



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

DICIEMBRE 2021 – ABRIL 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA MOVILIZADORA DE FRUTAS
TROPICALES DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN LA
CLEMENTINA “FRUCOMCLE”.**

EGRESADO:

SUAREZ JAME JEFFERSON ARCADIO

TUTOR:

LCDO. MARTÍN PARRALES CARVAJAL, MBA.

AÑO 2022

Introducción

Existen empresas nacionales que no cuentan con un departamento de Talento Humano dentro de su estructura organizacional, esto implica que el departamento debe tener un gerente o líder al frente del mismo, en la provincia de los Ríos existe esta problemática; el cantón Babahoyo no es la excepción, existen varias empresas que no contratan a un gerente de Talento Humano, esto dificulta la gestión que involucra al personal que colabora con las actividades económicas de la entidad comercial, como es el caso de la Movilizadora de frutas tropicales de producción y comercialización la Clementina FRUCOMCLE de la parroquia la Unión del Cantón Babahoyo.

El propósito del presente trabajo investigativo es dar a conocer la problemática existente en la empresa FRUCOMCLE, al no contar con un gerente de Talento humano dentro de la organización.

Se utilizaron los métodos inductivo-deductivo, que sirvieron para deducir y explicar la información, de tal manera que sea transparente y comprensible; se aplicó el método analítico sintético para analizar la información recopilada desde el inicio de la investigación, y también el método descriptivo para describir los hechos o acontecimientos de la empresa.

Se integraron las asignaturas de Administración de Talento Humano, porque mediante los conocimientos adquiridos de esta cátedra se logró desarrollar el presente trabajo de investigación, además se integra la asignatura de Administración General que contribuyó con los procesos básicos de la administración que son: la planificación, organización, dirección y control del Capital Humano de la empresa, por último se integraron los conocimientos de desarrollo de Liderazgo para argumentar que la empresa necesita a un líder visionario plenamente capacitado para llevar a cabo los procesos del Talento Humano.

El trabajo de investigación empieza con el sustento teórico de conceptos y teorías de diversos autores nacionales e internacionales en todo lo relacionado sobre el Talento Humano. La metodología de la investigación estuvo preparada por las modalidades cualitativa y cuantitativa, los tipos de investigación, los métodos, las técnicas y las

herramientas. Para establecer el problema de investigación se plantearon las siguientes preguntas de reflexión:

¿De qué manera afecta la falta de un gerente de Talento Humano en una organización?

¿Es necesario mantener capacitaciones continuas con los colaboradores de la empresa?

¿Cómo afecta al ambiente laboral la falta de comunicación a los trabajadores?

La empresa FRUCOMCLE inicio sus actividades económicas en enero del 2022, luego de la paralización ocurrida en 11 de agosto del año anterior. La propiedad está a nombre de los 1400 socio trabajadores en calidad de Cooperativa, tiene como Gerente general al Cooperado Sr. Guillermo Juan López Zambrano y está ubicada en la parroquia La Unión hacienda la clementina - carretera Babahoyo Quevedo - a 10 km de la hacienda la Julia.

El presente trabajo está basado en la línea de investigación: Gestión Financiera Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control; y tiene como sublínea de investigación: Gestión Financiera Tributaria y Compromiso Social.

Desarrollo

La presente investigación se realizó para demostrar las falencias ocasionadas por la falta de un gerente de talento humano dentro de la empresa. Es de conocimiento público mencionar que, dentro de la jerarquía de las organizaciones, el departamento de RR. HH juega un rol muy importante, debido a que es el encargado de planificar actividades, definir políticas internas, desarrollar programas que beneficien de forma directa a los trabajadores motivándolos a realizar sus actividades con calidad y responsabilidad. Todo lo mencionado conlleva a analizar lo necesario e indispensable que es la figura de este líder dentro de la organización.

El objetivo del presente trabajo fue, analizar, la gestión del Talento Humano de la Movilizadora de Frutas Tropicales de producción y comercialización la clementina en la parroquia la Unión del cantón Babahoyo.

El sustento teórico está basado en todo lo relacionado con teorías y conceptos de varios autores sobre el talento humano, se detalla a continuación:

