienten una gran incertidumbre al no ser motivados por el esfuerzo que realizan y que puede desencadenar una pérdida de entusiasmo, es por ello; que los trabajadores manifestaron que muy de repente reciben algún reconocimiento por haber hecho un excelente trabajo. Es fundamental, debido a que es una herramienta; la cual ayudaría impulsar la dedicación y el rendimiento de los colaboradores. Es preciso mencionar a Lora et. al. (2020) dan a conocer que los incentivos y las

bonificaciones son de gran importancia para cada colaborador demostrando habilidades y esfuerzo que exhibe cada trabajador con el fin de percibir un incentivo económico.

Al poder evaluar a los colaboradores de las empresas se pudo percibir poca satisfacción en el clima laboral, puesto que; en la organización debería existir respeto y un buen comportamiento con los demás compañeros en el que se puede destacar la parte psicológica y las creencias que tengan cada trabajador, originando así un ambiente estable como lo expresa (Durán, 2019) efectuar cambios dentro de la organización para que no exista un ambiente pesado, proponiendo un clima de vida del trabajador que sea capaz de enfrentar cualquier adversidad y que pueda ejercer bien su cargo.

Una de las principales causas para que exista una buena relación dentro de las empresas comerciales es que cuenten con un buen trato y comunicación entre el equipo de trabajo, esto se debe al buen entendimiento entre compañeros de trabajo para lograr los objetivos de la empresa puesto que algunos compañeros no cuentan con una buena relación y pueden causar problemas al momento de sus actividades laborales, es así que (Quintana, 2022) coincide en que si no realizan un cambio trascendental durante la jornada laboral se verá afectado el desempeño laboral de cada colaborador, evitando de esta manera el esfuerzo y dedicación que demuestran cada uno.

Se da a conocer que en las organizaciones que laboran los colaboradores ocasionalmente brindan retroalimentaciones necesarias al momento de que suceda algún inconveniente durante la actividades laborales o algún problema en específico, es decir algún punto débil que pueda conllevar a la implementación de estrategias para dar solución y poder obtener buenos resultados; el cual hace referencia García y Sinche (2020) que los empleados que ingresan a laborar por primera vez tienen un periodo de entrenamiento a su vez los capacitan para realizar un excelente trabajo evitando de esta manera falencias en las áreas que son designadas.

Al poder verificar los resultados obtenidos da como efecto a diverso tipo de objetivo el cual se lo tiene en cuenta como un soporte que interviene eficazmente en las empresas siendo estas pequeñas o grandes en la ciudad de Machala. Dando que una gran parte de los colaboradores en su vida laboral ha sido de gran ayuda las capacitaciones que han recibido dando lugar a nuevas experiencias y conocimientos teniendo en cuenta a Peña y Villón (2018) define la capacitación como la habilidad efectiva para desempeñar con éxito una función de trabajo totalmente definida, es claro que vivimos en un mundo cambiante, donde uno debe practicar y capacitarse constantemente para ser competente, por ende, es un proceso el cual una empresa tiene como objetivo sus empleados para adquirir habilidades y destrezas que son esenciales para promover el aprendizaje sus colaboradores.

La mayoría de los asociados que trabajan en empresas comerciales están de acuerdo en que los incentivos a la fuerza laboral son necesarios porque ayudan mucho a obtener más conocimiento y mejorar el desempeño a través de la retroalimentación, mejorando así el potencial de cada uno esto en base al criterio de Choez y Vélez (2021) declaran que en la conciencia de que la gestión del talento en una empresa comercial apoyará efectivamente el desempeño de los trabajadores para así poder alcanzar todas las metas establecidas.

También queda claro a partir de los datos que cuando una empresa apoya a una parte importante de la fuerza laboral de la organización en el desarrollo de su educación y habilidades y en el desarrollo profesional que la empresa puede ofrecerles, se mantienen motivados. Se concierne con el criterio de (Obando, 2020) en cuanto al impacto efectivo de la capacitación de los empleados en la productividad de la organización, ya que los empleados se sentirán motivados y confiados en los conocimientos que poseen, permitirá a la empresa alcanzar las metas planteadas y brindar a los empleados un trabajo de calidad.

Argumentan que las experiencias, conocimientos, habilidades, capacidades al ser intangibles, se manifiestan solo como comportamiento humano en organizaciones cuyos miembros brindan servicios a cambio de una compensación financiera y afectiva, el recurso humano total de la organización en un momento dado puede incrementarse, siempre que se siga el hecho de que la motivación se refiere a ese impulso en el que las personas son sensibles a los incentivos y juegan un papel muy importante en el desempeño de sus tareas en la organización. En comparación con este estudio, se puede concluir que la mayoría de los empleados de las empresas comerciales a menudo no están motivados, porque a veces son reconocidos y rara vez felicitados por sus resultados.

Al poder sostener que la motivación es persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta, formando parte de uno de los indicadores clave de la dimensión interna de la gestión del talento humano. Entonces teniendo en cuenta esta afirmación, se colige que los colaboradores son persistentes y se esfuerzan con su trabajo y conseguir objetivos y metas dentro de la institución. En cuanto a la dimensión Gestión de las capacitaciones, a su vez las organizaciones dentro de la gestión del talento humano, deben considerar la importancia de gestionar adecuadamente los conocimientos del personal, lo que implica aportar conocimiento a las nuevas personas que deben ocupar su lugar; se trata de la entrega de la información a los nuevos trabajadores, logrando de esta manera el éxito de la empresa y del personal.

Para la mayoría de los encuestados es importante la capacitación, retroalimentación que comparando con los estudios realizados con otros autores un resultado similar al nuestro lo que conlleva a deducir que este factor independientemente del sector productivo será de gran importancia y por lo tanto las empresas deben asignarles buenas compensaciones.

4.3. Propuesta

A continuación, se dan a conocer las áreas que son intervenidas en el área de administración se da a conocer que existe ciertas falencias que existe en el departamento de contable ya que no se cuenta con el suficiente presupuesto para poder efectuar la ampliación o efectuar algún cambio que necesite la empresa siendo un problema al momento de realizar algún cambio que sea en beneficio, a su vez el área de gestión del talento humano el cual argumenta sobre los beneficios que se obtiene de la empresa, aplicando de esta forma si son eficiente las políticas salarial y las prestaciones de servicio los cuales son la motivación, el compromiso que existe y la productividad de los empleados igualmente la retención del talento humano

es decir que los colaboradores tengan una remuneración justa y equitativa; y que puedan sentirse satisfechos.

