



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA**

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE -ABRIL 2022

EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER COMPLEXIVO

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA HACIENDA ERIKITA DE LA
PARROQUIA SAN JUAN**

EGRESADO:

MARÍA FERNANDA GAVILÁNEZ PIZA

TUTOR:

ING. MILTON EDUARDO GUILLIN NUÑEZ, MSC.

AÑO 2022

TEMA:

Gestión del Talento Humano en la Hacienda Erikita de la Parroquia San Juan

Resumen

Para la presente investigación se escogió el tema Gestión del Talento Humano en la Hacienda Erikita de la Parroquia San Juan, esta hacienda está ubicada en la Provincia de Los Ríos-San Juan, es una empresa dedicada al cultivo de banano variedad Williams, con fines de exportación. Para el desarrollo de su actividad la empresa cuenta con 350, la Gestión del Talento humano es un tema de vital importancia ya que es el complemento perfecto de cualquier empresa.

Por tanto, el objetivo es conocer la Gestión del Talento Humano en la Hacienda Erikita, debido a que los principales problemas están relacionados directamente con el manejo ineficiente respecto al reclutamiento, selección, capacitación del personal y los factores que afectan el desempeño laboral.

La metodología usada fue la descriptiva, lo que permitió recolectar la información necesaria para la investigación por otra parte también se utilizó el método cuantitativo ya que se utilizaron las técnicas de recolección de información como lo son la entrevista y la encuesta.

Los resultados obtenidos fueron con base a los datos proporcionados por medio de la entrevista y las encuestas que se aplicaron correctamente permitiendo conocer las ineficiencias que presenta actualmente la Hacienda por el inadecuado manejo del talento humano, estos mismos resultados permitieron las conclusiones redactadas en este caso de estudio.

PALABRAS CLAVES: Talento Humano-Empresas-Capacitación Laboral-Selección del personal-evaluación al desempeño.

THEME:

Management of Human Talent in the Erikita Hacienda of the San Juan Parish

Summary

For the present investigation, the theme Human Talent Management was chosen in the Erikita Hacienda of the San Juan Parish, this hacienda is located in the Los Ríos-San Juan Province, it is a company dedicated to the cultivation of Williams variety bananas, with the purpose of export. For the development of its activity the company has 350, Human Talent Management is a matter of vital importance since it is the perfect complement to any company.

Therefore, the objective is to know the Management of Human Talent in the Hacienda Erikita, because the main problems are directly related to inefficient management regarding recruitment, selection, staff training and the factors that affect job performance.

The methodology used was descriptive, which allowed collecting the necessary information for the investigation, on the other hand, the quantitative method was also used, since information collection techniques such as interviews and surveys were used.

The results obtained were based on the data provided through the interview and the surveys that were applied correctly, allowing to know the inefficiencies that the Treasury currently presents due to the inadequate management of human talent, these same results allowed the conclusions drawn in this case of study.

KEY WORDS: Human Talent-Companies-Job Training-Personnel Selection-performance evaluation.

INTRODUCCIÓN

Hacienda Erikita, es una empresa familiar especializada en la producción y comercialización de banano, está ubicada en la parroquia de San Juan -Pueblo Viejo - Provincia de Los Ríos, la empresa cuenta con 350 trabajadores en total, esta empresa comenzó en los años de 1996 su historia como productora de banano y ya tenían su objetivo claramente definido el cual era convertirse en exportadora de la fruta ya antes mencionada, esta empresa comenzó con 104 hectáreas de tierras para la plantación de sus bananos, poco a poco fue creciendo llegando a convertirse en lo que siempre se plantaron; exportadora, actualmente ya está legalizada correctamente y cuenta con su equipo de trabajo y maquinaria para el correcto funcionamiento de la producción del banano.

De acuerdo con el objetivo del caso de estudio, se propone analizar la gestión del talento de Hacienda Erikita, ya que los principales problemas están directamente relacionados con la inadecuada gestión de talento humano, selección del personal, evaluación del desempeño y capacitación del personal, y otros factores menos relevantes que poco a poco influyen en la correcta Gestión del Talento Humano.

La línea de investigación está acorde con la Gestión Financiera Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control, con su respectiva sublínea la cual es Empresas e Instituciones Públicas y Privadas, debido a que se investigó sobre el talento humano en la Hacienda Erikita la cual es una empresa establecida legalmente en el país y cuya actividad principal es la producción de Frutícola del cultivo de banano con fines de exportación.

