

# **IMPLICACIONES DE LAS MAQUILAS EN EL TALENTO HUMANO**

**Rosalba Trejos Trejos**

**Universidad de Manizales**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Especialización en Gerencia del Talento Humano**

**2024**

**Implicaciones de las Maquilas en el Talento Humano**

**Rosalba Trejos Trejos**

**Trabajo de grado presentado para obtener el título de:**

**Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**Directores:**

**Ángela Ocampo Mosquera**

**Luis Humberto Orozco**

**Universidad de Manizales**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Especialización en Gerencia del Talento Humano**

**2024**

## **Agradecimientos**

A Dios por haberme permitido vivir esta experiencia y concluirla satisfactoriamente.

A mis hijos por su apoyo en lo económico y lo emocional animándome a estudiar.

A Gloria Herrera por su tiempo, su dedicación y sus conocimientos.

A mis asesores Ángela Ocampo Mosquera y Luis Humberto Orozco por su colaboración y buena disposición.

## Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract .....	4
Introducción .....	5
Planteamiento del Problema .....	6
Objetivos .....	9
Antecedentes .....	10
Marco Teórico.....	12
Metodología .....	16
Resumen Categorías Principales.....	20
Discusión.....	27
Conclusiones .....	31
Recomendaciones .....	34
Fichas de análisis de las revisiones bibliográficas .....	36
Bibliografía .....	80

## Resumen

Con este trabajo de grado se realiza una revisión teórica de artículos relacionados con maquilas y talento humano lo que permitió identificar las problemáticas vinculadas con la poca valorización y escasas oportunidades de desarrollo profesional que se tiene en esta labor, examinando los resultados de este análisis surge la necesidad de sugerir ciertas recomendaciones para futuras investigaciones sobre el tema de maquilas y promover estrategias para mejorar la calidad del empleo y la sostenibilidad del talento humano.

**Palabras claves:** Precarización, maquilas, talento humano, manufactura.

## Abstract

This thesis aims to examine the multifaceted precariousness of labor conditions in maquila industries at a national level. The primary objective is to conduct a comprehensive theoretical review of scholarly articles related to maquilas and human resources, with a focus on analyzing and identifying key issues associated with the undervaluation of workers and the limited opportunities for professional development within this sector. The findings from this analysis underscore the urgent need for reforms in labor policies and the implementation of strategies aimed at enhancing the quality of employment and ensuring the long-term sustainability of human talent in the maquila workforce.

Key words: Precarization, maquilas, human talent, manufacturing.

## Introducción

La maquila es un proceso mediante el cual algunas empresas contratan a otras para que estas desarrollen parte de sus operaciones y de esta manera poder enfocarse en las actividades esenciales para el cumplimiento de su objetivo misional. Con esto, se logra optimizar tiempos y reducir costos gracias a la especialización en el trabajo.

Varios autores han planteado el papel fundamental que ha tenido la maquila en el desarrollo económico de numerosos países, particularmente en regiones con ventajas competitivas en costos laborales. Se han beneficiado de esto principalmente las industrias enfocadas en la manufactura y ensamblaje para mercados internacionales lo que les ha permitido generar millones de empleos fomentando la integración económica global; sin embargo, también han suscitado debates sobre las condiciones laborales, la gestión del talento humano y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores.

Otros autores plantan incluso que la maquila es sinónimo del actual proceso de Globalización, es decir, de la nueva y masiva colonización del planeta por Estados Unidos, país que proclama y condena la soberanía nacional como un concepto obsoleto. La utilización de las maquilas, método con más de tres décadas de aplicación, no promueve el desarrollo nacional, regional o de las ciudades receptoras de tales empresas. Este resultado no debe sorprender, puesto que la idea de maquila se basa en el atraso y la mano de obra barata de los países pobres y las regiones más deprimidas del mundo. (Fernández, s.f.)

Ante un tema tan polémico este trabajo asumió el reto de analizar distintos artículos científicos que han estudiado la problemática en América latina con el fin de identificar la relación existente

entre la maquila y la gestión del talento humano, toda vez que la revisión exploratoria no dio cuenta de algún artículo que diera trabajara de manera exhaustiva las implicaciones que tiene la gestión del talento humano en los procesos de maquila si no que en su mayoría analizaban en las maquilas algunos aspectos aislados de la gestión del talento humano como por ejemplo los procesos de selección de personal, empoderamiento, control interno, etc. En este sentido el presente trabajo se propuso sistematizar en fichas de análisis y en las conclusiones algunos de los planteamientos más destacados encontrados en la revisión bibliográfica realizada, con el fin de ofrecer al lector un panorama que facilite investigaciones empíricas futuras.

## **Planteamiento del Problema**

Las maquilas enfrentan una serie de desafíos, que pueden variar según el entorno económico, político y social; revisaremos primero algunas de las limitaciones macroeconómicas y de políticas económicas de los países, para después analizar aspectos laborales y tecnológicos que inciden en el desarrollo de las maquilas.

En Latinoamérica los países centroamericanos fueron los primeros en implementar prácticas de maquilas gracias a la integración económica que se propició a raíz del Tratado de Libre Comercio (TLC) celebrado en 1994, entre países Norte y Centroamericanos: Estados Unidos, México, Costa Rica, Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras. Por su parte el sector de la maquila en Colombia y específicamente el sector de la confección presentaron unas desventajas con respecto a los países antes mencionados, debido a que la producción se tornó un 17% más costosa por los aranceles que debía de pagar el cliente para importar su mercancía. Es decir, la Política arancelaria en Colombia era un 17% más alta con relación a las exportaciones

que la de los países que participaban en el TLC. (Ramírez Escobar, Ramírez Morales, & Zuñiga Tovar, 2002).

La problemática de la maquila en relación al detrimento laboral tiene que ver con la presión para reducir gastos, mejorar la eficiencia y buscar alternativas con costos laborales más bajos, como no reconocerles el pago de prestaciones sociales escudándose en lo que el empleador llama trabajo informal, afectando las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

La adopción de nuevas tecnologías para aumentar la eficiencia y reducir los costos sin criterios de sostenibilidad en la gestión del talento humano es otro factor que afecta a los trabajadores de las maquilas toda vez que el trabajo que muchos de ellos ejercen es poco cualificado y las maquilas no invierten en capacitación de su personal cuando actualizan sus plataformas tecnológicas generando despidos masivos.

Teniendo en cuenta lo antes escrito se plantea la pregunta problema. **“¿Cómo afectan las condiciones laborales de las maquilas el desarrollo del talento humano?”**



## Objetivos

### Objetivo General:

Realizar la revisión teórica de artículos que relacionen la maquila con el talento humano.

### Objetivos Específicos:

- A. Revisar 30 artículos específicamente relacionados con las categorías maquila y talento humano.
- B. Codificar los artículos en relación a las categorías de Maquila y Talento Humano.
- C. Analizar críticamente los códigos y categorías encontradas en los artículos que relacionan la maquila y talento humano.

## Antecedentes

Siguiendo el enfoque humanista de este trabajo se presenta un breve recuento de estudios que han observado la incidencia de las condiciones laborales y la motivación del trabajador en su desempeño laboral factor esencial aunque muchas veces descuidado en las labores de maquila.

A comienzos del siglo XX se evidencio el desánimo generalizado de los trabajadores lo que disminuyo su desempeño laboral, inasistencia al trabajo, cambios de trabajo afectando la productividad de las empresas y uno de los que se interesó en este problema fue el australiano Elton Mayo quién en 1923 llevó a cabo una investigación sobre las condiciones de trabajo en una hilandería en Filadelfia, la cual dio inicio al estudio del comportamiento humano, percatándose de que los elementos de orden afectivo y emocional eran tan importantes para el esfuerzo y la productividad, como los incentivos materiales. (Aleida, Ramirez Morales, & Zuñiga Tovar , 2002)

Otra de las personas que más adelante pondría la atención en comprender la motivación de los trabajadores fue el psicólogo norteamericano Abraham Maslow quién en 1943, contribuyó con las teorías de la motivación, el modelo de jerarquía y complementariedad y combinación de las cinco necesidades fundamentales.

Más adelante Chris Argyris en 1967, realizó estudios sobre la interacción personalidad – organización y plantea el problema de la actualización y la adaptación del individuo a las exigencias organizacionales que perjudican la verdadera expansión de la persona.

Por otro lado el psicólogo y sociólogo Rensis Likert en 1971, puso su atención en los factores extrínsecos de motivación laboral e investigo los estilos de gestión de los líderes de las organizaciones y propuso la teoría de la interacción de los grupos y de los ejecutivos en una

jerarquía del tipo pirámide e intersecciones, en la que el líder tiene ante todo el rol de enlace entre los miembros de la organización, al interior debe buscar garantizar la cohesión, la ayuda mutua y la solidaridad.

Con todo este abordaje podemos valorar el enfoque de gestión humana que están dando las maquilas a sus trabajadores a partir de los artículos encontrados en la revisión bibliográfica.

## Marco Teórico

A continuación se muestran una serie de investigaciones que se tomaron como referencia para mostrar la problemática a nivel latinoamericano de las maquilas, desde la perspectiva de la pregunta ¿Cómo afectan las condiciones laborales de las maquilas el desarrollo del talento humano?

Este trabajo evidencio como las maquilas funcionan a partir de la oferta de trabajo poco remunerado propiciando informalidad, que es ocupada por personas que ejecutan labores ajustándose a las condiciones exigidas por el empleador, como largas jornadas laborales, bajo salario, sin derecho a prestaciones sociales, entre otras.

Lo anterior se ve agravado en Colombia donde se evidencia la precarización del trabajo en los esquemas de tercerización. Especialmente por la normativa que regula la tercerización laboral en el país que es deficiente, lo cual impide el debido control de la precarización y, a su vez, limita el ejercicio de la libertad de empresa. Por lo anterior, el estado colombiano debe propender hacia una configuración normativa de la tercerización que incorpore los límites requeridos para contener la precarización y a la vez garantice el ejercicio de la libertad de empresa. Estos límites se traducen en características y elementos esenciales. Las características son la integridad y la transversalidad. Los elementos esenciales se formulan clasificándolos en conceptos, derechos y responsabilidades. (Rodríguez, Luisa.2021)

Cabe resaltar la importancia que tienen las maquilas en la economía de un país por tal razón, la competencia para atraer maquilas forma parte de los países pobres por medio de cambios en la legislación laboral, el comercio externo, el tratamiento del capital extranjero, el manejo de las condiciones ambientales y de los recursos naturales y la diversidad biológica, etc.

(Fernández, 2003). (Aguilar Saldarriaga, Jaramillo Gutiérrez, Ramírez Sánchez, & López, 2013).

Los talleres maquiladores deben someterse a condiciones desfavorables para satisfacer a quienes demandan sus servicios, ya que las maquilas están sujetas a presiones para dar una buena calidad, tener competitividad para lograr mayor participación en el mercado, estas presiones son por parte de los proveedores.

Por lo tanto resaltamos algunos autores que tienen como propósito la administración del capital humano y mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización en forma que sean responsables desde un punto de vista estratégica, ética y social. El concepto de capital humano fue acuñado por primera vez por Gary S. Becker, Premio Nobel de Economía 1992, quien, al formular los principios de la teoría microeconómica, desarrolló el enfoque del capital humano, que formaba parte de una teoría más general para determinar la distribución del ingreso de la fuerza de trabajo. Sostiene que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades (Werther, Davis, & Guzmán Brito, 2019)

El mismo modo Dessler, Gary (2006) afirma que son prácticas y políticas necesarias para mejorar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, reevaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (Rubio, Niño, Roger Hernández, & Enrique Murillo, 2015)

Pilar Jericó (2001) define el talento: Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización. Con base en lo anterior, se puede interpretar el talento como la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de la organización (Jericó, 2008)

Otros autores se enfocan más en las personas y según sus teorías lo esencial es una buena motivación y un ambiente favorable para el buen desempeño de sus labores entre ellos hablaremos de la teoría de los dos factores de Herzberg quién fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. Durante largo tiempo se ha sostenido que la productividad estaba relacionada positivamente a la felicidad o la satisfacción. Para comprobar esta teoría Herzberg analizó inicialmente todos los estudios que pudo encontrar, y que habían tratado de una u otra manera de relacionar la productividad a la felicidad y a la satisfacción. Los resultados de este análisis indicaron que no podía encontrarse una relación coherente. Algunos mostraron correlación positiva y alguna negativa. (Aleida, Ramirez Morales, & Zuñiga Tovar , 2002)

Teniendo en cuenta la Teoría de la Autodeterminación elaborada principalmente por Deci y Rian la cual pretende establecer en qué medida la conducta humana es influenciada por distintos factores que afectan a nuestra motivación a actuar, haciendo especial hincapié a la idea de autodeterminación o habilidad de decidir de manera voluntaria qué y cómo hacerlo como elemento explicativo fundamental. Esta teoría se centra en la motivación como principal elemento a analizar, valorando la existencia de un cúmulo de energía generada por diferentes

necesidades humanas que posteriormente va a adquirir una dirección u orientación hacia la satisfacción de dichas necesidades. (Mimenza, 2018)

Retomando los autores entre los que podemos contar a Charles tilly (1995:22) quién advierte que las tendencias mundializadoras ponen en riesgo los derechos de los y las trabajadoras, y agrega que en el marco de las relaciones de poder: si el trabajo no se organiza efectivamente como lo hace el capital internacional, “la democracia imperfecta conseguida en nuestra era tiene el riesgo de verse atropellada por la nueva oligarquía del capital” (Reyes, 2014)

Por otro lado, evidenciamos como las maquilas tienen gran importancia para el talento humano ya que ofrecen oportunidades laborales desde operarias de producción hasta gerentes. Proporciona a los empleados la oportunidad de desarrollar habilidades y competencias específicas relacionadas con la manufactura.