Al referirse sobre la responsabilidad social se lo comprende como una serie de dimensiones sociales que existe dentro de la empresa siendo esto más competitivo entre empresas cuando se trata de poder efectuar ciertas estrategias que puedan conllevar a una planificación de negocios, desencadenando una cadena de valor siendo de gran ayuda en la identificación de los efectos sociales.

Hoy en día se reconoce la importancia de las personas por sus competencias contribuciones y sus conocimientos para cumplir los objetivos de una empresa siendo los empleados que están motivados, lo que constituye actualmente un factor de competitividad para el correcto rendimiento de las MiPymes; las empresas consideran que retener al equipo más preparado, adaptando a la organización y las normas empresariales, y que influir en el sistema de contratación obteniendo un mayor rendimiento del personal constituyen sus principales objetivos estratégicos.

Se puede establecer dentro de estas variables y las investigaciones que han sido realizadas, se da a conocer en el presente informe el cual consiste sobre el análisis de gestión del talento humano en las empresas comerciales en la ciudad de Machala, el mismo que dará un aporte sobre la influencia en la motivación laboral logrando de esta manera el crecimiento de la organización.

La finalidad que se persigue en esta propuesta es la conformación como una unidad organizativa dinámica y productiva, capaz de lograr la calidad en el rendimiento de las labores y el crecimiento del capital humano, a mediante el uso acertado y eficiente de los diferentes recursos humanos, con orientación al logro de un excelente sistema de administración del personal.

Los objetivos de esta propuesta incluyen fomentar el desarrollo del personal, puesto que son las personas que se adaptan a los distintos procesos de transición, mediante la buena dirección del talento humano, el trabajo en equipo de la propia organización aumenta la eficiencia, el medio de vida laboral es más placentero y productivo, y se genera un ambiente de respeto, apoyo y seguridad.

Vinculado a este tema, hay que reconocer lo siguiente: sin un cliente local debidamente preparado, incentivado y acertadamente integrado, no podrá desarrollarse con éxito una estrategia de mercado o comercial, esta iniciativa puede contribuir a consolidar la seguridad del personal sobre sí mismo, optimizando el entorno socioeconómico, a su vez se incrementan las habilidades de los trabajadores y su eficacia, favoreciendo el rendimiento, capacidad organizativa de las MiPymes.

4.4. Valoración de la factibilidad: dimensiones técnica- económica-social-ambiental

Dimensión técnica

Según Flores et. al. (2016) La dimensión técnica aborda una evaluación que posibilite dirigir de manera apropiada el desarrollo por áreas donde se implementará o ejecutará determinado plan u operación, desde el punto en que determine la forma en que se realizará, la localidad, la disponibilidad del espacio, la infraestructura, los recursos y el equipamiento, como también la infraestructura administrativa, debido principalmente a los principales factores relacionados con el desarrollo del proyecto y su desarrollo.

Ubicación del proyecto

En la provincia de El Oro el presente trabajo integrador se enfoca a trabajadores que laboran fundamentalmente para empresas del sector comercial de mayor y mediano volumen en la ciudad de Machala, las mismas por su ubicación estratégica son amplias facilitando el acceso y un acercamiento más fluido mediante una mayor acogida integral de los trabajadores y sus directores a los investigadores o responsables de las mismas.

Tamaño del proyecto

Se puede observar por medio de la aplicación del Google Maps (2023) en la ciudad de Machala específicamente en la parte central que corresponde el parque Juan Montalvo se puede visualizar distribuidas diversas empresas comerciales, por lo consiguiente, se estima que existen 461 empresas en la cual consisten 102 empresas grandes, 222 empresas medianas; siendo un total de 329 empresas del sector comercial; es decir 16.655 son empleados efectuando de esta manera una mayor participación en el presente informe.

Figura 2 Localización del proyecto

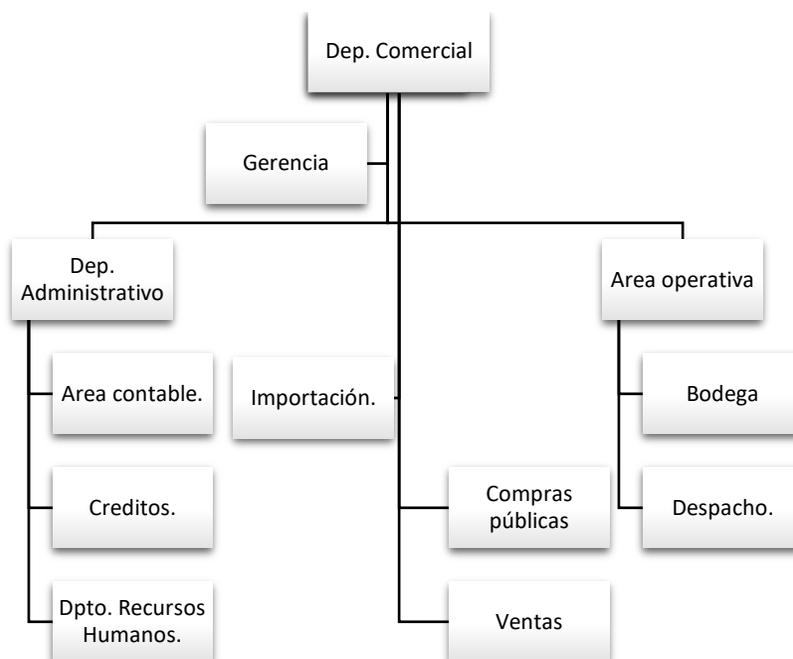


Nota: Obtenido de Google Maps (2023)

Estructura organizacional de empresas grandes

Da a conocer Alvarado (2019) sobre cómo debe estar estructurado un organizador del sector comercial, especialmente en la ciudad de Machala específicamente de las pequeñas, medianas y grandes empresas dependiendo de los departamentos y áreas que la pueden constituir.

Gráfica 1 Organizador de una empresa comercial.



Elaborado por: Los Autores.

Dimensión económica

Según Burneo et al., (2016) la dimensión económica se utiliza para determinar las prioridades del proyecto, identificar los indicadores y así determinar una estrategia de ejecución del proyecto. En el presente se estudiará la incidencia económica de aplicar buenas prácticas de gestión de Talento humano y la motivación.

