



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

Incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa KSIERRA S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala

AUTOR:

Biólogo Mauricio Javier Ollague Paredes

Previo a la obtención del Grado Académico:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTOR:

CPA Vélez Barros, Cecilia Isabel PhD.

Guayaquil, Ecuador

2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Biólogo Mauricio Javier Ollague Paredes** como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Administración de Empresas**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CPA Cecilia Isabel Vélez Barros, Ph. D.

REVISORES

Ing. Elsie Zerda Barreno, Ph.D.

Ing. Ángel Castro Peñarreta, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

Guayaquil, a los 4 días del mes de marzo del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Biólogo Mauricio Javier Ollague Paredes

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa KSIERRA S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 4 días del mes de marzo del año 2024

EL AUTOR

(firma)

Biólogo Mauricio Javier Ollague Paredes



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Biólogo Mauricio Javier Ollague Paredes

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación previo a la obtención del título como Magíster en Administración de Empresas** titulada: **Incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa KSIERRA S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 4 días del mes de marzo del año 2024

EL AUTOR:

(firma)

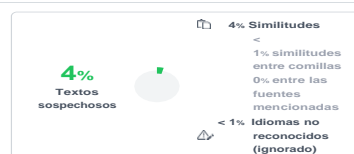
Biólogo Mauricio Javier Ollague Paredes



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
REPORTE ANTIPLAGIO**



**Proyecto de Titulación Mauricio Ollague
MAE feb 27 Compilatio2**



Nombre del documento: Proyecto de Titulación Mauricio Ollague
MAE feb 27 Compilatio2.docx
ID del documento: ba3213694036d9712284d9ab3fcc840feaec6462
Tamaño del documento original: 1006,25 kB

Depositante: María del Carmen Lapo Maza
Fecha de depósito: 27/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 27/2/2024

Número de palabras: 16.204
Número de caracteres: 109.127

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12832/3/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-500.pdf.txt 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (179 palabras)
2	repositorio.unheval.edu.pe https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2145/TM_Rojas_Matos_Juan.pdf7... 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (150 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19481/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-ADM-134.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (124 palabras)
4	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/87767/1/Postigo_RCG-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (116 palabras)
5	docplayer.es TESIS LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADO... https://docplayer.es/177969078-Tesis-la-motivacion-y-la-productividad-de-los-colaboradores-de-la-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (77 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.espam.edu.ec https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1245/4/TTAE03D.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	revistas.unas.edu.pe Gestión del talento humano y su incidencia en la productivi... https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/207	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
3	repositorio.upao.edu.pe Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel ... https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	Documento de otro usuario #e45a12 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
5	repositorio.upao.edu.pe https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCION_LABORAL...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

Fuente ignorada Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Tesis Maestría Mauricio Ollague.docx Tesis Maestría Mauricio Ollague #3e1c55 El documento proviene de mi grupo	58%		Palabras idénticas: 58% (9364 palabras)

AGRADECIMIENTO

Siendo una persona de fe, mi agradecimiento a Dios y a la Virgen por haberme favorecido al darme unos excelentes padres, hermanos, una excelente esposa y unos hijos extraordinarios. Mi gratitud sincera a toda mi familia, así como a todas aquellas personas que de alguna u otra forma, han sido parte de este proceso importante dentro y fuera de la Universidad Católica de Guayaquil.

Mauricio Ollague Paredes

DEDICATORIA

Como hijo, hermano, esposo, padre y amigo siempre he tratado de dar lo mejor de mí, no solo en palabras sino en obras, en hechos.

Empecé a estudiar esta maestría, porque sentí la necesidad, de ser mejor, de aprender cosas que en los negocios están presentes en el día a día, pero que si no se tiene, las bases de los conocimientos, para entender, desarrollar, gestionar de mejor forma ese tipo de situaciones, que pueden marcar una diferencia entre el éxito o fracaso, de un negocio o proyecto.

Así que esta tesis se la dedico, padre y madre a mi esposa, a mis hijos, familia, amigos que han sido parte de este crecimiento como ser humano, y como empresario.

Mauricio Ollague Paredes

Índice General

Resumen.....	XIV
ABSTRACT.....	XV
Introducción	1
Antecedentes.....	3
Planteamiento del problema	7
Formulación del Problema.	9
Justificación.....	10
Objetivo General.	11
Objetivos Específicos.	11
Variables de Investigación.	12
Hipótesis.....	12
Preguntas de Investigación.....	13
Capítulo I.....	14
Marco Teórico.....	14
Gestión de Talento Humano.....	14
Las organizaciones Alfa.....	14
Las organizaciones Omega	15
Planificación estratégica de recursos humanos.	16
Reclutamiento de personal	18
Selección de personal.	19
Desempeño Laboral.....	22
Productividad.....	23
Importancia de la productividad.	24
Tipos de productividad.	25
Factores de mejoramiento de la productividad	28
Medición de la productividad	29
Capítulo II	31
Marco Referencial.....	31
Análisis de los estudios realizados	31
Marco Legal.....	34

Capítulo III.....	366
Metodología de la Investigación	366
Diseño.....	366
Enfoque.....	366
Tipo de investigación	377
Método de investigación.....	377
Técnicas de investigación.....	38
Población y muestra	39
Operacionalización de las variables	39
Análisis e interpretación de datos.....	40
Confiabilidad de los datos.....	59
Principales Hallazgos.....	60
Capítulo IV.....	62
Propuesta.....	62
Justificación.....	62
Objetivos.....	63
Objetivo General.....	63
Objetivos Específicos	63
Desarrollo de la propuesta.....	63
Análisis de factores externo.....	63
Matriz FODA.....	68
Estrategias para la Gestión del talento humano	68
Conclusiones	73
Recomendaciones.....	75
Referencias.....	76
Apéndices.....	79

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Historia de la evolución de las organizaciones</i>	4
Tabla 2 <i>Modelos Operativos para la Planificación de Recursos humanos</i>	17
Tabla 3 <i>Técnicas de selección del personal</i>	21
Tabla 4 <i>Puntos fundamentales de la evaluación del desempeño</i>	22
Tabla 5 <i>Dimensiones del cuestionario aplicado</i>	38
Tabla 6 <i>Cuadro de operacionalización de las variables</i>	40
Tabla 7 <i>Frecuencia del sexo y edad de los encuestados</i>	41
Tabla 8 <i>Contratación del personal y capacidad, conocimiento y habilidad</i>	43
Tabla 9 <i>Desarrollo de planes para contratar y entrenar al personal</i>	44
Tabla 10 <i>Calificación del proceso de reclutamiento, selección y evaluación para contratar personal</i>	45
Tabla 11 <i>Calificación de que el personal de la empresa sea capacitado en valores organizacionales</i>	46
Tabla 12 <i>Capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo del personal</i>	47
Tabla 13 <i>Atención al cliente y personal capacitado</i>	48
Tabla 14 <i>Respetar las políticas y el reglamento interno de la empresa mejorara su rendimiento</i>	49
Tabla 15 <i>Desarrollar planes para entrenar y capacitar al personal</i>	50
Tabla 16 <i>Capacidad, conocimiento y habilidad para contratar al personal</i>	51
Tabla 17 <i>Relación planes organizacionales y desempeño laboral</i>	52
Tabla 18 <i>Relación de procesos de reclutamiento, selección y evaluación con el orden en el trabajo en equipo</i>	53
Tabla 19 <i>Honestidad, responsabilidad y puntualidad como valores para mejorar los resultados de la empresa</i>	54
Tabla 20 <i>Capacidad de comunicación para mejorar la confianza y trabajo en equipo</i>	55
Tabla 21 <i>Capacitación como como crecimiento personal e intelectual</i>	56
Tabla 22 <i>Cumplimiento de los planes, las políticas y el reglamento interno como una mejora continua</i>	57
Tabla 23 <i>Evaluación y cultura organizacional</i>	58

Tabla 24 <i>Resumen de los principales datos recolectados</i>	60
Tabla 25 <i>Matriz de análisis externo PEST</i>	64
Tabla 26 <i>Cronograma de actividades</i>	71
Tabla 27 <i>Presupuesto para las estrategias</i>	72

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Participación de empresas del sector camaronero en el Ecuador</i>	5
Figura 2 <i>Porcentaje de concentración de empresas en la provincia El Oro</i>	6
Figura 3 <i>Empleo registrado por sector económico: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	9
Figura 4 <i>Intercambio entre el mercado de Trabajo y el mercado de Recurso Humano</i>	18
Figura 5 <i>Características del Reclutamiento Interno y Externo</i>	19
Figura 6 <i>Selección con base en el puesto frente a selección con base a competencias</i>	20
Figura 7 <i>Cálculo para determinar la muestra</i>	39
Figura 8 <i>Frecuencia del sexo y edad de los encuestados</i>	41
Figura 9 <i>Nivel de instrucción académica de los encuestados</i>	42
Figura 10 <i>Estadísticas sobre las áreas en donde laboran los empleados</i>	42
Figura 11 <i>Contratación del personal y capacidad, conocimiento y habilidad</i>	43
Figura 12 <i>Desarrollo de planes para contratar y entrenar al personal</i>	44
Figura 13 <i>Calificación del proceso de reclutamiento, selección y evaluación para contratar personal</i>	45
Figura 14 <i>Calificación de que el personal de la empresa sea capacitado en valores organizacionales</i>	46
Figura 15 <i>Capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo del personal</i>	47
Figura 16 <i>Atención al cliente y personal capacitado</i>	48
Figura 17 <i>Respetar las políticas y el reglamento interno de la empresa mejorara su rendimiento</i>	49
Figura 18 <i>Desarrollar planes para entrenar y capacitar al personal</i>	50
Figura 19 <i>Capacidad, conocimiento y habilidad para contratar al personal</i>	51
Figura 20 <i>Relación planes organizacionales y desempeño laboral</i>	52
Figura 21 <i>Relación de procesos de reclutamiento, selección y evaluación con el orden en el trabajo en equipo</i>	53
Figura 22 <i>Honestidad, responsabilidad y puntualidad como valores para mejorar los resultados de la empresa</i>	54

Figura 23 <i>Capacidad de comunicación para mejorar la confianza y trabajo en equipo</i>	55
Figura 24 <i>Capacitación como como crecimiento personal e intelectual</i>	56
Figura 25 <i>Cumplimiento de los planes, las políticas y el reglamento interno como una mejora continua</i>	57
Figura 26 <i>Evaluación y cultura organizacional</i>	58
Figura 27 <i>g del Alfa de Cronbach de los datos obtenidos</i>	59
Figura 28 <i>Análisis de las cinco fuerzas de PORTER</i>	66
Figura 29 <i>Matriz FODA de la empresa</i>	68
Figura 30 <i>Proceso de Gestión del Talento Humano</i>	70

Resumen

El presente trabajo se centra en investigar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en la empresa KSIERRA S.C., perteneciente al sector camaronero de la ciudad de Machala. A través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, se analizan diversas prácticas de gestión del talento humano, como reclutamiento, selección, capacitación, motivación y retención de personal, y su impacto en los niveles de productividad de la empresa.

Los resultados obtenidos revelan que una gestión efectiva del talento humano en KSIERRA S.C. contribuye significativamente a mejorar su productividad. Se identifican aspectos clave, como la importancia de reclutar y seleccionar personal con habilidades y competencias adecuadas para el sector camaronero, la necesidad de proporcionar capacitación continua para actualizar conocimientos y mejorar habilidades técnicas, y la relevancia de promover un ambiente laboral motivador que fomente el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Se concluye que una gestión integral del talento humano, que abarque desde el reclutamiento hasta la retención del personal, es fundamental para impulsar la productividad de KSIERRA S.C. en el competitivo mercado camaronero de Machala. Se ofrecen recomendaciones específicas para mejorar las prácticas de gestión del talento humano en la empresa, con el objetivo de optimizar su rendimiento y competitividad en el sector.

Palabras Claves: Productividad, Gestión de Talento Humano, Organización, Planificación estratégica.

ABSTRACT

This work focuses on investigating the relationship between human talent management and productivity in the company KSIERRA S.C., belonging to the shrimp sector in the city of Machala. Through a qualitative and quantitative approach, various human talent management practices are analyzed, such as recruitment, selection, training, motivation and retention of personnel, and their impact on the company's productivity levels.

The results obtained reveal that effective management of human talent at KSIERRA S.C. contributes significantly to improving your productivity. Key aspects are identified, such as the importance of recruiting and selecting personnel with appropriate skills and competencies for the shrimp sector, the need to provide continuous training to update knowledge and improve technical skills, and the relevance of promoting a motivating work environment that encourages commitment and employee satisfaction.

It is concluded that comprehensive human talent management, ranging from recruitment to staff retention, is essential to boost the productivity of KSIERRA S.C. in the competitive Machala shrimp market. Specific recommendations are offered to improve human talent management practices in the company, with the aim of optimizing its performance and competitiveness in the sector.

Keywords: Productivity, Human Talent Management, Organization, Strategic Planning.

Introducción

La gestión de talento humano se consolida a base de políticas, prácticas, técnicas y estrategias que deben emplear las empresas para ubicar y contratar personal único en sus capacidades, talentos y conocimientos; que tengan los requisitos necesarios para obtener un puesto de trabajo que contribuyan a que la organización cumpla sus metas planteadas. Para que el talento humano sea eficiente, es prioridad que las empresas mantengan un programa de capacitaciones a todos sus colaboradores, proporcionarles un medio que ofrezca la motivación, desarrollo y la eficacia en la empresa. Todo esto debido a que en la actualidad todo el personal debe estar valorado por su rendimiento, contribución y conocimientos técnicos, función que está a cargo del departamento de talento humano para operativizar el desempeño activo que es de gran importancia en toda organización.

Según Moreno, Carvajal, Cortés, Varela y Chávez (2019), el ámbito en el que operan actualmente las organizaciones “está definido por un entorno caracterizado por la globalización y la intensa competencia, lo que requiere el desarrollo de estrategias que garanticen la competitividad”. "Excelencia de servicio." así como “La producción y venta de productos de alta calidad” (p. 17).

El objetivo será analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad de la compañía KSierra S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala, para determinar una propuesta de un plan de estrategias detallando las actividades que permitan mejorar la productividad de la empresa.

El talento es “la capacidad de hacer algo y lograr resultados excepcionales, es decir, significativamente por encima de la media, lo que la convierte en una cualidad personal característica” (Moreno, Carbajal, Cortés, Varela y Chávez, 2019).

Por otro lado, independientemente del contexto que está determinado por el tamaño de la compañía, así como por las estructuras organizativas y los individuos que la componen en

la gestión del talento, la organización está formada por personas y es la herramienta más importante para que la empresa alcance sus metas y objetivos. Las organizaciones se crean para beneficiarse de los esfuerzos colectivos de muchas personas que trabajan juntas. Este esfuerzo de cada miembro de la organización requiere y conduce a la fundación de los objetivos, la visión y la misión planteados por la empresa (Urrutia, 2022).

Es decir, si se planifica el desarrollo del talento de empleados con las calificaciones necesarias para los puestos de la organización, asegurando la eficiencia, la eficiencia de la fuerza laboral es de gran importancia en la gestión del talento; significa planificar, organizar, gestionar y controlar para gestionar adecuadamente el talento.

La planificación es un proceso clave de productividad de la fuerza laboral que ayuda al talento agrupado en una organización a trabajar de manera sincrónica, proactiva e inteligente para lograr valor agregado e innovación. Esto se puede lograr si la gente sabe lo que está haciendo y cómo hacerlo; A medida que el talento se convierte en el activo más importante de una organización para gestionar eficazmente un negocio. Es importante comprender el comportamiento humano y comprender los diversos sistemas y prácticas que ayudan a desarrollar una fuerza laboral proactiva; mejora el trabajo en equipo y crea eficiencia y eficacia en la organización.

El propósito de este estudio es identificar los objetivos planteados y se estructura de la siguiente manera: La primera parte establece la teoría, los referentes y el marco conceptual para estudiar el impacto de la gestión de recursos humanos en la productividad de las empresas. En el capítulo II, se detalla la metodología de investigación que se utiliza el presente estudio. En lo que se refiere al capítulo III, se establecerá las pautas para comprender la relación entre las variables de estudio, gestión del talento humano y productividad. En el capítulo IV se elabora la propuesta del plan de estrategias y finalmente se darán a conocer las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

Antecedentes

La dinámica económica actual genera importantes desafíos en términos de mantener el compromiso y la calidad de las personas que trabajan en las organizaciones, ya que las micro, pequeñas y medianas empresas deben centrar sus estrategias en el talento de acuerdo con reglas, regulaciones, valores corporativos, políticas y una sana gestión de recursos como medio principal para obtener una ventaja competitiva. Ayuda a mejorar la productividad y el desempeño de los asociados para lograr resultados a través de las personas.

El propósito de la gestión de recursos humanos es desarrollar una variedad de habilidades de los empleados, como habilidades sociales, técnicas y conceptuales, para lograr mejores resultados en el logro de los objetivos. Se refiere a las prácticas y estrategias que utilizan las organizaciones para reclutar, seleccionar, desarrollar y retener empleados. Según Vallejo et al. (2015):

"el concepto de recursos humanos se refiere a personas con habilidades y cualidades que dan vida, actividad y trabajo a cualquier organización. Se define como una herramienta, no el capital principal de una empresa, todas las personas tienen talentos y por eso se utiliza hoy." "el porqué de la palabra talento" (p. 15).

En el estudio realizado por Urrutia (2022) se menciona la afirmación de Chiavenato en el 2019, el cual explica que "el poder de los recursos humanos comenzó con la revolución industrial y ahora está en plena vigencia" (p. 2). En este contexto, los recursos humanos en las organizaciones se consideran una de las áreas que más está cambiando. La Tabla 1 muestra las diversas etapas de la historia de la organización, que permiten comprender la filosofía y práctica de la gestión de recursos durante estas etapas de la organización.

Tabla 1*Historia de la evolución de las organizaciones*

Eras Organizacionales	Aspectos relevantes
<i>Era de la Industria clásica (1900-1950)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Muchos niveles y coordinación central. • Distribución de funciones para lograr la especialización. • Normas de comunicación estrictas y posiciones precisas y limitadas. • Puestos de expertos individuales en forma de tareas sencillas y recurrentes. • Cero capacidades para cambiar e innovar.
<i>Era de la Industria neoclásica (1950-1990)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño híbrido. Estructura funcional y estructura P/S. • Coordinación descentralizada del doble cumplimiento. • Doble interacción en situaciones de constante cambio e innovación. • Mejorar la capacidad de procesar información. • Capacidad para realizar cambios e innovaciones razonables.
<i>Era del conocimiento (Después de 1990)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ya no son los departamentos o divisiones los que importan, sino los equipos individuales. • Alto grado de independencia entre redes de dispositivos internos. • Organización ágil, flexible, fluida e innovadora. • Amplíe su capacidad para procesar información. • Enfoque en el cambio, la creatividad y la innovación, ideal para un entorno cambiante y dinámico..

Tomado y adaptado del Libro “Gestión del Talento Humano” por (Chiavenato et ál., 2019).

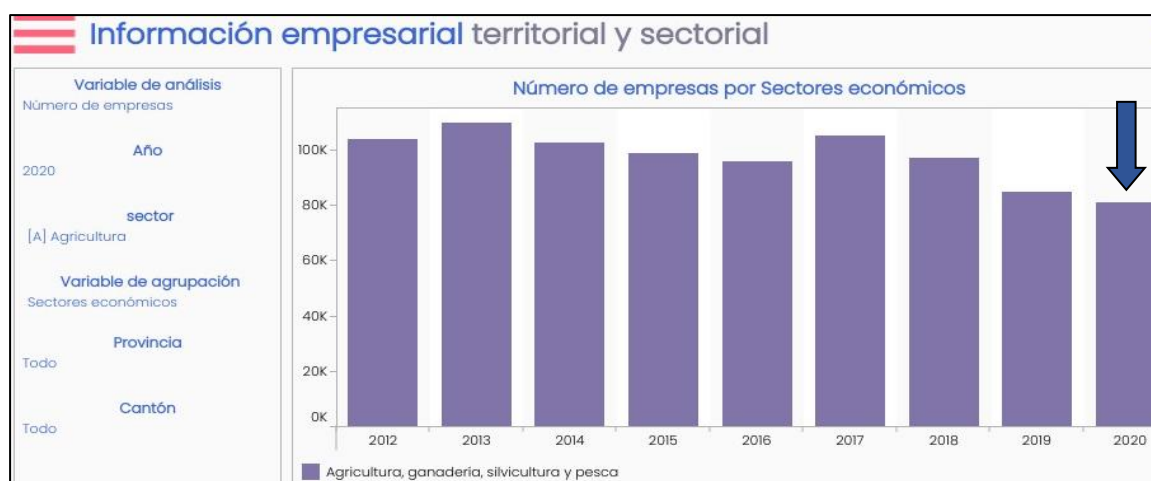
Por tanto, Vallejo et al. Recuerde que las empresas de hoy no son las empresas del pasado. Debido a que “los cambios que ocurren todos los días en el mundo afectan en gran medida el comportamiento de cualquier empresa, por lo que cada componente de la empresa debe moldearse para adaptarse mejor a estos cambios” (2015, p. 17). Uno de estos componentes es el talento, cuya gestión se convierte en una tarea esencial para el éxito del día a día de la organización (Chiavinato et al., 2019).

En el caso específico del sector camaronero de la ciudad de Machala, es importante considerar los antecedentes y la relevancia de esta gestión en la productividad de las empresas. La gestión del talento humano es un aspecto crucial para la productividad de las empresas de la ciudad de Machala. La coordinación y responsabilidad, la identificación de problemas y la toma de decisiones son elementos importantes (Alaña, 2018).

