



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**El Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector  
Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil**

**AUTOR**

**ANCHUNDIA SALAZAR JOEL ALBERTO**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Ingeniero Comercial**

**TUTOR:**

**Ing. Luis H. Bravo Game MAE PhD (c)**

**Guayaquil, Ecuador**

**18 de septiembre del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Anchundia Salazar Joel Alberto**, como requerimiento para la obtención del título de **Ingeniero Comercial**.

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Ing. Luis H. Bravo Game MAE PhD (c)**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Econ. Lucía Pico Versoza, MBA**

**Guayaquil, a los 18 del mes de septiembre del año 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Anchundia Salazar Joel Alberto**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **El Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Ingeniero Comercial**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 18 del mes de septiembre del año 2020**

**EL AUTOR**

f. 

**Anchundia Salazar Joel Alberto**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, Anchundia Salazar Joel Alberto**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 del mes de septiembre del año 2020**

**EL AUTOR**

f. 

**Anchundia Salazar Joel Alberto**

# REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, document details are shown: 'Documento' is 'tesis anchuncha.para.pasar.orkund.docx (D78359887)', 'Presentado' is '2020-08-30 10:29 (-05:00)', 'Presentado por' is 'luis bravo (luisbravog@hotmail.com)', and 'Recibido' is 'luis.bravo02.ucsg@analysis.orkund.com'. A yellow highlight indicates '1%' of the text is present in 1 source. The right pane shows a 'Lista de fuentes' with a table containing one entry: 'Trabajo de Titulacion Joel Anchundia 50%.docx'. Below the interface, two side-by-side text blocks are compared. The left block is labeled '97%' and the right '97%'. Both contain identical text: 'FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS', 'CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS', 'TEMA: El Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil', 'AUTOR (ES): ANCHUNDIA SALAZAR JOEL ALBERTO', 'Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial', 'TUTOR: Ing. Luis H. Bravo Game MAE', 'Guayaquil, Ecuador 31 de Agosto del 2020'. The right block includes an additional line: 'CERTIFICACIÓN'.

f. \_\_\_\_\_

Ing. Luis H. Bravo Game MAE PhD (c)  
CI # 0901468058

f. \_\_\_\_\_

Joel Anchundia Salazar  
CI # 0928689272

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por los buenos y difíciles momentos que me ha ayudado a superar y llegar a este momento de mi vida.

A mi familia, por todo el apoyo que me brindaron durante todo el transcurso de mi carrera, por darme la fortaleza de seguir adelante y no decaer. En especial a mi madre, Martha Salazar por su apoyo permanente durante mis estudios.

A mi tutor Ing. Luis Bravo, por guiarme durante todo el desarrollo del proyecto, brindándome su apoyo, conocimiento, tiempo y dedicación.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por brindarme siempre esa fortaleza de seguir adelante con paso firme y no desmayar a pesar de todo.

A mis abuelos, mi madre, mi padre, a mis tíos, a toda mi familia por cada consejo que me supieron dar. Se que sin ellos no habría logrado este objetivo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Econ. Pico Versoza, Lucía, MSc  
DIRECTORA DE CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Econ. Arévalo Avecillas, Danny, PHD  
COORDINADOR DEL ÁREA**

f. \_\_\_\_\_

**Econ. Franklin Ávila Chiriboga, Mgs.  
OPONENTE**



## CALIFICACIÓN

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020

Economista

**Danny Arévalo Vecillas**

**COORDINADOR UTE A-2020**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

En su despacho.

De mis consideraciones:

Ingeniero **LUIS HELIODORO BRAVO GAME**, Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del proyecto de grado del **JOEL ALBERTO ANCHUNDIA SALAZAR**, cúmplase informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avaló el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE CRECIMIENTO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 1% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre A-2020 a mi cargo, en la que me encuentra (o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación **“EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE CRECIMIENTO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”** somos el Tutor (a) Ingeniero **LUIS HELIODORO BRAVO GAME** del Sr. **JOEL ALBERTO ANCHUNDIA SALAZAR**, y eximo de toda responsabilidad al coordinador de titulación y a la dirección de carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10; Diez sobre Diez.

Atentamente,



**Ing. Luis H. Bravo Game MAE PhD (c)**

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN



**Joel Alberto Anchundia Salazar**

## Índice

Lista de Figuras.....	XIV
Resumen.....	XV
Abstract.....	XVI
Introducción .....	2
Antecedentes .....	4
Evolución del PIB ecuatoriano 2012-2019 .....	5
Evolución del PIB por el sector agroindustrial .....	6
Planteamiento del Problema .....	8
Causas y Efectos del Problema .....	9
Línea de investigación del Problema .....	11
Formulación del Problema.....	12
Evaluación del Problema .....	12
Objetivos de la Investigación.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	13
Justificación .....	14
Hipótesis .....	15
Preguntas de Investigación .....	15
Limitaciones.....	15
Delimitaciones .....	15
Capítulo I. Revisión de la Literatura.....	16
Marco teórico .....	16

Antecedentes de estudio.....	16
Bases Teóricas .....	18
Sector Agroindustrial.....	18
Tipos de Agroindustria. ....	19
Actividades de la Agroindustria.....	20
Clasificación de la Agroindustria por sectores. ....	20
Sistema Agroproductivo. ....	22
Capital Humano. ....	23
Características del capital humano.....	25
Elementos de Capital Humano.....	26
Teorías del Capital Humano. ....	27
Marco Conceptual.....	30
Marco Referencial.....	34
Marco Legal.....	37
Constitución Política de la Republica del Ecuador.....	37
Ley de Fomento y Desarrollo Agroindustrial .....	38
Código del Trabajo .....	39
Norma de Capacitación.....	40
Capítulo II. Marco Metodológico .....	44
Diseño de la Investigación .....	44
Hipótesis y Variables de la investigación .....	44
Tipo de Investigación/Enfoque .....	45
Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	45
Población.....	45

Muestra .....	47
Capítulo III. Análisis de Resultados .....	50
Análisis de Encuestas.....	50
Análisis de Entrevistas.....	62
Capitulo IV. Propuesta de Plan de acción.....	74
Introducción .....	74
Justificación .....	74
Objetivo General.....	75
Objetivos Específicos.....	75
Medidas y Acciones.....	75
Conclusiones.....	79
Recomendaciones .....	81
Referencias.....	82
Anexos .....	88

## Lista de Tablas

<i>Tabla 1. Línea de Investigación del Problema</i> .....	11
<i>Tabla 2. Clasificación de la Agroindustria por Sector (Parte 1)</i> .....	20
<i>Tabla 3. Clasificación de la Agroindustria por Sector (Parte 2)</i> .....	21
<i>Tabla 4. Número de empresas en la ciudad de Guayaquil pertenecientes al sector agroindustrial</i> .....	47
<i>Tabla 5. Muestra</i> .....	49
<i>Tabla 6. Presencia del personal de la empresa</i> .....	50
<i>Tabla 7. Presencia de indicadores en la selección de personal.</i> .....	51
<i>Tabla 8. Organización y ejecución de planes de capacitación.</i> .....	52
<i>Tabla 9. Procesos de evaluación.</i> .....	53
<i>Tabla 10. Comunicación entre empresa – empleado</i> .....	54
<i>Tabla 11. Tiempo y motivación en la jornada laboral.</i> .....	55
<i>Tabla 12. Relaciones laborales entre empleados ante la existencia de conflictos.</i> .....	56
<i>Tabla 13. Fuga de información y conocimiento</i> .....	57
<i>Tabla 14. Producción comprometida con sus clientes.</i> .....	58
<i>Tabla 15. Objetivos institucionales</i> .....	59
<i>Tabla 16. Presencia de Manual de funciones.</i> .....	60

## **Lista de Figuras**

<i>Figura 1. Producto Interno Bruto 2010-2019.</i>	6
<i>Figura 2. VAB Agropecuario y Agroindustrial.</i>	7
<i>Figura 3. Árbol del problema.</i>	9
<i>Figura 4. Matriz Causas y Efecto.</i>	11
<i>Figura 5. Esquema de un sistema agroproductivo.</i>	23
<i>Figura 6. El concepto de capital humano.</i>	25
<i>Figura 7. Inversión total de Capital de Trabajo.</i>	27
<i>Figura 8. Factores que influyen en el crecimiento de la productividad.</i>	31
<i>Figura 9. Presencia del personal de la empresa.</i>	50
<i>Figura 10. Presencia de indicadores en la selección de personal.</i>	51
<i>Figura 11. Organización y ejecución de planes de capacitación.</i>	52
<i>Figura 12. Procesos de evaluación.</i>	53
<i>Figura 13. Comunicación entre empresa – empleado.</i>	54
<i>Figura 14. Tiempo y motivación en la jornada laboral.</i>	55
<i>Figura 15. Relación laboral entre empleados ante la existencia de conflictos.</i>	56
<i>Figura 16. Fuga de información y conocimiento.</i>	58
<i>Figura 17. Producción comprometida con sus clientes.</i>	59
<i>Figura 18. Objetivos institucionales.</i>	60
<i>Figura 19. Presencia de manual de funciones.</i>	61

## **Resumen**

El sector agroindustrial siendo uno de los sectores con más relevancia para la economía del país no le ha dado la debida importancia al capital humano quienes fomentan su crecimiento y son fuente de progreso. La presente investigación se centra en el análisis de la influencia que tiene el factor capital humano para el crecimiento productivo de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Guayaquil. Para este estudio se aplicó un diseño no experimental-transeccional de tipo descriptivo, con un enfoque mixto, tanto cuantitativo como cualitativo. Para corroborar el objetivo del estudio se realizó entrevistas a expertos y encuestas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial. Como resultados de la investigación se evidencia la poca importancia que se le da a este recurso dentro de estas empresas. Muchas veces se prioriza el uso de este recurso por razones de necesidad y urgencia, pero esto no debe opacar la importancia de trabajar sobre el mismo para agregarle valor y que este aporte valor a la compañía. Al final se plasmaron acciones para mejorar la gestión del capital humano perteneciente al sector de la agroindustria.

Concluyendo con la importancia del capital humano en el desarrollo de las empresas y el desconocimiento de las mismas respecto a la relevancia de este factor esencial para su crecimiento.

**Palabras Clave:** Capital humano, agroindustria, crecimiento productivo, desconocimiento, relevancia, factor esencial.

## **Abstract**

The agro-industrial sector, being one of the sectors with the most relevance for the country's economy, has not given due importance to human capital, who promote its growth and are a source of progress. This research focuses on the analysis of the influence that the human capital factor has on the productive growth of companies in the agro-industrial sector of the city of Guayaquil. For this study, a descriptive non-experimental-transectional design was applied, with a mixed approach, both quantitative and qualitative. To corroborate the objective of the study, interviews with experts and surveys of workers belonging to companies in the agro-industrial sector were conducted. As results of the investigation, it is evident the little importance that is given to this resource within these companies. Many times the use of this resource is prioritized for reasons of necessity and urgency, but this should not obscure the importance of working on it to add value and that this contributes value to the company. In the end, actions were taken to improve the management of human capital belonging to the agribusiness sector.

Concluding with the importance of human capital in the development of companies and their ignorance regarding the relevance of this essential factor for their growth.

**Keywords:** Human capital, agribusiness, productive growth, ignorance, relevance, essential factor.



## **Introducción**

La presente investigación está basada en el Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil, ya que el talento humano juega un papel importante por las destrezas cognitivas y prácticas: siendo uno de los principales recursos que inciden en el crecimiento sostenible de las empresas para su desarrollo en el mercado competitivo actual.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2013) “el sector agroindustrial se define como el subconjunto del sector manufacturero que procesa materias primas y productos intermedios agrícolas, forestales y pesqueros” (pág. 12). Este sector se subdivide en dos categorías alimentarios y no alimentarios, la primera es donde se transforma la producción obtenida en productos elaborados incluyendo los procesos de control de calidad, clasificación según su tamaño, embalaje y almacenamiento y la segunda es la transformación de la producción en materia prima usados en procesos industriales.

El sector agroindustrial en Ecuador está considerado como un motor dinámico que genera gran cantidad de actividades comerciales a parte del petróleo; su crecimiento se evidencia desde los años 1970 por la gran demanda de alimentos y productos, en la actualidad la Agroindustria combina conocimientos, tecnológicos; recursos naturales, recursos humanos y recursos económicos para producir bienes, o servicios en un mercado determinado considerándose rentable y sostenible para la economía del país.

A pesar de ello, el sector agroindustrial no ha aprovechado todo su potencial productivo, siendo una de las causas la mala gestión del capital humano. Las empresas presentan varias alteraciones en sus procesos productivos, una de las más importantes es la gestión del capital humano dentro de las organizaciones, siendo este el recurso principal que tienen las mismas, con habilidades, conocimientos, profesionalismo y la relación que esta tiene con el desarrollo y crecimiento de este sector económico. Por esta razón, las personas que forman parte de la

organización no están motivadas ni preparadas para cumplir de manera satisfactoria todas las funciones que deban realizar, para así alcanzar la meta que sería el crecimiento de la empresa. Esto se debe a que, en dicho sector, conformado por empresas medianas y grandes, no se da la debida importancia en contar con personal calificado para realizar las tareas, dando como resultado un capital humano que no está capacitado para cumplir debidamente sus funciones y si esto no se cumple es imposible alcanzar las metas de la organización.

El desarrollo del presente trabajo de titulación consta de cuatro capítulos el cual se detallará a continuación:

**Capítulo I:**

Este capítulo contendrá las principales teorías relacionadas con la investigación y su desarrollo, conceptos de los antecedentes de las investigaciones, que son necesarias para darle una solución a la problemática actual, a su vez el marco conceptual, marco referencial y marco legal.

**Capítulo II:**

Este capítulo contendrá el marco metodológico correspondiente al uso de la metodología y enfoque aplicado en el desarrollo del presente proyecto de investigación.

**Capítulo III:**

En este capítulo se detalla la información obtenida como resultado de la metodología aplicada en el cual se describen los hallazgos de la investigación.

**Capítulo IV:**

Se detalla la propuesta de acción tomando en cuenta los resultados obtenidos del análisis de los datos del proyecto investigativo.

## **Antecedentes**

El Ecuador es un país agrícola que se encuentra en vías de desarrollo, por eso busca la forma de implementar medidas para mejorar la cadena de valor del sector agroindustrial, como, por ejemplo: capacitación a los agricultores, crear asociaciones y facilidades en créditos (Merchán , Maldonado, Palacios, y Herrera, 2017).

El sector agroindustrial es uno de los más importantes del país, dentro del mismo se encuentran productos con valor agregados que representan la riqueza del Ecuador. La agricultura ecuatoriana tradicional enfocada en productos primarios tiene un peso importante en la economía del país. La actividad del sector agrícola supone en las cuentas actuales el 10% del PIB del Ecuador empleando al 24% de la población, es decir, que 3 de cada 10 ecuatorianos trabajan en el sector agrario (Vice Ecuador, 2014).

Entre las cadenas del sector agroindustrial con mayor movimiento tanto interno como externo tenemos: (a) Mercado Nacional: carnes, lácteos, maíz, caña de azúcar, arroz, cebada, etc. (b) Tradicional de exportación: banano, cacao, café y elaborados, flores. (c) No tradicionales de exportación: brócoli, harina de pescado, extracto y aceites vegetales, aceite de palma, etc. (España & Zea, 2019).

La agroindustria requiere aumentar la productividad y calidad de los productos agropecuarios y para ello se debe apostar por la innovación, mayor tecnología en este sector y capacitaciones, ya que con mayores avances tecnológicos se abren más posibilidades para transformar los productos y agregar valor a los mismos. Para el año 2014 el sector agropecuario aportó a la riqueza del Ecuador 5300 millones de dólares al año, una cifra que aseguran se podría crecer en un 96% con la expansión de áreas y mejoras en la productividad (Vice Ecuador, 2014).

## **Evolución del PIB ecuatoriano 2012-2019**

Según el Banco Central del Ecuador (BCE, 2020) el Producto Interno Bruto es un indicador macroeconómico que mide la riqueza de un país creada en un periodo y su tasa de variación es considerada el principal indicador de evolución económico.

En los últimos 10 años el crecimiento del PIB en el Ecuador no ha sido constante, este indicador refleja altas y bajas indicando que la actividad económica del Ecuador no es estable. Desde el 2010 al 2011 la economía creció en 7,9%. A partir de este año la tasa de variación fue decayendo hasta el 0.1% en el año 2015. En el año 2016 con los problemas de la caída del precio del petróleo y las pérdidas económicas ocurridas por el terremoto de ese año la economía cayó a -1,2%. Para el año 2017 el PIB creció en un 3%, esto se debió al incremento del gasto de consumo final de los hogares, el Gasto de Consumo Final del Gobierno y las Exportaciones. En términos constantes para el año 2017 el PIB alcanzó \$70.956 millones. Para el año siguiente la economía ecuatoriana creció en 1,4% con un total \$71.933 millones, esto debido en gran parte a la agricultura que tuvo un crecimiento anual de 3,0% en el año 2018. Se destaca el aumento de 0,8% del cultivo de banano, café y cacao; de 3,8% de silvicultura; de 5,7% de otros cultivos agrícolas y de 0,3% de cría de animales, las exportaciones de bienes y servicios también presentaron un incremento de 0,9% respecto al año 2017. En el año 2019 el PIB cerró con un crecimiento del 0,1% con un total de \$71.909 millones según los datos de las cuentas nacionales proporcionadas por el Banco Central del Ecuador (BCE, 2020).

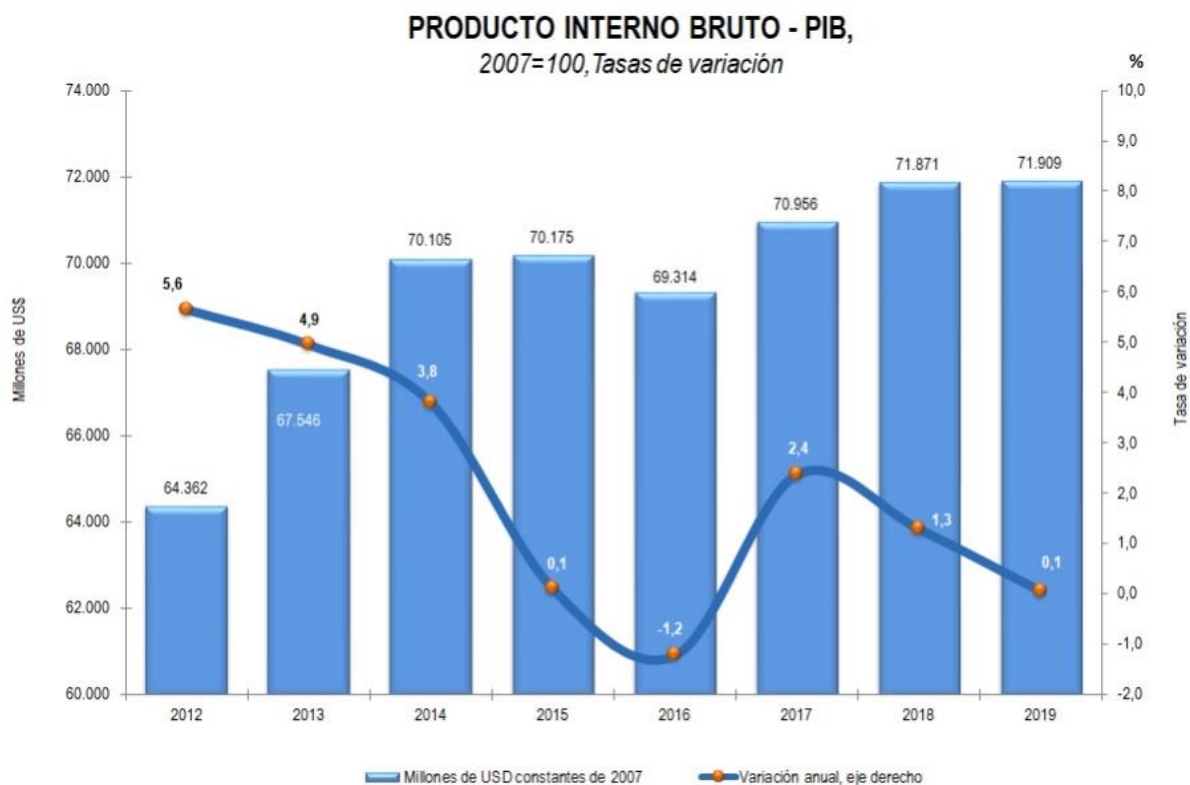


Figura 1. Producto Interno Bruto 2010-2019. Tomado de: *Cuentas Nacionales*, por Banco Central del Ecuador, 2020.

### **Evolución del PIB por el sector agroindustrial**

En la figura 8 se refleja la evolución del Producto Interno Bruto (PIB) por la industria agrícola, en dicha figura se analiza la aportación del sector agroindustrial en el PIB ecuatoriano. Varios factores inciden en la evolución del sector agroindustrial, uno de ellos es la demanda de productos industrializados en donde existe una mayor demanda en productos alimenticios y bebidas. Desde el año 2010 al 2015 el sector agroindustrial se ha incrementado de manera constante, aportando el 5.01% del PIB en el año 2010, 4.87% en el PIB del 2011, 4.66% en el 2012, 4.68% en el 2013, 4.69% en el 2014, para terminar con un 4.72% con respecto al PIB del 2015. Para el año 2016 tuvo un desplome debido a factores que no se pueden controlar como el problema del terremoto en aquel año, pero con el pasar del tiempo su participación en

los años posteriores fue aumentando gradualmente. Para el 2019 el sector agroindustrial aportó a la economía ecuatoriana un 4.61% del PIB.

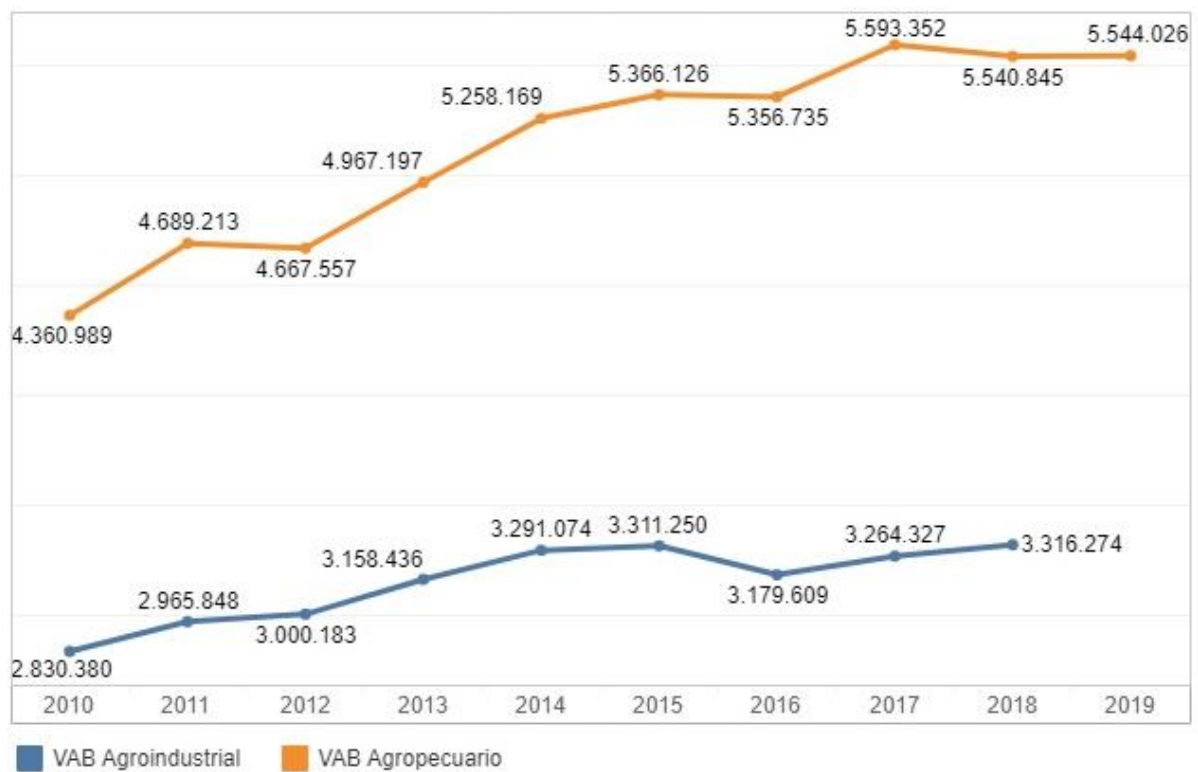


Figura 2. VAB Agropecuario y Agroindustrial. Tomado de: *Sistema de Información Pública Agropecuaria*, por, Ministerio de Agricultura y Ganadería, MAG, 2020.

