



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PRESENTADO COMO REQUISITO PARA EL TÍTULO DE
INGENIERO EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS**

TEMA

**“ESTUDIO DEL DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES EN
LAS EMPRESAS FAMILIARES”**

AUTORES:

ANGÉLICA LUCIA MARTÍNEZ AVILÉS

VANESSA VERONICA BRIONES MUÑIZ

TUTOR DE TESIS:

ING. OSWALDO MARTILLO MIELES, MAE

GUAYAQUIL – ECUADOR

2018



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PRESENTADO COMO REQUISITO PARA EL TÍTULO DE
INGENIERO EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS**

TEMA

**“ESTUDIO DEL DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES EN
LAS EMPRESAS FAMILIARES”**

PRESENTADO POR:

ANGÉLICA LUCIA MARTÍNEZ AVILÉS

VANESSA VERONICA BRIONES MUÑIZ

Miembros del tribunal:

.....
Miembro del tribunal 1

.....
Miembro del tribunal 1

.....
Miembro del tribunal 1

GUAYAQUIL – ECUADOR

2018

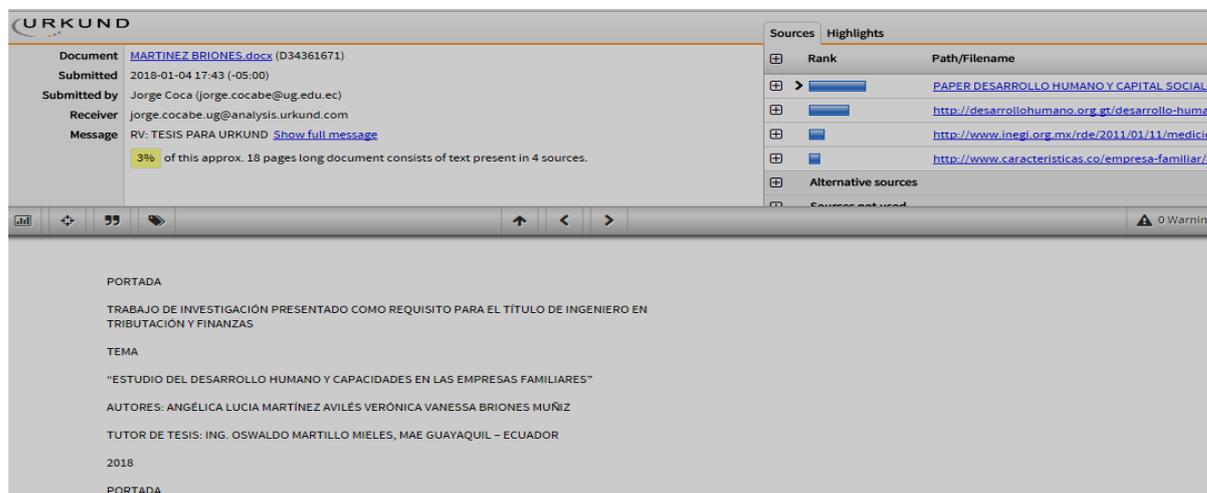


REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
<i>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</i>	
TÍTULO: ESTUDIO DEL DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES	
AUTORAS: Angélica Lucia Martínez Avilés Vanessa Verónica Briones Muñiz	REVISORES:
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	
CARRERA: INGENIERÍA EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Nº DE PÁGS: 62
ÁREA TEMÁTICA: RECURSOS HUMANOS	
PALABRAS CLAVES: Empresas familiares, desarrollo humano, capacidades, recursos humanos, Amartya Sen	
RESUMEN <p>El desarrollo humano es una preocupación de las naciones y de los economistas, se han presentados índices que lo calculan y lo miden, desde un punto de vista cuantitativo, olvidando que el ser humano también es motivado por factores cualitativos que lo impulsan a su desarrollo personal, pero que también influye en la productividad y beneficios de la empresa. El objetivo de la presente investigación es identificar la gestión empresarial desarrollada para fortalecer las capacidades del recurso humano de las empresas familiares, por medio de una investigación empírica, para difundirla en el ámbito académico y empresarial. Metodología incluye investigación descriptiva, método bibliográfico y decampo, el instrumento empleado es el cuestionario. Realizada la investigación se llegó a la conclusión la gestión empresarial para fortalecer las capacidades del recurso humano incluye formar grupos sociales donde el respeto mutuo sea de vital importancia, que sus integrantes participen activamente en las decisiones laborales y sociales, que los equipos de trabajo estén compuestos por personas positivas, cada uno de los colaboradores se siente satisfecho y convivan en un ambiente laboral amigable.</p>	
Nº DE REGISTRO (en base de datos):	Nº DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	
ADJUNTO PDF	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON LA AUTOR/ES: Angélica Lucia Martínez Avilés Vanessa Verónica Briones Muñiz	TELÉFONO: 0987219481 TELÉFONO: 0991806361
CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN:	NOMBRE:
	TELÉFONO:

CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido **nombrado OSWALDO MARTILLO MIELES**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **ANGÉLICA LUCIA MARTÍNEZ AVILÉS C.C 0918916529** y **VANESSA VERÓNICA BRIONES MUÑIZ, C.C. 0929726230;** con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de INGENIERO EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS.

Se informa que el trabajo de titulación: **“ESTUDIO DEL DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES”**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 03% de coincidencia.



The screenshot displays the URKUND interface. On the left, document details are shown: Document: MARTINEZ BRIONES.docx (034361671), Submitted: 2018-01-04 17:43 (-05:00), Submitted by: Jorge Coca (jorge.cocabe@ug.edu.ec), Receiver: jorge.cocabe.ug@analysis.urkund.com, and Message: RV: TESIS PARA URKUND. A yellow highlight indicates that 3% of the document's text is present in 4 sources. On the right, a table lists the sources with columns for Rank and Path/Filename. The sources listed are:

Rank	Path/Filename
1	PAPER DESARROLLO HUMANO Y CAPITAL SOCIAL-
2	http://desarrollohumano.org.gt/desarrollo-humar
3	http://www.inegi.org.mx/rde/2011/01/11/medicio
4	http://www.caracteristicas.co/empresa-familiar/

Below the table, there are sections for 'Alternative sources' and a warning icon. The main content area shows the document's title page (PORTADA) with the following text:

PORTADA
 TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA EL TÍTULO DE INGENIERO EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS
 TEMA
 "ESTUDIO DEL DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES"
 AUTORES: ANGÉLICA LUCIA MARTÍNEZ AVILÉS VERÓNICA VANESSA BRIONES MUÑIZ
 TUTOR DE TESIS: ING. OSWALDO MARTILLO MIELES, MAE GUAYAQUIL – ECUADOR
 2018
 PORTADA

<https://secure.urkund.com/view/33862384-362004-642629>

OSWALDO MARTILLO MIELES, MAE

C.I. 0907715916

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Habiendo sido nombrado tutor de Trabajo de Titulación, Ing. Oswaldo Martillo Mieles, como requisito para optar por el título de: Ingeniero en Tributación y Finanzas presentado por los egresados de la carrera de Tributación y Finanzas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil:

ANGÉLICA LUCIA MARTÍNEZ AVILÉS: C.I. # 0918916529

VANESSA VERONICA BRIONES MUÑIZ C.I. # 0929726230

TEMA:

“ESTUDIO DEL DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES”

CERTIFICO QUE: He revisado y aprobado el presente trabajo en todas sus partes, encontrándose apto para su respectiva revisión y sustentación.

ING. OSWALDO MARTILLO MIELES, MAE
TUTOR TRABAJO DE TITULACION

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de Investigación a mis padres, por brindarme sus lecciones de vida para no cometer los mismos errores y tener experiencia y saber hacer mí trabajo con profesionalismo y dedicación.

Vanessa Verónica Briones Muñiz

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado con mucho amor a mis hijas que han sido mi mayor motivación de superación.

A mi abuelita que ya no está entre nosotros, a través de sus consejos siempre me inculcó ser una persona perseverante, a disfrutar los triunfos y a sobrellevar los momentos difíciles.

A toda mi familia en general porque me han brindado todo el apoyo necesario.

Angélica Lucia Martínez Avilés

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y la oportunidad de poder estudiar y ayudar a superar cada obstáculo que nos presenta la vida, y que gracias a Dios podre lograr todo lo que me propongo en la vida.

A mis padres, por brindarme su apoyo incondicional por enseñarme los valores y el amor por la vida y el respeto a todo ser vivo.

A los docentes de la Universidad de Guayaquil por inculcarnos valores y sus conocimientos y sobre todo profesionalismo al momento de tomar decisiones y poder emplearlos en el campo personal y laboral.

Y finalmente un fraternal agradecimiento a esta Universidad, templo del saber la cual me dio la oportunidad de poderme superar y servir a la patria siendo profesional con valores éticos y morales.

Vanessa Verónica Briones Muñiz

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por haberme guiado y bendecido a lo largo de la carrera, además me ha dado la suficiente fortaleza en momentos de debilidad para seguir adelante.

Le doy gracias a mi familia por brindarme el apoyo constante, especialmente a mis hijas que son mi mayor motivación para no detenerme, superar mis objetivos y a la vez poder ser ejemplo para ellas.

Agradezco a los docentes que durante la carrera aportaron con sus enseñanzas y consejos, me ayudaron a mi formación académica y a poner en práctica lo aprendido en el ámbito laboral.

Para finalizar un agradecimiento muy cálido a la Universidad de Guayaquil por abrirme las puertas en esta trayectoria universitaria.

Angélica Lucía Martínez Avilés

RENUNCIA DERECHOS DE AUTOR

Por medio de la presente certificamos que los contenidos desarrollados en esta tesis son de absoluta responsabilidad y propiedad de las señoritas: Angélica Lucia Martínez Avilés y Vanessa Verónica Briones Muñiz, previo a la obtención del título en INGENIERIA EN TRIBUTACION Y FINANZAS, cuyo tema es:

ESTUDIO DEL DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

Derechos a los que renunciamos a favor de la Universidad de Guayaquil para que haga uso como bien convenga.

Guayaquil, enero del 2018

Los autores:

Angélica Lucia Martínez Avilés

C.I. 0918916529

Vanessa Verónica Briones Muñiz

C.I. 0929726230

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
PORTADA.....	ii
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	iii
CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD	iv
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
DEDICATORIA	vi
RENUNCIA DERECHOS DE AUTOR.....	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
OBJETIVOS	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
JUSTIFICACIÓN	5
Objeto de Estudio.....	6
Campo de Estudio.....	6
CAPITULO I	7
MARCO TEÓRICO	7
1.1 Administración de recurso humano	7
1.1.1 Objetivos de la administración de Recurso Humano.....	8
1.1.2 Equipos de trabajo	9

1.1. 3 Importancia de pertenecerá un equipo de trabajo.	12
1.2 Empresas familiares.	13
1.3 Desarrollo Humano.....	17
1.3.1 Índice de desarrollo humano.....	19
1.3.2 Parámetros del índice de desarrollo humano	19
CAPÍTULO II.....	26
MARCO METODOLÓGICO.....	26
2.1 Método.....	26
2.2 Tipo.....	27
2.3 Técnicas de investigación	28
2.4 Instrumento de investigación	28
2.5 Universo y muestra de estudio.....	28
2.6 Cuestionario	29
CAPITULO III.....	31
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	31
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES.....	42
Bibliografía	43
ANEXO No. 1.....	47
ANEXO No. 2.....	51
DESARROLLO HUMANO PARA TODOS SEGÚN PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (UNDP).	51
ANEXO No. 3.....	52
TABLAS DE FRECUENCIAS	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Construcción del tejido empresarial y porcentaje registrada en la Superintendencia de Compañías.....	02
Figura 2: Alcance de la administración de Recursos humanos.....	07
Figura 3: Los equipos de trabajo deben estar formados por profesionales con capacidades y experiencias diversas.....	10
Figura 4: Modelos de tres círculos en la empresa familiar.....	14
Figura 5: Desarrollo humano en las Naciones se mide mediante los índices de vida, el nivel de educación y los ingresos per cápita.....	17
Figura 6: enfoque de desarrollo humano, fuente (SliderPlayer, 2017).....	21
Figura 7: el bienestar humano se sustenta en el desarrollo de sus capacidades	23
Figura 8: Ser respetado por el grupo social, elaborado por las autoras.....	31
Figura 9: Gestiones que fomenten la inclusión en la vida social del grupo.....	33
Figura 10: Gestiones permitidas que permiten rodearse de personas positivas colaboradores.....	35
Figura 11: Gestiones realizadas para mejorar el ambiente laboral.....	37
Figura 12: Actividades comunes que fomentan la satisfacción laboral de los colaboradores.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Generación de empleo por países, empresas familiares.....	16
Tabla 2: Índice de desarrollo humano.....	19

RESUMEN

El desarrollo humano es una preocupación de las naciones y de los economistas, se han presentados índices que lo calculan y lo miden, desde un punto de vista cuantitativo, olvidando que el ser humano también es motivado por factores cualitativos que lo impulsan a su desarrollo personal, pero que también influye en la productividad y beneficios de la empresa. El fortalecimiento de las capacidades es un enfoque de Amartya Kumar Sen que vincula la calidad de vida y el bienestar con el incremento de las oportunidades de las personas. El objetivo de la presente investigación es identificar la gestión empresarial desarrollada para fortalecer las capacidades del recurso humano de las empresas familiares, por medio de una investigación empírica, para difundirla en el ámbito académico y empresarial. Metodología incluye investigación descriptiva, método bibliográfico y de campo, el instrumento empleado es el cuestionario. Realizada la investigación se llegó a la conclusión la gestión empresarial para fortalecer las capacidades del recurso humano incluye formar grupos sociales donde el respeto mutuo sea de vital importancia, que sus integrantes participen activamente en las decisiones laborales y sociales, que los equipos de trabajo estén compuestos por personas positivas, cada uno de los colaboradores se siente satisfecho y convivan en un ambiente laboral amigable.