La metodología aplicada en el presente estudio es la descriptiva, lo que permitió recolectar la información necesaria para la investigación, por otra parte, también se utilizó el método cuantitativo debido a que se utilizaron las técnicas de recolección de información como lo son, la entrevista que se le realizó al administrador de la Hacienda y la encuesta aplicada a los trabajadores, los cuales son los principales conocedores de las problemáticas existentes dentro de la misma.

Los resultados obtenidos se basan en los datos proporcionados por la entrevista y las encuestas que fueron aplicadas correctamente, permitiendo conocer el bajo desempeño que actualmente está brindando la Hacienda por la gestión del Talento Humano inadecuado, son estos resultados los que permiten extraer las conclusiones de este caso de estudio. .

DESARROLLO

La Hacienda Erikita está ubicada en la Provincia de Los Ríos-San Juan, es una empresa que se dedica al cultivo del banano de la variedad Williams, con fines de exportación. Para el desarrollo de su actividad la empresa cuenta con 350 trabajadores, de los cuales 17 son administrativos, 90 de empaque y 243 de campo, cuenta con 324 Trabajadores fijos y 26 eventuales conforme pasan los años la hacienda está en proceso de expansión alcanzando actualmente un aproximado de 293 hectáreas de terreno.

Gestión del talento humano

El término gestión del talento humano fue acuñado por McKinsey and Company en 1997, pero se hizo conocido internacionalmente recién en 1998 cuando David Watkins de Softscape Company lo popularizó en uno de sus artículos. Sin embargo, es solo recientemente que el concepto ha comenzado a ganar popularidad ya que los departamentos de recursos humanos han comenzado a utilizar el concepto, clasificándolo como un factor muy importante en el mundo de los negocios. (Unir, 2020).

La gestión del talento humano llega a ser uno de los aspectos más importantes de cualquier negocio porque es a través de este se consiguen los objetivos planteados. Es cierto que las empresas no siempre gestionan este eje central de crecimiento de manera eficiente, completa y acompañante. En este caso de estudio se analizan varios ejes de la gestión del talento humano. El primer paso para entender algo es definir el concepto; Según majad

(2019):

La gestión del talento humano viene a ser un departamento encargado de sacar el máximo provecho a la productividad de las personas, empezando por reconocer a las personas como un factor importante en el crecimiento de la empresa.

La actividad primordial es hacer realidad los sueños, ideales, aspiraciones, actitudes y valores de los empleados y orientarlos hacia el logro de los objetivos de la empresa. Además, existe la responsabilidad de reconocer las necesidades y conflictos de los colaboradores, a través de los cuales se pueden brindar soluciones oportunas, a fin de crear un ambiente legal adecuado. (p.151).

Tener empleados competitivos y motivados es esencial para el éxito de cualquier negocio. Por lo tanto, es necesario adoptar la gestión del talento humano, un proceso que ayuda a retener a los mejores empleados y aumentar la productividad.

Dado que la gestión del talento humano se refiere a un conjunto de procesos que pone en marcha una organización, esto es lo que se busca en la Hacienda Erikita, ya que su problema radica en el uso inadecuado de esta herramienta, atrayendo factores como la selección incorrecta de los empleados, la falta de desempeño de la evaluación y un factor aparentemente sin importancia pero de hecho muy importante que es la capacitación del personal.

De ahí que, dada la importancia que tiene para una organización contar con excelentes empleados que siempre estén demostrando que están comprometidos con la empresa demostrando esa ganas de trabajar que toda institución desea observar, la gestión del talento es un proceso por el que cada vez más organizaciones apuestan, ya que la gestión del talento humano que sea óptimo puede ser un factor clave a la hora de buscar incrementar competitividad y ganancias de cualquier negocio.(Unir, 2020).

En la actualidad, todas las grandes empresas tienen directores de talento, pero estos empleados están más enfocados en reclutar y seleccionar nuevos empleados, supervisar el cumplimiento de la jornada laboral y las actividades administrativas, y con frecuencia son factores pasados por alto que afectan el desempeño laboral, parece que

estos conflictos se están dando en la Hacienda Erikita porque uno de los problemas es que la inadecuada selección de los empleados hace que no se desempeñen bien las funciones de la misma.