## **Planteamiento del Problema**

Las organizaciones del sector Agroindustrial presentan graves problemas por la falta de personal capacitado, recurso indispensable para lograr su permanencia y crecimiento en el mercado. Para esto es necesario contar con un capital humano que aporte talento y que se adapte a los objetivos de las mismas. La inadecuada selección de un capital humano calificado es uno de los problemas relacionados a la competitividad de las empresas. Este proceso es un factor clave para tener éxito que genera oportunidades de desarrollo al personal (Alveiro, Boyero, Montoya , & Ramiro, 2016).

El impacto negativo en las empresas provocado por la inadecuada selección de personal de trabajo, se refleja de manera directa en su productividad. La falta de conocimiento en un personal que no cumple con las tareas asignadas provoca un desequilibrio en los objetivos de la empresa. Es importante recalcar que en las organizaciones quien cumple con las metas y con los objetivos que se establecen, es el capital humano y que es el factor estratégico más importante (Atehortúa Ramírez, Ortiz Cancino, & Rendón Morales, 2012).

De acuerdo con Murillo (2015) el proceso de selección de capital humano no puede ser llevado a cabo como un simple proceso mecánico, por amistad o por empatía, puesto que induce a que el personal seleccionado incumpla con los objetivos establecidos por la organización y deriva en un trabajo no satisfactorio. También provocará un desanimo laboral interno por lo que el personal no se sentirá satisfecho de ocupar dicho cargo y saber que otra persona, la cual no se encuentra preparada ocupa un cargo injustamente.

La disponibilidad de tener un personal humano con conocimientos especializados constituye la necesidad más relevante de las empresas en un entorno altamente competitivo. Tener personal altamente capacitado en áreas específicas para enfrentar diversos escenarios presentados permite a la organización estar preparada para abordar diversas situaciones, puesto que surgen problemas cuando no se tiene la capacidad para solucionarlos rápidamente.

## Causas y Efectos del Problema

A partir del presente diagrama presentamos el árbol del problema:

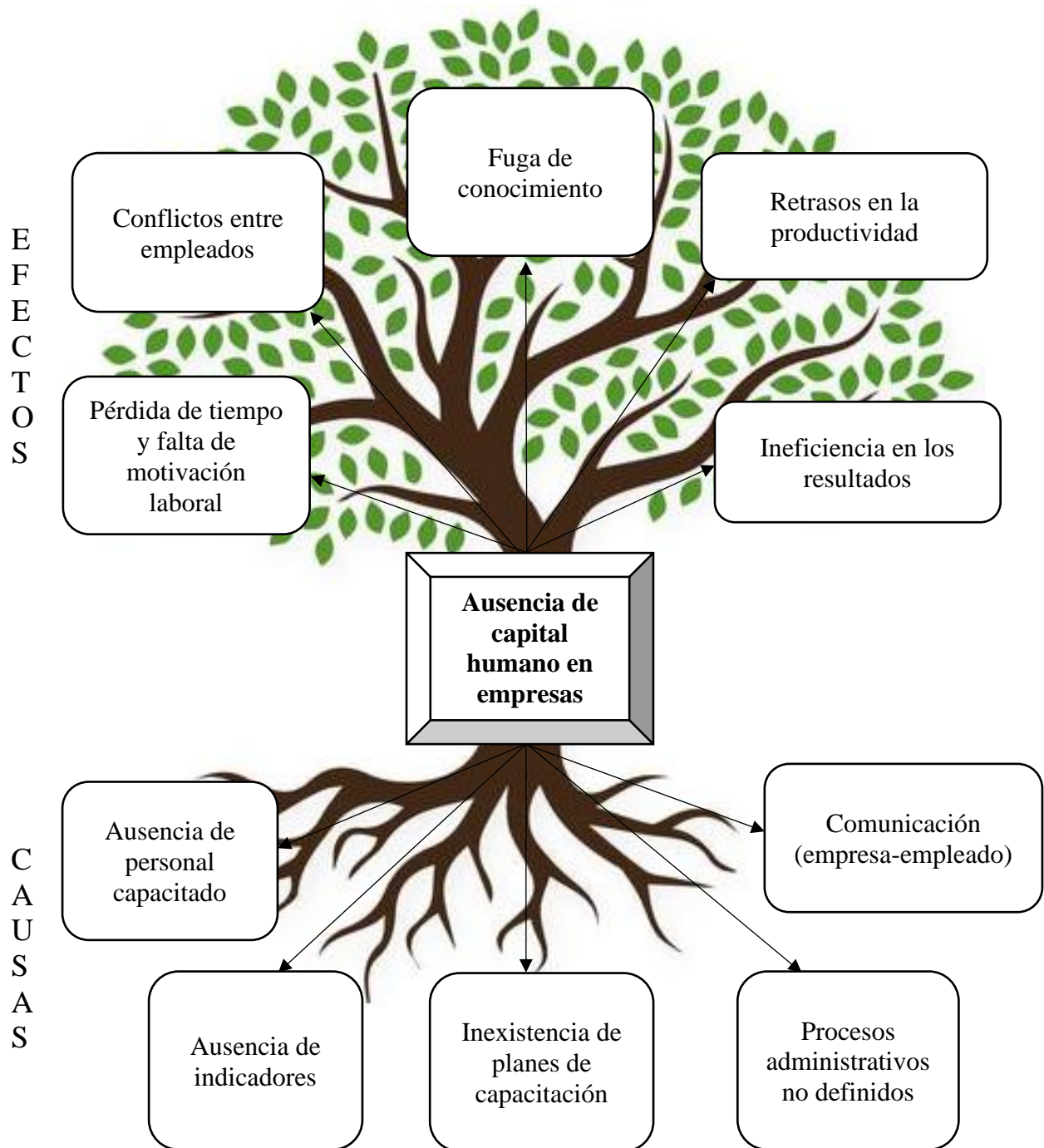


Figura 3. Árbol del problema



En la figura 4 se describen las causas que son presentadas en el árbol del problema y las respectivas consecuencias que producen la toma de decisiones dentro las empresas en cuanto al personal que labora, teniendo como consecuencia una mala administración del recurso humano. :

<b>Causas Potenciales</b>	<b>Causas Secundarias</b>	<b>Causa</b>	<b>Efectos</b>
<b>Información</b>	Falta de planes de capacitación	Las empresas no se interesan por tener a sus empleados debidamente capacitados en las herramientas que usan para sus labores diarias.	Pérdida de tiempo y falta de motivación laboral implica perdidas en la actividad económica de la empresa.
<b>Métodos</b>	Ausencia de personal capacitado	Mal manejo en el proceso de selección de personal establecido por parte de la empresa por el departamento de recursos humanos	El personal no capacitado en áreas estratégicas genera retrasos en la productividad de las empresas por ende en la entrega de los productos
<b>Medio</b>	Retraso en productividad	Entrega tardía de resultados en los procesos laborales por no estar en un perfil de trabajo adecuado.	Llevar mala administración de recursos humano ocasiona pérdidas para la empresa.

<b>Causas Potenciales</b>	<b>Causas Secundarias</b>	<b>Causa</b>	<b>Efectos</b>
<b>Medición</b>	Ausencia de Indicadores	No posee indicadores de rendimiento a nivel empresarial	Ineficiencia en los resultados ya que no están debidamente proyectados, no hay rentabilidad.
<b>Procesos</b>	Procesos administrativos no definidos en el personal de trabajo	Conflictos en actividades a realizar	Conflictos entre empleados.
<b>Procesos</b>	Falta de conocimiento y comunicación entre la empresa y el empleado.	Desconocimiento del dominio de las herramientas que usan cada uno de sus empleados dentro de las empresas.	Esto está ocasionando fuga de conocimiento al encontrar un nuevo empleo en otra empresa.

Figura 4. Matriz Causas y Efecto

### **Línea de investigación del Problema**

Tabla 1.

*Línea de Investigación del Problema*

---

**Campo:** Investigativo

---

**Área:** Ciencias Económicas

---

**Aspecto:** Administrativo

**Tema:** El capital humano como factor de crecimiento en las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Guayaquil.

---

## **Formulación del Problema**

¿De qué manera afecta la falta del capital humano en el crecimiento de las organizaciones del sector agroindustrial de Guayaquil?

## **Evaluación del Problema**

A continuación, mencionaremos algunos aspectos que nos permiten evaluar el problema, ajustándose debidamente al estudio que se está realizando.

Los aspectos generales de esta evaluación son:

### **Relevancia:**

Las organizaciones cuentan con los recursos que son necesarios para lograr su crecimiento, recursos como financieros, infraestructura, materia prima, tecnológicos. Pero si la organización no cuenta con un personal calificado, todos estos recursos no funcionarían debido a la falta de capacitación del capital humano.

### **Contextualización:**

Es significativo destacar que el tema está dentro de la línea de investigación de la Universidad Católica y de esta manera los estudiantes ponen en práctica sus conocimientos.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar la influencia del capital humano en la productividad en las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Guayaquil.

### **Objetivos Específicos**

1. Desarrollar la revisión de la literatura bibliográfica referente a la presente investigación determinando la importancia del capital humano que influye en el crecimiento de las empresas y sus necesidades de desarrollo dentro del sector agroindustrial.
2. Elaborar el marco metodológico, acorde a los estudios de capital humano y rendimiento productivo, mediante el uso de procesos investigativos y mecanismos que se aplicarán en el desarrollo del presente proyecto de investigación.
3. Evaluar y analizar los resultados del levantamiento de la información para destacar la importancia del capital humano en el sector de la agroindustria en la ciudad de Guayaquil.
4. Proponer medidas en donde se destaque la importancia del capital humano en las empresas del sector agroindustrial y su contribución con el propósito de potenciar el rendimiento productivo de las mismas.

## **Justificación**

Con los constantes avances a nivel productivo y tecnológico a través del tiempo surge la necesidad de mejorar los procesos que se realizan a diario en las empresas, esto con la finalidad de optimizar la productividad de los recursos humanos con que cuentan las empresas. Esto ayudará a la correcta planificación de los costos de producción. Uno de los principales enfoques erróneos que tienen las empresas en la actualidad es la falta de interés en capacitaciones de personal debido a la mala percepción de sus directivos de contar con un capital humano capacitado para desempeñar sus funciones en la organización. Según Madrigal (2009) afirma que “el capital humano de una empresa, organización, región o país es la piedra angular, es la fuente de desarrollo y por lo consiguiente es uno de los factores que generan la competitividad” (pág. 68).

Cabe recalcar que el capital humano compuesto por las personas que forman parte de una organización necesita ser conservado y desarrollado. Toda organización está compuesta por este recurso, de quienes depende para su éxito y continuidad (Chiavenato, 2007). Siendo el capital humano la base del desarrollo de las empresas merece una atención especial, dándole importancia a lo que necesiten para poder desempeñar sus labores, un empleado satisfecho da mejores resultados que un empleado inconforme de sus actividades y sueldo a percibir. Por ende, la empresa debe proporcionar un clima de desarrollo y crecimiento profesional a sus empleados para evitar la fuga de profesionales capacitados y así poder obtener mejores resultados a nivel empresarial.

En el presente proyecto se busca destacar la relevancia del capital humano sobre las funciones y actividades de la empresa. Este recurso que es de suma importancia si las empresas pretenden crecer de manera económica y productiva en un entorno que cada día se vuelve más competitivo. La toma de decisiones sobre el capital humano que labora en estas empresas hará que usen de manera eficiente los recursos de la organización obteniendo muchos beneficios.

## **Hipótesis**

**H1:** El crecimiento productivo de las empresas del sector agroindustrial está influenciado por el factor capital humano.

## **Preguntas de Investigación**

- ¿Existe una influencia del capital humano en el crecimiento productivo de las empresas del sector agroindustrial?

## **Limitaciones**

Para el siguiente trabajo de titulación se plantean las siguientes limitaciones: (a) los problemas actuales que están pasando a nivel mundial por la pandemia del covid-19 lo cual obliga a las personas a estar en cuarentena, (b) la información que no se encuentra actualizada, (c) restricción de los portales para obtener información relevante acerca de la investigación, (d) corto periodo de tiempo para efectuar la investigación.

## **Delimitaciones**

Las delimitaciones se orientan en precisar el área de interés del estudio con el objetivo de determinar el alcance y especificar sus límites; es decir, llevar el problema de investigación a una realidad concreta, posible de manejar. La presente investigación tendrá en consideración las siguientes delimitaciones: (a) el sector objeto de análisis es el agroindustrial, (b) las empresas sujetas de análisis son las que están activas y declarantes ante la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; (c) solo las empresas pertenecientes a Guayaquil serán consideradas.

## **Capítulo I. Revisión de la Literatura**

### **Marco teórico**

#### **Antecedentes de estudio**

En el ámbito internacional, Jackute (2013) en su trabajo titulado: Retención del talento en el ámbito empresarial: un estudio exploratorio en empresas de la región de Murcia, determina que existe un gran número de empresas que se disputan el talento humano entre sí; preocupadas por conseguir los mecanismos que sirvan para la retención del capital humano talentoso.

En su proyecto de investigación señala como objetivo profundizar sobre este tema de dos formas, empírica y teórica; enfocado en la retención de talento humano en las organizaciones de la Región de Murcia. Los empleados clave rara vez dejan una empresa por el factor dinero. Esto va relacionado con el antecedente de que pocos profesionales aceptan un cargo tan solo por el sueldo. El capital humano talentoso se marcha cuando siente que no hay posibilidades de desarrollo, cuando el cargo a desempeñar y los procesos de la organización no se encuentran a la altura de sus expectativas de mejora. Cuando estos elementos fracasan, es complicado que un buen sueldo sirva para la retener ese personal talentoso (Jackute, 2013).

Dicho de otra manera, no importa el esfuerzo que se realice por mejorar la producción de productos y servicios, definir objetivos de la empresa y metas a cumplir, si no se cuenta con un debido personal que respalde estos procesos. Por lo que es importante que los representantes de las empresas se esfuercen en el proceso de retención de personas talentosas para así cumplir con sus expectativas de desarrollo. Así mismo la gestión del capital humano talentoso debe ser constante, adaptándose y apreciando a cada tipo de talento, conforme a sus necesidades y circunstancias personales.

Por otra parte, Hidalgo (2016) en su trabajo de investigación establece como problemática la nula atención de las MiPymes hacia el capital humano que poseen, lo que conlleva a bajos niveles de productividad. Por lo que formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe una en la relación entre el capital humano y competitividad en las MiPymes Agroindustriales del estado de Tabasco?

Como objetivo principal pretende determinar la relevancia del capital humano para lograr competitividad en las MiPymes del sector agroindustrial del estado de Tabasco. Afirma que las personas son creadoras de competitividad ayudando a las MiPymes agroindustriales de ese sector a consolidarse y ser competitivas.

Entre su propuesta está dotar a las empresas con una herramienta que les permita orientar su forma de administrar, enfocando su resultado en el modelo, para así medir la influencia del capital humano en la competitividad de las empresas de ese sector.

Concluye que con el proyecto se espera demostrar que el capital humano es un factor elemental para lograr la competitividad de las empresas dentro del sector agroindustrial del estado de Tabasco. Esto fortalecerá al sector y ayudará a las MiPymes a superar el problema vigente en el mercado volviéndolas más adaptables a las exigencias actuales.

En cuanto a estudios nacionales, Parra (2016) en su tesis titulada “Los procesos de selección, evaluación y capacitación por competencias y su incidencia en los niveles de servicio y operación del área logística de una empresa comercializadora de productos farmacéuticos. Caso: ECUAQUÍMICA” pretende determinar la importancia de la gestión del talento humano por competencias mediante la aplicación de diferentes procesos y como esta incide en las operaciones logísticas de la organización. En este contexto, se hará una revisión y análisis de conceptos y definiciones de que permitan un entendimiento teórico de la gestión de talento



humano por competencias, así como un análisis comparativo de indicadores de niveles de servicio y operación.

Con este propósito, se hace necesario evidenciar que las organizaciones apoyadas por un modelo de gestión por competencias, debe desarrollar de manera eficiente y eficaz los aspectos que se encuentran relacionados o vinculados con la actividad comercial y productiva como son, entre otros: procesos, servicio, calidad, producto, marca; procurando la creación de un factor diferencial que incida en las preferencias del consumidor.

Finalmente, se llega a demostrar que existe un mejoramiento del nivel de servicio: producción y tiempos de entrega; y del nivel de operación: costos de personal operativo y costos de entrega; situación que se encuentra evidenciada al observar un decrecimiento en costos de operación y un incremento de los márgenes de venta.

A su vez Orozco (2017) en su trabajo investigativo “El capital humano y su incidencia en el crecimiento económico de Ecuador, periodo 2006-2016” hace hincapié en la adición de capital humano a los factores primordiales como capital físico, tecnificación, infraestructura. Así el capital humano favorece al desarrollo económico por dos rutas: aumentando la productividad y promoviendo el progreso técnico que mejora la eficiencia. El capital humano entendido como recurso intangible e inagotable es la clave para el crecimiento económico sostenido a través del tiempo.

## **Bases Teóricas**

### **Sector Agroindustrial.**

Según lo establecido por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2013) la agroindustria hace relación a la transformación de productos procedentes de la agricultura, ganadería, la actividad forestal y la pesca; es decir que, a partir de estos productos obtenidos de la tierra, de ríos y de mares, se elaboran materias primas y

derivados del sector agrícola. “De este modo, el sector agroindustrial incluye fabricantes de alimentos, bebidas y tabaco, textiles y prendas de vestir, muebles y productos de madera, papel, productos de papel e impresión, además de caucho y productos de caucho” (FAO, 2013, pág. 12).

Investigaciones del Departamento de Agricultura y Protección al Consumidor de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2007), señalan que la pequeña agricultura se hace cada vez más comercial. La agroindustria cada vez tiene mayor participación en el desarrollo socioeconómico. Teniendo en cuenta los análisis realizados en el sector, se puede decir el sector agrícola evoluciona conforme a las necesidades de las personas.

Los minoristas y los fabricantes de alimentos utilizan cada vez más canales de compras y mayoristas especializados, a la vez que proliferan nuevas normas de calidad e inocuidad de los alimentos. Los alimentos se están canalizando hacia los puntos de venta del sector formal, como los supermercados, en vez de producirse para la venta en los mercados locales. (FAO, 2007, párr.1)

### **Tipos de Agroindustria.**

Se divide en dos principales categorías: (a) **Alimentaria**, con técnicas de conservación análogas y donde se transforman aquellos productos agrícolas, pecuarios, selvicultura, forestales y pesqueros en alimentos; (b) **No alimentaria**, transforman los productos anteriores para materias primas, desde sus recursos naturales y elaborar variedad de productos industriales (Pineda, 2017).

## Actividades de la Agroindustria.

Las actividades dentro del sector agroindustrial son tres: (a) **Sin transformación** como la leche, pescado, frutas, verduras y materia prima para la industria, (b) **Almacenamiento** como silo de granos, cámaras frigoríficas y congeladoras, y (c) **Con transformación** como la conservación y empaque del producto. También elaboración, servicios, conglomerado cárnico, de madera, lácteos, frutas, verduras y pescados (Pineda, 2017).

## Clasificación de la Agroindustria por sectores.

Según el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG, 2006) el sector agroindustrial está dividido en 6 grupos: (1) Primario exportador tradicional, (2) Agroindustria de producción de vegetales, (3) Agroindustria de procesamiento de alimentos, (4) Agroindustria de procesamiento de lácteos y carnes, (5) Agroindustria de elaboración de insumos químicos y tecnología para el campo y (6) Agroindustria de procesamiento de materias primas.

Se detalla en la siguiente tabla la clasificación de la agroindustria por sectores:

Tabla 2.  
*Clasificación de la Agroindustria por Sector (Parte 1)*

<b>Tipos de Agroindustria</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Productos</b>	<b>Destino Principal</b>
Primario exportador tradicional	Grandes extensiones de tierra. Grandes cantidades de agua. Uso intensivo de agroquímicos. Mayor inclusión de mano de obra.	Banano, café, cacao, caña de azúcar.	Mercado externo.

	Realizado especialmente por grandes empresas.		
	Los pequeños y medianos productores también pueden articularse a este sector.		
Agroindustria de producción de vegetales	Extensiones medianas y grandes de tierra, dependiendo del tipo del cultivo. Mayor inclusión de la producción campesina. Uso medio de mano de obra y agroquímicos.	Cereales, grasas vegetales, aceites, raíces, tubérculos, hortalizas, legumbres, frutas, especias, maíz, balanceados, palma africana.	Mercado externo e interno.
Agroindustria de procesamiento de alimentos	Complejo industrial. Mayor nivel de tecnología. Mano de obra especializada. Producción en cadena.	Enlatados, harinas, bebidas de moderación, refrescos, jugos de fruta, conservas, atún, sardina.	Mercado interno.
Agroindustria de procesamiento de lácteos y carnes	Grandes extensiones de tierra. Mano de obra menor en labores de pastoreo, cuidada y ordeño. Mayor inversión en tecnología. Planta de procesamiento.	Queso, yogurt, mantequilla, carnes, aceites y grasas animales.	Mercado local, nacional y proyección al externo.

Tomado de: *Agroindustria y concentración de la propiedad de la tierra - Elementos para su definición y caracterización en el Ecuador, por Quevedo, 2013*. Recuperado de: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/54959.pdf>

Tabla 3.  
*Clasificación de la Agroindustria por Sector (Parte 2)*

<b>Tipos de Agroindustria</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Productos</b>	<b>Destino Principal</b>
Agroindustria de elaboración de insumos químicos y	Complejo industrial. Mano de obra especializada. Ubicada en los centros económicos y con sucursales en la periferia.	Fertilizantes, semillas, maquinaria, insecticidas, etc.	Mercado interno. La mayoría de estos productos

tecnología para el campo	Controla y determina las formas de producción.		son importados.
Agroindustria de procesamiento de materias primas	Utilizan productos o materias primas provenientes del campo o ligadas a la actividad agrícola. Mano de obra no especializada. Procesos fordistas de producción.	Calzado, papel, ropa, muebles.	Mercado local, nacional, externo.