Algunas maquiladoras, trabajan con empresas multinacionales que operan con tecnologías y prácticas avanzadas. Esto puede facilitar la transferencia de conocimientos y tecnología a los trabajadores locales, lo que contribuye a un desarrollo profesional y a la mejora de la capacidad técnica de la región.

Las Maquiladoras enfrentan desafíos en cuanto a condiciones laborales, salario justo y cumplimiento de normativas ambientales. Por tal motivo es indispensable que las empresas y los gobiernos trabajen juntos para garantizar que el trabajo en las maquiladoras sea seguro, justo y respetuoso con el medio ambiente.

## Metodología

La propuesta de este trabajo surge de la necesidad de entender y comprender como se relacionan las variables maquila, talento humano y las categorías emergentes del análisis de la literatura, teniendo en cuenta las características del contexto sociocultural de la población, ante esta situación se realiza una bibliometría.

Se define bibliometría como una parte de la cienciometría y según Pritchard (1969) es la aplicación de métodos matemáticos y estadísticos para analizar el curso de la comunicación escrita o literatura de carácter científico, así como a los autores que la producen.

El desarrollo de esta bibliometría se realiza con la búsqueda de artículos en diferentes bases de datos, los cuales fueron publicados desde el año 1997 hasta el año 2023, haciendo una proyección cualitativa e interpretativa.

El estado del arte se define como una herramienta fundamental para el análisis de la problemática social mencionada en este trabajo; además nos permite profundizar y hacer una exploración crítica e inferir conclusiones al comparar los diferentes puntos de vista de cada autor.

El estudio se realizó mediante las siguientes fases:

- **Selección de parámetros:** en base a los objetivos presentados se establecen las categorías gramaticales relacionadas con el propósito de este trabajo, la búsqueda de artículos se enfocó en buscadores reconocidos como google académico y Semantic Scholar.

- **Recopilación de documentos:** Se elabora una primera matriz donde se recopilan los datos y se presentan por títulos como: Categoría, descripción, subcategoría y ejemplo de indicadores.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Análisis de la percepción del capital humano de una organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral</p> <p>Autor: Amelia del Pilar Bravo Garza</p> <p>Año de publicación: 2015</p> <p>Revista: Iberoamericana de ciencias</p> <p>Volumen: 2</p> <p>Número: 2</p> <p>Páginas: 12</p>		
	Base de datos:		Google académico
Metodología	Diseño Ex- post facto Descriptivo Transversal		
			Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Consta de 65 ítems. Muestra de 65 empleados Género masculino de 19-53 años.
Contexto Maquilas			
Maquilas		Tipos de Maquilas	
		Características de maquilas	
		Impacto maquilas	
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación		
Gerencia del TH		Proceso de GTH	
		Impacto de la GTH	

Impacto en el TH	<p><b>Satisfacción laboral:</b> Se ha observado que la satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general y ésta lo es de la salud en su sentido global y completo. Bienestar Psicológico se considera como un componente subjetivo de la satisfacción laboral</p> <p><b>Cultura Organizacional:</b> La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.</p>	<p>Locke (1976) señala satisfacción laboral, como la parte del Bienestar Psicológico Laboral referente a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona.</p> <p>Algunos factores con los cuales relacionan el bienestar laboral son: La remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, las presiones, la seguridad, higiene y ergonomía de los ámbitos, la tecnología y elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, los hábitos posturales, los tipos de contratación inciertos, la falta de motivación, la tarea en donde el sentido no se percibe o no se comprende, la falta de una evaluación sería de competencias que permita el aprovechamiento de potenciales e intereses de las personas en las tareas diarias.</p>	
Conclusiones	<p>El índice de Bienestar Laboral y Psicológico esperado en el talento humano de la organización resultó ser adecuado en su percepción general siendo el resultado de un 80%.</p> <p>En cuanto a cada factor individual tenemos que el Bienestar de Pareja fue el más alto con un 86% seguido del Bienestar Subjetivo con un 82%, en tercer lugar quedó el Bienestar Material 74% y por último el Bienestar Laboral con un 68%.</p>		
Hallazgos, aportes a la teoría y práctica	<p>Para una mayor comprensión del mismo ofrece una articulación de las teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital.</p>		

- Revisión y análisis de los artículos seleccionados:** Se realiza una segunda matriz donde se visualiza en cada fila las categorías maquilas y talento humano y las subcategorías definición, beneficios, desafíos, estrategias, impacto, teorías, buenas prácticas, identificación de vacíos y oportunidades, dirección de investigaciones futuras y conclusiones.

Categoría	<u>Outsourcing (Maquilas)</u>	Gestión del Talento Humano
1. Definición	<p>Definición de <u>outsourcing</u> y sus tipos</p> <p><u>Outsourcing</u> designa las actividades o procesos de una organización cuya realización y administración están a cargo de una empresa externa. Por lo general, la decisión de recurrir a este medio se basa en la necesidad de reducir costos, con el objetivo de incrementar la competitividad de la empresa, o en el deseo de emplear de modo más eficiente los recursos disponibles de capital financiero, capital humano, tecnología y materias primas (Werther, Davis, &amp; Guzmán Brito, 2019)</p> <p>Tipos de Maquilas:</p> <p>"<u>privatlabel</u>": es una modalidad de <u>maquilación</u> destinada al ensamblaje por parte de terceros y con destino a empresas de marcas reconocidas.</p> <p>"Taller domiciliario" se usa en razón de que en algunas habitaciones del domicilio de las trabajadoras está el taller.</p>	<p>Definición de gestión del talento humano y su importancia</p> <p>Es la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de la organización.</p> <p>La importancia de una buena gestión del talento humano es asegurar que las habilidades y capacidades de los empleados estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa para una mayor productividad y competitividad, para atraer y retener mejores talentos, ya que una buena gestión del talento humano no solo contribuye al bienestar de los empleados sino que también impulsa el éxito y la sostenibilidad de las empresas.</p>

## **Resumen Categorías Principales**

Inicialmente, se realizó una búsqueda de información orientada en investigaciones, las cuales generaron varios elementos de análisis y constituyeron pautas a tener en cuenta en la construcción del trabajo, dentro de la investigación se encontraron artículos, al momento de seleccionar y tener en cuenta la información de los documentos se establecieron algunos criterios a cumplir tales como: necesidades socioculturales enfocada en las maquilas y en su desarrollo humano. Por tal razón se utilizaron las matrices de análisis de datos.

**Matriz 1 (final)**

Categoría	Outsourcing (Maquilas)	Gestión del Talento Humano
1. Definición	<p>Definición de outsourcing y sus tipos</p> <p>Outsourcing designa las actividades o procesos de una organización cuya realización y administración están a cargo de una empresa externa. Por lo general, la decisión de recurrir a este medio se basa en la necesidad de reducir costos, con el objetivo de incrementar la competitividad de la empresa, o en el deseo de emplear de modo más eficiente los recursos disponibles de capital financiero, capital humano, tecnología y materias primas (Werther, Davis, &amp; Guzmán Brito, 2019)</p> <p>Tipos de Maquilas:</p> <p>“privatelabel”: es una modalidad de maquilación destinada al ensamblaje por parte de terceros y con destino a empresas de marcas reconocidas.</p> <p>“Taller domiciliario” se usa en razón de que en algunas habitaciones del domicilio de las trabajadoras está el taller.</p>	<p>Definición de gestión del talento humano y su importancia</p> <p>Es la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de la organización.</p> <p>La importancia de una buena gestión del talento humano es asegurar que las habilidades y capacidades de los empleados estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa para una mayor productividad y competitividad, para atraer y retener mejores talentos, ya que una buena gestión del talento humano no solo contribuye al bienestar de los empleados sino que también impulsa el éxito y la sostenibilidad de las empresas.</p>
2. Beneficios	<p>Beneficios del outsourcing (ahorro de costos, aumento de eficiencia, etc.)</p> <p>Con respecto al mercado laboral se encuentra la oferta de maquilas que es una especie de outsourcing que se hace en el comercio internacional con la finalidad de deducir impuestos y al mismo tiempo abaratar costos de producción y llevar nuevamente el bien elaborado a los mercados nacionales o internacionales.</p>	<p>Beneficios de la gestión del talento humano (mejora de la productividad, aumento de la participación de los empleados, etc.)</p> <p>La gestión del talento humano en las industrias maquiladoras es esencial para mejorar la productividad, la satisfacción de los empleados y mejorar la competitividad en el mercado.</p> <p>Un beneficio es la reducción de la rotación laboral, ya que un clima laboral positivo reduce el estrés y aumenta la retención laboral.</p> <p>También es importante el fortalecimiento de la competitividad adoptando nuevas tecnologías y mejorando la calidad de los productos.</p>

Categoría	Outsourcing (Maquilas)	Gestión del Talento Humano
3. Desafíos		Por tal razón la gestión efectiva minimiza costos relacionados con el reclutamiento, formación y pérdida de productividad.
	<p>Desafíos enfrentados por las organizaciones al outsourcing (diferencias culturales, barreras de comunicación, etc.)</p> <p>Realizando las lecturas a algunos artículos se encontró que se dificulta supervisar y garantizar que las tareas se realicen con calidad para cumplir las expectativas de la organización.</p> <p>También uno de los desafíos es que los objetivos del proveedor externo pueden no estar alineados con la organización, afectando la consecución de metas a largo plazo.</p>	<p>Desafíos enfrentados por las organizaciones al gestionar el talento humano (retención, capacitación, etc.)</p> <p>Funciones de la gerencia de talento humano como el reclutamiento y selección, capacitación, evaluación del desempeño y administración de sueldos. El reclutamiento y selección permite escoger, evaluar al personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La evaluación y revisión del desempeño permite evaluar en dos aspectos: tanto al empleado para ver su desempeño y para la organización evaluando que tan bien se ha realizado la selección y como se encuentra el puesto.</p>
4. Estrategias	<p>Estrategias para un outsourcing exitoso (evaluación de riesgos, selección de proveedores, etc.)</p> <p>Es indispensable entender los objetivos como reducir costos, mejorar eficiencia, tener talento especializado, acelerar la entrega de los productos.</p>	<p>Estrategias para una gestión del talento humano efectiva (selección de personal, capacitación, etc.)</p> <p>Para lograr que las estrategias y el proceso administrativo cumplan sus objetivos es necesario tener en cuenta la importancia que juega la comunicación dentro de las organizaciones, ya que de ella depende la aplicación de las estrategias y el buen desarrollo del proceso administrativo.</p>
	<p>Se debe asegurar que el proveedor cuente con herramientas necesarias para cumplir las exigencias del contrato adquirido. Los incentivos por buen desempeño y sanciones por incumplimientos de contratos.</p> <p>Es bueno mantener una comunicación abierta para ajustar procesos cuando sea necesario. Asegurarse de que los objetivos del proveedor se ajusten con los resultados esperados por la organización.</p>	<p>Un beneficio del manual de Reclutamiento que otorga eficiencia al proceso de reclutamiento y selección del personal; también garantiza la confiabilidad en los resultados de las pruebas de selección.</p> <p>Disminuye los índices posteriores de rotación y las necesidades de entrenamiento de nuevo personal, como también impulsa la competitividad de la organización.</p>

Categoría	Outsourcing (Maquilas)	Gestión del Talento Humano
5. Impacto	<p>Impacto del outsourcing en el desempeño organizacional (ahorro de costos, aumento de eficiencia, etc.)</p> <p>La tecnología permite la fragmentación de los procesos productivos, perfeccionamiento de las labores de ensamble, y control a distancia.</p> <p>Buena parte de las trabajadoras de los talleres confeccionistas han sido desplazadas del mercado laboral formal, y las altas tasas de desempleo y subempleo del actual periodo.</p>	<p>Impacto de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional (mejora de la productividad, aumento de la participación de los empleados, etc.)</p> <p>El autor Jorge Eduardo Medina Fernández publicado en el 2016 habla que se contrata personal indefinido, temporal o por servicios, construyen un organigrama y realizan el manual de funciones y responsabilidades.</p> <p>La satisfacción laboral, como la parte del Bienestar Psicológico Laboral referente a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona.</p>
6. Teorías	<p>Teorías relacionadas con el outsourcing (teoría del costo transaccional, teoría de la agencia, etc.)</p> <p>Por su parte Richardson Kathleen y M. Einsenhardt en 1989 consideran que la teoría de la agencia surge cuando los propietarios (principales) comienzan a delegar las funciones directivas, la toma de decisiones a otros individuos (agentes)(Vargas et at.,2014) (cruz &amp; Vargas Hernández, 2017)</p>	<p>Teorías relacionadas con la gestión del talento humano (teoría del aprendizaje social, teoría de la autodeterminación, etc.)</p> <p>La teoría de la autodeterminación: Esta teoría se centra en la motivación como principal elemento a analizar, valorando la existencia de un cúmulo de energía generada por diferentes necesidades humanas que posteriormente va a adquirir una dirección u orientación hacia la satisfacción de dichas necesidades. (Mimenza, 2018)</p> <p>Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. Como son las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estimación y de autorrealización.</p> <p>La teoría de los dos factores de Herzberg quién fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. Para comprobar esta teoría Herzberg analizó inicialmente todos los estudios que pudo encontrar, y que habían tratado de una u otra manera de relacionar la productividad a la felicidad y a la satisfacción.</p>