Palabras clave: Empresas familiares, desarrollo humano, capacidades, recursos humanos, Amartya Sen

ABSTRACT

Human development is a concern of nations and economists, there have been indices that calculate and measure it, from a quantitative point of view, forgetting that the human being is also motivated by qualitative factors that drive him to his personal development, but that also influences the productivity and benefits of the company. The strengthening of capacities is an approach of Amartya Kumar Sen that links the quality of life and wellness with the increase of the opportunities of the people. The objective of the present investigation is to identify the business management developed to strengthen the human resource capacities of family businesses, through empirical research, to disseminate it in the academic and business world. Methodology includes descriptive research, bibliographic and field method, the instrument used is the questionnaire. Once the research was carried out, the business management was finalized to strengthen human resource capacities, including forming social groups where mutual respect is of vital importance, that its members participate actively in labor and social decisions, that the work teams are composed of by positive people, each of the collaborators feels satisfied and coexists in a friendly work environment.

Keywords: Family businesses, human development, capabilities, human resources, Amartya Sen.

INTRODUCCIÓN

Estudios realizados por muchos autores determinan que alrededor del 85% de las empresas ecuatorianas son de tipo familiar, es decir que pertenecen a uno o varios miembros de una misma familia, por tratarse de un sector importante del conglomerado empresarial toda investigación que las apoye para mejorar su gestión es relevante.

Bajo este enfoque se decide realizar una investigación que profundice la visión de desarrollo humano, que no solo incluya índices macroeconómicos sino que además se mida también con aspectos relacionados con la dinámica sociales.

Este estudio es de carácter empresarial, orienta al recurso humano y tiene como objetivo analizar la gestión empresarial desarrollada para fortalecer las capacidades en el recurso humano en las empresas familiares.

En la primera parte se incluye aspectos relacionados con el marco teórico del estudio realizado, que se fundamentan con teorías generales, sustantivas y referentes empíricos debidamente citados. El segundo apartado desarrolla la investigación de campo, donde se entrevista a propietarios de empresa familiares a quienes se cuestiona sobre las acciones tomadas para permitir en desarrollo humano de sus colaboradores. En el tercer apartado se realiza un análisis de los datos obtenidos en las investigaciones bibliográficas y de campo. El cuarto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones a la que se llega después de realizada la investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las empresas familiares son las de mayor volumen registrado en la Superintendencia de Compañías, según la Universidad de Especialidades Espíritu Santo constituye entre el 80% y 90%. Son empresas que pertenecen a uno varios miembros de una misma familia (Rosales, 2017) que se han unido para emprender un negocio y obtener beneficios o alcanzar objetivos comunes, que quizás solos no lo hubieran podido alcanzar. Son un importante motor de crecimiento del producto interno bruto (PIB) y de generación de fuentes de empleo.

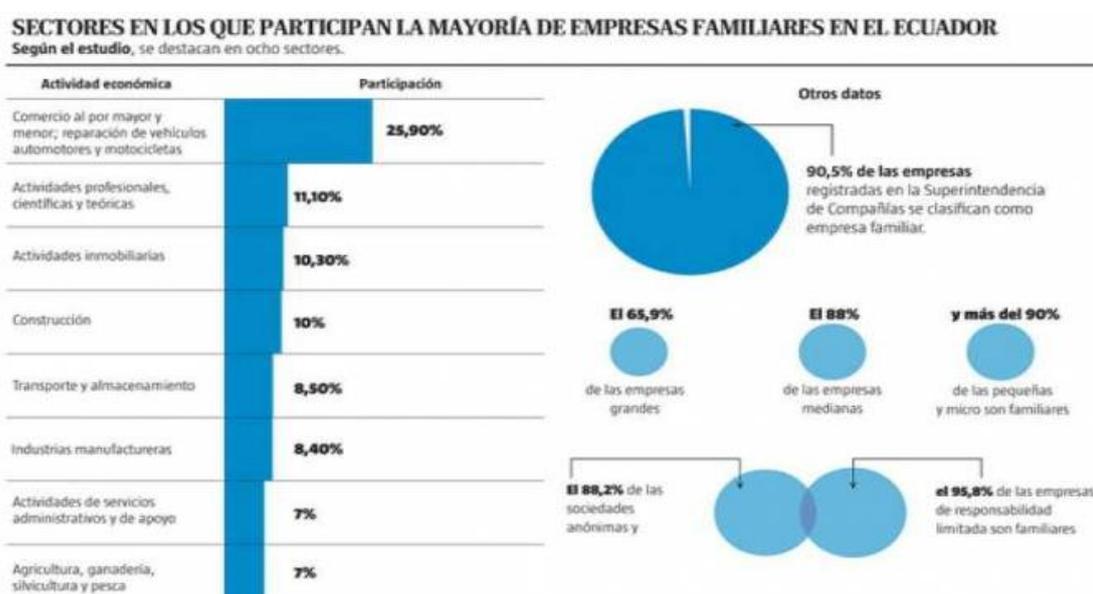


Figura 1: Construcción del tejido empresarial y porcentaje registrada en la Superintendencia de Compañías, fuente Universidad de Especialidades Espíritu Santo, tomada de diario El Telégrafo.

Las empresas familiares están divididas en subsistemas que son la propiedad, la administración y la familia, es el último de estos subsistemas es quien integra a los otros dos y el que tiene mayor influencia en el uso de los recursos.

Las empresas están en constante transformación y junto a ello el recurso humano que tiene que superar la resistencia a los cambios que provoca en la gestión la implementación de nueva tecnología, nuevos objetivos empresariales o quizás nuevos

ordenamientos instituciones. Es la gerencia la indicada para fortalecer el desarrollo humano a partir de sus capacidades mediante la integración familiar y ampliación del entorno social.

En Ecuador según la UEES, las empresas familiares viven en un orden de cuatro a cinco años. Sin embargo, las no familiares tienen un promedio de 32 años. La familia como todo grupo social debe enfrentar constantemente adversidades típico de la actividad empresarial, sin embargo, tradiciones familiares como la confianza, reciprocidad y el apoyo a los familiares para que fortalezcan sus capacidades las ayudas a superarlos.

Según (PNUP) *“El desarrollo de la capacidad es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible”*.

El desarrollo de las capacidades es un esfuerzo planeado y sistemático para desarrollar o modificar conocimientos y habilidades mediante el aprendizaje. Conocer cómo se gestiona en las empresas familiares el desarrollo de las capacidades y luego difundirlo sería importante para las empresas no familiares que podrían aprovechar estas experiencias para incrementar su nivel de productividad.

Amartya Kumar Sen propone un nuevo enfoque, llamado el fortalecimiento de las capacidades, enfoque que vincula la calidad de vida y el bienestar con la libertad. Sen es un investigador que define al desarrollo humano como el proceso de aumentar las oportunidades de las personas.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El emprendimiento es el medio por el cual una persona invierte sus recursos y genera empleo para el emprendedor y otras personas, ampliar su esperanza de vida es necesario e importante para toda la sociedad,

Entonces conocer la gestión que se realiza en las empresas familiares para el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores, quienes apoyan la gestión administrativa mejorando su eficiencia. Seguro que aumentará la esperanza de vida de las empresas no familiares.

Por lo mencionado anteriormente, surgen las siguientes cuestiones:

¿Cuáles son las gestiones que desarrollas las capacidades de los colaboradores de las empresas familiares?

¿Qué dice Amartya Kumar Sen sobre el desarrollo humano y las capacidades?

¿Cómo sistematizar teorías relacionadas con el desarrollo de capacidades?

¿Cómo diseñar e ejecutar una investigación empírica que permita resumir las principales estrategias utilizadas por las empresas familiares para desarrollar las capacidades?

¿Cómo orientar a las compañías no familiares para apliquen las estrategias dedesarrollo de las capacidades?

OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar la gestión empresarial desarrollada para fortalecer las capacidades del recurso humano de las empresas familiares, por medio de una investigación empírica, para difundirla en el ámbito académico y empresarial.

Objetivos específicos

- La sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos que sirven de sustento científico al desarrollo del recurso humano a partir de sus capacidades.
- Determinar el estado actual de la problemática de la gestión del desarrollo recurso humano y sus capacidades
- Recomendar actividades que potencialicen las capacidades del recurso humano que labora en las empresas.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación pretende poner en práctica lo que ha enseñado la academia, en la realidad empresarial, comprobar que todo lo aprendido se puede aplicar en el ejercicio de la praxis profesional. Específicamente en el ámbito de la gestión empresarial, campo sometido a constante cambios por la dinámica de los cambios sociales.

Es que para toda empresa es importante el recurso humano, por las afectaciones de producción y eficiencia que estas pueden producir colaboradores sin capacitación y sin motivación. Así como las empresas procurar gestionar con eficiencias los bienes y todo recurso material, también es importante buscar la eficiencia del personal que opera los

bienes materiales, para que juntos alcancen los objetivos de la organización. El desarrollo de las capacidades del recurso humano mediante la inversión en capacitaciones, parece que no rindiera beneficios a la empresa y que solo el trabajador se beneficiaría, pero investigaciones realizadas permiten asegurar sin temor a equivocación que si benefician a la empresa.

La justificación más específica que sustenta esta investigación es que los colaboradores necesitan estar capacitados para que aprovechen al máximo capacidades, utilizarlas en beneficio de la empresa, mejorar las relaciones con el grupo social al que se debe y alcanzar objetivos personales e institucionales.

Objeto de Estudio

El objeto de estudio es la administración del recurso humano que es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de su organización (Welther, 2000).

Campo de Estudio

Es el enfoque del fortalecimiento de las capacidades de Amartya Kumar Sen, que vincula la calidad de vida social y personal con el nivel del desempeño y la libertad. Sen define al desarrollo humano como el proceso de aumentar las oportunidades de las personas (Cejudo, 2006)

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Administración de recurso humano

La Administración de Recursos Humanos se fundamenta en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, también se sustenta en la aplicación de técnicas de control, que sean capaces de incentivar el desempeño productivo del personal.

Mientras que la organización se transforma en la herramienta medio la cual las personas que laboran en ella consiguen alcanzar sus objetivos personales relacionados directa o indirectamente con las labores que desempeña en la organización.

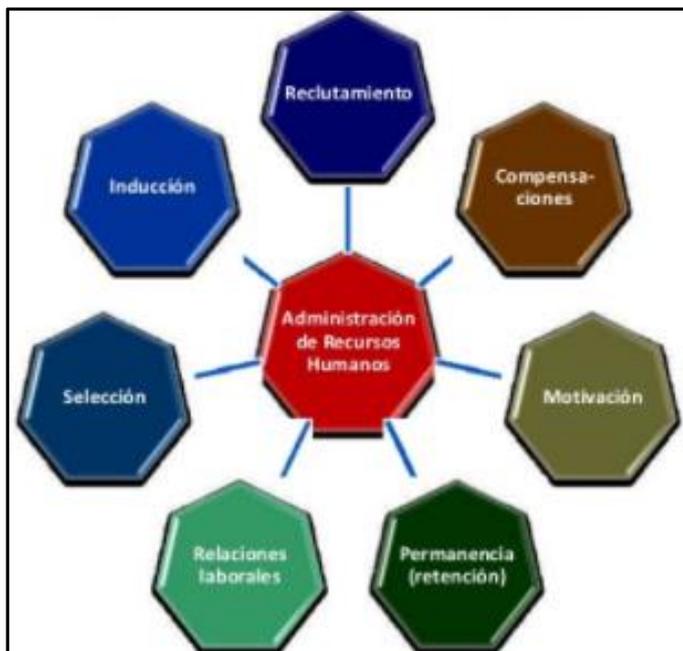


Figura 2: Alcance de la administración de Recursos humanos.

Es que la gestión de recursos humanos entre otras actividades debe motivar a los colaboradores, fortalecer la dinámica laboral, seleccionar personas aptas para los puestos, preocuparse por los sueldos, compensaciones y retención de personal, además de su constante capacitación y experimentación.

Las actividades específicas en las que se apoya la gestión de recursos humanos están relacionadas con los sueldos del personal, plan capacitación, vacaciones, vigilar el cumplimiento de las asistencia y otras actividades, además de enfatizar las actividades relacionadas con el ambiente laboral de la organización así como aquellas que se relacionan con aspectos sociales individuales y grupales, generando espacio para el esparcimiento. El tema propio de la administración de recursos humano es el personal durante el tiempo que estos le dedican a la empresa, y todas instrucciones y reglas que siguen están sustentadas en los principios de la administración empresarial.

La capacitación es una de mas importante función del departamento de Recurso Humano, mediante esta función se persigue el desarrollo humano de los colaboradores, fortalecer sus capacidades que le permitan obtener las habilidades necesarias para ocupar las funciones y puestos de trabajo, todo con la finalidad empresarial de alcanzar mayor productividad.

1.1.1 Objetivos de la administración de Recurso Humano

El principal recurso de toda organización es el humano, por ellos se crean departamentos que lo administren de forma eficiente y orienten los esfuerzos de este recurso a los objetivos de la empresa, apoyando la producción y comercialización de los bienes y servicios con los que se satisfacen las necesidades de los clientes. Los objetivos del RRHH deben estar alineados a los de la organización.

Por ello su objetivo es incrementar la eficiencia productiva de los colaboradores a la empresa, de forma que se sientan responsables de sus actividades desde el punto de vista estratégico, ético y social.

Los objetivos que persigue el departamento de RRHH son muchos, pero entre los más importantes están:

- Crear, conservar y fortalecer un contingente de Recursos Humanos que disponga de las habilidades y motivaciones para alcanzar los objetivos organizacionales.
- Fortalecer el ambiente organizacional, para que los colaboradores alcance los objetivos individuales.
- Conseguir eficiencia y eficacia con los colaboradores disponibles.
- Apoyar de forma dinámica al éxito de la empresa.
- Contestar ética y socialmente a todos los retos que presente la sociedad toda y disminuir al máximo las provocaciones, resistencias o desavenencias que el entorno externo pueda ejercer sobre la organización.
- Apoyar de forma decidida los objetivos de los colaboradores de la empresa.
- Cumplir con todas las disposiciones legales.
- Diseñar la función empresarial de Recursos Humanos, de tal forma que se convierta en fuente de consulta obligada de la dirección de la organización sobre contratación, capacitación, administración, sueldos y salarios, preservación y desarrollo del activo humanos de la empresa.