Según el Instituto de Estadísticas y Censo del Ecuador en el año 2023, el 10.2% del total de empresas corresponden al sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, es decir, alrededor de 90,000 empresas forman parte de este sector.. A continuación, en la figura 1 se refleja la participación de empresas del sector camaronero en el Ecuador (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2023).

Figura 1

Participación de empresas del sector camaronero en el Ecuador

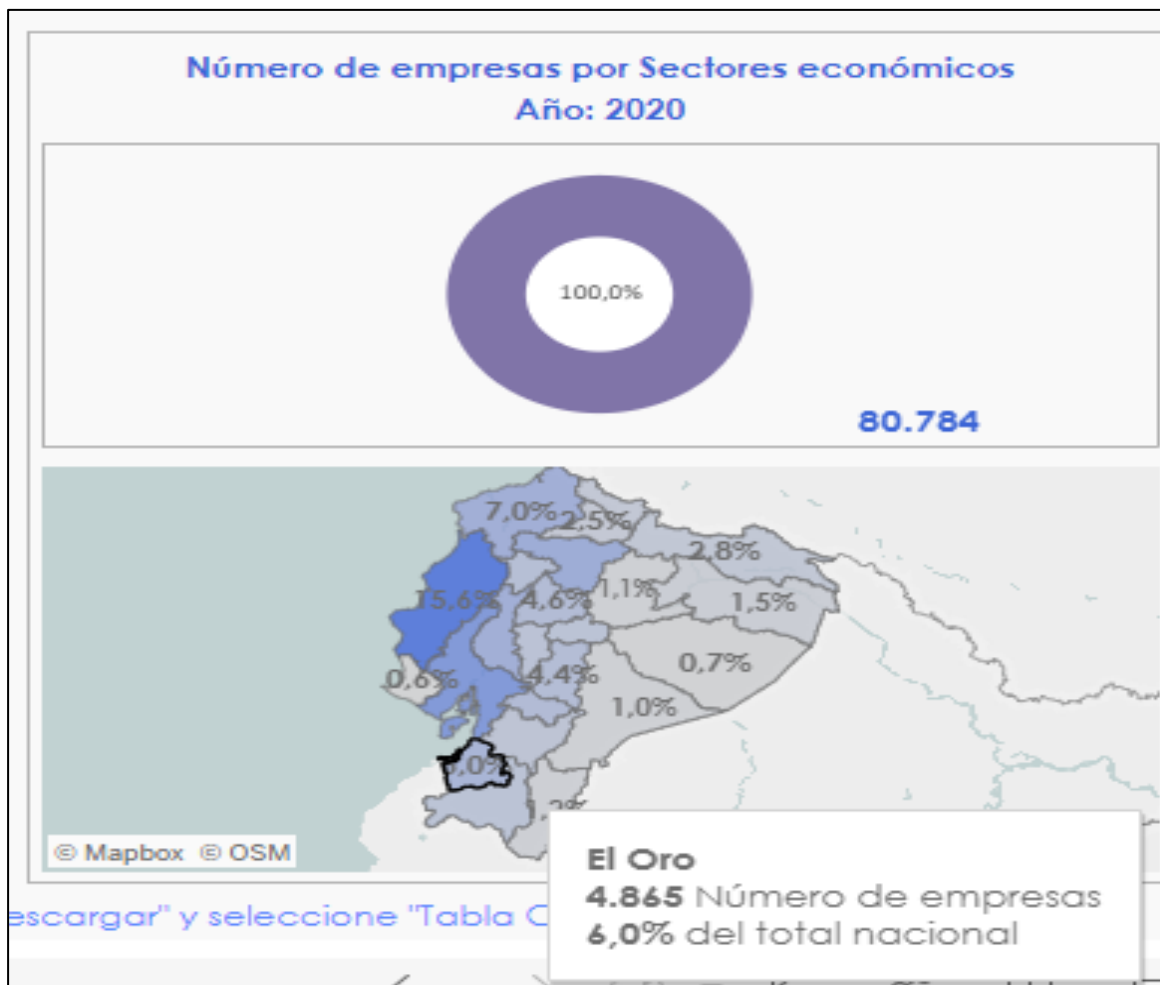


Nota. Tomado del “Visualizador de Estadísticas Empresariales 2023” por (INEC et ál., 2023).

En la provincia El Oro, según el INEC, se encuentran 5,200 empresas del sector camaronero, lo que equivale al 6% del total de empresas ubicadas en este sector en el año 2023. Esto demuestra la importancia que tiene el estudio de la gestión del talento humano y la productividad en este sector.

Figura 2

Porcentaje de concentración de empresas en la provincia El Oro



Nota. Tomado de “Visualizador de Estadísticas Empresariales 2023” por (INEC et ál., 2023).

Las cinco principales provincias del territorio ecuatoriano en las cuales se concentra el 65.20% de las empresas activas en el año 2023, según el INEC son Pichincha, Guayas, Azuay, El Oro y Manabí. Estos territorios son donde se concentra la mayor oportunidad de negocio en Ecuador, esto es importante conocer ya que la empresa camaronera KSierra S.C. se encuentra ubicada en la ciudad de Machala y forma parte del sector empresarial activo.

Planteamiento del problema

Las empresas hoy deben operar en un entorno más competitivo, tanto a nivel local como internacional, los consumidores se preocupan por el medio ambiente, quieren que los productos sean orgánicos, están más informados, son más exigentes, la competencia es más agresiva, los costos aumentan, tenemos una economía dolarizada que nos hace menos competitivos y hace que la mano de obra sea más costosa, el ambiente, deseos y demandas de los consumidores cambian rápidamente, la inseguridad local, los cambios tecnológicos, todos estos son retos muy importantes que influyen en la productividad. Hay que plantearlo como un problema de múltiples caras como son la selección, capacitación, desarrollo, evaluación, compensación, motivación y brindar clima laboral y mejorar la productividad del personal.

La industria camaronera es actualmente la principal oferta no petrolera para Ecuador, con una exportación de \$3.5 mil millones en el año 2022 y la implementación de 290,000 empleos directos e indirectos. (El Telégrafo, 2023).

Este sector es uno de los que genera un mayor dinamismo en la economía nacional, según el Banco Central del Ecuador en su informe del 2023, el sector acuícola aportó con el 4.5% al Producto Interno Bruto Nacional (Banco Central del Ecuador, 2023).

Un informe por la Cámara Nacional de Acuicultura, del año 2023 indica que el sector camaronero está conformado por 45 empresas exportadoras y 1,500 productores de camarón y los intermediarios que sirven de enlace entre los dos primeros. En la actualidad existen 220,000 hectáreas y 160,000 toneladas en el primer semestre del año 2022, equivalentes a \$1'500 millones en valor FOB, donde la provincia del Oro ocupa el segundo lugar con un 18% de hectáreas destinadas al cultivo de camarón (Cámara Nacional de Acuicultura, 2023).

El segmento camaronero se posiciona como el segundo sector de exportación no petrolera con mayores contribuciones económicas al país. Por tanto, requiere una atención prioritaria por parte del gobierno nacional y los organismos competentes, quienes deben

desarrollar propuestas de valor para establecer estrategias de productividad que generen una ventaja competitiva a nivel internacional (Muñoz, Duran, & González, 2020).

Durante los últimos años, la industria camaronera ha tenido un papel determinante en la economía nacional, las cifras presentadas por organismos oficiales como El Banco Central del Ecuador, aseguran que este sector es el segundo ingreso no petrolero con el que cuenta la economía nacional para dinamizar la riqueza, por esa razón se deben realizar estudios que permitan generar ventajas competitivas en el mercado para incrementar su participación y brindar herramientas necesarias para afrontar los desafíos que involucra la participación en el campo de la exportación, sobre todo los pequeños productores que son quienes no cuentan con el equipo y la infraestructura suficiente para incurrir en este ámbito.

Es evidente que las empresas del sector camaronero han crecido de forma notoria en los últimos años, sin embargo, hay un elemento principal que, no solo las organizaciones dedicadas a esta actividad dejan como un segundo plano, sino que se presenta como una problemática general en el contexto nacional, este factor es el recurso humano, y, hoy en día denominado el talento humano (Poma, 2021).

De acuerdo al censo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo INEC en el año 2023, había un promedio de 225,000 empleos registrados en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. En comparación con los años anteriores, ha existido un crecimiento de empleo del 5% en las empresas dedicadas a la actividad del sector camaronero, como se puede apreciar en la figura 3. Esto quiere decir que el factor humano se ha convertido en un elemento que conlleva a que las empresas cumplan sus objetivos, y que generen valor a los accionistas de las empresas, contribuyendo al mejoramiento de la productividad en las organizaciones.

Figura 3

Empleo registrado por sector económico: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca



Nota. Tomado de “Visualizador de Estadísticas Empresariales 2023” por (INEC et ál., 2023).

Hay varios autores que señalan que para estudiar la productividad se debe analizar la motivación humana, sobre todo es necesario que se haga hincapie en las necesidades que sienten las personas, y quizás una de las metodologías que se utiliza con mayor frecuencia es la propuesta por (Maslow, 1943), en donde menciona que son las siguientes necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. A través del estudio de esta pirámide se puede conocer si un individuo se encuentra motivado.

Durante la recopilación de información en la unidad de análisis del presente trabajo de investigación, se pudieron conocer diferentes aspectos sobre productividad del talento humano, conociendo la motivación de los trabajadores del área operativa de la organización que generan un impacto negativo en la productividad de la camaronera “KSIERRA S.C.”.

Formulación del Problema.

En las instituciones por lo general se exige productividad, pero esto dependerá del talento humano y el factor de motivación que tengan para generarlo, también es fundamental el tipo de liderazgo que tenga la empresa ya que es considerado como clave fundamental del éxito y del crecimiento de la misma, es así que surge el interés de determinar la influencia que

ejerce como variable la Gestión del Talento Humano con la productividad de la empresa, a consecuencia de este estudio podemos generar propuestas que permitan mejorar el recurso humano y contribuir al crecimiento de la organización. Reconociendo la importancia de las variables nace la interrogante investigativa:

¿Qué incidencia tiene la gestión del talento humano y la productividad de la empresa KSierra S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala?

Justificación.

Este estudio se realizó para dar respuesta a una de las inquietudes de la empresa caso de estudio la cuál es la inadecuada gestión de los recursos humanos, cuál es el efecto en la productividad y cómo estas condiciones afectan la productividad de los empleados de una organización a través de un recurso humano deficiente, sin servicio, sin trabajo en equipo, sin desarrollo de talento, sin mejora continua de los estándares de las personas que trabajan en la empresa.

Por su valor teórico, la investigación busca enriquecer las líneas de investigación de la Maestría en Administración de Empresas específicamente en: relaciones laborales, cultura organizacional, gestión del talento humano y la productividad de las empresas camaroneras. Así como Poma,(2021) en su análisis realizado en la empresa DOCEFinsa S.A. – Ecuador sobre la productividad como efecto de la motivación en operarios de la empresa camaronera, se realizó un estudio para determinar si es importante incrementar el indicador de productividad con un plan motivacional dirigido a todos los trabajadores con temas relacionados como la mejora de incentivos, la oportunidad de crecimiento profesional, capacitaciones en temas de seguridad laboral y trabajo en equipo.

En la investigación realizada por Albarrasin, Valencia, & Pazmiño,(2018) sobre la gestión del talento humano y su importancia en las empresas del Ecuador, se menciona la

teoría de Elton Mayo, en la que resalta la importancia del talento humano y la educación, y que investigar los pensamientos de los empleados contribuiría a encontrar los factores necesarios para lograr su desempeño óptimo.

Según Chiavenato (2019), el desarrollo de las empresas solo es posible si saben gestionar el capital humano en el campo del capital intelectual, que consideran el más desarrollado e importante. La inversión futura debería ser en capital intelectual, ya que éste es el mayor retorno de la inversión.

La presente investigación se justifica en bases científicas como: las teóricas, práctica y metodológica, en la base teórica se determina la definición de las principales variables que es la gestión del talento humano y la productividad mencionando varios autores tales como Varela Juárez, Maslow, Koontz, Weihrich, y Cannice, que aportan a la investigación para el análisis de las teorías.

Se espera que este estudio describa los patrones de liderazgo en las organizaciones de referencia y sirva a futuros investigadores para ampliar sus conocimientos. Sólo mediante la investigación podemos saber si una empresa como unidad organizativa se encuentra en condiciones competitivas ideales.

Objetivo General.

Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa KSierra S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala.

Objetivos Específicos.

- Realizar una revisión de literatura a través de fuentes secundarias para diseñar el marco teórico, referencial y conceptual de la investigación.
- Realizar un análisis de técnicas a través del uso de artículos científicos para definir la metodología adecuada para el proyecto.

- Realizar el estudio de campo y analizar los resultados obtenidos y la relación entre las variables de estudio, gestión del talento humano y productividad.
- Proponer un plan de estrategias detallando las actividades que permitan mejorar la productividad de la empresa KSierra S.C.

Variables de Investigación.

Se consideran como variables de la investigación a la gestión del talento humano y la productividad de la empresa KSierra S.C.

Variable Dependiente: Productividad laboral

Dimensiones:

- a) Calidad de servicio
- b) Trabajo en equipo
- c) Desarrollo de capacidades
- d) Mejora continua

Variable Independiente: Gestión del talento humano

Dimensiones:

- a) Planificación
- b) Organización
- c) Dirección
- d) Control

Hipótesis.

La investigación plantea la siguiente hipótesis:

- H1: La gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la productividad de la empresa KSIERRA S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala.
- H0: La gestión del talento humano no tiene incidencia significativa en la productividad de la empresa KSIERRA S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala.

Preguntas de Investigación.

Reconociendo la importancia de las variables nace la interrogante investigativa:

- ¿Qué literatura existe para diseñar el marco teórico?
- ¿Qué tipo de investigaciones me permitirán diseñar el marco referencial?
- ¿Cuáles son las técnicas estadísticas para determinar la incidencia de una variable a otra?
- ¿Cuál sería el diseño de una propuesta relacionada con las variables de la investigación?

Capítulo I

Marco Teórico

En el Ecuador las pequeñas y medianas empresas adoptan una estructura administrativa importante, que es una estructura interna responsable del reclutamiento, la capacitación y la educación, y hay dos tendencias en la actualidad: las organizaciones Alfa y las organizaciones Omega., dejando como conclusión la importancia de la gestión del talento humano (Albarrasin, Valencia, & Pazmiño, 2018).

Gestión de Talento Humano

Se trata de un conjunto de elementos o aspectos clave para llevar a cabo las actividades de manera eficiente y efectiva, ya que influyen en procesos empresariales como la innovación, la productividad, la gestión de competencias, la calidad, el clima y la cultura organizacional. Por esta razón, el capital humano es fundamental, ya que engloba el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que permiten un desempeño efectivo de las funciones (Benavides, 2020).

Las organizaciones Alfa

Las organizaciones tipo Alfa fomentan y estimulan a sus miembros para que tomen riesgos, generen nuevas ideas e innoven constantemente en sus roles, lo que contribuye al desarrollo personal. En estos ambientes, se les brinda a las personas la libertad para reflexionar, proponer soluciones creativas y utilizar su inteligencia de manera avanzada en beneficio de la empresa. Estas organizaciones valoran a sus empleados como un recurso crucial y los animan a agregar valor, mejorar continuamente su desempeño y satisfacer las necesidades presentes y futuras de los clientes (Cuesta, 2020)

Basándose en la Teoría Y, propuesta por Douglas McGregor, se resalta que los individuos poseen una creatividad, inteligencia y capacidad inherente para superarse y alcanzar sus metas. Para ellos, el trabajo es un medio para encontrar motivación y

recompensa, lo que les permite desarrollar su identidad y aumentar su autoestima. Según esta teoría, el gerente (Teoría Y) apoya en lugar de dirigir o controlar (Chiavenato et al., 2020).

La teoría Y implica una armonía entre el empleado y su superior, donde el jefe considera a los empleados como individuos con necesidades, más que como meros trabajadores. Los empleados dentro de su equipo son vistos como seres humanos, lo que refleja una comprensión de la madurez del trabajador y, por lo tanto, se les otorga autonomía en la realización de sus tareas, según lo señala (Zapata, 2020).

La gestión de recursos humanos está totalmente descentralizada y diseñada para los directivos y sus equipos. Las estructuras organizativas tradicionales están siendo reemplazadas por una red integrada de grupos de trabajo. En estas organizaciones, las personas ya no son gestionadas como factores de producción o recursos pasivos. La gestión de recursos humanos ha cambiado su nombre a: Gestión de Personas o Gestión del Talento o también conocida como Gestión del Capital Humano o Gestión del Capital Intelectual.

Las organizaciones Omega

A diferencia de las organizaciones tipo Alfa, las organizaciones tipo Omega se caracterizan por tener un departamento de recursos humanos centralizado que controla todas las decisiones y acciones relacionadas con los empleados. En este tipo de entorno laboral, las personas trabajan como simples empleados que deben seguir estrictamente un conjunto de reglas internas y un horario de trabajo rígido. Lo más importante para estas estructuras organizativas es la puntualidad y la asiduidad, sin importar sus acciones o resultados durante el horario laboral. Los roles están definidos de manera rígida y estandarizada, son individualizados y se desempeñan en un ambiente de trabajo automatizado que no favorece el pensamiento crítico ni la mejora del desempeño personal (Chiavenato et al., 2020).

La mayor pérdida para estas organizaciones no es el desperdicio de dinero, materias primas, materiales, insumos, productos o tiempo ahorrados, sino el desperdicio insensato del

talento. El capital intelectual desaparece sin prácticas constructivas y de desarrollo que contribuyan al progreso institucional, de esta manera también afecta al desarrollo de una sociedad.

La creación de la estructura Omega se basa en la Teoría X de Douglas McGregor, la cual postula que los seres humanos son inherentemente perezosos y carecen de ambición. Según esta teoría, las personas evitan el trabajo y necesitan ser presionadas y controladas para desempeñarse. En su estudio Zapata, argumenta que esta teoría refleja una actitud de la dirección, una creencia arraigada que influye en su comportamiento hacia los empleados. Como resultado, los líderes autoritarios o paternalistas desconfían de las capacidades de las personas y utilizan un enfoque orientado a las tareas (Chiavenato et al., 2020).

La estructura responsable de los recursos humanos en la organización Omega necesita transformarse urgentemente en un departamento de talentos, en donde predomina la explotación a un centro de ganancias que agregue valor a las personas y proporcione estimulación intelectual. Impulsando la innovación a través del desarrollo, la formación y la discreción en la organización.

Planificación estratégica de recursos humanos.

Según Chiavenato et al. (2020), uno de los elementos más destacados y cruciales de la planificación de recursos humanos implica asegurar que la estrategia organizacional esté alineada con la gestión de recursos humanos, implica traducir las metas y estrategias organizacionales en metas y estrategias concretas a través de la planificación estratégica de personas. En tal sentido es preciso indicar que la planificación estratégica de los recursos humanos se utiliza para alinear a la organización hacia un objetivo compartido, y la clave para el éxito en este proceso radica en lograr la participación activa y el compromiso de todos los miembros de la organización, con el fin de promover la sinergia en la empresa.

La dotación de personal tiene diferentes modelos de trabajo; algunos de ellos son generales y cubren a toda la organización, mientras que otros están enfocados a unidades de negocio específicas; por lo tanto, en la tabla 2 se muestran los modelos de trabajo utilizados en la planificación de recursos humanos de la empresa.

Tabla 2

Modelos Operativos para la Planificación de Recursos humanos

Modelos Operativos	Aspectos Importantes
1. Modelo fundamentado en la estimación de adquisición del Producto o Servicio	Se centra en aspectos del desempeño de una organización utilizando pronósticos o proyecciones derivadas de datos históricos. Estrategias de la competencia, condiciones del mercado, servicio a los clientes, huelgas, escasez de materias primas, etc. En tal sentido no tiene en cuenta acontecimientos imprevistos.
2. Modelo con base en el seguimiento de los puestos También	Este principio se limita específicamente al ámbito operativo de la empresa. Constituye un enfoque operativo para la gestión de recursos humanos, preferido por corporaciones de gran tamaño.
3. Modelo para reemplazo de roles claves	Este es un tipo de planificación de personal llamado cuadro de rotación o plan de organización de carrera (también llamado cuadro de rotación). Esta es una representación visual de quién reemplazaría a quién en esta situación.
4. Modelo con base en el flujo de personal	Es un modelo que mapea el flujo de personas que entran y salen de una organización. El análisis histórico de entradas y salidas de socios comerciales, ascensos y traslados internos permite predecir qué empleados necesitará la organización en el corto plazo.

Nota. Tomado y Adaptado de “Gestión del Talento Humano” por (Chiavenato et ál., 2009).