Categoría	Outsourcing (Maquilas)	Gestión del Talento Humano
7. Buenas Prácticas	<p>Buenas prácticas para el outsourcing (selección de proveedores, negociación de contratos, etc.</p> <p>Es clave conocer los antecedentes del proveedor, evaluar su experiencia, capacidad técnica, infraestructura y referencia de los clientes.</p> <p>Establecer contratos claros, definir de manera específica el alcance del trabajo, los estándares de calidad, las responsabilidades, los plazos y los costos.</p> <p>Debe haber una buena comunicación para compartir expectativas, fomentar un intercambio constante de ideas para mejorar los procesos y resolver problemas.</p>	<p>Buenas prácticas para la gestión del talento humano (selección de personal, capacitación, etc.)</p> <p>La selección de personal se realiza a través de redes sociales para tener una mayor efectividad</p> <p>Mejores prácticas en procesos de manufactura:</p> <p>Estrategias para mejorar condiciones laborales</p> <p>Programas de capacitación y desarrollo de personal</p> <p>En 6 artículos se menciona la necesidad de capacitación.</p> <p>Sistemas de compensación y beneficios: Uno de los beneficios es la comunicación ascendente.</p> <p>Fortalecimiento de relaciones laborales: Se implementa un manual de funciones debidamente estructurado que ayudará a la toma de decisiones.</p>
8. Identificación de Vacíos y Oportunidades	<p>Este es desarrollado con el fin de analizar como el control interno adecuado dentro de una entidad puede aumentar la eficacia de los trabajadores de la misma, esto con el fin de cumplir los objetivos, tanto operativos como financieros, de la entidad. El beneficio de la presente es tanto para la empresa como para problema planteado en diferentes sectores económicos y giros empresariales, así como permite evaluar el sistema de control interno dentro futuras investigaciones, ya que permite las mejoras continuas dentro de las empresas y ayuda a la detección de errores e implementación de procesos y actividades.</p> <p>Esta primera ruptura dejó ver que la literatura existente era muy limitada frente a la realidad de las empresas Maquiladoras.</p>	<p>Identifica áreas poco exploradas o ausentes en la literatura actual.</p> <p>Busca oportunidades de investigación futura basadas en las brechas identificadas.</p> <p>se estimaron diferencias significativas</p> <p>El cumplimiento de materias fundamentales, como gobernanza de la organización, Derechos Humanos, prácticas justas de operación, participación activa, y desarrollo de la comunidad entre las empresas que tenían definida la política organizacional y la visión organizacional.</p>

Categoría	Outsourcing (Maquilas)	Gestión del Talento Humano
9. Direcciones de Investigación Futuras	<p>Direcciones de investigación futuras en outsourcing (por ejemplo, sostenibilidad, ética)</p> <p>Abordar el bienestar psicológico y laboral en las organizaciones ya que no hay muchos estudios al respecto y es por ello la importancia de analizar este tipo de aspectos dentro del contexto laboral permitiendo una mirada diferente a la realidad laboral en donde se busque enfatizar elementos positivos y relevantes del trabajo cotidiano desde una perspectiva proactiva y comprensiva de los alcances en el bienestar psicológico en el escenario laboral.</p>	<p>Direcciones de investigación futuras en gestión del talento humano (por ejemplo, diversidad, inclusión)</p> <p>Es importante que se realice más investigaciones donde se preste mayor interés a la población en capacidad de inclusión ya que en esta lectura de artículos no encontré ningún escrito sobre este tema.</p>
10. Conclusiones	<p>Conclusión sobre la relación entre outsourcing y gestión del talento humano</p> <p>El outsourcing no debe ser visto como un mecanismo para desembarazarse de las áreas problemáticas de la organización con el objetivo de delegar la ejecución de las mismas en terceros, sino como un medio activador del mejor aprovechamiento de los recursos económicos con los cuales se cuenta, usualmente escasos, con la finalidad de obtener una mayor rentabilidad.</p> <p>La presión de los accionistas en incrementar el valor de sus empresas y reducir la inversión de capital en aquellas actividades que no produzcan utilidades, el empuje de los consumidores en demandar mejores servicios a bajos costos, una refocalización de la competencia y el surgimiento cada vez mayor, aunque de manera paulatina, de proveedores de outsourcing, tal vez ha sido considerado por buena cantidad de ejecutivos solo como un medio para reducir en forma significativa los costos; sin embargo, podría afirmarse que en la actualidad se ha podido</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resalta las percepciones clave derivadas del análisis.</li> <li>• Extrae conclusiones sobre la relación entre maquilas y gestión del talento humano, basadas en la evidencia recopilada.</li> </ul> <p>La maquila no puede dejar atrás el enorme potencial de convertir su recurso humano en recurso altamente valioso e insustituible. Una fuente de ventaja competitiva realmente sostenible en un mercado más abierto cada día será de aquellos que no sepan gestión y manejar su talento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conclusión sobre la importancia de la gestión del talento humano en el contexto del outsourcing</li> </ul> <p>Para poder volver competitiva la gestión maquilera es necesario volver estratégica la gestión de RH por medio del desarrollo de talento, además es necesario volverse un socio estratégico de operaciones e indispensable conocer ampliamente el negocio. Es necesario reforzar los conocimientos sobre relaciones laborales de los RH dedicados a laborar en la industria</p>

Categoría	Outsourcing (Maquilas)	Gestión del Talento Humano
	demostrar que la tercerización es una herramienta útil para el crecimiento sólido de las empresas.	maquilera, el conocimiento preciso de las normas nacionales e internacionales contribuyen a un fiel cumplimiento y respeto de los trabajadores que están dentro de las organizaciones.

## Discusión

Este trabajo de grado se realizó analizando diferentes artículos, encontrando coincidencias en la precarización del trabajo informal (maquilas); evidenciándose en algunos países latinoamericanos como Colombia y México.

Por definición la maquila consiste en delegar las operaciones de la empresa a un tercero, esto incluye las actividades concernientes a la gestión del talento humano. Sin embargo, la razón de ser de la maquila es mejorar los resultados de la empresa porque se asume que la empresa contratada es más competitiva. Por otra parte desde la gestión del talento humano se procura garantizar que el talento humano de la empresa cuente con condiciones óptimas para su desarrollo profesional lo que genera mayor productividad a la empresa.

Desde este punto de vista existe una aparente convergencia en los aspectos positivos de la maquila por su enfoque en mejorar la competitividad de la empresa al delegar las actividades a quién mejor las realiza y la gestión del talento humano que también pretende mejorar la posición competitiva de la empresa a través del desarrollo profesional de los colaboradores. Se esperaría entonces que las empresas que delegan parte de su operación en otras empresas deberían hacerlo en aquellas empresas que cuidan de su personal para así garantizar la calidad de los procesos maquilados.

El reto expuesto por muchos autores está en que al delegar en un tercero muchas empresas se olvidan de verificar las condiciones en las que se desarrollan las operaciones maquiladas, olvidando su responsabilidad ya que en muchos de los casos esa competitividad de las maquilas es fruto de la reducción de costos en la que el principal factor es el desmejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, lo que atenta directamente con la esencia del

talento humano que es procurar la motivación y buena calidad de vida de los trabajadores. Por ejemplo, Jorge carrillo en su artículo de autorreflexión ¿De qué maquila me hablas? (Carrillo, 2014), trata de cuestionar la forma en que se entiende el término maquiladora, dando a conocer la precariedad en la que se desarrolla esta labor, a pesar del dinamismo, la capacidad y entusiasmo que se encuentra en las personas que ocupan estos cargos.

Sin embargo las maquilas también emplean estrategias interesantes para reducir costos algunas pueden ser mejorar la eficiencia y entrega de productos en el menor tiempo posible por lo cual también es imprescindible que existan incentivos por un buen desempeño y sanciones por incumplimiento de contratos, esto se logra con una comunicación abierta ajustando así los procesos para obtener los objetivos esperados.

De igual manera una gestión del talento humano efectiva incorpora una comunicación asertiva para un buen desarrollo del proceso administrativo. Además, un manual de reclutamiento en la selección del personal garantizan la confiabilidad de los resultados y reduce los índices de rotación del personal para desarrollar la mayor competitividad en la organización.

De acuerdo a lo anterior una buena estrategia es la vinculación de cláusulas en los contratos de maquila que contemplen la verificación del cumplimiento de los manuales de reclutamiento del personal empleado para las labores de la empresa contratante.

No obstante, se debe reconocer que las maquilas en su búsqueda de eficiencia tienden a incorporar avances tecnológicos con el fin de mejorar sus procesos productivos y el perfeccionamiento de las labores de ensamble, aunque la mayoría de las veces esta medida ocasiona la disminución de la necesidad de personal, ocasionando despidos del personal más vulnerable.

Ante esta situación es importante que la gestión del talento humano de las maquilas en las empresas contratantes además, de implementar manuales de funciones o procurar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores, debe implementar programas de capacitación que mejoren el desempeño de los trabajadores para que estén mejor preparados ante los cambios tecnológicos.

Ante esta realidad las maquilas se fundamentan en la teoría de la agencia donde los propietarios delegan funciones directivas y toma de decisiones a sus colaboradores quienes terminan asumiendo la responsabilidad de invertir en su propia formación y cualificación, de igual forma argumentan a partir de la teoría de la autodeterminación, que la motivación y la satisfacción de las necesidades básicas corre por cuenta de los trabajadores mismos.

Por su parte la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow plantea que se deben satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estimación y de autorrealización que trascienden muchas veces la capacidad de agencia del trabajador y a esto se suma la teoría de los factores de Herzberg quién articula el ámbito personal del trabajador y el ambiente externo como determinante del rendimiento laboral.

Por todo lo anterior una buena práctica en los procesos de maquila, es evaluar la experiencia, capacidad técnica, infraestructura, estándares de calidad, responsabilidad y apertura al dialogo de la empresa que se va a contratar con el fin de compartir expectativas, fomentando así un intercambio constante de ideas para mejorar los procesos y resolver problemas que se puedan presentar en la empresa.

En este propósito la gestión del talento humano de la empresa contratante puede hacer seguimiento a las políticas de selección del personal y recomendar estrategias que permitan

mejorar las condiciones laborales así como apoyar en el diseño de programas de capacitación y fortalecimiento de relaciones laborales.

En este punto, es posible analizar los vacíos y oportunidades que tiene el proceso de maquila en cuanto a la gestión del talento humano toda vez que se evidencia una carencia muy significativa de temas como el bienestar psicológico y laboral de los trabajadores de las maquilas en los estudios consultados. Es indispensable entonces, desarrollar estudios de campo para analizar la realidad laboral del trabajo cotidiano desde una perspectiva psicosocial.

Otras de las perspectivas comentadas en los artículos tienen que ver con las oportunidades de investigación futuras sobre derechos humanos, prácticas justas de operación, participación activa y desarrollo de la comunidad entre las empresas que tienen definida la política organizacional.

## Conclusiones

En definitiva el proceso de maquila tiene una serie de beneficios que han sido extensamente exaltados por sus promotores de la que podemos resaltar la eficiencia en el desarrollo de las actividades productivas. El problema, es que el actual sistema económico tiende a valorar la eficiencia productiva a partir de la disminución de costos, lo que trae consigo la mayor contradicción que enfrentan las maquilas, toda vez que el principal factor de productividad y a su vez de generación de costos es el trabajo humano.

Esta situación se agrava toda vez que las maquilas suelen desarrollasen con mayor fuerza en países empobrecidos y /o con leyes laborales muy flexibles que facilitan la reducción de costos en detrimento de las condiciones de trabajo de los empleados, en aspectos tales como los salarios bajos, no reconocimiento de las prestaciones sociales o aún más grave la seguridad social, la insuficiencia de programas de capacitación y la práctica inexistencia de programas de bienestar de los empleados y sus familias lo que ocasiona o agrava las condiciones materiales y psicológicas de los trabajadores.

Al realizar la lectura y el análisis de los diferentes artículos, trabajos de grado e investigaciones realizadas, se evidencia que las maquilas ejercen actividades operativas que requieren de personal para que desempeñe tareas de poca calificación por lo que su retribución en términos económicos es precario porque el objetivo principal de estas empresas es incrementar la productividad olvidando que los trabajadores sin importar su nivel de destreza técnica tienen necesidades de reconocimiento y de autorrealización que se quedan insatisfechas por los bajos sueldos y las precarias condiciones de trabajo.

Es importante resaltar que la mayoría de las maquilas emplean población femenina especialmente madres cabeza de hogar, quienes por su condición de vulnerabilidad terminan aceptando bajos salarios algo que algunos empresarios aprovechan para crecer su capital sin pensar en el bienestar de sus trabajadores.