Dentro de los objetivos clave de la gestión del talento esta que cada empresa debe tener claro sus metas y objetivos a alcanzar en este caso al hablar de Hacienda Erikita, se encuentran: Retener e identificar candidatos que cuenten con una alta trayectoria en las actividades ofertadas de este modo se evitan problemas de falta de experiencia en lo que se hace. Identificar el talento potencial que ya está en la empresa. Poner a los empleados en el campo adecuado a sus habilidades y así lograr su desempeño correctamente, Detectar y dar respuesta a las necesidades y por claramente la motivación de los colaboradores y una de las cosas más importantes lograr un equilibrio entre las metas de cada empleado y las de la empresa de esta manera busca ser productivo.(Santos, 2020).

Por otro lado, La Hacienda Erikita carece de técnicas adecuadas para la selección de personal, ya que muchas veces lo hacen con prisas por la necesidad de retener a una persona haciendo el trabajo solicitado en el momento, sin completar las tareas solicitadas por el trabajo anterior, como un perfil de trabajo, si tienen experiencia, si tienen conocimiento del trabajo a realizar, por lo que esto lleva a decisiones apresuradas como selecciones improvisadas, los trabajadores generalmente solo quieren que les paguen, pero en ocasiones no hacen bien su trabajo en la Hacienda lo que genera inconvenientes y pérdida, por lo que debe haber una forma adecuada de contratar empleados.

Selección del personal

La selección de personal es el proceso de seleccionar al candidato adecuado para un puesto. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los

candidatos. También en la elección se evalúan sus cualidades. De esta forma, puede destacar si es una buena elección para el puesto de trabajo. (Cortéz, 2020).

De acuerdo al autor la selección de personal será un activo para la organización, debido a que es el proceso de colocar al candidato correcto en el puesto correcto. Es el proceso de identificación y reclutamiento de candidatos para cubrir vacantes en la organización y se debe hacer coincidir los requisitos de la organización con las habilidades y calificaciones del individuo, cabe recalcar que un buen proceso de selección asegurará que la organización tenga la fuerza laboral correcta.

La Hacienda Erikita debe tener claro que seleccionar a los empleados adecuados para sus trabajos es un proceso importante. La contratación de buenos empleados aumentará el rendimiento general de la organización. Por otro lado, si el reclutamiento no es correcto con el proceso de selección incorrecto, el puesto de trabajo se verá afectado. Por lo tanto, los costos incurridos para reemplazar este pobre recurso serán altos.

Contratación laboral

La contratación laboral es un proceso utilizado por el sector de recursos humanos, ya sea de propiedad o contratado por una empresa u organización, para atraer trabajadores potenciales. La empresa debe comunicar correctamente el proceso de reclutamiento a la comunidad para que cualquier persona que cumpla con los requisitos pueda postularse. Este proceso de selección tiene como resultado que la empresa difunda toda la información necesaria sobre el puesto a cubrir, las competencias requeridas que deben poseer el candidato y el número de puestos a cubrir. (Empresas, 2020).

Las personas suelen encontrar o llegan a pensar que la contratación de nuevos empleados genera desconfianza y mal ambiente laboral, dado que aún no se conocen bien y la vez no se integran hasta que se gana la confianza y se adaptan, por lo que se identifica

como un factor que lleva a la insatisfacción la estabilidad del personal, generando bajos beneficios económicos se deben utilizar técnicas de selección que permitan una mejor evaluación del perfil del personal contratado.

La Disciplina inadecuada, reclutamiento de cuadros no calificados, vacantes no calificadas, lo que lleva a un ambiente de trabajo deficiente, ineficiencias en las plantaciones, falta de habilidades, la expresión lleva tiempo, o muchas veces no les gusta lo que hacen, no administran su tiempo, les falta una buena estrategia para completar la tarea sin descanso. Uno de los factores es la falta de voluntad para hacer ese trabajo. El horario de trabajo es el aspecto que apoya y facilita su trabajo, ya que saben a qué hora empiezan y terminan, en ciertas ocasiones malgastan el tiempo. (Pedro, 2020).

En Hacienda Erikita no se siguió satisfactoriamente el proceso de selección de empleados. Por ser una empresa de producción agrícola, la mayoría de los empleados trabajan en el campo o en la estación de empaque, muy poco personal administrativo trabaja en la Hacienda. Los procesos de selección en la hacienda varían según el puesto contratado, mediante la presentación de la solicitud de empleo se muestra la actitud y personalidad del nuevo empleado y también depende de la administración con la que la empresa cuenta.