1.1.2 Equipos de trabajo

En las empresas como en todo conglomerado humano es necesario integrar equipos de trabajos, debido a que no existe un funcionario que disponga de todos los conocimientos necesarios como para que solo pueda solucionar los problemas que a diario se presentan en una organización, además porque es de naturaleza humana pertenecer a un grupo social y porque su relación potencializa el desarrollo humano.

Los problemas para que sean solucionados de manera integral deben ser enfocados desde diferentes perspectivas, así se evita el fracaso por dejar de lado algunas partes del

problema. Mientras que un equipo de trabajo formado por profesionales de diversas experiencias y conocimientos asegura solución integrales a problemas empresariales diversos.



Figura 3: Los equipos de trabajo deben estar formados por profesionales con capacidades y experiencias diversas.

Los equipos de trabajo no se los forma con la intención de disminuir el trabajo individual, sino para potenciarlo y alcanzar objetivos que de forma individual no los alcanzarían. Es importante que la dirección de una empresa familiar apoye este concepto de desarrollo donde se debatan las ideas, se intercambie opiniones y se compartan experiencias que permitan superar obstáculos empresariales y personales. Es necesario disponer de personal con capacidad de relación y con habilidades administrativas.

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que conviven en determinados momentos corto para alcanzar objetivos comunes, contando además cada uno con sus propias metas. (Arias & Heredia, 1999). Un equipo de trabajo es un subsistema especializado en una actividad determinada que actúa en el interior de una organización, el grupo se define como dos o más individuos que se juntan para alcanzar objetivos particulares. (Mosley, 2005)

El trabajo en equipo exige que las personas que lo conforman estén orientados en la misma dirección y hacia la consecución de metas comunes, logrando sinergia que los ayuda a alcanzar los objetivos más rápido. Es decir los integrantes del equipo están comprometidos y se sienten identificados con el trabajo encomendado.

Entre las características principales de los equipos de trabajo están (Robbin, 1999):

Tienen liderazgo propio y además cuentan con capacidad de gestión, control y flexibilidad en sus actuaciones.

Son subsistemas abiertos a la solución de conflictos

Sus miembros participan de forma constructiva y con compromiso a los objetivos corporativos.

Disponen de alto grado de participación a las tareas, persiguen los objetivos institucionales y personales, pero con mayor relevancia a los primeros.

Son muy organizados y estructurados, disponen de procesos de comunicación entre sus miembros.

Sus miembros están motivados, satisfechos y disponen de libertad para innovar y crear.

Tienen libertad de expresión de sus sentimientos, críticas y observaciones, no guardan rencor, aceptan las críticas y superan fácilmente desacuerdos.

Están comprometidos y comparten valores y metas

Se influyen mutuamente y se apoyan en las actividades, permitiéndole a cada miembro recibir apoyo de los otros elementos, facilitando el logro de los objetivos personales e institucionales.

La realidad de ser parte de un grupo lo motiva a sentirse valorado y lo posibilita para una negociación continua.

1.1.3 Importancia de pertenecerá un equipo de trabajo.

La pertinencia a un equipo de trabajo además de facilitar el desarrollo humano de sus integrantes, incrementar la productividad de le empresa, permite potencializar el esfuerzo común e individual, disciplina la conducta y se amplían las experiencia de todos.

Pertenecer a un equipo de trabajo genera vínculos de cooperación que incrementan en las personas los valores, solidaridad, amabilidad, compañerismos y una gama de beneficios intangibles. Además disponer de dirección común incrementa la eficacia y se armonizan las actividades, entonces resulta imprescindible para el proceso de aprendizaje y de valoración individual el trabajo en equipo, se potencia el individuo para producir más para la organización.

Para lograr aprender de un equipo de trabajo se debe considerar lo siguiente:

El equipo debe acostumbrarse a considerar las opiniones y pensamientos de todos, bajo el criterio que muchas mentes piensan mejor que una y que los grupos que comparten sus visiones obtienen mejores resultados.

Los integrantes del equipo deben considerar que son complementarios y que son parte de un todo, donde el cumplimiento de las responsabilidades individuales es la consecución de objetivos.

Los integrantes del equipo deben aprender a comportarse como un solo cuerpo, donde las actuaciones estén bajo el lineamiento principal. Manteniendo una mentalidad colectiva de conseguir potenciar los equipos.

1.2 Empresas familiares.

La versión fácil de la definición de empresas familiares es que son aquellas compañías creadas y administradas por varios integrantes de una misma familia. Con esta definición están de acuerdo muchos investigadores, pero en la práctica la realidad es otra, y a la definición anterior se le debe incluir la característica de la sucesión, desde este enfoque ya profesional se la puede definir a la empresa familiar como “aquella cuyo patrimonio y gobierno está ejercido por los miembros de una o varias familias y su objetivo estratégico comprende la continuidad de la empresa a manos de la siguiente generación familiar” (EAE BUSINESS SCHOOL, 2017).

Los subsistemas que integran las empresas familiares o conocido como el modelo de los *tres círculos*, es una característica de estructura de las familiares, todos los roles o funciones en una misma organización. Los tres círculos los conforman: por un lado la Familia, también la Empresa y la Propiedad. Hay que considerar que los subsistemas pueden ser complementarios o ser competitivos, es decir todos los integrantes de la familia integran el círculo Familia, pero eso no significa que todos son propietarios de la

empresa. La diferencia radica en que los propietarios administran de forma directa las finanzas de la empresa, mientras que en círculo Empresa puede incluir a todos los familiares o no.

La conformación de tres círculos o subsistemas de las empresas familiares, puede generar conflictos ya que en ocasiones, los miembros familiares que no son parte de la gestión priorizan aspectos emocionales, mientras que los familiares con funciones de alto poder de decisión se preocuparán por el capital social, la reputación de la empresa, dejando a los propietarios el interés por el capital financiero.

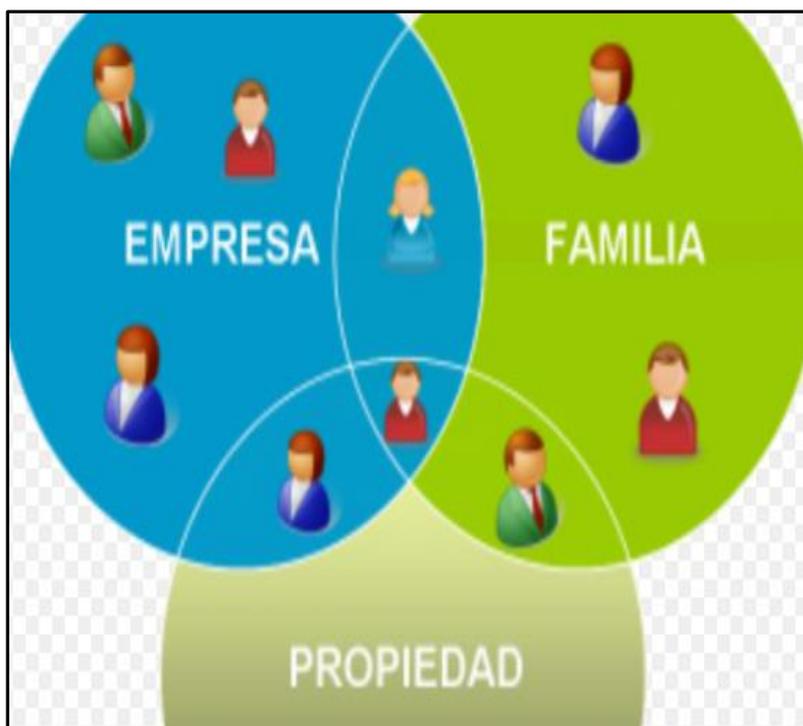


Figura 4: Modelos de tres círculos en la empresa familiar.

Las empresas familiares se diferencian de las no familiares entre otros aspectos por los subsistemas que las componen, las familiares tienen tres subsistemas: la empresa, la familia y la propiedad. La empresa es la organización y gestión administrativa

propriadamente dicha, la propiedad son todos los bienes y activos que le pertenecen, y finalmente la familia que vincula los recursos para hacerlos productivos; mientras que en una empresa no familiar tiene dos subsistemas que son: la empresa y la propiedad.

Sus fortalezas están bien definidas; son la transferencia de valores familiares y su cultura al entorno laboral, tienen contacto directo con los clientes, son flexibles y cuenta con una capacidad planificadora de corto y largo plazo, son entre otras sus principales fortalezas. Desde que se crea la empresa familiar se la imagina como un emprendimiento de vida que se supone se transfiere a las siguientes generaciones.

Analizadas sus fortalezas, es hora de las debilidades, siendo la principal la falta de financiamiento de parte de terceros, especialmente del formal o aquellos que provienen del mercado de capitales. La falta de crédito las obliga de financiarse por medio de aportaciones de sus principales, lo que las hace adversa al riesgo porque es el dinero de los socios el que está en juego. Entonces el desarrollo o crecimiento puede ser lento debido a la dificultad de financiar sus proyectos.

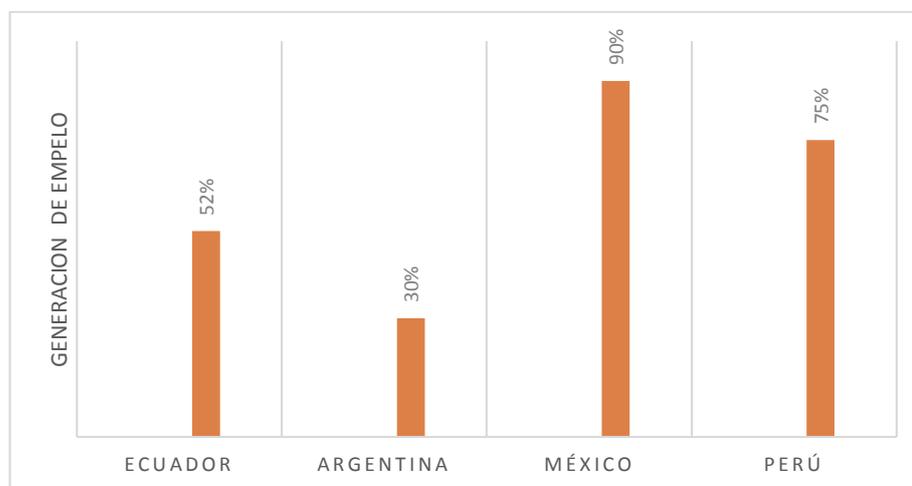
Otra debilidad que afecta las empresas familiares es la inadecuada preparación de los sucesores y la racionalidad generacional. Después de la primera generación, las decisiones que se tomen son más racionales y menos impulsivas. Al inicio del proyecto, cuando era fundador quien tenía las riendas de la empresa, él tomaba todas las decisiones, pero los que le suceden deben socializar y preguntar sobre sus acciones importantes. En la tercera generación la toma de decisiones debe hacerse bajo consenso entre todos los familiares,

Es que los resultados de las decisiones que se toman en las empresas familiares se miden según su grado de justicia, tradicionalmente se consideran un punto muy valioso. Se dice que las decisiones son justas, cuando estas benefician a la mayoría de los

familiares, así como a otros miembros, estas medidas tienen mayor probabilidad de ser aceptadas. Para que una decisión se considere justa debe tener su origen en justicia organizacional y debe fortalecer las bases para que beneficie a las otras generaciones (Características, 2017).

Las empresas familiares forman una importante porción de las empresas totales en cualquier economía y su aportación al desarrollo del país también, según datos estadísticos alrededor del 93% del PIB mundial lo producen las empresas de tipo familiar. En Ecuador según la Superintendencia de Compañía alrededor del 80% son familiares; es decir, empresas que pertenecen a familias, ya sean que sean de primera, segunda y tercera generación.

Tabla 1: Generación de empleo por países, empresas familiares



Nota: fuente Diario el Universo.

Según una publicación realizada por (DIARIO EL UNIVERSO, 2012), el 52% de las plazas de trabajo de Ecuador eran generadas por estas empresas. Esta distribución de la generación de empleo es alta, si se la compara con países como Argentina con el 30%, pero, en otros países la contribución del empleo es mayor como es el caso de México y Perú, que están entre el 90 y 75% respectivamente. En Ecuador al 2015 existen 55,130 compañías familiares registradas en la Superintendencia de Compañías. A este año la

contribución al Producto Interno Bruto ya era importante contribuía con el 93%, porcentaje muy superior al de otros países como Alemania que apenas llega al 57%.

1.3 Desarrollo Humano

El Desarrollo Humano es un concepto manejado por los economistas que en definitiva mide el crecimiento del país en educación, salud e ingresos individuales, es decir mide el desarrollo por medio del aumento o la disminución de los ingresos del país. El enfoque actual comprende la disposición de un entorno el que los ciudadanos puedan desarrollar al máximo su potencial, siendo capaces de llevar su vida de forma productiva y creativa de acorde con sus necesidades y objetivos personales. Desde el enfoque de que son las personas la riqueza absoluta de las naciones, el desarrollo de estas deben buscar también mejorar sus oportunidades para que cada individuo pueda llevar la vivir de acuerdo a sus valores. Entonces el desarrollo humano es mucho más que el crecimiento económico de las personas, que es verdad constituye un medio muy importante para el bienestar que cada individuo, porque significa más oportunidades (PNUD, 2016), pero no es el único medio que mide el desarrollo alcanzado por los países en materia humana.



Figura 5: según el concepto tradicional el desarrollo humano en las naciones se mide mediante los índices de esperanza de vida, el nivel de educación y los ingresos per cápita.

Amartya Sen dice el ser humano alcanza mejores niveles de desarrollo ampliando sus oportunidades y desarrollando sus capacidades humanas, entendiendo como **capacidad humana** a la diversidad de cosas que los individuos pueden ser o hacer en la vida.

