



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN LA MANÁ**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA PORCÍCOLA DEL LITORAL
“PORCILIT S.A” CANTÓN EL TRIUNFO, PROVINCIA DEL
GUAYAS, AÑO 2024”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciada en Administración de Empresas

Autora:

Erika Jacqueline Moreno Chango

Tutor:

Lcdo. Enry Gutember Medina López Mg.

**LA MANÁ-ECUADOR
AGOSTO-2024**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Moreno Chango Erika Jacqueline, con cédula de ciudadanía No 1205418526, declaro ser autora del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PORCÍCOLA DEL LITORAL “PORCILIT S.A” CANTÓN EL TRIUNFO, PROVINCIA DEL GUAYAS, AÑO 2024”**, siendo el Lcdo. Enry Gutember Medina López Mg., Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi extensión La Maná y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

La Maná, 21 de agosto del 2024



Erika Jacqueline Moreno Chango
C.C: 120541852-6

AVAL DE TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PORCÍCOLA DEL LITORAL “PORCILIT S.A” CANTÓN EL TRIUNFO, PROVINCIA DEL GUAYAS, AÑO 2024”, de Moreno Chango Erika Jacqueline, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

La Maná, 21 de agosto del 2024



Lcdo. Enry Gutember Medina López Mg.
C.C: 050113451-4
TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, a prueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Extensión La Maná; por cuanto, la postulante: Moreno Chango Erika Jacqueline, con el Título de Proyecto de Investigación: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PORCÍCOLA DEL LITORAL “PORCILIT S.A” CANTÓN EL TRIUNFO, PROVINCIA DEL GUAYAS, AÑO 2024”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

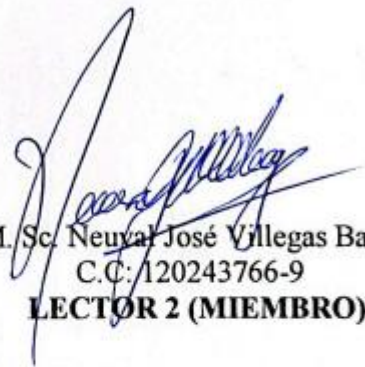
Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

La Maná, 21 de agosto del 2024

Para constancia firman:



MBA. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano
C.C: 171231719-5
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



M. Sc. Neuyal José Villegas Barros
C.C: 120243766-9
LECTOR 2 (MIEMBRO)



MBA. Gloria Eyelina Pazmiño Cano
C.C. 120556823-9
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Al terminar esta etapa tan importante en mi vida, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi fuente de fuerza e inspiración para lograr mis metas. Agradezco su guía celestial a lo largo de este camino, brindándome la sabiduría y la constancia necesarias para superar los retos y alcanzar el éxito. A mis queridos padres, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y por confiar en mí desde el principio. A mi amado esposo, por su amor incondicional, comprensión y acompañamiento a lo largo de todo este proceso. Gracias por ser mi compañero de vida, mi confidente y mi principal motivador. Tu paciencia y aliento han sido vitales para mantenerme enfocada y seguir adelante en los momentos más difíciles. También agradezco a mis hermanos por su cariño y apoyo.

Erika

DEDICATORIA

En este momento de gran felicidad por haber culminado mi tesis, quiero dedicar este trabajo con profunda gratitud y emoción a las personas clave en mi trayecto hacia este logro. En primer lugar, doy gracias a Dios Todopoderoso. Deseo que esta realización les traiga la misma alegría que a mí. A mis queridos padres, les agradezco su amor, apoyo y confianza. A mi amado esposo, por su amor incondicional, comprensión y respaldo durante todo este proceso, gracias por ser mi compañero de vida y motivarme en los momentos más difíciles, tu presencia ha sido esencial en mi camino hacia la graduación. Valoro enormemente su respaldo en esta etapa, tu paciencia y ánimo han sido vitales para mantenerme concentrada y avanzar en los momentos más desafiantes.

Erika M.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN LA MANÁ

TÍTULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PORCÍCOLA DEL LITORAL “PORCILIT S.A” CANTÓN EL TRIUNFO, PROVINCIA DEL GUAYAS, AÑO 2024”

Autor:

Moreno Chango Erika Jacqueline

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa porcícola del Litoral “Porcilit S.A” cantón El Triunfo, provincia del Guayas, año 2024”, tiene como objetivo general examinar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la mencionada empresa. La metodología aplicada incluyó una revisión de fuentes bibliográficas y un estudio de campo. La revisión bibliográfica se basó en varias fuentes, como libros, artículos científicos y sitios web confiables, que proporcionaron información exhaustiva sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El estudio de campo consistió en la recopilación directa de datos, lo que permitió obtener información de primera mano sobre el tema. El estudio se valió de enfoques teóricos y deductivos, además de análisis estadísticos. El enfoque deductivo, que parte de una premisa general para llegar a conclusiones específicas, contribuyó a abordar la falta de conocimiento sobre la importancia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral. Se adoptó un enfoque relacional para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El trabajo de investigación incluyó entrevistas al propietario y un censo de los 20 empleados, con el fin de recopilar información sobre sus percepciones y actitudes en relación con la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Como resultado, se determinó que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El análisis realizado reveló deficiencias en la gestión del talento humano en Porcilit S.A., especialmente en lo relacionado con la estrategia organizacional, las tendencias actuales y la necesidad de un modelo funcional, aspectos que se identificaron como factores que contribuyen al bajo rendimiento laboral de los colaboradores. En este sentido, se desarrolló una propuesta de gestión del talento humano en la empresa Porcilit S.A. con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral, presentando un modelo que busca aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores y lograr mejoras significativas a nivel individual y organizacional. Se recomienda garantizar la participación del propietario y los responsables en la implementación y seguimiento del plan de gestión del talento humano, asegurando su compromiso y respaldo.

Palabras claves: Gestión de talento humano, desempeño laboral, estrategia organizacional.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

EXTENSION LA MANA

TITLE: “HUMAN TALENT MANAGEMENT AND LABOR PERFORMANCE IN THE PORK COMPANY ‘PORCILIT S.A.’ FROM EL TRIUNFO CANTON, GUAYAS PROVINCE, 2024”.

Author:

Moreno Chango Erika Jacqueline

ABSTRACT

The general objective of this research work, entitled “Management of Human Talent and Work Performance in the Pork Company “Porcilit S.A” from El Triunfo canton, Guayas province in 2024”, was to examine the management of human talent and its influence on job performance in the company above. The applied methodology included a review of bibliographic sources and a field study. The literature review was based on various sources, such as books, scientific articles, and reliable websites, which provided comprehensive information on human talent management and job performance. The field study consisted of direct data collection, which allowed obtaining first-hand information on the topic. The study used theoretical and deductive approaches, as well as statistical analyses. The deductive approach, which starts from a general premise to reach specific conclusions, helped address the lack of knowledge about the importance of human talent management in job performance. A relational approach was adopted to determine the relationship between human talent management and job performance. The research work included interviews with the owner and a census of the 20 employees, to collect information on their perceptions and attitudes about human talent management and job performance. As a result, it was determined that there is a relationship between human talent management and job performance. The analysis revealed deficiencies in the management of human talent at Porcilit S.A., especially in organizational strategy, current trends, and the need for a functional model, aspects identified as factors that contribute to the low work performance of employees. In this sense, a human talent management proposal was developed in the company Porcilit S.A. to improve work performance, presenting a model that seeks to increase the job satisfaction of collaborators and achieve significant improvements at the individual and organizational levels. It is recommended to guarantee the participation of the owner and those responsible for the implementation and monitoring of the human talent management plan, ensuring their commitment and support.

Keywords: Human talent management, job performance, organizational strategy.

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Págs.
PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DE TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
3. JUSTIFICACIÓN	3
4. BENEFICIARIOS	4
4.1. Beneficiarios directos	4
4.2. Beneficiarios indirectos	4
5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	5
5.1. Contextualización macro	5
5.2. Contextualización meso	5
5.3. Contextualización micro	6
5.4. Delimitación del problema	7
5.5. Formulación del problema	7
6. OBJETIVOS	8
6.1. Objetivo General	8
6.2. Objetivos específicos	8
7. ACTIVIDADES Y TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS	9
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	10
8.1. Antecedentes de la investigación	10
8.2. Categorías Fundamentales	11
8.3. Marco Conceptual	11

8.3.1.	Gestión del talento humano	11
9.	PREGUNTAS CIENTÍFICAS	22
10.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
10.1.	Descripción del área de estudio	23
10.2.	Enfoque y tipo de investigación	23
10.2.1.	Enfoque	23
10.2.2.	Tipo de investigación	24
10.2.2.1.	Descriptiva.....	24
10.2.2.2.	Explicativa.....	24
10.2.2.3.	Propositiva.....	25
10.2.2.4.	De campo.....	25
10.2.2.5.	Bibliográfica.....	26
10.3.	Método de investigación	26
10.3.1.	Inductivo.....	26
10.3.2.	Deductivo	26
10.4.	Técnicas e instrumentos de la investigación utilizada.....	27
10.4.1.	Censo	27
10.4.2.	Entrevista.....	27
10.4.3.	Instrumento.....	27
10.4.4.	Cuestionario.....	27
10.5.	Proceso de validación del instrumento.....	28
10.6.	Población.....	28
10.7.	Análisis de datos.....	29
11.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
11.1.	Resultados de la entrevista aplicado al gerente-propietario de Porcilit S.A	30
11.2.	Resultados del censo aplicado a los empleados de Porcilit S.A.....	33
12.	IMPACTOS	48
12.1.	Impacto técnico	48
12.2.	Impacto Social.....	48
12.3.	Impacto Económico.....	48
13.	PRESUPUESTO Y RECURSOS PARA LA INVESTIGACIÓN	49
14.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
14.1.	Conclusiones	50

14.2.	Recomendaciones	51
14.3.	PROPUESTA	52
14.3.1.	Título	52
14.3.2.	Antecedentes de la propuesta	52
14.3.3.	Objetivos	52
14.3.3.1.	Objetivo general	52
14.3.3.2.	Específicos.....	52
14.3.4.	Justificación.....	52
14.3.5.	Fases del Modelo de gestión de talento humano.....	53
15.	BIBLIOGRAFÍA.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
Tabla 1. Beneficiarios.....	4
Tabla 2. Actividades y sistemas de tareas	9
Tabla 3. FODA Estratégico	30
Tabla 4. Matriz EFE	31
Tabla 5. Matriz EFI	32
Tabla 6. Sexo de las personas del proceso estratégico	33
Tabla 7. Categorías de la edad.....	34
Tabla 8. Nivel de Estudios.....	35
Tabla 9. Tiempo que trabaja en la empresa	36
Tabla 10. Socialización de las actividades	37
Tabla 11. Ejecución de actividades.	38
Tabla 12. Participación en la creación de las estrategias.....	39
Tabla 13. Características promovidas para la gestión del talento humano.....	40
Tabla 14. Presencia de estilos emergente	41
Tabla 15. Implementación de tendencias actuales de talento humano	42
Tabla 16. Consolidación de objetivos.....	43
Tabla 17. Definición de oportunidades	44
Tabla 18. Trabajo a la gestión estratégica del talento	45
Tabla 19. Desempeño laboral en Porcilit S.A.	46
Tabla 20. Relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral	47
Tabla 21. Mapa de Competencias para Porcilit S.A.....	54
Tabla 22. Matriz de Implementación del Modelo de Gestión	56
Tabla 23. Matriz de Evaluación y Retroalimentación	57
Tabla 24. Presupuesto detallado para la ejecución del proyecto	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	Pág.
Gráfico 1. Sexo	33
Gráfico 2. Edad.....	34
Gráfico 3. Nivel de Estudios	35
Gráfico 4. Tiempo en la empresa.....	36
Gráfico 5. Socialización de las actividades	37
Gráfico 6. Frecuencia de participación.....	38
Gráfico 7. Participación en la creación de las estrategias.....	39
Gráfico 8. Características promovidas para la gestión del talento humano.....	40
Gráfico 9. Presencia de estilos emergente	41
Gráfico 10. Implementación de tendencias actuales de talento humano	42
Gráfico 11. Consolidación de objetivos	43
Gráfico 12. Definición de oportunidades	44
Gráfico 13. Trabajo a la gestión estratégica del talento	45

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa porcícola del Litoral “Porcilit S.A” cantón El Triunfo, provincia del Guayas, año 2024”

Fecha de inicio:	Abril 2024
Fecha de finalización:	Agosto 2024
Lugar de ejecución	Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi
Facultad que auspicia:	Faculta de Ciencias Administrativas y Económicas.
Carrera que auspicia:	Licenciatura en Administración de Empresas
Proyecto de investigación vinculado:	A la gestión administrativa, financiera y técnica en el sector agrícola del cantón La Maná
Equipo de Trabajo:	M. Sc. Enry Gutember Medina López Moreno Chango Erika Jacqueline
Área de conocimiento:	Según la UNESCO (1997) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) se enmarca en el área de “Ciencias sociales, educación comercial y derecho” (SNIESE, 2020).
Línea de investigación:	Administración y Economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.
Sub línea de investigación:	Estrategias administrativas, productividad y emprendimiento.

Objetivos del Plan Nacional Creando Oportunidades: El proyecto a ejecutarse estará relacionado con el objetivo E.12 que hace referencia a potenciar las capacidades de los pequeños productores para generar alternativas económicamente sostenibles a través del acceso a créditos y asistencia técnica (Planificación, 2021).

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El entorno empresarial actual requiere que las empresas no se mantengan al margen al otorgar bonificaciones o incrementos salariales a los empleados. Es claro que en pequeñas empresas los costos y problemas financieros graves, como la escasez recursos y el desempleo generan problemas en la gestión eficiente del talento humano y el desempeño. Con el fin de lograr este objetivo, las empresas han destinado importantes recursos a la implementación de políticas y sistemas de gestión que buscan alinear a los empleados con la estrategia empresarial. El verdadero desafío consiste en la ejecución eficaz de la estrategia a través de la gestión del talento empresarial. Para lograr esto, es fundamental contar con un equipo de recursos humanos capacitado y comprometido. Por lo tanto, la gestión del talento humano se vuelve crucial en el éxito de la empresa. Además, es necesario implementar estrategias efectivas para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores (García-Cediel et al., 2022).

Por otro lado, Francisco Borges (2010) plantea que el capital humano son las cualidades excepcionales de las personas con las que se cuenta dentro de la organización, las que les permiten destacarse en una tarea o función. Es por eso que "capital humano" es todo tipo o condición de trabajador que presta servicio a una organización, pues en ello se radica la fortaleza o el caudal con que cuentan las empresas. Todo el resto es "capital muerto". Los trabajadores son los que realmente hacen posible que la empresa funcione y entregue resultados.

Abdala Sarmiento (2010) afirma que el talento humano son los empleados con los que cuenta la organización, son sus verdaderos recursos. En otras palabras, es su capital humano con el que cuenta. El término "talento" proviene del latín "talentum" o "talanto" y se refería a una medida de peso o de moneda utilizada en la antigüedad. Mientras que el término talento directamente es una unidad de peso griega que equivalía aproximadamente a veinte kilogramos, o el peso que podía soportar el hombre medio. Hoy en día, el término talento se utiliza para denominar las habilidades o aptitudes que posee una persona para desarrollar una actividad o tarea concreta. También, potenciar el talento humano y desarrollar las habilidades de sus colaboradores al aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de sus empleados y fomentar una cultura organizacional positiva y orientada al logro.

3. JUSTIFICACIÓN

A pesar de los conocimientos, habilidades y destrezas la motivación y el desempeño laboral no es el esperado en el colaborador o empleado. Porcilit S. A cuenta con el área de recursos humanos, pero no realiza investigación alguna para conocer la gestión del capital humano y las posibles alternativas para mejorar. Por tal motivo, la presente investigación involucra analizar diferentes estrategias encaminadas a impulsar la motivación y el rendimiento de los empleados, considerando que el éxito de una organización radica en el manejo efectivo de su capital humano. Para lograrlo, se explorará la gestión de talento humano, identificando aquellos perfiles que realmente se ajusten a las necesidades de la empresa. Asimismo, se abordará la importancia de la capacitación y desarrollo continuo de los colaboradores, brindándoles recursos y herramientas necesarias para su crecimiento profesional. Además, se examinará la importancia del ambiente laboral en el desempeño de los empleados, promoviendo un clima organizacional favorable que fomente la motivación y el trabajo en equipo (Quinllín Yambay, 2023).