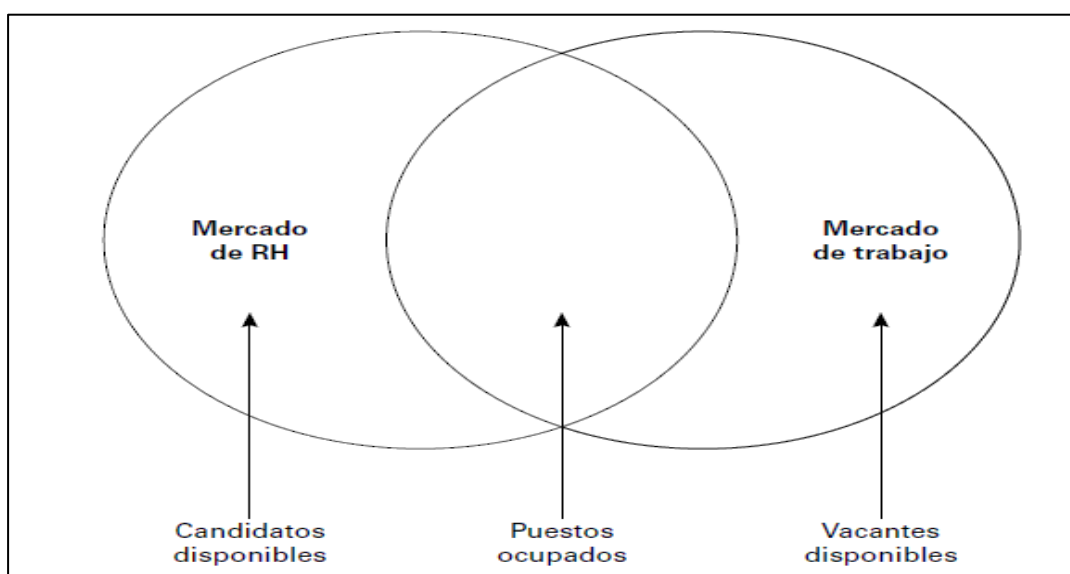
Reclutamiento de personal

En su estudio, Rivera (2019) definió el reclutamiento como “un sistema de información a través del cual una organización identifica oportunidades laborales en el mercado de recursos humanos que pretende cubrir con el fin de atraer candidatos aptos para puestos de trabajo específicos en una organización específica”. Chiavenato y otros están de acuerdo. (2020) afirmó que se trata de “un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para atraer candidatos calificados y talentosos para ocupar puestos en una organización” (p. 117).

Un factor importante en el proceso de selección de empleados; en el mundo del trabajo, es el mercado laboral, que consta de "oportunidades laborales ofrecidas por diversas organizaciones". El mercado laboral está formado por personas que están empleadas y quieren encontrar otro trabajo. La Figura 3 muestra el intercambio entre el mercado laboral y el mercado de personal. La Figura 4 también muestra las características del reclutamiento interno y externo.

Figura 4

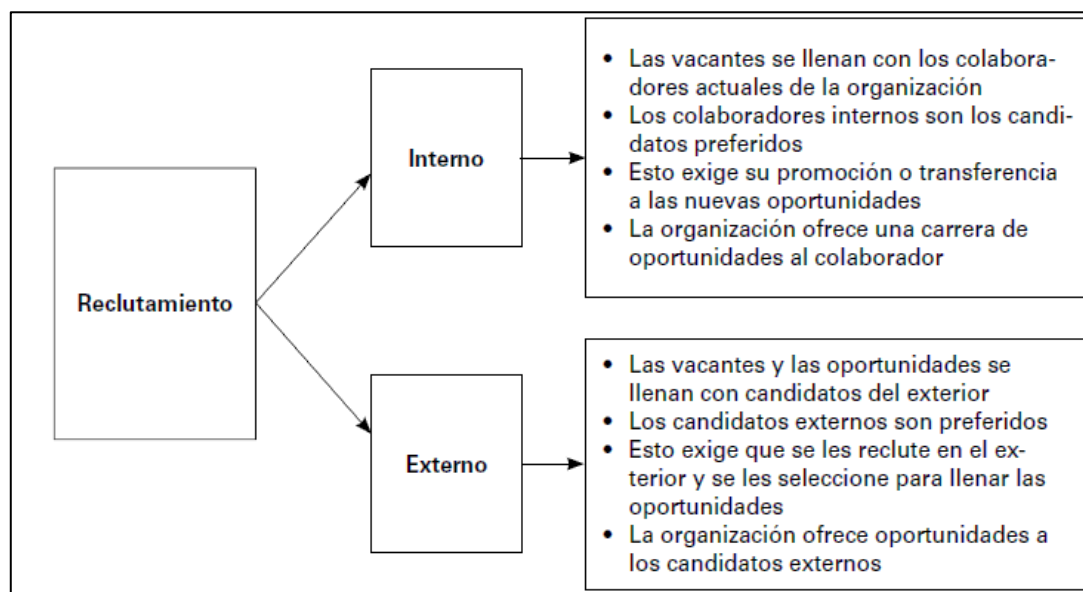
Interacción entre el mercado laboral y el mercado de talento humano



Nota. Tomado de “Gestión del Talento Humano” por (Chiavenato et ál., 2009).

Figura 5

Características del Reclutamiento Interno y Externo



Nota. Tomado de "Gestión del Talento Humano" por (Chiavenato et ál., 2009).

Dependiendo del motivo de la solicitud, se podrá realizar una contratación externa o interna. La Figura 4 muestra esta clasificación y las características de cada clasificación; se destaca que la empresa ofrece y promueve una carrera orientada a los empleados en el marco de la selección interna, pero no lo hace a través de la selección externa, ya que intenta llenar el mercado laboral externo. Necesidad de competencias y lagunas de competencias.

Selección de personal.

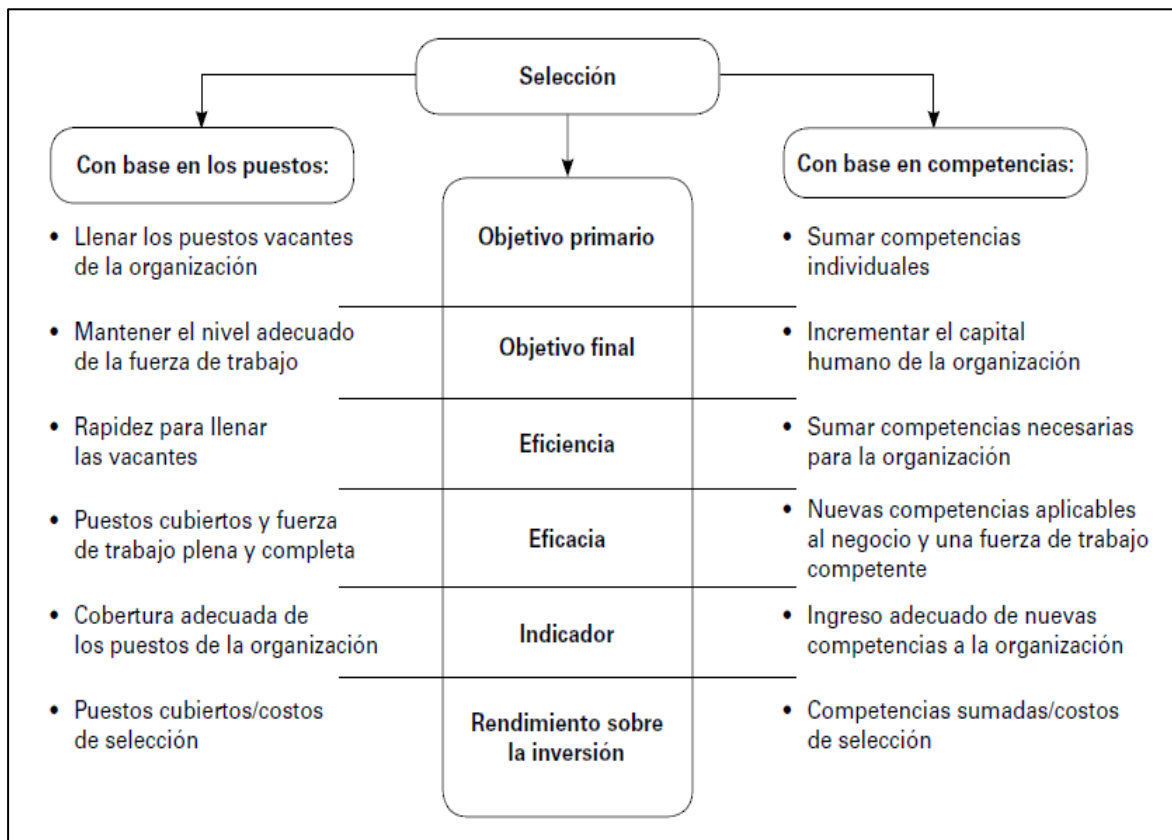
Seleccionar a los empleados adecuados para cubrir los puestos vacantes es la siguiente etapa de la contratación (Chiavenato et al. 2020). López (2010) define el reclutamiento como una actividad humana típica en la que seleccionan candidatos ideales para cubrir puestos de trabajo en función de su potencial, capacidad y experiencia. Chiavenato et ál., lo definen como "el proceso mediante el cual una organización selecciona de un grupo de candidatos a aquellos individuos que, en las condiciones actuales del mercado, mejor cumplen con los criterios de selección para una vacante". (2009, p. 137).

Según Veintimilla y Velásquez et al., el reclutamiento se refiere a una serie de actividades, etapas y controles que "forman el filtro real a través del cual pasan los candidatos a un puesto en una organización y priorizan a los candidatos más adecuados para el puesto de trabajo" (2017, citado de Ledesma & Fernández, 2007, p.61, p. 175).

Chiavenato et ál. (2020) planteó que la mejor manera de implementar el proceso de reclutamiento es enfocarse en adquirir las habilidades necesarias para lograr el éxito y la eficiencia organizacional, por lo que existen dos funciones que apoyan el proceso de reclutamiento; uno de ellos es cubrir vacantes y el otro es aprender habilidades útiles necesarias para lograr objetivos personales y comerciales. La Figura 6 a continuación muestra los detalles del proceso de selección:

Figura 6

Selección relacionada en el puesto vs. selección relacionado a competencias



Nota. Tomado de "Gestión del Talento Humano" por (Chiavenato et ál., 2009).

Después de recopilar la información básica y la información requerida sobre el puesto que se ocupa o la calificación requerida, el siguiente paso es elegir la técnica de selección adecuada para comparar, comprender y seleccionar a los candidatos idóneos para cubrir el puesto de trabajo (Chiavenato et ál., 2020).

La Tabla 3 muestra las técnicas y características de selección de empleados implementadas por las organizaciones.

Tabla 3

Técnicas de selección del personal

Técnicas de Selección	Características
Entrevista de Selección	Un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, una de las cuales está interesada en conocer los beneficios de la otra. De un lado está el entrevistador y del otro el entrevistado o candidato.
Pruebas de conocimientos o de capacidades	Son herramientas para evaluar y analizar el nivel de instrucciones generales y específicos de un postulante requerido para el puesto que ocupa. Buscan diagnosticar el nivel de conocimiento profesional o técnico.
Pruebas Psicológicas	Se utilizan pruebas psicológicas como indicadores de desempeño, se utilizan muestras estadísticas para comparar y se llevan a cabo en condiciones estándar.
Pruebas de Personalidad	Las pruebas de personalidad permiten diagnosticar ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, incluidas las determinadas por la personalidad y las determinadas por el temperamento.
Técnicas de Simulación	La tecnología de simulación es básicamente un método dinámico de un grupo. El método de simulación del psicodrama se basa en la teoría general denominada como de los papeles.

Nota. Tomado y Adaptado de “Gestión del Talento Humano” por (Chiavenato et ál., 2009).

Desempeño Laboral

Para medir el desempeño laboral, las empresas utilizan evaluaciones de desempeño a lo largo del tiempo. Todo se encuentra relacionado y sujeto a diversas evaluaciones. No importa en qué aspecto se desarrolle, las organizaciones deben esforzarse por lograr el desempeño laboral y alcanzar la excelencia, y no se debe permitir ni tolerar un desempeño deficiente.

Todos estos están relacionados con la definición de Chiavenato et al. (2020) señalan en su libro “Gestión del Talento Humano”, en este sentido Alveiro (2009) señala que “El resultado positivo o negativo de esta estrategia se ve influenciado por la filosofía adoptada para definir las actitudes del equipo directivo” (p. 245). Una evaluación del desempeño es “una forma efectiva y adecuada para resolver problemas de desempeño y mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida de una compañía” (p. 245). La tabla 4 muestra los elementos esenciales integrantes de la evaluación.

Tabla 4

Elementos esenciales integrantes de la evaluación del desempeño

Puntos Fundamentales

- 1. ¿Por qué se evalúa el desempeño?**
- 2. ¿Cuál desempeño se debe evaluar?**
- 3. ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?**
- 4. ¿Quién debe evaluar el desempeño?**
- 5. ¿Cuándo se debe evaluar el desempeño?**
- 6. ¿Cómo se debe comunicar la evaluación del desempeño?**

Nota. Tomado y Adaptado de “Gestión del Talento Humano” por (Chiavenato et ál., 2009).

La gestión de los recursos humanos dentro de las empresas, que se destaca en la literatura científica moderna, es una preocupación por lograr un alto sentido de implicación de los empleados en la organización, así como los factores humanos y sociales. También tiene en cuenta la afiliación personal o comunitaria y los factores económicos, así como aspectos materiales. Es un elemento necesario para mejorar la productividad y el rendimiento laboral (Cuesta, 2020).

En la experiencia investigadora del autor en el campo de la gestión de recursos humanos (GRH) en las empresas se han considerado activos intangibles como el sentido de compromiso, las habilidades profesionales, la capacidad de liderazgo, la satisfacción y las perspectivas de evaluación (Cuesta Santos, 2010, 2011; Cuesta Santos & Valencia Rodríguez, 2010). El modelo de GRH desarrollado por el autor en el 2005 y aplicado a las empresas para diagnosticar, planificar y gestionar esta estrategia empresarial (Cuesta Santos, 2010, 2012), entre los resultados obtenidos se encuentra un mayor sentido de compromiso de los empleados, que se considera el más importante.

Productividad

El término productividad de acuerdo a Mendieta y Tandazo (2019) es una medida de la eficacia en donde se utilizan los factores capital y trabajo para crear un valor monetario. De esta manera se producen altos niveles de productividad cuando se crea un alto valor monetario utilizando la menor cantidad de elementos posible. En economía, la productividad se refiere al aumento de la producción que no puede explicarse por los factores o insumos utilizados en la producción.

También para los autores, la productividad es una medida que se relaciona con lo que produce una empresa (también conocido como producción) y los insumos utilizados para lograr ese resultado (también conocido como insumos). El índice se resume en la siguiente fórmula:

Ecuación 1: Fórmula para determinar la productividad

$$\text{Productividad} = \text{Salida} / \text{Entrada}$$

Para estos autores, pueden surgir dos problemas a la hora de medir la productividad. La primera pregunta se refiere al rendimiento de la producción. Es decir, las características del producto pueden cambiar, aunque las cantidades de insumos y productos permanezcan constantes. La segunda cuestión se refiere a factores distintos de la producción que pueden conducir a un aumento o disminución de la productividad.

Por tanto, Adam Smith señala que en economía hay muchos autores que proponen diferentes enfoques que vinculan productividad y utilitarismo. Además, David Ricardo conecta la economía internacional a través de la productividad y la competitividad y propone modelos teóricos y empíricos del desarrollo tanto del sector agrícola como del industrial, en el caso de la agricultura o la industria (Mendieta & Tandazo, 2019).

La productividad desde la perspectiva de (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2017), es el cociente producción-insumos, dentro de un periodo considerando la calidad; esta definición puede aplicarse a la productividad de las organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores. Para el alcance de la productividad es importante conocer los métodos idóneos para medirla, cuando los resultados son positivos para la empresa, se entiende que esta está creciendo tanto económica como potencialmente, lo que permite obtener una rentabilidad a través de esta, como lo plantea esta investigación, la productividad aumenta cuando la motivación se fortalece dentro del personal de la empresa.

Importancia de la productividad.

Para Carro y González (2021), Es necesario aumentar la productividad para promover el desarrollo económico de un sistema, ya sea un estado, una empresa u otra entidad. En

general, es importante promover un alto nivel de productividad, ya que está relacionado con el aumento del ingreso total del país en relación con la población total. Esto significa que un buen nivel de productividad significa mayor ingreso per cápita. Porter (1990), citado en Bonilla (2012), coincide con autores anteriores en que la productividad es la clave para determinar el nivel de vida de un país.

De acuerdo a Reyes (2010) citado por Bonilla (2012), indica que alrededor del 80% del crecimiento económico en los países desarrollados y en los países con un alto nivel de vida y alrededor del 40% en los países del tercer mundo pueden explicarse por cambios en los niveles de productividad.

Para Prokopenko (1989), por otro lado, la productividad es un factor indispensable en el desarrollo económico del país, también refleja la competitividad internacional de los productos y servicios que ofrece el país. Es decir, la capacidad del país para lograr rentabilidad vendiendo sus productos y servicios a nivel global en comparación con otros competidores en el mercado.

Tipos de productividad.

De acuerdo a Carro y González (2012), manifiestan que la productividad se puede expresar como: a) productividad parcial y productividad total, b) productividad física y productividad de valor, c) productividad promedio y productividad marginal, d) productividad bruta y productividad neta. Para una mejor comprensión, estos dos programas se explican a continuación.

Para poder medir la productividad parcial, se usa una fórmula en donde se relaciona la producción total de una empresa dividida por un insumo utilizado en esa producción, a continuación, se representa la fórmula:

Ecuación 2: Fórmula productividad parcial

Productividad Parcial= Salida Total / Una entrada

La productividad total se relaciona con la producción total en donde se toman en consideración todos los recursos utilizados para lograr esa producción. Su fórmula se expresa de la siguiente manera:

Ecuación 3: Fórmula productividad total

Productividad Total = Salida Total/Entrada Total

Finalmente, la productividad bruta y la productividad neta son clasificaciones de la productividad del valor. La primera es la distribución entre el valor total de todos los insumos, materiales o productos, incluido el valor total de los insumos. La productividad neta se calcula dividiendo el valor agregado de la producción por el insumo, ya que no se tiene en cuenta el valor total de todos los insumos (Carro & González 2021).

Para Galindo y Viridiana (2015), la productividad se puede medir utilizando la productividad total de los empleados y la productividad laboral. La productividad total de los factores mide los cambios en la producción que no pueden explicarse por cambios en factores más familiares como el capital, la mano de obra, la energía, los materiales y los servicios. La productividad laboral se mide dividiendo el producto interno bruto real entre la población económicamente activa del país en un período trimestral.

Ahora bien, al desarrollar los tipos de productividad, entre ellos destaca la productividad laboral y puede definirse como el valor agregado creado por los empleados y la cantidad máxima de bienes y servicios que se pueden producir o brindar desde una perspectiva empresarial. Servicios con mínima mano de obra..

Sin embargo, muchos autores discrepan con el párrafo anterior basándose en que el propósito del aumento de la productividad es aumentar la eficiencia de la empresa, y por tanto, si la productividad laboral de la empresa es alta, significa que aumentará la participación de los empleados. personal. Si el trabajo es altamente productivo, los empleados deben ser recompensados en función de si sus esfuerzos contribuyen y afectan el bienestar de la empresa.

Existen diferentes formas de calcular indicadores de productividad para identificar problemas que surgen en una empresa y encontrar soluciones a problemas relacionados con la productividad. Según Velásquez (1995). En el documento de desarrollo productivo titulado “Indicadores de competitividad y productividad” y en la revisión analítica y recomendaciones para su uso, se señala que el cálculo de los salarios debe realizarse de acuerdo con la siguiente fórmula:

Ecuación: fórmula para cálculo salarial

Producción total por empleado = producción total / número de empleados

Mientras que la fórmula de cálculo para el cálculo del costo laboral será:

Ecuación 14: Fórmula para el costo laboral

Costo laboral por empleado (LCE) = costo laboral / número de empleados

El análisis de la productividad y los costos laborales unitarios (también llamados salarios) es importante porque sus interrelaciones pueden servir como punto de referencia para la competitividad de una industria manufacturera o de un país en el mercado internacional.

Cabrera (2006) citando a Guerrero Explicó que la situación objetiva de los competidores frente a otros competidores en el mercado se llama competitividad, y la productividad de la empresa y la estructura retributiva determinan la competitividad de la empresa.

Factores de mejoramiento de la productividad

Existen diversos autores que plantean factores y teorías para el mejoramiento de la productividad. De acuerdo a Prokopenko (1998) para aumentar la productividad, es importante identificar y definir los factores clave de producción. Los factores de productividad se pueden dividir en dos categorías amplias: factores externos y factores internos.

Factores Internos: Son factores que una empresa puede controlar. Estos factores son duros, lo que significa que no se pueden cambiar fácilmente, o blandos, lo que significa que se pueden cambiar de forma rápida, como sugiere el nombre. Los principales factores de desafío son: a) productos, b) plantas y equipos, c) tecnología, d) materiales y energía.

La eficiencia del producto se refiere al nivel en el que los productos en cuestión cumplen con las especificaciones y la calidad requeridas para la producción, y esta eficiencia puede mejorarse mejorando los estándares de calidad.

Para aumentar la eficiencia de las instalaciones y equipos es importante priorizar su mantenimiento, invertir en nuevos equipos que hayan llegado al final de su vida útil y, lo más importante, encontrar formas de ampliar la capacidad de las instalaciones.

Por otro lado, la innovación tecnológica es un elemento esencial para mejorar la eficiencia a través de la automatización de procesos internos y aplicaciones de tecnologías de la información. En términos de materiales y energía, reducir su consumo mediante una

gestión adecuada de los residuos y la compra de las materias primas y suministros adecuados puede ayudar a mejorar la eficiencia.

Factores Externos. Son factores que están fuera del control de la empresa. Estos factores son: a) regulaciones estructurales, b) recursos naturales, c) regulaciones por parte del gobierno y normas de infraestructura. Cuando se trata de ajustes estructurales, se refiere a los cambios económicos, sociales o demográficos que se están produciendo en un país.

De acuerdo a Loayza (2016), la productividad tiene cuatro factores: a) educación, b) innovación, c) productividad y d) infraestructura física e institucional. La innovación se relaciona con todos los cambios en productos, tecnologías y procesos que ayudan a mejorar la eficiencia empresarial.