Existen tres capacidades que son importantes para el desarrollo humano que son: disponer de educación, disfrutar de una vida extensa y vigorosa, tener a su disposición los recursos suficientes para alcanzar un nivel de vida digno, que le permitan ser partícipe de la vida de la comunidad. Estas son capacidades básicas, sin ellas se reduce considerablemente la diversidad de oportunidades y opciones que están disponibles en la vida de las personas.

Estas tres capacidades básicas son frecuentemente olvidadas, porque se cree que el desarrollo humano solo está relacionado con la acumulación de bienes y generación de riqueza financiera, no es nuevo pensar que solo la riqueza financiera es desarrollo humano. A pesar de que algunos estudiosos, filósofos y líderes políticos han denunciado desde hace mucho tiempo que la finalidad del desarrollo es sin duda alguna el bienestar del ser humano, visión que va más allá del utilitarismo. Considerando lo que en su momento dijo Aristóteles en la Grecia Antigua: *“La riqueza no es, desde luego, el bien que buscamos, pues no es más que un instrumento para conseguir algún otro fin”* (PNUD, 2016).

La preocupación actual es el punto de intersección entre el desarrollo humano y los derechos humanos. La finalidad actual es la libertad del ser humano. Es que la libertad tiene significancia fundamental para el desarrollo de las capacidades y al mismo tiempo ejercer los derechos. El ser humano debe tener la libertad para hacer uso de sus opciones y ser sujeto activo en la toma de decisiones de las acciones que afectan su vida. Entonces los derechos humanos y el desarrollo humano son mutuamente incluyentes y

ambos apoyan el bienestar y la dignidad de todos los seres humanos, porque forjar el respeto del individuo y el respeto de toda la comunidad.

1.3.1 Índice de desarrollo humano

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) se creó con la intención de que siempre esté presente en las políticas organizacionales, que en materia de desarrollo humano el criterio más importante es el incremento de las oportunidades de las personas. Es decir el crecimiento económico es importante, pero es solo un medio que contribuye al desarrollo humano, pero no es la finalidad en sí mismo. En la actualidad IDH, utiliza tres dimensiones para medir el progreso de un país en materia de desarrollo humano, que son: el acceso a la educación, el disfrute pleno de la vida larga y saludable y nivel de vida decente.

1.3.2 Parámetros del índice de desarrollo humano

Los datos que sirven para medir el IDH se los toma de las principales instituciones públicas nacionales e internacionales que presentan las bases de datos estadísticos y que se consideran fuente confiables.

Tabla 2: Índice de desarrollo humano

$\text{Índice del componente} = \frac{\text{valor efectivo} - \text{valor mínimo}}{\text{valor máximo} - \text{valor mínimo}}$		
Los valores máximos y mínimos establecidos por el PNUD son los siguientes:		
INDICADOR	Valor máximo	Valor mínimo
Esperanza de vida al nacer (años)	85	25
Tasa de alfabetización de adultos (%)	100	0
Tasa bruta combinada de matriculación (%)	100	0
PIB per cápita (dólares PPC)	40 000	100

Nota: Fuente: (De la Torre, 2011)

Las variables utilizadas para medir el índice de desarrollo humano son Salud, educación y nivel de vida.

Salud: para calcular el índice que mide la salud se utilizó las condiciones de la salubridad en los hogares que incluye: protección de salud, que puede ser vía programas estatales, privados o el seguro social; el número que utilizan un dormitorio, considera también la vía de acceso al agua y al saneamiento; y por último el material del piso de la vivienda.

Educación: para medir el índice de educación se considera la esperanza educativa en niños y el nivel de escolaridad alcanzada por las personas mayores de 25 años.

Nivel de vida: Se considera el ingreso laboral y no laboral por persona, comparándolos con los precios en dólares internacionales, es decir PIB per cápita de cada país.

Los parámetros máximos comparados, según un criterio normado, son los siguientes: para educación y la salud es el 100% de eficiencia y para la variable ingresos lo máximo considerado es algo más de 18 mil dólares anuales.

Amartya Sen y el desarrollo humano

Amartya Kumar Sen dice que a las capacidades hay que fortalecerlas mediante la vinculación de la calidad de vida, el bienestar y la libertad. Sen enfoca al desarrollo humano como un proceso que tiene como finalidad incrementar las oportunidades de las personas. Sen es un prestigioso economista que ganó el Premio Nobel de su rama en 1998, este investigador se caracteriza por realizar estudios sobre economía del desarrollo y teoría ética.

Sen propone una visión diferente del desarrollo humano, integrando aspectos que antes se consideraban que no aportaban al desarrollo de las personas, Sen va más allá de las de las cifras como el Producto Interno Bruto (PIB) y resalta en la mesa de discusión, la importancia que tiene el reconocer las libertades elementales del hombre en el interior del desarrollo social. Definiendo el desarrollo social como la capacidad que tienen las personas de satisfacer sus necesidades elementales, el desarrollo completo de los seres humanos y el derecho fundamental que tienen todas las personas de vivir sanamente, como integrante de una sociedad donde se exprese abiertamente, que participe de forma activa en la toma de decisiones que de alguna forma puedan interferir su desarrollo; además del mejoramiento físico, personal y social de los individuos.



Figura 6: enfoque de desarrollo humano, fuente (SliderPlayer, 2017)

Como se puede apreciar el catálogo de capacidad es extenso, pero las capacidades de promoción del capital social consideradas están: (Cejudo, 2006)

- Ser respetado por el grupo social
- Participar en la vida social del grupo social
- Rodearse de personas positivas
- Sentirse feliz

Sen sobre el comportamiento utilitarista de las personas tiene los siguientes enfoques.

Lo primero que Sen sostiene es que la maximización de la utilidad no es una buena descripción de como las personas actúan. Sostiene que hay una infinidad de acciones cotidianas que para mucho son hasta para fortalecer el desarrollo humano, son motivaciones que llevan al ciudadano común a actuar de una manera determinada que para muchas evaluaciones cuantitativas resultan hasta ridículas, sin sustento y que no tienen nada que ver con el bienestar tradicional. Ya está reconocido que este enfoque no considera aspectos que son vitales en la toma de decisiones de una persona, que lo relacionan con inquietudes sociales, preocupación por bienestar de las siguientes generaciones o asuntos éticos. Es que el comportamiento humano además del utilitarista observa cuestiones como: se preocupa por otras personas, también observa sus asuntos de integridad, entre otras cuestiones cualitativas.

Lo segundo que sostiene Sen son las hipótesis acerca de las preferencias. Debido a circunstancias como la educación, costumbres, nivel de pobreza, acceso a la salud, un individuo puede suponer que sus opciones están altamente limitadas, prevaleciendo la opción que considere más útil. Esta situación provoca que sean escogidas opciones que se adaptan a la situación y se excluyen aquellas que sean más beneficiosas para la persona, que potencialicen su desarrollo humano. Por ejemplo una persona analfabeta llega a esa situación por circunstancia ajena a su voluntad y no es que ellas decidieron no aprender a leer por convicción o deseo propio: luego el analfabeto se adapta a las circunstancias y sesga sus preferencias, quitándole valor al alfabetismo a saber leer y escribir. Entonces,

no importa cuál sea la preferencia del individuo analfabeto, escoge aquella que lo aleja de la máxima utilidad, que resulta de aprender a leer.

Lo tercero que sostiene Sen, es la existencia de cosas que dan satisfacción o insatisfacción, pero que no necesariamente las provee el mercado (no tienen precio) como es la naturaleza, que en muchas ocasiones son consideradas irrelevantes y que no son consideradas como importantes. Entonces es claro que al escoger las opciones que dan servicio o satisfacción material en sí mismos, se deja a un lado aquello por lo que los individuos los valoran.

Amartya Sen está de acuerdo con el hecho que el crecimiento económico es un medio para ampliar las libertades del ser humano, pero su punto de vista va más allá, llegando a la finalidad del desarrollo, eso es lo importante. Con el fin de basar su enfoque Sen cita a Aristóteles, quien sostiene en su obra la *Ética a Nicómaco* "...la riqueza no puede ser un fin en sí mismo...". Es que la riqueza importa no por su cuantía o monto sino por todas las cosas que podemos hacer con ella.

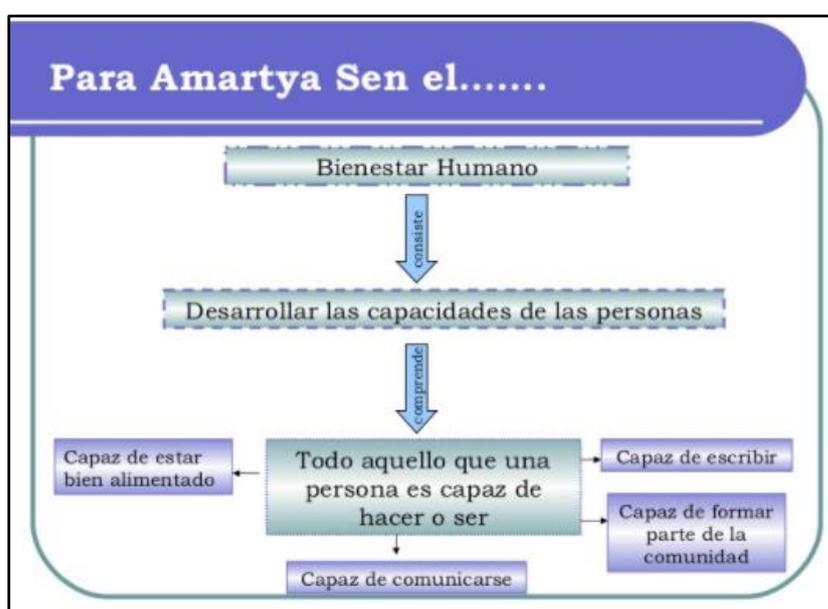


Figura 7: el bienestar humano se sustenta en el desarrollo de sus capacidades, fuente (Slideshare, 2017)

Considerando lo antes explicado, Sen al desarrollo no lo sustenta en el monto de la renta percibida sino por la *capacidad* que tiene el ser humano para transformar esa renta en bienestar y conseguir todo aquello que considera importante para tener la vida que desea llevar.

Para Sen el desarrollo humano está ligado a su libertad, porque la libertad es la que permite al individuo incrementar sus capacidades, que finalmente le permitirá llevar esa vida que anhela. Entonces el desarrollo económico es solo un medio para alcanzar la vida que las personas quieren vivir.

En que se emplee las rentas obtenidas va a depender de algunas circunstancias o características propias del individuo, es decir cada individuo da uso a sus rentas de acuerdo a sus necesidades. Sen identifica cinco fuentes que diferencian la renta real y los beneficios obtenidos con ella.

Diversidad personal: toda persona tiene rasgos físicos diferentes que van de la mano con la edad, sexo, facilidad de enfermarse, estatura, entre otros. Estos rasgos físicos pueden ser ventajas o desventajas, entonces las asignaciones de la renta varían, y además, son muchas de las desventajas generadas por los rasgos físicos que no pueden ser compensadas con incremento de la renta.

Heterogeneidad del medio ambiente: la diversidad de clima al que está sujeto el individuo, influye en la cantidad de renta que debe asignar para contrarrestarla.

Diversidad entre las apariencias personales: esta fuente de diferencia entre los individuos hace referencia a las costumbres de un lugar, las mismas que pueden cambiar de un lugar a otro, como por ejemplo, la forma que tienen de vestir personas de diferentes clases sociales, el vestuario puede ser tomado como ridículo y motivo de descalificación dependiendo del grupo social al que se pertenezca.

Distribución en el interior de la familia: el uso de la renta obtenida también depende de las reglas de distribución empleada por cada familia que en ocasiones provocan éxitos y fracasos económicos de sus miembros.

Diferencias de clima social: este catálogo de capacidades está relacionado con aspectos sociales que incluye los sistemas de educación pública, contaminación ambiental, índice delincencial, epidemias, entre otras.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

El término metodología es una palabra compuesta del vocablo método y sustantivo griego logos que unidos da como expresa juicio o estudio, entonces, metodología es la caracterización, estudio y valoración del método de investigación empleado. En otras palabras metodología es la herramienta que une el sujeto con el objeto de la investigación, la metodología es de aplicación obligada sin ella no se puede llegar a de forma lógica al conocimiento científico.

Por otro lado la palabra método tiene su origen en el griego meta que significa hacia y de la palabra odos que significa camino, entonces se puede decir que método significa el camino más idóneo para lograr un objetivo. Configurándolo de otra manera la palabra método significa el conjunto de operaciones lógicas por medio de las cuales se plantea un problema científico, se validan los supuestos o hipótesis y finalmente se definen los instrumentos de investigación.

2.1 Método

Para esta investigación el método que se utiliza es el empírico-analítico, porque es un método científico que utiliza la experimentación y el razonamiento lógico, que unidos con técnicas como la observación de problemas y del correspondiente estudio estadístico. Es preferentemente utilizado en las investigaciones de campo de las ciencias sociales.

El método empírico-analítico hace posible descubrir cómo están relacionadas las variables y las características elementales del objeto de estudio, también facilita el

acceso a la localización de los orígenes del problema, por medio de procedimientos prácticos y de diferentes medios de investigación.

2.2 Tipo

El tipo de investigación a emplearse es el descriptivo, que es una investigación que pretende caracterizar de forma específica las propiedades más relevantes de una población o muestra, formadas por personas, agrupaciones, asociaciones u otro fenómeno que se requiere investigar. Además con la investigación descriptiva se mide y evalúa los diversos caracteres, extensiones o elementos de la problemática a investigar. La investigación descriptiva exige seleccionar algunas inquietudes o cuestionamientos y que miden de forma individual e independientemente, para posteriormente describir el fenómeno investigado.

Mediante este estudio se descubrirán las características más importantes de las técnicas empleadas para potencializar el desarrollo humano desde las capacidades sociales.

Este tipo de investigación tiene la ventaja de ser fáctico y por tanto estudia hechos reales, que han sucedidos; además emplea la contrastación empírica, es decir no emplea dogmas o creencias para validar las hipótesis o supuestos, sino que hace la constatación mediante la percepción; además es tipo de investigación es auto correctivo y progresivo, es decir al concluir deja espacio para nuevas investigaciones, sus conclusiones no pueden ser consideradas como finales.