Crecimiento de las empresas comerciales

En el Ecuador, según el INEC (2021) las empresas comerciales realizaron el 87,75% de las ventas realizadas en el año 2020, demostrando la importancia y el impacto en la economía del país, pues gran porcentaje de los ingresos son provenientes de este tipo de empresas, las cuales a través de los años han mostrado su crecimiento en el sector comercio del Ecuador.

Gráfica 2 Tamaño de la empresa MiPymes

Transición entre tamaño de empresas	2021						Activas 2020, Inactivas 2021	Subtotal 2020
	Micro	Pequeña	Mediana A	Mediana B	Grande			
2020	589.042	6.321	184	67	14	183.016	778.644	
	17.960	27.173	1.917	251	39	4.099	51.439	
	1.406	1.593	3.213	1.017	47	271	7.547	
	528	699	415	2.529	710	180	5.061	
	54	120	91	220	3.390	51	3.926	
Inactivas 2020, Activas 2021	188.697	1.878	161	61	34		190.831	
Subtotal 2021	797.687	37.784	5.981	4.145	4.234	187.617		
Activas 2020 - Inactivas 2021							187.617	
Inactivas 2020 - Activas 2021 (nuevas empresas)							190.831	
Diferencia neta							3.214	

Fuente: (INEC, 2020)

Es notable el crecimiento de las empresas grandes y medianas en el Ecuador, y a pesar de la disminución en el año 2020, debido a que la economía ecuatoriana se vio perjudicada por la pandemia, las empresas han mantenido un crecimiento constante en ventas y los ingresos percibidos.

Ingresos y utilidades de las empresas comerciales en El Oro

Según la Superintendencia de Compañías (SUPERCIAS) (2021) las empresas comerciales grandes y medianas de la provincia de El Oro mantuvieron los siguientes ingresos y utilidades durante el año 2020.

Gráfica 3 Ranking de las empresas

Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	Activos	Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto	Utilidad del ejercicio
"COMPAÑIA DE TAXI TRANSTAXPEAÑA" S.A.	4,00	15.302,45	176,40	3.207,92	2.290,02	15.302,45	235,20	802,02
CHAVEZ&ORTIZABOGADOS S.A.S.	2,00	3.434,98	503,39	6.879,21	6.879,21	3.434,98	0,00	3.434,98
AGROINDUSTRIAS GREENFRUIT AGROGREENFRUIT CIA.LTDA.	2,00	0,00	0,00	400,00	400,00	0,00	0,00	0,00
CC INMOBILIARIA INMOCC S.A.S.	2,00	0,00	0,00	1.000,00	1.000,00	0,00	0,00	0,00
ECUATALLERES S.A.	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUSAPIENT S.A.S.	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
ELECTRICGRID S.A.S.	4,00	0,00	0,00	18,80	18,80	0,00	0,00	0,00
EMPRESA MINERA LOS JARDINES EMMIARD S.A.	4,00	0,00	-1.549,05	27.296,89	6.399,28	0,00	0,00	-1.549,05
EXPLOGOLD S.A.	4,00	0,00	-6.902,84	34.844,25	-13.799,34	0,00	0,00	-6.902,84
EXPORTADORA E IMPORTADORA MARTINEZ DIAZ EXPIMADI S.A.	6,00	0,00	0,00	801,50	801,50	0,00	0,00	0,00
GBORTIZ CONSTRUCCIONES S.A.S.	1,00	0,00	0,00	400,00	400,00	0,00	0,00	0,00
GRUCASUR S.A.	6,00	0,00	0,00	1.000,00	1.000,00	0,00	0,00	0,00
HITPROJECTS S.A.S.	2,00	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00
IMPORTADORA & DISTRIBUIDORA PRECIADO SILDARRIAGA IMDIPRECSA CIA.LTDA.	6,00	0,00	0,00	1.000,00	1.000,00	0,00	0,00	0,00
INCUPERLA INCUBADORA PERLA DEL PACIFICO CIA. LTDA.	4,00	0,00	0,00	400,00	400,00	0,00	0,00	0,00
PRODUCCION MINERA ECUADOR PROMINECUA S.A.	4,00	0,00	-7.052,71	30.438,28	5.683,73	0,00	0,00	-7.052,71
RAYONET LTDA CIA.LTDA.	6,00	0,00	2.628,89	101.294,65	62.138,19	0,00	3.370,37	0,00
TELSANTHIA S.A.S.	4,00	0,00	0,00	500,00	500,00	0,00	0,00	0,00
VERIFRUT S.A.	4,00	0,00	0,00	800,00	800,00	0,00	0,00	0,00

[HTTPS://APPSCVSMOVIL.SUPERCIAS.GOB.EC/RANKING/REPORTE.HTML](https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html)

Generadores de empleo

Las empresas comerciales grandes y medianas en el Ecuador son generadoras de fuentes de trabajo, ya que, según el INEC (2021) el 48,24% de los empleos en el año 2020 provinieron de empresas de este tamaño. En la provincia de El Oro estas empresas generaron el 36,29% de empleos del periodo 2022, y este ha ido aumentando con los años, lo que demuestra una gran responsabilidad hacia los colaboradores por parte de las grandes y medianas empresas.

Dimensión Social

Las organizaciones socialmente responsables están vinculadas directamente y están interesadas a las interacciones internas y externas, de manera de que es preciso analizar el alcance que tendrán sobre esas categorías de personas sus acciones.

Según Arboleda y Cardona (2018) Para el desarrollo sostenible se requiere una responsabilidad social y una actitud favorable que permita a las empresas generar las

condiciones óptimas para que los talentos humanos logren alcanzar el potencial que buscan en un ambiente de igualdad de resultados para el éxito de la empresa Méndez y Gómez (2017) Afirman que las organizaciones que asumen un comportamiento más responsable de las exigencias de la colectividad y del entorno logran una gran ventaja competitiva sobre las organizaciones que no cumplen las normas sociales y medioambientales que les incumben. Este posicionamiento tiene como finalidad reforzar la percepción y la expansión de la actividad de la empresa en el entorno, Sin embargo, Herrera et. al. (2015) Señalan al respecto que la importancia de la responsabilidad social no se limita a analizarla o implementarla en el marco de las pymes, también deben considerar la importancia que tiene para las multinacionales y las empresas de prestigio.