Evaluación del desempeño

La segunda problemática de la Hacienda Erikita es la evaluación del desempeño, la evaluación del desempeño es una de las responsabilidades más importantes del departamento de recursos humanos, debido a que este es un proceso transversal que involucra a todos los niveles de la empresa, puesto que, si se aplica correctamente, retendrá talentos, servirá al desarrollo interno de los empleados y facilitará la toma de decisiones.

El autor Ascendo (2020) manifiesta que, El desempeño en las empresas suele medirse utilizando dos enfoques: objetivos o habilidades. Son evaluaciones que cuantifican el trabajo realizado frente a los resultados obtenidos. Los objetivos son medibles y se centran en la producción y calidad.

Las evaluaciones de desempeño son una herramienta que aborda una de las tareas más importantes de RRHH: medir el talento y el desempeño de la fuerza laboral. Seleccionar los programas de evaluación del desempeño más efectivo en función de las necesidades de su negocio ayudará a descubrir las brechas y necesidades en la gestión del capital humano. Dado que la evaluación del desempeño es de las herramientas más importantes dentro de la gestión del talento humano, la Hacienda Erikita debería enfocarse en realizar esta tarea de una forma correcta en sentido muy profesional, esto ayudaría mucho en su proceso de rendimiento como empresa y a su vez contar con los empleados necesarios y a la vez que tengan el conocimiento de lo que va a realizar para sacar adelante a la empresa exportadora del banano. (Bizneo , 2021).

Al momento de profundizar en la evaluación del desempeño, se aprende a estimular el potencial de los trabajadores y con ello mejorar su productividad, lo cual necesita la Hacienda Erikita para empezar desde el principio para hacer la elección correcta de los empleados, luego evaluar su desempeño en el lugar de trabajo y derivar así los beneficios adecuados para seguir siendo productivos, utilizando las herramientas necesarias del talento humano de la empresa.

Y es que efectivamente cuando se habla de desempeño laboral, se refiere a la calidad del servicio o trabajo que realiza un empleado en la organización quedando de este la mejor experiencia. Aquí pasan de habilidades técnicas a habilidades interpersonales y esto afecta directamente el resultado de la organización.(Bizneo, 2021).

Los empleados que se sientan felices y entusiastas serán más productivos, recomendarán los servicios o productos de su empresa, serán leales y reaccionarán más a los valores de la empresa en si se sentiran tan confiados de volver allí a dar su trabajo al cien por ciento. Una excelente comunicación interna, una evaluación al desempeño adecuada y una capacitación acorde a las necesidades que se están presentando así como la participación de los empleados en las decisiones que se toman dentro de la empresa, pueden hacer que los empleados se comprometan más con los objetivos de la empresa.

Capacitación laboral

La falta de capacitación al personal, según el autor Adecco (2020), “la continuidad de la capacitación del personal permite que los empleados planifiquen, mejoren y realicen sus actividades de manera más efectiva, en cooperación con otros miembros de la organización.”

Por lo tanto, es totalmente apropiado construir un equipo de alto rendimiento y llevar a cabo un trabajo de calidad con los mejores estándares de productividad. En muchas empresas hay gente que ve la formación, es decir la capacitación que se necesita, como un gasto innecesario; Sin embargo, es una de las mayores inversiones que una empresa puede hacer para promover a los empleados y lograr los objetivos de la organización ya que estos sabrán que hacer gracias a las capacitaciones brindadas por la empresa.

Cuanto mayor sea el nivel de formación y entrenamiento de los trabajadores, mayor será su nivel de productividad tanto en términos cualitativos como cuantitativos. En ese sentido, los programas de formación profesional o consultoría empresarial se encuentran entre las inversiones más rentables, pues si la organización no crece de manera

sincronizada, habrá consecuencias como: estancamiento, fracaso o falta de competitividad en el mercado, según la autor (Empresarial, 2020).

Los trabajadores al no sentirse satisfechos o acordes a su perfil debido a la falta de capacitación respecto a la actividad que ellos van a realizar, puesto que muchos ingresan sin ningún tipo de experiencia, sino que a su vez la van desarrollando poco a poco hasta convertirse en expertos, pero mucho de estos expertos lo aprendieron solos dado que no hubo ningún tipo de capacitación.