2.3 Técnicas de investigación

Por lo general las técnicas empleadas en toda investigación tienen como finalidad solucionar el problema o cuestiones planteadas al inicio del trabajo investigativo.

En esta investigación se emplean las siguientes técnicas:

- **Documental:** esta técnica se refiere al uso de fuentes bibliográficas de información representada por libros, revistas, periodística y otros trabajos investigativos realizados por otros autores.
- **De campo:** esta técnica permite acercarse a los hechos, al problema, empleando la encuesta se pretende obtener datos reales del sujeto y objeto de estudio para precisar las necesidades y problemas del sujeto investigado.

2.4 Instrumento de investigación

El instrumento que se emplea en esta investigación para obtener los datos e información es la encuesta, este instrumento es el que facilita el acercamiento al sujeto de estudio y empleo de métodos estadísticos para su análisis.

2.5 Universo y muestra de estudio

Para esta investigación se toma un universo de 30 empresas familiares ubicadas en Guayaquil, donde se encuesta a sus representantes, el muestreo es el no probabilístico, por lo tanto, las conclusiones no pueden generalizarse a toda la población. La técnica de muestreo es por conveniencia, este tipo de muestreo le permite al investigador escoger las muestras de acuerdo con su conveniencia.

2.6 Cuestionario

1. ¿Cómo usted ha contribuido a sus que sus colaboradores principales sean respetados en los equipos de trabajo?

Libertad para:	
Fortalecer competencias.	
Preocuparse por compañeros de trabajo.	
Decidir objetivos personales	
Escoger su puesto de trabajo.	

2. ¿Cómo usted fomente la inclusión de sus colaboradores importantes en la vida social del grupo?

Libertad para:	
Usar el tiempo libre en actividades recreativas.	
Ayudar a colaboradores con problemas de conducta.	
Tomar medidas preventivas antes de problemas	
Socializar valores y modos de ser útiles para el grupo	

3. ¿Cómo permite a sus colaboradores principales rodearse de personas positivas?

Libertad para:	
Escoger sus ayudantes o equipo de trabajo.	
Incluirse en equipos de trabajo ajenos la empresa.	
Incluirse en Asociaciones de profesionales	
Participar en eventos académicos.	

4. ¿Cómo mejora el ambiente laboral de su empresa?

Reconocer el trabajo de sus colaboradores	
Espacios de trabajo inclusivos	
Permitir escuchar música en conjunto.	
Organizar reuniones informales.	
Permitir reuniones informales.	

5. ¿Cómo fomenta la satisfacción personal de sus colaboradores?

Motivación permanente	
Alentar ante objetivos incumplidos	
Evitar comparaciones	
Agradecer por sus servicios prestados.	

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

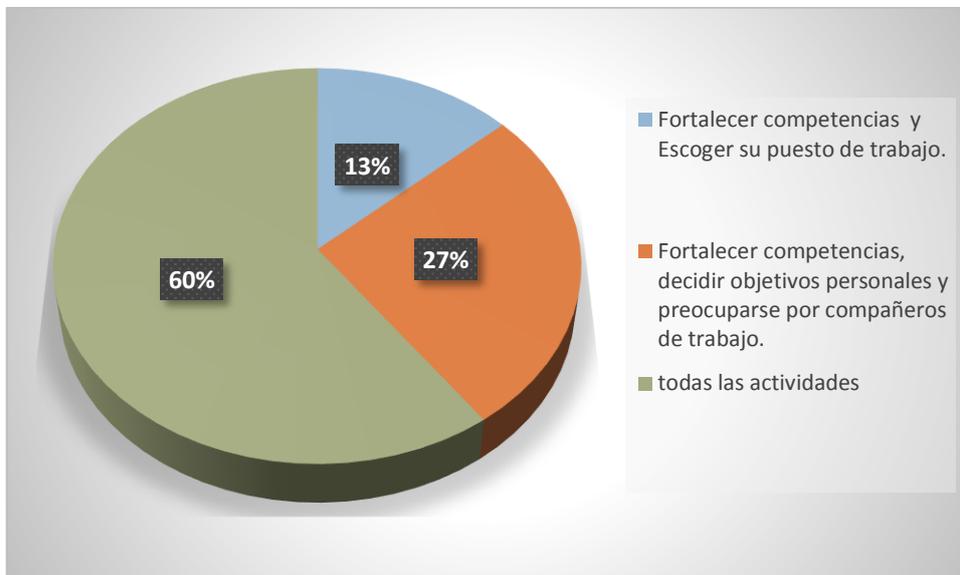


Figura 8: Ser respetado por el grupo social, elaborado por las autoras.

El 60% de los consultados asegura que además de los aspectos económicos para alcanzar el desarrollo de los colaboradores es necesario que estos tengan libertad para fortalecer sus competencias, demuestren preocupación por compañeros de trabajo, tengan libertad para plantearse objetivos personales y que trabajen en puesto de trabajo a fin a sus experiencias y competencias. Todas estas actividades contribuyen alcanzar el respeto por su grupo de trabajo, esto contribuye a mejorar la productividad de los empleados, así como su nivel de satisfacción laboral.

Entre las acciones que promueven para apoyar el respeto del grupo a sus colaboradores especiales están: fortalecer sus competencias, preocuparse por sus compañeros de trabajo, que les permitan alcanzar objetivos personales además de los institucionales y también les aceptan escoger la función que desean desempeñar en la empresa familiar.

Es que resulta fácil ganarse el respeto de todo el equipo de colaboradores mediante la demostración de competencias y experiencia en las labores encomendadas. Reconocer que se tiene habilidades, demostrarlas aplicándolas de manera profesional, e incluso tiene la libertad, de emplearla en otras actividades que no sean de su responsabilidad, demostrando solidaridad y desprendimiento.

Contribuye la respetabilidad del grupo la solidaridad, disponer de libertad para interactuar con los colegas, demostrar preocupación e interés por los comentarios del grupo. Es importante oír los comentarios e inquietudes para conocer las preocupaciones y posibilitar la ejecución de correcciones de ser necesarias.

Es importante dar libertad al colaborador para que utilice la información de la forma más conveniente a los intereses del grupo, considerando el uso que se le puede dar, no se debe exigir información relevante que pueda comprometer su imagen ante el equipo de trabajo. Evitar en lo posible el uso de la información para beneficios personales o para propósitos competitivos.

La competitividad entre compañeros de trabajo suele ser feroz en la actualidad, pero eso no debe ser tomado como excusa para aprovecharse de información obtenida del grupo para beneficios personales, porque podrían ir en contra de la respetabilidad del grupo.

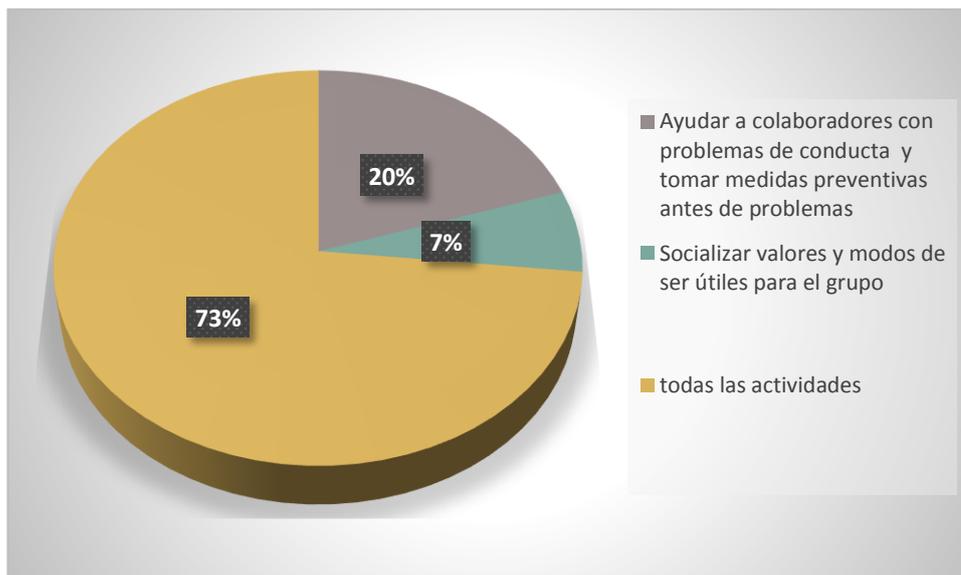


Figura 9: Gestiones permitidas que fomenten la inclusión de los colaboradores en la vida social del grupo.

Cuestionado sobre las gestiones que fomentan la inclusión de los colaboradores en la vida social del grupo de trabajo, para elevar el desarrollo humano de sus colaboradores el 73% responde que les dan libertad para ayudar a colaboradores con problemas de conducta, tomar medidas preventivas antes de que ocurran problemas, socializar valores y modos de ser útiles para el grupo y usar el tiempo libre en actividades recreativas.

Está demostrado que la inclusión social influye de manera importante en la mejora de la calidad de vida e incrementa notablemente el desarrollo humano y trae como consecuencia el éxito personal, social y laboral. Al contrario, evitar la inclusión social disminuye el desarrollo social y está directamente relacionado con un variado abanico de consecuencias y trastornos como son: pobre aceptación de los grupos de trabajo, aislamiento y problemas emocionales que disminuyen considerablemente la productividad y eficiencia.

La inclusión de los colaboradores en la vida social del grupo de trabajo es uno de las expresiones que vinculan la responsabilidad social de la organización con sus colaboradores, por lo que es necesario fomentarla e impulsarla para que los involucrados mejoren sus niveles de desarrollo humano.

La inclusión de los colaboradores en la vida social del grupo busca generar compromisos a nivel integral del desarrollo humano, es importante que todas las empresas familiares y no familiares las adopten y así contribuyan a promover y fortalecer el desarrollo del recurso humano mediante el empleo de buenas prácticas responsables, que le permitan a la organización disminuir el impacto que generan al entorno interno como externo y la sociedad toda.

Si lo que se busca es impulsar el desarrollo humano mediante el fortalecimientos de sus capacidades, se debe dar libertad de considerar todo el repertorio de funcionamientos de lo que disponga para fomentarlo o fortalecerlo. Según la investigación realizada existe 27% de la muestra que no considera importante la inclusión social como medida de desarrollo humano, pero deberían comprometerse con esta filosofía y entender su responsabilidad con la sociedad, empezando con sus colaboradores, generando oportunidades, comprometiéndose con la comunidad, permitiéndole a la sociedad empoderarse de los servicios o producto que oferta y aprovechar este generador de desarrollo corporativo.

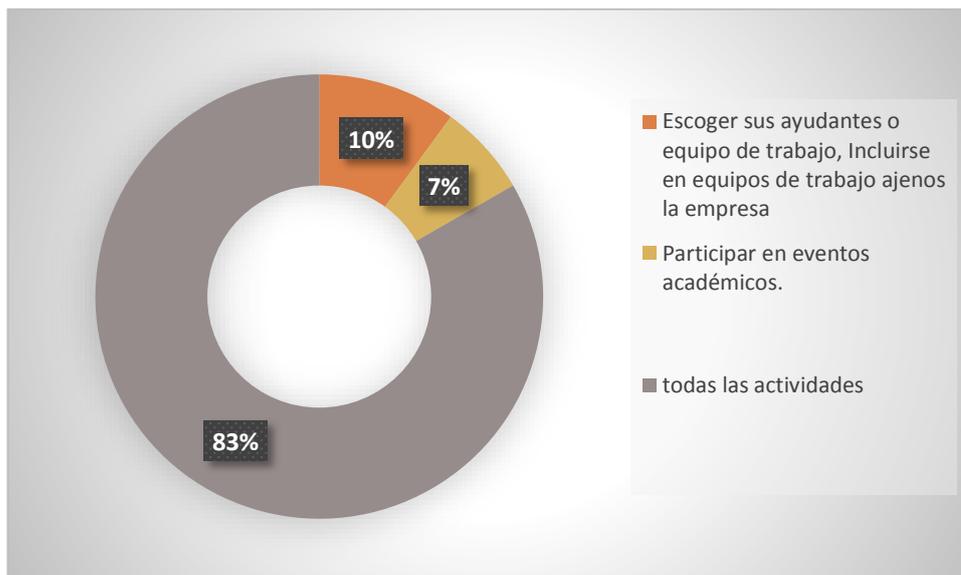


Figura 10: Gestiones permitidas que permiten rodearse de personas positivas a los colaboradores.

Partiendo de la realidad de que la satisfacción económica no es solamente el único elemento que motiva el desarrollo humano y que la pertinencia a grupos sociales también lo es, se cuestiona a la muestra sobre las actividades permitidas para rodearse de personas positivas que incluyen escoger sus colaboradores, proporcionar libertad para involucrarse en equipos ajenos a la empresa o participar de asociaciones de profesionales, el 83% de los encuestados respondieron que si los motivan o permiten ya que rodearse personas optimistas además de fortalecer el desarrollo humano, también mejora la productividad del negocio.

Hay que tener en cuenta que las decisiones y el comportamiento de una persona tienden a ser influenciada por las personas que la rodean. La praxis profesional ha enseñado que se tiene colaboradores con alto potencial, pero por injerencias de compañías inadecuadas no se llega a desarrollar todo el potencial humano, de productividad y se toman decisiones equivocadas.

Es de suma importancia darle libertad a los colaboradores escoger el personal con el que trabajan, rodearse de grupos que influyan positivamente, que participen en eventos académicos como congresos nacionales e internaciones patrocinados por universidades reconocidas y por supuesto que participen en organizaciones, fundaciones o colegios de profesionales que apoyen sus iniciativas y fortalezcan sus capacidades.

Cuando los colaboradores mejoran su actitud, se puede apreciar sin dificultad que desarrollan su crecimiento personal. Los colaboradores que se juntan a personas con actitud positiva y entablan buena relación con ellos generan beneficios no solo en lo personal sino que también los genera para la empresa, entonces el fortalecimiento es mutuo, en otras palabras todos se benefician.