Tomado de: *Agroindustria y concentración de la propiedad de la tierra - Elementos para su definición y caracterización en el Ecuador, por Quevedo, 2013*. Recuperado de: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/54959.pdf>

### **Sistema Agroproductivo.**

Se define al sistema agroproductivo como el conjunto de las actividades relacionadas a la formación y distribución de productos agroalimenticios. También se toma en cuenta el concepto de “agronegocio” definido como el conjunto total de las operaciones relacionadas a la elaboración y comercialización de insumos agrícolas para las fincas, almacenamiento, procesado y distribución de productos para el campo y de los derivados a partir de ellos (MAG, 2006).

El sistema agroproductivo tiene las siguientes características: (a) Un conjunto de componentes: proveedores de insumos, sector agropecuario, comercial, agroindustrial, de distribución y consumo. (b) Una interrelación entre esos componentes y su entorno: servicios de apoyo técnico y financiero, instrumentos de política, medio ambiente. (c) Un objetivo común: ofrecer productos acordes con las necesidades del consumidor, considerando elementos económicos, sociales y ambientales. (d) Efectos en todos los componentes por

cambios ocurridos en alguno de ellos, relativos a los precios, oferta, calidad, normatividad, etc.

(MAG, 2006, pág. 7)

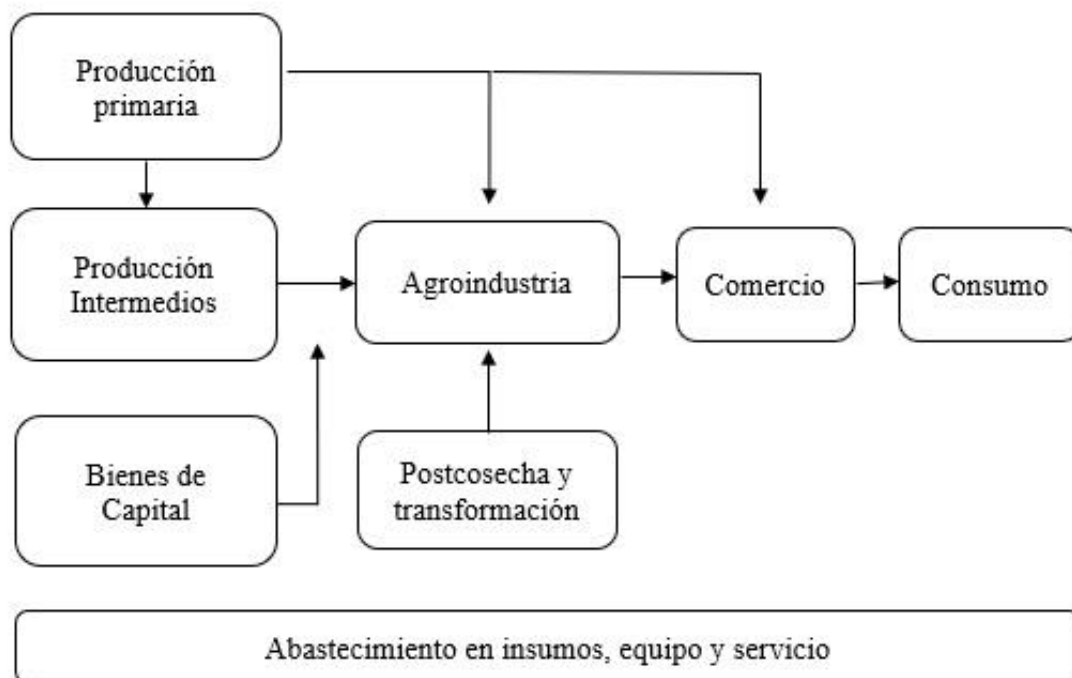


Figura 5. Esquema de un sistema agroproductivo. Adaptado de: *La Agroindustria en el Ecuador: Un diagnóstico Integral*, por MAG, 2006.

### Capital Humano.

Existen varias definiciones en la literatura sobre el concepto de capital humano. Este término es usado en varias teorías económicas de crecimiento para precisar un factor incierto que depende no solo de la cantidad, sino también de la calidad, formación y productividad de los sujetos involucrados.

El concepto de capital humano se ha presentado desde la antigüedad. Brito, Cardona, Montes, Vázquez y Villegas (2007) en su investigación *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*, hacen referencia a las palabras del antiguo filósofo griego Platón donde destaca la importancia de una masa ciudadana preparada. Platón (como se citó en Brito et al. 2007) aseveró lo siguiente: “Lo que afirmo es que todo hombre que va a ser bueno

en cualquier ocupación, debe practicar esa ocupación específica desde la infancia. Aparte de esto, debe tener instrucción en todos los temas necesarios” (pág. 8).

Así mismo, el primer economista clásico en referirse al término capital humano fue Adam Smith en 1776, en su obra más reconocida *La riqueza de las naciones*. En dicha obra planteó los primeros acercamientos a la expresión “capital de trabajo”. El filósofo-economista escocés expone que aquellas personas que fueron educadas a base de mucho trabajo y esfuerzo tienen la capacidad para realizar actividades que le retribuyan el costo de su formación, obteniendo por lo menos beneficios de igual valor (Castillo & Pérez, 2016).

Por otra parte, la teoría del capital humano tiene su punto de partida en 1960 de la mano de Theodore W. Schultz en una conferencia en la Asociación Económica Americana, donde usaba el término como sinónimo de educación y formación. Según Schultz, cualquier trabajador además de aportar con sus habilidades físicas y naturales, también contribuye con los conocimientos que fueron adquiridos mediante su educación, destacando la importancia que tiene la formación sobre el desempeño individual (Brito et al., 2007).

Otro autor es Gary Becker quien elaboró su teoría del capital humano en el año de 1964 en su libro *Human Capital* siendo uno de los primeros en dominar el tema. Becker hace hincapié a que la rentabilidad de la inversión en capital humano era mayor que la inversión en capital físico demostrando que el capital humano influye de manera significativa sobre los ingresos (Selva, 2004).

Otra de las definiciones fue dada por Sepúlveda (2008), precisa al capital humano como el conocimiento, habilidades, destrezas, competencias y otros caracteres propios de cada persona que destacan para su producción, reproducción y sobrevivencia. Por lo cual es una categoría de suma importancia en la que se debe invertir.

Por otro lado, se considera que el capital humano puede originarse de dos formas: de forma innata y de forma adquirida. El capital humano innato se caracteriza por habilidades físicas e intelectuales, que pueden verse alteradas por la alimentación y salud del individuo. El capital humano adquirido se ira formando con el paso del tiempo, a través de la educación formal del sujeto a lo largo de su vida, sumado a eso la educación informal y la experiencia que irá acumulando (Giménez, 2005).

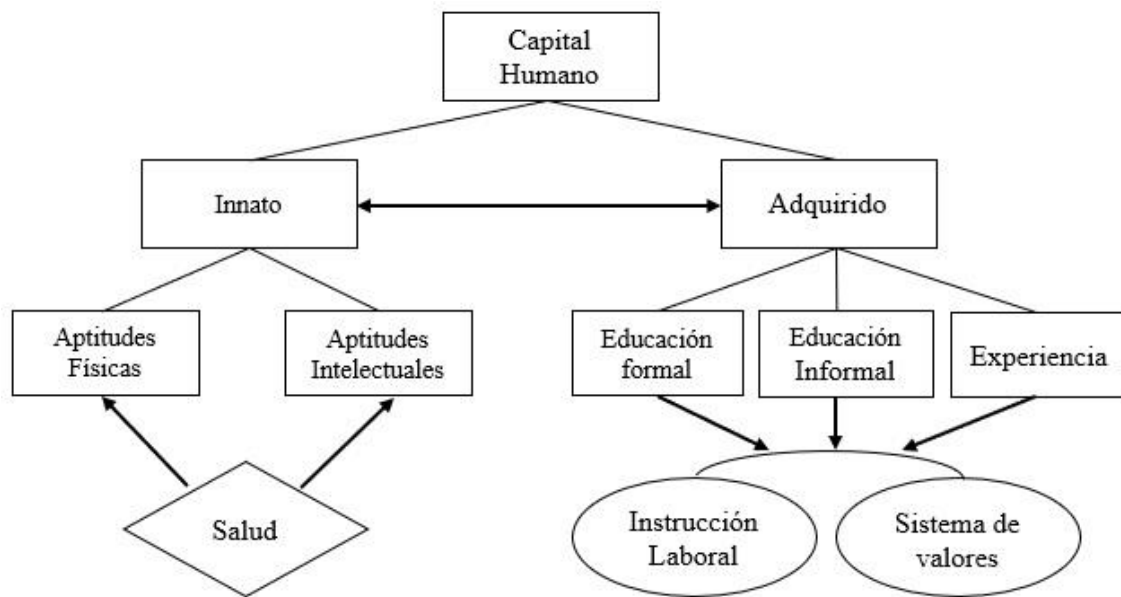


Figura 6. El concepto de capital humano. Tomado de: *La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe*, por Giménez, 2005.

### Características del capital humano.

El capital humano realiza grandes aportes en el desarrollo de las empresas, asegurando un crecimiento continuo de las mismas. Entre las características que destacan del capital humano están: (a) Tiene participación en el análisis de las actuales dinámicas económicas, (b) Promueve la cultura organizacional, (c) Los recursos tecnológicos son usados de manera eficiente en beneficio de la organización y de su entorno, (d) Amplia los alcances de mercado. (e) La productividad, creatividad, innovación y competitividad son optimizadas. (f) Maximiza el valor de la empresa u organización (Valencia, 2005).



Cabe destacar que Pedroza y Villalobos en su artículo científico citan a Theodore W. Schultz, el cual destaca características interesantes acerca del capital humano:

No puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo el sujeto a donde quiera que vaya.

(b) Ningún otro puede aprovechar el capital humano de una persona. (c) Se mantiene, en tanto tenga vida quien lo posee. (d) Para adquirirlo, el individuo emplea principalmente, parte de su tiempo en la juventud. (e) No se devalúa con el tiempo.

(2009, pág. 281)

Los autores concuerdan en que el capital humano se mantiene mientras quien lo posea tenga vida y que para obtenerlo la persona sacrifica el tiempo de su juventud; pero están en desacuerdo al decir que no se puede transferir, puesto que el conocimiento y habilidades se puede traspasar mediante la enseñanza y el aprendizaje. Consideran también que el capital humano si se devalúa. Esto sucede cuando no existe un equilibrio en las habilidades y conocimientos adquiridos con el desarrollo tecnológico, obteniendo como resultado procesos ineficientes.

### **Elementos de Capital Humano.**

Varios autores definen los elementos del capital humano según su enfoque. En este caso tomaremos dos enfoques, el primero de Thomas O. Davenport y el segundo de Linda Gratton.

Según Davenport (2000) el capital humano se conforma de cuatro elementos que son la capacidad, el comportamiento, el esfuerzo y el tiempo. Dentro de la capacidad se encuentran tres subelementos, conocimiento (parte intelectual), habilidad (destrezas con los medios) y talento (facultad innata de cada persona). El comportamiento es la manera en que se muestra los valores, creencias y relaciones para afrontar diversas situaciones. El esfuerzo combina recursos mentales y físicos para concretar algo específico. Y el tiempo es la unidad cronológica del capital humano; es decir, horas diarias, años de estudio, etc. También podría decirse que es

el factor controlado por el individuo puesto que si no invierte tiempo en una tarea no producirá nada.

La siguiente figura explica la inversión total del capital humano:

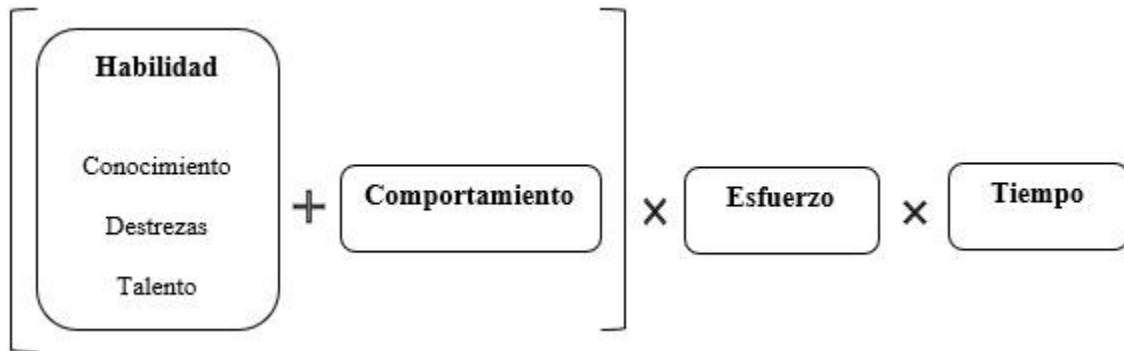


Figura 7. Inversión total de Capital de Trabajo. Adaptado de: *Capital Humano*, por Davenport, 2000.

Fernández (2018) habla sobre el punto de vista de Lynda Gratton, quien dice que son tres los elementos que forman parte del capital humano: el capital intelectual, el capital emocional y el capital social. El primer elemento, capital intelectual, está basado en la inteligencia y conocimiento del individuo. El segundo elemento, capital emocional, nace de la inteligencia emocional en las cuales se encuentran destrezas como el entusiasmo, autocontrol, perseverancia y automotivación. Por último, el capital social es la adición de las relaciones internas que se mantienen en la empresa con otras empresas externas aumentando las probabilidades de innovación.

### **Teorías del Capital Humano.**

*Teoría de Schultz: La inversión en la gente.*

Brito et al. (2007) en su investigación titulada *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*, hacen referencia a la teoría de Schultz, expuesta por el autor en el año 1961. Para Schultz, el aprendizaje continuo es el inicio para acumular capital humano, el mismo que irá evolucionando a la par con el desarrollo tecnológico. La teoría de la inversión en la gente hace énfasis en la educación como una inversión, y para tener acceso a educación y salud se dependía mucho de los ingresos. Según Schultz, el mejorar la calidad de los habitantes y adelantos en conocimiento se convierten en factores importantes para el bienestar poblacional, es por esto que siempre debe existir inversión en salud y educación, especialmente con las personas de bajos recursos. Para Schultz, el factor trabajo no es similar, esto se debe a las diferentes habilidades y destrezas propias de cada persona. Sin embargo, la calidad del trabajo realizado se ve reflejado a través de la adquisición de capital humano. Dicho de otra manera, los individuos que tendrán mayor oportunidad en los mercados laborales serán quienes cuenten con una mayor formación, ya que su desempeño será más eficiente.

### ***Teoría de Becker: Investigación de Capital Humano.***

Brito et al. (2007) también hablan sobre la teoría de Becker: *Inversión de Capital Humano* que vio la luz en el año 1964. Becker define el término capital humano como la suma de las habilidades que un sujeto obtiene acumulando conocimientos generales (educación) y específicos (empresa). Para Becker el sujeto incide en gastos para su formación, lo cual le permita percibir mejores salarios en el futuro; sin embargo, la productividad de los individuos no depende solo de la inversión realizada en ellos y sus aptitudes, sino también de su motivación y la intensidad con la que realizan su trabajo. Otro de los aportes de Becker fue considerar al sector educativo como principal fuente de capital humano. Explica que el desarrollo de capital humano en los niños no solo depende de su educación y de sus maestros, sino también de sus padres y al tiempo que invierten en ellos.

### *Teoría de Mincer: El Valor de la Experiencia.*

La otra teoría referenciada por los autores Brito et al. (2007) es la de Mincer publicada en 1974. Mincer fue el primero en analizar la relación entre el capital humano y la distribución personal de ingresos. Además, elaboró un modelo que se basa en la racionalidad económica del individuo en el mercado laboral, que analiza como la capacitación en el trabajo es causa de un aumento salarial. Los salarios crecen a medida que se demanda una mayor calificación, así como un mayor conocimiento y experiencia para hacerle frente a procesos exclusivos de la empresa.

Mincer se basó en varias investigaciones de Gary Becker sobre capital humano, transformando la fórmula de valor actual neto en una corriente constante de beneficios que se reciben de manera indefinida, para dar una idea de los retornos percibidos por entrenamiento. Formuló una ecuación la cual estuvo limitada en ese tiempo por falta de datos:

$$d/c = (1 + r)^n$$

Donde  $r$  es la tasa de retorno de la inversión,  $c$  es el costo de entrenamiento (ganancias no percibidas durante el tiempo de entrenamiento),  $d$  es el incremento de las ganancias percibidas post entrenamiento y  $n$  el número de años que dura el entrenamiento.

En 1974 elaboró su segunda y más importante contribución en la que presentó una regresión lineal que permite calcular la contribución de la escolaridad. La ecuación llamada “función de ingresos” usa como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral y el cuadrado de ésta. Dicha función ha servido para numerosos estudios relacionados con el nivel y distribución del ciclo vital de ingresos y los rendimientos de la educación (Brito et al., 2007). La función de Mincer es la siguiente:

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$$

Donde Y son los ingresos por un periodo determinado, S los años de educación, X la experiencia, X2 la experiencia potencial al cuadrado (que capta la no linealidad del perfil edad-ingresos), además,  $\beta_0$  es el intercepto, y representa el logaritmo del salario de un individuo que no tiene educación ni experiencia. En la literatura clásica, el coeficiente se ha denominado “la tasa de retorno privada de la educación”. Teóricamente,  $\beta_1$  y  $\beta_2$  deben ser positivos, y  $\beta_3$  debe ser negativo. (Brito et al., 2007)

## **Marco Conceptual**

### **Agroindustria**

De acuerdo con la FAO (2013) la agroindustria forma parte del sector manufacturero en donde se procesa material y productos agrícolas, pesqueros y forestales. Es una actividad de la economía dedicada a la producción, industrialización y comercialización de productos agrícolas, forestales y otros recursos naturales biológicos, dándole un valor agregado en el proceso de producción. (FIRCO, 2017)

### **Capital humano**

El capital humano es el conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas, competencias y otros caracteres propios de cada persona. El capital humano muestra las inversiones realizadas en los trabajadores con la finalidad de que puedan aumentar su productividad (BBVA, 2017).

## Productividad

Según Galindo y Ríos (2015) definen a la productividad como medida que calcula cuanto se ha producido por cada componente que se utiliza en dicha producción y el eficiente uso del trabajo y capital. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. La productividad relaciona los recursos que se utilizan en la producción con la cantidad de recursos utilizados en dicha producción.

## Factor de crecimiento

Un factor de crecimiento es un elemento que influyen en el aumento de la productividad. Entre los principales factores tenemos: capital físico (tecnología y herramientas), capital humano, cambio tecnológico (Martínez, 2018).

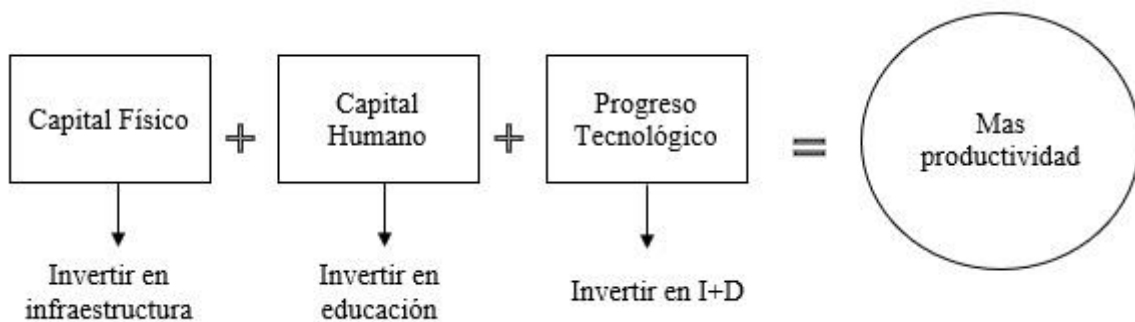


Figura 8. Factores que influyen en el crecimiento de la productividad. Adaptado de: *Factores que Influyen en el Crecimiento*, por Martínez, 2018.

## Recurso

Se define un recurso como un suministro del que se producirá un beneficio. Los recursos suelen ser materiales u otros activos los cuales se transforman para producir beneficios. También, un recurso es un medio que una organización tiene para desempeñar sus tareas y cumplir con los objetivos. Estos bienes son usados en la ejecución de las labores de una organización (Chiavenato, 1999).

## **Factor estratégico**

Es un elemento que influye sobre una empresa u organización, ya sea de manera positiva o negativa. Un factor es estratégico cuando repercute de manera directa sobre las estrategias de la organización. También cuando su impacto es evidente y requiere que la empresa tome acciones inmediatas para hacerle frente.

## **Desarrollo**

Forma en la que algo evoluciona para bien con el paso del tiempo, durante el transcurso de este tiempo se descubren varias opciones de desarrollo. (Hallasi, 2019)

## **Proceso Fordista**

Sistema de producción industrial en cadena puesto en práctica por Henry Ford en 1930 tras el éxito del primer modelo de auto que lleva su nombre Ford T.

## **MiPymes**

Se refiere al conjunto de micro, pequeñas y medianas empresas cuya naturaleza se determina por su orden jurídico (sociedades) o no jurídico (persona natural); volumen de venta, capital social, número de trabajadores y su nivel de activo. (INEN, 2018)

## **FAO**

Food and Agriculture Organization, por sus siglas en inglés, las cuales corresponden a la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Organismo que pertenece a la ONU, mismo que lidera el esfuerzo para poner fin al hambre en el mundo. Fue fundada el 16 de Octubre de 1945 y funciona como un ente intermediario para discutir y

negociar asuntos relacionados a la generación, comercialización y distribución de alimentos en el mundo (FAO, 2020).

## **MAG**

Es el Ministerio de Agricultura y Ganadería en el Ecuador, creado en el año 1938 por el presidente Aurelio Mosquera Narváez. Este organismo gubernamental está encargado de impulsar la agricultura familiar garantizando la soberanía alimentaria.

## **Hipótesis**

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señalaron que la hipótesis es el camino a seguir en una investigación. Estas indican lo que se busca probar, responde de manera tentativa al problema que se quiere investigar y se establecen como una proposición o afirmación. Los autores destacan varias formas de clasificar una hipótesis: (a) hipótesis de investigación, (b) hipótesis nula, (c) hipótesis alternativas, (d) hipótesis estadísticas.

*Hipótesis Nula.* Parte primordial de un trabajo investigativo que tiene como característica la negación de la relación entre las variables analizadas. Se la representa con el símbolo  $H_0$  (Hernández et al., 2014).

*Hipótesis Alternativa.* Son posibilidades alternas que corresponde a la conclusión del investigador, una conclusión positiva entre las variables que se analizan. Estas hipótesis ofrecen una o más opciones distintas a la proporcionada por la hipótesis nula. Se la representa con el símbolo  $H_1$  (Hernández et al., 2014).

*Hipótesis Estadísticas.* Para Hernández et al., (2014), una hipótesis estadística es la conversión de las hipótesis nula y alternativa en símbolos estadísticos, solo se aplica cuando los datos a analizar para probar la hipótesis son cuantitativos.



## **Variables**

Al momento de formular una hipótesis es de vital importancia definir las variables de estudio necesario para que, de manera general, cualquier persona que consulte la investigación sepa de que se trata. “Una variable es una propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse” (Hernández et al., 2014, pág. 105).

Las variables pueden ser de dos tipos: cualitativas y cuantitativas.

*Variables Cualitativas.* Como su nombre lo indica estas variables representan un atributo o cualidad, a su vez esta puede clasificarse en varios grupos. Las mas sencillas son las variables que solo poseen dos cualidades o atributos (hombre/mujer, enfermo/sano , etc). La otra es cuando se requiere un mayor numero de categorias como olor, sabor, color de cabello, tipo de sangre, etc (Pita & Pértega, 2015).