En el lugar de trabajo, se sienten mal y no son optimistas, lo que crea un inadecuado ambiente de trabajo y conflictos entre ellos, lo que conduce directamente a una menor productividad y trabajadores infelices y menos motivados, las personas en un buen ambiente de trabajo serán más productivas que estas personas. Con una actitud negativa, los trabajadores se desaniman o son hostiles, lo que conduce a que tengan un desempeño deficiente y la producción de banano de exportación no sea la adecuada.(Fridgo, 2020).

La capacitación efectiva no solo resolverá los problemas actuales, sino que será el mejor enfoque a largo plazo, ya que los empleados más experimentados podrán llegar a nuevos candidatos con mayor facilidad y rapidez.

Los recursos humanos en las organizaciones no deben pasarse por alto porque son esenciales para sus operaciones, se han convertido de entre los más importantes de cualquier empresa así como para el logro de los objetivos. Por ello, el desarrollo del talento es fundamental, gracias a que tienen una ventaja competitiva adicional y se puede lograr la capacidad de crear nuevas estrategias de productos o servicios.

Realmente depende de cómo se comportan los empleados y cómo hacen su trabajo, y cómo eso afecta al negocio, tanto positiva como negativamente. Por eso es importante medirlo, no solo porque un bajo rendimiento puede ser perjudicial para una empresa, sino también porque un buen rendimiento puede aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final. Los colaboradores de la Hacienda Erikita deben guiarse por las metas y objetivos que deben alcanzar para desempeñar bien sus respectivas funciones, de esta manera ellos y la empresa saldrán ilesos, es decir, podrán trabajar en equipo para que las cosas fluyan.

La Hacienda Erikita se debería enfocar entonces en tratar de resolver estas tres problemáticas planteadas en este caso de estudio y de esa manera realizar correctamente las actividades en su gestión de talento humano de una forma eficiente y eficaz.

Según los autores Pérez & Gardey (2020), “La eficiencia está asociada al uso racional de los medios disponibles para lograr el fin. Es la capacidad de alcanzar una meta predeterminada en el menor tiempo posible y con el mínimo uso de recursos, lo que significa mejora.”

Mientras que a la eficacia según el autor Sánchez (2021), es la capacidad de la organización para lograr objetivos predeterminados en condiciones predeterminadas. Por lo que se asume sobre problemas de producción y se realiza según sus propios criterios.

En definitiva, el objetivo es promover acciones en las que, además de los beneficios económicos, los empleados se sientan satisfechos con su trabajo y aumenten así su rendimiento, compromiso con la empresa y fidelización. (Digital, 2020).

Metodología

La metodología aplicada en el presente estudio es la descriptiva, lo que permitió recolectar la información necesaria para la investigación por otra parte también se utilizó el método cuantitativo ya que se utilizaron las técnicas de recolección de información como son la entrevista que se le realizó al administrador de la Hacienda y la encuesta que se les realizó a 15 trabajadores, los cuales son los principales conocedores de las problemáticas existentes dentro de la misma.

Las técnicas aplicadas para la recolección de la información que se utilizaron y se mostrarán a continuación son:

Encuestas

Según el autor Weistrecher (2020), La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos será procesados con métodos estadísticos.

Las encuestas son entonces una herramienta para conocer las características de un grupo de personas. Son importantes porque nos permiten conocer las características de la población objetivo y por ende sus necesidades. Este incluso está segmentado por diversas variables como ubicación geográfica, grupo socioeconómico, nivel educativo, género, etc.

Entrevista

Por consiguiente la entrevista es una conversación que mantienen dos o más personas que actúan como entrevistador y entrevistado, de modo que el primero obtiene

información sobre un tema en particular del segundo. En toda entrevista hay dos roles: entrevistador y entrevistado. (Significados, 2020).

Es decir la entrevista se utiliza como herramienta en el periodismo, la medicina, la psicología, la selección de personal en una empresa, así como en diversos campos de las ciencias sociales y humanidades para realizar investigaciones.

A continuación se presentará y analizará la información recolectada por medio de la entrevista, que se le realizó al administrador de la Hacienda Erikita. Y la encuesta que se les realizó a 15 trabajadores de la Hacienda.