Se busca demostrar que la gestión del talento humano influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector porcícola en Ecuador. Esta influencia se evidenciará claramente en los resultados en cada uno de los objetivos específicos planteados en el marco de la presente investigación. Además, se pretende identificar posibles áreas de mejora en la gestión del talento humano y alcanzar mayores niveles de competitividad en el mercado porcícola dentro de la empresa Porcilit S.A., Provincia del Guayas en Ecuador. El estudio se justifica por la necesidad de mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Porcícola del Litoral "Porcilit S.A.". En este sentido, es relevante analizar las diferentes teorías y enfoques existentes en el ámbito teórico. Asimismo, se realizará un análisis detallado de las características del talento humano en la industria porcícola ecuatoriana, incluyendo su perfil profesional, habilidades y competencias requeridas, así como las necesidades de formación y capacitación que permitan potenciar su desempeño y contribuir al crecimiento y éxito de la empresa (Caizaguano et al.2023)

Los hallazgos obtenidos podrán ser utilizados como base para tener de estrategias más efectivas de gestión del talento humano en otras empresas del mismo sector, contribuyendo así al desarrollo del sector porcícola en el país.

4. BENEFICIARIOS

El proyecto de investigación “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la empresa porcícola del litoral “Porcilit S.A” cantón el Triunfo, provincia del Guayas, año 2024”, tiene como beneficiarios directos e indirectos según la tabla 1:

Tabla 1. Beneficiarios

BENEFICIARIOS DIRECTOS	Cantidad	BENEFICIARIOS INDIRECTOS	Cantidad
Gerente General	1	Estudiantes	1
Contador	1	Consumidores	4500
Auxiliar Contable	1	MAGAP	1
RR.HH	1	SRI	1
Administrador	1		
Jefe de Producción	1		
Personal operativo (Granja)	20		
Total	26	Total	4503

Fuente: Investigación propia

Elaborado: La autora

4.1. Beneficiarios directos

Un beneficiario directo es una persona o entidad que recibe un beneficio de manera inmediata y sin intermediarios. Para la empresa son: gerente general, contador, auxiliar contable, departamento de los recursos humanos, administrador, jefe de producción, porteros y finalmente el personal operativo de la granja.

4.2. Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos del proyecto son aquellas personas o entidades que no reciben la intervención de manera directa, pero que se benefician de los cambios positivos que experimentan los beneficiarios directos. Para la presente investigación serán: estudiante, consumidores, MAGAP y el SRI.

5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Contextualización macro

A nivel mundial las empresas tienen la necesidad de mantener una organización en el área administrativa, es por ello que en la empresa que existe la necesidad de la gestión del talento humano que permita mejorar el rendimiento del personal con una organización estructural, funcional y operativa de manera que se vea reflejado el desempeño del personal en la toma de decisiones de la empresa ya que se establecen políticas y procesos a llevar a cabo en cuanto al manejo de los recursos que genera la empresa (Lozano, 2019).

La gestión del talento humano enfrenta desafíos significativos en el entorno empresarial actual, donde se estima que el 20% de la rotación de personal ocurre durante los primeros 45 días de empleo, lo que representa un impacto económico y operativo considerable para las organizaciones (SHRM, 2022). Además, estudios muestran que empresas con políticas sólidas de desarrollo de talento pueden reducir la rotación en un 59% y aumentar la productividad en un 21% (Gallup, 2021). Sin embargo, a nivel global, solo el 13% de los empleados se sienten comprometidos con su trabajo, lo que evidencia una desconexión crítica entre las estrategias de gestión del talento y las necesidades reales de los empleados (Gallup, 2022). Estos datos subrayan la importancia de adoptar un enfoque estratégico en la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral y la sostenibilidad empresarial.

En el sector pecuario, encontrar empleados con conocimientos especializados en áreas como la veterinaria, la genética animal o la gestión de ranchos puede ser difícil, la falta de talento con habilidades específicas puede limitar el desarrollo y la eficiencia de las operaciones, por ende, es vital que las empresas pecuarias, gestionen de manera adecuada su talento humano para obtener mejor productividad en cuanto a la crianza de cerdos.

5.2. Contextualización meso

En el Ecuador para todas las empresas tanto públicas como privadas buscan fortalecer la gestión de recursos humanos y así poder cumplir con los objetivos empresariales, no poseen un proyecto de incentivos y programas, así también vemos que aún existe la falta de preocupación por cultivar un ambiente laboral favorable, un trato cordial entre trabajadores, no toman en cuenta la importancia de que el trabajador como talento humano se sienta parte importante dentro de la empresa (Iturralde Torres, 2011).

Actualmente las empresas se manejan en un entorno altamente competitivo, debido a esta competencia es vital poseer un buen talento humano, sin embargo, en ocasiones existen empresas que no disponen del mismo, lo que es un obstáculo a la hora de producir; otro inconveniente que se destaca es la alta rotación de personal que existe en las empresas sobre todo del tipo pecuarias como lo son las granjas porcinas, en un estudio realizado por Rojas, et al. (2020), encuentra una alta incidencia en la rotación del personal en las empresas ecuatorianas, siendo este de del 25% de los cuales casi el 50% de las personas que han salido de las empresas lo han hecho porque no ha existido oportunidades de desarrollo.

5.3. Contextualización micro

La problemática radica en que las áreas de Recursos Humanos, en especial la gestión del talento humano porque no conocen los objetivos y metas que se proponen en la empresa para corto, mediano y largo plazo. No existe un manual ni protocolo de procesos para los empleados. No se tiene un sistema de horarios para los empleados. Tampoco se tienen generados contratos según las áreas y puestos de trabajo. Se desconoce el desempeño por parte de sus contratados y el talento humano que maneja la empresa tiene limitada capacitación. La empresa Porcícola del Litoral "Porcilit S.A.", desde su creación hasta la actualidad, no ha realizado la optimización de la gestión del talento humano, ni ha realizado evaluaciones de desempeño laboral, para conocer cuál es el nivel en el que los empleados realizan sus actividades, se consideró que el problema no abarca únicamente, solo en revertir a capacitar o planear nuevos programas para la gestión, lo que contribuiría a un mejor desempeño laboral.

En Porcilit se tienen una granja en la provincia del Guayas cantón el Triunfo. En esta granja se crían cerdos a nivel de ceba para luego ser procesados en el mismo grupo empresarial en la empresa, ubicada en la Provincia de Guayas en el cantón Naranjal. Porcilit tiene causas del problema y son: falta de claridad en los objetivos y estrategias de gestión del talento, escasa inversión en capacitación, y desconocimiento de las políticas y prácticas de gestión del talento. Por lo tanto, tiene los siguientes efectos: dificultad para alcanzar los objetivos organizacionales, bajo desempeño laboral y Alta rotación de personal. Hoy en día, involucran un grupo empresarial. Desde 1998, nace con el objetivo de la cría y venta de cerdos, y venta de carne porcina.

5.4. Delimitación del problema

Contenido: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral

Clasificación: Desempeño organizacional

Espacio: Porcícola del Litoral Porcilit S.A.

Población: Proceso estratégico de la empresa

5.5. Formulación del problema

¿Cómo es la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico en la Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A.?

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Comprender la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A

6.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la gestión actual del talento humano mediante un análisis FODA
- Identificar las necesidades de los empleados sobre programas de formación y desarrollo con el propósito de una mejora en las habilidades.
- Establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A.
- Proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

Tabla 2. Actividades y sistemas de tareas

Objetivos	Actividad	Resultado de la actividad	Descripción de la actividad (técnicas e instrumentos)
Diagnosticar la gestión de talento humano para conocimiento de las causas del bajo desempeño laboral mediante un análisis FODA.	Elaboración del instrumento. Aplicación del instrumento y análisis de datos.	Se analizó de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas	Entrevista realizada al propietario de Porcilit s.a.
Identificar las necesidades de los empleados sobre programas de formación y desarrollo con el propósito de una mejora en las habilidades.	Diseño de instrumentos. Validación de instrumentos Aplicación de instrumentos. Procesamiento de información. Análisis de la información.	Se analizó el censo aplicado a los empleados de la empresa Porcilit S.A.	Censo realizado a los empleados.
Establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A.	Recopilación de información de las dos variables en estudio. Ingreso de datos para el establecimiento del nivel de incidencia.	Nivel de relación entre GHT y desempeño laboral	Se estableció la relación existente entre la GTH y desempeño laboral.
Proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A.	Diseño del Modelo de Gestión del Talento Humano.	Fases del modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en Porcilit S.A.	Se diseño las 5 fases del modelo de gestión de talento humano.

Fuente: Elaboración por la autora.

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

8.1. Antecedentes de la investigación

El proyecto se fundamenta en diferentes investigaciones ya realizadas, las cuales se describen a continuación:

Proyecto 1. Bravo et al. (2023) en su estudio sobre gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, llevaron a cabo un estudio cuantitativo con un diseño no experimental. La población comprendía a 5230 trabajadores civiles, de los cuales se seleccionaron 14 empleados de Estudio Chávez Tovar SAC mediante muestreo probabilístico, siendo la muestra censal. La metodología involucró encuestas y observaciones, utilizando un cuestionario y guía de observación validados por juicio de expertos, con una fiabilidad de 0,892 y 0,861 según el coeficiente alfa de Cronbach para cada instrumento. Los resultados demostraron una asociación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En conclusión, el estudio concluyó que la gestión del talento humano influye en un 41,86% en el rendimiento laboral en Estudio Chávez Tovar S.A.C en Chiclayo (Iturralde, 2021).

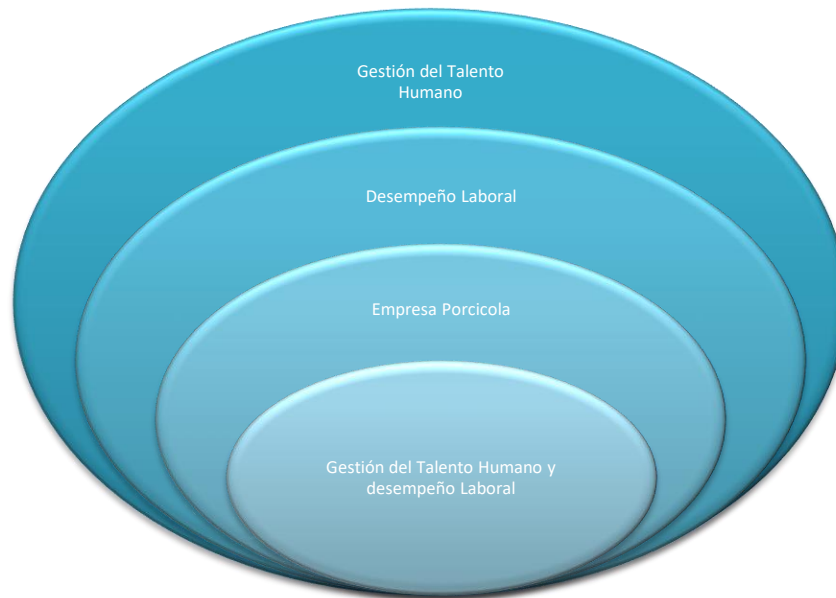
Proyecto 2. El estudio realizado por Palacios (2021), que tuvo por objetivo principal fue analizar la influencia de la gestión administrativa del talento humano en el rendimiento laboral del personal de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, la muestra comprendió 177 empleados entre personal administrativo y trabajadores, los métodos de encuestas, entrevistas y revisión documental se emplearon para recabar información sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la institución. Este estudio permitió explorar diversas opciones para determinar el momento, lugar y herramientas esenciales que garantizaran resultados sobresalientes, involucrando la participación de los empleados.

Proyecto 3. Según Pérez y Ramírez (2023) en su investigación titulada "Impacto de la gestión del talento humano en el desempeño de las microempresas del sector textil en la ciudad de Medellín", se realizó un estudio de caso con el objetivo de analizar la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y el desempeño de las microempresas textiles en la ciudad de Medellín. En esta investigación, los autores identificaron que las microempresas textiles enfrentan desafíos particulares en cuanto a la gestión de su talento humano, como la alta rotación de personal, la falta de capacitación y la dificultad para implementar sistemas formales de gestión. Sin embargo, también encontraron que aquellas empresas que implementaron prácticas de gestión del talento humano más sólidas, como la selección basada en competencias, la capacitación continua y la evaluación del desempeño, presentaron mejores resultados en

términos de productividad, calidad y satisfacción del cliente.

8.2. Categorías Fundamentales

Gráfico 1. Categorías Fundamentales



Elaborado: La autora

8.3. Marco Conceptual

8.3.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es fundamental para el éxito de una empresa. En este sentido, se busca identificar y desarrollar las habilidades de los empleados para potenciar su desempeño laboral. La Gestión del Talento es la transformación de los comportamientos del trabajador de valores que no se pueden medir o no son evidentes hasta producir un cambio en los resultados de la organización u obtención de éstos. Por muchos conceptos, métodos, herramientas, estrategias y prácticas que se manejen, es imposible dotar por un tiempo indefinido a la empresa con el "Recurso Humano" necesario para competir, por más capacitado que esté. Por consiguiente, y apegándonos a la concepción de competencias como componentes del desempeño laboral, para ser la Empresa Líder en el mercado se precisa desarrollar un liderazgo de competencias, desarrollar un "talento" capaz de identificar, aceptar y promover los cambios necesarios en busca de un desempeño laboral exitoso (Castro2021).

La gestión del talento humano. Las organizaciones de hoy entienden que el actuar o alinear a

todo su personal para desarrollar su talento es clave para sobresalir en el mercado globalizado y cada vez más desafiante. La tarea principal de los líderes de la organización es la de actuar eficazmente actuando como coach, liderando equipos de alto rendimiento y, sobre todo, tener como misión desarrollar al máximo el talento de sus colaboradores. Tengan claro que como miembros de una organización deberán actuar compromisos tanto a nivel individual y a nivel organizacional en forma de desempeño laboral, aporte de aprendizajes y fortalecimiento de su marca personal (Montes Reina y Ñato LLumiyinga, 2024).

8.3.1.1. Importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones

Aunque la competencia en el mercado generalmente se basa en elementos tangibles (como la calidad de un producto), diferenciarse a través de lo tangible no es sostenible a largo plazo y puede ser copiado con facilidad. Por lo tanto, la clave para asegurar la sostenibilidad de una empresa radica en sus activos intangibles, especialmente en el capital humano. Es crucial estudiar el personal que compone la empresa para identificar aquellos profesionales que pueden brindar una ventaja competitiva única (talento). En la era de la globalización y la creciente competencia, la gestión del conocimiento y la administración de competencias ofrecen una ventaja competitiva que es difícil de igualar por los competidores (Vergara-Romero et al.2021).

La edificación de una organización es influenciada por una multitud de factores, sin embargo, entre todos ellos, la persona y su administración son los más cruciales. La distinción fundamental entre una organización efectiva y una deficiente se encuentra en el "quién" y no en el "qué". Es decir, el componente humano juega un papel esencial en el manejo de cualquier tipo de organización. Por lo tanto, es esencial mantener un control meticuloso y exacto sobre este aspecto. Todo esto se consigue a través de la gestión del talento humano. Si se aspira al triunfo, se debe tener presente que es el capital humano el que lo logra. Es en este punto donde uno de los mayores esfuerzos está en la gestión del talento humano. El líder debe elaborar una estrategia efectiva y distintiva que le otorgue ventajas en el mercado (Mendivel et al., 2020).

8.3.2.2. Objetivos de la capacitación del talento humano

De acuerdo con Bonilla et al. (2018), se debe establecer metas claras y específicas, las cuales se establecen después que se han identificado las necesidades. Preparar al personal para el desempeño inmediato de las diversas funciones propias del cargo. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en función actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona. Cambiar la actitud de las personas para crear un

ambiente más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia. Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en cuanto a conocimiento, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral. Cultivar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos adecuados. Mantener informados a los funcionarios y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.

8.3.2.3. Estrategias de atracción y retención del talento

De Las estrategias de retención adquieren valor cuando aumentan de manera significativa el compromiso y la lealtad de los empleados. En el ámbito educativo, diversos estudios confirman la conexión entre las estrategias de retención de empleados propuestas a nivel organizativo y el compromiso del empleado, la satisfacción laboral y la fidelidad del cliente como indicador principal de resultados en un centro educativo. Se argumenta que el rendimiento continuo suele depender directamente de un sistema adecuado de retribución y compensación. Los autores señalan al mismo tiempo una situación paradójica: los profesionales de recursos humanos señalan como una de sus principales preocupaciones la retención del talento, identificando a las políticas de retribución y compensación directa como la verdadera causa de la fuga de talento (Pillajo & Mishell, 2023).

Atraer y retener trabajadores con el fin de obtener una ventaja sobre otras empresas se ha convertido en el objetivo principal de la gestión de Recursos Humanos. Se destaca que las organizaciones están implementando esfuerzos para atraer a individuos necesarios que les ayuden a mantener o aumentar su ventaja competitiva. Por consiguiente, las estrategias para atraer y retener empleados deben ser sólidas para poder competir en un mercado cada vez más competitivo y para evitar que la rotación de empleados afecte el proceso de trabajo. El Departamento de Recursos Humanos elabora un plan para atraer y retener empleados, buscando seducir a los empleados valiosos y fidelizarlos con diversos incentivos que van más allá del salario (Toledo Concha et al., 2022).