Es verdad que mejorar la actitud en el trabajo depende mucho del trabajador, pero los administradores pueden ayudar por ejemplo: explicando las responsabilidades y objetivos del puesto que ocupan, encargándoles objetivos que se puedan cumplir es decir factibles; explicándoles los objetivos corporativos y los ejes principales de la administración y apoyando sus iniciativas.

Los empleados con actitud positiva serán más responsables, serán cortes con sus compañeros de equipo, alegres y de conducta amigable; estarán predispuestos a colaborar en lo que la empresa requiera, siempre estarán predispuestos; resultado importante de mejorar las relaciones personales es el incremento de la honestidad, la aceptación de errores, mejora notable de las competencias.

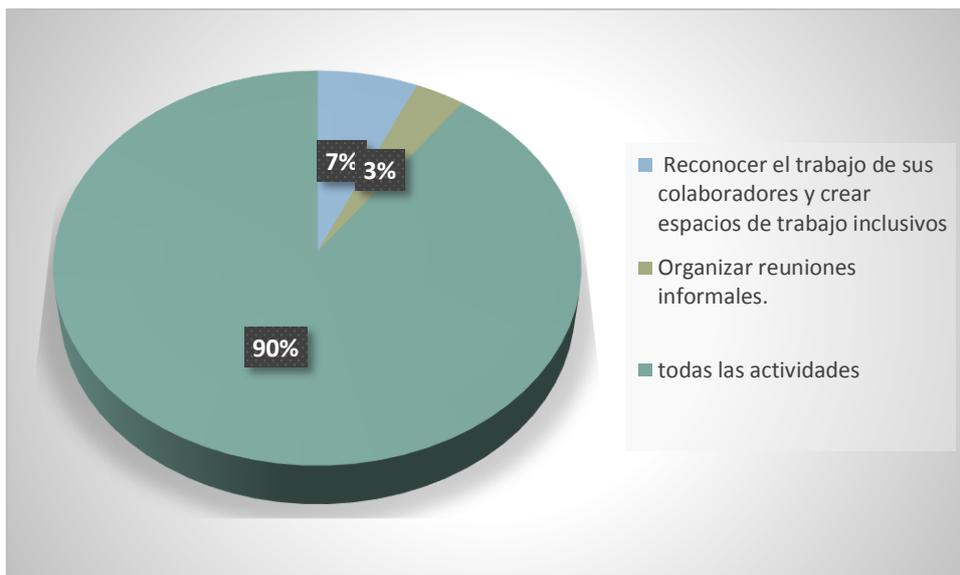


Figura 11: Gestiones realizadas para mejorar el ambiente laboral.

La respuesta a la pregunta relacionada con mejorar el ambiente laboral es contundente el 90% de los encuestados asegura que patrocina acciones como: reconocer el trabajo de sus colaboradores, organiza reuniones informales, genera espacios trabajo inclusivos y les permite escuchar música de vez en cuando. Es que no es ningún secreto que la productividad de los empleados y su nivel de satisfacción laboral, tienen una relación directa con el ambiente que se percibe en el trabajo.

Por lo tanto promover acciones que mejoren el ambiente laboral se convierte en una prioridad para cualquier empresa. Quedó desterrada aquella creencia que tenían los administradores de que se debía quitar todo los distractores si se quiere incrementar la productividad. Promoviendo algunas actividades sencillas se puede impactar de forma positiva en el ánimo de los trabajadores y, por tanto, en los resultados del negocio.

Con el reconocimiento del trabajo de los colaboradores se consigue que estos se sienten motivadas no sólo por el sueldo que perciben, sino también por reconocer su trabajo bien realizado. Si los colaboradores tienen un buen desempeño y emplean todas

sus capacidades para realizar el trabajo encomendado, no es suficiente que lo observen es importante que sepan que lo han notado y que se lo reconozca de forma pública. Las tácticas que dan resultado positivo para este propósito son muchas, pero más comunes son: felicitarlos personalmente, ponerles un post-it en sus computadoras o tal vez organizar un brindis en su honor.

La más común de las tácticas para que el colaborador se sienta reconocido por su trabajo realizado es el pizarrón del “empleado del mes”, es una opción muy empleada por la mayoría de las empresas que tienen como objetivo mantener un ambiente laboral amigable y agradable para sus empleados. Con esta opción se hace público el buen desempeño del trabajador, reconocimiento basado en sus méritos, tiene un efecto que hace sentir al colaborador un reconocimiento especial. Los motivos por los que se merezca estar inscrito en el pizarrón del “empleado del mes” pueden ser distintos como por ejemplo: alguien que siempre logra terminar sus tareas a tiempo, a quien no pierde la alegría, entre otros, la idea del pizarrón del “empleado del mes” es que sea una táctica que una los equipos de trabajo y nunca sea un motivo de competencia entre ellos.

El ambiente laboral mejora también organizando reuniones informales, es verdad que la gestión empresarial es seria y que demanda rutinas organizadas, planificadas y coordinadas con anticipación donde no hay espacio para improvisar menos aún para actividades que parecen improductivas, pero no solo se debe pensar en la utilidad.

Organizando reuniones informales se puede mejorar la actitud de los colaboradores y por tanto incrementar el rendimiento, eficiencia y productividad que al final de cuenta da como resultados mayores beneficios para la empresa e incremento del desarrollo humano de los trabajadores.

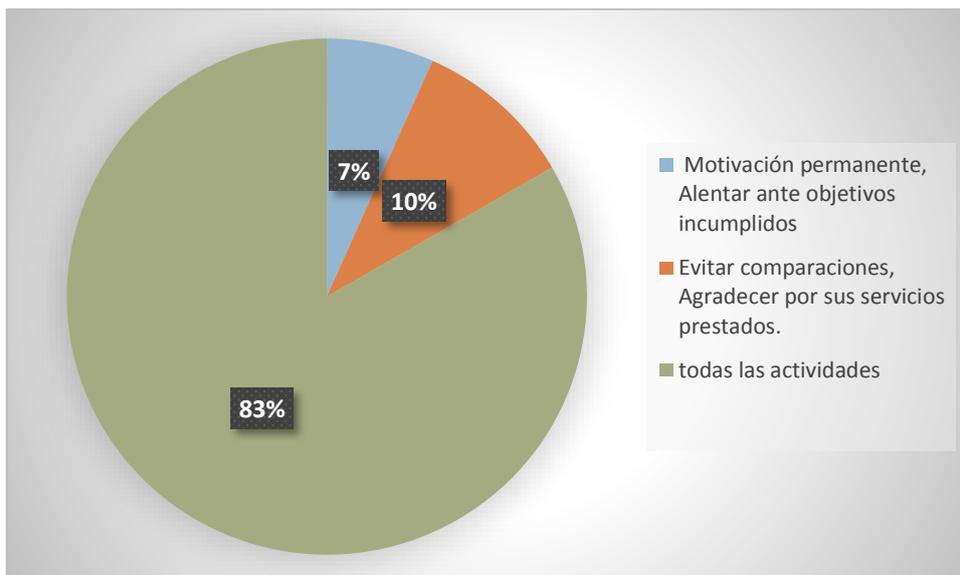


Figura 12: Actividades comunes que fomentan la satisfacción laboral de los colaboradores.

Cuestionando a la muestra sobre las actividades que ejecutan para mantener la satisfacción laboral de sus colaboradores, el 83% responde que realizan actividades como motivarlos permanentemente, alentarlos cuando no llegan a cumplir algún objetivo, agradecer cuando la situación lo amerite por los servicios prestados y evitar comparaciones entre compañeros.

Mantener la satisfacción de los colaboradores en el puesto de trabajo es muy importante, ya que esta tiene repercusión directa en el desarrollo humano y también en la productividad de la empresa. Por ello es importante desarrollar tácticas e implementarlas para establecer ambiente laboral agradable y para que los trabajadores estén satisfechos.

La satisfacción laboral apoya las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo, los invita a acudir a su puesto de trabajo motivados y ganas de trabajar. Cuando el empleado está insatisfecho mantiene una influencia que afecta a su entorno, su grupo de

trabajo y la empresa en general. Mientras que un empleado conforme con sus labores elimina la monotonía, es creativo, proactivo y crea relaciones favorables, incluso empleando alimenta el buen estado de humor. Todo esto contribuye a cumplir los objetivos planteados por la organización.

El empleado que se siente valorado por sus compañeros de equipo y por sus superiores, mejora su actitud y esto tiene una influencia positiva directa en la productividad de la empresa. Es que la empresa gana mucho con acciones pequeñas pero que son muy importante para el trabajador, reconocer los logros que realizan, valorar el trabajo ejecutado u objetivos alcanzados, tiene repercusiones positivas que no se pueden cuantifican, pero que incrementan el nivel de desempeño. Además, estos tipos de recompensa y de reconocimiento estimula al colaborador a ser cada mejor en las actividades encomendadas.

Otra actividad que pueden realizar los administradores para fomentar la satisfacción laboral de sus empleados es perdiéndoles niveles de autonomía, que puedan asumir desafíos, que puedan imponerse sus propias metas, que tengan libertad para tomar decisiones y amplitud de margen de maniobra de sus actividades. Es conocido que cuando un empleado dispone de las capacidades y sabe cómo utilizarlas gestiona de mejor manera los proyectos, dispone de las habilidades suficientes para poder realizar el trabajo desde una perspectiva optima y de calidad. Entonces otorgar autonomía a los empleados les proporciona confianza y se ven positivamente valorados en el trabajo.

CONCLUSIONES

- Hoy más que nunca la gestión de recurso humano es esencial el cualquier tipo de empresa y más aún en las de tipo familiar, donde la familia es un subsistema importante que vincula la empresa con los activos de la organización, evidentemente, la política remunerativa pensada en el utilitarismo, son importantes, pero no son las únicas que contribuyen al bienestar y al fortalecimiento de las capacidades del recurso humano.
- Como sostiene Amartya Kumar Sen la maximización de la utilidad resulta una muy mala descripción de la forma en que las personas actúan, existen otras motivaciones que llevan al ciudadano común a comportarse de determinada manera que igual contribuyen al bienestar y al desarrollo humano. El comportamiento humano contempla cuestiones tales como la preocupación social, la integridad, bienestar y ética.
- En ese sentido la gestión empresarial que fortalece las capacidades sociales del recurso humano de las empresas familiares, incluye formar grupos sociales donde el respeto mutuo sea de vital importancia, que sus integrantes participen activamente en las decisiones laborales y sociales, que los equipos de trabajo estén compuestos por personas positivas, cada uno de los colaboradores se siente satisfecho y convivan en un ambiente laboral amigable.
- La gestión de recurso humano debe incluir además políticas salariales, otras que mantengan la satisfacción laboral, motivación, mejora continua del ambiente laboral, y la inclusión social, porque estos factores tienen una relación directa con la productividad y eficiencia laboral.

RECOMENDACIONES

- Para potencializar las capacidades del recurso humano se deben tomar medidas que reduzcan la tensión en el clima organizacional, cuando se debe someterlos a cambios organizacionales, muy de moda en la actualidad debido a la tecnología, la competencia u otros factores que pueden provenir del interior o exterior de la organización. Las medidas deben tender a reduciendo la incertidumbre, disminuir el efecto que ocasionan los rumores y que por el contrario incrementen la participación de los equipos y de cada uno de sus miembros.
- Así como cada año se revisan los sueldos y salarios destinados a los colaboradores se deben revisar aquellas políticas que contribuyan al su bienestar, que integren más los equipos de trabajo, que mejoren el ambiente laboral, fortalezcan las capacidades y potencialicen el desarrollo humano en cada uno de los colaboradores.
- La gestión empresarial que fortalece las capacidades sociales del recurso humano de las empresas familiares, debe incluir la formación de grupos de trabajo que se respeten mutuamente, inviten a sus colaboradores a participen activamente en las decisiones laborales y sociales, buscando la satisfacción y la convivencia en un ambiente laboral amigable.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, G., & Heredia, V. (1999). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.

Características. (19 de diciembre de 2017). *caracteristicas.co*. Obtenido de [caracteristicas.co: www.caracteristicas.co/empresa-familiar/#ixzz52CwEpnHG](http://www.caracteristicas.co/empresa-familiar/#ixzz52CwEpnHG)

Cejudo, R. (2006). *Desarrollo Humano y Capacidades*. Madrid: Revista española de pedagogía.

De la Torre, R. (12 de Enero de 2011). *REALIDAD, DATOS Y ESPACIO REVISTA INTERNACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA*. Obtenido de [REALIDAD, DATOS Y ESPACIO REVISTA INTERNACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA: http://www.inegi.org.mx/rde/2011/01/11/medicion-del-bienestar-y-progreso-social-una-perspectiva-de-desarrollo-humano/](http://www.inegi.org.mx/rde/2011/01/11/medicion-del-bienestar-y-progreso-social-una-perspectiva-de-desarrollo-humano/)

DIARIO EL UNIVERSO. (16 de abril de 2012). *EL UNIVERSO*. Obtenido de [EL UNIVERSO: http://www.eluniverso.com/2012/04/16/1/1356/90-firmasguayaquil-son-empresas-familiares.html](http://www.eluniverso.com/2012/04/16/1/1356/90-firmasguayaquil-son-empresas-familiares.html)

EAE BUSINESS SCHOOL. (20 de DICIEMBRE de 2017). *eaeprogramas.es*. Obtenido de [eaeprogramas.es: https://www.eaeprogramas.es/empresa-familiar/que-es-una-empresa-familiar-concepto-y-caracteristicas](https://www.eaeprogramas.es/empresa-familiar/que-es-una-empresa-familiar-concepto-y-caracteristicas)

Mosley, D. (2005). *Desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. México: Thomson.

PNUD. (25 de enero de 2016). *Naciones Unidas*. Recuperado el 10 de diciembre de 2017, de Naciones Unidas: <http://desarrollohumano.org.gt/desarrollo-humano/concepto/>

Robbin, S. (1999). *Comportamineto organizacional*. México: Prentice Hall.

Rosales, F. (2017). *El desarrollo humano y el capital social en las empresas familiares*. Guayaquil.