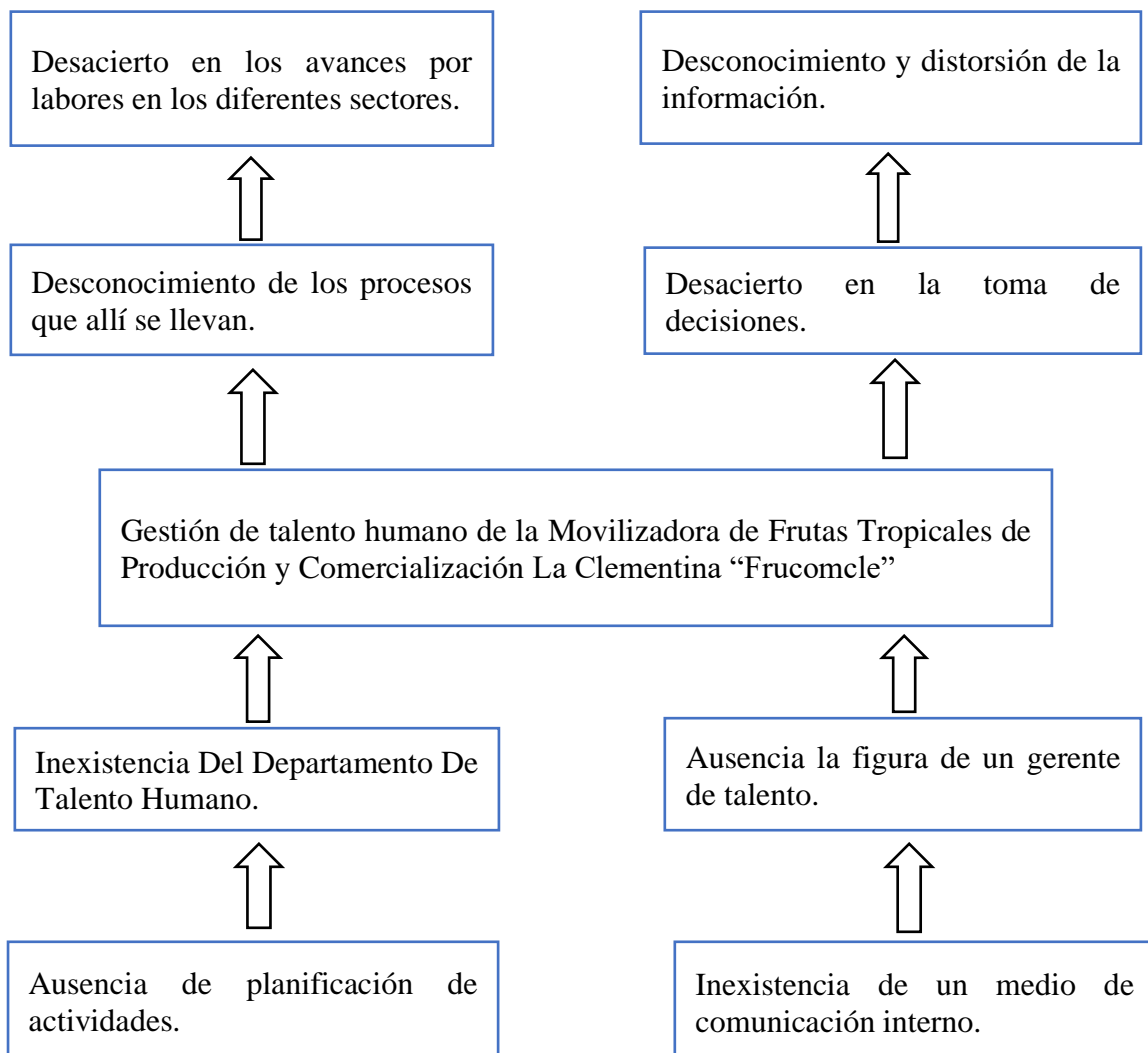
- Gestión de talento humano
- Análisis y descripción de cargos.
- Diseño de cargos.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Tipos de reclutamiento.
- Reclutamiento interno.
- Reclutamiento externo.
- Selección
- Contratación de candidatos seleccionados.
- Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios.
- Administración de cargos y salarios.
- Incentivos salariales y beneficios sociales.
- Evaluación del desempeño de los empleados.
- Comunicación con los empleados.
- Capacitación y desarrollo del personal.
- Desarrollo organizacional.
- Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.
- Relaciones con los empleados y relaciones sindicales.

En el presente estudio se utilizó la entrevista como técnica para la recolección de información y por medio de la misma se pudo determinar la problemática existente, debido a que fue aplicada directamente al Gerente FRUCOMCLE; otra de las técnicas utilizadas fue la encuesta realizadas a una parte de la población activa de los socios trabajadores, y por último se utilizó la observación, para garantizar la operatividad del proceso investigativo.

Los resultados obtenidos, se lograron mediante el análisis de la entrevista aplicada al gerente de la empresa, donde se pudo determinar el problema en base a las preguntas realizadas y las encuestas aplicadas a un grupo determinado de 20 socios trabajadores.

Mediante el pensamiento crítico se pudo analizar las causas y efectos del problema generado, se detallan las siguientes: La Hacienda la Clementina con razón social FRUCOMCLE no cuenta con un jefe de Talento Humano. Esto genera caos e incertidumbre en los socios trabajadores de la organización. La falta de comunicación acerca de las decisiones a tomar, produce malestar entre los cooperados al no ser tomados en cuenta al momento de decidir temas relacionados con los colaboradores de la institución. El no socializar la información a tiempo conlleva a la división entre los cooperados, lo que da como resultado una empresa dividida, equipos de trabajos fraccionados lo cual disminuye el rendimiento laboral.

Árbol de problemas



Objetivo General

Analizar la gestión del Talento Humano de la Movilizadora de Frutas Tropicales de Producción y Comercialización la Clementina de la parroquia La Unión del cantón Babahoyo.

Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual sobre el objeto de estudio de la Movilizadora de Frutas Tropicales de Producción y Comercialización la Clementina.
- Examinar las bases teóricas, conceptos y temas de diversos autores sobre todo lo concerniente con el Talento Humano.
- Elaborar conclusiones en base a lo aprendido durante el desarrollo de la investigación.

Para la investigación se aplicó la modalidad cualitativa y cuantitativa. Cualitativa porque a través del estudio de conceptos y teorías, de varios autores se recopiló la información necesaria para el desarrollo del presente proyecto y cuantitativa por la información recopilada en las encuestas con sus respectivas tabulaciones se obtuvo información cuantificable.

Las herramientas utilizadas fueron: guía de preguntas, computadora, celular, internet, impresora, pendrive, hojas de papel A4, carpeta, cuaderno, tablero, lapiceros, lápiz, borrador. Para obtener la información del sustento teórico, se investigó en varios textos de autores sobre conceptos y teorías de la variable de la investigación a continuación el detalle:

Gestión de Talento Humano.

La gestión del talento humano consiste en una serie de procesos y normas:

La Gestión de Talento Humano (GTH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos en el proceso de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personal. (Abril, 2018, p. 23)

La empresa FRUCOMCLE, no cuenta con un gerente de Talento Humano, esto significa que se están realizando los procesos y procedimientos que se involucra al personal, que colabora en la organización, además de las funciones gerenciales que consisten en planificación, organización, dirección y control, aplicadas al capital humano, a continuación, se detallan los procesos:

Análisis y descripción de cargos.