8.3.2.4. Procesos de reclutamiento y selección

Los procesos de reclutamiento y selección contribuyen a alcanzar una mayor eficacia y eficiencia en la selección de personal, al mismo tiempo que desempeña un papel primordial en la retención a largo plazo de los empleados. El proceso de contratación de personal es esencial

para la empresa, abarcando tanto el reclutamiento interno como externo, con diversas etapas como entrevistas y evaluaciones de candidatos, que incluyen pruebas para demostrar conocimientos, habilidades y actitudes; pruebas de inteligencia, personalidad y competencias técnicas. Enfrentar desafíos laborales, resolver problemas en el trabajo, colaborar en equipo y recibir formación continua son medidas preventivas contra pérdidas financieras (Mantilla et al.2022).

El objetivo principal de la empresa es identificar el personal cuyo perfil responda directamente para desempeñar el trabajo. El proceso de reclutamiento y selección, enfocado a la obtención de un personal de alta calidad, favorece y reduce el índice de rotación, la presencia de desequilibrios organizacionales y conlleva a disminuir los costos que implica el ingreso de un colaborador dentro de la empresa. El análisis de los puestos y los perfiles de los puestos de trabajo son el punto de partida para llevar a cabo todo el proceso de gestión de los recursos humanos, donde el empleador identifica las competencias y habilidades laborales requeridas para el debido desempeño del cargo (Romero-Toledo et al.2022).

8.3.2.5. Programas de desarrollo y capacitación

La formación es el punto de partida de las diversas actividades que realiza el Departamento de Recursos Humanos. Esta formación es impartida por el Departamento de Recursos Humanos, para lo cual lleva a cabo sus actividades utilizando todos los recursos disponibles y realizando las coordinaciones necesarias. Con el objetivo de contar con un capital humano de calidad, capacitado y competente, la empresa debe establecer y garantizar la eficacia de un sistema de desarrollo de personal. Se destaca que "el desarrollo de los recursos humanos implica una inversión de tiempo y dinero, con el fin de crear las condiciones para que el personal pueda desarrollar su potencial en beneficio propio y de la empresa". Por lo tanto, el sistema de desarrollo de personal debe contribuir a lograr que los mejores elementos de la organización avancen constantemente a posiciones de mayor complejidad, de manera que se pueda satisfacer tanto la estructura actual de la organización como las futuras necesidades de la empresa (Díaz Muñoz y Quintana Lombeida, 2021; Cavalleri et al.2022).

La formación es un método eficaz para que los empleados adquieran conocimientos sobre el manejo de las nuevas tecnologías, sistemas, maquinaria y equipo, además de mantenerse actualizados en su profesión. De esta manera, si los empleados tienen una formación más sólida, podrán lograr un continuo desarrollo en su desempeño y en el de la empresa. La formación busca satisfacer las nuevas necesidades de la empresa en términos de información sobre el

entorno, I+D y, en algunos casos, mejorar la calidad en la prestación de servicios, así como el desarrollo del capital humano que permite la ejecución de las actividades organizacionales (Honores et al.2020).

La formación se lleva a cabo en la organización, siendo determinada, planificada y aplicada de acuerdo con las necesidades actuales y futuras de la empresa, y poniendo en práctica las cuatro políticas organizacionales diseñadas a partir de la planificación y el estudio del entorno: Misión, Objetivos, Estrategias y Políticas de recursos humanos. Por otro lado, se destaca que la formación aumenta la satisfacción laboral, mejora la comunicación interpersonal y el sentimiento de pertenencia al grupo y a la organización. El Departamento de Recursos Humanos no solo actúa como un centro de servicios, sino que también lidera el sistema de formación y desarrollo, es así como se visualiza la formación organizacional en la cual participan la gerencia, jefaturas y supervisión (Valiente et al.2020).

8.3.2.6. Motivación y compensación

Las recompensas, llámese sueldo, bonificaciones o privilegios, sirven para atraer, motivar y retener a los empleados. Existirán empleados para los que ganar dinero será su principal motivación, pero existirán otros que buscan sentirse seguros, al ser reconocidos y participar en decisiones que les afecten en su entorno laboral y puedan influir en las obtenidas por su empresa en el mercado. El diseño salarial es fundamental para motivar a los empleados, adquiriendo importancia la mezcla salarial. El costo de vida se deriva de la inflación y afecta a los precios al consumidor de bienes y servicios adquiridos habitualmente, afectando al poder adquisitivo de los trabajadores. La empresa podrá establecer aumentos salariales por cada grupo de trabajadores que diferencie por su función, por diferentes resultados cuantitativos obtenidos y otras retribuciones especiales. La productividad, es decir, la cantidad de trabajo realizado se deriva de la eficacia y eficiencia del empleado, y su mejora adquiere un importante rol a la hora de formar el salario (Pérez et al.2021).

El modelo de expectativas identifica los principales elementos causales de la motivación, relacionándolos a través de expectativas de eficacia para alcanzarlo. La teoría de necesidades de motivación, formulada originalmente por Abraham Maslow y con diversas modificaciones por otros autores, parte del supuesto de que existen cinco tipos de necesidades (sustento, seguridad, afecto, estima, autorrealización), cuyo orden jerárquico de importancia va desde el nivel más básico hasta el más alto. Luego se incorpora a esta teoría elementos sobre el alto desempeño, como logro y poder. La teoría de los dos factores, de Frederick Herzberg, afirma

que un factor provoca desmotivación (los factores higiénicos) y otro factor es el que provoca la motivación de los empleados (los factores motivacionales) (Galatro, 2024).

8.3.2.7. Sistemas de compensación y beneficios

Para retener a los empleados eficaces y eficientes es que aparecen los planes de compensación y beneficios basados en un criterio ecuánime y de justicia para los involucrados, en su conjunto, lo que permitirá satisfacer las necesidades de empleados con rendimientos deseables; o atraer y conservar a los que se considera talentos de la organización, con un valor competitivo con respecto al mercado. A través de los sistemas de compensación y beneficios, la empresa busca fundamentalmente retener, motivar y comprometer a los empleados en la consecución del desempeño deseado, a su vez, su política remunerativa pretende cumplir con los objetivos contributivos y otros factores que están a la fuente de la competencia entre varios individuos. Dada la importancia del tema, implica directamente el desarrollo concurrente de otros elementos vinculados, siendo necesario para el logro de los objetivos de la organización (Gómez Vargas, 2023).

Antiguamente, la remuneración era el factor determinante para la permanencia del personal en la empresa. Actualmente, esto es solo uno de los múltiples determinantes, ya que está comprobado que no solo el dinero es importante. El factor económico es muy importante, pero no es ni el 100% ni la única característica que queda en juego al momento de la definición de la remuneración de un empleado. Es decir, por más que la empresa pague el salario más alto o disponga de incentivos económicos importantes, si no cubre los demás aspectos relevantes al personal, como la seguridad en su puesto de trabajo, la posibilidad de hacer carrera dentro de la empresa, alcanzar reconocimientos, entre otros factores, el salario no surtirá el efecto deseado y no logrará retener empleados con buen desempeño (Berenguer Agulló, 2021).

8.3.2.8. Tecnología y gestión del talento humano

El concepto de tecnología para las empresas, en la actualidad facilitan a los empleados porque ayudan actualizar datos de clientes, compartir horarios de ventas y mantener actualizada la sección de preguntas y respuestas del centro de llamadas. Los costos también están disminuyendo significativamente. Se espera que esto genere mejoras significativas en la productividad a nivel económico. Asimismo, el e-learning es una tendencia en este ámbito, permitiendo a las empresas capacitar a más empleados a un menor costo en comparación con el entrenamiento presencial o individual (Escobar et al.2022).

Se considera necesario que las pequeñas empresas obtengan conocimientos sobre la utilización de las tecnologías Web 2.0 en los procesos de GTH y si éstas contribuyen a incrementar el desempeño laboral de los colaboradores, tomando en cuenta las limitaciones de recursos que puedan tener este tipo de organización para la implementación de este tipo de recursos señala que la Web 2.0 cubre aplicaciones que permiten colaboración y participación de los usuarios para crear, adaptar, compartir y analizar información. Es una metáfora que representa a la Web utilizada con algunos de sus mejores ejemplos, que son blogs, wikis, sitios interactivos. Algunos de los usos más importantes de este concepto están en su posibilidad de realización de aplicaciones para empresas, como son los servicios Web. Los beneficios se amplían a medida que estas aplicaciones se desarrollan.

8.3.2. Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño es un proceso completo que detalla la información de un empleado acerca de cómo realiza su trabajo. El propósito de este proceso es mejorar el rendimiento en el futuro, identificar fortalezas y áreas de mejora en sus habilidades laborales, descubrir cómo el empleado podría beneficiar a su empresa, recompensar a sus empleados y motivar el desarrollo del personal, y proporcionar una distribución justa y equitativa del personal en la organización. El fin de este proceso no es descalificar a las personas, sino más bien detectar las necesidades de desarrollo de estas y a partir de ellas iniciar el proceso de capacitación que corresponde al desarrollo del mejoramiento a futuro. Durante mucho tiempo, se pensó que el desempeño debería ser crítico y decirles a los empleados todo lo malo que están haciendo. En última instancia, todo se basa en el trabajo del departamento de recursos humanos (Sánchez Henríquez & Alvear Vega, 2021).

Desde un enfoque de desarrollo del talento humano, la evaluación del desempeño cumple con lo que señala en el sentido de que la información obtenida a través de este proceso sobre el desempeño laboral prepara a la organización humana para la toma de decisiones, tales como la capacitación, la formación, la mejora de las relaciones, entre otras, con el fin de modelar el sistema social de la empresa y perfeccionar así sus bases totales. Además, permite mejorar las habilidades y destrezas del personal en cuestiones técnicas o relacionales, lo cual redundará en un mayor rendimiento laboral (Sánchez-De-Roux, 2022).

8.3.2.1. Métodos y herramientas de evaluación

Evaluación del desempeño por competencias: el modelo por competencias observa al

desempeño laboral alto como resultado de la posesión y del buen manejo de un conjunto de competencias distintivas, más que de características humanas generalizadas que posean los colaboradores. A diferencia de los demás modelos de evaluación del desempeño (Meza Agüero, 2021).

Evaluación del potencial: este método se refiere a medir el mayor número de variables internas de los colaboradores. El potencial laboral se halla integrado por aquellos factores psicológicos, aptitudinales y de actitud, que inciden en el rendimiento del trabajador. Ello conduce a su vez a la articulación entre el desarrollo de la persona y la eficiencia de la empresa que le permitirá trascender en un horizonte más amplio de acción. De aquí que el fin último de evaluar el potencial de recursos humanos sea colaborar con el empleado en su desarrollo integral (Guayacán et al., 2022).

Autoevaluación: es un método de singular importancia propia dentro del proceso de evaluación. A través de ella, el evaluado se conoce a sí mismo respecto de su desempeño, reconociendo las actitudes, aptitudes, formación o deficiencias que obstaculizan o facilitan el alcance de las metas proyectadas, contribuyendo a sugerir ajustes pertinentes para garantizar el éxito de la actividad que lo lleva a la obtención o no de resultados específicos, facilitando la información respectiva para el proceso de toma de decisiones como el estímulo, la promoción o la ausencia de estas. Entre los instrumentos más utilizados están: escalas gráficas, inventarios o listas de verificación, auto reportes sencillos o cuestionarios, gestor de bases de datos con el objetivo de comparar información (base existente) con los registros ingresados en la hoja de vida (evidencias) y generar informes de competencias, de hechos, informes a medida, entre otros (Addine et al., 2020).

Métodos participativos: se caracterizan por la presencia activa del evaluado. Se brinda oportunidad al evaluado para expresarse abierta y libremente, sistemas como: Grupo de Discusión, Grupo Nominal, Tormenta de Ideas, Métodos de Roles de juego; como análisis de archivos, juegos de rol o interpretación de pares, o de tareas como el análisis de contenidos, elaboración de modelos o proyectos (Traversi, 2023).

8.3.2.2. Importancia de la retroalimentación en la evaluación del desempeño

Algunos de los factores que se deben tener en cuenta a la hora de implementar un sistema de retroalimentación entre jefe y subordinado son: distancia en el tiempo entre la ocurrencia del incidente y la retroalimentación, el grado de exactitud del formato, la imparcialidad, las

calificaciones son por igual al evaluador y el evaluado, los resultados de la retroalimentación son conocidos, son aceptados aquellos que son conocidos por el evaluado, se enfocan sobre las variables controlables y se centran en el desempeño y no en la personalidad del evaluado. El propósito de que el ciclo effective feedback loops es brindar una retroalimentación al empleado con respecto a su desempeño y a su comportamiento, adiestrarlo y desarrollarlo, permitir que el empleado busque ajustes al proceso, a eliminar la fuente de dificultad y a protegerse de los efectos negativos que genera (Bedón Analuisa, 2023).

Efectuar evaluaciones precisas del desempeño laboral en la empresa requiere de herramientas claves para su etapa de ejecución. Dentro de las que se encuentran las escalas de medición que están implementadas en las diferentes áreas, ser utilizadas como una guía para determinar las escalas que se encuentran relacionadas con la naturaleza del trabajo que se pretende evaluar. Las escalas más empleadas en los procesos de evaluación del desempeño incluyen: la escala de calificación gráfica, donde con ella las ejecuciones son comparadas con la de los demás en el mismo trabajo con base en una serie de factores y a través de términos descriptivos. La escala de puntuación comparativa, donde cada factor o actividad es comparada con las de los demás en un sistema de puntos que varían entre 5 y 10, y la Lista de verificación, tanto como el manejo operacional del evaluado (Dávila y Agüero, 2021).

8.3.2.3. Principios éticos en la gestión del talento humano

El principio implica que se haya detectado que un trabajador ha sido o se encuentra siendo tratado de forma diferente a otros, con consecuencias perjudiciales para él respecto a las oportunidades laborales o de gestión y, a su vez, se demuestre la existencia en una forma consciente de una dimensión concreta que constituye la diferencia de trato inicialmente amenazante y claramente ajena a las necesidades de rendimiento en la empresa o a la falta de aptitudes de unos trabajadores con respecto a otros. El principio de honestidad supone llevar a cabo las actuaciones en el ámbito socio laboral con rectitud, coherencia y profesionalidad. El postulado de servicio está orientado a que la dirección de la empresa motive el comportamiento de todas las personas con autoridad o con influencia decisiva. El principio de justicia reclama que las relaciones laborales y personales se desarrollen sobre la base de un equilibrio de derechos y obligaciones, en una proporción correcta o ética entre ellas. El principio de solidaridad obliga a las organizaciones a preocuparse por los problemas propios de los trabajadores, bien individualmente, bien asociados (Navarrete, 2021).

La gestión del talento humano se enmarca en una cultura respetuosa con la dignidad personal y

su evolución profesional, lo cual requiere el respeto a una serie de principios éticos fundamentales en la vida de la empresa, tales como trato justo, honestidad, servicios, justicia y solidaridad. El principio de trato justo se subdivide en los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación. El primero implica la eliminación de las barreras que limitan el acceso de las personas a cualquier tipo de puesto (de trabajo, promoción o formación), lo que requiere evitar introducir cualquier otro criterio que no sea el generalmente aceptado que determine quién es la persona mejor preparada para acceder al puesto. El criterio de selección o promoción no debe tener en cuenta ni presentar signos de discriminación (Gómez et al., 2020).

8.3.2.4. Importancia de la responsabilidad social empresarial en las prácticas de recursos humanos

En este trabajo se someterá al contraste empírico la existencia de dicho vínculo, partiendo de una definición operativa de RSE que atiende a cuatro dimensiones clásicas (económica, laboral, social y medioambiental) y a los tres campos básicos de gestión de personas (selección, formación y retribución), suponiendo en su aplicación cierto alineamiento entre los recursos humanos y la estrategia empresarial. Apreciaremos con ello hasta qué punto un enfoque RSE de los recursos humanos se consolida como factor clave de la ventaja competitiva, por cuanto facilitaría a la empresa atraer, fomentar y retener adecuadamente a su conjunto de talentos. Utilizando diferentes distritos empresariales desarrollados, tomaremos investigadores, grupos de presión, gobiernos o laborales de mental, económica en socio-empresariales. Planteamos un estudio empírico para clarificar esta relación directa entre RSE y rendimiento del talento de forma muy concreta (Manjarrez y Sánchez, 2021).

El presente estudio menciona las diversas prácticas de recursos humanos que utilizan en la actualidad las organizaciones, y la importancia que podría recaer sobre ellas al aplicar la responsabilidad social empresarial. Se lamenta la falta de investigación sobre los resultados que obtienen dichas empresas al implementar estas prácticas, al no existir aún una verdadera orientación hacia un enfoque RSE en el ámbito de Recursos Humanos. Hasta donde hemos podido conocer, no existe en la actualidad evidencia suficiente que permita afirmar que una política orientada a la RSE proporcione un diferencial positivo en términos de atracción y retención del talento o en rendimiento laboral (Carrión et al., 2024).