Medición de la productividad

Para los autores (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2017), la medición del trabajo calificado es relativamente sencilla, pero se complica en el cálculo del capital intelectual. La diferencia entre los dos tipos de trabajo es el uso relativo de los conocimientos y las habilidades; así, a una persona en línea de producción se le considera un trabajador calificado, en tanto que el asistente de administración sería un elemento del capital intelectual.

Planificación

Se centra en la importancia de establecer objetivos claros y estrategias efectivas para alcanzarlos. Esta teoría sostiene que la planificación es un proceso fundamental en la gestión empresarial que permite a las organizaciones anticipar cambios, tomar decisiones informadas y coordinar acciones para lograr sus metas.

Organización

Se refiere a la estructura formal de roles, responsabilidades, procesos y recursos diseñados para alcanzar los objetivos de una entidad. Aquí hay algunos aspectos clave del

significado de "organización" en administración, tales como la estructura organizativa que indica que la organización establece la disposición formal de roles y posiciones dentro de la empresa, así como las relaciones de autoridad y responsabilidad entre ellos. Esto incluye la jerarquía de autoridad, la división del trabajo y la agrupación de actividades relacionadas.

Dirección

En el ámbito de la administración de empresas, la dirección se refiere al proceso de guiar, coordinar y supervisar las actividades y recursos de una organización para lograr sus objetivos. Es decir, la dirección implica establecer objetivos y estrategias, tomar decisiones, organizar y coordinar recursos, motivar y liderar a los empleados, y supervisar y controlar el desempeño organizacional para lograr el éxito empresarial.

Control

El control se refiere al proceso de monitorear, evaluar y regular las actividades y el desempeño de la organización para asegurar que se alcancen los objetivos establecidos. Se considera al control como un proceso continuo y sistemático que implica establecer estándares, medir el desempeño, analizar desviaciones, tomar acciones correctivas y proporcionar retroalimentación para garantizar que la organización esté en el camino correcto hacia el logro de sus objetivos.

Capítulo II

Marco Referencial

En el presente capítulo se realizó una revisión teórica acerca de estudios realizados en otros países con las mismas variables, a fin de verificar que tipos de resultados se obtuvieron según el problema que se plantearon los autores, además una revisión sobre la gestión de talento humano y la productividad laboral a fin de notar si en algún momento en otros escenarios se han encontrado resultados positivos o negativos por parte de otros estudios y de qué manera lo plantean diversos autores.

La relación de estos dos constructos se ha estudiado en últimos años de manera teórica y de manera empírica, así se ha demostrado mediante diversos estudios que muestran que la relación entre la gestión de talento humano y la productividad está corroborada y es moderadamente significativa. Al finalizar el capítulo se detallará la conceptualización de ciertos términos para facilidad del lector. En el marco legal se revisa la ley que regula al sector laboral privado como es el código de trabajo, el investigador ha considerado la importancia de tomar información y exponerla en la investigación.

Análisis de los estudios realizados

De acuerdo con Enrique Osvaldo Bedoya Sánchez en la investigación titulada como La nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas, estudio como requisito para optar el grado de Magister en Administración, UNMSM, Lima – Perú 2003, concluye que: la creación de un nuevo concepto de recursos humanos y sistemas de gestión para evaluar su desempeño afectará el desarrollo de las empresas en condiciones de competencia feroz. El enfoque tradicional de evaluar los recursos humanos como una función aislada basada en criterios ad hoc está dando paso a un nuevo enfoque basado en gestionar a las personas como creadoras de la ventaja competitiva de una empresa. "El método utilizado en nuestro estudio da mejores resultados".

Según el estudio realizado en la “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. autor Br. Jose Luis Alva Zapata, Br. Junior Alexander Juarez Morales”, para obtener el título profesional de licenciado en Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo – Perú 2014, determina que “Existe una correlación directa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad; porque el nivel medio de satisfacción laboral incide en el nivel medio de productividad; así se prueba la hipótesis. De esta manera si la empresa no proporciona incentivos ni formación, ni proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

En el estudio llevado a cabo por Cuesta (2023), se analizó una encuesta mundial realizada en 2010 en colaboración con la Boston Consulting Group (BCG) y la World Federation of People Management Association (WFPMA), cubriendo un total de 109 países, se determina que en la gestión de recursos humanos se han identificado cuatro áreas prioritarias: gestión del talento, promoción del compromiso de los empleados, fortalecimiento del desarrollo del liderazgo, y planificación estratégica de recursos humanos.

Los métodos utilizados son encuestas, modelos matemáticos y correlaciones estadísticas. Se utilizaron tres herramientas (hojas de encuesta) para evaluar el "sentido de compromiso", se proporcionó un modelo matemático para cada herramienta de evaluación y se comparó el desempeño con dos etapas de clasificación (baja y alta) utilizando correlación estadística para demostrar la validez. Al mismo tiempo y con estándares más altos. Validación y soporte experto de teorías y estructuras relacionadas con sus compuestos.

La metodología de la investigación se basa en una revisión de la literatura científica, la cual incluye varios autores que han trabajado en el campo de la gestión de recursos humanos o al menos en el campo del empleo relacionado con ella. Los resultados obtenidos de este trabajo bibliográfico, junto con la práctica investigativa previa de los autores, formaron un

enfoque teórico y metodológico que ayudó a investigar el campo en la segunda fase comparando prácticas comerciales o imperiales y estableciendo correlaciones estadísticas relevantes. Incorporar esta estructura (es decir, compromiso) en la planificación estratégica de la gestión y el control de los GH de la empresa.

Las investigaciones muestran que, en términos de gestión de personal, el indicador de lealtad de los empleados a la organización tiene un significado práctico muy importante, porque se encuentra relacionado con un alto desempeño y una alta productividad. Además de esta importancia económica, su importancia práctica en el desarrollo humano también se manifiesta en connotaciones de pertenencia o integración a la sociedad, incluyendo la autoestima, la dignidad y el desarrollo humano o psicológico.

Los modelos matemáticos utilizados para representar herramientas de medición del compromiso son posibles al permitir inconsistencias métricas (a través de la correlación estadística que permitiera el Coeficiente de Concordancia C) La conclusión es que tanto en las prácticas laborales de alto como de bajo desempeño, un alto compromiso también corresponde a un alto desempeño y viceversa. Estos indicadores pueden planificarse y ahora deberían incorporarse a la planificación y seguimiento de la gestión estratégica como activos intangibles dentro de la empresa. La relación entre indicadores abstractos (es decir, sentido de compromiso) e indicadores concretos (que expresan el desempeño laboral en su máxima dimensión (no sólo la productividad o el uso diario, sino también la conciencia de responsabilidad) es metodológicamente importante.

Por otro lado, Rojas, (2016) en su investigación “Gestión Del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral Del Personal Operativo en la empresa Fisim Sac Huánuco-Perú” en donde se aplicó una investigación de tipo descriptivo correlacional, ya que se describe cualitativa y cuantitativamente la realidad empírica de la observación y manipulación de las variables objeto de estudio para determinar en qué medida la primera

influye en las segundas. El estudio encontró que la variable independiente (gestión del talento) está relacionada con la variable dependiente (productividad laboral) del personal de operaciones de FISIM SAC y asegura su unidad mediante la satisfacción de los compañeros de trabajo. Trabajar con la organización para mejorar la eficiencia e involucrar a los consumidores externos.

Esta relación se determinó a través de un proceso de investigación preciso, consistente y objetivo que se convertirá en la base para otros estudios con nuevas variables, dimensiones e indicadores, de esta manera la presente investigación se relaciona de una realidad empírica convirtiéndose en el punto de partida para nuevos estudios, en donde se pueden conocer nuevos indicadores y dimensiones.

Marco Legal

El marco legal que se relaciona con la presente investigación y que incide con la gestión del talento humano en la productividad de una empresa como KSIERRA S.C., del sector camaronero en la ciudad de Machala, Ecuador, generalmente se basa en varias leyes y regulaciones laborales vigentes en el país. Algunas de las leyes y disposiciones relevantes incluyen:

Código de Trabajo de Ecuador: Este código establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados en el país. Contiene disposiciones relacionadas con la contratación, remuneración, jornada laboral, vacaciones, seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos importantes de las relaciones laborales.

Ley Orgánica de Servicio Público: Si bien esta ley se aplica principalmente al sector público, también establece principios generales que pueden ser relevantes para la gestión del talento humano en el sector privado. Incluye disposiciones sobre selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional.

Regulaciones del Ministerio de Trabajo: El Ministerio de Trabajo emite regulaciones y normativas específicas relacionadas con el empleo y las relaciones laborales en Ecuador.

Estas regulaciones pueden abordar temas como la contratación de personal extranjero, la igualdad de oportunidades en el empleo y la prevención de la discriminación laboral.

Leyes de Seguridad Social: Ecuador tiene leyes que regulan la seguridad social, incluyendo el seguro de salud, pensiones y riesgos laborales. La gestión del talento humano en una empresa como KSIERRA S.C. debe cumplir con estas leyes para garantizar que los empleados reciban los beneficios y protecciones adecuados.

Normativas Ambientales y de Seguridad: Dado que KSIERRA S.C. opera en el sector camaronero, también debe cumplir con normativas específicas relacionadas con la protección del medio ambiente y la seguridad en el trabajo. Estas regulaciones pueden provenir de entidades gubernamentales tales como la Agencia de Regulación y Control de la Bioseguridad y Cuarentena para Galápagos (ABG) y el Ministerio del Ambiente.

Además de estas leyes y regulaciones, es importante que KSIERRA S.C. considere las mejores prácticas de gestión del talento humano para mejorar la productividad y el desempeño de sus empleados. Esto puede incluir estrategias de reclutamiento y selección efectivas, programas de capacitación y desarrollo, evaluaciones de desempeño regulares, sistemas de compensación competitivos y un ambiente laboral que fomente el bienestar y la motivación de los trabajadores.

Capítulo III

Metodología de la Investigación

Diseño

El diseño en el ámbito metodológico engloba las diferentes actividades que se deben desarrollar para poder caracterizar el problema que se investiga, de esta forma se incluyen diversos elementos y recursos necesarios para poder resolver el problema despejar la necesidad de conocimiento (Frías & Pascual, 2020). De esta manera para la presente investigación se ha iniciado con un planteamiento teórico del problema de la investigación.

En tal sentido el propósito de la hipótesis anterior es determinar si la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en la productividad de la empresa KSIERRA S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala, para ello se desarrollará una investigación de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo con ayuda del método analítico y estadístico. Para la recolección de datos se procederá con la ayuda de la encuesta como técnica de investigación por medio de un cuestionario como instrumento, es preciso indicar que se ha tomado en consideración un instrumento previamente elaborado para recolectar los datos en la empresa caso de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

Finalmente, con los datos numéricos obtenidos se procederá con un análisis de estadístico, con la ayuda de programas y formulas estadísticas para determinar la consistencia interna del formulario y la viabilidad y razonabilidad de los datos obtenidos para de esta manera determinar de forma clara y precisa la relación entre las variables investigadas.

Enfoque

Para el presente estudio se ha seleccionado el enfoque cuantitativo, de esta manera de acuerdo con Ortega (2018) en el proceso investigativo con este tipo de enfoque se centra en las mediciones con datos numéricos, generalmente este tipo de enfoque utiliza un análisis estadístico. Este proceso es deductivo por cuanto implica una recolección de datos numéricos

por medio de encuestas, para con ello desarrollar una interpretación de los datos y poder determinar una relación entre las variables de estudio. Considerando el enfoque cuantitativo en la presente investigación se obtendrá información adecuada para conocer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad dentro de la empresa caso de estudio.

Tipo de investigación

En el presente estudio se ha seleccionado una investigación de tipo descriptiva, es preciso indicar que la principal finalidad de este tipo de investigación es obtener y recopilar diversos datos e información en donde se puedan evaluar las características, aspectos, dimensiones, propiedades situaciones, y demás elementos del problema de investigación (Esteban, 2018). De esta manera dentro del estudio a desarrollar se procede con la descripción de la gestión del talento humano y la incidencia en la productividad de la empresa caso de estudio. Se podrán describir características y propiedades específicas del talento humano de la empresa para con ello poder desarrollar una propuesta acorde a las necesidades de los colaboradores lo cual permita incrementar la productividad en la organización logrando un incremento en la rentabilidad y ganancia para los accionistas del negocio.

Método de investigación

El método dentro de un proceso investigación sirve para describir de forma detallada como se lleva el estudio, de esta forma por medio del método se permite exponer las propiedades y la validez de los resultados obtenidos, en donde se incluyen la información adecuada para demostrar y comprender el estado de los resultados investigados (Abreu, 2014). De esta manera para la presente investigación se ha seleccionado el método analítico con un enfoque estadístico, a través de este método se podrá conocer desde el conocimiento general de la gestión del talento humano a la realidad de la productividad de la empresa caso de estudio. Para ello dentro de cada una de las variables se han establecidos cuatro dimensiones que se relacionan de forma directa con dichas variables. Este método es esencial

para el presente estudio puesto que permitirá desde lo absoluto conocer las dimensiones que son menos consideradas en la gestión del talento humano y de esta forma desarrollar acciones para poder cubrir y mejorar el rendimiento de las dimensiones estudiadas.

Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son instrumentos o procesos que son usados con el objetivo de recopilar información y datos esenciales cuya finalidad es poder describir el fenómeno o problema de investigación planteado (Gómez, 2021), por otro lado, es preciso indicar que las técnicas de investigación seleccionadas para el estudio permitirán obtener nuevos conocimientos que se relacionan con las variables de estudio, gestión del talento humano y productividad empresarial.

El tipo de técnica de investigación seleccionado dependerá del enfoque aplicado, de esta manera considerando que se mantiene un enfoque cuantitativo es necesario el uso de una técnica que permita obtener datos numéricos como es el caso de la encuesta por otro lado también se usará la técnica bibliográfica. Para el desarrollo de la encuesta se ha seleccionado un cuestionario aplicado en la investigación desarrollada por Rojas (2016) en donde se analizan las variables investigadas en función de cuatro dimensiones para cada una de ellas.

Tabla 5

Dimensiones del cuestionario aplicado

Variable	Dimensiones
Dependiente: Productividad Laboral	Calidad de Servicio
	Trabajo en Equipo
	Desarrollo de Capacidades
	Mejora continua
Independiente: Gestión del Talento Humano	Planificación
	Organización
	Dirección
	Control

Adaptado de: (Rojas, 2016)

Población y muestra

La población es el conjunto de personas, objetos, situaciones, unidades o elementos que están relacionados de forma directa con el problema de investigación, en los cuales el mismo problema tiene incidencia directa (Pastor, 2019), de esta manera la población o universo del presente estudio corresponde al total de colaboradores de la empresa KSIERRA.

Por otro lado, la muestra es el subconjunto del total de la población, la muestra es la parte representativa del universo de estudio, de esta forma la muestra es representativa y los efectos que tenga sobre dicha muestra se generaliza para toda la población (Pastor, 2019). En la presente investigación se tiene una población de 625 empleados de la empresa KSIERRA, para la extracción de una muestra se debe considerar la expresión detallada en la siguiente figura, luego del proceso de extracción se determina que la muestra representativa del total de colaboradores de la empresa caso de estudio para la toma y recolección de datos es 238.

Figura 7

Cálculo para determinar la muestra

Datos y forma de cálculo		
Fórmula:	$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 p \cdot q}$	
Cálculo:	$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 625,00}{1,563 + 3,84 * 0,25}$ $n = \frac{600,25}{1,56 + 0,96}$ $n = \frac{600,25}{3}$	
Detalle:		
Nomenclatura	Definición	Valor
Z	Valor de la distribución normal estándar para un determinado nivel de confianza	1,96
N	Tamaño de la población	625
p	Proporción de elementos que poseen la característica de interés a favor	0,50
q	Proporción de elementos que poseen la característica de interés en contra	0,50
e	Error de estimación máximo tolerable	0,05
n	Tamaño de la muestra	?
		238

Fuente: Proceso investigativo en la empresa KSIERRA S.C.

Operacionalización de las variables

En la siguiente tabla se detalla la operacionalización de las variables planteadas para el presente proceso de investigación:

Tabla 6*Cuadro de operacionalización de las variables*

Variabes	Conceptualización	Operatividad	Dimensiones	Fuentes de datos
Independiente: Gestión del Talento Humano	Es el conjunto de procesos, métodos y prácticas para poder detectar, fortalecer e incentivar a los empleados de una empresa.	Es una estrategia a largo plazo de tipo laboral con la finalidad de poder desarrollar una captación, retención y capacitación de los empleados de la organización.	Planificación Organización Dirección Control	Estudios de fuentes bibliográficas Recolección de datos por medio de la encuesta
Dependiente: Productividad Laboral	Es la forma para poder medir la eficiencia que se relaciona con los productos o servicios elaborados por los empleados con los recursos aplicados.	Es un indicador de la gestión del recurso humano.	Calidad de servicio Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades Mejora continua	Estudios de fuentes bibliográficas Recolección de datos por medio de la encuesta

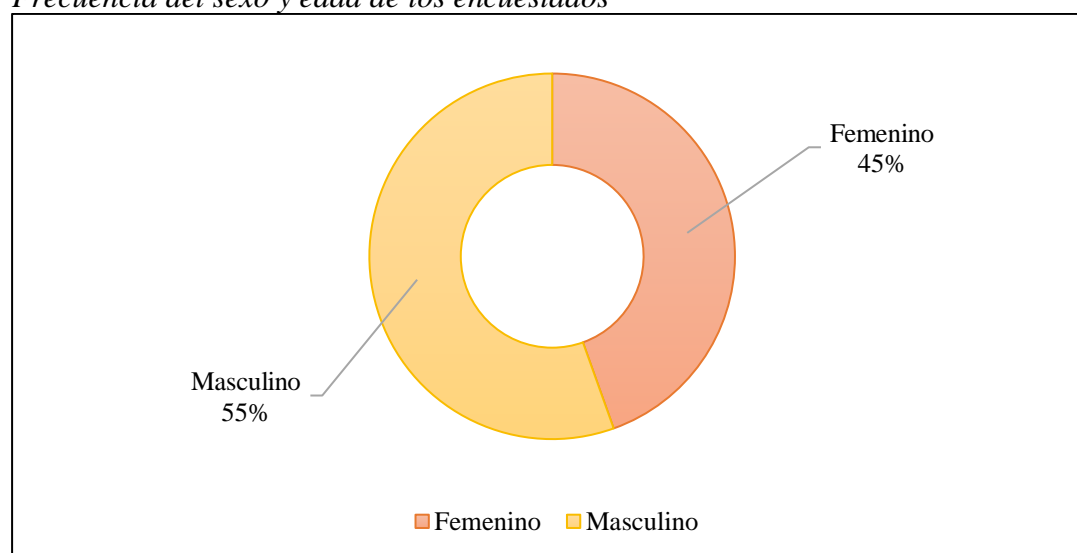
Fuente: Proceso investigativo en la empresa KSIERRA S.C.

Análisis e interpretación de datos

A continuación, se presentan los datos obtenidos en el proceso de recolección de datos en relación a las preguntas sobre el sexo y el rango de edad de los encuestados:

Tabla 7*Frecuencia del sexo y edad de los encuestados*

Variables	fi		Hi (%)	
	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo
	femenino	masculino	femenino	masculino
Entre 18 a 23 años	16	21	7%	9%
Entre 24 a 29 años	33	38	14%	16%
Entre 30 a 35 años	24	26	10%	11%
Entre 36 a 41 años	19	27	8%	11%
Entre 42 a 47 años	8	15	3%	6%
Entre 48 años o mas	6	5	3%	2%
Suman	106	132	45%	55%

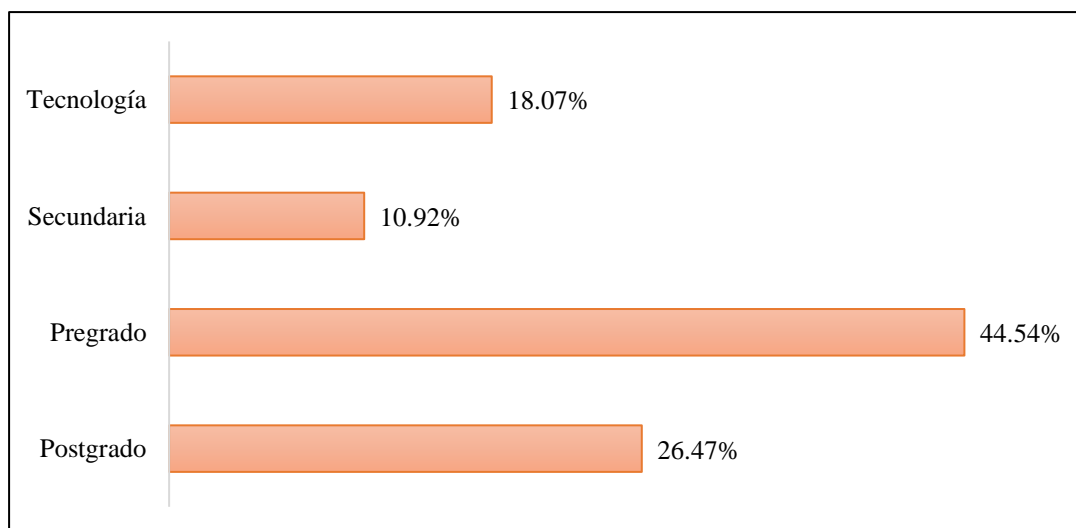
Figura 8*Frecuencia del sexo y edad de los encuestados*

Como se puede observar la mayor concentración de la población tiene sexo masculino, en donde predomina una edad promedio entre 24 a 29 años con el 30%, seguido del del 21% de colaboradores entre 30 a 35 años. Otra información importante dentro de las variables demográficas analizadas es el nivel de instrucción académica que posee el personal de la empresa caso de estudio, de esta manera en la siguiente figura se observa que la mayor

concentración se encuentra en el nivel académico de pregrado con el 44.54%, luego de ello el nivel de postgrado con el 26.47%, como tercer nivel se encuentra el tecnológico con el 18.07% y finalmente el nivel de secundaria con el 10.92%.