Prácticas de la Responsabilidad Social

De acuerdo a Ortiz et. al. (2018) consideran que las prácticas de responsabilidad social desempeñan funciones positivas para el desarrollo sostenible y el crecimiento de las actividades comerciales, principalmente cuando la competitividad y el desarrollo de competencias entre empresas se hacen muy complejas los estudios efectuados hasta el momento reflejan claramente que el rendimiento orientado esencialmente en función de los parámetros socioeconómicos y financieros de las organizaciones.

Sin embargo, Díaz et. al. (2019) abordan en esta investigación las prácticas de responsabilidad social empresarial que se realizan en las PYMES del sector comercial de la ciudad de Machala interesa a los responsables de las mismas. Ahora bien, en el presente trabajo de investigación con este propósito, se desarrollaron una serie de actividades que se detallan a continuación: Evaluar las condiciones y necesidades de la MiPymes, Identificar las estrategias de gestión en materia de responsabilidad social empresarial; y Analizar la gestión de la MiPymes en función de las medidas de responsabilidad social empresarial establecidas.

Dimensión Ambiental

El comportamiento medioambiental de las empresas se refleja en las iniciativas de los trabajadores de las mismas, ya que pueden influir en gran medida en la reducción del impacto medioambiental a través del desarrollo de una estrategia comercial

Según Carreño et. al. (2020) Para las empresas, la satisfacción laboral se centra en gran medida en la repercusión medioambiental que causan en el desempeño de sus distintas competencias, incluyendo la utilización directa de insumos, maquinaria y residuos, para lo cual es indispensable realizar un plan de reducción de los efectos negativos sobre el medio ambiente.

Amay y Narvárez (2020). mencionan que, En la actualidad, las actividades empresariales buscan beneficios y aumentar la eficacia en los mercados, por lo que las prácticas de estos últimos años han generado un gran impacto en el entorno. Por ello, es fundamental que las pymes estudien los factores y establezcan estrategias y directrices en el ámbito de la

responsabilidad social y medioambiental, destinadas a reducir y minimizar el efecto en el ecosistema a lo largo de los diferentes niveles del desarrollo económico y productivo.

Son reconocidas en el ámbito comercial, sobre todo en las MiPymes, por constituir un importante factor en la gestión ambiental de las organizaciones, pues permiten a las mismas acceder a grandes oportunidades de desarrollo social, implementar estrategias ambientalmente adecuadas, minimizar el bajo nivel de consumo e incorporar mejores técnicas que permitan la sostenibilidad, ya que les facilitan la óptima distribución de sus recursos, previniendo riesgos.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.5 Conclusiones

En el desarrollo empresarial el talento humano es un elemento indispensable. Por ello, actualmente las organizaciones apuestan cada vez más por la integración de las competencias del propio trabajador dentro de las diferentes actividades de la empresa el talento administrativo de la organización se encarga de la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y talento, el logro de sus metas, la calidad y el rendimiento en la dirección del talento humano, la motivación permanente en el desempeño del personal, el compromiso con los retos, la meta, la cultura y las directrices de la institución para garantizar el rendimiento y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

La gran influencia que en la actualidad tiene la gestión del talento humano es que todos los colaboradores han cumplido con las metas que se han propuesto siendo de gran importancia y juega un papel muy importante en las empresas comerciales, ya que ha existido en ciertos departamentos falencias que se ha ido superando que se ha ido superando mediante la integración del personal, actividades relacionadas a la motivación esto se debe a que influye dentro del desempeño laboral.

Uno de los objetivos que se ha podido evidenciar y que ha tenido gran éxito es haber determinado la influencia que existe dentro del talento humano en las empresas comerciales sean estas medianas y grandes de la ciudad de Machala, siendo la mayoría que realizan diversas dinámicas para motivar a los colaboradores, logrando de esta forma poder establecer de manera directa con los resultados que se han obtenido. Una de las investigaciones que se ha podido evidenciar sobre las empresas en las diferentes áreas se han ido incorporando las prácticas del talento humano como es la selección y retención del personal.

Se da a conocer sobre las prácticas que influyen en el talento humano y la motivación que realizan las empresas comerciales siendo uno de los factores de gran relevancia como es ambiente laboral a su vez se pueden establecer ciertos niveles que aporten valores, conocimientos, principios organizacionales de la empresa.

Al referirse sobre las prácticas que han sido de gran ayuda para el conocimiento, destrezas y sobre todo el desarrollo de los colaboradores siendo una de las principales fuentes en poder sobresalir tanto profesional como personal, a su vez asume un compromiso de autorrealización y motivación en cada actividad que realice. Se da a conocer una las prácticas que ha dado buenos resultados repercutiendo de manera positiva la conducta que demuestran los colaboradores.

4.5 Recomendaciones

Una de las principales recomendaciones que se puede expresar frente a las empresas comerciales que se encuentran en la ciudad de Machala, son las inversiones que han ido realizando para una buena gestión en el talento humano, que es de gran importancia para el buen funcionamiento y el crecimiento de cada colaborador beneficiándolos con incentivos laborales, capacitaciones, retención del personal que este altamente entrenado y tenga los conocimientos necesarios.

Se da a conocer que las empresas comerciales existen un agradable ambiente laboral, ya que existe el compañerismo y son un equipo de trabajo que entre ellos ha existido fomentando de esta manera buenas relaciones, sin que exista estatus siendo esto el nivel académico, ya que esto lo ven las empresas la superación que tiene y la habilidad para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo.

Uno de los factores que han surgido en las empresas comerciales es poder alcanzar las metas y los objetivos que se han ido estableciendo cada día siendo uno de las estrategias a seguir para la motivación dentro de la empresa.