SliderPlayer. (15 de Diciembre de 2017). *SliderPlayer*. Obtenido de SliderPlayer: <http://slideplayer.es/slide/3451273/>

Slideshare. (20 de diciembre de 2017). *Slideshare*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/miguerron/indice-de-desarrollo-humano>

Welther, J. (2000). *Administracion de personal y recurso humano*. México: McGraw Hill.

OTRAS FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Bustelo, E. (2013), *Economía del desarrollo. Un análisis histórico*; Madrid: Editorial Complutense.

Bohlander y Snell (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Cengage Learning.

Casillas Bueno, J. C., Diaz Fernandez, M., Rus Rufino, S., & Vasquez Sanchez, A. (2014). *La gestión de la empresa familiar. Conceptos, casos y soluciones*. (Segunda ed.). Madrid, España: Ediciones Paraninfo, SA.

Cohen, G.A. (2016), ¿Igualdad de qué? Sobre el Bienestar, los Bienes y las Capacidades, en Sen, Amartya y Martha Nussbaum (comps.) (1996).

Cornia, G.A., Jolly, R. y Stewart, F. (2014), Ajuste con Rostro Humano: Protección de Grupos Vulnerables y Promoción del Crecimiento; Madrid: Siglo XXI de España, Editores S.A.; Vol. 1. f

Da Silva, T. (2014) Espacios de identidad. Nuevas visiones sobre el currículo (Barcelona, Octaedro).

Ginebra, J. (2015). Las empresas familiares: su dirección y su continuidad. Mexico, D.F.: Panorama Editorial, S.A. de C.V.

Jacques, L., Cisneros, L., & Mejia, J. (2013). Administración de PYMES: Emprender, dirigir y desarrollar empresas. México: Pearson Educación

Mucci, O. (2016). Empresas familiares: Funcionamiento e identidad. Mar de Plata: Editorial de la Universidad Nacional de Mar de Plata

Perez, M. J., Basco, R., Tenorio, J., Gimenez, J., & Sanchez, I. (2015). Fundamentos en la Dirección de la Empresa Familiar: Emprendedor, empresa y familia. Madrid: Thomson Editores Paraninfo, S.A.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2014) Informe sobre el desarrollo humano (Madrid, Mundiprensa) (El primer capítulo fue redactado por A. Sen).

Ronquillo Horsten, J. L. (2016). Administración básica de la empresa familiar (Primera ed.). México, D.F., México: Panorama Editorial, S.A.

Saito, M. (2013) Amartya Sen's Capability Approach to Education: A Critical Exploration, *Journal of Philosophy of Education*, 37: 1.

Sarramora, J. (2014) Factores e indicadores de calidad en educación (Barcelona, Octaedro).

Sanchez, A., & Alberto Sanchez. (2015). La empresa familiar: manual para empresarios: claves legales para su correcta organización y su continuidad. Barcelona: Ediciones Deusto.

Vivas, B. (2016). Guía de aproximación a la empresa familiar: con la sucesión del empresario en el horizonte. España: EOI Esc.Organiz.Industrial.

ANEXO No. 1

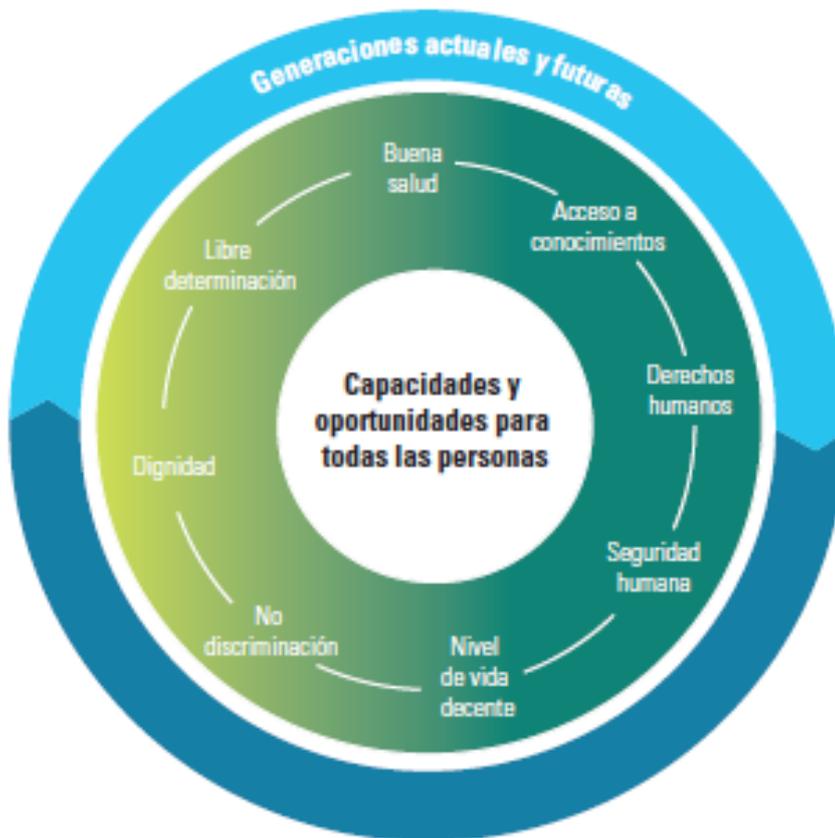
Índices de desarrollo humano.

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano		IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Pobreza Multidimensional*	
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto a la clasificación en el IDH	Valor	Grupo	Valor	Punto	Valor	Año y alcance
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016-2018
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO										
1 Noruega	0,940	0,890	5,4	0	0,933	1	0,053	6	-	-
2 Australia	0,933	0,867	8,2	-1	0,929	1	0,123	24	-	-
3 Suiza	0,930	0,853	8,0	-4	0,924	2	0,040	1	-	-
4 Alemania	0,925	0,853	7,2	-1	0,904	2	0,066	9	-	-
5 Dinamarca	0,925	0,850	7,2	-2	0,920	2	0,041	2	-	-
6 Singapur	0,925	-	-	-	0,905	1	0,059	11	-	-
7 Países Bajos	0,924	0,867	6,0	2	0,946	3	0,044	3	-	-
8 Irlanda	0,923	0,853	7,0	-2	0,926	1	0,127	26	-	-
9 Islandia	0,921	0,850	5,0	6	0,905	2	0,051	5	-	-
10 Canadá	0,920	0,850	8,0	-2	0,903	1	0,090	10	-	-
11 Estados Unidos de América	0,920	0,795	13,5	-10	0,903	1	0,223	43	-	-
12 Hong Kong, China (PAC)	0,917	-	-	-	0,904	2	-	-	-	-
13 Nueva Zelanda	0,915	-	-	-	0,903	2	0,150	34	-	-
14 Suecia	0,913	0,867	6,7	3	0,907	1	0,040	4	-	-
15 Liechtenstein	0,912	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16 Reino Unido	0,909	0,836	8,0	-1	0,904	2	0,120	20	-	-
17 Japón	0,903	0,791	12,4	-8	0,920	2	0,110	21	-	-
18 República de Corea	0,901	0,753	16,4	-19	0,925	3	0,057	10	-	-
19 Israel	0,899	0,770	13,5	-11	0,923	2	0,103	23	-	-
20 Luxemburgo	0,898	0,827	8,0	1	0,906	2	0,075	13	-	-
21 Francia	0,897	0,813	9,4	-1	0,900	1	0,102	19	-	-
22 Bélgica	0,896	0,827	8,3	2	0,920	1	0,073	12	-	-
23 Finlandia	0,895	0,840	5,0	9	1,000	1	0,036	0	-	-
24 Austria	0,893	0,815	8,7	3	0,957	2	0,070	14	-	-
25 Eslovenia	0,890	0,830	5,0	9	1,000	1	0,053	6	-	-
26 Italia	0,887	0,794	11,5	-3	0,903	2	0,085	16	-	-
27 España	0,884	0,791	10,5	1	0,924	2	0,081	15	-	-
28 República Checa	0,879	0,830	5,4	10	0,903	1	0,129	27	-	-
29 Grecia	0,866	0,750	12,4	-6	0,957	2	0,119	25	-	-
30 Emiratos Árabes Unidos	0,865	-	-	-	0,905	1	-	-	-	-
31 Estonia	0,865	0,780	8,0	3	1,000	2	0,120	20	-	-
32 Andorra	0,860	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33 Chipre	0,856	0,762	10,0	-2	0,929	1	0,116	21	-	-
34 Malta	0,856	0,785	8,1	3	0,923	4	0,217	44	-	-
35 Catar	0,855	-	-	-	0,901	1	0,042	107	-	-
36 Polonia	0,853	0,774	9,5	2	1,000	1	0,130	30	-	-
37 Lituania	0,848	0,753	10,5	0	1,000	2	0,121	25	-	-
38 Chile	0,847	0,802	6,2	-12	0,906	2	0,322	82	-	-
39 Arabia Saudita	0,847	-	-	-	0,802	5	0,257	50	-	-
40 Catarquea	0,845	0,793	6,1	12	0,901	1	0,173	39	-	-
41 Portugal	0,843	0,755	10,4	1	0,900	1	0,091	17	-	-
42 Emiratos Árabes Unidos	0,840	-	-	-	0,923	2	0,232	46	-	-
43 Hungría	0,836	0,771	7,0	6	0,900	1	0,252	49	-	-
44 Letonia	0,830	0,742	10,6	-1	1,025	2	0,191	41	-	-
45 Argentina	0,827	0,690	15,6	-6	0,902	1	0,363	77	0,075*	2005-N
46 Croacia	0,827	0,752	9,1	2	0,907	1	0,140	31	-	-
47 Bahrein	0,824	-	-	-	0,920	2	0,203	40	-	-
48 Montenegro	0,823	0,736	8,0	1	0,955	2	0,195	33	0,062	2010-M
49 Federación de Rusia	0,824	0,725	9,0	1	1,010	1	0,271	52	-	-
50 Rumania	0,822	0,714	11,1	0	0,900	1	0,320	72	-	-
51 Kuwait	0,820	-	-	-	0,923	2	0,226	33	-	-
DESARROLLO HUMANO ALTO										
52 Bielorrusia	0,796	0,746	6,4	6	1,021	1	0,144	32	0,001	2005-M
53 Omán	0,796	-	-	-	0,927	3	0,201	54	-	-
54 Barbados	0,795	-	-	-	1,000	1	0,291	59	0,084*	2010-M
54 Uruguay	0,795	0,693	12,7	-7	1,017	1	0,204	55	-	-
56 Bulgaria	0,794	0,703	10,7	2	0,904	1	0,223	45	-	-
56 Kazajistán	0,794	0,714	10,1	4	1,000	1	0,232	42	0,084	2010/2011-M
58 Bahamas	0,792	-	-	-	-	-	0,052	77	-	-

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano		IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Poderes Multidimensionales ¹	
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto a la clasificación en el IDH ²	Valor	Ranking	Valor	Ranking	Valor	Año y porcentaje
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2016-2015	2016-2015
50 Malasia	0,782	--	--	--	--	--	0,220	58	--	--
51 Países	0,788	--	--	--	--	--	--	--	--	--
52 Panamá	0,788	0,614	22,0	-9	0,837	1	0,457	100	--	--
53 Antigua y Barbuda	0,785	--	--	--	--	--	--	--	--	--
54 Seychelles	0,782	--	--	--	--	--	--	--	--	--
54 Mauricio	0,781	0,823	14,4	-4	0,854	2	0,283	82	--	--
55 Trinidad y Tobago	0,780	0,821	15,3	-6	1,024	1	0,224	87	0,237 ³	2008 M
56 Costa Rica	0,775	0,528	19,1	-8	0,829	2	0,208	83	--	--
56 Serbia	0,775	0,823	11,2	2	0,829	2	0,185	40	0,222	2014 M
58 Cuba	0,775	--	--	--	0,545	3	0,224	82	--	--
59 Irán (República Islámica de)	0,774	0,518	23,1	-40	0,852	5	0,528	118	--	--
70 Georgia	0,763	0,872	12,7	3	0,870	2	0,257	75	0,200	2008 M
71 Turquía	0,762	0,845	15,3	-3	0,888	4	0,228	89	--	--
71 Venezuela (República Bolivariana de)	0,762	0,518	19,4	-11	1,228	2	0,457	101	--	--
73 Sri Lanka	0,762	0,870	11,5	8	0,824	2	0,285	87	--	--
74 Saint Kitts y Nevis	0,762	--	--	--	--	--	--	--	--	--
75 Albania	0,764	0,821	12,5	4	0,823	2	0,257	51	0,225	2008, 2009 D
76 Líbano	0,762	0,823	21,8	-10	0,823	5	0,287	83	--	--
77 México	0,762	0,587	23,9	-12	0,851	2	0,245	73	0,224	2012 N
78 Azerbaiyán	0,762	0,823	12,2	5	0,842	2	0,225	98	0,223	2008 D
79 Brasil	0,754	0,821	25,5	-10	1,025	1	0,414	92	0,210 ⁴	2014 N
79 Granada	0,754	--	--	--	--	--	--	--	--	--
81 Bosnia y Herzegovina	0,762	0,823	12,3	6	0,823	4	0,158	24	0,227	2011, 2013 M
82 ex República Yugoslava de Macedonia	0,748	0,823	18,7	1	0,817	3	0,183	26	0,227	2011 M
83 Argelia	0,745	--	--	--	0,854	5	0,423	94	--	--
84 Armenia	0,743	0,614	9,3	15	0,823	1	0,223	61	0,222	2010 D
84 Ucrania	0,743	0,823	7,2	18	1,023	1	0,294	55	0,221 ⁵	2012 M
85 Jordania	0,741	0,679	16,5	2	0,854	5	0,478	111	0,224	2010 D
87 Perú	0,740	0,583	21,5	-8	0,823	2	0,285	85	0,242	2012 D
87 Islandia	0,740	0,585	20,8	-6	1,021	1	0,282	79	0,224	2005, 2008 M
89 Ecuador	0,739	0,587	20,5	-1	0,876	1	0,297	88	0,215	2013, 2014 N
90 China	0,738	--	--	--	0,854	2	0,184	27	0,223 ⁶	2012 N
91 Fiji	0,736	0,674	15,3	9	--	--	0,258	75	--	--
92 Mongolia	0,735	0,628	12,8	13	1,025	2	0,278	53	0,247	2010 M
92 Santa Lucía	0,735	0,518	18,3	7	0,825	1	0,254	74	0,223 ⁷	2012 M
94 Jamaica	0,733	0,623	16,5	6	0,875	2	0,422	93	0,211	2012 N
95 Colombia	0,727	0,548	24,5	-8	1,024	1	0,283	85	0,222	2010 D
95 Dominica	0,725	--	--	--	--	--	--	--	--	--
97 Suriname	0,725	0,621	24,3	-7	0,872	2	0,448	95	0,222	2010 M
97 Tíbet	0,725	0,522	22,5	-3	0,824	4	0,283	58	0,225	2011, 2013 M
98 República Dominicana	0,722	0,585	21,7	1	0,820	1	0,413	107	0,225	2010 D
98 San Vicente y las Grenadinas	0,722	--	--	--	--	--	--	--	--	--
101 Tonga	0,721	--	--	--	0,823	2	0,623	152	--	--
102 Libia	0,716	--	--	--	0,852	2	0,167	28	0,225	2007 P
103 Belice	0,706	0,545	22,7	-6	0,857	2	0,215	81	0,220	2011 M
104 Samoa	0,704	--	--	--	--	--	0,428	97	--	--
105 Maldivas	0,701	0,523	24,5	-8	0,827	2	0,212	84	0,220	2009 D
105 Uruguay	0,701	0,583	15,8	10	0,845	2	0,287	57	0,212	2008 M
DESARROLLO HUMANO MEDIO										
107 República de Moldova	0,699	0,628	10,2	21	1,010	1	0,222	46	0,224	2012 M
108 Botswana	0,698	0,423	27,9	-23	0,824	1	0,425	95	--	--
109 Gabón	0,697	0,521	23,9	-3	0,823	4	0,542	127	0,213	2010 D
110 Paraguay	0,693	0,524	24,3	-5	0,825	2	0,484	104	--	--
111 Egipto	0,691	0,461	29,8	-10	0,824	5	0,525	125	0,215	2014 D
111 Tailandia	0,691	--	--	--	--	--	--	--	0,211	2008 M
112 Indonesia	0,689	0,523	18,2	9	0,825	2	0,457	105	0,224 ⁸	2010 D
114 Estado de Palestina	0,684	0,581	15,1	13	0,827	5	--	--	0,225	2014 M
115 Viet Nam	0,683	0,522	17,8	9	1,010	1	0,227	71	0,217	2013, 2014 M
116 Filipinas	0,682	0,525	18,4	8	1,021	1	0,425	96	0,223 ⁹	2010 D
117 El Salvador	0,680	0,523	23,2	2	0,828	2	0,284	85	--	--