Figura 9

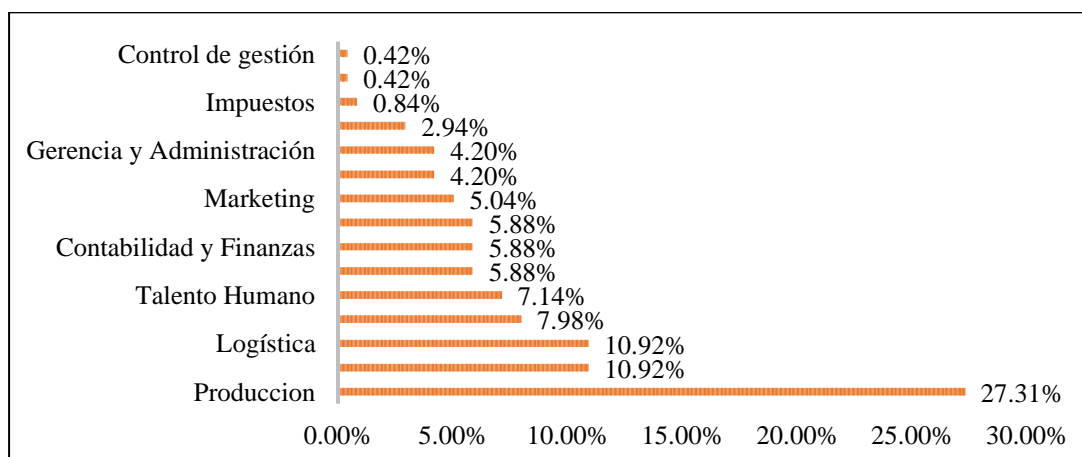
Nivel de instrucción académica de los encuestados



Por otro lado, la investigación determina que se tiene dentro de la empresa un total de 15 áreas y sub áreas en donde el 27.31% de los colaboradores pertenecen al área de producción seguido del área de ventas, en tercer puesto se encuentra logística, seguido de servicio al cliente y talento humano, los porcentajes de forma detallada se exponen a continuación:

Figura 10

Estadísticas sobre las áreas en donde laboran los empleados



Desarrollado el análisis de las principales variables demográficas indicadas, se procede con el análisis de las dimensiones que se relacionan con las variables:

- Gestión del Talento humano, y,
- Productividad Laboral

Es preciso indicar que para el caso de la primera variable se subdividió en 4 ítems que se relacionan con, la planificación, organización, dirección y control, a su vez la segunda variable cuenta con 4 ítems.

Análisis de la variable Gestión del Talento Humano

Ítems 1

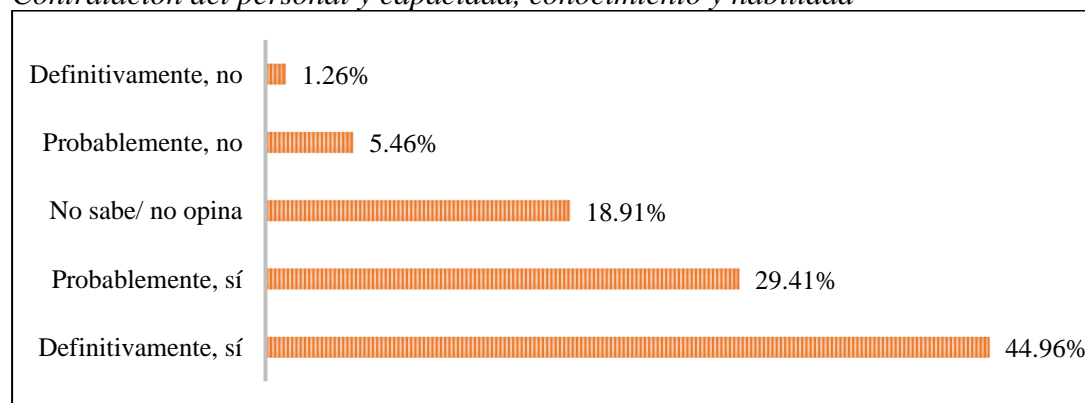
Tabla 8

Contratación del personal y capacidad, conocimiento y habilidad

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	107	44,96%
Probablemente, sí	70	29,41%
No sabe/ no opina	45	18,91%
Probablemente, no	13	5,46%
Definitivamente, no	3	1,26%
Suman	238	100%

Figura 11

Contratación del personal y capacidad, conocimiento y habilidad



Interpretación: Como primer punto de análisis se observa que el 44.96% de los colaboradores encuestados indican que es necesario que al momento de contratar al personal de la empresa se deba evaluar y tomar en cuenta las capacidades, conocimientos y habilidades del nuevo personal.

Ítem 2

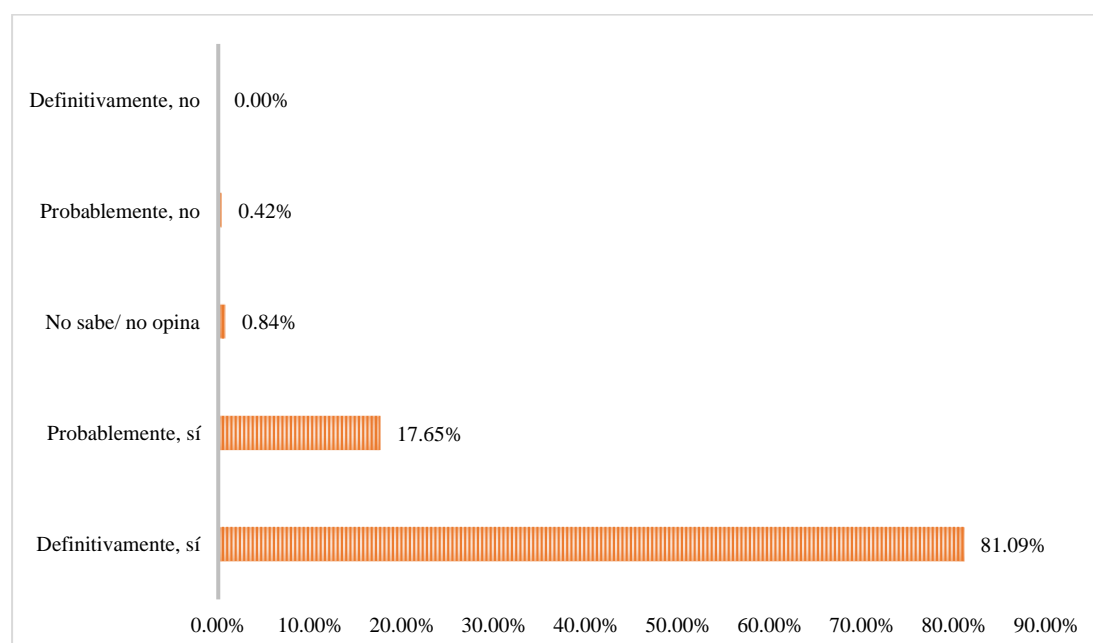
Tabla 9

Desarrollo de planes para contratar y entrenar al personal

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	193	81,09%
Probablemente, sí	42	17,65%
No sabe/ no opina	2	0,84%
Probablemente, no	1	0,42%
Definitivamente, no	0	0,00%
Suman	238	100%

Figura 12

Desarrollo de planes para contratar y entrenar al personal



Interpretación: De acuerdo con la recolección de datos es de mucha importancia que se desarrollen diversos planes organizacionales con el fin de poder entrenar y capacitar al personal de la empresa lo cual mejoraría la productividad laboral, el personal encuestado estar de acuerdo con ello en un 81.09%.

Ítem 3

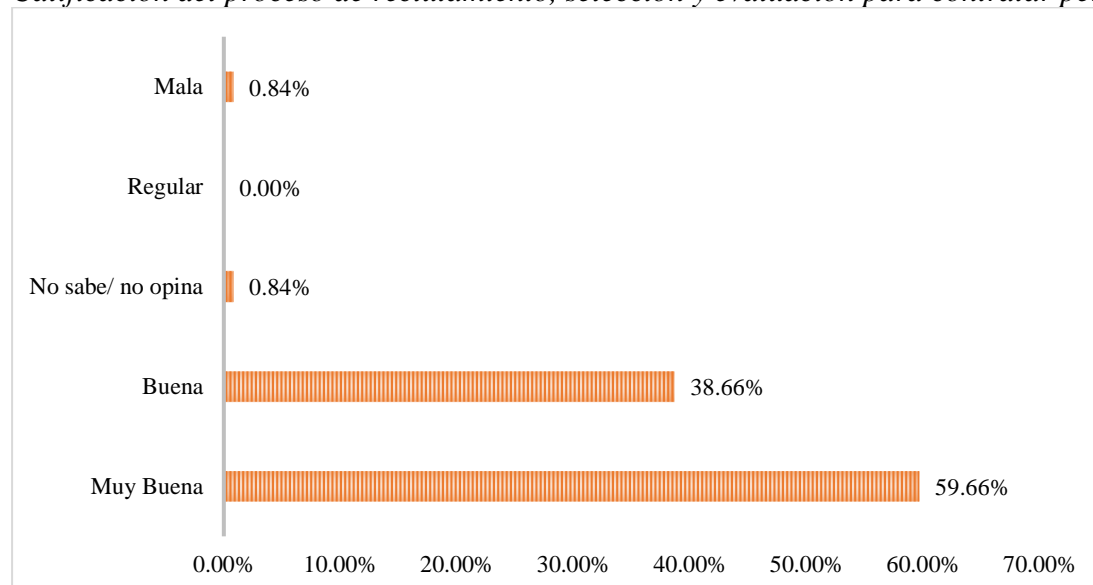
Tabla 10

Calificación del proceso de reclutamiento, selección y evaluación para contratar personal

Variables	fi	Hi (%)
Muy Buena	142	59,66%
Buena	92	38,66%
No sabe/ no opina	2	0,84%
Regular	0	0,00%
Mala	2	0,84%
Suman	238	100%

Figura 13

Calificación del proceso de reclutamiento, selección y evaluación para contratar personal



Interpretación: un aspecto de relevancia dentro de la gestión del talento humano es el proceso para reclutar al personal, así como también es necesario contar con un proceso adecuado para mantener a ese personal, de esta manera los encuestados indican en un 59.66% que se vuelve necesario contar con dicho proceso en la empresa.

Ítem 4

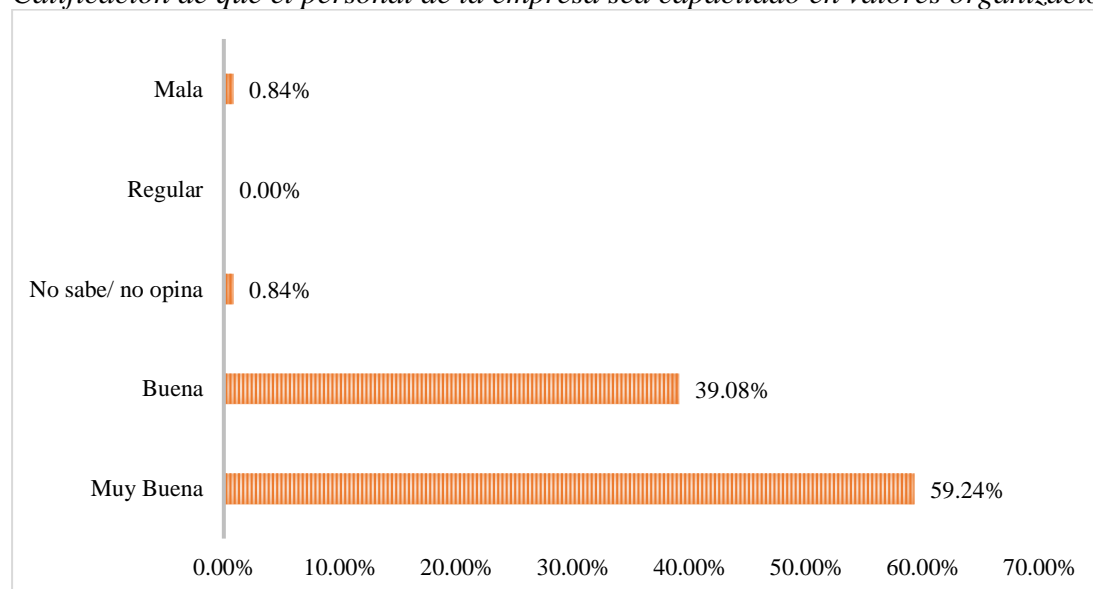
Tabla 11

Calificación de que el personal de la empresa sea capacitado en valores organizacionales

Variables	fi	Hi (%)
Muy Buena	141	59,24%
Buena	93	39,08%
No sabe/ no opina	2	0,84%
Regular	0	0,00%
Mala	2	0,84%
Suman	238	100%

Figura 14

Calificación de que el personal de la empresa sea capacitado en valores organizacionales



Interpretación: La filosofía corporativa de una empresa describe la misión, visión y valores que debe mantener y seguir todo personal de la empresa, de esta manera los encuestados indican que es necesario que dentro del proceso de gestión se incluya la capacitación del personal sobre los valores corporativos.

Ítem 5

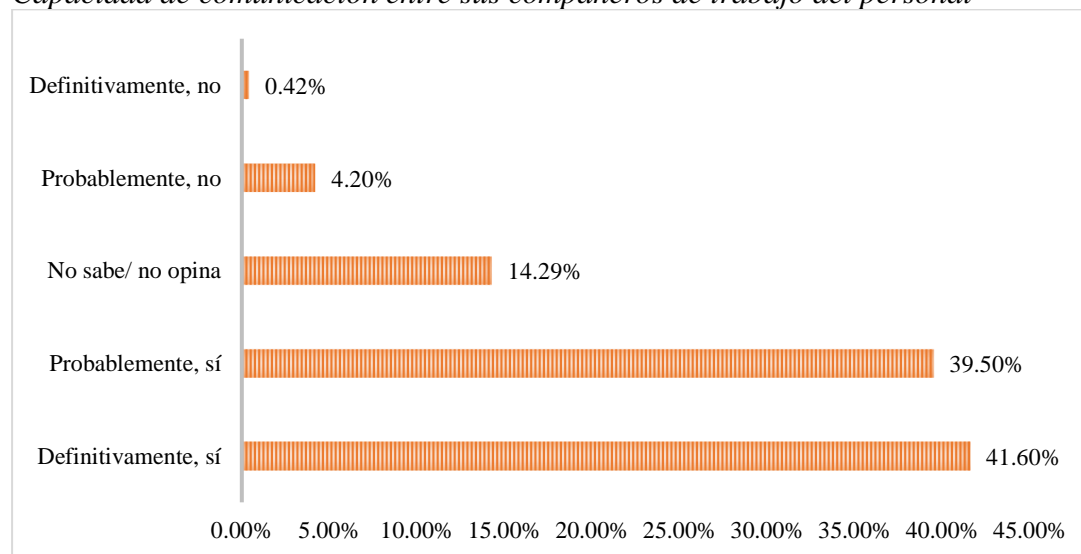
Tabla 12

Capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo del personal

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	99	41,60%
Probablemente, sí	94	39,50%
No sabe/ no opina	34	14,29%
Probablemente, no	10	4,20%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 15

Capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo del personal



Interpretación: De acuerdo con los encuestados en un 41.60% indican que en definitiva si existe un proceso adecuado de selección, capacitación y evaluación se podrá contar con un personal con alto grado de comunicación tanto entre los compañeros de la empresa como con el mercado.

Ítem 6

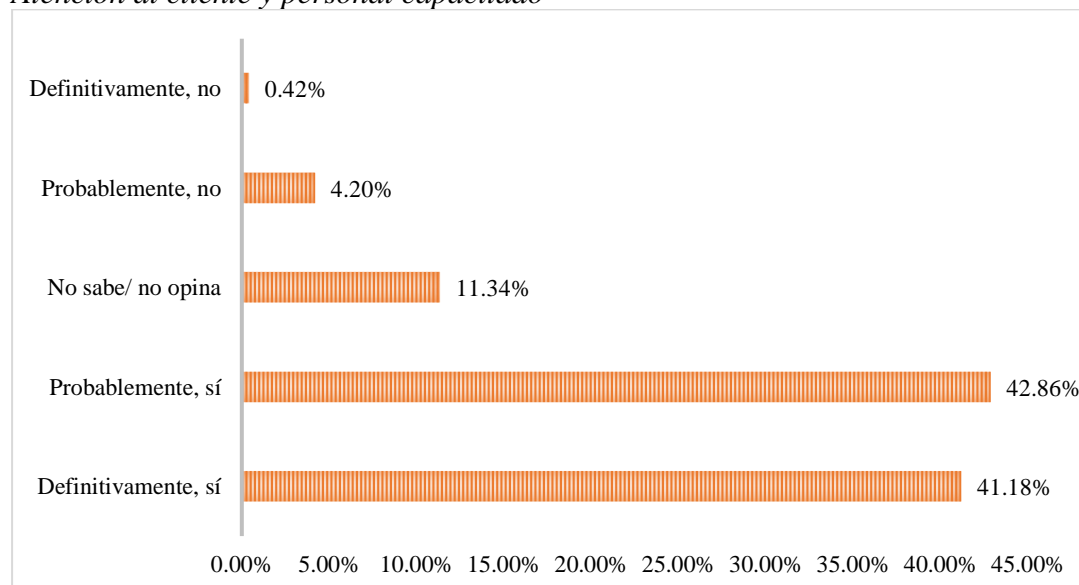
Tabla 13

Atención al cliente y personal capacitado

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	98	41,18%
Probablemente, sí	102	42,86%
No sabe/ no opina	27	11,34%
Probablemente, no	10	4,20%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 16

Atención al cliente y personal capacitado



Interpretación: De acuerdo con la recolección de datos se determina que el personal de la empresa al ser capacitado en las diferentes áreas de la empresa brindará una adecuada atención del cliente, bajo esta premisa el 41.18% de los encuestados indican estar definitivamente de acuerdo con ello.

Ítem 7

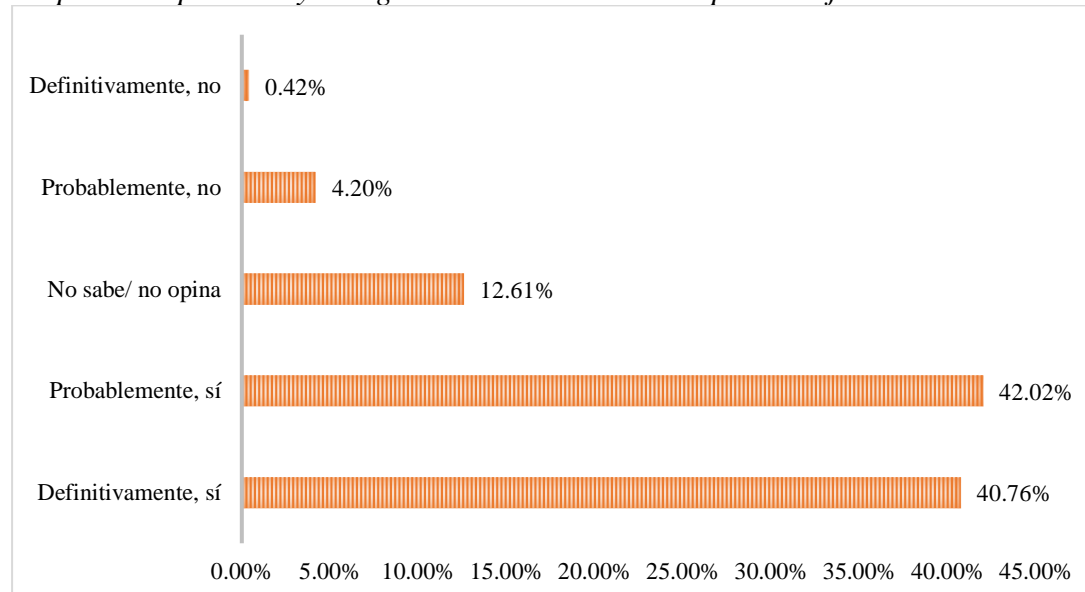
Tabla 14

Respetar las políticas y el reglamento interno de la empresa mejorara su rendimiento

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	97	40,76%
Probablemente, sí	100	42,02%
No sabe/ no opina	30	12,61%
Probablemente, no	10	4,20%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 17

Respetar las políticas y el reglamento interno de la empresa mejorara su rendimiento



Interpretación: Es preciso señalar que los encuestado indican estar definitivamente de acuerdo en que el personal de la empresa debe respetar las políticas y reglamento interno de la empresa, de esta manera ello coadyuvará a mejorar el rendimiento y productividad de los colaboradores.