*Variables Cuantitativas.* Estas variables son aquellas que pueden medirse mediante números. Las variables cuantitativas se clasifican en dos tipos: (a) variables cuantitativas continuas y (b) variables cuantitativas discretas. Las continuas permiten al investigador tomar cualquier valor dentro de un rango numérico específico (edad, estatura, peso, ganancias, perdidas). Mientras que las discretas solo toman valores enteros (número de hijos, número de casas, número de vehículos) (Pita & Pértega, 2015).

## **Marco Referencial**

Para la realización de este proyecto de investigación que trata sobre el Capital humano como factor de crecimiento en el sector agroindustrial, se presentan los siguientes proyectos tomados como referencia en el trabajo a desarrollar.

De acuerdo con la autora Hallasi en su trabajo de investigación “El Talento Humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en Puno 2018” (2019, pág.

1). Se dirige a este tema debido a que las empresas agroindustriales que se dedican a la producción de granos andinos ubicadas en la ciudad de Puno aún desconocen de la importancia de la gestión de talento humano para fomentar el crecimiento de manera sostenible en dichas industrias para el mercado competitivo actual. En el mencionado trabajo se analiza el impacto e importancia que tiene el factor talento humano las empresas agroindustriales de granos andinos, como ayuda a las empresas de este sector a tener un crecimiento a largo plazo y el eficiente uso de los recursos que poseen. Su enfoque es cualitativo, con un diseño no experimental, haciendo uso de guías de entrevistas a cinco empresarios agroindustriales en la ciudad de Puno. Concluye que, no solo las empresas desconocen la importancia y cuan relevante resulta la gestión del talento humano, sino que el gobierno es desconocedor del manejo productivo, transformación y comercialización de este tipo de granos. Propone crear oportunidades de superación para el talento humano dentro de la cadena de valor de las agroindustrias de Puno en Perú. Agrega que es necesario un proceso de concientización sobre el potencial nutricional y económico de los granos andinos (Hallasi, 2019).

Según Ramírez en su proyecto de investigación titulado “Capital Humano como factor de crecimiento económico: Caso Departamento de Caldas (Colombia). 1983-2003” (2005, pág. 1). Se refiere al mismo para comprender el hecho económico de la formación o acumulación del Capital Humano y su relación con el crecimiento económico. Propone analizar los elementos principales que afectan tanto de manera positiva como negativa la acumulación de capital humano durante ese periodo. Para tal proyecto se utilizó una metodología descriptiva, interpretativa y argumentativa. A su vez, para el avance del proyecto se desarrollaron cinco componentes: Formulación de la pregunta de investigación, formulación de la Hipótesis, unidades de análisis y la interpretación del levantamiento de información (Ramírez, 2005).

Por otra parte, el autor Quintana en su investigación “La gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento productivo de la empresa agroindustrial AGROCUEROS S.A.

de la ciudad de Ambato” (2012, pág. 1). Tiene como finalidad brindar a la empresa objeto de estudio una herramienta para mejorar de manera relevante los procesos existentes y a su vez incorporar técnicas que no han sido desarrolladas para la gestión del talento humano. Se empleó investigación de tipo bibliográfica y de campo. A su vez, se aplicó un diseño metodológico correlacional o de asociación de variables con un enfoque cualitativo, lo que permite medir la relación entre las variables realizando la medición mediante el estadígrafo Ji cuadrado (Quintana, 2012).

A su vez, los autores Satán y Tunki en su trabajo titulado “El Capital Humano y su influencia para la competitividad de la industria manufacturera” (2015, pág. 1). Persigue este tema con la finalidad de analizar la importancia del factor capital humano y su influencia en el sector manufacturero de la ciudad de Riobamba. Se analizan varios elementos como competitividad, innovación, nivel de escolaridad y años de experiencia. Para dicha investigación se utilizó información bibliográfica, teniendo un diseño de investigación No experimental-descriptivo de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento dos encuestas, la primera con el objetivo de caracterizar el sector manufacturero de la ciudad y la segunda para medir la influencia del capital humano en la competitividad de esa industria (Satán & Tunki, 2015).

Según Landívar en su investigación titulada “La Gestión de Talento Humano para la innovación empresarial de las Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva” (2018, pág. 1). Aborda el tema de la matriz productiva y los procesos económicos que se dan en torno a la gestión del talento humano, dando a conocer las falencias en la implementación del proceso de gestión de talento humanos para la innovación de las Pymes y su aporte en el desarrollo económico del país. La metodología aplicada es documental-descriptiva además de utilizar el método deductivo, con un enfoque mixto; es decir, cuantitativa y cualitativa. Concluyendo que las Pymes son parte importante en la economía interna de

cualquier país por lo que es necesario que estas empresas cumplan de forma eficiente y eficaz con sus operaciones, mejorando los procedimientos y operaciones dentro de la organización (Landivar, 2018).

## **Marco Legal**

### **Constitución Política de la Republica del Ecuador**

#### Capítulo 6. Del régimen agropecuario

**Art. 266.-** Será objetivo permanente de las políticas del Estado el desarrollo prioritario, integral y sostenido de las actividades agrícola, pecuaria, acuícola, pesquera y agroindustrial, que provean productos de calidad para el mercado interno y externo, la dotación de infraestructura, la tecnificación y recuperación de suelos, la investigación científica y la transferencia de tecnología. El Estado estimulará los proyectos de forestación, reforestación, sobre todo con especies endémicas, de conformidad con la ley. Las áreas reservadas a estos proyectos serán inafectables. Las asociaciones nacionales de productores, en representación de los agricultores del ramo, los campesinos y profesionales del sector agropecuario, participarán con el Estado en la definición de las políticas sectoriales y de interés social.

**Art. 267.-** El Estado garantizará la propiedad de la tierra en producción y estimulará a la empresa agrícola. El sector público deberá crear y mantener la infraestructura necesaria para el fomento de la producción agropecuaria. Tomará las medidas necesarias para erradicar la pobreza rural, garantizando a través de medidas redistributivas, el acceso de los pobres a los recursos productivos. Proscribirá el acaparamiento de la tierra y el latifundio. Se estimulará la producción comunitaria y cooperativa, mediante la integración de unidades de producción. Regulará la colonización dirigida y espontánea, con el propósito de mejorar la condición de

vida del campesino y fortalecer las fronteras vivas del país, precautelando los recursos naturales y el medio ambiente.

**Art. 268.-** Se concederá crédito al sector agropecuario en condiciones preferentes. El Estado propenderá a la creación de un seguro agropecuario, forestal y pesquero.

**Art. 269.-** La pequeña propiedad agraria, así como la microempresa agropecuaria, gozarán de especial protección del Estado, de conformidad con la ley.

**Art. 270.-** El Estado dará prioridad a la investigación en materia agropecuaria, cuya actividad reconoce como base fundamental para la nutrición y seguridad alimentaria de la población y para el desarrollo de la competitividad internacional del país.

**Art. 271.-** El Estado garantizará los capitales nacionales y extranjeros que se inviertan en la producción, destinada especialmente al consumo interno y a la exportación. La ley podrá conceder tratamientos especiales a la inversión pública y privada en las zonas menos desarrolladas o en actividades de interés nacional. El Estado, en contratos celebrados con inversionistas, podrá establecer garantías y seguridades especiales, a fin de que los convenios no sean modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase que afecten sus cláusulas (Constitucion Politica del Ecuador, 2019).

### **Ley de Fomento y Desarrollo Agroindustrial**

**Artículo 1.- Objetivo:** El objetivo de la presente ley es establecer mecanismos idóneos para el fomento y el desarrollo del sistema de comercialización y abastecimiento alimentario en la República del Ecuador. A través de los sistemas de fomento y desarrollo considerados en la presente ley se procura garantizar la soberanía alimentaria y el abastecimiento de alimentos sanos, nutritivos, suficientes y de óptima calidad, y demás productos agrícolas, pecuarios, acuícolas, pesqueros, hidrobiológicos y agroindustriales, de carácter alimentario y no alimentarios, que satisfagan las necesidades del mercado local y puedan competir en

condiciones favorables en los mercados internacionales, apoyando el desarrollo de la economía nacional.

**Artículo 2.- Ámbito.** - Para efectos de la presente ley, se entenderá a la comercialización de productos de origen agropecuario, al proceso que lleva a los productos de origen agrícola, pecuario, acuícola, pesquero e hidrobiológico desde su producción o aprovechamiento hasta el consumidor, incluyendo a los procesos de transformación o generación de valor agregado que se realicen, hasta llegar al consumidor final.

**Artículo 5.- Finalidad.** - El desarrollo de la comercialización de productos de origen agrícola, pecuario, acuícola, pesquero, hidrobiológico y agroindustrial de productos alimentarios o no alimentarios, se encaminará, principalmente, a garantizar la soberanía alimentaria de los ecuatorianos, impulsando una producción competitiva a través de sistemas inclusivos de comercialización respetando los derechos de la naturaleza, los derechos ciudadanos y los derechos colectivos. (Ley de Fomento y Desarrollo Agroindustrial, 2012)

### **Código del Trabajo**

**Artículo 2.- (Ámbito).** - El Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional CNCF, en atención a la demanda de los sectores productivos y vulnerable del país y en concordancia con los objetivos nacionales, deberá formular las políticas, normas y procedimientos; definir estrategias y ejecutar acciones que regulen, faciliten, impulsen y fortalezcan la capacitación y la formación profesional del Ecuador.

**Artículo 6.- Incentivos:** El empleador incentivará y motivará a los trabajadores a que cumplan con las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa a través de mecanismos acordados previamente con el trabajador (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

## **Norma de Capacitación**

### **Capítulo I**

#### **Del objeto y ámbito de aplicación**

**Art. 1.- Objeto.** - Establecer los mecanismos normativos y técnicos que permitan a las Unidades de Administración de Talento Humano UATH de las instituciones públicas planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo.

**Art. 2.- Ámbito de aplicación.** - Esta Norma Técnica es aplicable a todas las instituciones del Estado comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 3.- Del proceso de formación y capacitación.** - Es el conjunto de políticas y procedimientos que permite a las y los servidores públicos fortalecer sus competencias, en función de los perfiles exigibles de los puestos establecidos sobre la base de los objetivos institucionales y de Estado. La capacitación será el resultado obtenido del subsistema de evaluación del desempeño, para cubrir las brechas exigibles en los perfiles óptimos de desempeño y los disponibles por la o el servidor.

## **Capítulo II**

### **De los órganos responsables de la administración del subsistema de formación y capacitación**

**Art. 4.- De los responsables de formación y capacitación.** - La capacitación y formación de las y los servidores públicos, estará bajo la responsabilidad de:

1. El Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación;
2. El Ministerio de Relaciones Laborales;
3. La Autoridad Nominadora de cada institución pública; y,
4. Las Unidades de Administración del Talento Humano – UATH institucionales.

## **Capítulo III**

### **De la formación y la capacitación**

**Art. 9.- De la formación.** - La formación es el proceso que permite la adquisición de competencias especializadas a través de estudios de carrera a nivel superior con el fin de generar conocimientos científicos y realizar investigaciones aplicadas en las áreas de prioridad nacional.

**Art. 10.- De los requisitos para acceder a la formación.** - La autoridad nominadora podrá autorizar a la o el servidor permisos de estudios regulares de especialización, licencias sin remuneración, comisión con remuneración para asistir a eventos de formación en el país o en el exterior previo informe de la UATH institucional, la misma que observará los siguientes requisitos:

1. Ser servidor de carrera y haber cumplido por lo menos un año de servicio dentro de la institución;



2. Haber obtenido en la evaluación de desempeño el resultado de excelente o muy buena;
3. Que el programa de formación sea acorde con el perfil de puesto, misión y objetivos de los procesos institucionales;
4. Certificación de disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Financiera institucional cuando la entidad asuma estos valores; y,
5. Suscribir el convenio de devengación.

**Art. 11.- De la capacitación.** - Se orienta al desarrollo profesional a través de la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de sus puestos de trabajo y de los procesos en los que interviene.

## **Capítulo IV**

### **Del proceso de capacitación**

**Art. 17.-De los componentes del proceso.** - Contempla las siguientes fases:

- a) Detección de necesidades de capacitación;
- b) Elaboración del plan;
- c) Programación;
- d) Ejecución;
- e) Evaluación; y,
- f) Plan de mejoramiento.

**Art. 18.-De la detección de necesidades de capacitación.** - Las UATH institucionales determinarán las necesidades de capacitación de cada servidor, para diseñar el plan institucional de capacitación. La detección de necesidades se centrará básicamente en el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas y conductuales, de conformidad

al perfil de competencias establecido en la descripción del puesto, considerando las brechas existentes entre el perfil del puesto y el disponible por la o el servidor público.

**Art. 19.- De la elaboración del plan.** - La UATH institucional diseñará el plan institucional de capacitación, en base a la detección de necesidades elaboradas por cada unidad administrativa.

**Art. 20.- De la programación.** - La UATH institucional elaborará el cronograma de eventos, participantes y presupuesto de capacitación, de conformidad al plan institucional previamente aprobado por la máxima autoridad

**Art. 21.- De la ejecución.** - La UATH institucional previa aprobación y financiamiento del plan de capacitación institucional, ejecutará los eventos de conformidad al cronograma elaborado para este efecto.

**Art. 22.- De la evaluación.** - La UATH institucional elaborará el informe de ejecución de eventos en el que se considerará la evaluación de los participantes al instructor y al organizador del evento, en los instrumentos técnicos elaborados para el efecto.

**Art. 23.- Del plan de mejoramiento.** - Los resultados y análisis de las evaluaciones servirán de insumo para la elaboración de los planes y programas de capacitación que estarán dirigidos a cubrir las limitaciones, dificultades o nuevos indicadores de gestión, acorde con la evolución de los procesos institucionales. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

## Capítulo II. Marco Metodológico

Hernández et al. (2014) señala que una investigación es la suma de procesos que se aplican al estudiar un problema o fenómeno los cuales pueden ser sistemáticos, críticos y empíricos. En otras palabras, es la estructura a seguir para la recolección de datos y su posterior análisis que servirán para el estudio de un caso. Este capítulo de marco metodológico tendrá como finalidad determinar los métodos que permitan obtener la información guía para el análisis de las variables.

### Diseño de la Investigación

Para Hernández et al. (2014) el diseño de una investigación es muy importante, puesto que son las estrategias a desarrollar con el objetivo de obtener la información que se requiere para llevar a cabo un estudio y responder a la problemática.

Dado que el objetivo de este estudio será analizar el capital humano como factor de crecimiento en las empresas agroindustriales tendrá un diseño **no experimental**, puesto que las variables de estudio capital humano y productividad no serán manipuladas. Además, la investigación será **transversal de tipo descriptivo**.

### Hipótesis y Variables de la investigación

**Hipótesis:** El capital humano influye en el crecimiento productivo de las empresas agroindustriales de la ciudad de Guayaquil.

Las variables a investigar son el capital humano y la productividad de las empresas agroindustriales de la ciudad de Guayaquil.

**Variable independiente:** Capital Humano

**Variable dependiente:** Productividad en el sector agroindustrial

## **Tipo de Investigación/Enfoque**

Este trabajo tendrá un enfoque mixto, es decir, de carácter cuantitativo como cualitativo; con esto, se buscará comprender la relación del factor capital humano y su influencia en el crecimiento productivo de las empresas del sector agroindustrial.

Los principales procesos para llevar a cabo una investigación son el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo. Los dos enfoques usan procesos sistemáticos, metódicos y cuidadosos con la finalidad de generar conocimiento (Hernández et al., 2014).

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Las técnicas de investigación a usar en este trabajo de investigación son la encuesta dirigida a trabajadores de empresas agroindustriales y la entrevista a expertos en la temática de recursos humanos que nos proporcionarán información y opiniones sobre el factor de crecimiento y su relación con el capital humano.

**Instrumento:** Cuestionario de preguntas

### **Población**

Una vez definido la unidad de análisis se procede a tomar una población o conjunto que será objetivo de estudio. La conforman elementos con similares características, los cuales pueden ser personas, lugares o cosas reales. Una población se clasifica en cuatro grupos: (a) población finita, (b) población infinita, (c) población real y (d) población hipotética. La población finita es aquella que se puede contabilizar. Por su parte, una población infinita es la que posee un número inmenso de elementos por lo que se hace difícil calcular su número. Cuando se habla de población real, se refiere a elementos tangibles, por ejemplo, el número de trabajadores de una empresa. Finalmente, una población hipotética posibles grupos que podrían ser estudiados al presentarse una eventualidad (Zita, 2018).

Para la realización de esta investigación se tomará como población el número de empresas pertenecientes al sector agroindustrial de la ciudad de Guayaquil. Sin embargo, según el MAG (2006) no existe un censo oficial donde se detalle el número de industrias relacionadas específicamente al sector agroindustrial. Para determinar la población objeto de estudio se extrajeron datos en la página de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en el ranking de empresas basado en información del ejercicio económico del 2019. Este ente divide a las empresas por sectores: agrícola, manufactura, construcción, comercio e inmobiliaria. Este trabajo se centrará en las empresas del sector agrícola pertenecientes a la ciudad de Guayaquil.

Según la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2019) el número total de empresas del sector agrícola sujetas a control y registradas en su base de datos, pertenecientes a la provincia del Guayas son 589. Se realizó un filtro para determinar el número exacto de empresas de este sector que pertenecen a la ciudad de Guayaquil, dando como resultado un total de 473 empresas.

Debido a que no existe un censo previo del sector agroindustrial en el país, se consultó la página de la Cámara de Industrias de Guayaquil (2020) para clasificar las empresas que cumplan con las características y se puedan considerar como agroindustrias. Para categorizar a las empresas y puedan ser consideradas agroindustriales, se tomó como referencia lo expuesto en la *Tabla 2 Clasificación de la Agroindustria por Sector*.

Tabla 4.  
*Número de empresas en la ciudad de Guayaquil pertenecientes al sector agroindustrial.*

<b>Tipo de Agroindustria</b>	<b>Número de empresas</b>
Primario exportador tradicional	14
Agroindustria de producción de vegetales	19
Agroindustria de procesamiento de alimentos	16
Agroindustria de procesamiento de lácteos y carnes	13
Agroindustria de elaboración de insumos químicos y tecnología para el campo	7
Agroindustria de procesamiento de materias primas	16
<b>Total de empresas en el sector agroindustrial en Guayaquil</b>	<b>85</b>

### **Muestra**

Hernández et al. (2014) define a la muestra como un subgrupo de la población de interés sobre la que se desea recolectar datos, la misma que debe ser delimitada y definida con anticipación, además de ser representativa de la población estudiada. La intención es que la muestra sea distintiva estadísticamente hablando. Así, la muestra es un subconjunto de la población, la cual es seleccionada para realizar determinados análisis.

Para la muestra se aplicó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que las encuestas serán dirigidas a trabajadores de empresas del sector agroindustrial pertenecientes a la ciudad de Guayaquil. La siguiente fórmula se aplica cuando no se tiene un dato exacto sobre la población a estudiar (Bolaños Rodríguez, 2012).

$$n = \frac{(Z\alpha)^2 pq}{e^2}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra

E = error de la estimación (5% = 0,05)

Z $\alpha$  = nivel de confianza (95% = 1,96)

p = probabilidad de éxito (0,5)

q = probabilidad de fracaso (1 - p)

$$n = \frac{(1,96^2) 0,5*(1-0,5)}{0,05^2}$$

$$n = \frac{3,8416*0,5*0,5}{0,0025}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,0025}$$

$$n = 384,16 \approx 384$$

$$n = 384 //$$

Para este proyecto de investigación se realizará encuestas a trabajadores de empresas agroindustriales de la ciudad de Guayaquil. Para este caso debido al problema de la pandemia del covid-19 que se vive este año 2020 la recopilación de datos de la realizará de manera asincrónica, mediante la plataforma Google Forms, en donde cada persona enviará los resultados una vez realizada la encuesta.

A su vez, para el proyecto de investigación se optó por realizar entrevistas estructuradas a 5 expertos en el tema de Gestión de Talento Humano. Según Hernández et al. (2014) define a la entrevista como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). Esto se logra a través de

preguntas previamente estructuradas en donde se tiene como objetivo la comunicación y construcción conjunta de significados respecto a un tema.

Por el problema de la pandemia del covid-19 se ha realizado las entrevistas a través de las diferentes herramientas tecnológicas a disposición, sea estas por aplicaciones para reuniones virtuales como Zoom y Microsoft Teams o a través de las redes sociales. Esto con el objetivo de precautelar la salud tanto del investigador (entrevistador) como de los expertos (entrevistados).

Tabla 5.  
*Muestra*

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>
Encuestas	384
<b>Total Muestra</b>	<b>384</b>



### Capítulo III. Análisis de Resultados

#### Análisis de Encuestas

#### Encuestas Dirigidas a trabajadores del sector agroindustrial

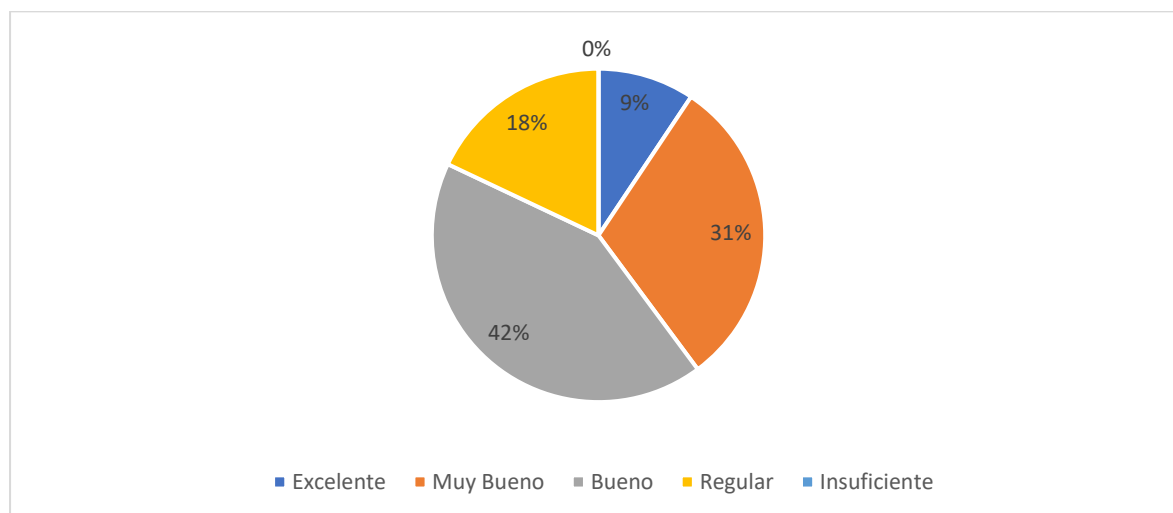
#### 1. ¿Cómo considera la presencia del personal capacitado en su empresa?

Tabla 6.

*Presencia del personal de la empresa*

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	36	9%
	Muy Bueno	117	31%
N° 1	Bueno	162	42%
	Regular	69	18%
	Insuficiente	0	0%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*



*Figura 9. Presencia del personal de la empresa.*

**Análisis:** Según los datos recolectados de los trabajadores del sector Agroindustrial, la mayoría manifiesta que la presencia del personal en capacitaciones es entre excelente, muy bueno y

bueno, aunque algunos manifestaron que es de manera regular, por lo que de igual forma evidencia aún una falta de capacitaciones que ayude en la adquisición de conocimientos.