Se propone una serie de aplicaciones que se han ido dando en la influencia del talento humano para alcanzar el éxito deseado en referencia de la motivación laboral hacia los colaboradores siendo de gran importancia el crecimiento comercial en la ciudad de Machala.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. J. (2015). Prácticas de gestión del talento humano en empresas del Valle del Cauca. *Rev. Internacional Administración y Finanzas*, 8(3), 113-124. Obtenido de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015-9.pdf>
- Alemán, M. B., Navarro, d. A., Suárez, D. R., Izquierdo, B. Y., & Encinas, A. C. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza aprendizaje en carreras de las ciencias médicas. *Rev. Artículo de opinión*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v40n4/rme320418.pdf>
- Alvarado, M. P. (01 de Febrero de 2019). *Propuesta de análisis interno de la empresa BANAPLAST fomentando el posicionamiento competitivo de mercado en la provincia de El Oro*. Obtenido de Repositorio Digital de la UTMACH: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13345/1/ECUACE-2019-AE-DE00397.PDF>
- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolivar, M. (11 de 2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda. *Rev. Negotium*, 12(35), 56-79. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Amay, R., & Narváez, C. (2020). La contabilidad ambiental y su contribución en la responsabilidad social empresarial. *Rev. Dominio de las ciencias*, 6(1), 68-98. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344292>
- Arboleda, G., & Cardona, J. (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 vatee de Aburrá 2011. *Rev. Salud*, 17(35), 1-13. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-222.pdf>
- Arboleda, P. G., & Cardona, J. J. (12 de 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. *Rev. de la Salud*, 17(35), 1-18. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psl>
- Bermúdez, L. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *Revista de las Sedes Regionales*.
- BORRA, C., & GÓMEZ, F. (2012). SATISFACCIÓN LABORAL Y SALARIO: ¿COMPENSA LA RENTA LABORAL LAS CONDICIONES. *Revista de Economía Aplicada*.
- Burneo, e., Delgado, R., & Vérez, M. (12 de 2016). Estudio de la factibilidad en el sistema de dirección por proyectos de inversión. *Rev. Ing. Industrial*, XXXVII(3), 305-312. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360448031009.pdf>

- Carreño, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). La Responsabilidad social en las empresas camaroneras. *Rev. Koinonia*, 5(10), 1-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215017/576869215017.pdf>
- Chóez, L. M., & Vélez, M. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Rev. Polo del conocimiento*, 6(4), 88-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo transformacional y responsabilidad en Asociaciones de Mujeres cafeteras en el Sur de Colombia. *Rev. Información Tecnológica*, 30(5). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Rev. Innova Educación*, 1(3). Obtenido de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/43/84>
- Enriquez, C. (15 de 7 de 2015). *En América Latina el 99% de las empresas son pymes*. Obtenido de Lideres: <https://www.revistalideres.ec/lideres/america-latina-cifras-empresas-pymes.html#:~:text=En%20Latinoam%C3%A9rica%20las%20peque%C3%B1as%20y,total%20de%20la%20fuerza%20laboral>.
- Flores, F. P., Castro, M., & Avila, V. (2016). Estudio de factibilidad para implantar una fabrica procesadora de stevia en la ciudad de Cuenca. *Rev. Retos*, 6(12). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5045/504551172002/504551172002.pdf>
- Gabriel, O. J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research*, 8(2), 145-146. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>
- Gallego, C., & Naranjo, G. (2020). El capital humano de la empresa Una propuesta de medición. *Rev. Entremado*, 70-89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2654/265466153006/265466153006.pdf>
- García, A., Santana, C., & Guzmán, A. (2020). Modelo de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. *Revista de Investigaciones*.
- García, G., & Sinche, F. (2020). Modelo de planificación estratégica para la integración de e commerce en pymes peruanas. *Rev. Llamkasum*, 1(3), 47-62. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090262>
- García, T. (2020). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/457628427/CUADRO-COMPARATIVO-EMPRESA-COMERCIAL-E-INDUSTRIAL>
- Google Maps. (18 de Febrero de 2023). *Google Maps*. Obtenido de Google Maps: <https://www.google.com.ec/maps/search/empresas/@-0.1615668,-78.4884049,16z/data=!3m1!4b1?hl=es>

- Google, M. (2023). *Empresas comerciales*. Obtenido de Cantón Machala: <https://www.google.com/maps/search/canton+machala+empresas+comerciales/@-3.2594916,-79.9595603,15.29z?hl=es-419>
- Guzmán, L. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en hospitales públicos y privados*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/11080/1/T-UCSG-POS-MGSS-139.pdf>
- Herrera, J., Larrán, M., & Lechuga, M. (9 de 1 de 2015). Responsabilidad social en las pymes análisis exploratorio de factores explicativos. *Rev. de Contabilidad*, 19(1), 31-44. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.10.003>
- INEC. (2020). *Vizualizador de estadísticas empresariales*. Obtenido de <https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec/viz/VisualizadordeEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>
- Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, B. D., & Jiménez, B. E. (6 de 2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Rev. Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf>
- Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Rev. Saber, ciencia y libertad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>
- Macias, G. E., & Vanga, A. M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 26(94), 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Madero, G. S., & Olivas, L. M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Rev. ELSEVIER*, 32, 51-59. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>
- Méndez, M., & Gomez, M. (27 de 11 de 2017). Factores incidentes para crear valor compartido en las MiPymes de Bogotá. *Rev. Suma de Negocios*(8), 96-105. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X17300253?token=CA4BF6482314DB297469ADAD35C2EEA2BA28F32B061121BC6C4DF89E164F84CBC6E80B59BFD7B713130417344D86FF9D&originRegion=us-east-1&originCreation=20230228030311>
- Molano, J., & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*.

- Obando, C. M. (2 de 7 de 2020). Capacitación del talento humano y productividad Una revisión literaria. *Rev. Sinergia*, 11(2), 166-173. doi:DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Ortíz, J., Sarango, P., & Valladares, J. (2018). Prácticas de responsabilidad social empresarial en las Asociaciones Productivas de Ecuador. *Rev. Espacios*, 39(19), 1-19. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p14.pdf>
- Peña, R. H., & Villón, P. S. (4 de 2018). Motivación laboral elemento fundamental en el éxito organizacional. 3(7), 177-192. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Peñalver, A. (15 de 9 de 2017). *Las 12 tendencias más relevantes de Recursos Humanos para 2020*. Obtenido de Blog: [https://antoniopenalver.blogspot.com/2017/09/las-12-tendencias-mas-relevantes-de.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed:+BlogDeAntonioPealver+\(Blog+de+Antonio+Pe%C3%B1alver\)](https://antoniopenalver.blogspot.com/2017/09/las-12-tendencias-mas-relevantes-de.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed:+BlogDeAntonioPealver+(Blog+de+Antonio+Pe%C3%B1alver))
- Pilligua, L. F., & Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como facotr clave en el renndimiento productivo de las empresas estudio de caso Hardepex Cia Ltda. *Rev. Cuadernos latinoamericanos de Adminstración*, Xv(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quintana, V. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en una Delegación Provincial Electoral de Guayas 2022*. Ecuador. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94691/Quintana_AVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, A., Concha, P., Pereira, D., & Machuca, L. (2018). Adaptación transcultural y validación de un cuestionario de cuidado humanizado en enfermería ára una muestra de población Chilena. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359557443013>
- Sánchez, J., & Montoya, L. (2017). La confianza como elemento fundamental en las compras a través de canales de comercio electrónico: caso de los consumidores en Antioquia Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81850404002>
- Supercias. (2022). *RANKING EMPRESAS COMERCIALES*. Obtenido de <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>
- Ventura, J. (2017). Población o muestra : Una diferencia necesaria. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>