Pese a las dificultades, varios de los artículos también hacían hincapié en la importancia que tiene para el desempeño de las organizaciones, el darle a la gestión del talento humano un rol estratégico toda vez que a partir de allí es que se lideran acciones tan importantes como la evaluación de competencias en los procesos de contratación de personal y la implementación de nuevas tecnologías con el fin de reducir la alta rotación de personal por la contratación de colaboradores que no se ajustan al perfil o en su defecto el establecimiento de procesos de capacitación para mejorar las competencias del personal. También se resaltó el uso de redes sociales para visibilizar de manera efectiva las ofertas laborales y así disminuir el tiempo de vacancia de los puestos.

Otro punto resaltado en los artículos fue el mejoramiento del desempeño de muchos trabajadores de maquila al recibir acompañamiento mediante el establecimiento de protocolos de comunicación ascendente y aplicación de encuestas con el fin de identificar la percepción de los empleados en el clima organizacional y así poder establecer de manera más acertada acciones para la gestión de la motivación de los empleados como parte integral del proceso administrativo de las organizaciones.

Otro proceso de gestión del talento humano que resultó ser favorable fueron las acciones de control interno, que más que mecanismos de vigilancia le permitían a las organizaciones establecer procesos sistémicos para estar más pendientes de las necesidades, conflictos y el buen

desempeño de los colaboradores con el fin de establecer acciones de mejora oportunas que escalaran hasta el punto de afectar la operación de la empresa lo ocasionaría problemas de calidad e incumplimientos de órdenes de producción.

## Recomendaciones

Este trabajo analizó diferentes artículos que investigaron la relación entre maquila y talento humano en los que la precariedad laboral fue una constante debido a la priorización que hacían las empresas por reducir costos en detrimento de los trabajadores, es importante profundizar la responsabilidad que tienen los departamentos de talento humano en este tipo de operaciones toda vez que sin lugar a dudas es el área que más se ve afectada.

Teniendo en cuenta lo anterior se recomienda:

- Identificar y de ser posible concientizar a la población de la cantidad de empleos informales que existen actualmente en la economía, muchos de los cuales son responsabilidad de las maquilas.
- Se hace indispensable que los empresarios sigan desarrollando estrategias para la disminución de costos a partir de la optimización de procesos administrativos o incorporación de herramientas tecnológicas sin afectar las condiciones laborales para lo cual la gestión del talento humano posee diversas técnicas que pueden ayudar a que los colaboradores se comprometan con este fin y faciliten los procesos de transformación organizacional.
- Es fundamental que las organizaciones que utilizan los servicios de maquilas hagan seguimiento de las políticas y prácticas de la gestión del talento humano de las empresas contratadas con el fin de exigir condiciones laborales apropiadas para que el servicio contratado no disminuya su calidad por la eventual desmotivación de los trabajadores de las maquilas.
- Los trabajadores de maquilas deben contar con las mismas garantías de los demás trabajadores de las empresas que contratan sus servicios.

Para finalizar la gestión del talento humano tiene un reto enorme en los procesos de maquila porque debe velar por el manejo de competencias para la contratación y desarrollo de capacidades en los trabajadores, además de reforzar los conocimientos sobre relaciones laborales para el cumplimiento y respeto mutuo. En esta tarea es indispensable la ética que fundamenta las bases necesarias para el crecimiento de la organización, la satisfacción de los consumidores, los proveedores, los socios estratégicos y de los empleados, ya que el talento humano es un elemento clave en el nacimiento, desarrollo y transformación de una organización.

## Fichas de análisis de las revisiones bibliográficas

Dentro del análisis de cada uno de los 32 documentos bibliográficos relacionados con la temática de este trabajo implicaciones de las maquilas en el talento humano, se pudo evidenciar como se identifican los trabajadores informales de acuerdo con el contexto sociocultural en el cual se encuentren, siendo indispensable la identificación de las necesidades y la valorización con respecto a su labor, desconociendo también su dinamismo, entusiasmo y motivación a la hora de trabajar.

Cabe mencionar la importancia del aprovechamiento del tiempo y recursos con los que deben contar los que realizan estas labores, ya que son estos ligados a la creatividad que permiten aplicar sus conocimientos correctamente para generar resultados, dándole sentido a la dedicación y compromiso que aportan a los empresarios, por lo tanto es indispensable generar conciencia del valor personal y laboral de las maquilas.

A continuación, se presentan 32 fichas referentes a las categorías y subcategorías que permitieron la construcción del trabajo:

### Matriz 2

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Análisis del Clima organizacional en el sector de maquila de las confecciones del caso C.I Billy Colombia S.A Autores: Ramírez Escobar Aleida, Ramírez Morales. Gloria Alexandra, Zúñiga Tovar Elizabeth. Año de publicación: 2002. Universidad Autónoma de Bucaramanga		
	Base de datos:		Google académico
Metodología	Cuantitativa		

Impacto en el TH	Satisfacción laboral: No sienten que la organización les brinda estabilidad laboral.	Si la organización ofrece a sus miembros un grado importante de estabilidad laboral, que genere en ellos la tranquilidad necesaria para desarrollar una buena labor, sin la angustia que produce la posibilidad de un despido repentino, mejor será el clima organizacional.	
		Gestión del desempeño	Evaluación del desempeño: No son lo suficientemente Adecuados.
Conclusiones	El proceso de realización de las encuestas, trajo a la organización beneficios inmediatos, tales como la promoción de la comunicación ascendente, ya que a través de ellas se generaron espacios para que los empleados manifestaron sus sentimientos y pensamientos respecto a su percepción del clima en la organización y además tuvieron la oportunidad de informar sobre algunas necesidades de capacitación.		
Hallazgos, aportes a la teoría y práctica	<p><b>Enfoque de apoyo a los recursos humanos:</b> Hace énfasis en el desarrollo. Se ocupa del crecimiento y el desarrollo del empleado para alcanzar niveles más elevados de competencia, creatividad y satisfacción, porque las personas constituyen el recurso central de cualquier organización y de todas las sociedades.</p> <p><b>Enfoque de contingencias:</b> Se da margen para diferentes conductas exigidas por distintos ambientes para una mayor eficiencia.</p> <p><b>Enfoque de la productividad:</b> Uno de los principales objetivos en las organizaciones es la productividad, concepto común en el estudio del comportamiento organizacional.</p>	<p><b>Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow</b></p> <p>Necesidades fisiológicas (aire, comida reposo, abrigo)</p> <p>Necesidades de seguridad (protección contra el peligro o privación);</p> <p>Necesidades sociales (amistad, ingreso a grupos, etc.);</p> <p>Necesidades de estimación (reputación, reconocimiento, auto-respeto, amor, etc.) y</p> <p>Necesidades de auto-realización (realización del potencial, utilización plena del talento individual)</p> <p><b>Teoría de los dos factores de Herzberg</b></p> <p>Herzberg fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo.</p> <p>Insatisfactorios o factores de higiene: son aquellos elementos extrínsecos a la tarea o que la rodean, como paga y beneficios, hábitos de la compañía, relaciones con los jefes, condiciones de trabajo</p> <p>Satisfactorios o motivadores: son aquellos elementos intrínsecos con la tarea. Reconocimiento, logro,</p>	

		responsabilidad, trabajo en sí mismo, progreso.	
--	--	---	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Entorno y Proceso administrativo de Nicole S.A Autores: Andrés Felipe Aguilar Saldarriaga Alexandra Jaramillo Gutiérrez Mariana Ramírez Sánchez Samuel López Castaño Año de publicación: 2013 Revista: Grafías Disciplinarias de la UCP, Pereira- Páginas: 16, 107-123		
	Base de datos:		Google académico
Metodología	Descriptiva		
Maquilas		Tipos de Maquilas	
		Impacto maquilas Las instalaciones de NICOLE se caracterizan por estar bien equipadas, brindando un espacio suficiente para el desempeño de las labores, pero el ambiente que las instalaciones reflejan a los empleados no es motivador, ya que se caracteriza por un entorno oscuro y frío.	
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación		
Impacto en el TH	Un ejemplo claro de esto es la actualización en la parte tecnológica, implantando un sistema operativo que conecta todas las empresas de la organización, denominado ZAP		

Conclusiones	Problemas en el proceso administrativo como la desorganización, sumado a un cambio en el entorno como la sobreoferta de maquilas, puede significar la caída de una organización; es allí donde puede verse la estrecha relación que existe entre el entorno y el proceso administrativo, y lo importante que es para una organización mantener una relación armónica entre ellos, ya que de esto depende el triunfo o el fracaso.	Para lograr que las estrategias y el proceso administrativo cumplan sus objetivos a cabalidad, es necesario tener en cuenta la importancia que juega la comunicación dentro de las organizaciones, ya que de ella depende la aplicación de las estrategias y el buen desarrollo del proceso administrativo.	
--------------	---	---	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Dominación económica, laboral y de género en la maquila de confecciones de tres grandes empresas de Medellín.</p> <p>Autor: Diana Karina Camacho Reyes Año de publicación: 2014 Revista: Universidad Nacional de Colombia Páginas: 129</p>		
	Base de datos:		Google Académico
Maquilas		<p>Tipos de Maquilas: "privatlabel": es una modalidad de maquilación destinada al ensamblaje por parte de terceros y con destino a empresas de marcas reconocidas. "Taller domiciliario" se usa en razón de que en algunas habitaciones del domicilio de las trabajadoras está el taller.</p>	
		<p>Características de maquilas: Los talleres maquiladores tienen características internas y determinaciones externas que las colocan en condiciones desfavorables para satisfacer los requerimientos de quienes demandan sus servicios, y para enfrentar la competencia de los demás talleres fundamentalmente en términos de precios y tiempos de entrega.</p>	El sistema maquilador de las confecciones en Medellín se caracteriza por una casi absoluta atomización de las microunidades productivas

		Impacto maquilas: 1. La tecnología permite la fragmentación de los procesos productivos, perfeccionamiento de las labores de ensamble, y control a distancia 2. La maquila se especializa en el ensamblaje de partes reducidas del proceso productivo.	
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación		
Impacto en el TH	Relaciones laborales tampoco resulta preciso para el sistema maquilador de confecciones de Medellín, por medio de la subcontratación de los talleres maquiladores se hacen pasar por comerciales relaciones que en términos reales son laborales pero que tienen velado tal carácter.		
Conclusiones	La afectación del sistema maquilador de confecciones, como se demostró en el escrito, no es igual para todos los países, empresas, y trabajadoras. La situación de las unidades productivas descentralizadas (maquilas) varía según países y ciudades de acuerdo a si estos y estas son centrales o periféricos/as, y a la "vocación productiva" que tengan; en cuanto a las empresas, estas se ven afectadas de acuerdo a su tamaño, estructura de capitales y poder, situación de mercado, entre otras; a su vez la variación de los impactos en las mujeres trabajadoras se da de acuerdo con su sexo, edades, origen étnico, y clase social a la que pertenezcan.		
Hallazgos, aportes a la teoría y práctica.	La teoría weberiana que define la perspectiva del poder, la obediencia, y su reconocida tipología de la dominación. Como complemento a este aporte de la teoría clásica, se aplican las elaboraciones de Pierre Bourdieu respecto a la dominación como herramienta para analizar las dinámicas de reproducción del orden social (para el caso laboral y de género) por medio de las violencias simbólica y material - fundamentalmente-, así mismo se estudian -desde su perspectiva- los mecanismos que permiten la instauración y el mantenimiento de la dominación en la maquila de confecciones.	El concepto de <i>dominación</i> parte de la elaboración de Max Weber quien la define como "la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas", complementado este concepto con el de <i>disciplina</i> que es "la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que, en virtud de actitudes arraigadas, sea pronta, simple y automática". En esta misma línea no es posible desligarse del concepto de <i>poder</i> definido como "la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social". (Weber, 1997:43)	

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: La Industria Maquiladora y la mano de obra Femenina Autor: Angélica Basulto Castillo Año de publicación: 2008 Revista: Observatorio Laboral Venezolana Volumen: 1 Número: 1 Páginas: 129-163		
	Base de datos:		Dialnet
Metodología	Comprobación empírica Estudio de caso		
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación Se cuenta con la capacitación constante respecto a las nuevas necesidades de ensamble, como nuevos modelos o los cambios hechos en tiempos y movimientos por el departamento de ingeniería.		
		Impacto de la GTH	Ventaja Competitiva: Calidad, Innovación, Diferenciación
Impacto en el TH	Relación Laboral: Buena parte de las trabajadoras de los talleres confeccionistas han sido desplazadas del mercado laboral formal, y las altas tasas de desempleo y subempleo del actual periodo. La rotación de personal se ha incrementado en los últimos meses, debido básicamente a la larga jornada de trabajo. También reciben apoyo para el reclutamiento del personal, mediante promoción e información en las propias oficinas gubernamentales.		
Conclusiones	En el ámbito industrial comienza a cobrar importancia la necesidad de mano de obra con cierto grado de calificación o especialización que permite obtener a la empresa mayores indicadores de productividad, incentivos fiscales, la dotación de servicios públicos y el acceso a vías de comunicación para el traslado de sus productos.		