Este primer proceso que debe realizar el gerente de recursos humanos y consiste en analizar y describir los cargos que no se están ejerciendo acorde a:

Las necesidades básicas de recursos humanos para la organización se establecen mediante un esquema de descripción y especificación de cargos, debido a la división del trabajo y a la consiguiente especificación de funciones. La descripción del cargo se refiere a las tareas, los deberes y las responsabilidades del cargo, en tanto que el análisis del cargo se ocupa de los requisitos que el aspirante necesita cumplir. Por tanto, los cargos se proveen de acuerdo con esas descripciones y análisis. (Chiavenato, 1999, p. 30)

La empresa FRUCOMCLE no ejecuta el análisis y descripción de cargos, cabe mencionar que el análisis de cargo se enfoca directamente en los requerimientos que debe tener el solicitante del puesto de trabajo, mientras que la descripción de cargos se basa en todas las actividades, obligaciones, y compromisos del cargo que deben cumplir las personas que tienen el cargo o responsabilidad dentro de la empresa.

Diseño de cargos.

Este proceso es esencial al momento de delegar responsabilidades y ceder autoridad dentro de los cargos asignados:

El diseño de cargos incluye la especificación del contenido de cada cargo, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás cargos. Diseñar un cargo significa definir cuatro condiciones básicas:

1. El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del cargo).
2. Como deben desempeñarse las tareas o las atribuciones (métodos y procesos de trabajo).
3. A quien deberá reportar el ocupante del cargo (responsabilidad), es decir, quien es su superior inmediato.
4. A quien deberá supervisar y dirigir (autoridad) el ocupante del cargo, es decir, quienes son sus subordinados. (Acuña & González, 2017, p. 23)

La empresa FRUCOMCLE no diseña los cargos, esto se debe a que no cuenta con un gerente de talento humano, para que realice este proceso. El administrador de Recursos Humanos define las tareas y como deberán ser realizadas, además de quien será su jefe inmediato y por último quien o quienes serán sus empleados o asistentes.

Reclutamiento y selección de personal.

Mediante esta técnica se publica la existencia de un puesto de trabajo y se comienza con el llamado a las personas interesadas:

Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos que abastezca de manera adecuada el proceso de selección. (Chiavenato, 2011, p. 23)

En la empresa FRUCOMCLE no está efectuando de forma correcta el procedimiento de reclutamiento, mismo que se define como el proceso mediante el cual la organización atrae e identifica sus futuros colaboradores, mismos que deberán ser competentes e idóneos dispuestos a trabajar en equipo, bajo la presión que el cargo implica para lograr el cumplimiento de los objetivos de empresa.

Tipos de reclutamiento.

El gerente de la empresa FRUCOMCLE desconoce que existen dos tipos de reclutamiento que son: reclutamiento interno y reclutamiento externo, los cuales se describen a continuación:

Reclutamiento interno.

Mediante el reclutamiento interno la empresa busca la motivación personal en sus colaboradores:

Este proceso es importante para la interrelación entre la institución y sus empleados, ya que es una herramienta que se puede utilizar como un factor de motivación para el personal que labora en la institución, ya que es un método de promover la carrera institucional mediante ascensos, permutas de personal o rotaciones de puestos. (Rascón, 2010, p. 53)

Dentro de la empresa FRUCOMCLE no se realiza el reclutamiento interno, a pesar de que este mecanismo ayuda a que los trabajadores se esfuercen más de lo normal llevándolos a ser competidores eficientes capaces de asumir nuevos retos dentro de la organización y a sentirse desarrollado en el área personal y dentro del campo profesional.

Reclutamiento externo.

Este procedimiento genera oportunidades de trabajo, para talentosos que no forman parte de la institución:

Toma el nombre de reclutamiento externo cuando, habiendo determinado la necesidad de reclutamiento, se pretende cubrir la vacante con candidatos que no pertenecen a la organización. En este caso tener perfectamente identificado el segmento de mercado en la que se encuentran los candidatos potenciales es fundamental, de modo que los esfuerzos por captarlos sean mejor aprovechados, utilizando las técnicas de reclutamiento más pertinentes. (Armas, Llanos & Traverso, p. 74)

La empresa FRUCOMCLE no ejecuta correctamente el reclutamiento externo, debido a que desconocen cuales son los pasos que se llevan a cabo en este procedimiento, el reclutamiento externo debe darse utilizando los métodos más adecuados pues si bien es cierto estamos tratando con postulantes desconocidos, por lo que debemos asegurarnos de una buena elección para que forma parte de nuestros equipos de trabajo y ayude en su mejoramiento.

La selección.

La selección de personal consiste en la adecuada elección de aquellas personas que necesita la empresa:

Es un proceso que parte del reclutamiento, elige, filtra, y decide aquél o aquellos candidatos que tengan mayores probabilidades de ajustarse a las necesidades del puesto, persigue dos principales resultados; personas idóneas para el puesto y personas que además de adecuadas sean eficientes en el puesto. (Cancinos, 2015, p. 20)

La empresa FRUCOMCLE, no cumple de manera correcta con el proceso de selección, que consiste en elegir a una o más personas en medio de varios postulantes, de acuerdo con las necesidades de la organización esta o estas personas deberán cumplir con las exigencias que el cargo demanda, por ende, deben ser capaces y eficaces en el cargo que estarán al frente.

Contratación de candidatos seleccionados.

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, donde se aclaran los servicios prestados por el trabajador y el sueldo que recibirá por sus labores:

Es el paso final del proceso de contratación y se debe dar una explicación de lo que se espera del nuevo colaborador en su puesto de trabajo y una pequeña introducción de todos los derechos y obligaciones adquiridos en esta nueva relación laboral. (Paniagua, 2009, p. 72)

Dentro de la empresa FRUCOMCLE no se realiza correctamente la contratación de los nuevos colaboradores, mismo que se trata de un pacto entre ambas partes donde se definen los derechos y obligaciones adquiridas al momento de aceptar el contrato, al hablar de derecho hace referencia a sueldos o salarios y los beneficios correspondientes acordes con lo establecido en la ley.

Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios.

La orientación laboral es una forma de socializarse con las actividades que realiza la empresa:

La inducción, llamada también orientación o integración, es uno de los pasos concretos de la socialización del nuevo empleado con la empresa, la cual busca una eficiente adaptación del nuevo miembro no solo al espacio físico en el cual habrá de desempeñarse, sino para que se adapte de la mejor manera a la parte mística y filosófica de la estructura empresarial, a efecto de conseguir un mejor acoplamiento en ambas áreas y lograr, con ello, una mejor identificación y sentido de pertenencia, lo que al final de cuentas, incidirá directamente en el desempeño de aquel colaborador recién ingresado. (Aldi, 2018, p. 10)

La empresa FRUCOMCLE, no realiza una correcta inducción a los nuevos colaboradores de la empresa. La inducción es una forma de razonamiento que consiste en una breve explicación de las tareas a realizar, además del involucramiento con los demás miembros de la institución económica y las metas que deben alcanzar para llevar al éxito a la organización.

Administración de cargos y salarios.

Indica Castro & Lugo (2014), en la Empresa FRUCOMCLE, no lleva a cabo la gestión de remuneraciones, por tanto, no aplica las diferentes políticas internas, tampoco respeta los niveles jerárquicos de la institución. “La administración de sueldos y salarios es la parte de la organización encargada de aplicar un conjunto de normas y procedimientos

tendientes a establecer o mantener una estructura salarial equitativa en todos los niveles jerárquicos de la empresa” (p. 18).

Incentivos salariales y beneficios sociales.

Dentro de la empresa debe implementarse los incentivos salariales como son las premiaciones por buenos resultados de los trabajadores:

Los incentivos son medidas proyectadas que motivan a los trabajadores a alcanzar sus propias metas, siendo recompensadas para llevarlas a cabo, es decir, aquello que los trabajadores reciben a cambio de su labor y los estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados, de allí que los incentivos son importantes para los trabajadores porque: mejoran e incrementan la relación entre el trabajador y la empresa, son igualmente adecuados para motivar individualmente o para motivar a equipos de trabajo y aumentan la productividad y consecuentemente obtener resultados más elevados. (Miniguano, 2020, p. 37)

La empresa FRUCOMCLE no se apoya en Los incentivos salariales, a pesar de que son visualizados como un medio que impulsa la motivación de los trabajadores, hasta llevarlos a cumplir sus metas personales, es utilizado para compensar el esfuerzo de los colaboradores, al realizar excelentes trabajos que benefician a la empresa de forma directa en su continuo desarrollo.

Beneficios sociales.

Los beneficios sociales también denominados decimos, vacaciones, etc.

Los beneficios sociales son una parte de la retribución indirecta que pretenden aportar a los trabajadores una protección más allá de la impuesta por la legislación vigente. Se articulan a través de diferentes programas dependiendo de la finalidad que se pretenda con ellos y, pueden dirigirse tanto al trabajador como a los miembros de su familia. (Briongos, 2014, p. 34)

La empresa FRUCOMCLE, no considera que los beneficios sociales van más allá de lo que establece la ley, no está de más mencionar que los beneficios sociales también son la atención médica recibida en los centros de salud, tales como Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y Hospitales que tengan un convenio con la empresa mencionada, y tienen como objetivo cubrir las necesidades de los trabajadores.

Evaluación del desempeño de los empleados.

La empresa FRUCOMCLE, deberá ejercer el control interno del cumplimiento de las obligaciones:

Evaluar a los trabajadores en las organizaciones es tremendamente importante y muy difícil de lograr de manera adecuada. En efecto, es un proceso sistémico, muy caro y lleva bastante tiempo construirlo y afinarlo, por lo tanto, la organización debe asignarle el tiempo suficiente y la importancia que requiere; afortunadamente, la mayoría de las organizaciones están tomando consciencia de ello, y ya casi no se encuentran empresas públicas ni privadas que sean ajenas a esta realidad. (Sánchez & Calderón, 2012, p. 56)

Dentro de la empresa FRUCOMCLE, no se evalúa el desempeño de los colaboradores, la evaluación del desempeño es procedimiento formalizado, que mediante una evaluación interna se pretende calcular el cumplimiento de las obligaciones de nuevos y actuales trabajadores de la empresa para realizar un adecuado control y verificar las falencias y así realizar las correcciones oportunas para llegar a una mejora continua.

Comunicación con los empleados.

Este proceso ayuda a mantener informado y motivado a los miembros de la institución económica:

Es la relación comunitaria humana consistente en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor reciprocidad, un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre.

Es el proceso social esencial para el hombre, la comunicación es la vía mediante la cual adquiere su humanidad individual, mantiene y desarrolla sus relaciones sociales.

Es una relación establecida entre dos o más personas, una puesta en común a través de un conjunto de señales, las cuales tienen un significado o mensaje. (Díaz, 2008, p. 89)

La empresa FRUCOMCLE, no informa a tiempo las decisiones tomadas para mejorar la situación económica de la misma. La comunicación es necesaria para mantener informado a los trabajadores más aun tratándose de una empresa bajo la modalidad de cooperativa, donde los empleados son socios-trabajadores de la organización por ende deben socializar los acontecimientos, reformas, o decisiones a tomar.

Motivación.

La motivación lleva a la eficiencia de los empleados:

Se define la motivación como el proceso por el cual una necesidad personal insatisfecha genera energía y dirección hacia cierto objetivo, cuyo logro se supone habrá de satisfacer la necesidad. En el ámbito de las organizaciones es habitual plantearse si determinada persona está o no motivada y se llega a observar que tal definición puede resultar incompleta, porque la persona puede estar motivada pero sus necesidades y el consecuente esfuerzo para satisfacerlas, no tienen nada que ver con las necesidades de la organización.