- Agudelo, O. B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Agudelo, O. B. E. (2021). Rasgos del liderazgo femenino en fundaciones del Valle del Cauca. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 91. <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3025>
- Alarcón, Q. M. del R., Pérez, B. O., Frías, J. R. A., & Pontón, L. J. R. (2018). *Estudio de la Ciencia-Tecnología en la Responsabilidad Social y el Talento humano*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775012>
- Albán, Á. W. W. (2020). *Gestión de Talento Humano y su incidencia en el Rendimiento Financiero de la empresa Álvarez*. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8397/PI-UTB-FAFI-ING.COM-000004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, M. A. T., & Defaz, N. S. S. (2019). *Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador*. AUTOR (ES). <http://201.159.223.180/bitstream/3317/13605/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-533.pdf>
- Anchundia, S. J. A. (2020). *El Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil*. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15548/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-573.pdf>
- Arellano, H. A., Romero, S. L., & Loza, L. J. (2018). *Ética de la investigación científica, humanística, tecnológica y artística universitarias*. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95186/Etica_Inv_Cien_Hum_Tec_Art.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arenas, F. A. J., & Bayón, P. J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación Madrid España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1-13. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29065286012>
- Argudo, T. K. J., Erazo, Á. J. C., & Narváez, Z. C. I. (2019). Evaluación de Control Interno en Riesgos Estratégicos para la Dirección de Planificación de la Universidad de Cuenca. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.372>
- Astorquiza, B. B. A., Castillo, C. M., & Gómez, M. A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: Una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso Colombiano. *Lecturas de Economía*, 93, 189-224. <https://doi.org/10.17533/UDEA.LE.N93A339564>
- Azofra, P. V., Ochoa, H. M. L., Prieto, M. B., & Santidrián, A. A. (2017). Creando valor mediante la aplicación de modelos de capital intelectual. *Innovar*, 27(65), 25-38. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27>
- Barrios, H. K., Olivero, V. E., & Acosta, P. J. C. (2017). *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación Modelos, Sistemas y Aplicaciones*. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2089/Gesdelconocapadei nno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. *Pearson*, 4, 1-400. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, IV(7), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576869546016>
- Bouza, H. C., Moreno, A., & Sautto, J. (2018). *Sobre la señal-decisión y su remodelación*. 9(19), 1-7. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2018.V9.N19.A1>
- Bunge, M. A. (2017). El planteamiento científico. En *Revista Cubana de Salud Pública* (Vol. 43, Número 3). <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n3/470-498/es>
- Cabanilla, G. M. (2021). Diseño de un modelo administrativo para optimizar la gestión de camas en los hospitales públicos de la ciudad de Machala. *Universidad Tecnológica Empresarial*, 13(2), 489-494. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-489.pdf>
- Cavazos, A. J., & Giuliani, A. C. (2017). *Escalabilidad: concepto, características y retos desde el emprendimiento comercial y social*. 27-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46251257003>
- Checa, L. L. A., Cabrera, C. X., & Chávarry, Y. P. del R. (2020a). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Checa, L. L. A., Cabrera, C. X., & Chávarry, Y. P. del R. (2020b). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Choez, L. M. E., & Vélez, M. L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo conocimientos*, 6(57), 88-107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Cobas, O. Y. (2017). *Construcción y medición de competencias en un departamento docente*. <https://www.redalyc.org/journal/4757/475752821012/475752821012.pdf>
- Cordero, J., Narváez, C., & Erazo, J. (2019). La evaluación por competencias: una herramienta para determinar la productividad del talento humano. *Universidad Católica de Cuenca*, 3(1), 76-96. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/113/317
- Cuesta, S. A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Delgado, B. J. C. (2017). Gestión del talento territorial para el desarrollo: Territorios que aprenden. *Visión Gerencial*, 1, 87-102. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465549683007>

- Díaz, M. G. A., & Guambi, E. D. R. (2018). La innovación: baluarte fundamental para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 3(10.1), 212-229. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.843>
- Díaz, N. V. P., & Calzadilla, N. A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las ciencias de la salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Espinoza, F. E. E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por TIC en la Universidad Técnica de Machala. *Reporte de caso*, 16, 199-219. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a11.pdf
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revista de Ciencias Humanas*, 15(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Franco, L. J. A., & Bedoya, Z. J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85-101. <https://doi.org/10.22430/24223182.761>
- Gelpi, E. R. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. <https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%201.15.2017%20Corregida.pdf>
- Gómez, E. J. R., & Arenas, J. I. D. (2020). Revista de Investigación en Gestión Administrativa y Ciencias de la Información. *Investiga*, 1-106. <https://doi.org/10.23850/issn.2590-7662>
- Gonzales, T. Y. M. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 1-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869118004>
- Gutierrez, L. (2017). Sistema teórico explicativo sobre la dinámica de las redes interorganizacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 97-120. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457007.pdf>
- Heredia, Q. M. A., & Narváez, Z. C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica Indicadores laborales Mayo-junio 2020*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf
- Jara, M. A. M., Asmat, V. N. S., Alberca, P. N. E., & Medina, G. J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jiménez, L. F. G., & Mariño, L. I. L. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 449. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i3.818>