Hallazgos, aportes a la teoría y práctica	Weber en su teoría de la localización se destacan solamente dos fuerzas localizaciones fundamentales: la orientación del transporte y la orientación de la mano de obra.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: El cambio en la estructura de la industria de confección de Colombia, la subcontratación y el desarrollo de proveedores Autor: Jorge Eduardo Medina Fernández de Soto Año de publicación: 2016 Revista: Civilizar Ciencias Sociales Páginas: 8		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Estudio de caso		
Maquilas		Tipos de Maquilas: -Las maquiladoras -Los de paquete completo	
		Características de maquilas: Las características del sistema de gestión y desarrollo de proveedores en el sector moda, se tomó como objeto de estudio a la empresa española Zara® del grupo Inditex, por ser la de más rápido crecimiento en el mundo y por sus estrategias novedosas y efectivas, con resultados contundentes.	
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación		

Impacto en el TH	Relación Laboral:	Personal indefinido, temporal, por servicios Rotación del personal Definición de funciones y responsabilidades Definición de organigrama y manual de funciones y responsabilidades Cargos establecidos y con manual de funciones y responsabilidades	
Conclusiones	El modelo propuesto para la selección de proveedores permitirá a la empresa líder tener una guía detallada y clara acerca de cómo gestionar a sus proveedores de confecciones, con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento de la cadena de abastecimiento, hasta la entrega del producto final al cliente cumpliendo todos los requerimientos.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: "Evaluación de competencias del talento humano para incrementar la productividad de la empresa PRODUTEXTIL CIA, LTDA de la ciudad de Ambato Autor: Erika Alexandra Guzmán Loza Año de publicación: 2015 Revista: Volumen: Páginas: 135	Libro Editorial: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo	
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Investigación con enfoque mixto	Método Cualitativo y cuantitativo Tipos de estudio se realiza estudio exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, de acuerdo al alcance de la investigación.	
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación		

Gerencia del TH		Proceso de GTH: En el presente año se viene teniendo la visión de la creación de un departamento de talento humano tomando como primera actividad la evaluación de las competencias de los colaboradores dando como resultado un manual de funciones debidamente estructurado que ayudará a la toma de decisiones, considerando que el talento humano tiene la mayor participación en la organización.	
		Impacto de la GTH  Este proceso de recolección de competencias de los colaboradores de Produtexti se realizó mediante entrevistas utilizando GMAIL; herramienta que nos permitió tabular de una manera más directa cada una de las competencias de los colaboradores, que a su vez será un soporte para una serie de procesos que darán un gran beneficio a la organización.	
Conclusiones	-Se ha desarrollado entrevistas, que nos permitan saber con más detalle cada una de las competencias de los colaboradores, con la finalidad que podamos tomar las acciones correctas para mejorar las falencias y aumentar la productividad. -Produtexti cuenta con un personal más estructurado y con actividades claramente definidas, que le permita dar un mejor seguimiento de los avances de la organización y logro de metas.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: "Gestión del Talento Humano como herramienta de competitividad en la Industria textil y de la confección Autor: Guillermo Antonio Vásquez Bonilla Año de publicación: 2010 Revista: Páginas: 135	Universidad Dr. José Matias Delgado	

	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Cualitativa		
		Características de maquilas: En la industria de la maquila existen las Competencias. "soft" y las competencias "hard". Ambas contribuyen al desarrollo del personal, la primera de ellas busca ir escalando competencias básicas para el negocio de manera que un empleado puede volverse más competente si desarrolla más competencias,	
		Impacto maquilas: La maquila no puede dejar atrás el enorme potencial de convertir su recurso humano en recurso altamente valioso e insustituible. Una fuente de ventaja competitiva realmente sostenible en un mercado más abierto cada día será de aquellos que sepan gestión y manejar su talento.	
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación		
Gerencia del TH		Proceso de GTH: se vuelve valiosa cuando se convierte en un partner de todos sus clientes internos y elabora planes de servicio estratégicos y completos para facilitarles la administración del personal.	
		Impacto de la GTH: la dirección se vuelve estratégica porque reúne insumos de todas sus ramificaciones y elabora complejos análisis que terminan en respuestas y planteamientos a problemáticas complejas. Esto es mucho más asertivo que cuando únicamente eran tomadas por una sola cabeza.	

Conclusiones	<p>Para poder volver competitiva la gestión maquilera es necesario volver estratégica la gestión de RH por medio del desarrollo de talento, además es necesario volverse un socio estratégico de operaciones e indispensable conocer ampliamente el negocio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesario reforzar los conocimientos sobre relaciones laborales de los RH dedicados a laborar en la industria maquilera, el conocimiento preciso de las normas nacionales e internacionales contribuyen a un fiel cumplimiento y respecto de los trabajadores que están dentro de las organizaciones.</li> </ul>		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: El Empowerment del nivel operativo desde la perspectiva de capital humano en la empresa maquiladora Autor: Olegario Villa Hernández Año de publicación: 2015 Revista: Nova Rúa Revista Universitaria Páginas: 11</p>		
	Base de datos:		Dialnet Plus
Metodología	Cualitativa		
		Impacto maquilas: Si para la empresa maquiladora el ensamble de componentes es su razón y fundamento de existir, siendo este proceso por su naturaleza de baja tecnología y alto contenido de trabajo manual, que debe ser desarrollado por los niveles operativos de la organización,	

		debería entonces aceptarse razonablemente que los resultados operativos y financieros de la empresa dependen en gran medida del desempeño de este nivel de la organización;	
Prácticas de la gestión TH	Reclutamiento Selección capacitación		
Impacto en el TH	Relación Laboral:		
48- Conclusiones	Los sistemas operativos son dependientes de las decisiones y acciones del ser humano que los diseña, dirige y opera para el logro de los resultados de la organización, esto es, el capital humano, las personas, sus conocimientos, habilidades y experiencia, su capacidad para relacionarse y sinergia de colaboración para el logro de las metas.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Importancia de las redes sociales en el reclutamiento de personal en la industria m maquiladora en la ciudad de Chihuahua Autores: Adrián Guadalupe Cisneros Villezcas, Karinna Idalia Holguín Magallanes, Jaime Aguirre rodríguez y Mercedes Ogaz Alamillo Año de publicación: 2022 Revista: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Volumen: 6 Número: 6 Páginas: 28		
	Base de datos:		Google Académico

Metodología	La naturaleza de la investigación fue mixta, ya que se midió una variable mediante varios indicadores. La unidad de análisis fueron las empresas maquiladoras de la ciudad de Chihuahua que contratan personal constantemente.	El diseño de la investigación fue transaccional descriptivo, porque se realizó en un espacio de tiempo específico y solo incluirá una variable. El método fue deductivo, ya que se partió de lo general a lo particular. El modo fue de campo con apoyo bibliográfico	
		Características de maquilas: La unidad de análisis fueron las maquiladoras que contaban con las siguientes características: 1. Ubicadas en la ciudad de Chihuahua. 2. Contraten personal para el ámbito maquilero. 3. Contraten a más de 5 personas por semana para las maquilas. 4. Recluten por métodos tradicionales y métodos electrónicos.	
Impacto en el TH	Relación Laboral:		
Conclusiones	Se puede mencionar que las redes sociales, hoy en día son prácticamente Esenciales al momento de reclutar personal, la mayoría de las empresas maquiladoras utilizan de estos medios hasta en un 75% al momento de atraer personal, siendo una gran fuente de oportunidad para mejorar los procesos de reclutamiento, acelerar el trabajo y ahorrar costos.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
-----------	-------------	--------------	------------------------

Información Bibliográfica	<p>Título: El control interno como factor determinante de la eficacia en los empleados de empresa maquiladora</p> <p>Autores: Yazbet Mendivil Valdez, Luis Fernando Erro Salcido</p> <p>Año de publicación: 2021</p> <p>Revista: UNISON Revista de Investigación académica sin frontera</p> <p>Número: 36</p> <p>Páginas: 30</p>		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional,		
Gerencia del TH	<p>Compromiso por la competencia: establece los conocimientos y habilidades para el desarrollo de una determinada actividad.</p> <p>Estructura organizacional: su diseño adecuado es considerado como el marco de la planeación y control de las operaciones.</p>	Proceso de GTH:	
Impacto en el TH	<p>Dentro de la evaluación, deben ser considerados los siguientes factores:</p> <p>Cambios en las operaciones.</p> <p>Nuevo personal.</p> <p>Sistemas de información nuevos o actualizaciones.</p> <p>Rápido crecimiento.</p> <p>Nuevas tecnologías.</p> <p>Nuevas actividades o líneas de producción.</p> <p>Reestructuración corporativa.</p> <p>El clima organizacional es un componente de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras, tamaño de la organización, comunicación, estilos de dirección,</p>		
Conclusiones	Se determinó el impacto que tiene el control interno como factor determinante de la eficacia de los		

	empleados en sus operaciones, obteniendo una correlación positiva significativa en cuanto a las variables, este resultado se obtuvo de la correlación de Pearson, donde se demostró que al tener un adecuado ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación, así como un adecuado monitoreo, la entidad logra obtener una buena eficacia de parte de los trabajadores.		
--	--	--	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Ralomtex de la ciudad de Ambato en el año 2013 Autor: Brenda Luna Año de publicación: 2015 Revista: Páginas: 141	Universidad Técnica de Ambato	
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Enfoque cualitativo y cuantitativo Investigación Exploratoria, Asociación de variables, Descriptiva		
Gerencia del TH	Funciones de la gerencia de talento humano como el reclutamiento y selección, capacitación, evaluación del desempeño y administración de sueldos. El reclutamiento y selección permite escoger, evaluar al personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La evaluación y revisión del desempeño permite evaluar en dos aspectos: tanto al empleado para ver su desempeño y para la organización evaluando que tan bien se ha realizado la selección y como se encuentra el puesto.	Proceso de GTH:	
Conclusiones	La Gestión del talento humano aplicada actualmente en la empresa tiene una visible deficiencia, pues en la		

	<p>organización se ejecutan funciones sin evaluación-control, políticas y manuales de funciones específicos. El personal se encuentra desatendido, no se lo evalúa, capacita ni remunera conforme a los requerimientos actuales y a las leyes vigentes, lo que genera altos niveles de inconformidad, disminuye el desempeño y baja el rendimiento por el mínimo estímulo que reciben.</p>		
--	--	--	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Modelo de Gestión del Talento humano para la empresa Maquila textil DBS, Comayagüela, Francisco Morazán</p> <p>Autores: Edith Roxana Espinal F. Antonia Yeraldin Amador</p> <p>Año de publicación: 2014</p> <p>Revista: Repositorio unitec.edu</p> <p>Páginas: 200</p>		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Cualitativa proyectiva		
Impacto en el TH	<p>Utilidad del manual de Reclutamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Otorga eficiencia al proceso de reclutamiento y selección del personal.</li> <li>-Garantiza la confiabilidad en los resultados de las pruebas de selección.</li> <li>-Minimiza los procesos de reclutamiento y selección</li> <li>-Garantiza las competencias de los individuos para desempeñarse en el cargo.</li> <li>-Contribuye con la percepción efectiva de los especialistas encargados de dicho proceso.</li> <li>-Reduce índices posteriores de rotación y las necesidades de entrenamiento.</li> <li>-Impulsa la competitividad de la organización.</li> </ul>		

Conclusiones	<p>La maquiladora textil no cuenta con un modelo de Gestión de Talento Humano que le permita utilizar las técnicas necesarias para llevar a cabo los procesos de reclutamiento, selección, así como programas que le permitan medir la motivación de su personal, o prever las necesidades de capacitación, además lograr una mejor higiene y seguridad laboral para alcanzar un grado de eficiencia y calidad en ellos.</p>		
Hallazgos, aportes a la teoría y práctica	<p>Teoría de Jerarquía de las necesidades de Maslow establece que los individuos satisfacen primero necesidades básicas, como las fisiológicas y de seguridad, para después realizar esfuerzos por cubrir las demás necesidades, como las sociales, de pertenencia, de autoestima, y de autorrealización.</p> <p>McClellan considera tres necesidades, afiliación, poder y logro.</p> <p>Herzberg "Teoría Bifactorial" se enfoca en la distinción entre los factores que incrementan la satisfacción laboral (Motivadores) Intrínsecos relacionados con hacer el trabajo como responsabilidad, crecimiento personal y aquellos que evitan la insatisfacción pero que no son capaces de aumentar la satisfacción (Factores de Higiene) Extrínsecos desempeño del trabajo como supervisión, relaciones con los compañeros, condiciones laborales, prestaciones y remuneración.</p>		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos</p> <p>Autor: Sergio Manuel Madero Gómez, Víctor Calderón Leyva, Francisco Vélez Torres.</p> <p>Año de publicación: 2015</p> <p>Revista: Electrónica Nova Scientia</p> <p>Universidad De La Salle Bajío (México)</p> <p>Volumen: 7</p> <p>Número: 15</p> <p>Páginas: 24</p>		
	Base de datos:		Google Académico Scielo
Metodología	<p>investigación es de tipo descriptiva, deductiva, con un diseño no experimental y un tipo de muestreo no probabilístico utilizando una muestra a conveniencia del personal operario del área de producción, considerando principalmente aspectos cuantitativos</p>	123 trabajadores, de los cuales el 38.2% es del género masculino y el 61.8% femenino. El 30% es soltero, 49.6% es casado y el 20.4% restante indicó otro.	