(Castillo, 2012, p. 23)

La empresa FRUCOMCLE, no motiva a sus colaboradores, pasa por alto este proceso que genera sinergia dentro de la organización, un colaborador motivado es capaz lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa, y también los personales cuando ambos tienen la misma dirección, al igual que suele ocurrir lo contrario, pero cuando ambos llevan la misma dirección complementan un trabajador eficiente y muy capaz.

Capacitación y desarrollo del personal.

Mediante este proceso se busca educar y desarrollar destrezas en los nuevos y actuales colaboradores de la institución:

La capacitación, es un proceso mediante el cual se transmiten y desarrollan conocimientos, habilidades, aptitudes, etc. necesarias que requiere un nuevo miembro de la empresa para desenvolverse de la mejor manera y cumplir los objetivos definidos. A los nuevos miembros que se vayan a integrar a la empresa, independientemente del cargo que desempeñen o de la complejidad de la tarea que vayan a realizar. (Castellanos, 2020, p. 27)

La empresa FRUCOMCLE no capacita a sus trabajadores, desconoce que la capacitación es un procedimiento que busca la educación continua de los trabajadores, con la finalidad de actualizar sus conocimientos y llevarlos a realizar de la mejor manera sus actividades diarias, y así llevar a la empresa a otro nivel al cumplir los objetivos planteados.

Describe Bazán & Paredes (2014), la empresa FRUCOMCLE, desconoce que el desarrollo organizacional es el involucramiento de todos los miembros de la empresa en sus procesos operativos, esto conlleva al trabajo en equipo de los diferentes departamentos: “Un modelo de cambio no es nada más ni menos que una representación sencilla de pasos principales agrupados en distintas categorías que se relacionan con un proceso de cambio desde su etapa inicial hasta la etapa de des-involucramiento” (p. 18).

Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.

La higiene es la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo causante de enfermedades o futuras lesiones:

Desde el punto de vista del área de RH, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades muy relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. (Chiavenato, 2011, p. 276)

Dentro de la empresa FRUCOMCLE, se lleva de manera inadecuada la higiene y seguridad en el trabajo que se refieren a utilizar los equipos y vestimentas adecuadas en los diferentes lugares de trabajo, y de esta manera prevenir futuras enfermedades y accidentes laborales protegiendo así la integridad física de los empleados.

Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa: se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar calidad y productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en su trabajo y reciban recompensas adecuadas por su contribución. (Chiavenato, 2011, p. 289)

La empresa FRUCOMCLE, debe mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, cabe mencionar que la calidad de vida en el trabajo, depende de varios factores, tales como la motivación y la preparación psicológica de los empleados, aunque parezca mentira los problemas personales afectan al rendimiento por lo que hay que hacer lo posible por mezclar el trabajo con la vida personal, por lo que podemos decir que la calidad vida laboral depende también de ambiente en el viven los trabajadores.

Relaciones con los empleados y relaciones sindicales.

Para la empresa FRUCOMCLE, es de vital importancia establecer relaciones con los socios trabajadores, León y Pérez aclaran lo siguiente:

Las relaciones interpersonales son consideradas completamente normales para los individuos independientes, por lo que el mismo tiende a ser gregario, lo que dicta que llega a ser un individuo que sigue ordenes sociales. Esta forma de relaciones entre personas para su propio avance esa es la razón por lo cual los individuos suelen tener dificultades o desafíos sociales para identificarse con otras, a menudo sufren o terminan separándose de su entorno generalmente social. (León & Pérez, 2019, p. 7)

Para detallar este tema, es necesario primero tener en claro que es un sindicato según Valdez:

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida. (Valdez, 2011, p. 52)

La empresa FRUCOMCLE, no cuenta con una buena relación con el sindicato de trabajadores, sus administradores desconocen que las relaciones sindicales, se refiere a las interrelaciones o mediaciones entre los trabajadores de la empresa y su patrono, el objetivo sindical es mantener un equilibrio entre los representantes sindicales y la dirigencia organizacional. Por este medio los empleados tratan de que sus necesidades sean atendidas y viceversa, para lograr una estabilidad entre empleado y patrono.

Conclusiones

La administración actual de la empresa FRUCOMCLE, se ve afectada por la falta de un Gerente de Talento Humano, debido a que no existe una correcta planificación de actividades menos aun quien ejecute los procesos relacionados con el personal, esto ocasiona malestar en los socios trabajadores, en ocasiones hay inconsistencias en los pagos, exceso de personal en diversas áreas, lo que nos lleva a una nómina elevada más de lo normal.

El representante de la organización no delega esa responsabilidad a ningún otro miembro de la institución, talvez por desconocimiento del tema pues cabe recalcar que no tiene conocimientos del área administrativa, tampoco de las funciones que se cumplen dentro del área de Talento Humano, por lo que debería darle más importancia al tema y ubicar en el cargo alguien con conocimiento en el Área, sea este interno o externo, es necesario aclarar que internamente si existe personal capacitado para esta gestión.

Analizando la entrevista realizada se pudo observar que la empresa no realiza los procesos básicos del Talento Humano como los son diseño y análisis de cargo, reclutamiento y selección de personal, capacitación de los trabajadores, comunicación efectiva entre

otros, además de que no hay coordinación con los jefes de distrito en materia de avances en las labores del campo, lo que genera variación tanto en pago como en los avances.

El representante de la entidad no hace énfasis en la faltante existente lo que genera pérdidas económicas en pagos innecesarios, contrataciones indebidas, mal estructuradas al no regirse a los procedimientos adecuados previo a las contrataciones, no hay un manual de funciones bien establecido, no existe un control de avances por labores, no se realizan capacitaciones a los socio trabajadores, y por ultimo no existe un canal de comunicación efectiva para que no haya mal interpretación de la información.