Ítem 8

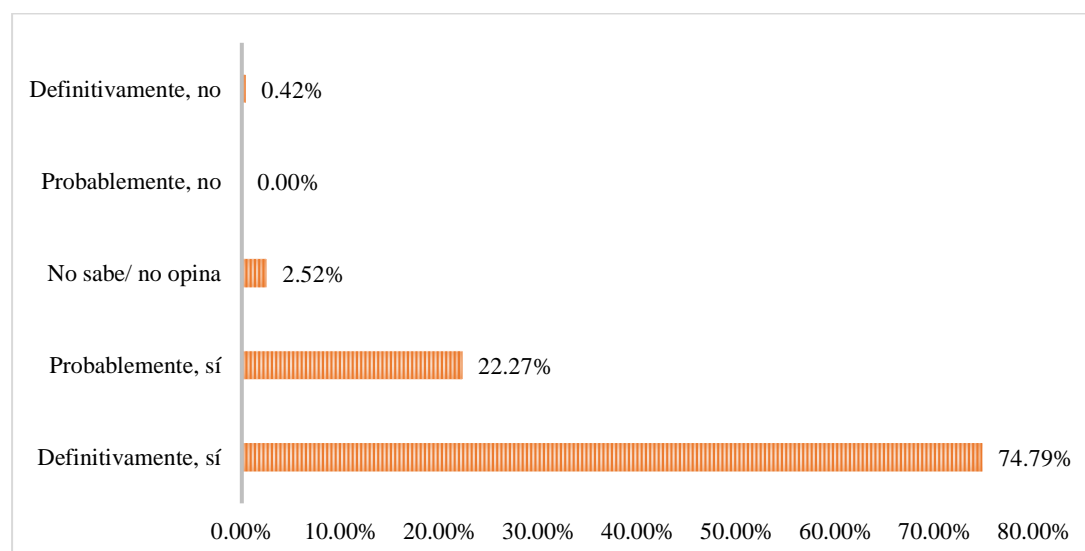
Tabla 15

Desarrollar planes para entrenar y capacitar al personal

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	178	74,79%
Probablemente, sí	53	22,27%
No sabe/ no opina	6	2,52%
Probablemente, no	0	0,00%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 18

Desarrollar planes para entrenar y capacitar al personal



Interpretación: Dentro de un proceso de gestión del talento humano es indispensable contar con planes para desarrollar al personal de una empresa, de esta manera la recolección de datos indica que es sumamente necesario para el personal desarrollar dichos planes antes de desarrollar una evaluación.

Análisis de la variable Productividad Laboral

Ítem 9

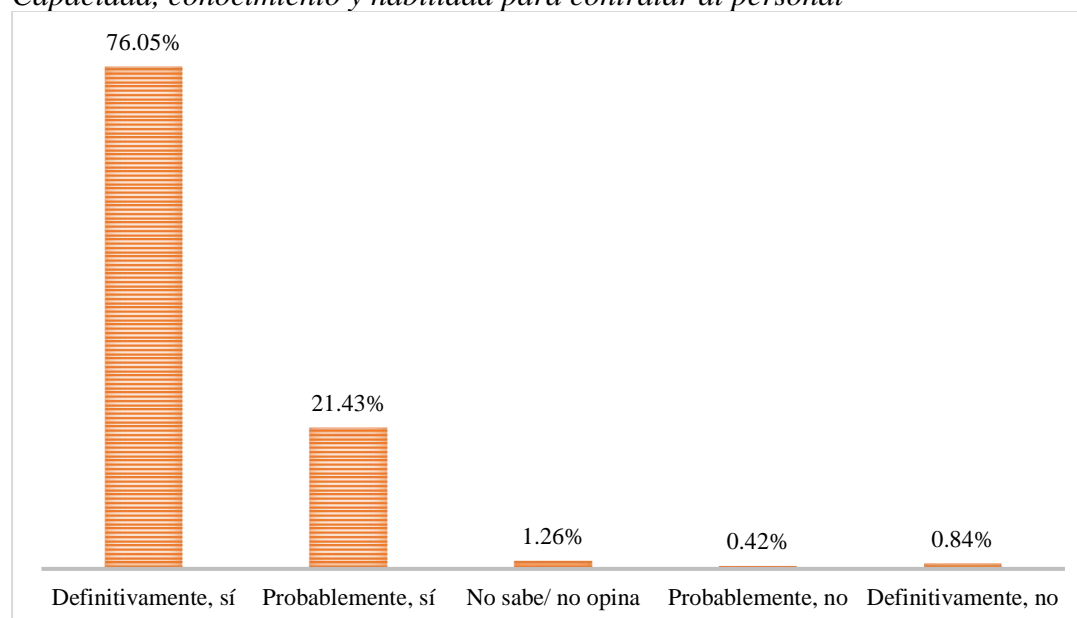
Tabla 16

Capacidad, conocimiento y habilidad para contratar al personal

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	181	76,05%
Probablemente, sí	51	21,43%
No sabe/ no opina	3	1,26%
Probablemente, no	1	0,42%
Definitivamente, no	2	0,84%
Suman	238	100%

Figura 19

Capacidad, conocimiento y habilidad para contratar al personal



Interpretación: el personal encuestado manifiesta que es necesario que se deba tomar en cuenta la capacidad, conocimiento y habilidad del personal al momento de contratarlo de esta manera esto permitiría mejorar su rendimiento.

Ítem 10

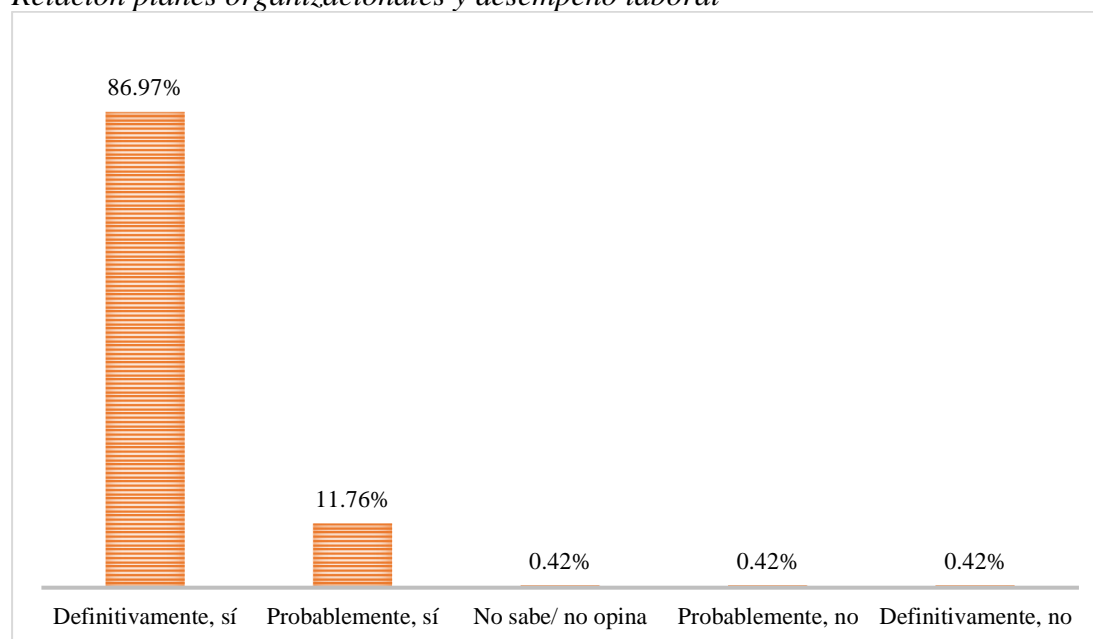
Tabla 17

Relación planes organizacionales y desempeño laboral

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	207	86,97%
Probablemente, sí	28	11,76%
No sabe/ no opina	1	0,42%
Probablemente, no	1	0,42%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 20

Relación planes organizacionales y desempeño laboral



Interpretación: La recolección de datos desarrollada indica que al desarrollar planes para contratar al personal de la empresa mejoraría el desempeño de ellos lo cual permita mejorar el desempeño laboral de esta manera esto brindaría un mejor servicio al de atención al mercado

Ítem 11

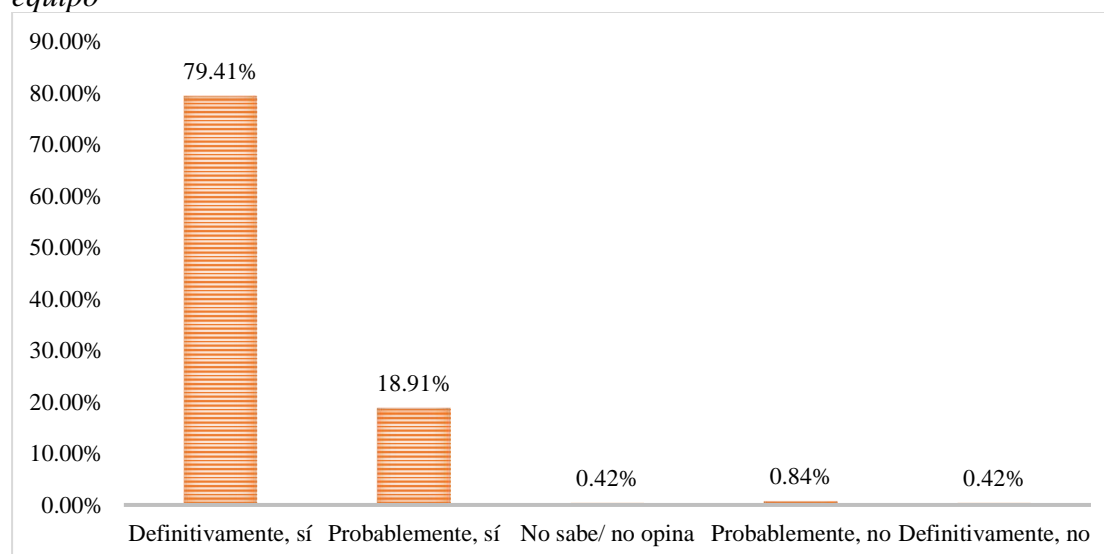
Tabla 18

Relación de procesos de reclutamiento, selección y evaluación con el orden en el trabajo en equipo

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	189	79,41%
Probablemente, sí	45	18,91%
No sabe/ no opina	1	0,42%
Probablemente, no	2	0,84%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 21

Relación de procesos de reclutamiento, selección y evaluación con el orden en el trabajo en equipo



Interpretación: Contar con un proceso adecuado de reclutamiento, selección y evaluación es de vital importancia, sumando a ello es necesario mantener los lineamientos adecuados del proceso sin omitir las etapas que se describan, los encuestados indican que esto es fundamental con el 79.41% de acierto.

Ítem 12

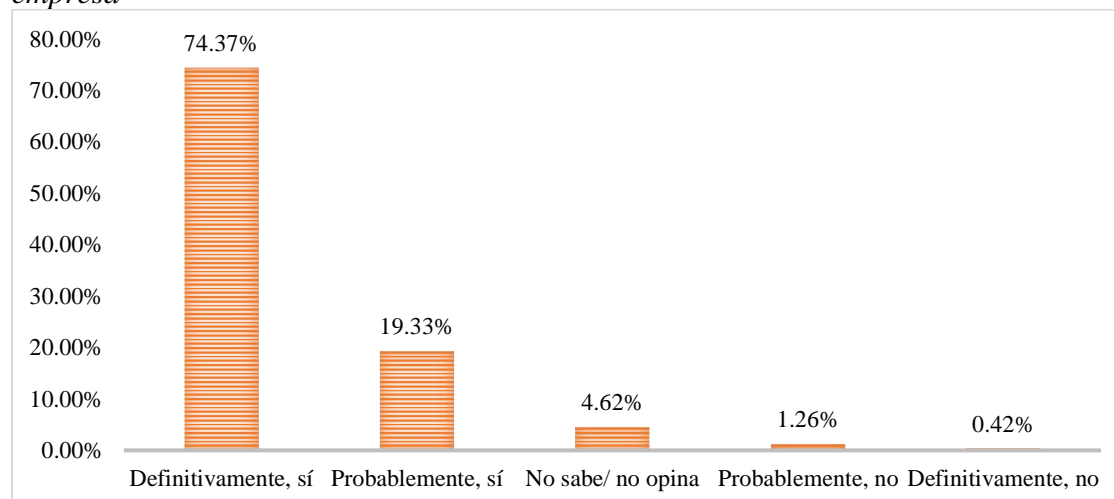
Tabla 19

Honestidad, responsabilidad y puntualidad como valores para mejorar los resultados de la empresa

Variabes	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	177	74,37%
Probablemente, sí	46	19,33%
No sabe/ no opina	11	4,62%
Probablemente, no	3	1,26%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 22

Honestidad, responsabilidad y puntualidad como valores para mejorar los resultados de la empresa



Interpretación: De acuerdo con los datos de la encuesta, el personal contratado debe tener valores esenciales lo cual permite a mejorar el rendimiento del personal, de esta forma el personal de la empresa que fue encuestado manifiesta en que definitivamente es necesario que el personal cuente con valores como honestidad, responsabilidad y puntualidad.

Ítem 13

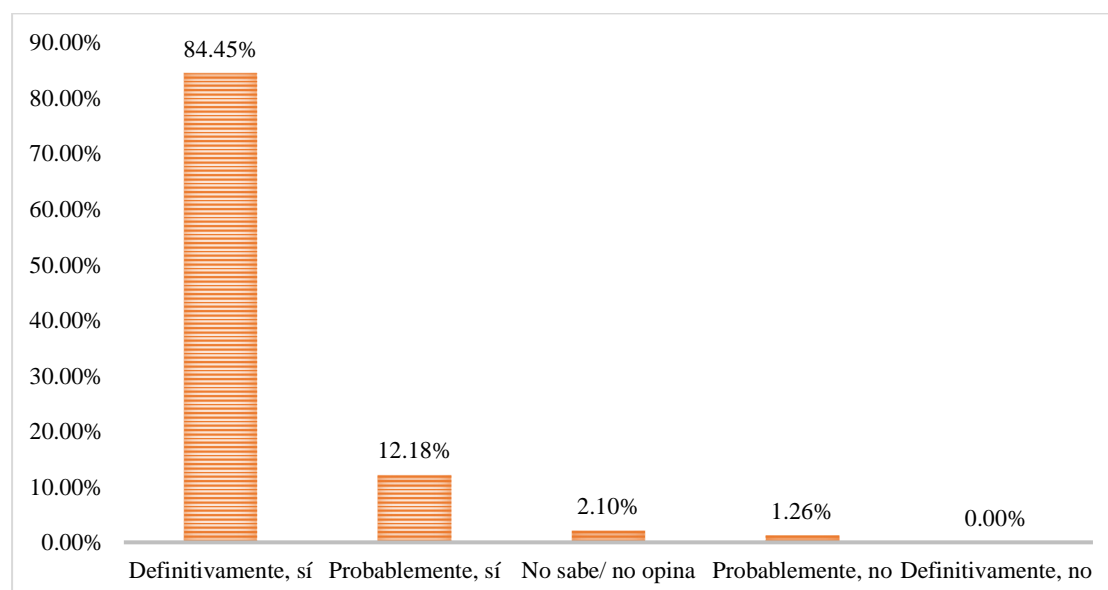
Tabla 20

Capacidad de comunicación para mejorar la confianza y trabajo en equipo

Variabes	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	201	84,45%
Probablemente, sí	29	12,18%
No sabe/ no opina	5	2,10%
Probablemente, no	3	1,26%
Definitivamente, no	0	0,00%
Suman	238	100%

Figura 23

Capacidad de comunicación para mejorar la confianza y trabajo en equipo



Interpretación: La recolección de datos desarrollada en la empresa caso de estudio determina que es necesario que el personal contratado debe tener un correcto flujo de comunicación lo cual permite que mejore la confianza entre los compañeros motivando a mejorar los resultados del trabajo en equipo.

Ítem 14

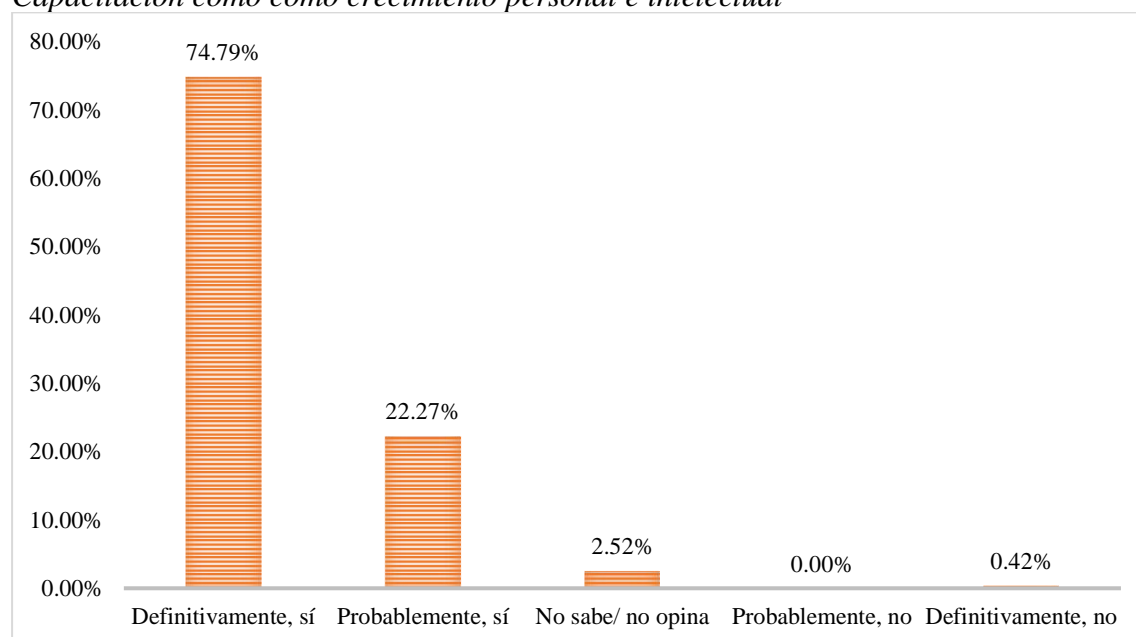
Tabla 21

Capacitación como como crecimiento personal e intelectual

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	178	74,79%
Probablemente, sí	53	22,27%
No sabe/ no opina	6	2,52%
Probablemente, no	0	0,00%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 24

Capacitación como como crecimiento personal e intelectual



Interpretación: Los encuestados manifiestan estar de acuerdo en que al momento de capacitar al personal de la empresa esto aumentaría el crecimiento del mismo personal y el mismo tiempo esto ayudaría al rendimiento óptimo y aumento de la rentabilidad de la empresa.

Ítem 15

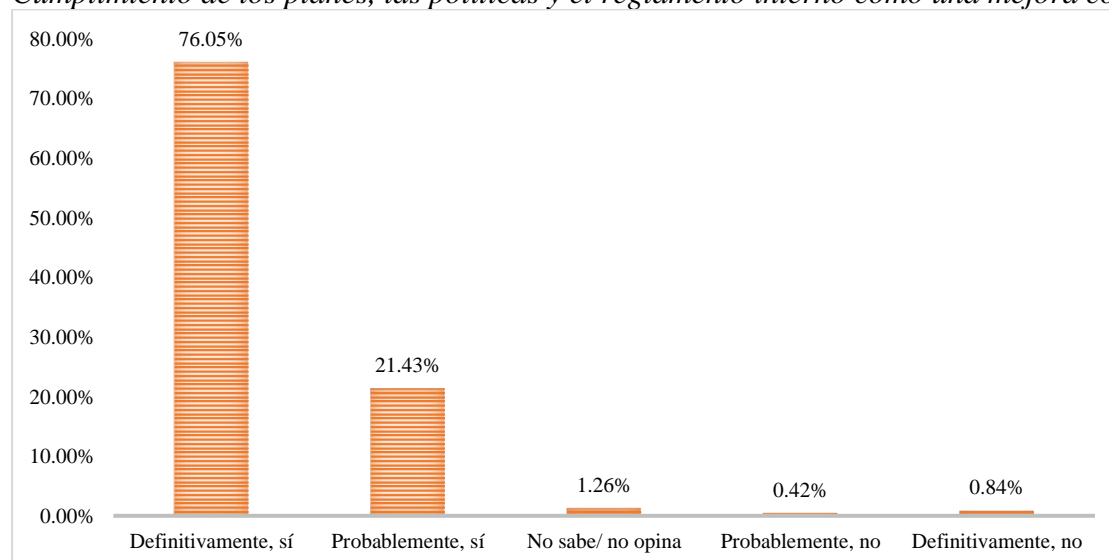
Tabla 22

Cumplimiento de los planes, las políticas y el reglamento interno como una mejora continua

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	181	76,05%
Probablemente, sí	51	21,43%
No sabe/ no opina	3	1,26%
Probablemente, no	1	0,42%
Definitivamente, no	2	0,84%
Suman	238	100%

Figura 25

Cumplimiento de los planes, las políticas y el reglamento interno como una mejora continua



Interpretación: Contar con planes es fundamental sin embargo otro aspecto de mucha relevancia es el cumplimiento de los planes, políticas y reglamentos internos, de esta manera el 76.05% y 21.43% de los encuestados están definitivamente y probablemente de acuerdo con esta afirmación.