Tabla 1

Resultados de la entrevista aplicada al responsable de Recursos humanos de la Hacienda Erikita

Orden	Preguntas	Datos relevantes encontrados
1	¿Cuáles son los instrumentos que usted utiliza para la selección del personal?	Receptamos su curriculum, y le asignamos un lugar de trabajo.
2	¿Cómo considera usted, los trabajadores son aptos para el puesto a desempeñar?	Sí, porque el trabajo no es tan difícil, y si lo pueden realizar.
3	Realiza evaluación del desempeño a sus trabajadores para mejorar el proceso laboral.	Si, porque tratamos de mejorar la calidad de la hacienda.
4	¿Cuál es la forma de supervisión a los trabajadores de campo de la hacienda?	En muchas ocasiones se envía al supervisor a revisar, que están realizando los trabajadores.
5	¿Considera que la hacienda debería ofrecer un curso de capacitación a los trabajadores al momento de ingresar a trabajar?	Más o menos, para este tipo de trabajo no requieren de mucha capacitación.

-
- 6 ¿Cada cuánto capacita al personal en el puesto o fuera del trabajo, para mejorar las destrezas y habilidades en su trabajo? Si, la realizamos, pero en ocasiones.
-

Fuente: Entrevista aplicada al administrador de la Hacienda Erikita

Elaborado por: María Fernanda Gaviláñez Piza

Luego de analizar cada pregunta con su correspondiente respuesta, el gerente de recursos humanos de Hacienda Erikita dijo que recibieron el plan de estudios de los trabajadores, los revisaron y les asignaron un lugar de trabajo sin cumplir con los requisitos previos, estos, si la persona es capacitada, si conoce el puesto. , si es apto para el puesto a cubrir, especifica que si evalúa el desempeño laboral pero sucede lo contrario, los trabajadores de campo no evalúan periódicamente lo que les permite conocer las fallas en su trabajo, porque no se cumplen, no se les permite conocer las dudas y no se les permite avanzar en sus funciones y las metas trazadas por la institución.

Por consiguiente, al aplicar la encuesta a los empleados se obtienen los siguientes datos.

Tabla 2

Calificación en el proceso de selección del personal

Opciones	Frecuencia	%
Excelente	0	0%
Muy bueno	0	0%
Bueno	4	26.67%
Regular	2	13.33%
Deficiente	9	60%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Hacienda Erikita

Elaborado por: María Fernanda Gaviláñez Piza

El análisis a continuación es consistente con la Tabla 2, en la que la mayoría de los empleados consideran que falta la selección de personal, mostrando el porcentaje más alto con un 60%, identificado como factor principal, este es el proceso de selección incompletos, no se han realizado. requisitos previos para el puesto a cubrir, el 26,67% opina que la selección es buena, son los contratados por familiares, parentesco o conocimiento del puesto a cubrir y el 13,33% respondió que la selección que hace la finca es frecuente, demostrando inestabilidad en la empresa, lo que provoca el surgimiento de nuevos trabajadores que no los conocen, conflictos y crea mal ambiente laboral, a veces demuestra que no se sienten cómodos trabajando en la finca, pero una de las razones para seguir trabajando es que hay muy pocas fuentes de empleo.

Tabla 3

Evaluación de desempeño

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Frecuentemente	1	6.67%
Rara vez	11	73.33%
A veces	3	20%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Hacienda Erikita

Elaborado por: María Fernanda Gavilánez Piza

Comentando la Tabla 3, la mayoría de los trabajadores, que representan el 73.33%, dijeron que rara vez reciben evaluaciones de desempeño para saber si están haciendo bien sus actividades, el 3% de las personas a veces da a entender que Hacienda no lo implementa o socializa el tipo de problema, es muy importante que el personal de campo los oriente y les haga saber lo que están haciendo mal, con una evaluación de desempeño donde se mida y controle el porcentaje de trabajo por realizar del empleado, esto refleja

inconsistencias en esta área, sobre el trabajo, y así darles más conocimientos o mejores estrategias para hacer el trabajo y corregir sus errores, para ser más eficientes y sentirse más cómodos en lo que hacen.

Tabla 4

Satisfacción de capacitación en su actividad laboral

Opciones	Frecuencia	%
Extremadamente satisfecho	0	0%
Muy satisfecho	0	0%
Moderadamente satisfecho	3	20%
Poco satisfecho	10	66.67%
Nada satisfecho	2	13.33%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Hacienda Erikita

Elaborado por: María Fernanda Gavilánez Piza

Al realizar los respectivos análisis, los trabajadores de Hacienda Erikita informaron que la mayoría no quedó muy satisfecha con un 66,67%, debido a que no recibieron capacitaciones periódicas, quizás cada seis meses, les faltaba conocimiento de las actividades que realizarán, también refleja que el 20% está medianamente satisfecho, ya que siente que la capacitación laboral no es tan necesaria, alcanzando un máximo de 13,33% piensa que no está nada satisfecho, porque piensa que se debe organizar un curso de capacitación que proporcione los conocimientos necesarios, para hacerlo mejor en su trabajo.