8.3.3. Definición de empresas porcícolas

La porcicultura o producción porcina es la crianza y explotación de cerdos. Los poricultores generalmente controlan toda la cadena de producción completa: desde la adquisición de los sementales hasta enviar el producto terminado a la empacadora. Las empresas porcinas difieren en tamaño, tecnología, función, forma y productividad. Estas clasificaciones se basan en la relación que existe entre la reproducción, crianza y producción. La producción porcina en el país se ha venido modificando a lo largo de las últimas dos décadas, lo que ha generado diferentes formas de empresas porcinas, tanto tecnológicas como funcionales, que le dan un lugar importante en la diversidad de la agroindustria de la especie en nuestro país. Para el poricultor promedio hoy día y en el mediano plazo se gana dinero, siempre y cuando logre producir calidad y utilidades a un bajo costo dentro de un mercado nacional fuertemente regulado, sujeto a rápidos cambios (Bustamante Torres, 2024).

Las empresas porcinas desempeñan un papel crucial en el sector agroalimentario y en la economía global, debido a su contribución significativa a la producción de carne y otros subproductos de origen animal. Estas empresas no solo satisfacen una alta demanda de proteínas animales, sino que también generan empleo y promueven el desarrollo rural, mejorando la calidad de vida en áreas agrícolas. Además, la industria porcina impulsa la innovación tecnológica en la producción animal, incluyendo mejoras en la genética, nutrición, manejo sanitario y bienestar animal. La eficiencia en la producción porcina es esencial para la sostenibilidad del sector, ya que permite maximizar la producción con un menor impacto ambiental mediante prácticas de manejo responsable y el uso de tecnologías avanzadas. En resumen, las empresas porcinas son vitales no solo para la seguridad alimentaria, sino también para el desarrollo económico y la innovación en el sector agropecuario (Bravo Zambrano, J. F. y Ponce Cedeño, 2023).

8.3.3.1. La importancia del desarrollo y capacitación en empresas porcícolas

La industria porcina es de gran relevancia a escala global, ya que provee alimentos a una considerable porción de la población. No obstante, este sector se enfrenta a múltiples desafíos, como la competencia a nivel internacional, enfermedades animales y la urgencia de asegurar la seguridad alimentaria. Por lo tanto, el desarrollo y la formación del personal son aspectos críticos para el triunfo de las compañías porcinas en este entorno (Loor Solórzano, 2024).

Las empresas porcícolas que invierten en el desarrollo y la formación de su personal pueden

obtener diferentes ventajas, como la mejora de la productividad y la eficiencia. Un personal bien formado en técnicas de manejo porcino, sanidad animal, bioseguridad y producción eficiente puede contribuir a reducir la mortalidad de los cerdos, mejorar la calidad de la carne, aumentar la productividad de las cerdas, optimizar el uso de recursos y disminuir los costos de producción. Además, la capacitación en buenas prácticas de manejo y bioseguridad ayuda a prevenir enfermedades y garantizar la calidad e inocuidad de los productos porcícolas, fortaleciendo la seguridad alimentaria. La formación en manejo ético y responsable de los cerdos también contribuye a mejorar su bienestar y reducir el estrés, lo que a su vez promueve una producción porcícola sostenible y responsable. Por otro lado, invertir en el desarrollo y la formación del personal también mejora el clima laboral y la motivación del equipo, reduciendo la rotación de personal y mejorando la retención de talento. Finalmente, una empresa porcícola con personal capacitado y motivado es más competitiva en el mercado, puede ofrecer productos de mayor calidad a precios más competitivos, adaptarse mejor a los cambios del mercado y las nuevas tecnologías, y aumentar su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo (Lagadari et al., 2023).

Se puede aseverar que el progreso y la formación del personal son elementos esenciales para el triunfo de las empresas dedicadas a la cría de cerdos. Al invertir en estas áreas, las empresas pueden mejorar su productividad, eficiencia, seguridad alimentaria, bienestar animal, ambiente laboral y competitividad, lo que se refleja en un mayor éxito y rentabilidad a largo plazo. Se aconseja a las empresas porcícolas implementar programas de progreso y formación continuos para su personal, con el fin de asegurar su competitividad y sostenibilidad en un mercado cada vez más exigente.

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS

¿El entrenamiento o formación, resulta eficaz en el desempeño laboral y mayor compromiso con el trabajo?

La formación y gestión valora la eficacia del aprendizaje conseguido a través de los diferentes tipos de actividades formativas. La eficacia es un aspecto para valorar en cualquier tipo de aprendizaje, tomar en cuenta el tiempo y recursos económicos que se emplean. El entrenamiento eficaz influye positivamente en las personas y, por tanto, en la mejora de la productividad y en la consecución de los objetivos planteados. Numerosos autores han definido qué es el entrenamiento eficaz requiere en la menor cantidad de tiempo, esfuerzo y medios; se oriente a

los objetivos establecidos; y aporte beneficios reales a la organización y a los participantes. Actualmente, no hay duda de que la calidad de las personas es el factor clave que diferencia a las empresas y organizaciones frente a la competencia. Es importante lograr un alto desarrollo de las habilidades y competencias profesionales para alcanzar los resultados necesarios.

¿Cuál es la importancia de la gestión en el desempeño laboral?

Se ha demostrado que el compromiso afecta al desempeño de manera intensa y positiva. El entrenamiento para los trabajadores está positivamente asociado con el compromiso laboral. El compromiso laboral explica la influencia entre el clima laboral y desempeño para explicar el vínculo existente entre las percepciones de los trabajadores acerca de la entidad y su desempeño.

¿Cuáles son los elementos clave para la eficacia en la capacitación del Talento Humano?

El diseño e implementación de un programa de capacitación, se basa en tres factores claves: la implementabilidad, es decir, la capacidad de convertir aspectos conceptuales en prácticas concretas, percibiendo la urgencia que demanda el mercado. La soltura que la convierte en una herramienta flexible a las variaciones que se producen en la realidad, y, por último, "la confiabilidad" que refiere a la precisión de sus insumos y resultados, con lo cual se gana la credibilidad.

10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

10.1. Descripción del área de estudio

La industria porcícola en Ecuador ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsada por la demanda creciente de carne de cerdo y productos derivados. En este contexto, la gestión del talento humano (GTH) se convierte en un factor clave para el éxito y la competitividad de las empresas porcícolas. La empresa Porcícola del Litoral "PORCILIT S.A.", ubicada en el Cantón El Triunfo, Provincia del Guayas, no es ajena a esta realidad.

10.2. Enfoque y tipo de investigación

10.2.1. Enfoque

La investigación es mixta, es decir, cualitativa y cuantitativa. Cualitativa porque en las Ciencias sociales hay comprensión de los comportamientos sociales, las culturas y las interacciones. Y

en los negocios comprender el comportamiento del consumidor, las tendencias del mercado y la dinámica organizacional. Cuantitativa porque enfatiza la medición y el análisis de datos numéricos para cuantificar fenómenos y sacar conclusiones objetivas. Implica recopilar y analizar datos estructurados a través de encuestas, experimentos, y técnicas estadísticas.

Investigar es una actividad que se caracteriza por ser reflexiva y analítica, sistemática y metódica; a través de ella se busca obtener conocimientos profundos y solucionar problemas científicos y presentar soluciones a problemas técnicos y prácticos. La principal finalidad de la investigación es, sin lugar a duda, incrementar exponencialmente el conocimiento científico, y arrojar soluciones innovadoras y efectivas a problemas actuales. En este sentido, la metodología de la investigación se enfoca en el análisis detallado del área de estudio, permitiendo comprender a fondo las variables involucradas y establecer relaciones significativas entre ellas. Además, se busca identificar posibles limitaciones y alcances del estudio para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos (Faneite, 2023).

10.2.2. Tipo de investigación

Toda investigación, en función de su finalidad, puede ser clasificada como: investigación pura y aplicada. Investigación pura o fundamental: busca obtener nuevos conocimientos en el campo teórico. Se caracteriza por su interés científico y no responde a una necesidad inmediata (Castro et al., 2023).

10.2.2.1. Descriptiva

La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características que presenta el objeto de estudio, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos (Guevara et al., 2020). Se utilizará para dar a conocer la situación actual del problema existente y describir los resultados que se prevé alcanzar mediante el análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

10.2.2.2. Explicativa

La investigación explicativa es fundamental para comprender el mundo que nos rodea y tomar decisiones informadas. Esta forma de investigación que busca relaciones de causa-efecto y confía en que los hechos observados bajo condiciones de control son generalizables. Al identificar las causas de los fenómenos, podemos desarrollar soluciones efectivas a problemas sociales, mejorar procesos organizacionales y avanzar en el conocimiento científico. La

investigación explicativa busca establecer relaciones de causalidad entre variables, explicando por qué y cómo se producen ciertos fenómenos. La investigación explicativa tiene como objetivo principal explicar las causas y efectos de un fenómeno, así como identificar patrones y relaciones entre variables en el ámbito de las ciencias sociales (Mendoza and Avila2020).

10.2.2.3. Propositiva

La investigación explicativa es un tipo de investigación científica que busca comprender y explicar las causas o razones detrás de un fenómeno o evento específico. Se distingue por su enfoque sistemático y riguroso, empleando metodologías de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta para recopilar y analizar datos. Se enfoca en las relaciones causales: El objetivo principal de este tipo de investigación es identificar las variables que provocan o influyen en un fenómeno específico. Emplea un enfoque sistemático: La investigación explicativa se fundamenta en un proceso organizado y planificado, siguiendo pasos específicos para recopilar, analizar e interpretar datos. Utiliza métodos de investigación rigurosos: Se recurre a metodologías de investigación validadas y confiables para garantizar la calidad y precisión de los resultados. Busca generalizar los hallazgos: Los resultados de la investigación explicativa buscan ser aplicables a otras situaciones o contextos similares (Corchos & Pérez-Herrera, 2024).

10.2.2.4. De campo

Es un proceso sistemático de recolección de datos directamente de la realidad que permite al investigador obtener información de primera mano sobre el tema de estudio. Esta metodología se caracteriza por la observación, medición y análisis de fenómenos en su contexto natural, proporcionando evidencia empírica para responder a las preguntas de investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2019). La investigación de campo, también conocida como estudio de campo o trabajo de campo, es un método de investigación científica que implica la recolección de datos directamente de la fuente de estudio en su contexto natural. Esto implica que el investigador observa y recopila datos sobre un fenómeno o un grupo de individuos en su entorno real, sin manipular las variables o controlar las condiciones del estudio. La investigación de campo es una herramienta invaluable para entender a profundidad la realidad de una organización como Porcilit S.A. y diseñar estrategias de gestión del talento humano más efectivas.

10.2.2.5. Bibliográfica

Es un procedimiento fundamentado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de información obtenida y registrada en distintas fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas (Guevara et al., 2020). El estudio de la bibliografía se utilizará en el respaldo científico a través de la revisión de temas relacionados con el plan de negocios y la microempresa, consultando diversas fuentes como: libros, artículos científicos, tesis, páginas web; esta información será analizada y presentada con las respectivas referencias.

10.3. Método de investigación

10.3.1. Inductivo

El método inductivo consiste en observar casos específicos y, a partir de ellos, formular generalizaciones o teorías. Es un enfoque de abajo hacia arriba, donde se recopilan datos y se identifican patrones o tendencias, que luego se utilizan para desarrollar conclusiones más amplias (Deroncele-Acosta et al., 2023).

En la investigación de Porcilit S.A., el método inductivo es relevante porque has recopilado datos específicos mediante una entrevista al gerente y un cuestionario a los 20 empleados. A partir de estas observaciones, puedes identificar patrones, tendencias y comportamientos dentro de la empresa. Por ejemplo, si varios empleados mencionan problemas similares en la gestión de la producción o en las condiciones de trabajo, puedes inducir que estos son problemas generales en la empresa. Este método te permitirá desarrollar teorías sobre las prácticas y la cultura de la organización basándote en la evidencia empírica recopilada.

10.3.2. Deductivo

El método deductivo, por otro lado, es un enfoque de arriba hacia abajo. Comienza con una teoría o hipótesis general y luego se prueba mediante la observación de casos específicos. Este método se utiliza para verificar si las predicciones derivadas de la teoría son válidas en situaciones particulares (Briones y Entenza, 2023).

El método deductivo puede complementarse al partir de teorías o marcos conceptuales preexistentes sobre gestión empresarial, eficiencia en la producción porcina o satisfacción laboral. Luego, puedes contrastar estas teorías con los datos específicos obtenidos de la entrevista y el cuestionario. Por ejemplo, si partes de la hipótesis de que una buena

comunicación interna mejora la satisfacción laboral, puedes evaluar si los resultados del cuestionario y la entrevista apoyan o refutan esta hipótesis en el contexto de Porcilit S.A.

10.4. Técnicas e instrumentos de la investigación utilizada

10.4.1. Censo

La información del cuestionario del censo es un conjunto de datos que se transforman y presentan para contribuir a la investigación. Los datos deben pasar por un proceso de reflexión e inferencia para convertirse en conocimiento. La información organizada es valiosa para la toma de decisiones, pero no sustituye el ejercicio intelectual para generar conocimientos. Los datos adecuados deben cumplir con una condición específica (Olivares Paizan, 2022) (Anexo 2).

Las encuestas son una herramienta importante para obtener datos sobre las opiniones de un conjunto de personas, incluso si este conjunto es pequeño, como un equipo de 20 empleados en una compañía. La información recolectada de las encuestas puede ser analizada y clasificada de manera sencilla para detectar patrones, tendencias y posibles áreas de mejora. Esta metodología posibilita una comprensión más detallada de las percepciones del grupo y la toma de decisiones fundamentadas en pruebas concretas.

10.4.2. Entrevista

Realizar una entrevista al gerente permitirá obtener una visión completa y detallada de cada uno de estos aspectos, proporcionando una base sólida para la creación de una matriz FODA que refleje fielmente la situación actual y las perspectivas futuras de Porcilit S.A.

10.4.3. Instrumento

10.4.4. Cuestionario

El cuestionario de la entrevista se diseñó con 12 preguntas abiertas a través de las cuales la propietaria compartió su experiencia en la actividad económica y proporcionó datos relevantes para detectar aspectos positivos como deficiencias que atraviesan en el desarrollo de la actividad de comercio de sus productos.

El cuestionario de la encuesta se estructuró con 20 preguntas claves con opciones de respuestas de escalas de likert y 4 preguntas sociodemográficas a los empleados. A través de las cuales se

obtuvo información valiosa de los empleados, cuyos criterios fueron fundamentales para establecer el conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño en Porcilit S.A.

10.5. Proceso de validación del instrumento

El instrumento de recolección de información se validó teóricamente con expertos y profesionales en el área de las ciencias administrativas. Es una medida de confiabilidad utilizada para evaluar la consistencia de un conjunto de preguntas o ítems en un cuestionario o escala de medición.

Cuadro 1 Lista de Expertos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	INSTITUCIÓN	OBSERVACIONES
1	M. Sc. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano	Docente	Universidad Técnica de Cotopaxi	El instrumento de recolección de información recoge la información acorde a la realidad de la empresa y sus necesidades
2	M. Sc. Gloria Evelina Pazmiño Cano	Docente	Universidad Técnica de Cotopaxi	
3	Dr. Fabián Xavier Martínez Ortiz	Docente	Universidad Técnica de Cotopaxi	

10.6. Población

El grupo de empleados que conformó este estudio fue compuesto por los trabajadores de Porcilit S.A. Sin embargo, debido a que el número de empleados era inferior a 100, en lugar de realizar

una muestra representativa, se optó por llevar a cabo un censo completo, investigando a los empleados de la parte operativa sin excepción.

Por consiguiente, el tamaño total de la población se estimó en 20 trabajadores en total. La población es el conjunto de todos los posibles elementos que cumplen con una serie de características (Guilbauth, 2020).

La empresa Porcícola del Litoral "PORCILIT S.A." tiene una población de estudio conformada del personal operativo de la plata corresponde a 20 sujetos de estudio.

10.7. Análisis de datos

Una vez seleccionadas las técnicas de análisis correspondientes, existen dos tipos de procedimientos que se pueden utilizar: el análisis cualitativo y el análisis cuantitativo. Ambos enfoques son complementarios y pueden utilizarse de manera conjunta para obtener resultados más sólidos en la investigación.

Es importante seleccionar el procedimiento adecuado según los objetivos y la naturaleza de la investigación. Para este caso, se selecciona el tipo de análisis estadístico más apropiado para obtener resultados precisos.

Luego se procede a realizar un análisis descriptivo de los datos recolectados con una técnica de análisis univariada. Además, se garantiza la fiabilidad de la investigación con validación de expertos. Por último, se realiza un análisis de los resultados obtenidos para poder llegar a conclusiones sólidas y válidas (Aragón et al., 2022).