## 2. ¿Cómo considera la presencia de indicadores para la selección de personal en su empresa?

Tabla 7.  
Presencia de indicadores en la selección de personal.

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	89	23%
	Muy Bueno	77	20%
N° 2	Bueno	206	54%
	Regular	12	3%
	Insuficiente	0	0%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.

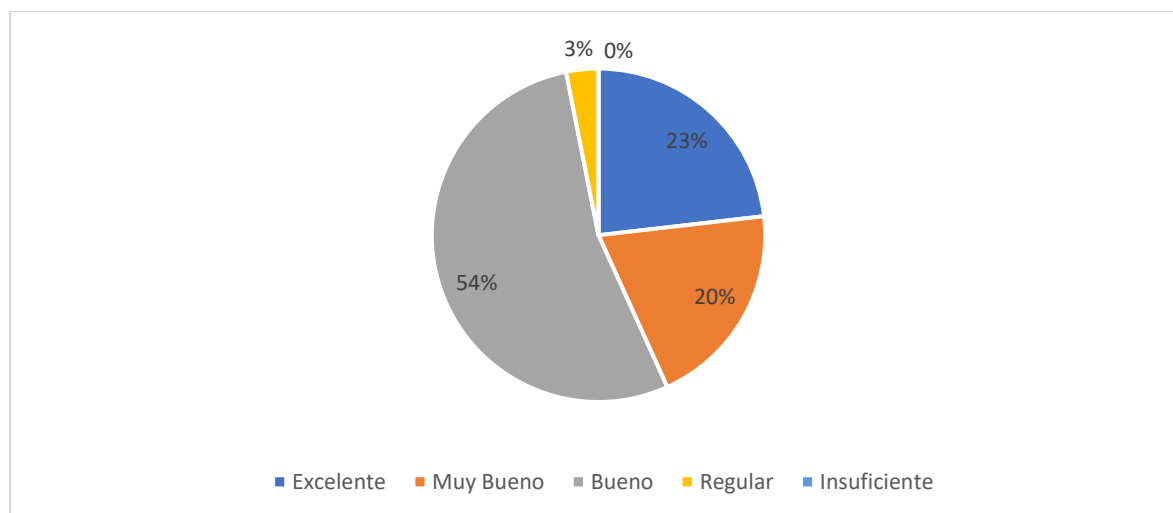


Figura 10. Presencia de indicadores en la selección de personal.

**Análisis:** Según el personal encuestado, en su mayoría superando el 54% consideran buena los indicadores que se utilizan para la selección del personal de la empresa, un 43% manifiesta

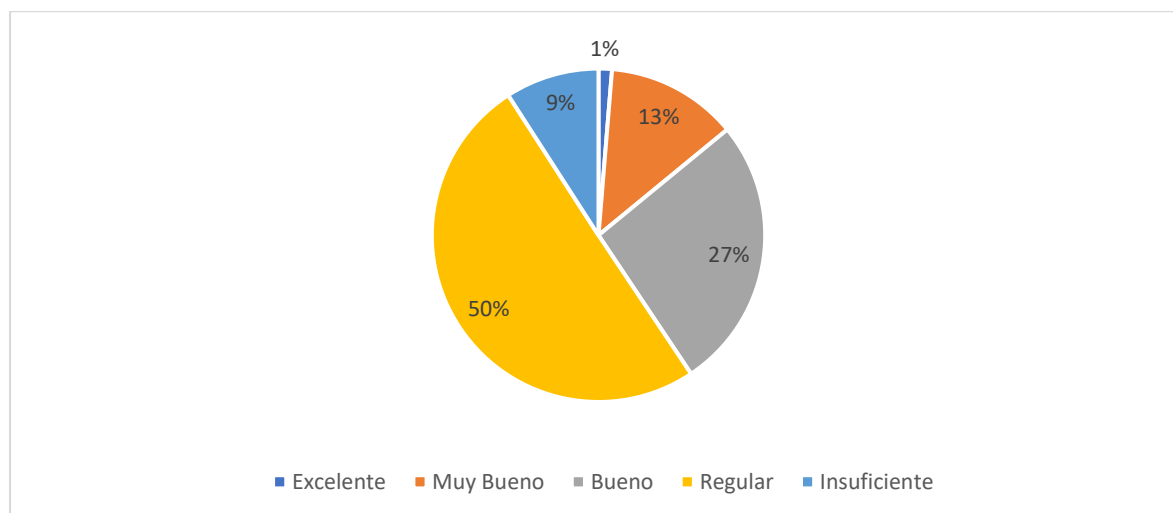
entre Excelente y muy buena y solamente 12 personas consideran que los indicadores que se utilizan para la selección del personal no están del todo acorde para la empresa.

### 3. ¿Cómo considera la organización y ejecución de planes de capacitación para los empleados en su empresa?

Tabla 8.  
*Organización y ejecución de planes de capacitación.*

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	5	1%
	Muy Bueno	49	13%
N° 3	Bueno	102	27%
	Regular	193	50%
	Insuficiente	35	9%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*



*Figura 11. Organización y ejecución de planes de capacitación.*

**Análisis:** Según los trabajadores encuestados en su mayoría creen que de manera Regular la organización y ejecución de los planes de capacitación para las empresas, evidenciándose con

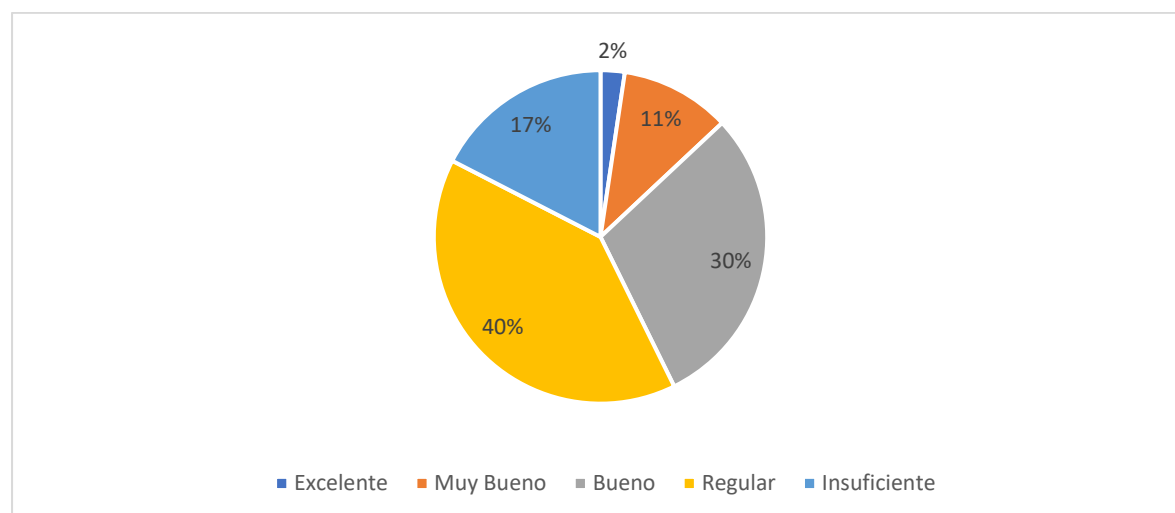
un 50%, y otro 9% manifiestan insuficiencia, demostrando que aún hay falencias en lo que respecta a la capacitación del personal.

#### 4. ¿En qué medida se encuentran definidos los procesos de evaluación en su empresa?

Tabla 9.  
*Procesos de evaluación.*

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	9	2%
	Muy Bueno	41	11%
N° 4	Bueno	114	30%
	Regular	153	40%
	Insuficiente	67	17%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*



*Figura 12. Procesos de evaluación.*

**Análisis:** En lo que respecta a los procesos de evaluación del personal, un 40% de los encuestados manifiesta que es de manera regular, y otro 17% que es insuficiente, esto evidencia una desconformidad con el procedimiento de evaluación que se lleva a cabo en estas empresas

industriales. Sin embargo, el 30% manifiesta que son buenos y entre el 11% y 2% que son muy bueno y excelente.

### 5. ¿Cómo considera la comunicación existente entre empresa – empleado en su empresa?

Tabla 10.  
*Comunicación entre empresa – empleado.*

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	12	3%
	Muy Bueno	77	20%
N° 5	Bueno	49	13%
	Regular	136	35%
	Insuficiente	110	29%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*

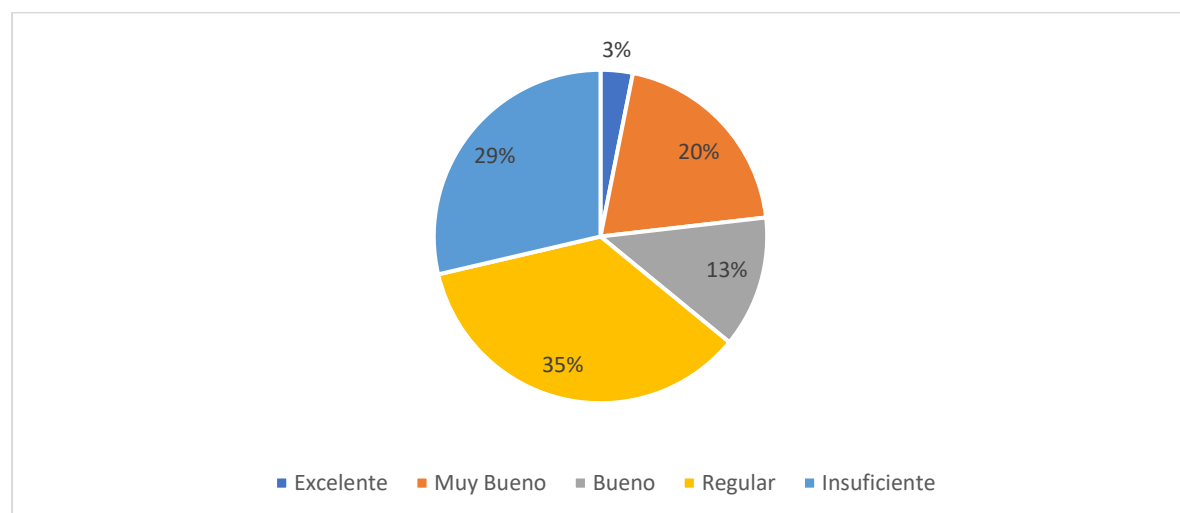


Figura 13. Comunicación entre empresa – empleado.

**Análisis:** Según los datos obtenidos los trabajadores de las empresas Agroindustriales de la ciudad manifiestan que es insuficiente la comunicación entre ellos y la empresa ya que muchas veces hay cosas que no están de acuerdo, pero sin embargo tienen que acatar y no son

escuchados, evidenciándose en un 29% insuficiente y 35% regular. Los valores restantes se encuentran entre bueno, muy bueno y excelente.

## 6. ¿Cómo considera el aprovechamiento del tiempo y la motivación de los empleados en la jornada laboral?

Tabla 11.  
*Tiempo y motivación en la jornada laboral.*

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	12	3%
	Muy Bueno	38	10%
N° 6	Bueno	136	35%
	Regular	106	28%
	Insuficiente	92	24%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*

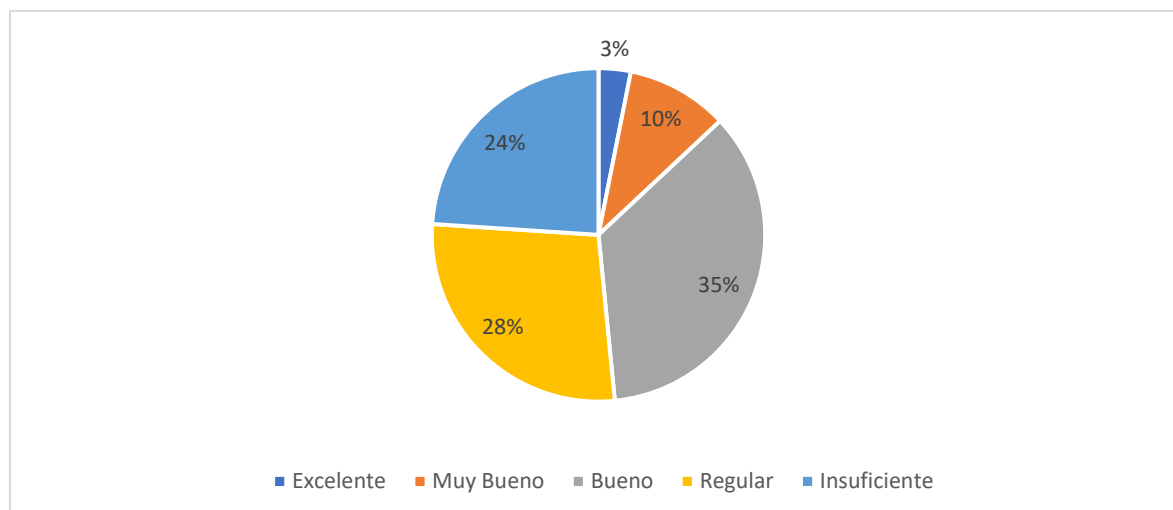


Figura 14. Tiempo y motivación en la jornada laboral.

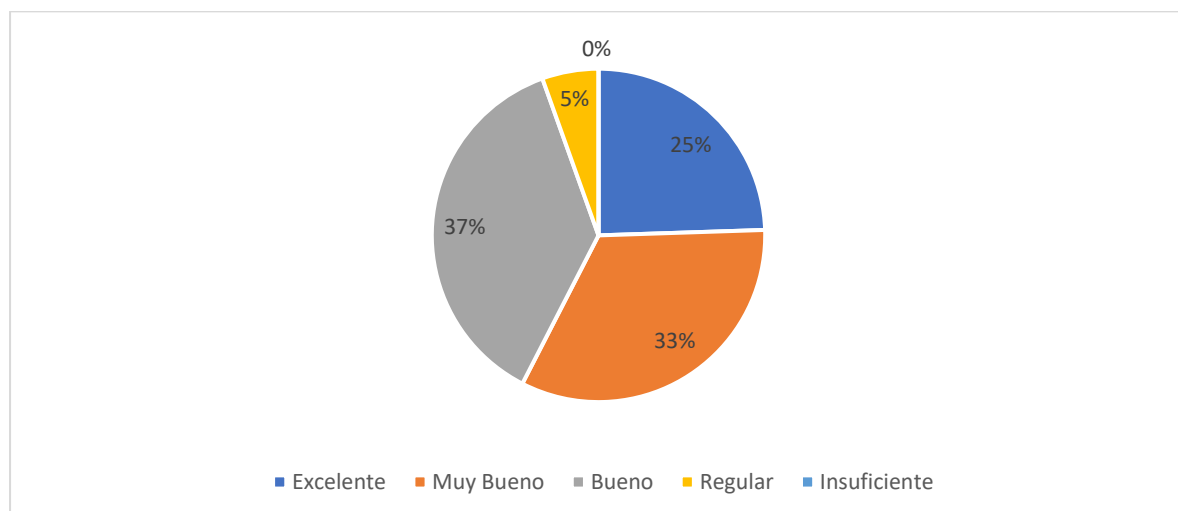
**Análisis:** En lo que respecta al tiempo y la motivación de los trabajadores dentro de su horario laboral, es regular e insuficiente en su mayoría, esto sucede por muchos factores, horarios no flexibles, sobretiempos, entorno laboral, etc. No obstante, un 35% considera buena la motivación que se les da para trabajar, un 10% muy bueno y 3% excelente.

**7. ¿Cómo se dan las relaciones laborales entre los empleados en la relación a la existencia de conflictos?**

Tabla 12.  
*Relación laboral entre empleados ante la existencia de conflictos.*

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	94	25%
	Muy Bueno	127	33%
N° 7	Bueno	142	37%
	Regular	21	5%
	Insuficiente	0	0%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*



*Figura 15. Relación laboral entre empleados ante la existencia de conflictos.*

**Análisis:** Ante la existencia de conflictos dentro del entorno laboral, la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que la relación laboral entre empleados se encuentra entre buena, muy buena y excelente, ya que se trata de comprender muchas veces las situaciones y se trata de llegar a un acuerdo, sin que pase a mayores. Sin embargo, hay un 5% que cree que es de manera regular.

**8. ¿Cómo considera las acciones de la empresa para proteger sus activos intangibles y evitar la fuga de información y conocimiento hacia la competencia?**

Tabla 13.  
*Fuga de información y conocimiento*

<b>Ítem</b>	<b>Detalle</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	Excelente	36	9%
	Muy Bueno	88	23%
N° 8	Bueno	89	23%
	Regular	154	40%
	Insuficiente	17	5%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*



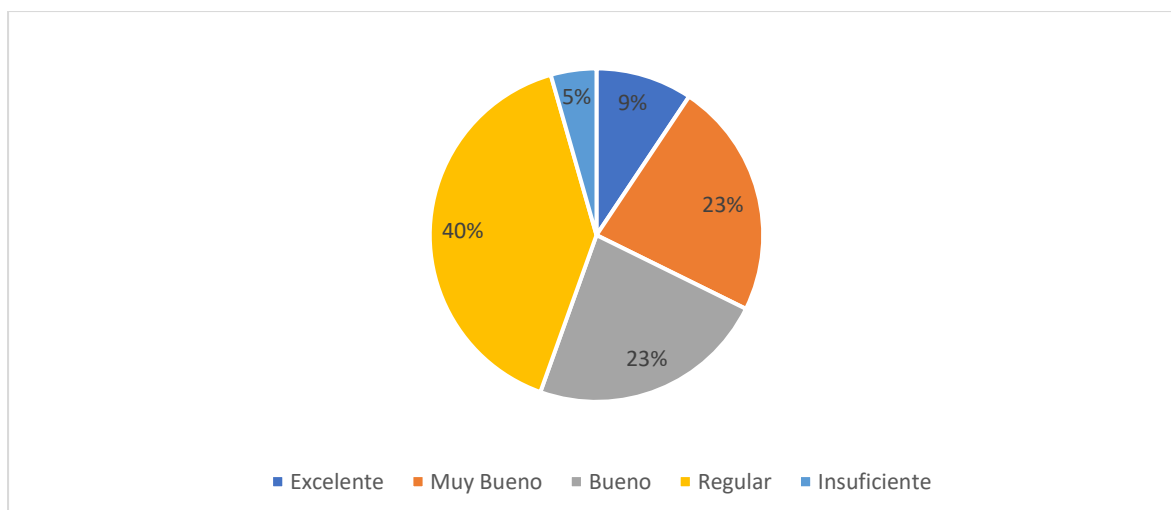


Figura 16. Fuga de información y conocimiento.

**Análisis:** Ante la fuga de información y conocimientos sobre los procedimientos internos, los trabajadores manifiestan algunos que las acciones que toma la empresa son insuficientes y regular en su mayoría, ya que no existe un seguimiento como tal, en todo caso otros trabajadores manifiestan que es buena y muy buena las acciones que toman, tratando de crear una fidelidad del empleado hacia la organización y por lo general no se fuga información sobre el proceso interno.

### 9. ¿De qué manera está cumpliendo su empresa con la producción comprometida con sus clientes?

Tabla 14.  
Producción comprometida con sus clientes.

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	54	14%
	Muy Bueno	114	30%
N° 9	Bueno	173	45%
	Regular	43	11%
	Insuficiente	0	0%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*

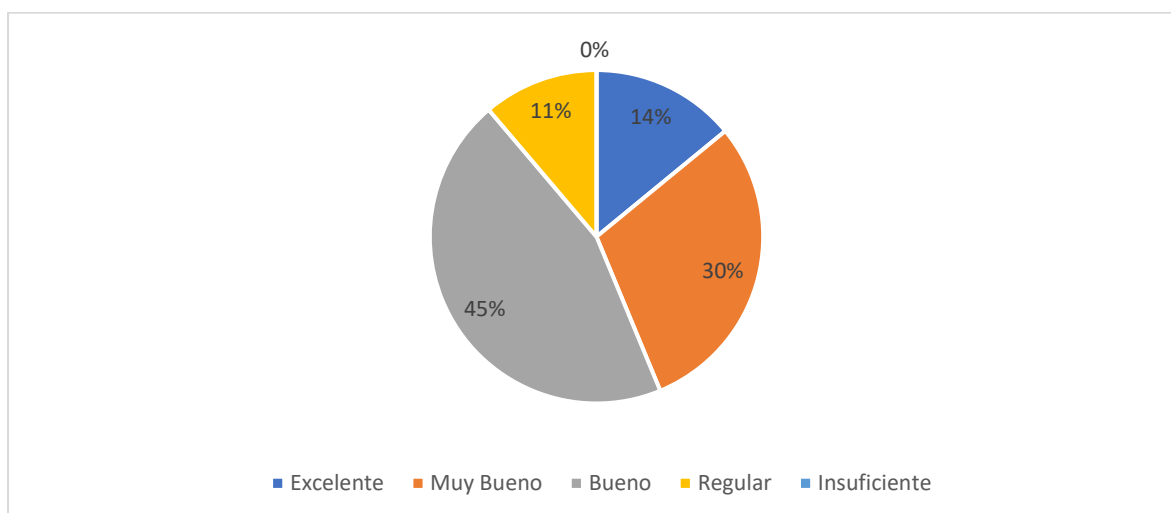


Figura 17. Producción comprometida con sus clientes.

**Análisis:** Los trabajadores de las empresas Agroindustriales de la ciudad, manifiestan que el producto que ofrecen sus empresas cumple con el compromiso que se les brinda a los clientes, aunque aún existen ciertas falencias que no siempre el cliente queda totalmente satisfecho, esto se visualiza en un 11% de encuestados que manifestaron que esto se da de manera regular.

## 10. ¿Cómo considera el cumplimiento de sus objetivos institucionales en relación a su misión y visión de la empresa?

Tabla 15.  
*Objetivos institucionales.*

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	74	19%
	Muy Bueno	90	24%
N° 10	Bueno	207	54%
	Regular	13	3%
	Insuficiente	0	0%
	<b>Totales</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

*Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.*

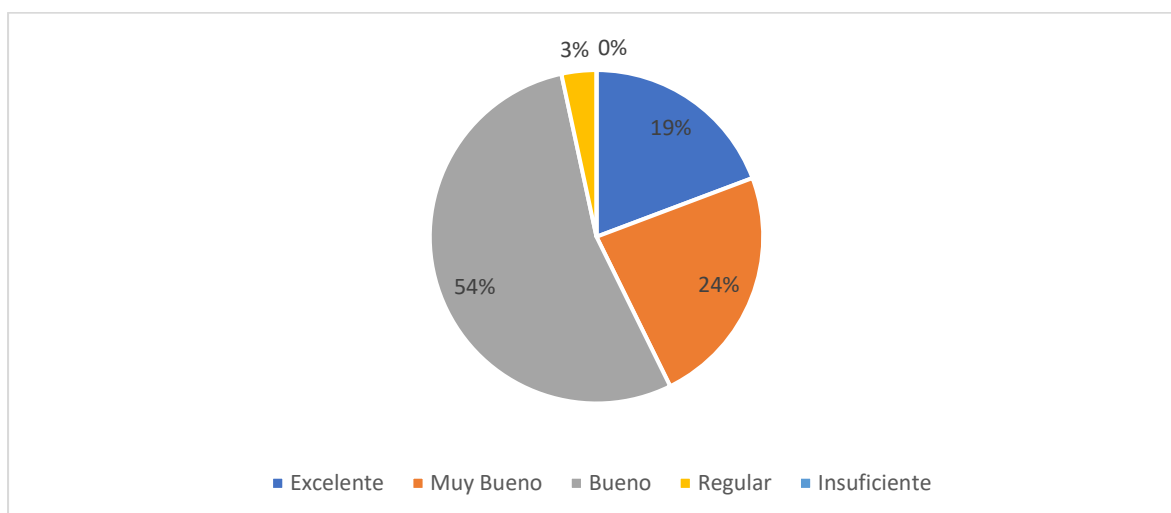


Figura 18. Objetivos institucionales.