CONCLUSIONES

La empresa presenta ciertas falencias como en la selección del personal adecuado en donde en primera instancia se hace el reclutamiento, proceso que esta inadecuadamente ejecutado como se dio a conocer mediante la investigación en ocasiones se selecciona y contrata al personal por el sentido de urgencia más que por el conocimiento y la capacidad que el trabajador tenga para desarrollar el trabajo, ocasionando un mal ambiente laboral, una inestabilidad y en un retraso en los procesos administrativos.

Por lo tanto, los resultados de la investigación han demostrado que tampoco se practica el uso correcto de la evaluación del desempeño de los trabajadores, por tratarse de un sistema formal de evaluación del desempeño mismo, por lo que si se hará correctamente, se podrá detectar y corregir las deficiencias.

Los resultados también indican que los empleados de Hacienda Erikita no están adecuadamente capacitados en su campo de trabajo y por lo tanto no realizan sus funciones de manera eficiente, por falta de capacitaciones efectivas, carecen de conocimiento de las actividades que realizan, algunos trabajadores aprenden con el tiempo a trabajar en la hacienda ya antes mencionada, que, por parte de la administración, por lo tanto, deben realizar este tipo de capacitaciones. Recuerde que los empleados son extremadamente importantes para el crecimiento de cualquier negocio. A pesar de las limitaciones, la Hacienda Erikita sigue siendo una buena exportadora de banano, trayendo grandes beneficios al país.

BIBLIOGRAFÍAS

Adecco. (2020). *Capacitación del Personal*.

Ascendo. (2020). *Evaluación al Desempeño Laboral y su funcionamiento*. Blog.

Bizneo. (2021). *Desempeño Laboral*.

Bizneo, B. (2021). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Megax.

Cortéz, N. (2020). *SELECCIÓN DEL PERSONAL*. Geo Victoria.

Digital, R. (2020). *Talento humano*.

Empresarial, C. (2020). *Capacitación al personal*.

Empresas, N. y. (2020). *Reclutamiento*.

Fridgo, E. (2020). *Capacitación eficiente del personal de una empresa*. Bogotá.

Majad, M. (2019). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigaciones*, 151.

Pedro, S. (2020). *Reclutamiento del personal en una empresa y su importancia*.

Peréz, J., & Gardey, A. (2020). *La eficiencia*.

Sánchez, J. (2021). *EFICACIA*.

Santos, A. (2020). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*.

Significados. (2020). *La Entrevista*.

Unir. (2020). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. La Universidad en la Internet.

Weistrecher, G. (2020). *Definición de Encuesta*.

ANEXOS

ANEXO 1

Babahoyo, 18 de febrero del 2022

Sr(a)
Solange García Guerrero
ASISTENTE ADMINISTRATIVA
En su despacho.

De mis consideraciones:

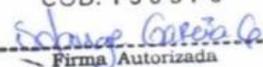
Yo: **GAVILÁNEZ PIZA MARÍA FERNANDA**, con cédula de identidad 1250791918, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial/Comercio, matriculado(a) en el proceso de titulación periodo noviembre 2021 – abril 2022, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA HACIENDA ERIKITA DE LA PARROQUIA SAN JUAN" el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecida.