- Kozel, A. (2020). Sobre los motivos del interprete. *Revista Latinoamericana de Estudios de las Ideas*, 2, 66-73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4641106>
- Ledesma, L. D. F., & Vanegas, A. M. G. (2022). *La gestión de Talento Humano en las empresas medianas y grandes dentro del sector manufacturero en la ciudad de cuenca*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22478/1/UPS-CT009733.pdf>
- López, P. P., Díaz, B. Z., Segredo, A., & Pomares, P. Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano* (Vol. 43, Número 1). <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>
- López, V. F., & Narváez, C. J. G. (2019). Calidad en la educación superior basado en competencias en la universidad de Guayaquil hacia la formación del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.21>
- Macías, Q. M. M., Ruíz, C. S. del M., & Valdivieso, G. P. del A. (2020). *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740011>
- Macmillaneducation. (2018). *La función comercial de la empresa*. 1-16. https://www.macmillaneducation.es/wp-content/uploads/2018/09/operaciones_compraventa_libroalumno_unidad1muestra.pdf
- Medina, O. F., & de Marco, M. L. C. (2017). *Indicadores de productividad en Hospitales Públicos* (Vol. 2). <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/98/66>
- Mena, R. A., Freire, M. J., Sinaluisa, L. M., & Santillán, E. D. (2020). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139-156. <https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>
- Mendoza, J. M. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. *Pensamiento y Gestión*, 45, 221-238. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10103>
- Meza, C. C. J., & Moreno, C. J. R. (2022). *La eficiencia energética en el sector comercial e industrial: Una estrategia para dinamizar el uso de las energías renovables en Ecuador*. 7, 1896-1907. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3926>
- Molina, C., Rosian, Y., Correa, A., & Varela, V. (2020). Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, Argentina. La trastienda de investigación. *Prospectiva*, 197-219. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.8869>
- Moreno, R. C., & Sánchez, L. L. K. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 3(2), 1-7. <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>
- Morocho, S. M. I., Merino, S. A. B., & Ávila, R. V. A. (2020). Estudio de mercado de una App para los consumidores del Terminal Terrestre de la ciudad de Machala para el año 2021. *Polo del conocimiento*, 7(3), 1-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354980>

- Muñoz, C. H. A., Vargas, M. J. A., & Zavaleta, C. W. E. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A de Lima-Perú. *Escuela de Administración*, 7(2), 175-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Ordoñez, F. D. T., & Salazar, S. J. E. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Ortiz, R. H. D., Alvarez, M., & Becerrea, E. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477653290005>
- Pantoja, K. G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Patiño, R. G., & Rojas, M. G. (2021). *Plan de mejoramiento del proceso de gestión de talento humano para la empresa Fundación Savia*. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2275/PLAN_MEJORAMIENTO_PROCESO_GESTI%c3%93N_TALENTO_HUMANO_EMPRESA_FUNDACI%c3%93N_SAVIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pimiénta, J., & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. *Pearson*, 1-216. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1268/1/Pimienta-Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%203ra%20ed.pdf>
- Pineda, N. C. (2019). *Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351560525002>
- Pinedo, M. C. C., & Quispe, P. L. J. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A.* <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/990952b6-b4dd-460c-86b5-a07b4aba8f25/content>
- Ramírez, M. R. I., Chacón, Z. H. C., & Kadi, J. O. N. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las pymes. *Editorial Corporación Cimted*, 1-120. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>
- Ramírez, M. R. I., Villalobos, A. J. V., & Herrera, T. B. A. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Año*, 34, 2076-2101. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20estrat%c3%a9gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Romero, P. L. M., & Salcedo, L. M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>

- Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). *Manual de términos en investigación científica tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, S. M. C., & Sánchez, S. P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 1-20. <https://doi.org/10.4067/s0718-221x2018005041101>
- Sanchez, T. M. G., & Garcia, V. M. de L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santos, A. C. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287-300. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>
- Silva, G. C. A., Dugarte, M. J. S., & Rueda, M. Y. M. (2021a). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 89. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Silva, G. C. A., Dugarte, M. J. S., & Rueda, M. Y. M. (2021b). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 89. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Solís, M. I., Mapén, F. F. de J., & Méndez, M. W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 4. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087>
- Toca, T. C. E. (2017). *Aportes a la responsabilidad social*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42152784018>
- Tomás, J. M., de Los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el Docente Dominicano Antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Torres, castillo F., & Cantú, M. J. L. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33965363002>
- Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: Hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 1-17. <https://www.redalyc.org/journal/778/77854690007/77854690007.pdf>
- Valero, A. (2017). *Nuestros colaboradores*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13953157016>

ANEXOS

ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA.

Anexo 1 3 Análisis de gestión del Talento Humano.

TEMA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	CITAS /LINKS
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE X				
ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA.	La ausencia de gestión del talento humano que repercute en la motivación laboral, Inciden en la persecución de los intereses en las empresas comerciales.	Analizar el alcance que existe en la gestión del Talento Humano frente a la motivación laboral en los empleados de las empresas comerciales de la ciudad de Machala.	¿Cómo afecta la Gestión del Talento Humano a la motivación en el trabajo, y la satisfacción de los resultados obtenidos frente a las expectativas empresariales?	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.	XI: Retribución de los colaboradores. Capacitación y desarrollo Retención del personal.	Salario	1. ¿Indique el grado de satisfacción con el salario que usted recibe? a. Nada satisfecho. b. Poco satisfecho. c. Neutral. d. Muy satisfecho e. Totalment e satisfecho	(BORRA & GÓMEZ, 2012) https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002
						Prestaciones sociales.	2. ¿En cuanto a las prestaciones sociales que recibe por parte de la empresa, indique su grado de satisfacción ¿ a. Nada satisfecho b. Casi nunca. c. A veces.	Arenas, F. A. J., & Bayón, P. J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación en Madrid España. Revista Venezolana de Gerencia, 25(92), 1-13. https://www.redalyc.org/articulo

							<p>d. Frecuentamente.</p> <p>e. Siempre.</p> <p>3. ¿Usted recibe alguna bonificación, incentivo o reconocimiento por parte de la empresa cuando realiza un trabajo sobresaliente?</p> <p>a. Nunca</p> <p>b. Casi nunca.</p> <p>c. A veces.</p> <p>d. Frecuentemente.</p> <p>e. Siempre.</p>	<p>oa?id=29065286012</p> <p>(García, Santana, & Guzmán, 2020) https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RtHI4i6VvVMJ:https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/download/254/320&cd=15&hl=es&ct=clnk&gj=ec&client=opera</p>
						Bonificaciones e incentivos		

TEMA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	CITAS /LINKS
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE X				
ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA	La ausencia de gestión del talento humano que repercute en la motivación laboral, Inciden en la persecución de los intereses en las empresas comerciales.	Analizar el alcance que existe en la gestión del Talento Humano frente a la motivación laboral en los empleados de las empresas comerciales de la ciudad de Machala.	¿Cómo afecta la Gestión del Talento Humano a la motivación en el trabajo, y la satisfacción de los resultados obtenidos frente a las expectativas empresariales?	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.	X2: Retención del personal	Salud ocupacional	4. ¿Se ha visto afectad su salud a causa de trabajo inadecuado? (Mucho estrés, sobrecarga laboral, mobiliario inadecuado) a. Nunca. b. Casi nunca. c. A veces. d. Frecuenteme. e. Siempre.	(Molano & Arévalo, 2013) https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf
							Prestaciones sociales.	