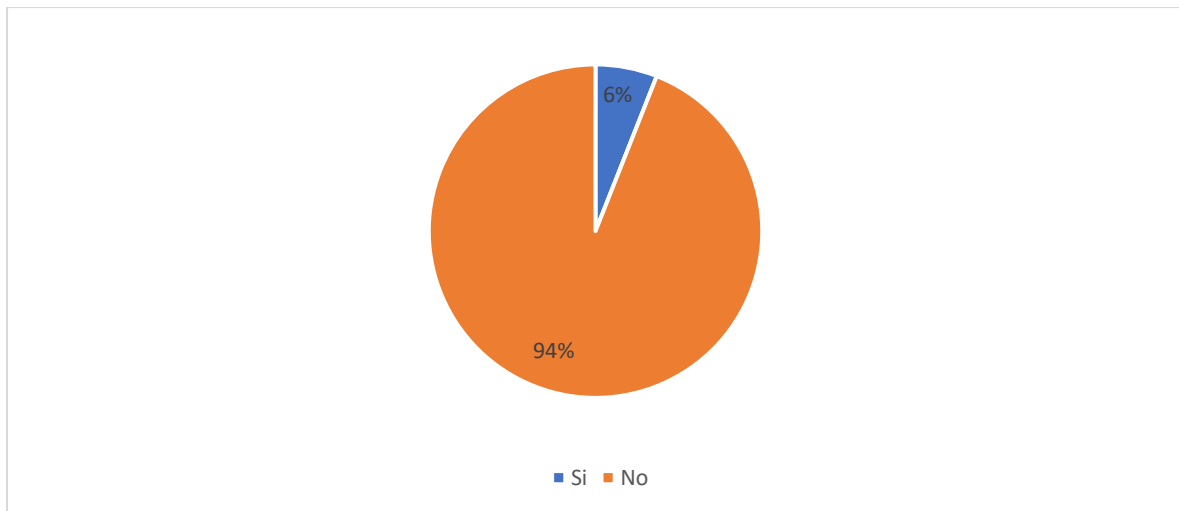
**Análisis:** Los trabajadores encuestados consideran entre buena y excelente en su mayoría sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales en relación a la misión y visión de cada empresa. Sólo un 3% manifiesta que esto se da de manera regular.

**11. ¿Cree usted que existe dentro de la organización un manual que indique cada una de las funciones asignadas a usted?**

Tabla 16.  
Presencia de manual de funciones.

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
N° 11	Si	23	6%
	No	361	94%
<b>Totales</b>		384	100%

Encuestas realizadas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial.



*Figura 19.* Presencia de manual de funciones.

**Análisis:** De los trabajadores encuestados en su mayoría con un 94% manifiestan que ellos desconocen sobre la existencia de algún manual que especifique de manera detallada las funciones que ellos tienen que llevar a cabo dentro de la empresa, ya que ellos se basan según a las órdenes de sus superiores. Solo un 6% manifiesta que sí conocen y saben sobre estos manuales de funciones.

## Análisis de Entrevistas

### Análisis de entrevistas a expertos para corroborar datos

---

#### Pregunta N°1

---

#### ¿Cuán importante considera usted el capital humano para una empresa?

- Experto 1      En todo proceso es muy importante contar con el capital humano, con el personal, con todos los colaboradores que van a llevar acabo las diferentes actividades.
- Experto 2      Considero que el capital humano es sumamente importante, debido a que ninguna maquina piensa por si sola básicamente, entonces toda aquella persona, todo recurso humano mientras más preparado esté, tiene mayores capacidades para establecer mejoras en el proceso.
- Experto 3      Es indispensable ya que nos va a permitir generar recursos económicos a lo largo de la operatividad de la empresa.
- Experto 4      De todos los recursos que tiene una organización, el capital humano es lo más valioso. Si se tiene empleados u obreros (administrativos u obreros) que no poseen las competencias, que no poseen los conocimientos, no se logrará las metas propuestas por la alta dirección.
- Experto 5      El capital humano es la columna vertebral de toda institución, porque este permite a la empresa alcanzar los objetivos que se han planteado. De nada sirve objetivos desafiantes, si no se tiene el capital humano adecuado.

#### Análisis

Los expertos entrevistados realzan la importancia que conlleva el capital humano dentro de una empresa tanto en su operatividad como en lo personal para alcanzar los objetivos planteados por cada organización, todo esto se logra con personal, capacitado según las funciones encomendadas en administración o de obra, así mismo con buenos directores que guíen al personal.

---

## Pregunta N°2

---

### ¿Es primordial que el capital humano cuente con un alto nivel académico?

- Experto 1 Siempre es primordial que dentro de la selección de personal haya personal que este capacitado para poder desempeñar funciones a las cuales otros no podemos, expertos en ciertas materias, en ciertos trabajos, en ciertas actividades es bueno tener personal que este capacitado. No es primordial en todos los puestos, pero si es bastante necesario.
- Experto 2 El capital humano dependiendo de qué puesto o cargo ocupe, si es muy importante el nivel académico; pero es mucho mejor si es combinado con la experiencia.
- Experto 3 La relación va acorde al área a ejercer. Estar capacitado y ser espontáneo.
- Experto 4 El personal se divide básicamente en dos: administrativos (empleados) y obreros (operativos). Cada cargo tiene un perfil, ese perfil está definido de acuerdo a lo que se necesite. Entonces si necesito una persona hábil con el machete para rozar el campo, no necesita una maestría o sea profesional. Lo que se pide para ciertos cargos son niveles de conocimientos teóricos, en otros cargos se pide las habilidades manuales cuando es un proceso de manufactura, un proceso de donde se necesita fuerza física.  
La respuesta sería: no siempre se necesita nivel académico. Más bien se necesita habilidades.
- Experto 5 En una empresa es importante la experiencia y también el conocimiento, los 2 van de la mano. Todo depende del diseño de la organización y el diseño del perfil de los puestos. Es muy importante el conocimiento, por lo menos el nivel básico.

### Análisis

Los entrevistados manifiestan que todo depende de la experiencia que tenga el personal seleccionado, pero si es indispensable que cada uno se encuentre académicamente preparado según el perfil que se necesita, aunque por lo menos en lo que se trata los trabajadores de obra

tienen que tener un nivel académico básico, y en lo que corresponde a niveles administrativos según su perfil se requiere profesionales en su área.

---

### Pregunta N°3

---

#### **¿Cuáles serían las características con las que debe contar un capital humano dentro de una empresa?**

- Experto 1      Como característica principal diría que la iniciativa. La iniciativa y predisposición para realizar los trabajos.
- Experto 2      Las características que debe tener un capital humano dentro de una empresa considero que debe ser una combinación entre experiencia y conocimientos.
- Experto 3      La relación va acorde al área a ejercer. Estar capacitado y ser espontáneo
- Experto 4      Las características que necesita el personal dentro de cualquier organización están definidas por escrito en el perfil de cargo y el manual de funciones. Si una empresa no tiene perfil de cargo y manual de funciones, esa empresa está a la deriva, porque entonces va a contratar sin criterio gerencial a las personas y difícilmente va a llegar a las metas propuestas.
- Experto 5      Las competencias de las personas son el conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes, que pueden ser generales y específicas. No es lo que debe tener el empleado, sino lo que necesita el empleado en una empresa. Todo radica en el diseño de los puestos de trabajo. Si hay un diseño correcto de los puestos unido a una correcta selección del personal la empresa va a tener personal idóneo. Aunque a veces hay un divorcio entre esos procesos que son claves para la empresa. Existen empresas en que los puestos de trabajo los diseñan de manera estándar, no puede tener las mismas funciones o perfiles un asistente al cliente que un asistente contable. Eso es una locura que se ve reflejado en la productividad, porque el perfil esta erróneo, porque esa persona tiene las competencias para otro cargo menos para el que se está desempeñando.

#### **Análisis**

Según los entrevistados más allá que tener solo la predisposición y la iniciativa para realizar un trabajo, se requiere de muchas veces de experiencia y conocimientos según el perfil de cada

uno, además del diseño acorde a los procedimientos que se deben de llevar para cumplir un objetivo, se requiere de personal que cumpla con el proceso y que lo lleve de acuerdo al perfil para el que fue contratado.

---

#### **Pregunta N°4**

---

#### **¿Cómo se podría determinar un mejor rendimiento laboral por parte de este recurso?**

- Experto 1      En realidad, lo que podemos es tomar el rendimiento de las personas, medirlo y en base a eso siempre enfocarnos en un plan de mejora y poder analizar los rendimientos del personal para poder así tomar decisiones a futuro, porque si no las tomamos no podremos corregir lo que esté pasando.
- Experto 2      Existen varias formas para determinar un mejor rendimiento laboral, entre esos está el beneficio que la empresa le puede brindar al personal. Algunas empresas lo prefieren manejar por beneficios económicos como los no pecuniarios.
- Experto 3      Test de capacidad, ya sea para medir o mejorar el rendimiento en el área a ejercer.
- Experto 4      Una empresa con un sistema de gestión tiene bien claro cuáles son las metas a llegar y cuáles son los recursos que necesita para aquello. Una empresa debe tener bien definida la cadena de valor; es decir, cuáles son los departamentos que me generan valor. Los departamentos que trabajan y aportan a la satisfacción del cliente. Es importante establecer una planificación desde antes de contratar a recursos humanos y tener bien en claro que personas necesito, cuantas personas necesito, para que las necesito.
- Experto 5      A través de un diseño de evaluación de desempeño correcto. Un error que las empresas cometen es copiar las evaluaciones de desempeño que hay en internet, pero es obligación del departamento de recursos humanos elaborar y diseñar las evaluaciones de desempeño porque cada empresa tiene objetivos diferentes establecidos en la visión de cada empresa, a través de los objetivos de la empresa, estrategias y de su giro de negocio. Entonces por ende las evaluaciones de desempeño tienen que ser diferentes al resto.



## **Análisis**

Muchos de los entrevistados concuerdan con que depende de los beneficios adicionales que la empresa puede ofrecerles a los trabajadores, aparte de la capacidad que cada persona debe según el cargo encomendado. También se puede evaluar al personal sobre su rendimiento mediante evaluaciones de desempeños específicos para cada empresa, y en base a esto realizar planes de mejoras para su personal y poder corregir los inconvenientes que se estén dando en el área.

---

### **Pregunta N°5**

---

#### **¿Considera que el capital humano debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas para desempeñar las funciones requeridas?**

- Experto 1      Es importantísimo poder identificar las habilidades de las personas. Hay personas que son más hábiles para unas cosas y para otras no. Siempre hay que estar pendiente y saber analizar estas habilidades del personal para poder ubicarlos en los puestos, para que se sientan cómodos y así mismo produzcan lo que nosotros necesitamos que se haga.
- Experto 2      Por supuesto, considero que debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas, pues se debería hacer un estudio previo del compra activo – cargo – persona. Que es lo que requiere el cargo y cuáles son las habilidades con la que cuenta la persona.
- Experto 3      Si, mientras no se capacite al personal no es recomendable asignar puestos que no estén habituados por temas de: Salud y seguridad.
- Experto 4      Por supuesto, en base a la capacidad, conocimiento, entrenamiento, si es una cuestión teórica, tecnológica, en función de eso se asigna. Se debe asignar de acuerdo a las funciones y requisitos que se soliciten en el puesto a cubrir.
- Experto 5      Al momento de diseñar el perfil de los cargos, se determinan los conocimientos que las personas deben tener para cada cargo. Si no se establece bien el perfil de cada cargo, no reclutamos bien y no seleccionamos bien, los resultados van a tener un impacto financiero para las organizaciones.

## **Análisis**

La asignación del personal debe de estar acorde a las habilidades que se lo requiere para un buen desempeño de sus funciones, si no se establecen el perfil de cada cargo no se va a poder cumplir con los objetivos del área que se lo requiera, todo esto de lo realiza mediante un estudio previo para la selección del personal.

---

### **Pregunta N°6**

---

#### **¿Cómo influye la experiencia del capital humano en la productividad de la empresa?**

- Experto 1 Tiene mucho que ver la experiencia, la pericia que tienen las personas para realizar las actividades. Es muy importante contar con personal con experiencia.
- Experto 2 El capital humano influye en la productividad de una empresa, pues por la sencilla razón en la que el capital humano es capaz de adaptarse ante los cambios y las variables que se puedan llegar a presentar en un proceso.
- Experto 3 La práctica es más efectiva que la parte teórica, la experiencia te hace más eficaz.
- Experto 4 Dependiendo del proceso, si el proceso es manual, si el proceso es semiautomático, si es automático, tiene mayor o menor peso la mano de obra. La experiencia solamente es válida para procesos que son de baja tecnificación. Porque si se contrata a un ingeniero en sistemas para manejar una computadora, no se compara con el proceso de criar pollos. Entonces depende de la naturaleza del proceso, del tipo de mano de obra y en función de eso se tendrá la influencia en los procesos.
- Experto 5 La experiencia es importante, pero se debe estar consciente bajo qué circunstancias, bajo qué cargo o bajo que parámetros se pide la experiencia. Debemos identificar que no necesariamente la experiencia será requisito primordial. Si se establece un rango de edad temprana con conocimiento para desempeñar un cargo, obviamente la experiencia va a ser casi que escasa o nula.

## **Análisis**

Todos los entrevistados concuerdan con que la experiencia hace más eficaz al personal ya que por un lado se pueden adaptar a los cambios que se puedan presentar en algún proceso determinado dependiendo de la naturaleza del mismo. Ahora cabe recalcar también que la experiencia es válida si se trata de trabajos de baja tecnificación, es decir en el manejo de maquinarias, proceso de criaderos de animales, etc., pero en otras áreas, como muchas veces las administrativas, solo con conocimientos básicos y la predisposición de aprender es suficiente para un trabajo óptimo.

---

### **Pregunta N°7**

---

#### **¿Considera que la predisposición de un trabajador influye en el rendimiento productivo de la empresa? ¿Por qué?**

- Experto 1      Por supuesto, el rendimiento del trabajador influye en la empresa casi directamente, porque si no está predispuesto para realizar sus labores, no es una persona con la que se pueda contar y afecta directamente a nuestro proceso.
- Experto 2      La predisposición influye totalmente en el rendimiento del trabajador, más aún si un trabajador es líder o considerado líder ante un grupo de trabajo. Si esta persona no tiene la motivación necesaria y no es totalmente proactivo todas sus actividades, sus reacciones van a influir de manera negativa en la productividad de la empresa, pues las mismas acciones van a ser copiadas por la gente a su cargo.
- Experto 3      Si influye, porque cada persona debe estar mentalizado en hacer una buena labor dentro de su horario establecido, o a su vez en horarios extraordinarios haciendo un buen trabajo desde principio a fin.
- Experto 4      Si se refiere a la motivación, por supuesto que va a influir. Pero aparte de eso si se tiene un proceso muy mecanizado, realmente que la mano de obra no tiene que influir mucho. En esos procesos de aplastar un botón, de echar a andar una máquina piladora, alimentar la maquinaria, solo tiene que aplastar botones, en eso no tiene que ver mucho la motivación.

Pero por regla general, en toda empresa el personal motivado podría rendir más.

Experto 5 Totalmente, caso contrario el trabajador va a aplicar la ley del menor esfuerzo, “hago porque me toca”, no hay ese compromiso o amor a lo que uno hace. Lo hará porque tiene que hacerlo o es consciente de que tiene que llevar el sustento a su familia, pero si hay esa motivación, si la institución hace que nazca ese amor, ese gusto por trabajar, la productividad aumentará.

### **Análisis**

Los entrevistados concuerdan con que, la predisposición que debe de tener el trabajador siempre va a ser importante y va a influir en el rendimiento del mismo, más aún si es líder ante un grupo laboral y no simplemente trabajar porque le toca y hacer su menor esfuerzo. Se necesita que el trabajador se sienta gustoso de su trabajo y transmitirles ese carisma a sus demás compañeros, siempre teniendo la predisposición a mejorar no solo en conocimientos personales si no por el mejor rendimiento de la empresa.

---

### **Pregunta N°8**

---

¿El crecimiento de la empresa depende del capital humano que esta posee?

Experto 1 Depende si las personas con las que trabajamos están predispuestas a alcanzar objetivos, llegar y cumplir metas, son capaces para todo tipo de trabajo o actividad que se les disponga, si tiene que ver con el crecimiento de la empresa. No del todo porque también hay cosas externas a la empresa que muchas veces no tiene nada que ver con el capital humano.

Experto 2 El crecimiento de la empresa si depende del capital humano, pero también bastante depende de la dirección. Si una empresa no tiene los objetivos bien planteados, si no sabe exactamente hacia dónde va, donde quiere estar y hacia dónde quiere ir, básicamente el capital humano va a caminar en la misma dirección o debería caminar en la misma dirección en la que los directivos lo proponen. Si no hay ese enfoque, si no hay esas directrices bien establecidas, de nada sirve. El capital humano no haría crecer la empresa.

- Experto 3 Si, por motivos de: 1) Capacitaciones 2) Personal comprometido 3) innovaciones
- Experto 4 El crecimiento de la empresa depende de las estrategias que le den la gerencia general. La gerencia general podría decidir crecer o no crecer, en tamaño, en estructura, en mano de obra. Pero si mejorar los procesos de productividad para que se aumente la productividad para que se aumente la rentabilidad, entonces la relación no es al 100%, depende de las estrategias de la gerencia general.
- Experto 5 Totalmente 100%. El capital humano es la columna vertebral. Podremos tener un cerebro brillante per si no hay esa columna no se puede desplazar. Es una relación directa, si se tiene un mal capital humano, al final todo ese problema se verá reflejado en la utilidad o en esa pérdida de la empresa.

### **Análisis**

El crecimiento de una empresa según los entrevistados concuerda que más allá del capital humano siendo éste la columna vertebral de una organización también se requiere de buenos gerentes que sepan conducir a su personal a lograr los objetivos empresariales propuestos, siempre buscando mejoras para la misma y su crecimiento, para beneficiar a más personas posibles con puestos de empleo y de más.

---

### **Pregunta N°9**

---

¿Cuál cree que es el componente o factor que más dificultades presenta con relación a la productividad dentro de una empresa?

- Experto 1 El capital humano, también materia prima, retrasos en ciertos puntos del proceso podrían afectar la productividad de la empresa. Viene por ambos lados tanto del trabajador como del empleador que existan dificultades las cuales pueden ser resueltas.
- Experto 2 Depende mucho de la cultura que tenga, por ejemplo, hay personal que en una empresa tiene muchos beneficios y de un momento a otro por temas económicos deja de entregar esos beneficios y los trabajadores toman mal la

noticia y por esa razón bajan su productividad, bajan sus actividades. Lo mismo pasa cuando no le dan ningún beneficio, no se los capacita, maltratos, no se trabaja directamente con ellos.

Experto 3 Comunicación efectiva y el trabajo en equipo

Experto 4 Hay 3 variables. La primera variable que influye directamente en la productividad de una empresa es capacitar al personal operativo, eso aumenta la productividad en un 10% al año. Luego la segunda variable es Capital como la maquinaria, la tecnología, los equipos, el nuevo galpón, etc. Entonces en función de eso la productividad puede aumentar en un 24% a 28% adicional anual. Y finalmente la variable Gestión o Administración. Si desarrolla a los gerentes, a la alta dirección, significaría que por lo menos se puede aumentar la productividad en un 50% lo mínimo al año, porque estas personas son las que toman las decisiones que lleven a lograr mejores metas económicas.

Experto 5 Muchos. El primero el hacer un ambiente laboral hostil, el tema de inconciencia de las condiciones laborales, los horarios inflexibles.

### **Análisis**

Existen varias opiniones al respecto sobre las preguntas, unos manifiestan que tienen que ver con los beneficios que la empresa puede ofrecerle a cada uno de su personal, sean estos reconocimientos económicos, capacitación, etc. Otros manifiestan que tienen que ver mucho el entorno laboral en los que se encuentran inmersos los trabajadores, sus condiciones, ambiente hostil, flexibilización de los horarios. En el ámbito administrativo, influye mucho la inversión que se realiza dentro de la empresa, sean estos en la compra o venta y la administración de su personal, en fin, las decisiones que tome los directivos de la empresa siempre van a influir positiva o negativamente en la empresa, y el saber tomar una buena decisión es una dificultad que siempre va a afectar a una empresa, para bien o para mal.

---

## Pregunta N°10

---

### **¿Existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial si se gestiona de manera adecuada el factor capital humano?**

- Experto 1 Claro que existe posibilidades de crecimiento. Se tienen que elaborar planes de capacitaciones al personal, de gestiones de mantenimiento, las capacitaciones deben ser de manera continua para que estén siempre innovando y así poder elevar las posibilidades de que nuestro proceso mejore y haya mejores rendimientos y así mismo exista crecimiento en el sector económico de la agroindustria.
- Experto 2 Considero que, si existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial, sin embargo, vuelvo a mencionar que, si no están establecidas de manera correcta las bases de la organización misión, visión y objetivos que se plantea anualmente, de nada serviría.
- Experto 3 Si, con un trabajo coordinado en días y horas específicas para mantenerla en tiempos de crisis como la estamos viviendo en este año 2020
- Experto 4 La agroindustria del país, no solo depende del capital humano. se necesita mucho capital, tecnología y desarrollo. Necesitamos capacitar a la mano de obra, necesitamos invertir en la tecnificación del sector, nuevas tecnologías, nuevas semillas, mejores reproductores, mejores procesos, abrir nuevos mercados, se necesita un esfuerzo que es multidisciplinario, tanto administrativos como operativos. Y finalmente se necesita desarrollar a los gerentes, para que los gerentes puedan tener esa visión comercial o de productividad que logre mejorar al sector del país.
- Experto 5 El sector agroindustrial es considerado el que le da el dinamismo a la economía del Ecuador. Se ha ido fortaleciendo cada año a pesar de que no tiene tanto apoyo por parte del estado. Dando empleo calificado a pesar de la pandemia, es el único sector que no se ha visto afectado directamente. En forma general no solo en este sector, así como es clave la adquisición de la materia prima y los bienes de capital, es clave la adquisición del capital intangible como lo es el capital humano. Entonces si puede crecer la empresa en base al mejoramiento constante del capital humano, esa es la clave del éxito.

## **Análisis**

El crecimiento de las empresas agroindustriales económicamente, no solo dependen de su capital humano y sus conocimientos para la realización de las actividades encomendadas, sino de la inversión de la misma en tecnología, desarrollo y estrategias para cumplir con los objetivos de una empresa de manera óptima, rápida y eficaz. Además de que siempre los principios, objetivos propuestos deben de ser sólidos con una buena administración gerencial con visión comercial y productividad que logre mejorar a este sector por el bienestar de su país.



## **Capítulo IV. Propuesta de Plan de acción**

### **Introducción**

El sector agroindustrial se ve en la necesidad de encaminar a las empresas que pertenecen a ese sector de la economía al perfeccionamiento y adecuada gestión del capital humano. Se pudo comprobar que, en este sector, aunque existen muchos avances en tecnología, cambios en infraestructura, preparación de directivos, financiamiento económico, falta mucho por mejorar en cuanto a la parte de su capital intangible. En el presente plan de acción se plantean estrategias o medidas como respuesta a los resultados obtenidos del estudio acerca de la importancia del recurso capital humano para las empresas del sector Agroindustrial ubicadas en la ciudad de Guayaquil. Se propone un plan de acción que permita a las empresas mejorar la gestión del capital humano desde la motivación, valoración y reconocimiento.