Muy atentamente



GAVILÁNEZ PIZA MARÍA FERNANDA
1250791918

Autorizado
Hacienda ERIKITA
COD. 150370


Firma Autorizada
1204772618
0982236601

ANEXO 2



Document Information

Analyzed document	FERNANDA GAVILANEZ.docx (D131239652)
Submitted	2022-03-23T03:46:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	fgavilanezp@fafi.utb.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	mguillinn.utb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / KEVIN JAMIL 123456.docx Document KEVIN JAMIL 123456.docx (D110948763) Submitted by: kdiaz20@fafi.utb.edu.ec Receiver: fmorales.utb@analysis.orkund.com		1
SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / Astudillo_ Naranjo_ Laura_ Marivel_Ingenieria_Comercial_2019.docx Document Astudillo_ Naranjo_ Laura_ Marivel_Ingenieria_Comercial_2019.docx (D50629318) Submitted by: laurabebe1985@hotmail.com Receiver: unidaddetitucionfafi.utb@analysis.orkund.com		2
SA	submission.docx Document submission.docx (D113443522)		2
SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / CAMPOS CAMPOS LILIBETH.pdf Document CAMPOS CAMPOS LILIBETH.pdf (D131153770) Submitted by: lcamposc688@utb.edu.ec Receiver: rgil.utb@analysis.orkund.com		1
SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / Caso de estudio. Clarisa Castro.docx Document Caso de estudio. Clarisa Castro.docx (D113057321) Submitted by: clarizacastrovargas2018@gmail.com Receiver: gencalada.utb@analysis.orkund.com		2
SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / HERRERA ARAUJO MARIA ISABELA-ESTUDIO DE CASO.docx Document HERRERA ARAUJO MARIA ISABELA-ESTUDIO DE CASO.docx (D130931236) Submitted by: mherrera923@fafi.utb.edu.ec Receiver: mguillinn.utb@analysis.orkund.com		1

ANEXO 3

Encuesta para los trabajadores de la hacienda Erikita

Objetivo: Evaluar cómo se realiza la selección del personal, conocer si se realizan capacitaciones y control de las actividades.

1. ¿Cómo califica el proceso de selección del personal que realiza la hacienda al momento de contratar a una persona para un puesto de trabajo?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente

2. ¿Cómo se siente trabajando en su puesto asignado en la hacienda?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

3. ¿Cómo considera sus conocimientos, te dan la seguridad para realizar tu trabajo?

- Excelente
- Buena
- Promedio
- Debajo del promedio

- Pobre

4. ¿Qué tipo de ambiente recibe en su trabajo?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Deficiente

5. ¿Cómo es la comunicación con su jefe?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Deficiente

6. ¿Tu gerente te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?

- Siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- A veces
- Nunca

7. La empresa realiza la evaluación del desempeño que le permita medir la eficacia y eficiencia en su puesto de trabajo?

- Siempre
- Frecuentemente

- Rara vez
- A veces
- Nunca

8. ¿ Cómo se siente al no recibir capacitación semestral para mejorar sus aptitudes en el area laboral?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

9. Usted a recibido capacitacion acorde a su puesto de trabajo que le permita mejorar las habilidades y destrezas?

- Siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- A veces
- Nunca

ANEXO 4

Entrevista para el responsable del Departamento de Talento Humano en la Hacienda Erikita.

Objetivo: Obtener la opinión del responsable del departamento de Talento Humano en la Hacienda Erikita, como se realiza la selección del personal, capacitación, control de las actividades de los trabajadores.

- 1) ¿Cuáles son los instrumentos que utiliza para la selección del personal?
- 2) ¿Como considera usted, los trabajadores son aptos para el puesto a desempeñar?
- 3) Realiza evaluación del desempeño a sus trabajadores para mejorar el proceso laboral.
- 4) ¿Cuál es la principal forma de supervisión a los trabajadores de campo de la hacienda?
- 5) ¿Considera que la hacienda debería ofrecer un curso de capacitación a los trabajadores al momento de ingresar a trabajar?
- 6) ¿Cada cuánto capacita al personal en el puesto o fuera del trabajo, para mejorar las destrezas y habilidades en su área laboral?

ANEXO 5

SRI en línea

Consulta de RUC

RUC
1202075774001

Razón social
GUERRERO BRAVO MYRNA
PASTORA

Estado contribuyente en el RUC
ACTIVO

Nombre comercial

Actividad económica principal
CULTIVO DE BANANOS Y PLÁTANOS.

Tipo contribuyente	Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad
PERSONA NATURAL	OTROS	SI

Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades	Fecha reinicio actividades
05/02/1996	04/01/2021		

SRI en línea

Establecimiento matriz:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	001
Nombre comercial	HACIENDA ERIKITA
Ubicación de establecimiento	LOS RIOS / PUEBLO VIEJO / SAN JUAN / S/N
Estado del establecimiento	ABIERTO

Establecimientos adicionales:

Lista de establecimientos - 2 registros

No. establecimiento	002
Nombre comercial	HACIENDA CIRUELO II Y III
Ubicación de establecimiento	LOS RIOS / PUEBLO VIEJO / PUEBLOVIEJO / S/N
Estado del establecimiento	CERRADO