

# Larvas y Nauplios de camarón



TE BRINDA LA MEJOR ALTERNATIVA PARA TU NEGOCIO

Nuestra ubicación geográfica en Baja California Sur, proporciona una excelente calidad del agua libre de toda enfermedad, garantizamos la calidad de nuestros organismos.



## Larva genéticamente mejorada

Contamos con las más estrictas medidas de bioseguridad en todo el proceso de producción.

Capacidad de 450 millones de nauplios mensuales.

Capacidad de 100 millones de postlarva mensuales libres de enfermedades como mancha blanca, taura.

Contamos con personal técnico ampliamente capacitado con experiencia mínima de 10 años en producción de postlarva y nauplio.

Se dispone de reproductores rigurosamente seleccionados libre de enfermedades.

Granjas Marinas de Sinaloa S.A. de C.V.

Abasco No. 3410-2 La Paz, B.C.S.  
Tel: 01(612) 12 555 41 / Fax: 01(612) 12 876 24  
granmar\_bajasur@hotmail.com

Director General del Laboratorio

Mochis Zazueta Urias  
Móvil 01(612)15 798 04  
Email: mchszazueta@yahoo.com.mx

Administrador del Laboratorio

Luis Noel Camacho Morales  
Móvil 01(612)11 703 07  
Email: luisnoelc@yahoo.com.mx

Soporte Técnico

Bernabe Camacho Aviles  
Móvil 01(612)15 779 01  
Email: bemabecamacho@hotmail.com

en su negocio ■

# Respeto y valorización de los empleados:

## fundamental para el desempeño óptimo de la empresa.

"Los empleados sentían pasión por su trabajo, pero no se sentían respetados por sus superiores, no se les valoraba y eran tratados con condescendencia; a menudo se les regañaba públicamente por cuestionar el *status-quo*. Las quejas sobre el entorno laboral negativo chocaban con la inercia o eran rechazadas sin más explicaciones. El resultado era que muchos trabajadores se iban".

Se sabe que los empleados empiezan a identificarse con la organización en cuanto empiezan a trabajar en ella, cuanto más respetados se sientan como miembros del grupo, mayor es la probabilidad de sentirse identificados. Gracias al respeto, los empleados se sienten arraigados a

la empresa y consideran que lo que hacen tiene sentido.

Una investigación realizada por la Universidad de Pennsylvania señala varios modos en que la percepción de respeto —o falta del mismo— dentro de la organización puede influir sobre la productividad de los trabajadores.

Los individuos que se sienten respetados por sus organizaciones se esfuerzan más en beneficio de la organización.

Los trabajadores que no se sienten respetados deben, mientras ayudan a los clientes, enmascarar sus verdaderos sentimientos en relación a cómo son tratados por la empresa. Tanta máscara y contención podría aumentar el agotamiento emocional, que según el estudio, y al menos en el sector de prestación de servicios a personas, "es un componente fundamental de la desmotivación y falta de productividad".

### Factores de desánimo y falta de productividad

Algunos autores señalan que hay tres factores que predicen el desánimo y la falta de productividad.

El primer factor es el trabajo en sí mismo. El segundo es la personalidad de los trabajadores, y la presencia de "afectividad negativa" (la propensión a enfatizar sus emociones negativas, como enfado, irritabilidad, ansiedad o frustración). El tercer factor es considerar la cultura organizativa de la empresa. ¿Pueden los valores de la empresa, incluyendo si se trata a la gente con o sin respeto, influir sobre el modo en que los empleados trabajan y sobre si se sienten o no desanimados?"

Bajo el concepto de "respeto de la organización", se les preguntó a los participantes que evaluaran la frecuencia de las siguientes acciones: "Empleados se respetan entre sí", "Se valora la diversidad cultural de los empleados", "Los supervisores prestan atención a las ideas de los empleados" y "Se anima a los empleados a ser creativos a la hora de resolver problemas".

Bajo el epígrafe "autonomía" se pidió a los participantes que respondiesen a preguntas como: "En general, ¿qué peso o influencia cree que tiene en las decisiones de su unidad?", "¿Su supervisor le pregunta su opinión cuando surge algún problema que involucre su trabajo?".

En el apartado "rasgos de afectividad negativa", los empleados

calificaron su tendencia general a sentirse irritados, molestos, nerviosos, asustados o culpables ante afirmaciones como: "Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo" o "Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día en el trabajo".

### Resultados de la investigación

Algunos de los resultados de los análisis de las respuestas de los empleados durante la investigación fueron los siguientes:

- El respeto mostrado por la organización influye sobre el desánimo y la falta de productividad más que los efectos de las exigencias del trabajo y la afectividad negativa.

- El impacto del respeto mostrado por la organización sobre el desánimo del trabajador es mayor cuando la autonomía laboral es baja. Este resultado confirma la hipótesis sobre la importancia de la autonomía, que definen como "la discreción que uno tiene para determinar los procesos y programas para completar una tarea".

- El respeto con que una organización trata a sus empleados es un fenómeno penetrante a nivel organizativo que los empleados pueden observar y con el que pueden estar de acuerdo o no.

Asimismo, "el respeto puede ser una poderosa señal para los individuos en relación a su posición no sólo como empleados, sino como personas. Dado que la información procede de una amplia variedad de fuentes, las percepciones de una persona en relación al respeto o falta del mismo no sólo se basan en cómo creen que le tratan, sino también en cómo ven que tratan a los demás. Por ejemplo, cuando los miembros de un equipo ven que alguien del equipo está siendo tratado injustamente, cambian su propia percepción sobre la justicia en el equipo y en el modo en que cada uno percibe el respeto".

Los investigadores coinciden en que, "es más probable que los individuos que se sienten respetados por sus organizaciones se esfuercen en beneficio de la organización" y por tanto estén más motivados y su productividad sea mucho mayor".

Basado en el artículo: Lakshmi Ramarajan y Sigal Barsad, "El papel del respeto en el Síndrome de estar quemado", Wharton School, Universidad de Pennsylvania, Noviembre 2006



# ALIMENTSA

Formamos parte de CORPORACIÓN LANEC, un importante y muy sólido grupo camaronero del Ecuador, que consta de: laboratorio de larvas, más de 2.000 Hs. de camaronera, empacadora y nuestra Fábrica de balanceado.

Con años de experiencia al servicio del sector camaronero, en ALIMENTSA hemos desarrollado una tecnología de procesamiento Especializada, lo que nos permite ofrecerle productos de excelente calidad.

Contamos con una gran variedad de dietas para larvas, camarones, tilapias, truchas y otras especies acuáticas; nuestras fórmulas son reconocidas en el mercado por ser alimentos de ALTA DIGESTIBILIDAD Y GRAN VALOR NUTRICIONAL:



Obteniendo beneficios comprobados como:

- Mayor ganancia en peso
- Mayor eficacia en conversión alimenticia
- Animales más resistentes a enfermedades
- Suelos menos contaminados
- Mejor estabilidad del alimento en el agua
- Incremento de libras cosechadas

Consultenos y con gusto lo asesoraremos. En ALIMENTSA contribuimos para hacer de este negocio una actividad sustentable.

ALIMENTSA, DIETAS Y ALIMENTOS S.A.  
Conmutador: 593-4-2800888 Fax: 593-4-2805561  
Servicio al Cliente Internacional: 503-4-2806093  
593-4-2812014  
E-mail: alimentসা@corporacionlanec.com  
www.alimentসা.com • Guayaquil - Ecuador