### **Justificación**

En base a los resultados obtenidos se pudo evidenciar la necesidad de elaborar una propuesta de un plan de acción encaminado al mejoramiento de la gestión del capital humano. Con esto, se pretende contribuir a la manera en que las empresas manejan su recurso más valioso. El capital humano debe ser convertido en sujetos activos que inciten a tomar decisiones, emprendan acciones, sean innovadores para así agregar valor a la empresa. Este recurso representa resultados benéficos para la empresa, lo cual se refleja en lo financiero, además de crear una ventaja competitiva en el mercado. La idea de que las empresas compitan mediante las personas realza el hecho de que el éxito de la empresa depende cada vez más de la capacidad de la organización para gestionar el capital humano.

## Objetivo General

Plantear acciones que mejoren la gestión del capital humano en las empresas agroindustriales de la ciudad de Guayaquil.

## Objetivos Específicos

- Mejorar el proceso de reclutamiento y selección
- Realizar capacitaciones constantes
- Elaborar de manuales de funciones y descripción de los cargos
- Mejorar las condiciones de trabajo
- Motivar al personal
- Realizar evaluaciones de desempeño

## Medidas y Acciones

Las acciones que se sugieren para el mejoramiento de la gestión del recurso capital humano son las siguientes:

<b>Acción 1. Mejorar el proceso de reclutamiento y selección</b>	
<b>Objetivo</b>	Establecer un correcto procedimiento de reclutamiento de la fuerza laboral con el fin de contar con el personal adecuado.
<b>Descripción</b>	Para las empresas agroindustriales, el primer proceso clave es la correcta selección del capital humano. Un primer paso fundamental es siempre contratar un personal capaz, enfocado en el desarrollo de la organización, y no solo con el fin de cubrir de manera rápida una plaza de trabajo específica. Se debe planificar con anticipación las

	necesidades del área que requiera, dando tiempo para analizar el puesto y las exigencias a cumplir por quien va a ocuparlo, también podrá considerar varios candidatos y ponerlos a prueba a través de un proceso de selección ordenado.
--	--

<b>Acción 2. Realizar capacitaciones constantes</b>	
<b>Objetivo</b>	Ejecutar capacitaciones de manera constante para formar y desarrollar al capital humano.
<b>Descripción</b>	Las capacitaciones deben ser consideradas como una inversión que tiene como finalidad el mejorar las capacidades del empleado para cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa. De manera periódica realizar dichas capacitaciones, lo recomendable según expertos en Gestión de Talento Humano es que cada tres meses se realice estos programas y no una vez al año como lo hacen la mayoría de las empresas en este sector.

<b>Acción 3. Elaboración de manuales de funciones y descripción de los cargos</b>	
<b>Objetivo</b>	Implementar un manual de funciones y descripción de los cargos para cada puesto de trabajo.
<b>Descripción</b>	Según los trabajadores del sector que fueron encuestados, un 94% manifestó que desconocen de la existencia de un manual de funciones y si bien en algunas empresas se evalúan competencias, ninguna considera el perfil de los cargos. Como se mencionó anteriormente, la descripción de los cargos para cualquier puesto de trabajo es la guía en donde se define las funciones, competencias y

	<p>perfiles para el logro de resultados. Se debe elaborar en dicho manual con precisión y claridad las funciones y actividades del personal, siendo alineadas con los objetivos estratégicos de cada organización.</p> <p>De esta forma se elimina la duplicidad de tareas, actividades faltantes y ejecución de actividades que no aporten valor a la empresa.</p>
<p><b>Acción 4. Mejorar las condiciones de trabajo</b></p>	
<p><b>Objetivo</b></p>	<p>Establecer mejoras en las condiciones que labora el capital de trabajo de la empresa con el fin de mejorar la productividad y desempeño del mismo.</p>
<p><b>Descripción</b></p>	<p>Al contar con un ambiente laboral propicio la productividad del capital humano mejora considerablemente, también reduce el indicador de ausentismo en la empresa, disminuye los conflictos entre los empleados y a su vez retiene el personal evitando así la fuga de conocimiento. Es importante para la empresa desarrollar en el capital humano valores como el liderazgo, la iniciativa y compromiso.</p>

<p><b>Acción 5. Motivar al personal</b></p>	
<p><b>Objetivo</b></p>	<p>Promover actitudes positivas en el capital humano enfocadas en lograr una mayor eficiencia y productividad</p>
<p><b>Descripción</b></p>	<p>La motivación y la implicación del personal en los objetivos de la organización son importantes para un correcto funcionamiento de la misma. Un personal creativo y motivado contribuye de manera eficiente a la empresa, sin inspiración y creatividad difícilmente se cumplen objetivos. Repetir de manera mecánica una actividad sin aportar inspiración y creatividad no es la mejor forma de contribuir a la empresa. La predisposición del personal es importante caso contrario el trabajador va a aplicar la ley del menor esfuerzo, no</p>

	<p>habrá ese compromiso o amor a lo que se hace. Lo hará porque tiene que hacer o es consciente de que tiene que llevar el sustento a su familia, pero si hay esa motivación, si la institución hace que nazca ese amor, ese gusto por trabajar, la productividad aumentará.</p>
--	--

<b>Acción 6. Realizar evaluaciones de desempeño</b>	
<b>Objetivo</b>	Efectuar evaluaciones para medir el desempeño del capital de trabajo y su compromiso con la empresa.
<b>Descripción</b>	<p>La aplicación de este instrumento permite comprobar el grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos de cada individuo que forma parte de la empresa. Con esto se puede medir el rendimiento, conducta y obtención de resultados de una manera más ecuánime, integral y metódica. En este tipo de evaluaciones tiene como finalidad evaluar la personalidad del capital humano, sus cualidades y comportamiento, el grado de contribución con los objetivos empresariales y el potencial o las características a desarrollar.</p> <p>La valoración del capital humano es importante. Si tenemos valorado correctamente al capital humano tendrá un efecto positivo en la motivación del empleado y su compromiso con la institución.</p>

## **Conclusiones**

Para el presente estudio se identificó diferentes teorías que fueron relevantes para el objetivo del estudio y el análisis de la relación del capital humano con el crecimiento productivo de las empresas agroindustriales. Por lo general, un recurso es usado tratando de maximizar dicho uso, una persona desde la perspectiva de capital humano y según las teorías y estudios revisados, este debe ser valorado para aumentar su valor por medio de acciones que ayuden a su preparación, para forjar y mantenerlo dentro de una organización, puesto que un capital humano valorado constituye un motor base en la innovación y la competitividad de una empresa.

En cuanto a la metodología quedó en evidencia una de las principales limitaciones al momento de realizar la investigación. Esto debido a que existe poca información relacionada al sector agroindustrial en específico, puesto que los datos no se encuentran actualizados. Dichos datos se encuentran de manera general y hacen referencia al sector agrícola. Los datos específicos del sector agroindustrial son escasos debido a que no existen estudios actualizados. Esta información la proporciona el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Se tomó como población a las empresas Agroindustriales de la ciudad de Guayaquil a quienes se les realizó una encuesta a los trabajadores de dicho sector y entrevistas a 5 expertos en la materia. En donde se pudo evidenciar que no todos reciben capacitaciones para mejorar su desempeño laboral. Al momento de seleccionar personal dentro de la empresa, se llevan a cabo mediante indicadores que desconocen y que se deben de mejorar los procesos de evaluaciones en cada área. También los trabajadores desconocen sobre sus funciones de manera específicas por la falta de manuales por lo que ellos solamente se basan en las indicaciones o instrucciones de sus superiores. Todo esto causa una desmotivación por parte del capital humano de estas empresas que trabajan de manera empírica y siguiendo un patrón repetitivo,

en donde no se genera conocimiento, innovación y por ende crecimiento empresarial en el sector.

De esta manera se afirma la hipótesis de investigación y se evidencia que el crecimiento productivo de las empresas Agroindustriales de la ciudad de Guayaquil se ve limitado por la falta de compromiso y motivación de su capital humano que dan por factores como la falta de capacitación, ausencia de manuales de funciones, mala comunicación entre empresa-empleado y nulo proceso de evaluación del empleado. Para hacerle frente a estos problemas se plantearon acciones que ayudarán en la gestión del capital humano y poder potenciar su rendimiento haciendo más productivas a las empresas del sector.

## Recomendaciones

La constante evolución de procesos y procedimientos a nivel organizacional se lleva a cabo con mayor agilidad cada día, por lo que los gerentes, directores, supervisores o coordinadores de recursos humanos deben elaborar planes con estrategias encaminadas a mejorar y enriquecer a su personal, para tal fin se proponen las siguientes recomendaciones:

- a) Se recomienda priorizar la búsqueda de información sobre teorías relacionadas al capital humano, productividad, sector objeto de estudio y demás variables que tengan relación con el mejoramiento de la gestión de este recurso intangible como lo menciona la literatura examinada.
- b) Se recomienda profundizar el levantamiento de datos del sector a estudiar, puesto que en algunos subgrupos de sectores económicos la escasa información que existe se encuentra desactualizada con un tiempo de mas de diez años, lo cual en algunos casos la vuelve irrelevante.
- c) A las empresas del sector agroindustrial se recomienda brindar un mayor bienestar a su capital humano, ya que este recurso intangible es el más importante con el que cuenta una organización y depende de el para su crecimiento en todos los aspectos.
- d) Se recomienda ejecutar acciones que contribuyan con la gestión del capital humano con la finalidad de mejorar estos activos, incitar a la toma de buenas decisiones como la innovación y así agregar valor a la empresa.



## Referencias

- Alveiro, C., Boyero, S., Montoya, A., & Ramiro, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Vision del Futuro*, 1-20.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2019). *Constitucion Politica del Ecuador*. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Atehortúa Ramírez, J., Ortiz Cancino, J., & Rendón Morales, M. (2012). *Score de Competencias: Cómo Transformar el Modelo de Competencias de Su Empresa en un Sistema de Scores Asociado a los Procesos Clave de Su Negocio*. Medellín: Palibrio.
- BBVA. (27 de Abril de 2017). *¿Qué es el capital humano y cómo se adquiere?* Recuperado el 13 de Junio de 2020, de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria: <https://www.bbva.com/es/que-es-el-capital-humano-y-como-se-adquiere/>
- BCE. (Julio de 2020). *Cuentas Nacionales Anuales*. Obtenido de Banco Central del Ecuador: [https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Administracion/bi\\_menuCNAd\\_e\\_f.html](https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Administracion/bi_menuCNAd_e_f.html)
- BCE. (31 de Marzo de 2020). *Cuentas Nacionales Producto Interno Bruto*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1359-la-econom%C3%ADa-ecuatoriana-creci%C3%B3-01-en-2019>
- Bolaños Rodríguez, E. (Enero de 2012). *Muestra y Muestreo*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Escuela Superior de Tizayuca.
- Brito, T., Cardona, M., Montes, I., Vázquez, J., & Villegas, M. (Abril de 2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Recuperado el 12 de Junio de 2020, de Scientific Electronic Library Online SciELO: <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Cámara de Industrias de Guayaquil. (19 de Junio de 2020). *Directorio Industrial*. Obtenido de Cámara de Industrias de Guayaquil: <https://www.industrias.ec/dirindustrial.php>
- Castillo, J., & Pérez, D. (2 de Marzo de 2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212016000300651#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20literatura,costo%20de%20su%20formaci%C3%B3n%20con](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20literatura,costo%20de%20su%20formaci%C3%B3n%20con)

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos* (Quinta ed.). Argentina: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México DF: McGRAW-HILL.
- Davenport, T. (2000). *Capital Humano*. Barcelona: Gestion.
- España, N., & Zea, A. (2019). ANÁLISIS DE LOS IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS QUE GENERAN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES SUSTENTABLES PERIODO 2013-2018 EN LA ZONA 5 Y 8. (*Tesis de Ingenieria en Comercio Exterior*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38849/1/TESIS\\_ESPA\\_A\\_ZEA\\_2018\\_2019\\_TII.PDF](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38849/1/TESIS_ESPA_A_ZEA_2018_2019_TII.PDF)
- FAO. (Abril de 2007). *Auge agroempresarial: hacia una "perspectiva coherente"*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Organización: <http://www.fao.org/ag/esp/revista/0704sp3.htm>
- FAO. (2013). *Agroindustrias para el desarrollo*. Recuperado el 05 de Junio de 2020, de Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Organización: <http://www.fao.org/3/a-i3125s.pdf>
- FAO. (2020). *Acerca de la FAO*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura: <http://www.fao.org/about/es/>
- Fernández, H. (2018). *Capital humano ¿Qué significa para una empresa?* Obtenido de Economía Tic: <https://economytic.com/capital-humano/>
- FIRCO. (08 de Mayo de 2017). *Agroindustria en México*. Recuperado el 13 de Junio de 2020, de Gobierno de Mexico: <https://www.gob.mx/firco/articulos/agroindustria-en-mexico>
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Productividad. *México ¿cómo vamos?, I*, 1-9. Obtenido de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- Giménez, G. (Agosto de 2005). *La dotación de capital de America Latina y el Caribe*. Recuperado el 11 de Junio de 2020, de Repositorio Digital Comisión Económica para América Latina y el Caribe: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11071/086103122\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11071/086103122_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gobierno Nacional de la Republica del Ecuador. (Diciembre de 2012). *Ley de Fomento y Desarrollo Agroindustrial*. Obtenido de Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria: <http://www.soberaniaalimentaria.gob.ec/wp->

content/uploads/2013/01/PROYECTO-DE-LEY-DE-COMERCIALIZACION-Y-ABASTECIMIENTO-AGROPECUARIO-FINAL.pdf

- Hallasi, M. (2019). El talento humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en Puno 2018. (*Tesis de Maestría en Administración y Dirección de empresas*). Universidad Peruana de las Américas, Lima. Recuperado el 25 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/492>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Hidalgo, U. (2016). El capital humano para el logro de la competitividad, en las Mipymes del sector agroindustrial, de Tabasco. *Tesis de Administración y Finanzas*. Universidad Autónoma de Guadalajara, Tabasco.
- INEN. (Mayo de 2018). *Mipymes y Organizaciones de Economía Popular y Solidaria son una pieza clave para la economía del país*. Obtenido de Servicio Ecuatoriano de Normalización: <https://www.normalizacion.gob.ec/mipymes-y-organizaciones-de-economia-popular-y-solidaria-son-una-pieza-clave-para-la-economia-del-pais/>
- Jackute, I. (2013). Retención del talento en el ámbito empresarial: un estudio exploratorio en empresas de la Región de Murcia. *Grado en Administración y Dirección de Empresas*. Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena.
- Jaramillo. (2015). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28679/1/TRABAJO%20FINAL%20LANDIVAR%20MORA.pdf>
- Landivar, D. (2018). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE LAS PYMES EN ECUADOR Y SUS EFECTOS EN EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA. (*Tesis de Economía*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28679/1/TRABAJO%20FINAL%20LANDIVAR%20MORA.pdf>
- Madrigal, B. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 65-81.
- MAG. (2006). *La Agroindustria en el Ecuador*. Recuperado el 08 de Junio de 2020, de Ministerio de Agricultura y Ganadería: [http://ocaru.org.ec/index.php/debate-rural/politica-publica/normativas/item/download/26\\_164df86f3393f156044ba7904d8787e2](http://ocaru.org.ec/index.php/debate-rural/politica-publica/normativas/item/download/26_164df86f3393f156044ba7904d8787e2)

- MAG. (Julio de 2020). *Sistema de Informacion Pública Agropecuaria*. Obtenido de Ministerio de Agricultura y Ganadería: <http://sipa.agricultura.gob.ec/index.php/indicador-agroeconomico>
- Martínez, J. (28 de Agosto de 2018). *Factores que influyen en el crecimiento*. Recuperado el 13 de Junio de 2020, de ECONOSUBLIME: <http://www.econosublime.com/2018/10/factores-crecimiento-economico.html>
- Merchán , D., Maldonado, E., Palacios, I., & Herrera, D. (Diciembre de 2017). Análisis del desarrollo de la agroindustria en el Ecuador. *Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial*, 3(10), 19-24.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Codigo del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Norma de Capacitacion*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/07/NORMA-DE-CAPACITACI%C3%93N-RO-296-de-24-julio-2014-Y-DELEGACI%C3%93N-UATH-RO-252.pdf>
- Murillo, P. (2015). Sistema de reclutamiento y seleccion del personal para la cadena de supermercado "MERCAMAXX" del Cantón Los Bancos Provincia de Pichincha. (*Tesis de Ingenieria de Empresas*). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato.
- OIT. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/--emp\\_ent/--ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Orozco, X. (2017). El capital humano y su incidencia en el crecimiento economico de Ecuador, periodo: 2006 - 2016. *Tesis de grado*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba.
- Parra, G. (2016). Los procesos de selección, evaluación y capacitación por competencias y su incidencia en los niveles de servicio y operación del área logística de una empresa comercializadora de productos farmacéuticos. Caso: ECUAQUÍMICA. *Tesis de Maestría en Dirección de Empresas*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Pedroza, R., & Villalobos, G. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 273-306.
- Perez, O. (26 de abril de 2019). Obtenido de Gestion Talento Humano: <https://blog.peoplenext.com.mx/el-valor-del-capital-humano-en-las-empresas>

- Pineda, J. (2017). Obtenido de Economía Agroindustria: <https://encolombia.com/economia/agroindustria/agronomia/agroindustria/>
- Pita, S., & Pértiga, S. (06 de Marzo de 2015). *Estadística descriptiva de los datos*. Recuperado el 13 de Junio de 2020, de Fistera: <https://www.fistera.com/formacion/metodologia-investigacion/estadistica-descriptiva-datos/>
- Quevedo, T. (Febrero de 2013). *Agroindustria y concentración de la propiedad de la tierra - Elementos para su definición y caracterización en el Ecuador*. Recuperado el 11 de Junio de 2020, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/54959.pdf>
- Quintana, N. (2012). La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el rendimiento productivo de la empresa AGROINDUSTRIAL AGROCUEROS S.A. de la ciudad de Ambato. (*Tesis de grado*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 25 de Mayo de 2020, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1602>
- Ramírez, D. (2005). CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE CRECIMIENTO ECONÓMICO: CASO DEPARTAMENTO DE CALDAS (COLOMBIA). 1983-2003. (*Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano*). Universidad de Manizales, Manizales. Recuperado el 06 de Junio de 2020, de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/849>
- Russette. (2015). Obtenido de Contratación de Personal: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. *Artículo Científico(1)*, 39-45. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2146/1/La%20importancia%20del%20capital%20intelectual%20en%20las%20Organizaciones.pdf>
- Satán, D., & Tunki, A. (2015). EL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA PARA LA COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA. (*Tesis de Economía*). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/900/1/UNACH-EC-ODONT-2015-0016.pdf>
- Secretaría Técnica. (2017). *Secretaría Técnica Planifica Ecuador*. Obtenido de Plan Nacional de desarrollo: [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)
- Selva, C. (2004). *El capital humano y su contribución al crecimiento económico*. Cuenca: Universidad de Castilla La Mancha.

- Sepúlveda, S. (Julio de 2008). *Gestión del desarrollo sostenible en territorios rurales: métodos*. Recuperado el 11 de Junio de 2020, de <http://repiica.iica.int/docs/B0712E/B0712E.pdf>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2019). *EMPRESAS SUJETAS AL CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS*. Recuperado el 16 de Junio de 2020, de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros: <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/rankingCias.zul?id=A&tipo=5>
- Valencia, M. (Diciembre de 2005). El Capital Humano, otro activo de su empresa. *Articulo Científico, 1(2)*. Cali. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10901/12942>
- Vice Ecuador. (26 de Julio de 2014). *ECUADOR PRODUCE - Agroindustrias Ecuatorianas [Archivo de video]*. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de <https://www.youtube.com/watch?v=XC5w58-yNk8>
- Zita, A. (2018). *Población y muestra*. Recuperado el 13 de Junio de 2020, de Diferenciador: <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/#:~:text=Poblaci%C3%B3n%20se%20refiere%20al%20universo,poblaci%C3%B3n%20para%20realizar%20un%20estudio.&text=Universo%20de%20elementos%20que%20se%20van%20a%20estudiar>.

## Anexos

### Anexo N.º 1 Instrumentos de Investigación

#### Encuesta Dirigida a Trabajadores del sector agroindustrial

#### ENCUESTA

#### Universidad Católica Santiago de Guayaquil

#### Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Encuesta para determinar la influencia del capital humano en la productividad de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Guayaquil.

**Instrucción:** Marque con una x la respuesta correcta, tomando en cuenta la escala que se detalla a continuación:

1. ¿Cómo considera la presencia de personal capacitado en su empresa?

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

2. ¿Cómo considera la presencia de indicadores para la selección de personal en su empresa? \*

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

3. ¿Cómo considera la organización y ejecución de planes de capacitación para los empleados en su empresa?

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

4. ¿En qué medida se encuentran definidos los procesos de evaluación en su empresa? \*

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

5. ¿Cómo considera la comunicación existente entre empresa – empleado en su empresa? \*

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

6. ¿Cómo considera el aprovechamiento del tiempo y la motivación de los empleados en la jornada laboral?

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

7. ¿Cómo se dan las relaciones laborales entre los empleados en la relación a la existencia de conflictos?

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

8. ¿Cómo considera las acciones de la empresa para proteger sus activos intangibles y evitar la fuga de información y conocimiento hacia la competencia?

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

9. ¿De qué manera está cumpliendo su empresa con la producción comprometida con sus clientes? \*

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

10. ¿Cómo considera el cumplimiento de sus objetivos institucionales en relación a su misión y visión de la empresa?

Insuficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

11. ¿Cree usted que existe dentro de la organización un manual que indique cada una de las funciones asignadas a usted? \*

Si	
No	

Link Google Forms:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSco6JfI5zuzHEPshPurCqtLkeYOns4--uub0lB9zYDCkjpRrw/viewform>



## Anexo 2. Entrevista dirigida a Expertos

### Modelo de Entrevista

Este modelo de entrevista se realiza en el marco del trabajo de investigación para la obtención del título de Ingeniero Comercial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. La presente tesis se titula: **“EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE CRECIMIENTO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”**

**Objetivo:** Analizar la influencia del capital humano en la productividad en las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Guayaquil.

**Fecha:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

#### Información del Experto

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Nivel Educativo: \_\_\_\_\_

Experiencia Laboral: \_\_\_\_\_

Empresa / Organización: \_\_\_\_\_

Cargo que Ocupa: \_\_\_\_\_

1. ¿Cuán importante considera usted el capital humano para una empresa?
2. ¿Es primordial que el capital humano cuente con un alto nivel académico?
3. ¿Cuáles serían las características con las que debe contar un capital humano dentro de una empresa?
4. ¿Cómo se podría determinar un mejor rendimiento laboral por parte de este recurso?
5. ¿Considera que el capital humano debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas para desempeñar las funciones requeridas?
6. ¿Como influye la experiencia del capital humano en la productividad de la empresa?
7. ¿Considera que la predisposición de un trabajador influye en el rendimiento productivo de la empresa? ¿Por qué?
8. ¿El crecimiento de la empresa depende del capital humano que esta posee?
9. ¿Cuál cree que es el componente o factor que más dificultades presenta con relación a la productividad dentro de una empresa?
10. ¿Existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial si se gestiona de manera adecuada el factor capital humano?