Categoría según el IDH	Índice de Desarrollo Humano		IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Política Multidimensional ¹	
	Valor	Valor	Porcentaje (%)	Cambio respecto a la clasificación anual IDH ²	Valor	Grupos	Valor	Puntos	Valor	Año escudo
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
118 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,674	0,470	29,0	-6	0,024	3	0,446	90	0,257	2000 D
119 Sudáfrica	0,666	0,426	24,7	-12	0,067	2	0,264	90	0,041	2013 N
120 Kirguistán	0,664	0,562	32,3	20	0,067	2	0,264	90	0,000	2014 M
121 Iraq	0,640	0,585	32,3	1	0,004	5	0,525	123	0,052	2011 M
122 Cabo Verde	0,640	0,510	20,1	-4	-	-	-	-	-	-
123 Mauritania	0,647	0,466	29,5	-2	0,035	5	0,404	113	0,003	2011 P
124 Nicaragua	0,646	0,470	29,0	1	0,001	2	0,462	103	0,000	2011/2012 D
125 Guatemala	0,640	0,403	29,6	-2	0,033	2	0,404	113	-	-
126 Namibia	0,640	0,415	26,2	-13	0,005	1	0,414	100	0,205	2012 D
127 Guyana	0,630	0,510	18,0	10	0,040	3	0,380	117	0,221	2003 D
127 Micronesia (Estados Federados de)	0,630	-	-	-	-	-	-	-	-	-
129 Tayikistán	0,627	0,522	19,2	16	0,000	3	0,227	85	0,031	2012 D
130 Honduras	0,625	0,440	29,2	0	0,040	3	0,461	101	0,200 ³	2011/2012 D
131 India	0,624	0,464	27,2	4	0,010	5	0,520	125	0,202	2008/2009 D
132 Etiopía	0,627	0,420	29,4	-3	0,000	5	0,477	110	0,120	2010 M
133 Timor-Leste	0,625	0,416	31,2	-5	0,050	5	-	-	0,222	2005/2010 D
134 Venezuela	0,627	0,404	17,2	12	-	-	-	-	0,126	2007 M
135 Congo	0,622	0,446	24,0	6	0,022	3	0,302	141	0,162	2011/2012 D
135 Guinea Ecuatorial	0,622	-	-	-	-	-	-	-	-	-
137 Kiribati	0,580	0,394	20,1	-7	-	-	-	-	-	-
138 República Democrática Popular de Laos	0,586	0,427	27,1	1	0,024	4	0,460	106	0,106	2011/2012 M
139 Bangladesh	0,570	0,412	29,9	-2	0,027	3	0,520	119	0,100	2014 D
139 Ghana	0,570	0,381	32,5	-8	0,008	5	0,347	121	0,147	2014 D
139 Zambia	0,570	0,370	26,6	-11	0,024	4	0,525	124	0,204	2013/2014 D
142 Santa Tomé y Príncipe	0,574	0,402	24,2	7	0,007	4	0,524	122	0,217	2008/2009 D
143 Camboya	0,562	0,426	32,5	11	0,000	5	0,470	112	0,150	2014 D
144 Nepal	0,558	0,407	27,0	2	0,025	4	0,407	115	0,116	2014 M
145 Myanmar	0,556	-	-	-	-	-	0,274	80	-	-
146 Kenia	0,565	0,381	29,5	-1	0,010	4	0,365	126	0,106	2014 D
147 Pakistán	0,552	0,380	30,9	-2	0,140	5	0,346	120	0,227	2012/2013 D
DESARROLLO HUMANO BAJO										
148 Swazilandia	0,541	0,367	30,3	-5	0,053	5	0,366	127	0,113	2010 M
149 República Árabe Siria	0,526	0,410	27,8	10	0,051	5	0,014	129	0,020	2008 P
150 Argelia	0,522	0,226	27,0	-8	-	-	-	-	-	-
151 República Unida de Togo	0,521	0,286	26,4	7	0,027	3	0,344	129	0,226	2010 D
152 Nigeria	0,527	0,220	27,8	-10	0,041	5	-	-	0,270	2013 D
153 Camerún	0,510	0,240	22,0	-1	0,052	5	0,360	120	0,202	2011 D
154 Papua Nueva Guinea	0,516	-	-	-	-	-	0,306	142	-	-
154 Zimbabue	0,516	0,260	29,5	2	0,027	3	0,340	126	0,120	2014 M
155 Isla Salomón	0,515	0,292	20,0	9	-	-	-	-	-	-
157 Mauritania	0,512	0,247	22,4	1	0,010	5	0,026	147	0,251	2011 M
158 Madagascar	0,512	0,274	27,8	7	0,040	3	-	-	0,420	2008/2009 D
159 Rwanda	0,490	0,220	21,9	1	0,022	1	0,203	84	0,250	2014/2015 D
160 Congo	0,497	0,270	46,0	-10	0,017	5	-	-	0,106	2012 Q/M
160 Lesoto	0,497	0,220	26,6	-6	0,062	2	0,340	122	0,227	2009 D
162 Senegal	0,494	0,221	20,1	1	0,000	5	0,521	120	0,210	2014 D
163 Haití	0,493	0,250	29,6	-7	-	-	0,000	142	0,242	2012 D
163 Uganda	0,493	0,241	20,9	6	0,070	5	0,527	121	0,200	2011 D
165 Sudán	0,490	-	-	-	0,020	5	0,575	140	0,200	2010 M
166 Togo	0,487	0,222	21,9	5	0,041	5	0,306	124	0,242	2013/2014 D
167 Benin	0,486	0,204	27,4	-3	0,050	5	0,013	144	0,240	2011/2012 D
168 Yemen	0,482	0,220	20,7	0	0,227	5	0,707	159	0,200	2013 D
169 Argentinia	0,475	0,227	21,8	3	0,028	5	0,067	164	0,250 ⁴	2010/2011 M
170 Malawi	0,476	0,220	21,2	5	0,021	4	0,014	146	0,273	2013/2014 M
171 Côte d'Ivoire	0,474	0,254	27,8	-2	0,014	5	0,072	156	0,207	2011/2012 D
172 Djibuti	0,472	0,210	24,6	3	-	-	-	-	0,127	2008 M
173 Gambia	0,462	-	-	-	0,070	5	0,041	140	0,200	2012 D
174 Etiopía	0,440	0,220	26,2	10	0,042	5	0,490	116	0,127	2011 D
175 Malí	0,442	0,200	20,7	0	0,106	5	0,080	166	0,406	2012/2013 D
176 República Democrática del Congo	0,426	0,237	21,9	3	0,022	5	0,023	162	0,200	2013/2014 D

Clasificación según el IBI	Índice de Desarrollo Humano		IBI ajustado por la Desigualdad		Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Política Multidimensional ¹	
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto a la clasificación con el IBI	Valor	Género	Valor	Punto	Valor	Año y recuento
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
177 Liberia	0,427	0,264	32,4	1	0,030	5	0,640	150	0,266	2010 D
178 Guinea-Bisáu	0,424	0,257	39,3	-5	-	-	-	-	0,425	2008 M
179 Eritrea	0,420	-	-	-	-	-	-	-	-	-
179 Sierra Leona	0,420	0,262	37,8	-3	0,071	5	0,630	151	0,411	2010 D
181 Mozambique	0,418	0,260	37,8	3	0,079	5	0,614	139	0,280	2011 D
181 Sudán del Sur	0,418	-	-	-	-	-	-	-	0,551	2010 M
182 Guinea	0,414	0,270	34,8	2	0,104	5	-	-	0,425	2010 DM
184 Burundi	0,404	0,276	31,5	4	0,019	4	0,474	100	0,442	2010 D
185 Guinea-Bissau	0,402	0,267	33,6	2	0,074	5	0,615	146	0,500	2010 D
186 Chad	0,396	0,238	39,9	-1	0,105	5	0,606	157	0,545	2010 M
187 Níger	0,393	0,253	35,3	1	0,102	5	0,606	157	0,584	2010 D
188 República Centroafricana	0,392	0,199	49,5	0	0,116	5	0,640	140	0,424	2010 M
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS										
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mónaco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nauru	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
República Popular Democrática de Corea	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
San Marino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somalia	-	-	-	-	-	-	-	-	0,540	2008 M
Tuvalu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupos de desarrollo humano										
Desarrollo humano muy alto	0,852	0,793	11,1	-	0,080	-	0,174	-	-	-
Desarrollo humano alto	0,746	0,697	20,0	-	0,058	-	0,291	-	-	-
Desarrollo humano medio	0,601	0,463	29,7	-	0,071	-	0,491	-	-	-
Desarrollo humano bajo	0,497	0,337	32,3	-	0,049	-	0,500	-	-	-
Países en desarrollo	0,668	0,499	25,2	-	0,070	-	0,463	-	-	-
Regiones										
África Subsahariana	0,523	0,336	35,2	-	0,077	-	0,572	-	-	-
América Latina y el Caribe	0,751	0,675	20,4	-	0,081	-	0,280	-	-	-
Asia Meridional	0,621	0,440	29,3	-	0,022	-	0,520	-	-	-
Asia Oriental y el Pacífico	0,720	0,607	19,3	-	0,096	-	0,215	-	-	-
Estados Árabes	0,697	0,498	29,5	-	0,096	-	0,526	-	-	-
Europa y Asia Central	0,756	0,693	12,7	-	0,061	-	0,279	-	-	-
Países menos adelantados	0,538	0,336	36,9	-	0,074	-	0,555	-	-	-
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0,607	0,500	20,1	-	-	-	0,463	-	-	-
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	0,887	0,776	12,6	-	0,074	-	0,194	-	-	-
Total mundial	0,717	0,607	22,3	-	0,098	-	0,440	-	-	-

ANEXO No. 2**DESARROLLO HUMANO PARA TODOS SEGÚN PROGRAMA DE LAS
NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (UNDP).**

ANEXO No. 3**TABLAS DE FRECUENCIAS**

¿Cómo usted ha contribuido a sus que sus colaboradores principales sean respetados en los equipos de trabajo?

Fortalecer competencias y Escoger su puesto de trabajo.	4
Fortalecer competencias, decidir objetivos personales y preocuparse por compañeros de trabajo.	8
todas las actividades	18
TOTAL	30

¿Cómo usted fomente la inclusión de sus colaboradores importantes en la vida social del grupo?

Ayudar a colaboradores con problemas de conducta y tomar medidas preventivas antes de problemas	6
Socializar valores y modos de ser útiles para el grupo	2
todas las actividades	22
TOTAL	30

¿Cómo permite a sus colaboradores principales rodearse de personas positivas?

Escoger sus ayudantes o equipo de trabajo, Incluirse en equipos de trabajo ajenos la empresa	3
Participar en eventos académicos.	2
todas las actividades	25
TOTAL	30

¿Cómo mejora el ambiente laboral de su empresa?

Reconocer el trabajo de sus colaboradores y crear espacios de trabajo inclusivos	2
Organizar reuniones informales.	1
todas las actividades	27
TOTAL	30

¿Cómo fomenta la satisfacción personal de sus colaboradores?

Motivación permanente, Alentar ante objetivos incumplidos	2
Evitar comparaciones, Agradecer por sus servicios prestados.	3
todas las actividades	25
TOTAL	30