Bibliografía

- Abril, M. (2018). Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano. Primera edición. Ecuador: Consejo Editorial Universitario.
- Acuña, G. & González, D. (2017). Diseño de Puestos de Trabajo en la Empresa “Soluciones Agropecuarias la Granja S.A.S”. (Trabajo de grado. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia). Recuperado de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2472/1/TGT-1060.pdf>.
- Aldi, H. (2018). Inducción y Desempeño laboral, (Tesis de Grado, Universidad). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>.
- Armas, Y., Llanos, M. & Traverso, P. (2017) Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. Primera edición. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Bazán, E. & Paredes, K. (2014). Modelo de desarrollo Organizacional y su incidencia en los procesos productivos para aplicarse a la asociación de productores agropecuarios “PROGRESISTAS” de la Parroquia Pueblo Nuevo del Cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos. (Trabajo de grado, Universidad Técnica de Babahoyo). Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/405/T-UTB-FAFI-IC-000159.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Briungos, N. (2014). Los beneficios Sociales y la Retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid. (Trabajo de grado, Universidad de Valladolid). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O%20328.pdf?sequence=1>

- Cancinos, A. (2015). Selección de Personal y Desempeño Laboral. (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)". TESIS DE GRADO Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>.
- Castellanos, M. (2020). Diseñar un programa de gestión del desempeño por competencias cualitativo (evaluación 360) a docentes de Básica Superior y Bachillerato General Unificado en una institución Educativa de Quito. (Trabajo de grado, Universidad Internacional del Ecuador). Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4108/1/T-UIDE-2318.pdf>
- Castillo, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las Organizaciones. Primera edición. México. Eduardo Duran Valdivieso.
- Castro, Y. & Lugo, S. (2014). la gerencia de sueldos y salarios, y su rol en la atracción y retención de los profesionales en las organizaciones no gubernamentales (ong's) de la Ciudad de Cartagena de indias. (Trabajo de grado, Universidad de Cartagena). Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2427/02.%20PROYECTO%20FINAL%20-%20V2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chamochumbi, C. (2014). Seguridad e Higiene Industrial. Primera Edición. Perú: Fondo Editorial de la UIGV.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Brasil: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). El Capital Humano de las Organizaciones. Novena Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz, M. (2008). La Administración en la comunicación. Instrumentos básicos para el desarrollo del curso Administración de empresas. (Universidad de San Carlos Guatemala). Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_0611.pdf

León, E. & Pérez, M. (2019). RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL. (Trabajo de grado, Universidad Estatal de Milagro). Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/2.%20RELACION%20INTERPERSONALES%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>

Miniguano, G. (2020). Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017 – 2019. (Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7762/1/T3351-MDTH-Miniguano-Incidencia.pdf>.

Paniagua, R. (2009). Análisis de los Puestos y Salarios para la mejora en la Estructura Organizacional en Litografía Sergrafica, S.A. (Trabajo de Grado, Universidad San Carlos de Guatemala). Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2102_IN.pdf

Rascón, K. (2010). Propuesta para Implementar un proceso de Reclutamiento y Selección de personal, en el Instituto de la Defensa Pública Penal, Trabajo de Graduación. Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2223_in.pdf

Sánchez, J. & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación de desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Primera Edición. México: editorial Universidad del Norte.

Valdez, H. (2011). Análisis de los beneficios sociales de la contratación colectiva y los efectos del contrato individual de trabajo en el sector laboral y su consecuencia de lo que ocurre en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjito. (Trabajo de grado, Universidad Técnica de Babahoyo). Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/395/T-UTB-FCJSE-JURISP-000006.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Valdivia, M. (2018). La capacitación en la Gestión del talento humano (Trabajo de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Aurelio). Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>



Anexo 1 Análisis URKUND



Document Information

Analyzed document	PROYECTO PARA EL URKUND.pdf (D131656740)
Submitted	2022-03-27T07:08:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	jasuarez@fafi.utb.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	vparralesc.utb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / Documento para el Urkund.pdf Document Documento para el Urkund.pdf (D131650126) Submitted by: dsanchez@fafi.utb.edu.ec Receiver: vparralesc.utb@analysis.orkund.com	 4
W	URL: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10072/2/VasquezBustosYamileAndrea2013.pdf Fetched: 2020-06-20T06:20:14.7700000	 2
SA	grupo 1 TA2 1B.pdf Document grupo 1 TA2 1B.pdf (D60369932)	 1
W	URL: https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1923/1/TGT-645.pdf Fetched: 2019-09-30T06:32:19.1100000	 1
SA	e8997656b21855cdfbab8159934161c7b0e32e2e.html Document e8997656b21855cdfbab8159934161c7b0e32e2e.html (D103927646)	 1
SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / GRUPO 7 CLIMA ORGANIZACIONAL.docx Document GRUPO 7 CLIMA ORGANIZACIONAL.docx (D63229910) Submitted by: bertiniaalexander@gmail.com Receiver: wocampo.utb@analysis.orkund.com	 1
W	URL: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1738/1/76235.pdf Fetched: 2020-07-18T02:27:37.9570000	 1

Anexo 2 carta de aprobación a la empresa donde realizó el proyecto

Babahoyo, 18 de febrero del 2022

Sr(a)

Guillermo Juan López Zambrano

GERENTE DE LA MOVILIZADORA DE FRUTAS TROPICALES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION LA CLEMENTINA "FRU.COM.CLE"

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **SUAREZ JAME JEFFERSON ARCADIO**, con cédula de identidad 1207799683, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, 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 DE TALENTO HUMANO DE LA MOVILIZADORA DE FRUTAS TROPICALES DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN LA CLEMENTINA "FRU.COM.CLE"** el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

Jefferson Suarez J.

Suarez Jame Jefferson Arcadio

1207799683

*Recibido
21 - II - 2022.
P. J. Zambrano*

Lopez Zambrano Guillermo Juan

Correo: cooperativa.clementina@gmail.com

Celular: 0981449919

Anexos 3

Entrevista al señor López Zambrano Guillermo Juan, Gerente de la Movilizada de Frutas Tropicales de Producción y Comercialización la Clementina “FRUCOMCLE”.