Ítem 16

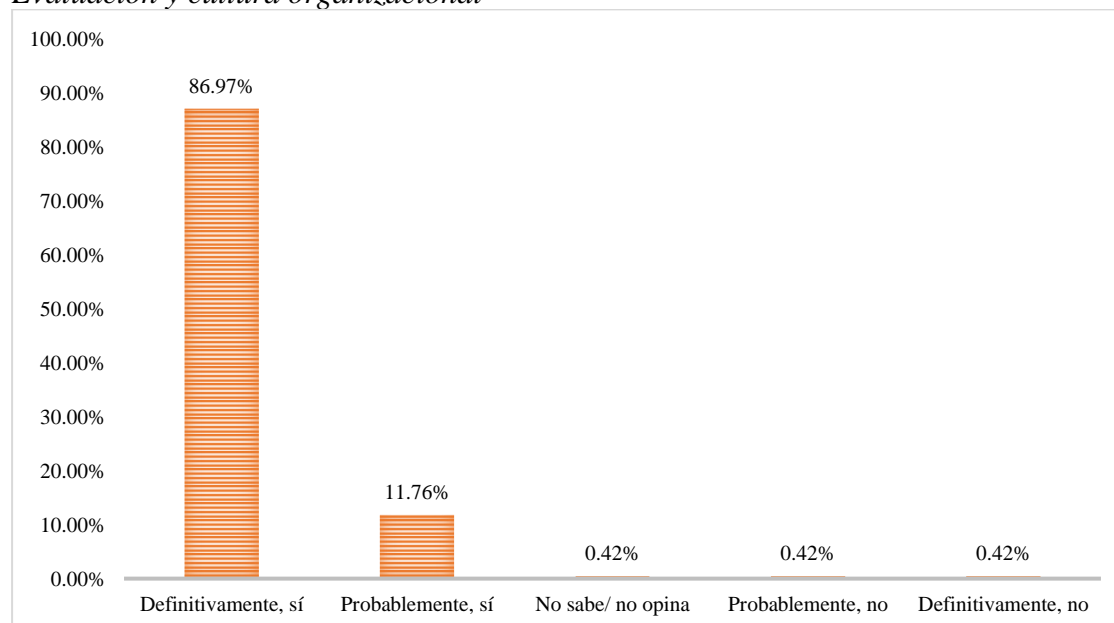
Tabla 23

Evaluación y cultura organizacional

Variables	fi	Hi (%)
Definitivamente, sí	207	86,97%
Probablemente, sí	28	11,76%
No sabe/ no opina	1	0,42%
Probablemente, no	1	0,42%
Definitivamente, no	1	0,42%
Suman	238	100%

Figura 26

Evaluación y cultura organizacional



Interpretación: La recolección de datos indica que es necesario que el personal de la empresa se encuentre en una constantes evaluación lo cual sumado al cumplimiento de los planes, políticas y demás reglamentos de la empresa.

Confiabilidad de los datos

Luego del análisis de los datos se aplica el estadístico conocido como Alfa de Cronbach que de acuerdo con Rodriguez y Reguant (2020) es un cálculo que permite conocer la consistencia interna de un instrumento lo cual determina la confiabilidad de los datos recolectados por dicho instrumento, de esta forma se procedió con la determinación del Alfa de Cronbach de la información recolectada, a continuación, se describe la formula:

Figura 27

Determinación del Alfa de Cronbach de los datos obtenidos

Fórmula de cálculo del Alfa de Cronbach		
Datos	Valores	
$K=$	238	
$Sum.Vi=$	6,82	
$Vt=$	48,86	
Alfa de Cronbach de las Variables		0,864

Como se puede observar el alfa de Cronbach calculado es de 0.864 lo cual manifiesta que existe una consistencia interna en el instrumento usado y al mismo tiempo que los datos obtenidos son confiables y viables, por lo cual los resultados descritos anteriormente

describen a las variables gestión del talento humano y productividad laboral dentro de la empresa caso de estudio.

Principales Hallazgos

Entre los principales hallazgos encontrados durante el proceso de investigación y recolección de datos se puede determinar que existe una relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, por lo cual se cumple con la hipótesis planteada. Por otro lado, es preciso indicar que usando una herramienta estadística, donde se midió la correlación de la variable gestión del talento humano con la variable productividad laboral, se puede determinar que existe una correlación entre estas dos variables ya que el resultado obtenido fue positivo.

Como se puede observar en el resumen de los datos recolectados el personal encuestado manifiesta que es sumamente necesario que la empresa desarrolle una correcta implementación de planes organizacionales y estratégicos que permitan el desarrollo de los trabajadores lo cual establezca un correcto desarrollo de los empleados de sus capacidades y conocimientos, lo cual conlleve a mejorar la productividad laboral y esto repercute en el crecimiento de la rentabilidad de la empresa.

De esta manera los aspectos que deben ser mejorados en cuanto a la gestión del talento humano, bajo este mismo contexto, la investigación indica que para mejorar la productividad laboral en la empresa caso de estudio es necesario desarrollar, los siguientes aspectos se relacionan con la dimensión de planeación y organización, estos tienen un promedio mayor a 4.50 puntos:

- Desarrollar planes para contratar y entrenar al personal de la empresa.
- Desarrollar un proceso de reclutamiento, selección y evaluación para contratar al personal de la empresa.

- Capacitar al personal de la empresa con temas enfocados en valores organizacionales.
- Desarrollar planes para entrenar y capacitar al personal operativo.

Tabla 24*Resumen de los principales datos recolectados*

Variable	Pregunta	Promedio	Descripción
VARIABLE: Gestión del Talento Humano	¿Cree usted que al contratar al personal de la empresa se debe de tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad?	4.11	Probablemente
	¿Cree usted que si al desarrollar planes para contratar y entrenar al personal de la empresa mejoraría la productividad laboral?	4.79	Definitivamente
	¿Cómo califica usted el proceso de reclutamiento, selección y evaluación al momento de contratar al personal de la empresa?	4.56	Muy Buena
	¿Cómo califica usted la decisión de que el personal de la empresa sea capacitado en valores organizacionales?	4.56	Muy Buena
	¿Cree usted que el personal contratado previa selección, capacitación y evaluación demuestra capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo?	4.18	Probablemente
	¿Usted considera que el personal de la empresa al ser capacitado en las diferentes áreas brindará una buena atención hacia los clientes?	4.20	Probablemente
	¿Considera que al respetar las políticas y el reglamento interno de la empresa el personal mejorara su rendimiento y productividad?	4.18	Probablemente
	¿Considera que antes de una evaluación en la empresa se deben desarrollar planes para entrenar y capacitar al personal operativo?	4.71	Definitivamente
VARIABLE: Productividad Laboral	¿Considera que al tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad al momento de contratar al personal mejoraría el rendimiento en la calidad de servicio?	4.71	Definitivamente
	¿Considera que al desarrollar planes para contratar al personal mejoraría su desempeño laboral brindando un servicio de calidad?	4.84	Definitivamente
	¿Considera que al respetar los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal habrá orden en el trabajo en equipo?	4.76	Definitivamente
	¿Considera que si el personal contratado tuviera valores como honestidad, responsabilidad y puntualidad habría una buena formación de trabajo en equipo lo cual mejoraría los resultados de la empresa?	4.66	Definitivamente
	¿Considera que si el personal contratado demostrara su capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo habría una confianza de poder desarrollar sus capacidades?	4.80	Definitivamente
	¿Considera que si se capacitara al personal de la empresa aumentaría el crecimiento personal e intelectual?	4.71	Definitivamente
	¿Considera que, si se cumplieran con los planes, las políticas y el reglamento interno dentro de la empresa aumentaría el capital intelectual hacia una mejora continua?	4.71	Definitivamente
	¿Considera que si el personal de la empresa estuviera en una constante evaluación habría una cultura organizacional mejorada en cuanto a solidaridad e identidad?	4.84	Definitivamente

Capítulo IV

Propuesta

Justificación

Es preciso indicar que la gestión de talento humano se consolida en función de políticas, prácticas, técnicas y estrategias que deben ser empleadas en las empresas para de esta forma ubicar y contratar personal con capacidades, talentos y conocimientos adecuados para el puesto de trabajo; con los requisitos necesarios para obtener un puesto de trabajo que contribuya a que la organización cumpla sus metas planteadas. En tal sentido para que el talento humano sea eficiente, es prioridad que las empresas mantengan un programa de capacitaciones a todos sus colaboradores, proporcionarles un medio que ofrezca la motivación, desarrollo y la eficacia en la empresa. Todo esto fomentará el desarrollo productivo lo cual aumentará los resultados positivos para la empresa.

Una planificación efectiva contribuirá al rendimiento laboral, permitiendo que el personal de la organización opere de manera coordinada y proactiva, empleando sus habilidades de manera inteligente para generar valor y promover la innovación. Este objetivo se alcanza cuando los empleados comprenden claramente sus responsabilidades y métodos de ejecución, convirtiendo así al talento humano en el recurso más valioso de la empresa, impulsando la eficacia en el trabajo. Considerando lo antes expuesto se desarrolla la presente propuesta con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano para lo cual se describen diversas estrategias a nivel macro para con ello mejorar la productividad laboral.

Objetivos

Objetivo General

Proponer un plan de estrategias detallando las actividades que permitan mejorar la productividad de la empresa KSierra S.C.

Objetivos Específicos

- Desarrollar un análisis de factores externo para determinar principales factores de afectación del sector camaronero.
- Desarrollar la matriz FODA para la empresa caso de estudio por medio de la descripción de factores externos e internos.
- Diseñar estrategias para la gestión del talento humano de la empresa caso de estudio.

Desarrollo de la propuesta

Análisis de factores externo

Para el presente análisis de factores externo de la industria camaronera, se ha considerado la aplicación de la metodología PEST y las cinco fuerzas de PORTER, de esta forma ambas matrices permitirán conocer los factores más relevantes que pueden afectar de forma externa a los cuales la empresa no tiene ningún poder. A continuación, se describen los factores PEST que son los elementos políticos, económicos, sociales y tecnológicos del sector.

Tabla 25*Matriz de análisis externo PEST*

Factor	Detalle
Político	<p>A nivel político se puede indicar que la industria camaronera posee diversos acuerdos comerciales por lo cual existe una ayuda por parte del Gobierno en fomentar esta industria, por otro lado, el proceso de obtención de permisos y demás certificaciones es algo complejo y difícil de llevar. Por otro lado, se observa el cambio de un gobierno de izquierda a uno de derecha. Si embargo de manera general este elemento se observa positivo para el sector.</p>
Económico	<p>A nivel económico se puede determinar que existe un crecimiento lento del PIB, sin embargo, esto equivale a que el poder de consumo de las personas aumento lo cual se refleja en una mayor compra de productos alimenticios, en donde los productos del sector camaronero son apetecidos por el mercado. De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) indica que existe un crecimiento anual del 3% del Producto Interno Bruto. Según el Banco Central del Ecuador (BCE) para el año 2024 existirá una inflación promedio para América Latina y el Caribe de 9.0%, en cuanto a la exportación de camarón se observa una variación negativa para el primer semestre del año 2023 con el 2.30% en negativo. Adicional ello también es</p>

necesario analizar las tasas de interés por la obtención de préstamos bancarios para financiar diversos programas o proyecto dentro de las empresas.

Social

A nivel social, los gustos y preferencias del mercado se vuelven en el elemento clave de análisis, de esta forma con la cantidad de datos que se obtiene de internet los gustos de las personas cambia de forma rápida, por lo cual las empresas deben contar con las situaciones necesarias para poder cumplir y satisfacer las necesidades del mercado en el menor tiempo posible. Por otro lado, un principal problema que afecta a toda la sociedad es la inseguridad por la cual atraviesa el país, este elemento afecta de forma negativa a los negocios debido a pagos indebidos por comercialización de productos, a nivel de la exportación se debe incrementar los controles de seguridad para eliminar que se contine el producto a enviar al exterior.

Tecnológico

A nivel tecnológico, es sumamente positivo puesto que con el alcance de nuevas tecnologías se optimizan los procesos manuales lo cual tiene un resultado final en mejorar la calidad del producto al mercado. Por otro lado, es preciso indicar que las redes sociales y las tendencias del uso de ellas se vuelve beneficioso para las empresas puesto que la inversión en estos medios para llegar al consumidor con publicad y promoción es

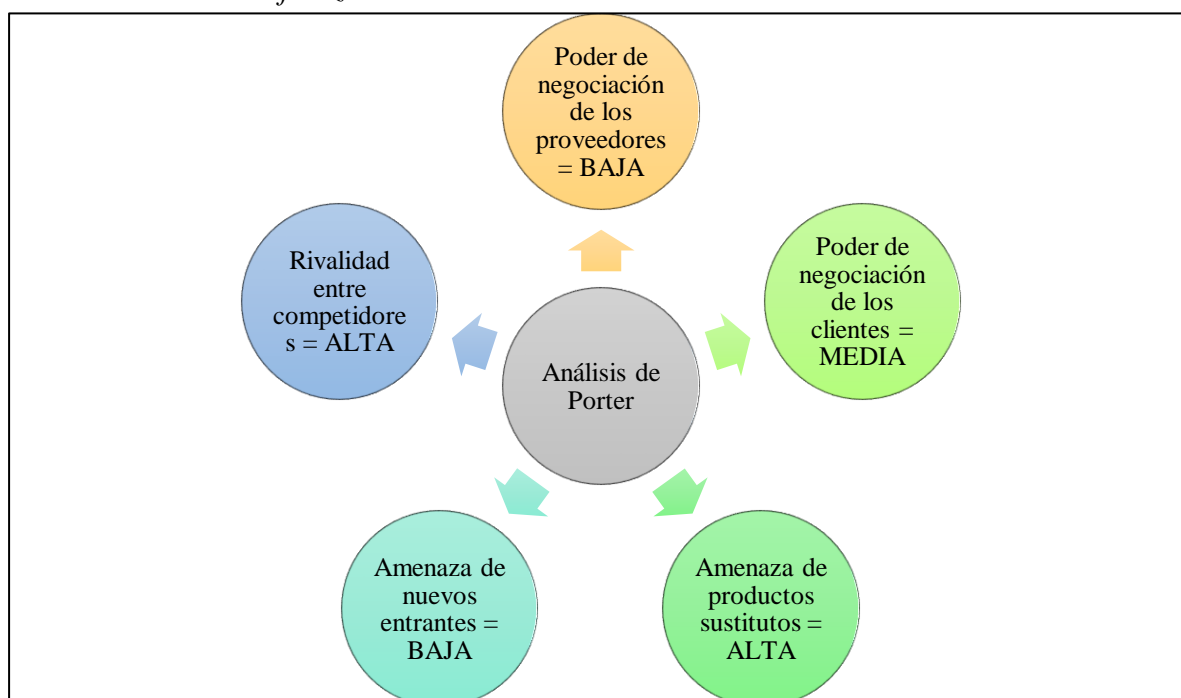
baja y con un gran alcance, mucho mayor a los medios tradicionales.

Por otro lado, para el análisis de las cinco fuerzas de PORTER, el cual permita conocer la competitividad de la una industria se basa en cinco elementos, bajo este contexto como primer punto es determinar la industria, para la presente propuesta las industrias que se analizan son las siguientes:

- A0321.02= Explotación de criaderos de camarones (Camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).
- G4630.32= Venta al por mayor de camarón y langostinos.

Determinado ello se procede con el diagnóstico de los elementos del presente análisis, los cuales se detallan a continuación:

Figura 28
Análisis de las cinco fuerzas de PORTER



- ***Poder de negociación de los proveedores***, es baja puesto que existen diversos proveedores de insumos y materiales, en donde es importante mantener las buenas relaciones con dichos proveedores.
- ***Poder de negociación de los clientes***, es media, debido a que los consumidores exigen los productos con la mejor calidad y al no contar con ello se cambian a otros productores.
- ***Productos sustitutos***, el poder de esta fuerza es alta, dentro del sector camaronero existen varios productos que pueden sustituir al camarón como es el caso del pescado, langostinos y otros moluscos.
- ***Amenaza de nuestros entrantes***, este poder es baja, puesto que existen varios mecanismo y procesos que deben cumplir las empresas que desean ingresar a este tipo de sector lo cual conlleva a una inversión alta en recursos.
- ***Rivalidad entre competidores***, es este caso el poder es media, dentro de la esta fuerza se debe tener en cuenta las mejoras que desarrolla la competencia en sus productos, de esta forma al existir mayor número de competidores el poder es mayor.

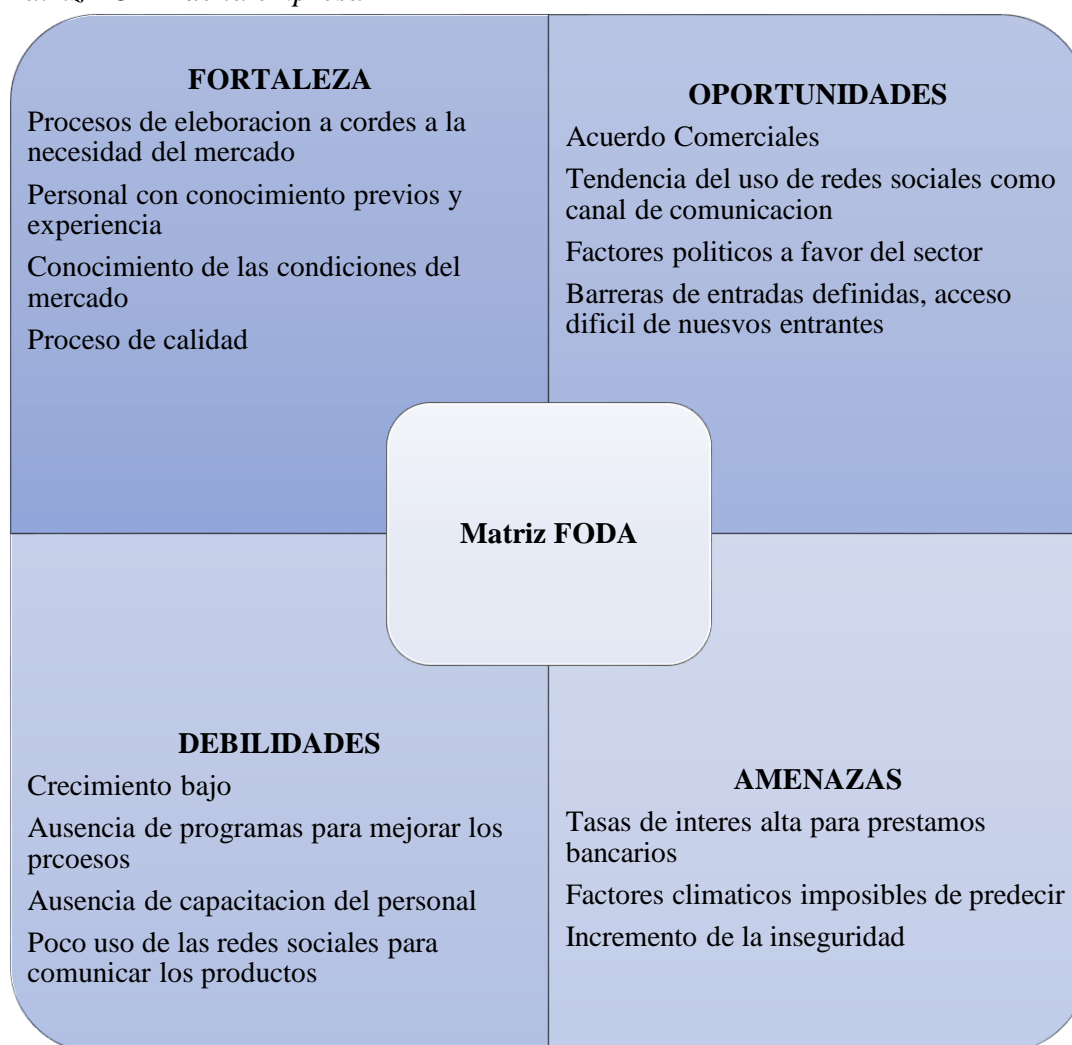
Como se observa en general de acuerdo a la matriz de análisis PEST, el sector tiene elementos positivos que permiten que la empresa pueda desarrollar de forma sencilla sus proyectos y programas, lo cual es beneficioso para la presente propuesta de gestión del talento humano. Adicional a ello el análisis PORTER determina que el sector es competitivo en donde las empresas deben competir en calidad, para de esta forma poder asegurar una continuidad en el tiempo.

Matriz FODA

Con el desarrollo de los análisis de factores externos y con los datos obtenidos en el desarrollo el proceso de investigación, a continuación, se detalla la Matriz FODA para la empresa caso de estudio.

Figura 29

Matriz FODA de la empresa



Estrategias para la Gestión del talento humano

A continuación, se proponen las siguientes estrategias para la Gerencia y Área de Recursos humanos de la organización.