Impacto en el TH	Un componente muy importante dentro de los esquemas de compensaciones, son las prestaciones y los beneficios que se otorgan al personal, así como los incentivos, ya sean monetarios o no monetarios, pues constituyen una forma de pago que promueve el alcance de las metas y por lo general se diseñan en función de los resultados y del desempeño, frecuentemente, asignados de manera individual, aunque existen también para diversos equipos o bien para todo el personal de la empresa,		
Conclusiones	Los trabajadores de la empresa perciben que el paquete de prestaciones que se ofrece es atractivo, dando lugar a la mejora de estos programas que permita al área de recursos humanos ganar Terreno entre las preferencias de los empleados. Al parecer los incentivos no económicos y de reconocimiento público, como son: celebración del cumpleaños por mes, tarjeta de felicitación por la gerencia, lavado de carro por logros obtenidos, convivencias familiares, fotografías expuestas de logros obtenidos distintivo en camiseta por logros obtenidos, saludo por parte del supervisor, torneos deportivos, festejos del día del niño resultaron ser poco relevantes para los empleados pues les dan poca importancia, por lo que es recomendable evitar esfuerzos y distracciones que generen gastos que pudieran ser considerar como innecesario.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Diseño de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dos quebradas  Autores: Luis Aíber Noreña Velásquez y Angélica Katerin Salazar Muriel.		
		Universidad tecnológica de Pereira	

	Año de publicación: 2015 Revista:		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Tipo descriptivo		
Gerencia del TH	El Talento Humano es la pieza fundamental en el funcionamiento de cualquier empresa, es el corazón y motor de la compañía y de ellos depende el buen funcionamiento de la misma. Por ello, a continuación, se describe el número de colaboradores por área de trabajo, con su respectivo cargo, de manera que se identifique el riesgo al que están expuestos al desarrollar cada cargo específico en cada área de trabajo.	Proceso de GTH:	
		Impacto de la GTH: <b>Capacitación</b> Educación en Salud. Prevención de enfermedades profesionales. Prevención de accidentes de trabajo. Educación según factores de riesgo.	
Impacto en el TH	<b>Evaluación del Subprograma</b> El Subprograma de Medicina Preventiva Y Del Trabajo será evaluado anualmente en cuanto a recursos, cobertura, cumplimiento de fechas y acciones consecuentes.		
Conclusiones	Actualmente la empresa Taller ISA se está adaptando al Diseño de Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo propuesto en el desarrollo del presente proyecto, el cual ayuda de manera directa en la prevención y minimización de riesgos laborales. Su implementación dará cumplimiento a las normas y legislación vigente, abalada por el Estado Colombiano. A partir de este punto, la ejecución y evaluación del sistema propuesto depende en su totalidad del compromiso de la empresa Taller ISA S.A.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
<p>Información Bibliográfica</p>	<p>Título:            "Calidad del empleo y calidad de vida en los trabajadores de las maquiladoras de Nogales, Sonora 2008            Autor:            Guadalupe Tejada Parra            Año de publicación: 2011            Revista:            Páginas: 120</p>	<p>Colegio de Sonora</p>	
	<p>Base de datos:</p>		<p>Google Académico</p>
<p>Metodología</p>	<p>Variables explicitarías de tipo cualitativo, Encuestas, Información Cartográfica</p>		
		<p>Características de maquilas: La mayoría de las personas que laboran en la maquiladora, 71.2% acudió directamente a la empresa donde trabaja para conseguir el empleo, muy probablemente debido a que las maquiladoras se encuentran concentradas y bien localizadas, lo que facilita a la hora de solicitar un empleo asimismo, 13.5% se enteró del empleo por medio de un familiar amigo o conocido.</p>	
<p>Conclusiones</p>	<p>Debido al carácter multidimensional del concepto calidad de vida, su abordaje se ha presentado también con las mismas características. Sin embargo existe consenso entre los estudiosos del tema, en la utilización de ciertas dimensiones que brindan a razón de la experiencia observada, una adecuada comprensión de la misma. La inclusión de aspectos relacionados con el empleo como componentes importantes dentro de la calidad de vida, es un ejemplo de ello de la cual existe demostración suficiente para aseverar que forma parte como tema central en materia de calidad de vida.</p>		

Hallazgos, aportes a la teoría y practica	<p>Maslow presenta una de las primeras propuestas teóricas que incluía las necesidades subjetivas, hace un gran aporte teórico al agrupar tanto las necesidades objetivas como las subjetivas en su teoría de la Jerarquización de las necesidades, las que clasifica en necesidades fisiológicas, sociales, de seguridad, de afecto y de autorrealización.</p> <p>Brock (2002) propone medir la calidad de vida en la salud en dos dimensiones: Física y psicosocial. Introduce el concepto de ética médica.</p>		
---	---	--	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Desempeño Laboral de las Maquiladoras. Una evaluación de la seguridad en el trabajo</p> <p>Autores: Oscar F. Contreras, Jorge Carrillo, Humberto García, Jaime Olea M.</p> <p>Año de publicación: 2006</p> <p>Revista: Frontera Norte</p> <p>Volumen: 18</p> <p>Número: 35</p> <p>Páginas: 32</p>		
	Base de datos		Google Académico
Metodología	<p>Entrevistas</p> <p>Análisis Descriptivo</p>		

		Impacto maquilas: Las empresas que forman parte del programa de maquila, de alguna manera están obligados a tener una mayor observación de las regulaciones existentes en el país. Pero cuando se trata de firmas trasnacionales,	
Gerencia del TH		Proceso de GTH: Beneficios que obtienen las empresas mediante la aplicación del programa SASST se refiere principalmente:  a-Reducción de costos por pago de primas de Seguro Social  b- el fomento de una cultura de la seguridad e higiene más preventiva que correctiva.  c-El trabajo en equipo para el mejoramiento continuo de procedimientos de seguridad en el trabajo.	
Impacto en el TH	La principal dificultad consiste en la escasez de personal para dar seguimiento a la asesoría técnica que implica el SASST. Debido a ello las inspecciones se limitan a una revisión documental de los requerimientos normativos, proporcionando que la		
Conclusiones	Las empresas que mejores resultados han obtenido tanto en el cumplimiento de la normatividad como en la reducción de accidentes de trabajo, son las maquiladoras, y en particular aquellas que pertenecen a corporaciones transnacionales. Esto se relaciona con los siguientes factores:  a-La política corporativa particularmente en empresas de alcance global.  b- Liderazgo gerencial en las plantas maquiladoras reflejado en una mayor responsabilidad directiva en los problemas de seguridad y salud en el trabajo.  c-Las certificaciones internacionales adoptadas  d-Las normas ISO relacionadas con elementos de seguridad industrial.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: ¿De qué Maquila me Hablas? Reflexiones sobre las complejidades de la industria maquiladora en México.</p> <p>Autor: Jorge Carrillo</p> <p>Año de publicación: 2014</p> <p>Revista: Frontera Norte</p> <p>Volumen: 16</p> <p>Número: 3</p> <p>Páginas: 24</p>		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Cualitativa		
		<p>Características de maquilas:</p> <p>Esta primera ruptura dejó ver que la literatura existente era muy limitada frente a la realidad de las empresas Maquiladoras.</p> <p>Un segunda ruptura fue cuando entendí, años más tarde, que los sindicatos no siempre protegen a sus agremiados.</p> <p>La tercera ruptura fue cuando comprendí que las caídas de la industria maquiladora, por muy severas que fueren, no implicaban necesariamente el abandono del país.</p> <p>La cuarta ruptura se refiere a la consideración de la maquila como un fenómeno fronterizo exclusivamente.</p> <p>La quinta ruptura se refiere a que las maquiladoras tienen un bajo nivel de tecnología y de calificación.</p>	
Gerencia del TH		<p>Proceso de GTH:</p> <p>Pero la calificación que tienen los trabajadores depende de cómo se le mire: bien puede ser por el</p>	

		capital humano que posee la persona (estudios previos), por las competencias laborales que detenta cada persona (qué saben hacer en realidad para ese proceso productivo específico) o por el lugar que ocupa dentro de la estructura de las categorías ocupacionales (también denominadas salariales) –y esto último es decidido por parte de la gerencia respectiva.	
Conclusiones	Las maquilas de exportación, como hemos visto, son heterogéneas en su actividad económica, dinámicas y suficientemente complejas como para poder conceptualizarlas de una manera simple y unívoca. Están además en constante cambio y negociando con el corporativo por más autonomía, y por demostrar que “su empresa” localizada en México tiene importantes capacidades que le permiten continuar produciendo en este país de manera eficiente y productiva. A mayores capacidades alcanzadas mayor su capacidad de negociación.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Las Maquiladoras en la Frontera: Algunas consideraciones para su evaluación Autores: Jorge Carillo, Alberto Hernández. Año de publicación: Páginas: 14		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Cualitativa		

		<p>Características de maquilas:</p> <p>Desde 1968, la llegada de las corporaciones transnacionales a la frontera se convirtió en la principal característica del llamado crecimiento de la industria maquiladora. Y como lo anunciara el entonces Secretario de Industria y Comercio de México: "... el programa de maquiladoras es un programa que ofrece a todos los países del mundo una mano de obra barata e inteligente".</p>	<p>La política de emplear mujeres en las maquiladoras, ha sido una tendencia constante desde 1966 en que iniciaron operaciones. De cada 10 personas que ocupan las maquiladoras, 8 son mujeres jóvenes y la mayoría solteras, con una escolaridad superior a la primaria y una gran necesidad económica (el 92 % de las entrevistas mencionaron que les era imposible abandonar su trabajo por cuestiones económicas).</p>
		<p>Impacto maquilas:</p> <p>El empleo de mujeres jóvenes que son rotadas constantemente, la hiperespecialización en el trabajo, la falta de industrias capaces de absorber esta fuerza de trabajo que está adquiriendo cierta capacitación y disciplina en el trabajo, el incremento en la migración hacia las ciudades fronterizas, el aumento de la población económicamente activa, y la disminución de la proporción en la integración de las maquiladoras en la economía nacional, son algunos de los factores que ponen en tela de juicio los buenos propósitos de nuestro gobierno.</p>	
Impacto en el TH	<p>Un rango común en el régimen laboral de las maquiladoras consiste en el sometimiento de los trabajadores a cargas y ritmos de trabajo pesados, así como el desempeño de tareas manuales y rutinarias, que por su alto grado de especialización resultan monótonas y tediosas. Otro factor que influye en las condiciones laborales prevalecientes en las maquiladoras consiste en el bajo nivel de organización sindical.</p>		
Conclusiones	<p>Lo único que queremos agregar es que tal vez resulte más caro para nuestro país y para las trabajadoras en particular, el costo de perder a las maquiladoras que seguir manteniéndolas, ya que este medio</p>		

	de crear empleos ha sido el más económico para México. Sin embargo, los costos sociales y el incremento de la dependencia no podemos dejarlo de lado. Y menos cuando estamos hablando de la zona fronteriza, es decir, de la región más dependiente y vinculada comercial y culturalmente con Estados Unidos		
--	--	--	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Incentivos, Buen trato y la Rotación de Operadores en la industria Maquiladora</p> <p>Autores: Guadalupe Uzarraga Valerio, Ricardo Melgoza Ramos</p> <p>Año de publicación: 2021</p> <p>Revista: <u>Geolat Papers</u></p>		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Investigación mixta Descriptiva		
		<p>Características de maquilas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atributos individuales: los atributos individuales que determinan la propensión al abandono en una organización están relacionado con el nivel de satisfacción de las recompensas con el trabajo, el nivel de conocimientos y habilidades de la persona.</li> <li>2. Características organizativas: aspectos como el estilo de dirección, el clima organizacional, la comunicación entre otras.</li> <li>3. Factores del ambiente: aspectos como la ubicación de la empresa, el buen nombre de la organización,</li> </ol>	

Gerencia del TH		<p>Proceso de GTH:</p> <p>De igual forma, habrá de redefinir las gerencias para hacerlas más participativas y democráticas y reconsiderar la remuneración, para hacerla de ganancia variable en función del desempeño y las metas alcanzadas.</p>	<p>Un administrador puede lograr que el personal sea más eficiente y trabaje a los niveles deseados mediante la creación de un sistema de incentivos con la finalidad de que la empresa, especialmente los empleados a nivel operativo, pueda desarrollar y mejorar su propia motivación para producir resultados tangibles en el corto, mediano y largo plazo</p>
Conclusiones	<p>Un dato muy importante es que para los empleados de producción es de gran importancia el ambiente laboral. Un porcentaje alto del 64% de los empleados de producción encuestados manifestó que se sienten satisfechos del lugar donde trabajan por el ambiente laboral. Por lo que la industria maquiladora debe de tomarle importancia a esta estrategia, manteniendo un clima laboral sano para sus empleados de producción ya que de esta manera puedan realizar sus tareas con motivación, mostrar sus mejores habilidades y que disfruten desarrollando sus labores.</p>		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título:</p> <p>Modelos de Producción en el sector maquilador: Tecnología, Organización del Trabajo y Relaciones laborales</p> <p>Autor:</p> <p>Enrique de la Garza Toledo</p> <p>Año de publicación: 2005</p> <p>Revista:</p> <p><a href="mailto:cya@fca.unam.mx">cya@fca.unam.mx</a></p> <p>Universidad Autónoma de México</p> <p>Volumen:</p> <p>Número: 215</p> <p>Páginas: 35</p>		