¿En la actualidad, la empresa cuenta con un Departamento de Recursos Humanos?

No, debido a que en la administración anterior el gerente de Recursos Humanos se dedicó hacernos daño despidiendo sin justificación alguna a varios compañeros socios de la Clementina

¿Quién realiza la planificación de actividades de la organización?

Pue la verdad no estamos realizando planificaciones de ningún tipo y en lo que concierne al personal nos estamos ayudando con el área financiera.

¿Cómo se lleva el proceso de Reclutamiento y Selección de personal?

Por ahora no estamos realizando estos procesos.

¿Quién realiza la contratación de los candidatos seleccionados?

Cuando se requiere de un personal, la financiera se encarga de contratar.

¿Cómo se lleva el proceso de inducción a los nuevos funcionarios?

Pues eso depende del cargo que valla a ocupar, el compañero que este en el mismo departamento deberá guiarlo hasta que se adapte.

¿La empresa cuenta con un plan de comunicación para tener informados a los socios trabajadores

Lamentablemente no cuenta, y esto dificulta al momento de hacer un comunicado, clementina cuenta con 12 sectores es una hacienda muy grande y posee numerosos trabajadores.

¿Considera usted que es importante la calidad de vida en el trabajo?

Claro que, si un trabajador con una buena calidad de vida en su trabajo es más productivo, su rendimiento es mejor y mantiene armonía en su hogar y los que le rodean.

¿Cree usted que mantienen buenas relaciones con los empleados socios de la institución económica?

En su mayoría sí, pero hay que mencionar la existencia de unos grupos que no se dejan tratar, son groseros altaneros y no colaboran en el progreso de la clementina.

Fotos de la entrevista realizada al señor López Zambrano Guillermo Juan, gerente de FRUCOMCLE.



ENCUESTA

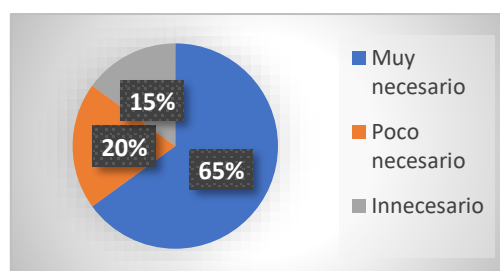
La encuesta fue realizada a un determinado grupo de personas tomando en cuenta la magnitud de los trabajadores.

¿Cree usted necesaria la figura de un gerente de talento humanos dentro de la empresa?

Tabla 1: Gerente de talento humano.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Muy necesario	13	65%
Poco necesario	4	20%
Innecesario	3	15%
Total	20	100%

Grafico 1: Gerente de talento humano



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

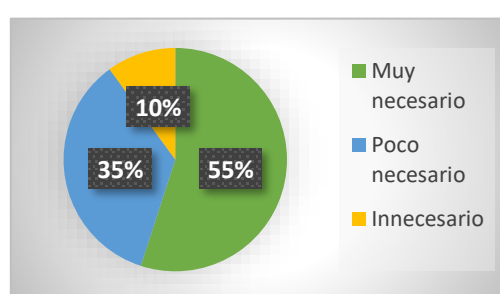
Análisis: el 65% de la población encuestada manifestaron que es muy necesario, el 20% indicaron que es poco necesario y el 15% señalaron que era innecesario.

¿Considera usted necesario una buena planificación de las actividades a realizar dentro la institución?

Tabla 2: Planificación de actividades.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Muy necesario	11	55%
Poco necesario	7	35%
Innecesario	2	10%
Total	20	100%

Grafico 2: Planificación de actividades



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

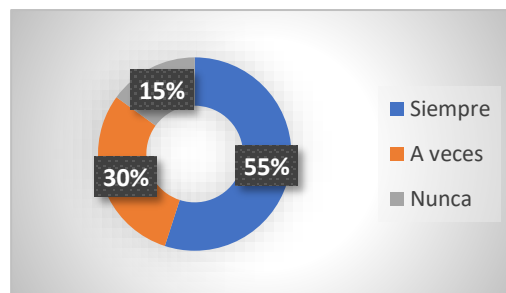
Análisis: El 55% de los encuestados señalaron que es muy necesario, el 35% mencionaron que era poco necesario y el 10% indicaron que es innecesario.

¿Cree usted necesario mantenerse firme frente a una decisión que convenga a la organización?

Tabla 3: Postura frente a una decisión.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Siempre	11	55%
A veces	6	30%
Nunca	3	15%
Total	20	100%

Gráfico 3: Postura frente a una decisión



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

Análisis: El 55% de los encuestados manifestaron que siempre es necesario, el 30% señalaron que a veces es necesario y el 15% indicaron que nunca es necesario.

¿Con que frecuencia la empresa realiza actividades para retener a los socios trabajadores?

Tabla 4: Retención de socios trabajadores.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Muchas veces	5	25%
Pocas veces	13	65%
Nunca	2	10%
Total	20	100%

Gráfico 4: Retención de socios trabajadores



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

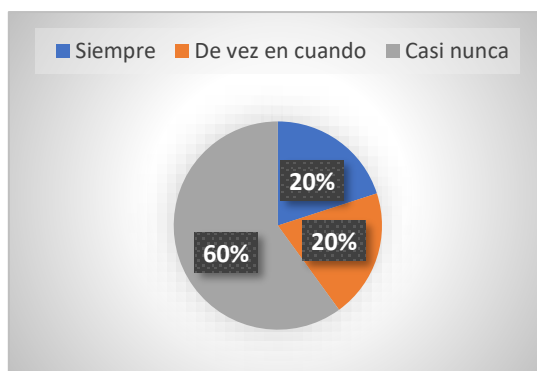
Análisis: el 25% de los empleados encuestados manifestaron que muchas veces, el 65% indicaron que pocas veces y el 10% mencionaron que nunca.

¿Recibe usted capacitaciones en su entorno laboral para mejorar el desempeño de sus actividades?