11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN

11.1. Resultados de la entrevista aplicado al gerente-propietario de Porcilit S.A

Tabla 3. FODA Estratégico

	Fortalezas	Debilidades
	Equipo experimentado Buenas relaciones con proveedores Ubicación estratégica	Falta de capacitación Gestión de calidad deficiente Alta rotación de personal
Oportunidades	1-Estrategias FO	2-Estrategias DO
Creciente demanda de productos orgánicos Posibilidad de expandirse a nuevos mercados Acceso a créditos	Aprovechar el equipo experimentado para liderar la implementación de nuevas tecnologías.	Desarrollar productos orgánicos para satisfacer la creciente demanda del mercado.
Amenazas	3-Estrategias FA	4-Estrategias DA
Enfermedades de animales Competencias de grandes empresas Cambios en las regulaciones sanitarias	Fortalecer los sistemas de gestión de calidad para prevenir enfermedades y cumplir con las regulaciones sanitarias.	Implementar un programa de capacitación para mejorar las habilidades técnicas y de gestión del personal.

La matriz EFE es una herramienta estratégica utilizada para evaluar el impacto de los factores externos en una organización. Permite identificar tanto las oportunidades como las amenazas del entorno y asignarles un valor ponderado para determinar su importancia relativa. La tabla 4 se han identificado 5 oportunidades y 5 amenazas para la organización. El valor total de la matriz es de 2.75, lo que sugiere que el entorno externo presenta una combinación de oportunidades y amenazas. La organización se encuentra en un entorno dinámico y competitivo, con tanto oportunidades como amenazas. Es fundamental aprovechar las oportunidades de crecimiento y expansión, especialmente en los mercados regionales y aprovechando las nuevas tecnologías. Es necesario desarrollar estrategias para mitigar las amenazas, como la competencia global y la regulación gubernamental. Se recomienda realizar un seguimiento continuo del entorno externo para identificar nuevos factores que puedan surgir y ajustar las estrategias en consecuencia.

Tabla 4. Matriz EFE

Factores externos clave		Importancia Ponderación	Clasificación Evaluación	Valor
Oportunidades				
1.	Rápido crecimiento de la demanda	10%	4	0,4
2.	Apertura de mercados regionales (Latinoamérica)	10%	3	0,3
3.	Altos niveles de conectividad (velocidad de banda ancha)	10%	2	0,2
4.	Cambios sociales (consumos)	5%	3	0,15
5.	Nuevas tecnologías de telecomunicación	15%	2	0,3
Amenazas				
1.	Entrada de competidores globales	20%	2	0,4
2.	Mayor regulación gubernamental	10%	4	0,4
3.	Barreras para el comercio exterior	5%	1	0,05
4.	Recesión económica	5%	3	0,15
5.	Reducción de la confianza en el consumidor	10%	4	0,4
Total		100%		2,75

La matriz EFI (Evaluación de Factores Internos) es una herramienta estratégica que permite a una empresa evaluar sus fortalezas y debilidades internas. Al asignar pesos e índices a cada factor, se obtiene una puntuación total que refleja la situación interna de la organización. La tabla 5 muestra la puntuación total de la matriz EFI es de 2.55, lo que indica que la empresa tiene una posición interna relativamente sólida, pero con áreas de mejora. Las fortalezas de la empresa se centran en su marca, productos y personal. Sin embargo, las debilidades relacionadas con los recursos financieros, la internacionalización y la adopción de nuevas tecnologías representan un desafío para el crecimiento futuro. La matriz EFI proporciona una visión clara de la situación interna de la empresa y permite identificar las áreas donde se deben concentrar los esfuerzos para mejorar el desempeño. Al abordar las debilidades y aprovechar las fortalezas, la empresa puede aumentar su competitividad y lograr un crecimiento sostenible a largo plazo.

Tabla 5. Matriz EFI

Factores internos clave		Importancia Ponderación	Clasificación Evaluación	Valor
Fortalezas				
1.	Nombre de marca reconocido	10%	3	0,3
2.	Mayor variedad de productos	20%	4	0,8
3.	Costos operativos más bajos	10%	3	0,3
4.	Empleados fidelizados y comprometidos	5%	3	0,15
5.	Talento humano especializado	5%	4	0,2
5.				
1.	Recursos financieros limitados	5%	2	0,1
2.	Bajo nivel de internacionalización	5%	2	0,1
3.	Falta de conocimiento en mercados internacionales	10%	1	0,1
4.	Falta de oficina en otros cantones	10%	1	0,1
5.	Personal docente con resistencia a las nuevas tecnologías	20%	2	0,4
Total		100%		2,55

11.2. Resultados del censo aplicado a los empleados de Porcilit S.A

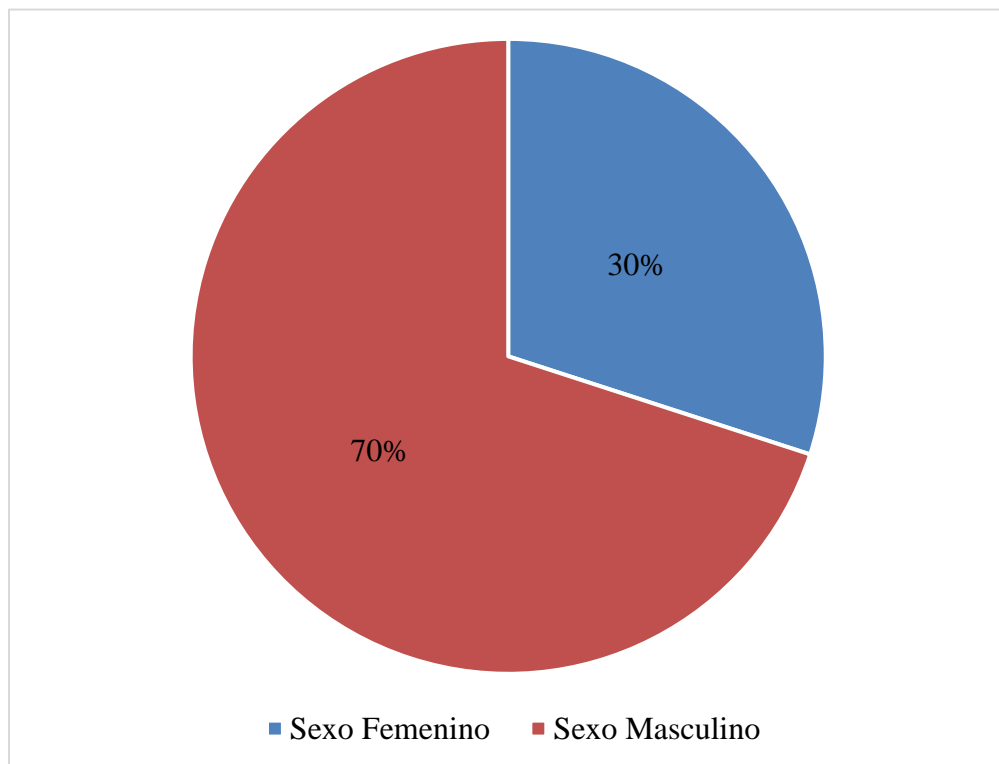
1. Sexo

Tabla 6. Sexo de las personas del proceso estratégico

	Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
1	Sexo	Femenino	6	30%
		Masculino	14	70%
		Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 1. Sexo



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo, Provincia del Guayas, según su sexo. Se observa que predomina el sexo masculino, con un 70%, mientras que el sexo femenino representa solo el 30%. Por tanto, existe una disparidad significativa en la representación de hombres y mujeres en la empresa "PORCILIT S.A".

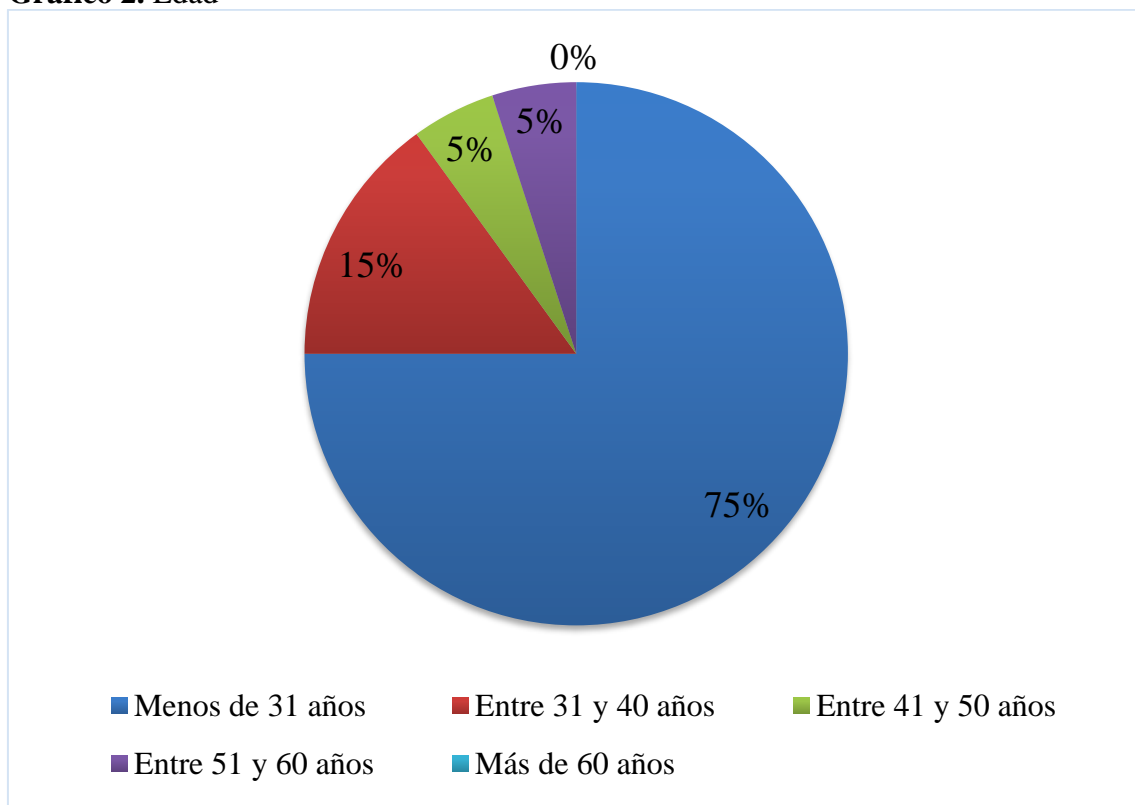
1. ¿Edad?

Tabla 7. Categorías de la edad

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 31 años	15	75%
	Entre 31 y 40 años	3	15%
	Entre 41 y 50 años	1	5%
	Entre 51 y 60 años	1	5%
	Más de 60 años	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 2. Edad



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su edad. Se observa que el grupo de edad más numeroso es el de menos de 31 años con un 75%, y entre 31 y 40 años, con un 15%, seguido por los grupos de entre 41 y 50 años y entre 51 y 60 años, ambos con un 10%. No se registra personal con más de 60 años en la empresa.

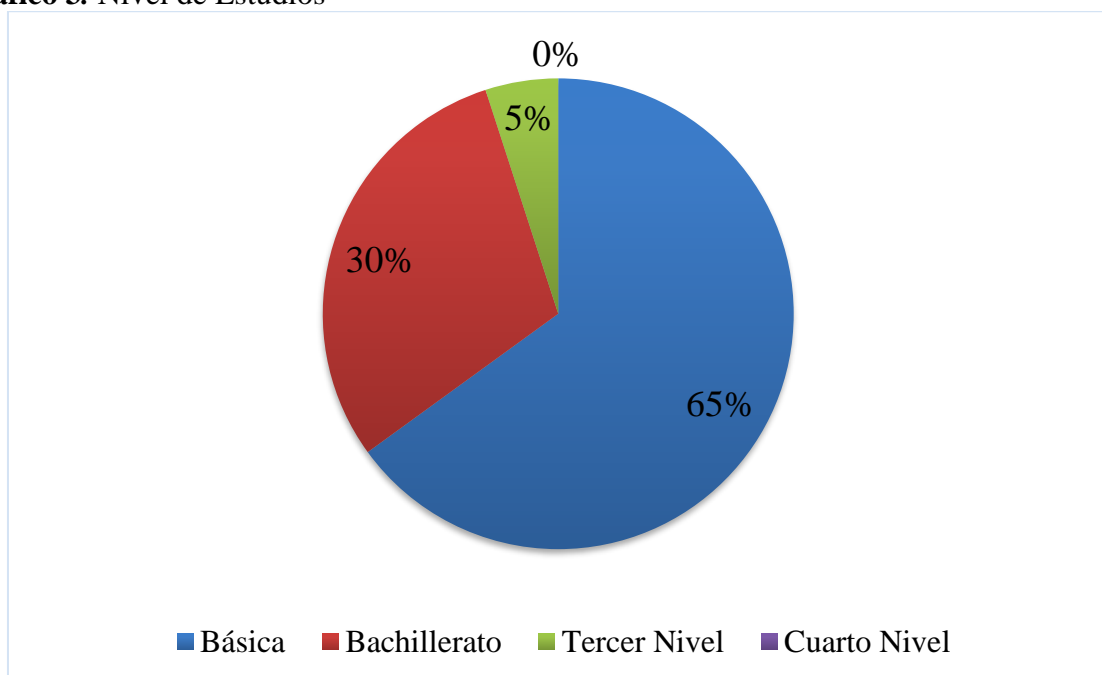
3. ¿Nivel de Estudios?

Tabla 8. Nivel de Estudios

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Nivel estudios	Básica	13	65%
	Bachillerato	6	30%
	Tercer Nivel	1	5%
	Cuarto Nivel	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 3. Nivel de Estudios



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su nivel de estudios. Se observa que la mayoría del personal (65%) tiene un nivel de estudios de básica, mientras que un 30% tiene un nivel de estudios de bachillerato. Únicamente un 5%, es decir una persona tiene estudios de tercer nivel. No se registra personal con nivel de estudios de cuarto nivel. El personal de "PORCILIT S.A" cuenta con un bajo nivel de educación, principalmente de tercer nivel. Esta situación podría estar relacionada con las necesidades del trabajo en la industria porcícola, que requieren de conocimientos básicos para sus actividades.

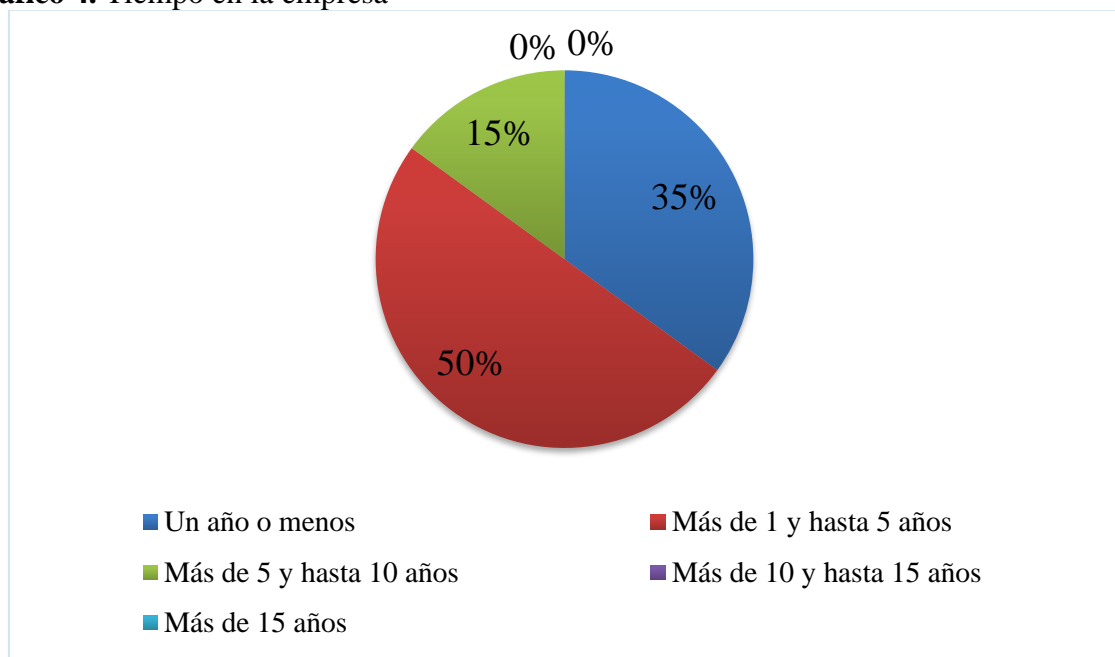
4. ¿Tiempo en la empresa?

Tabla 9. Tiempo que trabaja en la empresa

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo en la empresa	Un año o menos	7	35%
	Más de 1 y hasta 5 años	10	50%
	Más de 5 y hasta 10 años	3	15%
	Más de 10 y hasta 15 años	0	0%
	Más de 15 años	0	0%
Total		20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 4. Tiempo en la empresa



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su tiempo en la empresa. Se observa que el 50% del personal tiene entre 1 y 5 años de antigüedad, mientras que el 15% tiene entre 5 y 10 años de antigüedad. Se registra el 35% del personal con menos de un año de antigüedad, es decir, 7 personas. El personal de "PORCILIT S.A" tiene una antigüedad promedio relativamente baja, entre 1 y 10 años. Esta situación podría estar relacionada con diversos factores, como la rotación de personal, las oportunidades de crecimiento profesional y las condiciones laborales.