	Base de datos:		Redalyc. org
Metodología	Cualitativa		
			<p>Las características de los modelos de producción se analiza a partir de dos encuestas:</p> <p>1-Encuesta Nacional del empleo, salarios, tecnología y capacitación (ENESTYC)</p> <p>2-Encuesta sobre modelos de industrialización en la maquila (EMIM)</p> <p>Indicador de nivel tecnológico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Autoevaluación de tener tecnología atrasada. Porcentaje establecimientos 51%</li> <li>-Predomina forma de control de calidad visual (76.9%)</li> <li>-No utiliza el sistema justo a tiempo (61.5%)</li> <li>-desarrolla su propia tecnología (14.3%)</li> <li>-No realiza investigación y desarrollo (82.7%)</li> </ul>
		<p>Características de maquilas:</p> <p>La posición optimista acepta que la Maquila empezó como trabajo de ensamble tipo fordista, con trabajo no calificado, mayoría de mujeres, bajos salarios, actividades respectivas tediosas, enajenadas; tecnología basada en herramientas o en máquinas no automatizadas; con organización taylorista del trabajo, con muy escasos encadenamientos productivos y de servicios en el territorio nacional.</p>	
		<p>Impacto maquilas:</p> <p>La maquila de exportación en México es principalmente una gran empresa, de capital extranjero, norteamericano, filial de corporaciones, que importa la mayoría de sus insumos y exporta la mayor parte de su producción</p>	
Gerencia del TH	La flexibilidad laboral tan extendida en las maquilas no significa que estos	Proceso de GTH:	

	establecimientos no tengan regulados normalmente a favor de las gerencias, aspectos fundamentales de cómo se gestiona la fuerza de trabajo porque una forma de regulación frecuentemente es precisamente es establecer en los contratos colectivos de trabajo que la decisión será tomada por la Gerencia		
48- Conclusiones	La mano de obra se ha ido masculinizando, aunque se ha estabilizado con la crisis, compartiendo actualmente entre hombres y mujeres porcentajes casi iguales; sin embargo el crecimiento de los trabajadores del sexo masculino no ha estado aparejado con la calificación y la mayoría sean hombres o mujeres no son calificados; el nivel de instrucción sigue siendo el de primaria con la crisis; la antigüedad a subir de menos de un año, a menos de tres, las jornadas de trabajo siguen altas y el porcentaje que representan, los bonos por productividad en el total de las remuneraciones es muy bajo y tendió a ser menos; los salarios siguen siendo bajos, aunque hayan aumentado en términos reales no son suficientes para la subsistencia de una familia promedio de acuerdo con el costo de una canasta básica.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Peligros relacionados con el Ausentismo Laboral en la empresa de CONFECCIONES VANED S.A.S durante los meses de enero a junio del año 2023.</p> <p>Autores: Luna Manuela Henao Lopera, Sandra Jineth Granda García, Luisa Fernanda Posada.</p> <p>Año de publicación: 2023</p> <p>Revista:</p>	Corporación Universitaria Minuto de Dios	

	<p>Volumen:</p> <p>Número:</p> <p>Páginas: 68</p>		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	<p>Enfoque Cualitativo</p> <p>El tipo de investigación del proyecto es Descriptiva esta investigación es utilizada para realizar recopilación de datos y así ser utilizada en el análisis estadístico</p>		
		<p>Características de maquilas:</p> <p>El sector textil en Colombia se caracteriza por su alta competitividad y la presión constante para reducir costos de producción. Esta presión ha llevado a que muchas empresas, incluida CONFECCIONES VANED S.A.S, busquen formas de optimizar su rendimiento, a menudo a expensas de las condiciones laborales de sus empleados</p>	
Prácticas de la gestión TH	<p>La promoción de buenas posturas en el puesto de trabajo, educación sobre la importancia de realizar siempre pausas activas de manera que se genere una cultura organizacional alrededor de estas, innovando y emprendiendo continuamente nuevas prácticas enfocadas en la prevención de enfermedades laborales de manera que favorezca la calidad de vida de los colaboradores, lo que se verá reflejado en la disminución de accidentes y de ausentismo laboral.</p>		
Impacto en el TH	<p>Un clima laboral positivo y una cultura que promueva el bienestar de los empleados ayudarán a fomentar la satisfacción laboral, la lealtad y la</p>		

	retención de talento en la organización. Estos aspectos son esenciales para mantener un equipo de trabajo comprometido y altamente motivado, lo que a su vez impulsará la calidad de los productos y servicios que ofrece la empresa.		
Conclusiones	Es fundamental que dentro de las organizaciones conozcan las necesidades de los trabajadores, implementen planes de acción en pro del mejoramiento continuo, para el beneficio de las empresas y de los trabajadores, se mantenga una matriz de riesgo y un perfil socio demográfico actualizado, que se tenga un acercamiento hacia los trabajadores donde se brinde el apoyo necesario para disminuir la aparición del peligro psicosocial. Los peligros que favorecen el ausentismo laboral pueden tener un impacto significativo en la productividad, los costos, la moral y la eficiencia de una organización.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Maquilas en Chihuahua y la Inclusión de la mujer en el mercado laboral Autor: Irene Mejía Lara Año de publicación: 2021 Revista: Gerencia Libre Volumen: 7 Número: Páginas: 15		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Enfoque Cualitativo		

		<p>Características de maquilas:</p> <p>Con respecto al mercado laboral se encuentra la oferta de maquilas que es una especie de outsourcing que se hace en el comercio internacional con la finalidad de deducir impuestos y al mismo tiempo abaratar costos de producción y llevar nuevamente el bien elaborado a los mercados nacionales o internacionales.</p>	
Impacto en el TH	<p>En la actualidad, en el año 2021 la rotación laboral ha aumentado, las mujeres están teniendo cabida en el mercado laboral y buscan plaza al igual que los hombres, hay demanda laboral por parte de las empresas y al mismo tiempo oportunidades en otras partes que hacen de la migración en la frontera mexicana sea de bastante dinamismo.</p>		
Conclusiones	<p>Las principales vocaciones empresariales de los chihuahuenses y los migrantes está hacia el sector servicios con un 52.4% ya que es una ciudad comercial y entendible por ser fronteriza, le sigue el sector Industrial con 36.6% en donde están las maquilas y el sector primario con 9.3%. Su aporte al Producto Interno Bruto o todos los bienes y servicios que se producen dentro de su área geográfica y por sectores está así: Actividades terciarias o de servicios 49.6%, actividad secundaria o industrial y manufacturera en 43.7% y actividad primaria o agrícola en 6.7%, muy parecida a las vocaciones de sus moradores.</p>		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Trabajo y salud en la Industria maquiladora Mexicana: una tendencia dominante en el neoliberalismo dominado Autores: Jorge Villegas, Mariano Noriega, Susana Martínez, Sandra Martínez. Año de publicación: 1997  Páginas: 12		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Cualitativa		
		Características de maquilas:  Para cumplir con estas características, una maquiladora importa temporalmente partes, piezas o componentes de una empresa extranjera, la cual funge como cliente de la propia maquiladora, y efectúa la devolución de dichos materiales, una vez que han sido incorporados a la manufactura de exportación.	
		Impacto maquilas:  El fenómeno de las maquiladoras conlleva a una dinámica laboral nueva. No sólo significa la descentralización del proceso productivo en diferentes países periféricos, sino que implica un cambio en la estructura social y política del sistema capitalista	También se ha planteado que la falta de experiencia organizativa de las trabajadoras ha permitido imponer condiciones laborales por debajo de los límites alcanzados en otros sectores
Gerencia del TH	En lo que se refiere a la ejecución del trabajo, se regulan con mucha precisión todos los aspectos Relacionados con la flexibilidad como: horarios, rotación de puestos, jornada y modificaciones en el sistema escalafonario.	Proceso de GTH:	
Impacto en el TH	Cabe señalar además, que si bien los procesos de flexibilización del trabajo han cambiado algunos aspectos de la organización laboral al modificar el contenido del trabajo, lo cierto es que estos cambios, supuestamente para <i>enriquecerlo</i> , no han significado		

	necesariamente que la intensidad del mismo disminuya.		
Conclusiones	Al analizar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores de la maquila y el efecto que las políticas de modernización han provocado en ellas, se aprecian diversas las tendencias que indican cuál es situación que se espera en los próximos años y se pueden plantear, al menos de manera inicial, algunas alternativas a emprender. Se ha descrito cómo la flexibilización del trabajo con frecuencia da lugar a un abanico más amplio de exigencias para buena parte de los trabajadores, esto como resultado del deterioro en la calidad y contenido de trabajo		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Determinación de brechas estructurales en la integración de la responsabilidad social en empresas del sector textil-confección de la región centro sur de caldas.</p> <p>Autores: Olga Lucia Ocampo López, Luis Herney Vargas Barrea y Karen Liliana Suarez Giraldo. Año de publicación: 2016</p> <p>Revista: Ciencias Estratégicas Medellín Colombia</p> <p>Volumen: 24 Número: 35 Páginas: 19</p>		

	Base de datos:		Semantic Sholar
Metodología	Investigación de tipo cuantitativo con enfoque sistémico.  Análisis descriptivo e ilustrativo, mediante técnicas de entrevista		
		Características de maquilas:  Las pymes del sector textil-confección evaluadas presentan brechas estructurales en la plataforma estratégica, que se ven reflejadas en la ausencia de políticas organizacionales, en la mitad de las empresas objeto de análisis, y en la carencia de una misión y visión definidas, en las dos terceras partes.	
Conclusiones	La relación entre políticas, prácticas, valores y objetivos Corporativos con los principios y materias fundamentales de la RSE evidencia una brecha entre lo normativo y las acciones de hecho de las organizaciones. Se detectaron debilidades en la plataforma estratégica y en la integración de sistemas de gestión, aspectos fundamentales para adoptar un enfoque integrado en la gestión de actividades e impactos, tal como lo sugiere la guía ISO 26000 (2010).		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	Título: Modelo para gestionar el conocimiento en el sector textil de Medellín empleando dinámica de sistemas  Autor: Natalia Marulanda Grisales  Año de publicación: 2015  Revista: Semestre Económico		

	<p>Volumen: 18</p> <p>Número: 38</p> <p>Páginas: 31</p>		
	Base de datos:		Semantic Sholar
Metodología	Análisis bibliográficos y entrevistas		
		<p>Características de maquilas:</p> <p>Los directivos del sector deben centrar sus esfuerzos en la caracterización de las necesidades del consumidor, al igual que del establecimiento de oportunidades de mejora. Entre estas se encuentran la definición de periodos adecuados de planeación, instalaciones de manufactura, y transferencia tecnológica a partir de la adquisición</p>	
Conclusiones	<p>Los alcances de las alternativas establecidas en la simulación de escenarios, contribuyeron con la determinación de aquellas características que facilitan la acumulación de conocimiento y capacidades de innovación tecnológica en las organizaciones del sector textil en la ciudad de Medellín. No obstante, se debe aclarar que aunque las conclusiones obtenidas a partir del proceso de simulación son beneficiosas para las compañías, estas provienen de escenarios optimistas que actualmente no se adaptan a las condiciones de las empresas del sector, con respecto al tratamiento que les han dado a las variables de interés comunes (Estrategias organizacionales, canales de comunicación, formación, cultura y acciones de fortalecimiento en I+D).</p>		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título:</p> <p>La evaluación de desempeño por competencias tecnológicas y sus perspectivas en la formación de TTHH.</p> <p>Autores: Lilia Monserrate Villacís Zambrano, William Rene Meneses Pantoja, Mayra Espinoza-Arauz, Adriana Lourdes Robles Altamirano</p> <p>Año de publicación: 2022</p> <p>Revista: Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información.</p> <p>Páginas: 10</p>		
	Base de datos:		Semantic Sholar
Metodología	<p>En la investigación se utilizó el método deductivo-inductivo, analítico-sintético.</p> <p>Se utilizó el tipo de estudio descriptivo</p>		
Gerencia del TH		<p>Proceso de GTH:</p> <p>La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Su finalidad es juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución a la organización.</p>	<p>Recursos Humanos se encarga de tomar decisiones objetivas para que los empleados obtengan mejor desempeño, una evaluación bien manejada sirve de ayuda para la supervisión del personal</p>
Conclusiones	<p>El trabajo concluye que el servicio que brinda el municipio Sucre no es bueno, obviamente todas sus reglas tienen sus excepciones, pero en sí esto es lo que expresa la ciudadanía y las capacitaciones solo se han centrado en el departamento de Talento Humano y no se hace seguimiento a las evaluaciones de desempeño, por lo tanto, se afirma la hipótesis de que la aplicación de los procesos de evaluación de desempeño sí influye en las perspectivas en la formación del Talento Humano en el municipio del cantón Sucre, por lo que las</p>		

	evaluaciones solo son una figura teórica, y que no se realizan las capacitaciones a todo el personal y tampoco se capacitan a los mismos.		
--	---	--	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Liderazgo de Servicio: Efecto en la Satisfacción Laboral y el capital psicológico en la industria de manufactura mexicana</p> <p>Autores: Aurora Irma Máynez Guaderrama, María Marisela Vargas Salgado, Karla Gabriela Gómez Bull.</p> <p>Año de publicación: 2023</p> <p>Revista: Cuadernos de Administración</p> <p>Volumen: 36</p> <p>Páginas: 20</p>		
	Base de datos:		Semantic Sholar
Metodología	Cuantitativa no experimental, Transversal y Explicativo.		
Gerencia del TH		<p>Proceso de GTH:</p> <p>En esa vertiente, el capital psicológico es un recurso estratégico que cada vez genera mayor interés en la literatura, por su impacto favorable en variables como el desempeño, la satisfacción laboral, el entusiasmo, el empoderamiento, la confianza en las capacidades personales, la ciudadanía organizacional, la motivación intrínseca, el compromiso y el bienestar psicológico.</p>	