Tabla 5: Capacitaciones.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Siempre	4	20%
De vez en cuando	4	20%
Casi nunca	12	60%
Total	20	100%

Gráfico 5: Capacitaciones.



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

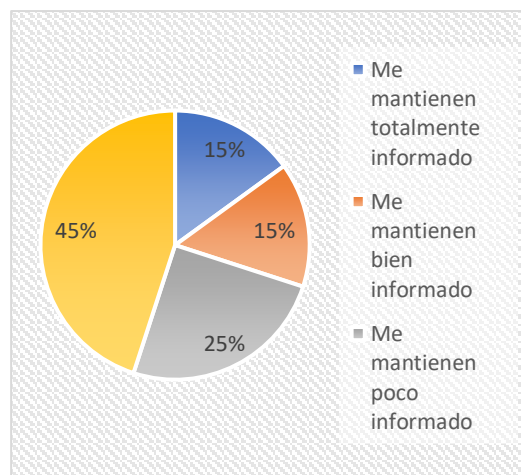
Análisis: el 20% de los encuestados manifestaron que siempre reciben capacitaciones, otro 20% indicaron que reciben de vez en cuando y el 60% dijeron que casi nunca.

¿Cómo considera usted la comunicación que recibe por parte de la empresa?

Tabla 6: Comunicación.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Totalmente informado	3	15%
Bien informado	3	15%
Poco informado	5	25%
No informan sobre muchas cosas	9	45%
Total	20	100%

Gráfico 6: Comunicación.



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

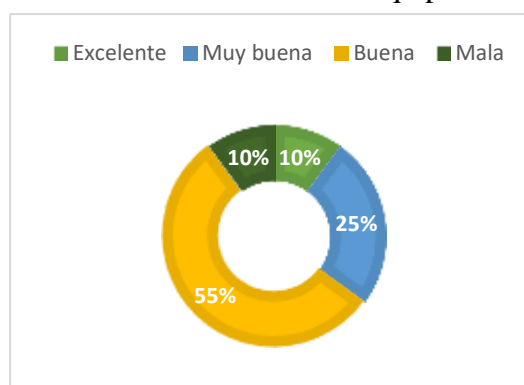
Análisis: el 15% de los encuestados declararon que los mantienen totalmente informado, el otro 15% expresaron que los mantienen bien informado, el 25% manifestaron que los mantienen poco informados y el 45% revelaron que no informan sobre muchas cosas.

¿Cómo es su relación con los integrantes de su equipo de trabajo?

Tabla 7: Relación entre equipos.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Excelente	2	10%
Muy buena	5	25%
Buena	11	55%
Mala	2	10%
Total	20	100%

Gráfico 7: Relación entre equipos.



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

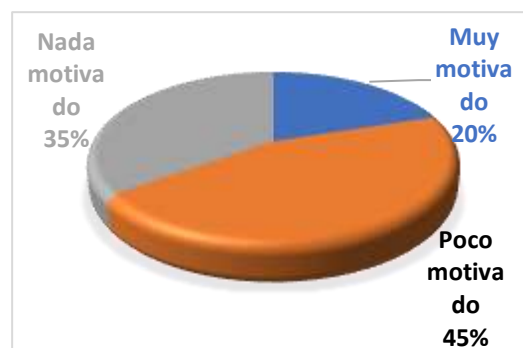
Análisis: el 10% de los encuestados revelaron que su relación es excelente, el 25 indicaron que su relación es muy buena, el 55% señalaron que su relación es buena y el otro 10% manifestaron que su relación es mala.

¿Qué tan Motivado se siente usted para realizar sus actividades dentro de la organización?

Tabla 8: Motivación organizacional.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Muy motivado	4	20%
Poco motivado	9	45%
Nada motivado	7	35%
Total	20	100%

Gráfico 8: Motivación organizacional.



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

Análisis: El 20% de los encuestados manifestaron que se sienten muy motivados, el 45% señalaron que sienten poco motivados y el 35% indicaron que no se sienten motivados.

¿Qué tan satisfecho estas con el gerente y el trabajo que realiza?

Tabla 9: Satisfacción con el Gerente.

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Muy satisfechos	7	35%
Poco satisfechos	8	40%
Nada satisfechos	5	25%
Total	20	100%

Gráfico 9: Satisfacción con el gerente.



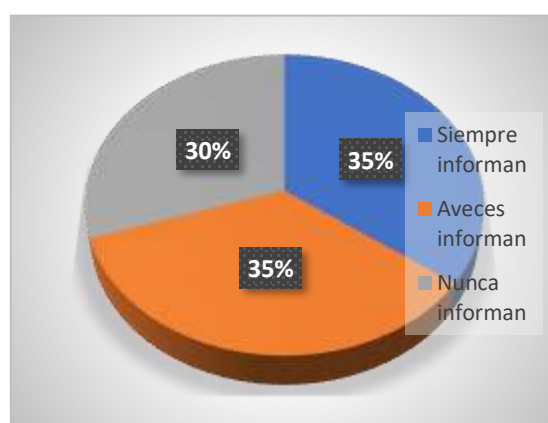
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores.

Análisis: El 35% de los encuestados señalaron que se sienten muy satisfechos, el 40% manifestaron que se sienten poco satisfechos y el 25% indicaron que no se sienten satisfechos.

¿El supervisor brinda información oportuna sobre tus tareas?

Tabla 10: Información de los supervisores. Gráfico 10: Información de los supervisores

Respuestas	Empleados	Porcentajes
Siempre informan	7	35%
A veces información	7	35%
Nunca informan	6	30%
Total	20	100%



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de 20 socios trabajadores

Análisis: El 35% manifestaron que el supervisor siempre informa, el otro 35% señalaron que a veces informan y el 30% indicaron que nunca informan.

Fotos de la empresa FRUCOMCLE hacienda la clementina.



Fotos de la encuesta realizada a los socios trabajadores.