5. Estrategia organizacional ¿Socialización de las actividades?

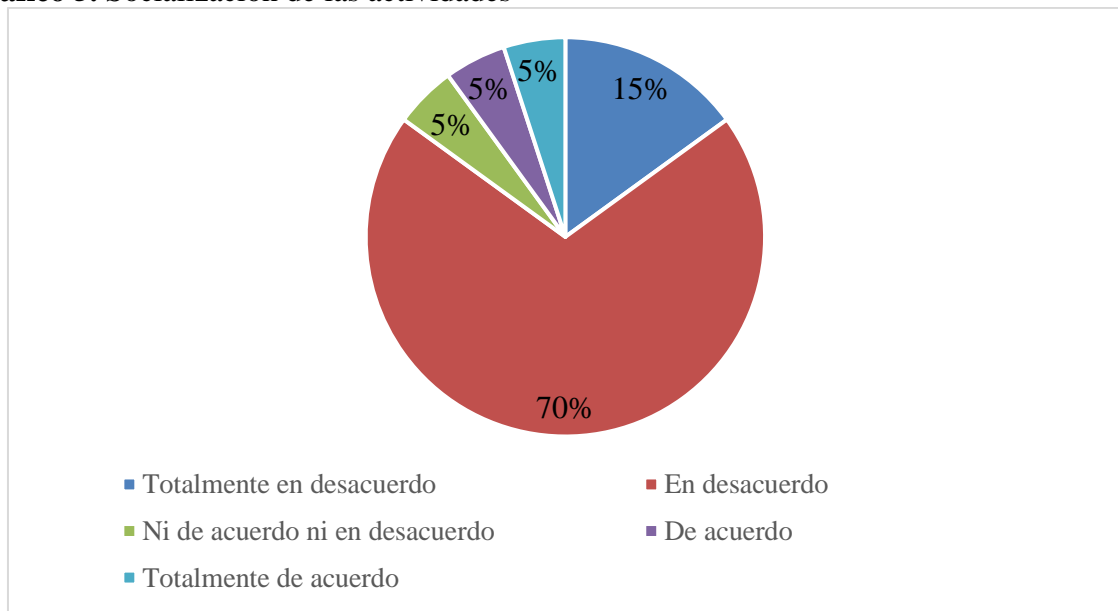
Tabla 10. Socialización de las actividades

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	3	15%
En desacuerdo	14	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
De acuerdo	1	5%
Totalmente de acuerdo	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas

Elaboración: Autor

Gráfico 5. Socialización de las actividades



Fuente: Encuestas

Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su percepción sobre la socialización de las actividades en la empresa de parte del propietario. Se observa que hay una opinión predominante en desacuerdo del (70%) en la socialización de actividades. Seguido de totalmente en desacuerdo (15%) y las otras opciones de respuesta se reparten de forma equitativa entre los porcentajes más bajos. La percepción del personal de la gestión estratégica sobre la socialización de las actividades en la empresa es diversa, en especial están en desacuerdo. Muchos están en desacuerdo con la forma en que se socializan las actividades, mientras que otros están de acuerdo o totalmente de acuerdo.

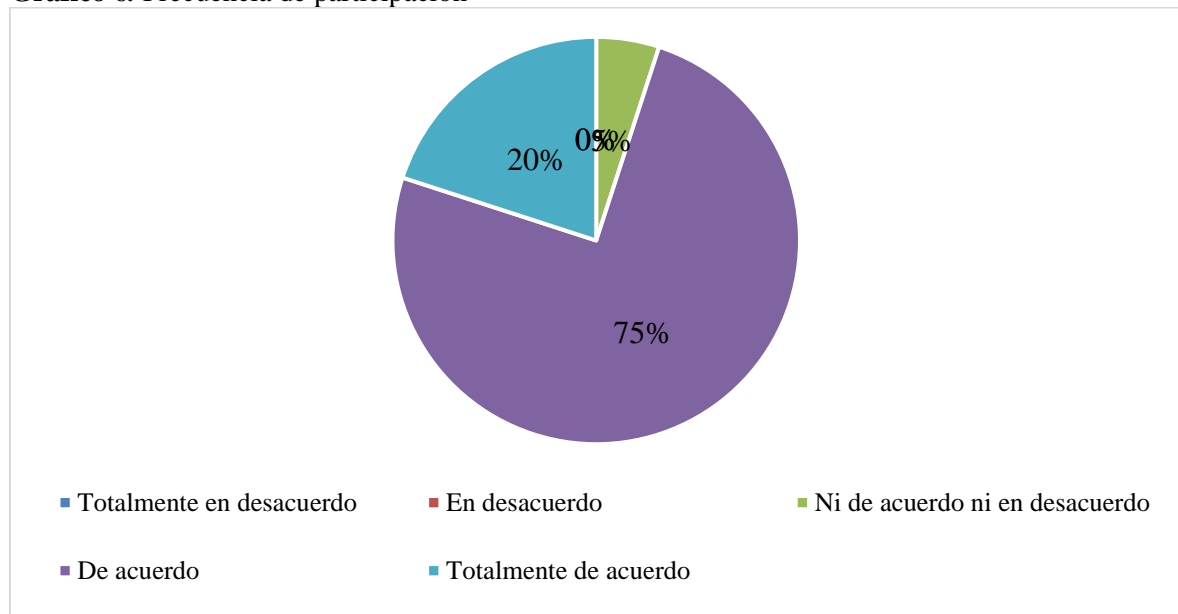
6. Estrategia organizacional ¿Ejecución de actividades?

Tabla 11. Ejecución de actividades.

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
De acuerdo	15	75%
Totalmente de acuerdo	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 6. Frecuencia de participación



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su percepción sobre la ejecución de las actividades en la empresa. Se observa que la mayoría del personal (75%) está de acuerdo con la forma en que se ejecutan las actividades en la empresa. El 20% está totalmente de acuerdo. Mientras que solo un 5% está de acuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misma. No se registra personal que esté en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. La percepción sobre la ejecución de las actividades en la empresa es mayoritariamente positiva. La mayoría están satisfechos con la forma en que se planifican, organizan y llevan a cabo las actividades.

7. Estrategia organizacional ¿Participación en la creación de las estrategias?

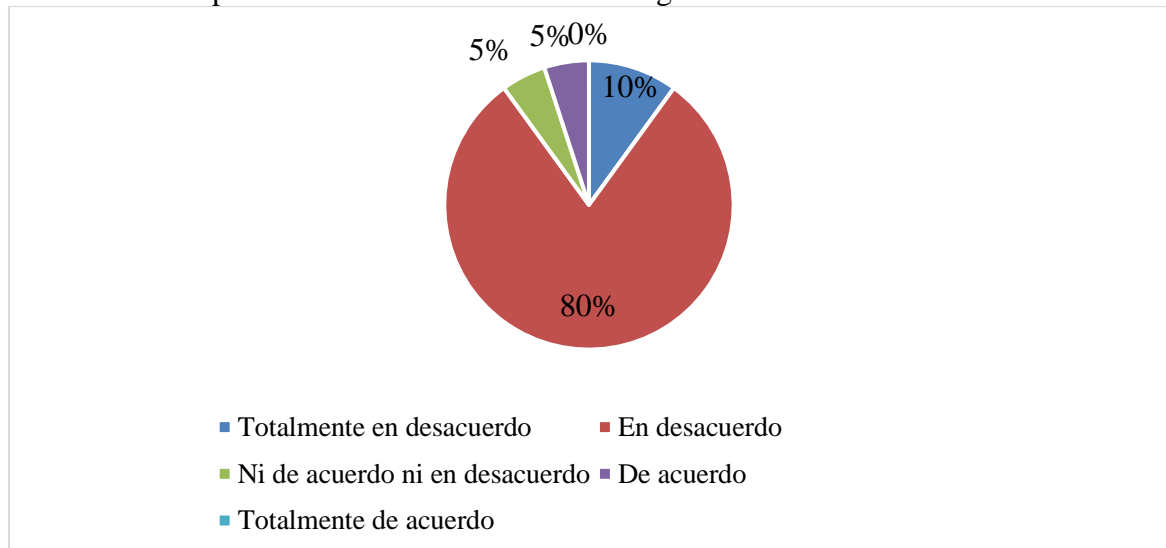
Tabla 12. Participación en la creación de las estrategias

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	16	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
De acuerdo	1	5%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas

Elaboración: Autor

Gráfico 7. Participación en la creación de las estrategias



Fuente: Encuestas

Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su percepción sobre la participación en la creación de las estrategias de la empresa. Se observa que hay una opinión predominante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que se reparten entre los porcentajes (10% y 80%). La percepción de "PORCILIT S.A" sobre la participación en la creación de las estrategias de la empresa es baja. Algunos están totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con el nivel de participación de todos en la creación de las estrategias, mientras que únicamente uno está de acuerdo.

8. Rasgos y tendencia actual ¿Identidad con las características promovidas para la gestión del talento humano?

Tabla 13. Características promovidas para la gestión del talento humano

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	90%
De acuerdo	1	5%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 8. Características promovidas para la gestión del talento humano



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo, Provincia del Guayas, según su nivel de identificación con las características promovidas por la empresa para la gestión del talento humano. Se observa que la mayoría del personal (90%) no está seguro de si se identifica con estas características, mientras que el 5% se identifica parcialmente y el 5% se identifica o está de acuerdo. Existe una falta de claridad o consenso entre el personal de "PORCILIT S.A" sobre las características que la empresa promueve para la gestión del talento humano.

9. Rasgos y tendencia actual ¿Presencia de estilos emergentes?

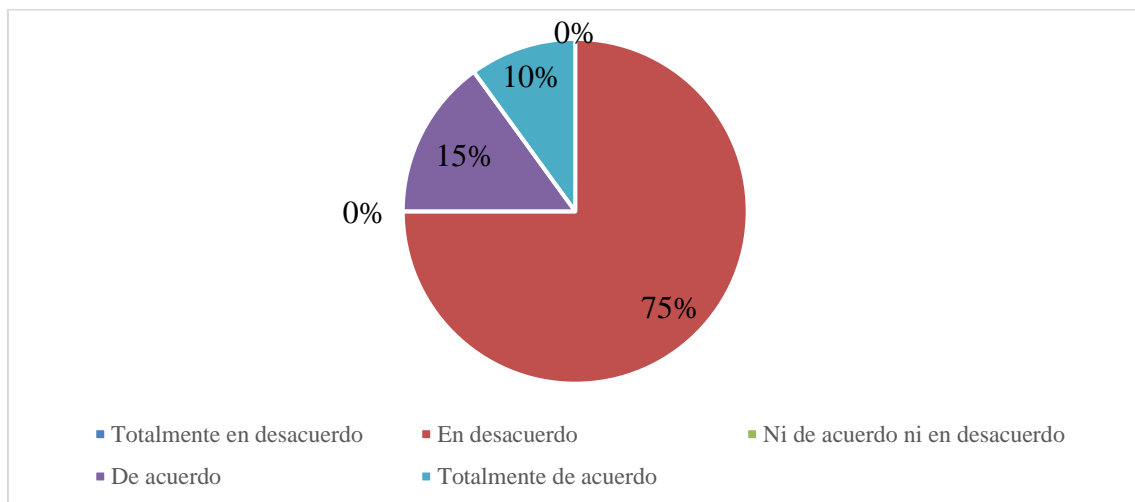
Tabla 14. Presencia de estilos emergente

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	15	75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	3	15%
Totalmente de acuerdo	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas

Elaboración: Autor

Gráfico 9. Presencia de estilos emergente



Fuente: Encuestas

Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su percepción sobre la presencia de estilos emergentes en la empresa. Se observa que la mayoría del personal (75%) está en desacuerdo con la presencia de estos estilos emergentes de GHT en la empresa, mientras que el 10% está totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo con el respecto. No se registra personal que esté totalmente en desacuerdo con la presencia de estilos emergentes. La mayoría del personal de "PORCILIT S.A" percibe que existen bajos niveles de estilos emergentes en la empresa. Estos estilos podrían estar relacionados con nuevas formas de trabajar, comunicar o liderar.

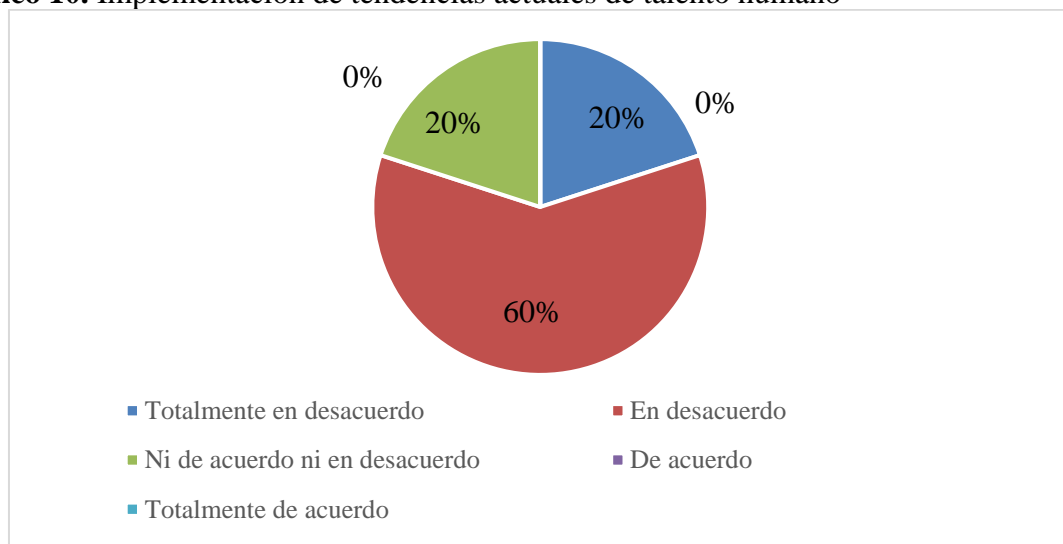
10. Rasgos y tendencia actual ¿Implementación de tendencias actuales de talento humano?

Tabla 15. Implementación de tendencias actuales de talento humano

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	4	20%
En desacuerdo	12	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 10. Implementación de tendencias actuales de talento humano



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra, según su percepción sobre la implementación de tendencias actuales de talento humano en la empresa. Se observa que la mayoría del personal (60%) está en desacuerdo. Totalmente en des acuerdo en un 20%. No se registra personal que esté de acuerdo o totalmente de acuerdo. No percibe que la empresa esté implementando las tendencias actuales de talento humano de manera efectiva. Esta situación podría estar relacionada con diversos factores, como la falta de conocimiento sobre las tendencias, la resistencia al cambio o la falta de recursos para implementarlas.

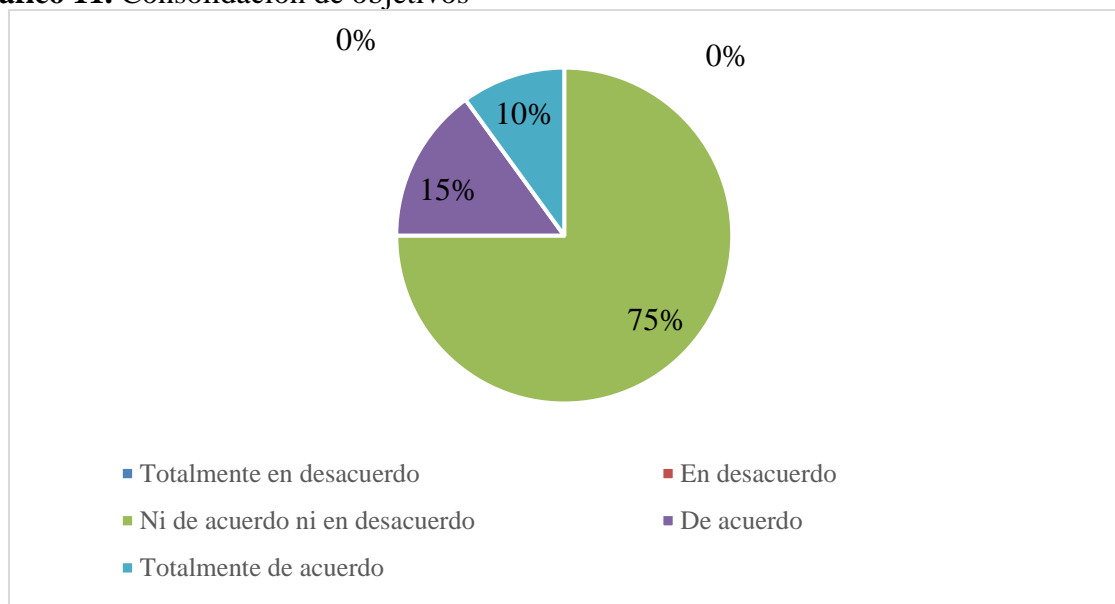
11. Necesidad del modelo funcional ¿Ejecución de las funciones para la consolidación de objetivos?