Impacto en el TH	La satisfacción laboral se asocia a distintos antecedentes y consecuentes. Entre los primeros, se encuentran los entornos cooperativos, el cumplimiento de necesidades y los sistemas equitativos de recompensa, abarcando aspectos como el pago, las condiciones de trabajo, el entrenamiento, el desarrollo, el trato, las prácticas justas, las relaciones interpersonales.		
Conclusiones	El capital psicológico contribuye a que las personas estén dispuestas a su desarrollo, sean resistentes ante la adversidad, escasas y mantengan esperanza y optimismo. Cuando las personas poseen niveles elevados de capital psicológico, tienen una mayor capacidad para dar lo mejor de sí mismas y enfrentar los retos, lo cual resulta beneficioso para alcanzar las metas de la organización. Este estudio corroboró que el liderazgo de servicio tiene efectos positivos sobre el capital psicológico. Por otra parte, la satisfacción laboral es una variable relevante para alcanzar los objetivos de las normas. En distintos sectores, tiene influencia en el compromiso, la creatividad, la flexibilidad, la innovación y la lealtad de los empleados. En el sector de la manufactura, incluye de forma importante en la retención laboral y, por tanto, en el desempeño.		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Seguridad laboral y su influencia en la productividad de la maquila de prendas de vestir jean. Estudio de caso Pelileo- Ecuador. Autor: Johana Gabriela Jácome</p> <p>Analuisa. Año de publicación: 2023</p> <p>Revista: Universidad Técnica de Ambalato: Páginas:229</p>		

	Base de datos:		Google Académico
Metodología	La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño exploratorio transversal, Investigación se realizó una revisión sistemática a la literatura, en bases de datos de la universidad.		
		Impacto maquilas:  Los factores de riesgo a los cuales se expone el hombre pueden ser: sobrecarga laboral, trabajo bajo presión, falta de reconocimiento en sus labores, tareas exhaustivas, carga mental alta, lo que probablemente ocasiona daños en la salud física y mental del trabajador.	
Gerencia del TH	La productividad está relacionada directamente con la producción que genera un trabajador en su jornada laboral, por lo cual, las industrias están conscientes que el talento humano es uno de sus principales recursos, por ende, busca que el personal se encuentre satisfecho y comprometido, para crear un impacto beneficioso en el estándar de calidad de la empresa. Al estar el personal laboral ligado estrechamente con la productividad, el bienestar de los trabajadores es de suma importancia, ya que el costo de las interrupciones causadas por las malas condiciones de seguridad y salud en el trabajo según lo destaca, es del 4% del PIB mundial, y dan como resultado pérdidas potenciales de productividad.	Proceso de GTH:  La satisfacción del talento humano es clave para su desempeño, por lo que el reconocimiento por sus labores en fundamental para su progreso, la productividad laboral se encuentra ligada al compromiso que el trabajador tiene con la organización, el esfuerzo, eficacia, eficiencia y efectividad con la que realizan sus actividades	
Conclusiones	Se realizó la identificación de condiciones laborales en 43 maquilas dedicadas únicamente a la confección textil de prendas de vestir tipo jean, mediante la aplicación de la lista de chequeo de cumplimiento legal se determinó que la muestra de estudio realiza sus labores de confección de prendas de vestir tipo jeans en sus domicilios, que son adaptados para funcionar como centros de trabajo, de estos más del 90% son de construcción sólida, con paredes enlucidas, y que cuentan con servicios higiénicos en buenas condiciones; el 25,6% de las maquilas no cuentan con una separación adecuada entre las máquinas, además que el 44,2% de estas tiene hábitos inadecuados de		

	limpieza y almacenamiento incorrecto de herramientas lo que genera potenciales fuentes de peligro.		
--	--	--	--

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	SUBCATEGORÍA	EJEMPLO DE INDICADORES
Información Bibliográfica	<p>Título: Determinantes del esfuerzo de Innovación en empresas seguidoras en economías en desarrollo: el caso de la industria manufacturera colombiana</p> <p>Autor: Juan Arturo Ortega Gómez</p> <p>Año de publicación: 2019</p> <p>Revista: Universidad Politécnica de Valencia</p> <p>Volumen:</p> <p>Número:</p> <p>Páginas:186</p>		
	Base de datos:		Google Académico
Metodología	Cualitativa		
Gerencia del TH	Las pequeñas y medianas empresas comienzan también a mostrarse más interesadas en la búsqueda y asimilación de fuentes externas de tecnologías; y son más conscientes de la necesidad de fortalecer la capacidad de absorción y aprendizaje tecnológico que les permita ser más innovadores.	Proceso de GTH:	
Impacto en el TH	<p>Competencias de los recursos humanos, las cuales incluyen: el nivel de formación, los tipos de aprendizaje, conocimiento y destrezas acumuladas por medio del entrenamiento de su fuerza de trabajo.</p> <p>Competencias organizacionales, las cuales están relacionadas con los estilos administrativos, la formalización de sistemas internos de comunicación.</p>	La conformación de equipos de trabajo con personal de un alto nivel de educación, técnicamente cualificados y experimentados en diversas especialidades, ha sido reconocido también como un importante determinante de la innovación Además, otras estrategias de recursos humanos como la contratación, entrenamiento y formación especializada. B	

<p>Conclusiones</p>	<p>En las EMIS colombianas la mayor población ocupada en actividades de innovación corresponde al nivel de formación básica media (secundaria y primaria). En segundo lugar, están las personas con nivel de formación profesional, y en menor proporción la formación de posgrado y trabajadores calificados. En los dos primeros niveles de formación se concentra la mayoría del talento humano ocupado en actividades de innovación. De otra parte, la principal fuente de consulta está relacionada con agentes industriales (clientes, proveedores, empresas de otro sector), le siguen las fuentes de información tecnológica (bases de datos científicas, normas y reglamentos, sistemas de información de Derechos de autor, y otras), y en menor proporción las fuentes tecnológicas institucionales (Centros de investigación, Universidades, Centros de transferencia de tecnología –SENA, y consultores expertos).</p>		
---------------------	---	--	--

## Bibliografía

- Aleida, R. E., Ramirez Morales, G. A., & Zuñiga Tovar, E. (2002). *Análisis del Clima Organizacional en el sector de Maquila de las confecciones del caso Billy Colombia S.A. Corporación Universitaria autónoma de Occidente.*
- Alzate, C. A. (2023). *Análisis del clima laboral en actividades textiles SAS: Impacto en la productividad y bienestar de los empleados. Universidad Abierta y a Distancia.*
- Analuisa, J. G. (2023). *Seguridad Laboral y su influencia en la productividad de la maquila de prendas de vestir Jean. Estudio de caso Pelileo Ecuador. Universidad Técnica de Ambato.*
- Avila, D. D. (2010). *La industria maquiladora como generadora de empleo en el estado de Hidalgo. Revista Ciencia y Sociedad, 192-215.*
- Bonilla, G. A. (2010). *Gestión del talento humano como herramienta de competitividad en la industria textil y de la confección. Universidad Dr José Matias Delgado San Salvador.*
- Carrillo, J. (2014). *¿De qué maquila me hablas? frontera norte, 75.*
- Carrillo, J., & Hernández, A. (s.f.). *Las maquiladoras en la frontera. Algunas consideraciones para su evaluación. Ciudad Juárez México.*
- Castillo, A. B. (enero- junio de 2008). *La industria maquiladora y la mano de obra femenina. Observatorio laboral, 129-163.*
- Cisneros Villescas, A. G., Holguín Magallares, K. I., Aguirre Rodríguez, J., & Ogaz Alamillo, M. (2022). *Importancia de las redes sociales en el reclutamiento de personal en la industria maquiladora en la ciudad de Chihuahua. Ciencia Latina Revista científica multidisciplinar, 437-464.*
- Contreras, O. F., Carrillo, J., García, H., & Olea M., J. (2006). *Desempeño Laboral de las maquiladoras. Una evaluación de la seguridad en el trabajo. Frontera Norte.*
- Espiral F., E. R., & Amador, A. Y. (2024). *Modelo de Gestión del talento humano para la empresa maquiladora textil DBS, Comayagüela Francisco morozan. Unitec Universidad Tecnológica Centroamericana.*
- Garza, A. d. (Enero de 2014). *Análisis de la percepción del capital humano en una organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral. Universidad autónoma de nuevo león.*
- Gómez, J. A. (2019). *Determinantes del esfuerzo de innovación en empresas seguidoras en economías en desarrollo: el caso de la industria manufacturera en Colombia. Universidad Politécnica Valencia.*

- Guaderrama, I. M., Vargas Salgado, M. M., & Gómez Bull, K. (2023). *Liderazgo de servicio. Efecto en la satisfacción laboral y el capital psicológico en la industria de manufactura mexicana. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez México.*
- Hena Lopera, L. M., Granda García, S., & Posada, L. F. (2023). *peligros relacionados con el ausentismo laboral en la empresa de confecciones Vaned SAS. Durante los meses de enero a junio del año 2023. Corporación Universitaria Minuto de Dios.*
- Hernandez, O. V. (2015). *El Empowerment del nivel operativo desde las perspectiva del capital humano en la empresa maquiladora. Nova Rúa Revista Universitaria de Administración., 50-61.*
- Lara, I. M. (2021). *Maquilas en Chihuahua y la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Gerencia Libre.*
- Loza, E. A. (2015). *Evaluación de competencias del talento humano para incrementar la productividad de la empresa produtexti CIA. LTDA de la ciudad de Ambato. Escuela superior politecnica de Chimborazo.*
- Luna, B. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa RTalmotex de la ciudad de Ambato en el año 2013.*
- Madero Gómez, S. M., Calderón Leyba, V., & Vélez Torres, F. (s.f.). *Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo, caso de una empresa maquiladora en la frontera noreste México EEUU. Revista Electrónica Nova Scientia.*
- Marulanda Grisales, N., & Montoya Restrepo, I. A. (2015). *Modelo para Gestionar el conocimiento en el sector textil de Medellín, empleando dinámica de sistemas. Revista Semestre Económico, 161-190.*
- Mendival Valdez, Y., & Erro Salcido, L. F. (2021). *El control interno como factor determinante de la eficiencia en los empleados de la empresa maquiladora. Revista de investigación académica Sin Fronteras.*
- Mimenza, O. C. (29 de 10 de 2018). *Portal Psicología y Menbte. Obtenido de <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-autodeterminacion>*
- Noreña Velasquez, L. A., & Salazar Muriel, A. K. (2015). *Diseño de un sistema y salud en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas. Universidad tecnológica de Pereira.*
- Ocampo López, O. L., Vargas Barrera, L. H., & Suárez Giraldo, K. L. (2016). *Determinación de brechas estructurales en la integración de la responsabilidad social en empresas del sector textil-confección de la tregión centro sur de caldas. Ciencias Estratégicas.*
- Parra, G. T. (2011). *Calidad del empleo y calidad de vida en los trabajadores de las maquiladoras de Nogales Sonora 2008.*
- Soto, J. E. (2016). *El cambio en la estructura de la industria maquiladora de confección en Colombia, la subcontratación y el desarrollo de proveedores. civilizar Ciencias sociales y humanas, 133-144.*

- Toledo, E. d. (2005). *Modelos de producción en el sector maquilador: Tecnología, organización en el trabajo y relaciones laborales*. cya@fca.unam.mx Universidad Nacional autónoma de México.
- Trabajo y salud en la industria maquiladora Mexicana: Una tendencia dominante en el neoliberalismo dominado*. (s.f.). Universidad Autónoma.
- Uzarraga Valerio, G., & Melgoza Ramos, R. (2021). *Incentivos, Buen trato y rotación de operadores en la industria maquiladora*. Geplat papers.
- Villacis Zambrano, L. M., Meneses Pantoja, W. R., Espinosa arauz, M., & Robles Altamirano, A. L. (2022). *Evaluación de desempeño por competencias tecnológicas y sus perspectivas en la formación del TTHH*. *Revista Iberica de Sistemas y Tecnología de información*, 252-260.
- Villegas, J., Noriega, M., Martínez, S., & Martínez, S. (1997). *Trabajo y salud en la industria maquiladora mexicana: Una tendencia dominante en el neoliberalismo dominado*. Universidad Autónoma Metropolitana.