TEMA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	CITAS /LINKS
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE X				
ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA.	La ausencia de gestión del talento humano que repercute en la motivación laboral, Inciden en la persecución de los intereses en las empresas comerciales.	Analizar el alcance que existe en la gestión del Talento Humano frente a la motivación laboral en los empleados de las empresas comerciales de la ciudad de Machala.	¿Cómo afecta la Gestión del Talento Humano a la motivación en el trabajo, y la satisfacción de los resultados obtenidos frente a las expectativas empresariales?	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.	X3: Habilidades para el crecimiento de los colaboradores.	Clima laboral	6. ¿Se siente usted satisfecho con el clima laboral que existe en la organización? (creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en su empresa) a. Nada satisfecho b. Poco satisfecho c. Neutral. d. Muy satisfecho. e. Totalmente satisfecho	(Malo, Adriana; Morejón, Olga. 2022) http://201.159.223.180/bitstream/3317/19037/1/T-UCSG-POS-MGTH-2.pdf
						Prestaciones sociales.	7. ¿Para usted qué tan bueno es la relación y trato entre compañeros de trabajo y jefes? (excelente trato o ayuda mutua) a. Excelente b. Buena c. Regular d. Mala	(Bermúdez, 2015) https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf
							8. ¿En la organización que usted labora le brinda retroalimentación necesaria para reforzar sus puntos débiles según la evaluación que desempeñe? a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Frecuentemente e. Siempre	https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4

TEMA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	CITAS /LINKS	
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE X			PREGUNTAS		
<p>ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA</p>	<p>La ausencia de gestión del talento humano que repercute en la motivación laboral. Inciden en la persecución de los intereses en las empresas comerciales.</p>	<p>Analizar el alcance que existe en la gestión del Talento Humano frente a la motivación laboral en los empleados de las empresas comerciales de la ciudad de Machala.</p>	<p>¿Cómo afecta la Gestión del Talento Humano a la motivación en el trabajo, y la satisfacción de los resultados obtenidos frente a las expectativas empresariales?</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.</p>	<p>X3: Habilidades para el crecimiento de los colaboradores.</p>	<p>Capacitación y desarrollo</p>	<p>1. La capacitación que ha recibido en los últimos años. ¿Le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje?</p> <p>a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Frecuentemente e. Siempre</p> <p>8. ¿Cuántos cursos de capacitación recibe usted en un año?</p> <p>a. 1 a 5 b. 5 a 10 c. 10 o más</p>	<p>https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4724/1/11741-MDTH-Calderon-Impacto.pdf (Calderón, Silvia, 2015)</p> <p>(Illescas, Roy, 2021) http://repositorio.utm.achala.edu.ec/bitstream/48000/19118/1/Trabajo_Titulacion_344.pdf</p>	
							<p>¿La empresa en la que labora aplica planes y desarrollo de carrera que cumplan sus expectativas? (Plan de ascensos)</p> <p>a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Frecuentemente e. Siempre</p>		<p>(Bermúdez, 2015) https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf</p>
							<p>9. ¿Se encuentra satisfecho con las opciones de crecimiento profesional que le ofrece la empresa?</p> <p>a. Nada satisfecho b. Poco Satisfecho</p>		<p>(Vera, Mary;2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93776/Solorzano_VMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>

TEMA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	CITAS /LINKS
	PROBLEMA ESPECIFICO 1	OBJETIVO ESPECIFICO 1	VARIABLE DEPENDIENTE Y				
<p>ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA</p>	<p>Carencia de información respecto a los aspectos de las funciones de gestión de los recursos humanos en las empresas comerciales de la ciudad de Machala que incide en el desempeño de la empresa</p>	<p>Determinar el nivel de dominio de la gestión del Talento Humano originado por la motivación laboral en empresas comerciales de Machala</p>	<p>MOTIVACIÓN LABORAL</p>	<p>YI: Logro motivacional.</p>	<p>Aspiración personal</p>	<p>10. Luego de un cierto tiempo, ¿usted aspira obtener un nivel de posicionamiento mayor dentro de su empresa? a. Si b. No</p>	<p>(Malo, Adriana; Morejón, Olga, 2022) http://201.159.223.180/bitstream/3317/19037/1/T-UCSG-POS-MGTH-2.pdf</p>

	PROBLEMA ESPECIFICO 2	OBJETIVO ESPECIFICO 2	HIPOTESIS ESPECIFICA 2					
ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE MACHALA.	Ausencia de información respecto a la eficacia de la gestión de los recursos humanos en las empresas comerciales de la ciudad de Machala dando lugar a una falta de conciencia sobre la motivación de los colaboradores.	Establecer las causas que pueden influir en la motivación del Talento Humano en empresas comerciales.	¿Muy poco conocimiento de la gestión del talento efectivo que pueden aportar los empleados, generando un deficiente desarrollo del trabajo?		Y2: FACTOR HIGIENE	Comportamiento económico	1. ¿Usted considera que la actual situación financiera de su empresa es rentable para los colaboradores? a. Si b. No	Arenas, F. A. J., & Bayón, P. J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación Madrid España. Revista Venezolana de Gerencia, 25(92), 1-13. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29065286012
						Condición laboral	2. ¿Cuenta usted con las herramientas necesarias para realizar sus labores dentro del puesto de trabajo? a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Frecuentemente e. Siempre	(Calderón, Silvia, 2015) https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4724/1/T1741-MDTH-Calderon-Impacto.pdf