Tabla 16. Consolidación de objetivos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	75%
De acuerdo	3	15%
Totalmente de acuerdo	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 11. Consolidación de objetivos



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo Provincia del Guayas, según su percepción sobre la ejecución de las funciones para la consolidación de objetivos en la empresa. Se observa que la mayoría del personal (75%) está de acuerdo ni en desacuerdo con la forma en que se ejecutan las funciones para alcanzar los objetivos, mientras que el 25% está totalmente de acuerdo y de acuerdo. No se registra personal que esté totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con la ejecución de las funciones para la consolidación de objetivos.

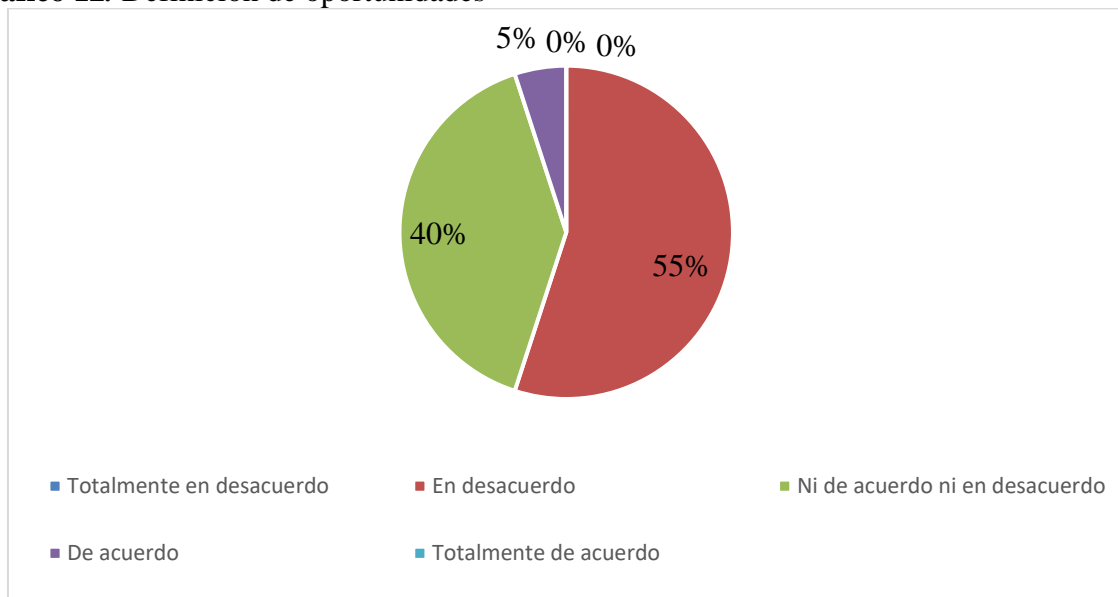
12. Necesidad del modelo funcional ¿Definición de oportunidades en función del comportamiento de los indicadores del sistema?

Tabla 17. Definición de oportunidades

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	11	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	40%
De acuerdo	1	5%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 12. Definición de oportunidades



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo, Provincia del Guayas, según su percepción sobre la definición de oportunidades en función del comportamiento de los indicadores del sistema. Se observa que la mayoría del personal (55%) está en desacuerdo, mientras que el 40% está en desacuerdo y ni de acuerdo. No se registra personal que esté totalmente en desacuerdo o totalmente de acuerdo con la definición de oportunidades en función del comportamiento de los indicadores del sistema. Existe una falta de claridad o consenso.

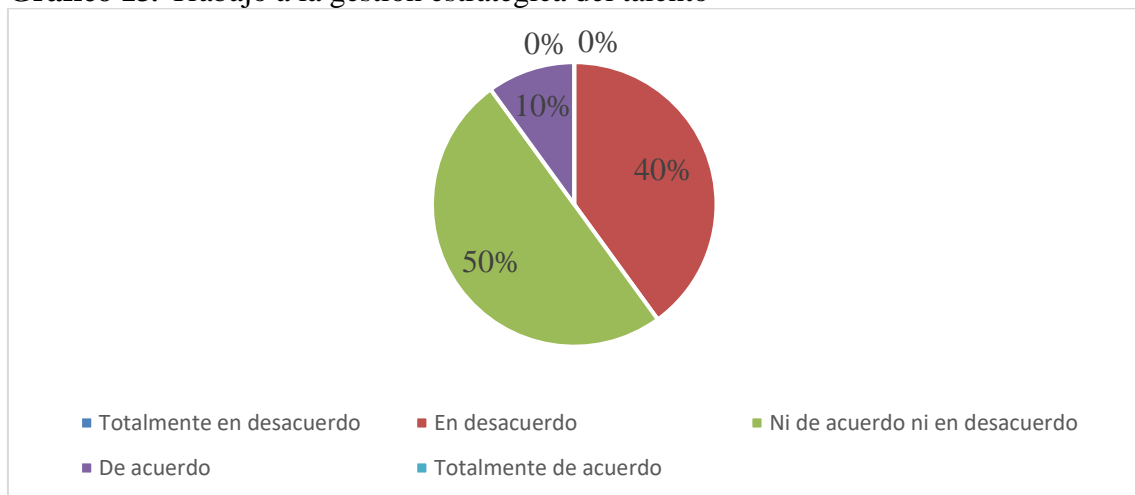
13. Necesidad del modelo funcional ¿Respuesta del trabajo a la gestión estratégica del talento?

Tabla 18. Trabajo a la gestión estratégica del talento

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	8	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	50%
De acuerdo	2	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Gráfico 13. Trabajo a la gestión estratégica del talento



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

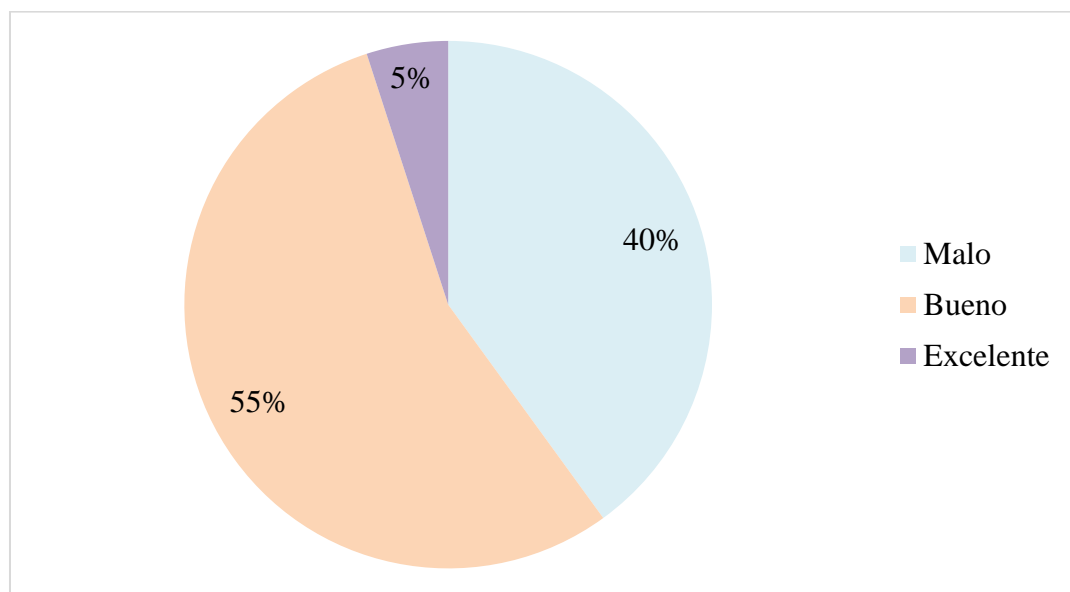
La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo, Provincia del Guayas, según su percepción sobre la respuesta del trabajo a la gestión estratégica del talento. Se observa que la mayoría del personal (50%) no está de acuerdo ni en desacuerdo con la respuesta del trabajo a la gestión del talento, mientras que el 40% está en desacuerdo. No se registra personal que esté totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con la respuesta del trabajo a la gestión del talento. En "PORCILIT S.A" percibe que su trabajo no responde de manera positiva a la gestión estratégica del talento que se implementa en la empresa.

14. ¿El desempeño laboral en Porcilit SA?

Tabla 19. Desempeño laboral en Porcilit S.A.

Clase	Alternativas	Frecuencias	Porcentajes (%)
7 - 16	Malo	8	40%
17 - 26	Bueno	11	55%
27 -35	Excelente	1	5%
Total		20	100%

Gráfico 16. Análisis de desempeño del proceso estratégico



Fuente: Encuestas
Elaboración: Autor

Análisis e interpretación

La tabla de frecuencias muestra la distribución del personal de "PORCILIT S.A" en el Cantón El Triunfo, Provincia del Guayas, según su percepción sobre el desempeño laboral en la empresa. Se observa que la mayoría del personal (55%) considera que su desempeño laboral es bueno, mientras que el 40% lo considera malo y el 5% lo considera excelente. Existe una percepción mixta entre el personal de "PORCILIT S.A" sobre su desempeño laboral. Es importante que la empresa fomente una cultura de reconocimiento y recompensa del buen desempeño, y que cree un ambiente de trabajo positivo y motivador.

15. ¿Relación entre la Gestión Estratégica de Talento Humano y Desempeño Laboral?

H₀ = Independencia

H₁ ≠ Independencia

Tabla 20. Relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral

Gestión de Talento Humano	
Prueba de Chi-cuadrada	
X-cuadrada	3
Grados de libertad	1
P-valor	0.008326

Análisis

La tabla número 20 muestra la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. El p valor que se obtiene al realizar la prueba de chi cuadrada es menor al 5%. Por lo tanto, no existe independencia entre las dos variables. Es decir, existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Porcilit S.A ubicada en la provincia del Guayas.

12. IMPACTOS

12.1. Impacto técnico

Diseñar un plan de capacitación para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Porcícola Del Litoral Porcilit S.A. no solo optimizará los procesos internos y fortalecerá las competencias del personal, sino que también tendrá un impacto técnico significativo en áreas estratégicas para el éxito sostenido de la empresa. En el ámbito de la estrategia organizacional, el plan permitirá alinear el talento humano con los objetivos estratégicos, identificar y desarrollar talento clave, y fomentar una cultura de innovación y adaptación. Considerando los rasgos y tendencias actuales, el plan incorporará la adopción de tecnologías emergentes, promoverá la diversidad e inclusión, y enfatizará en el bienestar del colaborador. Para responder a la necesidad de un modelo funcional, se diseñará un modelo de GTH basado en competencias, se implementará un sistema de gestión del desempeño por competencias y reconocimiento.

12.2. Impacto Social

En el ámbito de la estrategia organizacional, el plan promoverá la diversidad e inclusión, contribuirá a la reducción de la pobreza y fomentará el trabajo digno. Considerando los rasgos y tendencias actuales, el plan reducirá la brecha digital, promoverá la educación y la formación, y contribuirá a la cohesión social y el desarrollo comunitario. Para responder a la necesidad de un modelo funcional, el plan implementará prácticas de comercio, y gestionará responsablemente la cadena de suministro.

12.3. Impacto Económico

El Plan de Propuesta de Gestión del Talento Humano en Porcilit S.A. no solo optimizará procesos internos y fortalecerá las competencias del personal, sino que también tendrá un impacto económico significativo y de vanguardia para el crecimiento sostenido de la empresa. En el ámbito de la estrategia organizacional, el plan aumentará la productividad y la rentabilidad, mejorará la competitividad y creará nuevas oportunidades de negocio. Considerando los rasgos y tendencias actuales, el plan reducirá costos, mejorará la toma de decisiones y fomentará la innovación. Para responder a la necesidad de un modelo funcional, el plan permitirá atraer y retener talento clave, mejorar la imagen y reputación de la empresa, y contribuir al desarrollo económico local.

13. PRESUPUESTO Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA INVESTIGACIÓN

La tabla 20 muestra los costos necesarios para llevar a cabo la investigación y ascienden a USD 1460, considerando equipos de oficina, talleres, alimentación y materiales administrativos.

Tabla 21. Presupuesto detallado para la ejecución del proyecto

Recursos	Cantidad	Valor unitario (\$)	Valor total (\$)
Equipos			
Laptop	1	800.00	800.00
Impresora	1	300.00	300.00
Servicio de internet	1	25.00	25.00
Transporte			
Gastos de movilización	1	100.00	100.00
Alimentación			
Materiales y suministros			
Paquete papel bond (500 hojas)	4	5.00	20.00
Esferos	10	0.50	5.00
Carpetas	10	1.00	10.00
Total			1460.00

Elaboración: Autor.

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1. Conclusiones

- ❖ Con relación al objetivo 1 se evidencia el diagnóstico actual mediante la matriz estratégica FODA (tabla 3). Se verifica que la empresa Porcícola del Litoral "Porcilit S.A." cuenta con un equipo experimentado y buenas relaciones con proveedores, lo cual es una fortaleza clave. Sin embargo, la matriz FODA de la tabla 3, evidencia las debilidades significativas incluyen la falta de capacitación y una alta rotación de personal, lo que impacta negativamente en la eficiencia operativa y la retención de talento. También, la tabla 3 se identifica el tiempo que trabaja un empleado en Porcilit. Un 85% trabaja menos de cinco años. Estos aspectos limitan la capacidad de la empresa para adaptarse a las demandas del mercado y competir eficazmente.
- ❖ El objetivo 2 se da respuesta con la evidencia de las necesidades de formación y desarrollo. Los resultados del censo indican que el personal de "Porcilit S.A." tiene un nivel educativo bajo, con un 65% del personal con solo educación básica. Esta carencia de formación avanzada está estrechamente vinculada a las debilidades identificadas en la gestión del talento humano y subraya la necesidad urgente de implementar programas de desarrollo y capacitación para mejorar las habilidades del personal. También, deficiencias en la gestión del talento humano en Porcilit S.A. Siendo claras las deficiencias en la gestión de talento humano: estrategia organizacional en las tablas (10, 11 y 12), rasgos y tendencias actuales (13, 14 y 15) y necesidad de un modelo funcional (16, 17 y 18). Las cuales se han identificado como factores que contribuyen al bajo desempeño laboral de los colaboradores.
- ❖ Con relación al objetivo 3 se establece la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral la Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A (tabla 20). En la tabla se evidencia que el valor p es menor al 5% demostrando la no independencia de las dos variables, es decir, la gestión del talento humano si tiene relación con el desempeño laboral en Porcilit S.A. Asimismo, la tabla 19 demuestra una percepción mixta del personal sobre su desempeño laboral, con un 55% calificándolo como "bueno" y un 40% como "malo", refleja la desconexión entre la gestión del talento humano y los resultados laborales.
- ❖ Con relación al objetivo 4 de la propuesta de un modelo de gestión de talento humano

para mejorar el desempeño laboral Empresa Porcícola del Litoral Porcilit S.A. es crucial desarrollar e implementar un modelo de gestión de talento humano que aborde las debilidades actuales, como la falta de capacitación y la alta rotación de personal. Este modelo va alineado con las necesidades y expectativas del personal.

14.2. Recomendaciones

- ❖ Garantizar la participación de la gerencia y encargados de GHT en el diseño, implementación y seguimiento del plan de GTH, asegurando su compromiso y apoyo a las iniciativas propuestas.
- ❖ Realizar un diagnóstico exhaustivo y permanente de la situación actual de la gestión del talento humano en Porcilit S.A., identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.
- ❖ Utilizar herramientas tecnológicas para optimizar la gestión del talento humano, como sistemas de información de recursos humanos (SIRH), plataformas de aprendizaje en línea y herramientas de análisis de datos.
- ❖ Se propone acoger y aplicar la propuesta titulada modelo de gestión del talento humano basado en la motivación para mejorar el desempeño laboral de Porcilit S.A., la misma que está estructurado en cuatro fases clave que se describen a continuación: Diagnóstico Organizacional, donde se realizará un análisis profundo de la estructura actual y las competencias del personal para identificar áreas de mejora; Planificación Estratégica del Talento Humano, que alineará los objetivos de desarrollo del personal con la visión y metas de la empresa, garantizando que las capacidades humanas estén en sintonía con las necesidades organizacionales; Implementación del Modelo de Gestión, mediante la ejecución de políticas y prácticas que promuevan el desarrollo, la retención y el bienestar de los empleados; y finalmente, Evaluación y Retroalimentación, fase en la que se medirán los resultados obtenidos, permitiendo ajustes continuos y asegurando la sostenibilidad y el éxito del modelo implementado.