## Entrevista # 1

**Fecha:** 22/Julio/2020

### Información del Experto

**Nombres y Apellidos:** Erwin Fabricio Plaza Tovar

**Edad:** 27 años

**Nivel Educativo:** Universitario – Ingeniero Industrial

**Experiencia Laboral:** 8 años

**Empresa / Organización:** Industrial Pesquera Santa Priscila

**Cargo que Ocupa:** Jefe de Planta

#### **11. ¿Cuán importante considera usted el capital humano para una empresa?**

En todo proceso es muy importante contar con el capital humano, con el personal, con todos los colaboradores que van a llevar acabo las diferentes actividades.

#### **12. ¿Es primordial que el capital humano cuente con un alto nivel académico?**

Siempre es primordial que dentro de la selección de personal haya personal que este capacitado para poder desempeñar funciones a las cuales otros no podemos, expertos en ciertas materias, en ciertos trabajos, en ciertas actividades es bueno tener personal que este capacitado. No es primordial en todos los puestos, pero si es bastante necesario.

#### **13. ¿Cuáles serían las características con las que debe contar un capital humano dentro de una empresa?**

Como característica principal diría que la iniciativa. La iniciativa y predisposición para realizar los trabajos.

#### **14. ¿Cómo se podría determinar un mejor rendimiento laboral por parte de este recurso?**

En realidad, lo que podemos es tomar el rendimiento de las personas, medirlo y en base a eso siempre enfocarnos en un plan de mejora y poder analizar los rendimientos del personal para poder así tomar decisiones a futuro, porque si no las tomamos no podremos corregir lo que esté pasando.

**15. ¿Considera que el capital humano debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas para desempeñar las funciones requeridas?**

Es importantísimo poder identificar las habilidades de las personas. Hay personas que son más hábiles para unas cosas y para otras no. Siempre hay que estar pendiente y saber analizar estas habilidades del personal para poder ubicarlos en los puestos, para que se sientan cómodos y así mismo produzcan lo que nosotros necesitamos que se haga.

**16. ¿Como influye la experiencia del capital humano en la productividad de la empresa?**

Tiene mucho que ver la experiencia, la pericia que tienen las personas para realizar las actividades. Es muy importante contar con personal con experiencia.

**17. ¿Considera que la predisposición de un trabajador influye en el rendimiento productivo de la empresa? ¿Por qué?**

Por supuesto, el rendimiento del trabajador influye en la empresa casi directamente, porque si no está predispuesto para realizar sus labores, no es una persona con la que se pueda contar y afecta directamente a nuestro proceso.

**18. ¿El crecimiento de la empresa depende del capital humano que esta posee?**

Depende si las personas con las que trabajamos están predispuestas a alcanzar objetivos, llegar y cumplir metas, son capaces para todo tipo de trabajo o actividad que se les disponga, si tiene que ver con el crecimiento de la empresa. No del todo porque también hay cosas externas a la empresa que muchas veces no tiene nada que ver con el capital humano.

**19. ¿Cuál cree que es el componente o factor que más dificultades presenta con relación a la productividad dentro de una empresa?**

Entre los factores podría ser el capital humano, también materia prima, retrasos en ciertos puntos del proceso podrían afectar la productividad de la empresa. Viene por ambos lados tanto del trabajador como del empleador que existan dificultades las cuales pueden ser resueltas.

**20. ¿Existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial si se gestiona de manera adecuada el factor capital humano?**

Claro que existe posibilidades de crecimiento. Se tienen que elaborar planes de capacitaciones al personal, de gestiones de mantenimiento, las capacitaciones deben ser de manera continua para que estén siempre innovando y así poder elevar las posibilidades de que nuestro proceso mejore y haya mejores rendimientos y así mismo exista crecimiento en el sector económico de la agroindustria.

## Entrevista # 2

**Fecha:** 22/Julio/2020

### Información del Experto

**Nombres y Apellidos:** Marlon Fernando Vera Tovar

**Edad:** 25 años

**Nivel Educativo:** Universitario – Ingeniero Industrial

**Experiencia Laboral:** 5 años

**Empresa / Organización:** PROCARSA

**Cargo que Ocupa:** Jefe de Sistemas Integrados de Gestión

**1. ¿Cuán importante considera usted el capital humano para una empresa?**

Considero que el capital humano es sumamente importante, debido a que ninguna maquina piensa por si sola básicamente, entonces toda aquella persona, todo recurso humano mientras más preparado esté, tiene mayores capacidades para establecer mejoras en el proceso.

**2. ¿Es primordial que el capital humano cuente con un alto nivel académico?**

El capital humano dependiendo de qué puesto o cargo ocupe, si es muy importante el nivel académico; pero es mucho mejor si es combinado con la experiencia.

**3. ¿Cuáles serían las características con las que debe contar un capital humano dentro de una empresa?**

Las características que debe tener un capital humano dentro de una empresa considero que debe ser una combinación entre experiencia y conocimientos.

**4. ¿Cómo se podría determinar un mejor rendimiento laboral por parte de este recurso?**

Existen varias formas para determinar un mejor rendimiento laboral, entre esos está el beneficio que la empresa le puede brindar al personal. Algunas empresas lo prefieren manejar por beneficios económicos como los no pecuniarios.

**5. ¿Considera que el capital humano debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas para desempeñar las funciones requeridas?**

Por supuesto, considero que debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas, pues se debería hacer un estudio previo del compra activo – cargo – persona. Que es lo que requiere el cargo y cuáles son las habilidades con la que cuenta la persona.

**6. ¿Como influye la experiencia del capital humano en la productividad de la empresa?**

El capital humano influye en la productividad de una empresa, pues por la sencilla razón en la que el capital humano es capaz de adaptarse ante los cambios y las variables que se puedan llegar a presentar en un proceso.

**7. ¿Considera que la predisposición de un trabajador influye en el rendimiento productivo de la empresa? ¿Por qué?**

La predisposición influye totalmente en el rendimiento del trabajador, más aún si un trabajador es líder o considerado líder ante un grupo de trabajo. Si esta persona no tiene la motivación necesaria y no es totalmente proactivo todas sus actividades, sus reacciones van a influir de manera negativa en la productividad de la empresa, pues las mismas acciones van a ser copiadas por la gente a su cargo.

**8. ¿El crecimiento de la empresa depende del capital humano que esta posee?**

El crecimiento de la empresa si depende del capital humano, pero también bastante depende de la dirección. Si una empresa no tiene los objetivos bien planteados, si no sabe exactamente hacia dónde va, donde quiere estar y hacia dónde quiere ir, básicamente el capital humano va a caminar en la misma dirección o debería caminar en la misma dirección en la que los directivos lo proponen. Si no hay ese enfoque, si no hay esas directrices bien establecidas, de nada sirve. El capital humano no haría crecer la empresa.

**9. ¿Cuál cree que es el componente o factor que más dificultades presenta con relación a la productividad dentro de una empresa?**

Depende mucho de la cultura que tenga, por ejemplo, hay personal que en una empresa tiene muchos beneficios y de un momento a otro por temas económicos deja de entregar esos beneficios y los trabajadores toman mal la noticia y por esa razón bajan su productividad, bajan sus actividades. Lo mismo pasa cuando no le dan ningún beneficio, no se los capacita, maltratos, no se trabaja directamente con ellos.

**10. ¿Existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial si se gestiona de manera adecuada el factor capital humano?**

Considero que, si existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial, sin embargo, vuelvo a mencionar que, si no están establecidas de manera correcta las bases de la organización misión, visión y objetivos que se plantea anualmente, de nada serviría.

### **Entrevista # 3**

**Fecha:** 24/Julio/2020

#### **Información del Experto**

**Nombres y Apellidos:** Jhonny Alberto Montes Arias

**Edad:** 35 años

**Nivel Educativo:** Bachillerato Técnico

**Experiencia Laboral:** 12 años

**Empresa / Organización:** Industrias Lácteas Tony

**Cargo que Ocupa:** Coordinador de bodega

**1. ¿Cuán importante considera usted el capital humano para una empresa?**

Es indispensable ya que nos va a permitir generar recursos económicos a lo largo de la operatividad de la empresa.

**2. ¿Es primordial que el capital humano cuente con un alto nivel académico?**

No necesariamente, dentro del capital humano tenemos personas proactivas y la experiencia predomina en un puesto productivo. Con capacitaciones se puede obtener mejores resultados complementado con la experiencia.

**3. ¿Cuáles serían las características con las que debe contar un capital humano dentro de una empresa?**

La relación va acorde al área a ejercer. Estar capacitado y ser espontáneo

**4. ¿Cómo se podría determinar un mejor rendimiento laboral por parte de este recurso?**

Test de capacidad, ya sea para medir o mejorar el rendimiento en el área a ejercer.

**5. ¿Considera que el capital humano debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas para desempeñar las funciones requeridas?**

Si, mientras no se capacite al personal no es recomendable asignar puestos que no estén habituados por temas de: Salud y seguridad.

**6. ¿Como influye la experiencia del capital humano en la productividad de la empresa?**

La práctica es más efectiva que la parte teórica, la experiencia te hace más eficaz.

**7. ¿Considera que la predisposición de un trabajador influye en el rendimiento productivo de la empresa? ¿Por qué?**

Si influye, porque cada persona debe estar mentalizado en hacer una buena labor dentro de su horario establecido, o a su vez en horarios extraordinarios haciendo un buen trabajo desde principio a fin.

**8. ¿El crecimiento de la empresa depende del capital humano que esta posee?**

Si, por motivos de:

1) Capacitaciones 2) Personal comprometido 3) innovaciones

**9. ¿Cuál cree que es el componente o factor que más dificultades presenta con relación a la productividad dentro de una empresa?**

Comunicación efectiva y el trabajo en equipo

**10. ¿Existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial si se gestiona de manera adecuada el factor capital humano?**

Si, con un trabajo coordinado en días y horas específicas para mantenerla en tiempos de crisis como la estamos viviendo en este año 2020.

## **Entrevista # 4**

**Fecha:** 24/Julio/2020

### **Información del Experto**

**Nombres y Apellidos:** Boris Iván Delgado Litardo

**Edad:** 50 años

**Nivel Educativo:** Universitario – Ingeniero Comercial, MBA, MSc en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

**Experiencia Laboral:** 30 años

**Empresa / Organización:** Agrícola Pura Vida

**Cargo que Ocupa:** Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional

#### **1. ¿Cuán importante considera usted el capital humano para una empresa?**

De todos los recursos que tiene una organización, el capital humano es lo más valioso. Si se tiene empleados u obreros (administrativos u obreros) que no poseen las competencias, que no poseen los conocimientos, no se logrará las metas propuestas por la alta dirección.

#### **2. ¿Es primordial que el capital humano cuente con un alto nivel académico?**

El personal se divide básicamente en dos: administrativos (empleados) y obreros (operativos). Cada cargo tiene un perfil, ese perfil está definido de acuerdo a lo que se necesite. Entonces si necesito una persona hábil con el machete para rozar el campo, no necesita una maestría o sea profesional. Lo que se pide para ciertos cargos son niveles de conocimientos teóricos, en otros cargos se pide las habilidades manuales cuando es un proceso de manufactura, un proceso de donde se necesita fuerza física.

La respuesta sería: no siempre se necesita nivel académico. Más bien se necesita habilidades.

#### **3. ¿Cuáles serían las características con las que debe contar un capital humano dentro de una empresa?**



Las características que necesita el personal dentro de cualquier organización está definido por escrito en el perfil de cargo y el manual de funciones. Si una empresa no tiene perfil de cargo y manual de funciones, esa empresa está a la deriva, porque entonces va a contratar sin criterio gerencial a las personas y difícilmente va a llegar a las metas propuestas.

#### **4. ¿Cómo se podría determinar un mejor rendimiento laboral por parte de este recurso?**

Una empresa que tiene un sistema de gestión o un sistema de administración, tiene bien claro cuáles son las metas a llegar y cuáles son los recursos que necesita para aquello. Una empresa debe tener bien definida la cadena de valor; es decir, cuáles son los departamentos que me generan valor. Los departamentos que trabajan y aportan a la satisfacción del cliente. Entonces si se habla de un criadero de animales, es verdad que se necesita al departamento de ventas, pero si no tiene el departamento de producción, por mucho que se prometa animales tal vez se mueran en el criadero y no va a lograr nunca cumplir con eso.

Entonces es importante establecer una planificación desde antes de contratar a recursos humanos y tener bien en claro que personas necesito, cuantas personas necesito, para que las necesito. De esta forma puedo lograr mis objetivos económicos.

#### **5. ¿Considera que el capital humano debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas para desempeñar las funciones requeridas?**

Por supuesto, en base a la capacidad, en base al conocimiento, en base al entrenamiento, si es una cuestión teórica, tecnológica, en función de eso es que se asigna. No se puede asignar a un contador para que corte maleza, sería absurdo. Se necesita contratar una persona que tenga la experiencia de muchos años y que pueda tener la habilidad de usar un garabato y machete para que pueda avanzar rápidamente.

#### **6. ¿Como influye la experiencia del capital humano en la productividad de la empresa?**

Dependiendo del proceso, si el proceso es manual, si el proceso es semiautomático, si es automático, tiene mayor o menor peso la mano de obra. La experiencia solamente es valida para procesos que son de baja tecnificación. Porque si se contrata a un ingeniero en sistemas para manejar una computadora, no se compara con el proceso de criar pollos. Entonces depende de la naturaleza del proceso, del tipo de mano de obra y en función de eso se tendrá la influencia en los procesos.

**7. ¿Considera que la predisposición de un trabajador influye en el rendimiento productivo de la empresa? ¿Por qué?**

Si se refiere a la motivación, por supuesto que va a influir. Pero aparte de eso si se tiene un proceso muy mecanizado, realmente que la mano de obra no tiene que influir mucho. En esos procesos de aplastar un botón, de echar a andar una máquina piladora, alimentar la maquinaria, solo tiene que aplastar botones, en eso no tiene que ver mucho la motivación.

Pero por regla general, en toda empresa el personal motivado podría rendir más.

**8. ¿El crecimiento de la empresa depende del capital humano que esta posee?**

El crecimiento de la empresa depende de las estrategias que le den la gerencia general. La gerencia general podría decidir crecer o no crecer, en tamaño, en estructura, en mano de obra. Pero si mejorar los procesos de productividad para que se aumente la productividad para que se aumente la rentabilidad, entonces la relación no es al 100%, depende de las estrategias de la gerencia general.

**9. ¿Cuál cree que es el componente o factor que más dificultades presenta con relación a la productividad dentro de una empresa?**

Cuando se estudia la administración de una empresa se sabe que hay 3 variables. La primera variable que influye directamente en la productividad de una empresa es capacitar al personal operativo, eso aumenta la productividad en un 10% al año. Luego la segunda variable es Capital, no es el dinero que voy a invertir, sino lo que voy a comprar, la maquinaria, la tecnología, los equipos, el nuevo galpón, etc. Entonces en función de eso la productividad puede aumentar en un 24% a 28% adicional anual. Y finalmente la variable mas importante es la variable Gestión o Administración. Si desarrolla a los gerentes, a la alta dirección, eso es lo mas importante. Eso significaría que por lo menos se puede aumentar la productividad en un 50% lo mínimo al año, porque estas personas son las que toman las decisiones. Si se prepara a la alta dirección van a ser capaces de tomar mejores decisiones que lleven a lograr mejores metas económicas.

**10. ¿Existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial si se gestiona de manera adecuada el factor capital humano?**

La agroindustria del país, no solo depende del capital humano. se necesita mucho capital, tecnología y desarrollo. Necesitamos capacitar a la mano de obra, necesitamos invertir en la tecnificación del sector, nuevas tecnologías, nuevas semillas, mejores reproductores, mejores procesos, abrir nuevos mercados, se necesita un esfuerzo que es multidisciplinario, tanto

administrativos como operativos. Y finalmente se necesita desarrollar a los gerentes, para que los gerentes puedan tener esa visión comercial o de productividad que logre mejorar al sector del país.

## **Entrevista # 5**

**Fecha:** 27/Julio/2020

### **Información del Experto**

**Nombres y Apellidos:** María Fernanda Moreira Macías

**Edad:** 37 años

**Nivel Educativo:** Universitario – Ingeniero Comercial Maestría de Gestión de Talento Humano, Maestría en Intervención Social y Conocimiento

**Experiencia Laboral:** Docente desde 2014. UNEMI, Universidad Estatal, Universidad Agraria, UTEC.

**Empresa / Organización:** UNEMI (Universidad Estatal de Milagro)

**Cargo que Ocupa:** Docente Investigadora

#### **1. ¿Cuán importante considera usted el capital humano para una empresa?**

El capital humano es la columna vertebral de toda institución, porque este permite a la empresa alcanzar los objetivos que se han planteado. De nada sirven objetivos desafiantes, si no se tiene el capital humano adecuado.

#### **2. ¿Es primordial que el capital humano cuente con un alto nivel académico?**

En una empresa es importante la experiencia y también el conocimiento, los 2 van de la mano. Todo depende del diseño de la organización y el diseño del perfil de los puestos. Es muy importante el conocimiento, por lo menos el nivel básico.

#### **3. ¿Cuáles serían las características con las que debe contar un capital humano dentro de una empresa?**

Todas las personas tenemos competencias que son el conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes. En estas competencias hablamos de generales y específicas. No es lo que debe

tener el empleado, sino mas bien que es lo que necesita el empleado en una empresa y en base a eso se busca el personal idóneo.

Todo radica en el diseño de los puestos de trabajo. Si hay un diseño correcto de los puestos unido a una correcta selección del personal la empresa va a tener personal idóneo. Aunque a veces hay un divorcio entre esos procesos que son claves para la empresa. Existen empresas en que los puestos de trabajo los diseñan de manera estándar, no puede tener las mismas funciones o perfiles un asistente al cliente que un asistente contable. Eso es una locura que se ve reflejado en la productividad, porque el perfil esta erróneo, porque esa persona tiene las competencias para otro cargo menos para el que se esta desempeñando.

#### **4. ¿Cómo se podría determinar un mejor rendimiento laboral por parte de este recurso?**

Como lo mencione anteriormente, a través de un diseño de evaluación de desempeño correcto. Un error que las empresas cometen es copiar las evaluaciones de desempeño que hay en internet, pero es obligación del departamento de recursos humanos elaborar, diseñar las evaluaciones de desempeño porque cada empresa tiene objetivos diferentes establecidos en la visión de cada empresa, a través de los objetivos de la empresa, a través de sus estrategias, a través de su giro de negocio. Entonces por ende las evaluaciones de desempeño tienen que ser diferentes al resto.

#### **5. ¿Considera que el capital humano debe ser asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas para desempeñar las funciones requeridas?**

Al momento de diseñar el perfil de los cargos, se determinan los conocimientos que las personas deben tener para cada cargo. Si no se establece bien el perfil de cada cargo, no reclutamos bien y no seleccionamos bien, los resultados van a tener un impacto financiero para las organizaciones.

#### **6. ¿Cómo influye la experiencia del capital humano en la productividad de la empresa?**

La experiencia es importante, pero se debe estar consciente bajo qué circunstancias, bajo qué cargo o bajo que parámetros se pide la experiencia.

Debemos identificar que no necesariamente la experiencia será requisito primordial. Si se establece un rango de edad temprana con conocimiento para desempeñar un cargo, obviamente la experiencia va a ser casi que escasa o nula.

**7. ¿Considera que la predisposición de un trabajador influye en el rendimiento productivo de la empresa? ¿Por qué?**

Totalmente, caso contrario el trabajador va a aplicar la ley del menor esfuerzo, “hago porque me toca”, no hay ese compromiso o amor a lo que uno hace. Lo hará porque tiene que hacerlo o es consciente de que tiene que llevar el sustento a su familia, pero si hay esa motivación, si la institución hace que nazca ese amor, ese gusto por trabajar, la productividad aumentará.

**8. ¿El crecimiento de la empresa depende del capital humano que esta posee?**

Totalmente 100%. El capital humano es la columna vertebral. Podremos tener un cerebro brillante per si no hay esa columna no se puede desplazar. Es una relación directa, si se tiene un mal capital humano, al final todo ese problema se verá reflejado en la utilidad o en esa pérdida de la empresa.

**9. ¿Cuál cree que es el componente o factor que más dificultades presenta con relación a la productividad dentro de una empresa?**

Muchos. El primero el hacer un ambiente laboral hostil, el tema de inconciencia de las condiciones laborales, los horarios inflexibles.

**10. ¿Existe posibilidades de crecimiento del sector económico agroindustrial si se gestiona de manera adecuada el factor capital humano?**

El sector agroindustrial es considerado el que le da el dinamismo a la economía del Ecuador. Se ha ido fortaleciendo cada año a pesar de que no tiene tanto apoyo por parte del estado. Dando empleo calificado a pesar de la pandemia, es el único sector que no se ha visto afectado directamente. En forma general no solo en este sector, así como es clave la adquisición de la materia prima y los bienes de capital, es clave la adquisición del capital intangible como lo es el capital humano. Entonces si puede crecer la empresa en base al mejoramiento constante del capital humano, esa es la clave del éxito.

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Anchundia Salazar, Joel Alberto**, con C.C: # **0928689272** autor del trabajo de titulación: **El Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Ingeniero Comercial** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020

f.  \_\_\_\_\_

Nombre: **Anchundia Salazar Joel Alberto**

C.C: **0928689272**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	El Capital Humano como factor de crecimiento en las empresas del Sector Agroindustrial de la ciudad de Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b>	Anchundia Salazar, Joel Alberto		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ing. Luis H. Bravo Game MAE PhD (c)		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Ciencias Económicas y Administrativas		
<b>CARRERA:</b>	Administración de Empresas		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Ingeniero Comercial		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	18 de septiembre de 2020	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	<b>102</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Sector Agroindustrial, Capital Humano, Gestión Administrativa		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Capital humano, agroindustria, crecimiento productivo, desconocimiento, relevancia, factor esencial.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>El sector agroindustrial siendo uno de los sectores con más relevancia para la economía del país no le ha dado la debida importancia al capital humano quienes fomentan su crecimiento y son fuente de progreso. La presente investigación se centra en el análisis de la influencia que tiene el factor capital humano para el crecimiento productivo de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Guayaquil. Para este estudio se aplicó un diseño no experimental-transeccional de tipo descriptivo, con un enfoque mixto, tanto cuantitativo como cualitativo. Para corroborar el objetivo del estudio se realizó entrevistas a expertos y encuestas a trabajadores pertenecientes a empresas del sector agroindustrial. Como resultados de la investigación se evidencia la poca importancia que se le da a este recurso dentro de estas empresas. Muchas veces se prioriza el uso de este recurso por razones de necesidad y urgencia, pero esto no debe opacar la importancia de trabajar sobre el mismo para agregarle valor y que este aporte valor a la compañía. Al final se plasmaron acciones para mejorar la gestión del capital humano perteneciente al sector de la agroindustria.</p> <p>Concluyendo con la importancia del capital humano en el desarrollo de las empresas y el desconocimiento de las mismas respecto a la relevancia de este factor esencial para su crecimiento.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-991097756	E-mail: joel-anchundia@outlook.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Arévalo AVECILLAS, Danny Xavier		
	<b>Teléfono:</b> +593-991048220		
	<b>E-mail:</b> danny.arevalo@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			