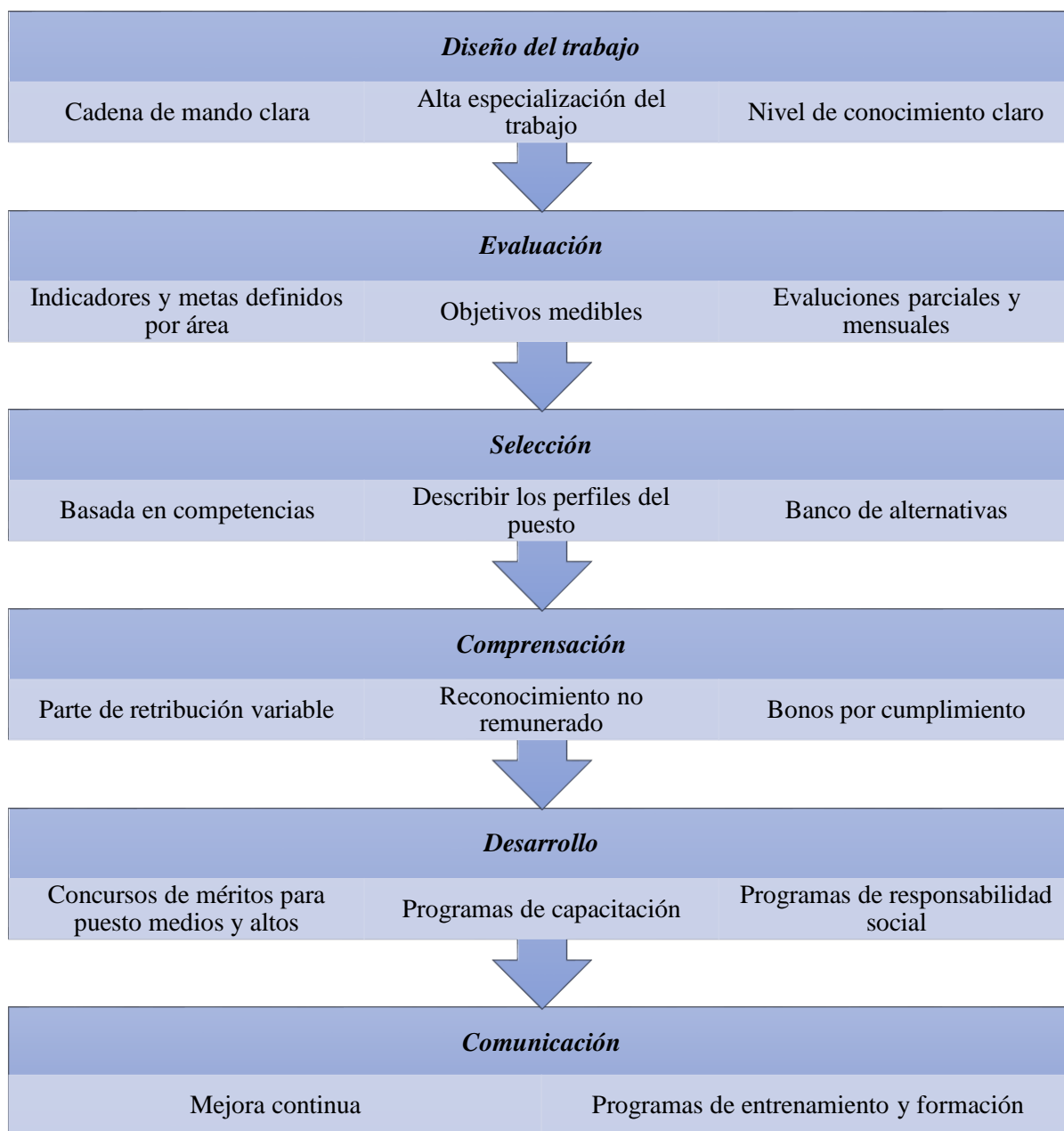
Nivel de planeación (Gerencia):

- *Elaborar pronósticos:* elaborar pronósticos de ventas corporativas y que se ajusten de acuerdo a las estrategias
- *Fijar objetivos:* Determinar los objetivos para la empresa de forma clara y en función de la misión y visión de la empresa.
- *Describir los valores:* Determinar los valores claves de la empresa y luego ser manifestados al personal de la empresa.
- *Diseñar estrategias corporativas:* Definir el horizonte de la empresa y en función de ello determinar metas, estas deben ser revisadas constantemente.

Nivel Organizacional (Área de Recursos humanos)

- *Diseño organizacional:* diseñar una estructura organizacional por niveles de especialización, definir las políticas y desarrollar un manual de funciones y responsabilidades para cada puesto de trabajo.
- *Especializar los puestos de trabajo:* Diseñar programas para especializar a las personas en los puestos de trabajo, aumentar la formación del personal, así como sus conocimientos y habilidades de trabajo en equipo y adaptación a los cambios de la empresa.
- *Analizar los puestos de trabajo:* Describir cada puesto de trabajo fijando metas, objetivos y niveles de cumplimiento claros y alcanzables con reconocimiento por la excelencia.

- *Definir programas:* Determinar los programas de capacitación y plan de carreras adecuados para cada puesto de trabajo, basado en un enfoque de liderazgo y comunicación efectiva en donde prime la estrategia corporativa de la empresa.
- *Proceso de Gestión del talento humano:* Basar las actividades del área de Recursos humanos de la empresa en función del siguiente proceso macro:

Figura 30*Proceso de Gestión del Talento Humano*

Cronograma y Presupuesto

A continuación, se presenta el cronograma y los costos asociados para el desarrollo e implementación de la presente propuesta, de esta forma lo detallado corresponde y se encuentra basado en las estrategias sugeridas para la empresa caso de estudio

Tabla 26

Cronograma de actividades

Nivel	Estrategias	MES						
		1	2	3	4	5	6	
Planeación (Gerencia):	Elaboración de pronósticos	■						
	Fijación de objetivos	■						
	Descripción de los valores		■					
	Diseño de estrategias corporativas		■					
Organizacional (Área de Recursos humanos)	Diseño organizacional	Organigrama y Políticas		■	■			
		Manual de funciones y responsabilidades			■	■		
	Especializar los puestos de trabajo				■	■		
	Analizar los puestos de trabajo					■		
	Definir programas	Programas de Capacitación						■
		Plan de carrera						■
	Proceso de Gestión del talento humano				■			

Tabla 27*Presupuesto para las estrategias*

Nivel	Estrategias	Valores			
		Reunión de Trabajo	Recursos	Total Anual	
Planeación (Gerencia):	Elaboración de pronósticos	100,00		100,00	
	Fijación de objetivos	100,00		100,00	
	Descripción de los valores	100,00		100,00	
	Diseño de estrategias corporativas	100,00	50,00	150,00	
Organizacional (Área de Recursos humanos)	Diseño organizacional	Organigrama y Políticas	150,00	150,00	
		Manual de funciones y responsabilidades	200,00	150,00	350,00
	Especializar los puestos de trabajo		150,00	150,00	
	Analizar los puestos de trabajo		300,00	100,00	400,00
	Definir programas	Programas de Capacitación	200,00	700,00	900,00
		Plan de carrera	100,00	500,00	600,00
	Proceso de Gestión del talento humano		200,00	700,00	900,00
TOTAL		\$ 1.700,00	\$ 2.200,00	\$ 3.900,00	

Conclusiones

Finalizado con el proceso de investigación que tiene como objetivo central determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de una empresa del sector camaronero de la ciudad de Machala se concluye con lo siguiente:

En relación con la revisión de literatura a través de fuentes secundarias se puede determinar que la gestión del talento humano y su estudio permitirá desarrollar los parámetros necesarios para obtener un mayor rendimiento, debido es necesario el desarrollo de una adecuada planificación estratégica del recurso humano, esto permitirá alinear la organización a un objetivo común, la clave del éxito de este proceso planificado es asegurar la participación activa y el compromiso de todos los miembros de la compañía, de tal manera que permite un aumento de la productividad. Sumado a esto la productividad juega un papel importante dentro de una organización de esta forma es esencial para promover el desarrollo económico de un sistema, ya sea de un país, empresa u otra unidad, de forma general promover un alto nivel de productividad es importante ya que se lo relaciona con incremento en el total de ingresos que genera un país con respecto al total de la población.

Basado en el contexto indicado anteriormente y considerando la importancia de la gestión del talento humano en productividad de una empresa es necesario el desarrolla un análisis, para ello se aplicó un instrumento de Rojas basado en las variables de análisis de esta forma se aplicó un diseño investigativo cuantitativo, con la ayuda de las técnicas de recolección de datos de la encuesta.

Los resultados obtenidos en relación con las variables de estudio, determina que existe una incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa KSIERRA, por lo cual es necesario que se desarrollen planes y estrategias organizacionales claros y adecuados que permitan optimizar la gestión del personal de la empresa, de esta forma esto

aumentará las capacidades, habilidades y conocimientos del talento humano, lo cual tiene su resultado final en el crecimiento de la rentabilidad de la organización, los aspectos que tiene mayor relevancia entre las variables analizadas son los planes para contratar al personal adicional a ello una correcta evaluación del personal.

Como resultado final se propone plan de estrategias detallando las actividades que permitan mejorar la productividad de la empresa KSierra S.C., de esta forma se describe un análisis del entorno como primer punto para con ello poder desarrollar una matriz FODA de la empresa y finalmente con ello desarrollar el plan. Basado en la información obtenido se evidencia que las estrategias deben ser enfocadas en dos niveles, el primero que es a nivel de la planeación general de la empresa a cargo de la Gerencia de la empresa y el segundo que es el nivel organizacional a cargo del área de Recursos humanos, lo cual conlleve a optimizar la gestión del talento humano y de esta forma aumentar productividad laboral, para la implementación de la presente propuesta es necesario un monto de \$3.900,00 de forma anual.

Recomendaciones

El proceso de investigación bajo el título “Incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa KSIERRA S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala”, determina que es necesario contar con las siguientes recomendaciones:

Se recomienda que la junta de accionista de la empresa, apruebe la puesta en marcha de las actividades y estrategias detalladas en el presente plan con la finalidad de aumentar la productividad de la empresa. Por otro lado, es necesario desarrollar planes de investigación para incentivar proyectos de inversión basados en infraestructura, procesos tecnológicos y expansión de la capacidad instalada, lo cual permita aumentar el crecimiento organizacional.

Desarrollar en conjunto con el área indicada la implementación de estrategias de marketing adecuadas para aprovechar las tendencias del entorno para con ello bajar el nivel de poder del mercado, tomar esta ventaja como una oportunidad de crecimiento y expansión del mercado. Se recomienda desarrollar una cultura corporativa en donde todo el personal de la empresa conozca la misión, visión y valores de la organización para de esta forma los colaboradores se enfoquen en un objetivo común.

Se recomienda que las empresas del sector puedan usar la presenta investigación como un punto de partida para poder evaluar y desarrollar la planificación anual de la organización.

Por otor lado, los resultados y hallazgos obtenidos en la investigación, pueden ser tomados como referencia en el desarrollo de nuevas investigaciones del mismo sector como de otros sectores en donde se evalúen y diagnostiquen las mismas variables estudiadas.

Referencias

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación Research Method. *Daena: International journal of good conscience*, 9(3), 195-204. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alaña, T. (2018). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD EN LAS MIPYMES DE LA CIUDAD DE MACHALA. *ARJE*, 321-331. Obtenido de <http://arje.bc.uc.edu.ve/arje22e/art30.pdf>
- Albarrasin, M., Valencia, M., & Pazmiño, G. (2018). La gestión del capital humano en el sector empresarial en el Ecuador. *ARJÉ. Revista de Postgrado Vol.12*, 220-227. doi:ISSN: 2773-7527
- Banco Central del Ecuador. (Enero de 2021). *Producto Interno Bruto por industrias*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/cuentas-nacionales>
- Benavides, T. (2017). *GESTION DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ICAPAR DE LA CIUDAD DE MACHALA*. Obtenido de www.utech.com
- Cámara Nacional de Acuacultura. (2017). *Estadísticas: Cámara Nacional de Acuacultura*. Obtenido de <http://www.cna-ecuador.com/estadisticas/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (Vol. Tercera Edición)*. México D.F.: McGrawHill.
- Cuesta, A. (2016). Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso. *REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS RBGN*, 1134-1148. doi:10.7819/rbgn.v17i56.1736
- El Telégrafo. (2023). Más de 170 empresas de la industria camaronera nacional e internacional participan en Aqua Expo 2022. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/empresas-industriacamaronera-aqua-expo2022>.
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1-4. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Frías, D., & Pascual, M. (2020). *Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados*. Valencia: Universidad de Valencia. doi:10.17605/OSF.IO/KNGTP.
- Gómez, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista mediterránea de comunicación*, 12(1), 115-127. doi:10.14198/MEDCOM000018
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386)*. México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38911499/Sampieri-libre.pdf?1443413652=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSampieri.pdf&Expires=1705884816&Signature>

=BQ2ufUCsyZ4iV86z6ifD7ZcWbGdsZKOJsR4Jgk~Tp7cFsE~57yy8~FgWRk5iRuBN~02J2u-HG6YqBuNscnBmp

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSO. (Diciembre de 2021). *Visualizador de Estadísticas Empresariales 2020*. Obtenido de <https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadordeEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>
- Mendieta, A., & Tandazo, E. (03 de 2019). *INCIDENCIA DE LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA INDUSTRIA GRÁFICA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL*. Obtenido de www.ucsg.edu.ec
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 61-78. doi:10.17981/econcuc.15.5.2016.03
- Moreno, L., Carbajal, S., Cortés, I., Varela, N., & Chávez, E. (2019). GESTION DE TALENTOS: Un reto planteado por la globalización y la competitividad. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/355/335>, 17-30. doi:ISSN (electrónico) 2007-0411
- Muñoz, M. A., Duran, F. V., & González, M. (2017). Análisis del sector camaronero ecuatoriano y sus ventas competitivas y comparativas para encarar un mercado internacional competitivo. *Centro de Investigaciones de la Universidad Técnica de Machala*, 20-29.
- Ortega, A. (2018). Enfoques de investigación. *Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico*, 1-34. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. doi:10.22497
- Poma, P. (Marzo de 2021). *La productividad como efecto de la motivación en operarios de la empresa camaronera DOCEFinsa S.A.* Obtenido de www.uteg.edu.ec
- Rivera, L. (2019 Septiembre). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Ciencias Económicas y empresariales*, doi:10.23857/fipcaec.v4i12.65, 58-71. doi:10.23857/fipcaec.v4i12.65
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. doi:10.1344/reire2020.13.230048
- Rojas, J. (2016). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco-2015. *Universidad Nacional de Hermilio Valdizán, Escuela de Post Grado*. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2145>

Urrutia, K. (septiembre de 2022). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las Mipymes comerciales en la Ciudad de Guayaquil durante el periodo 2018-2021*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/7>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Instituto de Investigaciones. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec>

Apéndices

Modelo de encuesta aplicado

El presente formulario tiene como finalidad determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de una empresa del sector camaronero de la ciudad de Machala

Los datos obtenidos en la presente investigación tienen carácter investigativo y serán recolectados para fines académicos

DATOS DEMOGRÁFICOS

Seleccione su Sexo

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Femenino

Seleccione su rango de edad

<input type="checkbox"/>	Entre 18 a 23 años
<input type="checkbox"/>	Entre 24 a 29 años
<input type="checkbox"/>	Entre 30 a 35 años
<input type="checkbox"/>	Entre 36 a 41 años
<input type="checkbox"/>	Entre 42 a 47 años
<input type="checkbox"/>	Entre 48 años o más

Seleccione su nivel académico más alto obtenido

<input type="checkbox"/>	Primaria
<input type="checkbox"/>	Secundaria
<input type="checkbox"/>	Tecnología
<input type="checkbox"/>	Pregrado (Universitario)
<input type="checkbox"/>	Postgrado

Indique en que área de la empresa cumple sus actividades

DATOS ESPECÍFICOS: Seleccione la opción que considere apropiada, de acuerdo a la escala indicada
VARIABLE: Gestión del Talento Humano

¿Cree usted que al contratar al personal de la empresa se debe de tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Cree usted que si al desarrollar planes para contratar y entrenar al personal de la empresa mejoraría la productividad laboral?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina

	Probablemente, no
	Definitivamente, no

¿Cómo califica usted el proceso de reclutamiento, selección y evaluación al momento de contratar al personal de la empresa?

	Definitivamente, sí
	Probablemente, sí
	No sabe/ no opina
	Probablemente, no
	Definitivamente, no

¿Cómo califica usted la decisión de que el personal de la empresa sea capacitado en valores organizacionales?

	Definitivamente, sí
	Probablemente, sí
	No sabe/ no opina
	Probablemente, no
	Definitivamente, no

¿Cree usted que el personal contratado previa selección, capacitación y evaluación demuestra capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo?

	Definitivamente, sí
	Probablemente, sí
	No sabe/ no opina
	Probablemente, no
	Definitivamente, no

¿Usted considera que el personal de la empresa al ser capacitado en las diferentes áreas brindará una buena atención hacia los clientes?

	Definitivamente, sí
	Probablemente, sí
	No sabe/ no opina
	Probablemente, no
	Definitivamente, no

¿Considera que al respetar las políticas y el reglamento interno de la empresa el personal mejorara su rendimiento y productividad?

	Definitivamente, sí
	Probablemente, sí
	No sabe/ no opina
	Probablemente, no
	Definitivamente, no

¿Considera que antes de una evaluación en la empresa se deben desarrollar planes para entrenar y capacitar al personal operativo?

	Definitivamente, sí
	Probablemente, sí
	No sabe/ no opina
	Probablemente, no
	Definitivamente, no

DATOS ESPECÍFICOS: Seleccione la opción que considere apropiada, de acuerdo a la escala indicada
VARIABLE: Productividad Laboral

¿Considera que al tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad al momento de contratar al personal mejoraría el rendimiento en la calidad de servicio?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Considera que al desarrollar planes para contratar al personal mejoraría su desempeño laboral brindando un servicio de calidad?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Considera que al respetar los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal habrá orden en el trabajo en equipo?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Considera que si el personal contratado tuviera valores como honestidad, responsabilidad y puntualidad habría una buena formación de trabajo en equipo lo cual mejoraría los resultados de la empresa?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Considera que si el personal contratado demostrara su capacidad de comunicación entre sus compañeros de trabajo habría una confianza de poder desarrollar sus capacidades?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Considera que si se capacitara al personal de la empresa aumentaría el crecimiento personal e intelectual?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Considera que, si se cumplieran con los planes, las políticas y el reglamento interno dentro de la empresa aumentaría el capital intelectual hacia una mejora continua?

<input type="checkbox"/>	Definitivamente, sí
<input type="checkbox"/>	Probablemente, sí
<input type="checkbox"/>	No sabe/ no opina
<input type="checkbox"/>	Probablemente, no
<input type="checkbox"/>	Definitivamente, no

¿Considera que si el personal de la empresa estuviera en una constante evaluación habría una cultura organizacional mejorada en cuanto a solidaridad e identidad?

	Definitivamente, sí
	Probablemente, sí
	No sabe/ no opina
	Probablemente, no
	Definitivamente, no

Gracias por su gentil ayuda

59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
76	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
79	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	67
80	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	71
81	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	75
82	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	61
83	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	70
84	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	69
85	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	75
86	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	71
87	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
88	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	66
89	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	69
90	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	76
91	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	65
92	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	66
93	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	65
94	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	71
95	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	76
96	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	65
97	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	72
98	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	62

139	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	73
140	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
141	3	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
142	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
143	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
144	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
145	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	65
146	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
148	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
149	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
150	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	74
151	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	77
152	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
153	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
154	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	74
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
156	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
157	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
158	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	71
159	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	74
160	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	70
161	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
162	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	67
163	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
164	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	69
165	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
166	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	76
167	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	73
168	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
169	4	5	5	5	2	2	2	4	3	5	5	5	5	4	3	5	64
170	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	70
171	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	71
172	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
173	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
174	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
175	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
176	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
177	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
178	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	75

179	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
180	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
181	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
182	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
183	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
184	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	66
185	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	66
186	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
187	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72
188	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72
189	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
190	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
191	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	72
192	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
193	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
194	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
195	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
196	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
197	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	69
198	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	64
199	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
200	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	75
201	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
202	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
203	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
204	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	74
205	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
206	3	5	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
207	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
208	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
209	2	5	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
210	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
211	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	72
212	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
213	3	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
214	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
215	4	5	4	4	2	2	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	66
216	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
217	2	4	4	4	2	2	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	63
218	2	4	5	5	2	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	58

219	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
220	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
221	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	72
222	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	70
223	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	74
224	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	69
225	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68
226	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	67
227	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
228	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	77
229	3	5	4	4	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	65
230	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70
231	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	1	1	2	3	3	3	47
232	5	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	47
233	1	5	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	48
234	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
235	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	74
236	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	62
237	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
238	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	26
PROM.	4,11	4,79	4,56	4,56	4,18	4,20	4,18	4,71	4,71	4,84	4,76	4,66	4,80	4,71	4,71	4,84	73,35
VARIA.	0,96	0,21	0,37	0,37	0,74	0,69	0,71	0,31	0,36	0,22	0,29	0,44	0,28	0,31	0,36	0,22	48,86

Calculo del Alfa de Cronbach		
Datos	Valores	
$K=$	238	
$Sum. Vi=$	6,82	
$Vt=$	48,86	
Alfa de Cronbach de las Variables		0,864

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Ollague Paredes Mauricio Javier, con C.C: # 0702521030 autor(a) del trabajo de titulación: “Incidencia de la gestión de talento humano en la productividad de la empresa Ksierra. S.C. del sector camaronero de la ciudad de Machala”, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 04 de marzo de 2024

f. _____
Nombre: Ollague Paredes Mauricio Javier
C.C: 0702521030

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la Empresa Ksierra S.C. del sector camaronera en la ciudad de Machala		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ollague Paredes, Mauricio Javier		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Barreno, Elsie Zerda / Castro Peñarreta, Ángel		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	08 de marzo de 2024	No. DE PÁGINAS:	89
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración de empresas, organización, economía.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Productividad, gestión de talento humano, organización, planificación estratégica,		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo está enfocado en realizar una investigación acerca de cómo crear una empresa digital que se dedique a la capacitación y certificación online. Se detalla que es una capacitación y los diferentes métodos para poder impartirla, se ha realizado un estudio de mercado para determinar a qué segmento de la población va a estar enfocado este negocio, cuales son los valores que se van a percibir por una determinada capacitación, todo soportado mediante encuestas y entrevistas realizadas, donde las personas se inclinan por cual metodología le parece la más acertada a la hora de recibir un curso, que costos estarían dispuestos a asumir, horarios a participar, tipo de capacitación, etc. Con toda esta información pudimos obtener cuales serían nuestras oportunidades, debilidades, amenazas y fortalezas para que el proyecto se pueda desarrollar y concluir exitosamente. Todo esto se ve plasmado en un trabajo técnico, en el cual se realiza un Sitio Web, donde se muestran promociones, capacitaciones, metodologías y demás a las cuales el público en general puede acceder.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-7-2934990 / 0993227018	E-mail: mauricio.ollague@gmail.com.	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	