14.3.PROPUUESTA

14.3.1. Titulo

Modelo de gestión del talento humano basado en la motivación para mejorar el desempeño laboral

14.3.2. Antecedentes de la propuesta

La empresa Porcícola Del Litoral "Porcilit S.A." se enfrenta al desafío de optimizar su gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral y alcanzar sus objetivos estratégicos. La propuesta de esta tesis tiene como objetivo desarrollar un modelo de gestión que permita a la organización maximizar el potencial de su personal, mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, aumentar la productividad y la eficiencia en la empresa.

14.3.3. Objetivos

14.3.3.1. Objetivo general

Desarrollo de un modelo de gestión para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Porcícola Del Litoral "Porcilit S.A".

14.3.3.2. Específicos

- Desarrollar un modelo de gestión del talento humano que alinee las competencias y habilidades del personal con los objetivos estratégicos de la empresa.
- Mejorar el desempeño laboral mediante la implementación de prácticas efectivas de gestión del talento humano.
- Aumentar la satisfacción y motivación del personal a través de un entorno de trabajo favorable y políticas de desarrollo profesional.

14.3.4. Justificación

En el competitivo entorno empresarial actual, la gestión eficiente del talento humano se convierte en un factor determinante para el éxito sostenido de las organizaciones. Porcilit S.A., empresa ubicada en el Cantón El Triunfo, Provincia del Guayas, no es ajena a este desafío. A pesar de su trayectoria en el sector, la empresa enfrenta retos en materia de GTH, como la falta

de un enfoque sistemático para la gestión del personal, la ausencia de un sistema de evaluación del desempeño por competencias y el desaprovechamiento del potencial del talento humano.

En este contexto, se presenta la presente propuesta sobre diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Porcícola Del Litoral Porcilit S.A. La implementación de un plan integral de GTH permitirá a Porcilit S.A. contar con un equipo humano altamente capacitado, motivado y alineado con sus objetivos estratégicos, lo que se traducirá en un mayor rendimiento, una mejor competitividad y un crecimiento sostenido.

14.3.5. Fases del Modelo de gestión de talento humano

1. Diagnóstico Organizacional

- **Acción:** Realizar un diagnóstico completo de la situación actual de la gestión del talento humano en Porcilit S.A. Esto incluye evaluar las competencias actuales del personal, identificar brechas en habilidades, y analizar los procesos de gestión del desempeño.
- **Responsable:** Consultores externos y el departamento de recursos humanos (RRHH).
- **Herramientas:** Encuestas, entrevistas, análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas).
- **Indicadores:** Nivel de satisfacción laboral actual, tasa de rotación, análisis de competencias.

Matriz FODA
Fortalezas:
Oportunidades:
Debilidades:
Amenazas:

2. Planificación Estratégica del Talento Humano

- **Acción:** Definir una estrategia de gestión del talento humano alineada con los objetivos de Porcilit S.A. Esto incluye establecer un perfil de competencias ideal, planificar la capacitación y definir políticas de selección y retención de talento.
- **Responsable:** Alta dirección y RRHH.
- **Herramientas:** Mapas de competencias, planes de carrera, programas de capacitación y desarrollo.
- **Indicadores:** Desarrollo de perfiles de competencias, tasa de cumplimiento de planes de carrera.

Mapa de Competencias para Porcilit S.A.

Tabla 22. Mapa de Competencias para Porcilit S.A.

Competencia	Descripción	Nivel Actual (1-5)	Nivel Requerido (1-5)	Brecha de Competencia	Plan de Acción
Liderazgo	Habilidad para guiar y motivar equipos hacia la consecución de objetivos.	3	5	2	Implementar programas de capacitación en liderazgo y mentoring.
Comunicación Efectiva	Capacidad para transmitir información de manera clara y eficiente.	2	4	2	Talleres de habilidades comunicativas y feedback constructivo.

Innovación y Creatividad	Capacidad para generar y aplicar ideas nuevas que mejoren los procesos.	2	4	2	Fomentar la cultura de innovación con sesiones de brainstorming y programas de incentivos.
Gestión de Proyectos	Habilidad para planificar, ejecutar y cerrar proyectos exitosamente.	3	4	1	Formación en gestión de proyectos y uso de herramientas de planificación.
Orientación a Resultados	Enfoque en la consecución de metas y objetivos específicos.	4	5	1	Establecer objetivos SMART y sistemas de recompensas por logros.
Trabajo en Equipo	Capacidad para colaborar efectivamente con otros para alcanzar metas comunes.	3	5	2	Desarrollo de actividades de team building y mejora del entorno colaborativo.
Adaptabilidad	Habilidad para ajustarse a cambios y nuevos retos.	3	4	1	Cursos de manejo del cambio y flexibilidad organizacional.
Conocimiento Técnico	Dominio de las habilidades técnicas específicas del sector porcino.	4	5	1	Capacitación continua en nuevas tecnologías y técnicas del sector.

Este mapa de competencias permite a Porcilit S.A. identificar las áreas donde el talento humano necesita desarrollo y planificar intervenciones específicas para cerrar las brechas identificadas. Es una herramienta clave para mejorar el rendimiento del personal y, en consecuencia, el desempeño general de la empresa.

3. Implementación del Modelo de Gestión

- **Acción:** Implementar las prácticas de gestión del talento humano planificadas, incluyendo programas de desarrollo profesional, evaluación del desempeño, y políticas de bienestar laboral.
- **Responsable:** RRHH, supervisores de equipo.
- **Herramientas:** Evaluaciones 360 grados, programas de incentivos, encuestas de clima laboral.
- **Indicadores:** Nivel de participación en programas de desarrollo, mejoras en las evaluaciones de desempeño, satisfacción con el entorno laboral.

Mapa de Competencias para Porcilit S.A

Tabla 23. Matriz de Implementación del Modelo de Gestión

Matriz de Implementación del Modelo de Gestión				
Acción	Responsable	Recursos Necesarios	Plazo	Indicador de Éxito
Capacitación en Liderazgo	RRHH	Formadores, material didáctico	3 meses	Mejora en las evaluaciones de liderazgo
Evaluaciones 360°	Supervisores de Equipo	Software de evaluación	2 meses	Incremento en la satisfacción laboral
Programas de Desarrollo Profesional	RRHH	Cursos online, talleres	6 meses	Aumento en el nivel de competencias
Mejora del Clima Laboral	RRHH y Dirección	Encuestas, focus groups	4 meses	Reducción en la tasa de rotación
Revisión y Ajuste de Políticas de Retención	RRHH y Dirección	Análisis de mercado, consultoría	3 meses	Disminución en la rotación de personal

4. Evaluación y Retroalimentación

- **Acción:** Monitorizar y evaluar la efectividad del modelo de gestión implementado. Realizar ajustes necesarios basados en la retroalimentación y los resultados obtenidos.
- **Responsable:** Dirección de RRHH.
- **Herramientas:** Encuestas de satisfacción, análisis de desempeño, revisión de KPIs (Indicadores Clave de Desempeño).
- **Indicadores:** Aumento en la satisfacción laboral, reducción de la rotación de personal, mejoras en los indicadores de desempeño laboral.

Matriz de Evaluación y Retroalimentación

Tabla 24. Matriz de Evaluación y Retroalimentación

Indicador (KPI)	Meta	Resultado Real	Desviación	Acción Correctiva	Responsable
Satisfacción Laboral	80%	75%	-5%	Programas de bienestar	RRHH
Rotación de Personal	5%	8%	3%	Revisar políticas de retención	RRHH y Dirección
Desempeño Laboral	90%	85%	-5%	Mentorías y formación continua	Supervisores
Participación en Capacitación	90%	80%	-10%	Identificar barreras y ajustar	RRHH
Innovación	15 propuestas/trimestre	12 propuestas/trimestre	-3 propuestas	Incentivar participación	Innovación

Descripción Detallada del Modelo de Gestión

- **Diagnóstico Organizacional:** Es crucial comenzar con un análisis profundo de la situación actual de Porcilit S.A. Este diagnóstico no solo identificará las fortalezas y debilidades, sino que también destacará las oportunidades y amenazas que pueden influir en la gestión del talento humano. La herramienta principal será el análisis FODA, que proporcionará una visión clara del estado actual de la organización.
- **Planificación Estratégica del Talento Humano:** Con base en el diagnóstico, se debe planificar una estrategia que alinee las necesidades de desarrollo del personal con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto incluye el desarrollo de un mapa de competencias, que identificará las habilidades necesarias para cada puesto y cómo se alinean con los objetivos de Porcilit S.A. También se diseñarán planes de carrera y programas de capacitación para cerrar las brechas de competencias.
- **Implementación del Modelo de Gestión:** Una vez planificada la estrategia, la implementación se centrará en poner en práctica las nuevas políticas y programas diseñados. Esto incluye la introducción de evaluaciones de desempeño más sofisticadas, programas de desarrollo profesional, y mejoras en el ambiente laboral para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo.
- **Evaluación y Retroalimentación:** La evaluación continua del modelo permitirá a Porcilit S.A. ajustar sus estrategias en función de los resultados obtenidos. La retroalimentación constante de los empleados será clave para adaptar el modelo a las necesidades cambiantes de la empresa y asegurar su efectividad a largo plazo.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Addine Fernández, F., Noda Hernández, M. E., García Batista, G. A., & Ávila Álvarez, J. C. (2020). Aprendizajes obtenidos en los procesos de autoevaluación y evaluación externa a las instituciones de educación superior cubanas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3). sld.cu
- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. scielo.cl
- Bedón Analuisa, K. B. (2023). Proceso de evaluación de desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina LTDA. utc.edu.ec
- Berenguer Agulló, V. (2021). *Análisis de la consistencia interna del cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. [Tesis de maestría, Universidad Miguel Hernández de Elche]. Repositorio Institucional de la Universidad Miguel Hernández de Elche <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/25898/1/TFM%20Berenguer%20Agullo%20Victor.pdf>
- Bravo Zambrano, J. F. y Ponce Cedeño, W. F. (2023). *Implementación del sistema de cama profunda aérea adaptado a la fase de cerdas gestantes y lactantes en el cantón Chone*. [Tesis de pregrado, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí]. Repositorio institucional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/4718>
- Briones, B. V. Z., & Entenza, N. P. (2023). Enfoques para caracterizar modelos de desarrollo local que promueven el desarrollo económico, social y ambiental de regiones y comunidades. Mikarimin. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 187-206. uniandes.edu.ec
- Bustamante Torres, G. J. (2024). *Efecto del uso de harina de aguacate en la alimentación de cerdos en la etapa de crecimiento*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/16221>
- Caizaguano, E. M. C., Salazar, C., & Yépez, H. F. C. (2023). Gestión del talento humano y el

- desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), 3. unirioja.es
- Carrión, M. U., Luzuriaga, K. B., Sinche, K. P. Z., & Palomeque, K. E. G. (2024). Comunicación asertiva y desempeño laboral como estrategia para mejorar la educación. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 29(106), 745-759. unirioja.es
- Castro, M. F. G. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329. unirioja.es
- Cavalleri, F., Buglioli, M., Silvariño, R., & Boggia, J. (2022). Evaluación de las necesidades de recursos humanos en salud: aplicación a la estimación de nefrólogos en Uruguay. *Revista Médica del Uruguay*, 38(3). scielo.edu.uy
- Corchos, Y. & Pérez-Herrera, R. (2024). *Experiencias de laboratorio como estrategia didáctica que fortalezca la competencia científica explicación de fenómenos*. [Tesis posgrado, Universidad de la Costa]. Repositorio de la Universidad de la Costa. Politécnica de Chimborazo. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/12989>
- Dávila, R. & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 20(2) 239-232. researchgate.net
- Deroncele-Acosta, Á., Brito-Garcías, J. G., Sánchez-Trujillo, M. D. L. Á., Delgado-Nery, Y. M., & Medina-Zuta, P. (2023). Método de modelación teórico-práctica en ciencias sociales. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(3), 366-384. sld.cu
- Díaz Muñoz, G. A. & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*. gestionjoven.org
- Escobar, K. E. O., Mendoza, E. O. T., Carrión, E. L. G., & Aguilera, D. A. G. (2022). Plan de marketing digital para incrementar las ventas. Caso de estudio ferretería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2057-2069.
- Galatro, J. (2024). Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar: el caso del personal de salud privada en Tandil. [Tesis de pregrado,

Universidad FASTA]. Repositorio de la Universidad FASTA.
<http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/handle/123456789/2646>

Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2021-report.aspx>

Gallup. (2022). *The Global State of Engagement: 2022 Report*. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/391922/global-engagement-2022.aspx>

Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24. scielo.org.co

Gomez Vargas, T. V. (2023). *Compensación emocional y retención del talento humano en la empresa tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13032/36497?show=full>

Guayacán Rabelo, I. N., Zárate Jiménez, A. L., & Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 222-234. scielo.org.co

Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. *Revista Científica Recimundo*, 3(1), 163-173 p. doi:10.26820/recimundo/4(3). julio.2020.163-173

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

Jorna Calixto, A. R., & Véliz Martínez, P. L. (2020). Mapa conceptual como herramienta de aprendizaje gerencial de los procesos de promoción en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1517. scielosp.org

- Lagadari, M., Rodríguez, V., Giudici, V., Jenko, C., Acuña, N., Martínez, F. M., & Maffioly, A. I. (2023). Estudio de la expresión de polimorfismos de genes relacionados con la calidad de carne porcina. *Ciencia, Docencia y Tecnología Suplemento*, 13(15).
- Loor Solórzano, G. L. (2024). Estrategias de producción que permitan la reducción del uso de antibióticos en la alimentación de cerdos en crecimiento.
- Manjarrez y Sánchez (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercados y Negocios*, 43, 97-118. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>
- Mantilla Diaz, G. C., Martínez Herrera, B. A., & Mesa Monroy, L. F. *Formulación de estrategias necesarias para disminuir los retrasos que han afectado en el 2022 el proceso de reclutamiento y selección de Construcciones El Cóndor SA*. [Diplomado grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/jspui/handle/10596/54632>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. sld.cu
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Hipótesis de Investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 8(16), 42-43. uaeh.edu.mx
- Meza Agüero, E. R. (2021). Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez-Pasco, 2021. 200.121.226.32
- Molina Lozada, M. I. (2022). Diagnóstico de la gestión administrativa como factor determinante en las mipymes de tungurahua. puce.edu.ec
- Montes Reina, A. M. & Ñato LLumiquinga, K. M. (2024). Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano para ingresar al mercado laboral. utc.edu.ec

- Navarrete, C. M. (2021). «Duelo al sol»(digital); Un algoritmo controla mi trabajo? Sí; a tu empresa también. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. udima.es
- Planificación, S. N. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Pérez, L. M., Dávila, K. S., & Bardales, J. M. D. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. ciencialatina.org
- Pillajo, M. & Mishell, O. (2023). *Retención del personal: estrategias para fomentar el compromiso y lealtad de los trabajadores a través de incentivos y oportunidades de desarrollo*. [Tesis grado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio de la Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6339>
- Quinllín Yambay, A. M. (2023). *Utilización de un biopreparado con microorganismos benéficos en la fase de destete en lechones en la granja San Luis en El Triunfo-Guayas*. [Tesis grado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Repositorio de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/19653>
- Romero-Toledo, R., Hernández-Rodríguez, K., & González-Ramírez, J. R. (2022). Estrategias metodológicas para el fortalecimiento del pensamiento crítico en la educación superior normal: Methodological strategies for strengthening the critical thinking in normal higher education. *Maestro y sociedad*, 19(4), 1514-1527. uo.edu.cu
- Rubio-Flores, C., & Soliz-Muñoz, J. (2021). Importancia de las Spin Off Universitarias y los factores que inciden en su creación. *Cienciamatria*, 7(3), 961-979.
- Sánchez Henríquez, J. & Alvear Vega, S. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Contaduría y administración*. scielo.org.mx
- Sánchez Molina, A. A. & Murillo Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la

investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia. Debates por la Historia* 9(2), 1-13. scielo.org.mx

Sánchez-De-Roux, M. M. (2022). La gestión del proceso organizacional para la toma de decisiones. *Ciencias Holguín*. redalyc.org

SHRM. (2022). *Managing Employee Retention. Society for Human Resource Management (SHRM)*. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingemployeeretention.aspx>

SNIESE. (2020). *Manual SENIESE*. Obtenido de <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/PISP/PISP-Areas-Subareas-Conocimiento-UNESCO-Manual-SNIESE-SENESCYT.pdf>

Toledo Concha, E., León Reyes, V., & Reyna Alcántara, P. (2022). Desafíos de la transformación digital de las microfinanzas en el Perú. *Quipukamayoc* 6(8), 12-19. scielo.org.pe

Traversi, E. A. (2023). Curricularización de prácticas de Extensión Universitaria en tres asignaturas claves del tramo final de los planes de estudio de las Licenciaturas en Sociología. unlp.edu.ar

Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., & Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista ciencia y tecnología*, 16(1), 45-50. unitru.edu.pe

Vergara-Romero, A., Sánchez, F. M., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 297-307. redalyc.org