



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO – OCTUBRE 2023

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN COMERCIO

TEMA:

**PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO DE LA EMPRESA PRIVADA CHOCOVAL S.A.S UBICADA EN LA CIUDAD
DE VINCES EN EL PERIODO 2022.**

ESTUDIANTE:

CINDY ADAMARI RIZO RODRIGUEZ

TUTOR:

ING. VIVIANA DEL ROCIO ONOFRE ZAPATA

AÑO 2023

INDICE GENERAL

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	5
MARCO CONCEPTUAL	6
MARCO METODOLÓGICO	19
RESULTADOS	21
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	36
Anexo 1: Carta de Autorización	36
Anexo 2: Ruc de la empresa	37
Anexo 3: Carta de Decanato	38
Anexo 4: Entrevista al gerente.....	39
Anexo 5: Encuesta a colaboradores.....	41

RESUMEN

Este estudio se elaboró en la empresa privada CHOCOVAL S.A.S, al ser detectado en el departamento de talento humanos, problemáticas que afectan al mismo, por ende surgió el tema específico a tratar, denominado procesos administrativos en el departamento de talento humano de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S Ubicada en la Ciudad de Vinces en el periodo 2022. Por tanto algunas de las problemáticas que afectan a la empresa son; consolidar y fortalecer el departamento de talento humano, el manejo administrativo de la fuerza de trabajo, falta de recreación y motivación, Inadecuado manejo de las fases de reclutamiento, poca capacitación, no se aplica evaluación de seguimientos estos son algunos de los puntos que este trabajo implica.

Se siguió una minuciosa investigación para recopilar información, con ayuda de encuestas y entrevistas se obtuvo los porcentajes precisos, para abordar en la escala que afecta y de donde surge, y conocer mediante conceptualizaciones como llevar un correcto manejo a cada situación antes ya mencionada, ya que el área de talento humanos es una parte principal para el funcionamiento de la empresa y se debe mantener en condiciones óptimas, y de constante evolución ya que actualmente los mercados son globalizados y cambiantes.

Palabras claves: Administración, Talento Humano, Desempeño laboral, Reclutamiento, Capacitación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa Chocoval S.A.S, Es una institución privada la cual está ubicada en la provincia de los Ríos cantón Vinces en Av. Córdoba y galápagos, esta institución empezó su actividad económica el 30 de marzo del 2022, con el ruc 0993371076001, dirigido por el gerente y propietario; Rene José Castillo Pérez, actualmente cuenta con 10 colaboradores, CHOCOVAL S.A.S, ofrece productos al por mayor y menor de insumos químicos agrícolas, productos veterinarios, fertilizantes, abonos nitrogenados y fosfatados puros y complejos, complementados con asesoría gratuita como servicio complementario para los clientes. Otra actividad que también se realizan es el cultivo de cacao, (plantas y semillas), elaboración de productos de cacao, y ventas de semillas para cultivos.

Dentro de la institución privada Chocoval S.A.S, se detectan problemáticas que afectan a la misma, al no tener consolidado correctamente el departamento de talento humano, surge la inadecuada administración del personal provocando retrasos en las actividades planificadas y designadas, dado que involucra de forma general las funciones de la empresa, al momento de contratar y reclutar personal no se priorizan las capacidades y destrezas, mediante entrevistas laborales específicas, para medir y comprobar si se encuentra apto para obtener el cargo ofertado, ya que al ser ubicados en el área y puesto laboral erróneo se puede convertir en debilidad interna para la empresa causando impacto negativo.

Al no realizar capacitaciones constantes a los colaboradores, inmediatamente se refleja en la productividad de la empresa, por lo tanto, su conocimiento, desempeño e incluso el crecimiento personal y laboral se afectan. Así mismo no se aplica cada cierto tiempo evaluaciones de

desempeños y control al personal, para detectar que se cumplan con los requerimientos de actividades asignadas a ejecutar, en el puesto que cada uno ocupa y así saber si el rendimiento es óptimo o se debe tomar decisiones de acuerdo a los resultados, para maximizar la eficiencia y eficacia del personal.

Es necesario tener en cuenta que esta herramienta sirve para monitorizar y detectar talento con el que ya cuenta la empresa, analizando si hay personal en un puesto de trabajo donde no se puede desenvolver completamente por falta de conocimiento o práctica. En cuanto al clima y bienestar laboral es importante que el gerente este informado e involucrado en el entorno laboral que llevan sus empleados, por tanto, se requiere charlas psicológicas para complementar y liberar pensamientos, es un factor para el crecimiento empresarial, creando así un equipo que mantenga armonía, equilibrio y solucionen problemáticas de forma razonable y sabia.

Cabe recalcar que se requiere optimizar la motivación de los colaboradores, al igual que se necesita planificar un adecuado tiempo de recreación en conjunto como empresa, desde luego es una oportunidad para que se fortalezca la confianza entre sí y reforzar la convivencia laboral, disminuyendo el estrés laboral, personal, físico y mental, creando experiencias y recuerdos memorables, obteniendo un mayor compromiso y asumiendo en su totalidad la responsabilidad del rol que ocupan dentro de la empresa, y obtener un equipo de trabajo plenamente satisfecho.

JUSTIFICACIÓN

Este presente Estudio de caso está enfocado en determinar e interpretar los procesos administrativos del departamento de talento humano de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S, mediante información proporcionada de la misma. Actualmente el medio del comercio es sumamente competitivo y aún más si se caracteriza por la misma actividad económica, por esta razón se asume que, al no obtener y seleccionar un personal con conocimiento y experiencia, creatividad, actitudes comunicativas, y al no fomentar la capacitación constante a los colaboradores, se ocasiona un impacto negativo que disminuye la productividad e incluso decrece la competitividad.

Es necesario tener en cuenta que la empresa se encuentra en etapa de crecimiento y es necesario obtener estabilidad en el mercado, por ende, su departamento de talento humano debe estar bien establecido y consolidado, por tales motivos se realizara este estudio de caso basado en las problemáticas de talento humano de la empresa, ya que el principal motor para que una empresa alcance sus metas y objetivos es el talento humano dado que si este tiene un inadecuado funcionamiento la empresa no podrá crecer ni llegar a posesionarse en el mercado.

El aporte de este estudio de caso se inclina directamente al análisis de problemas que inciden y afectan dentro de la empresa, ya que al detectar con precisión los factores influyentes, mediante la investigación y teorías relacionadas se busca mejorar la empresa y en beneficio de la misma, es por eso que bajo la conceptualización que se aplicara en relación a la problemática, se reconocerá y aprenderá un manejo adecuada en cuanto a procesos administrativos enfocados en el área de talento humano, para precisar los pasos necesarios que se llevan a cabo bajo esta herramienta y contribuir a la empresa CHOCOVAL S.A.S.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la gestión administrativa del área de talento humano de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S mediante la información obtenida de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar los principales motivos que influyen de manera negativa en el área de talento humano de empresa CHOCOVAL S.A.S.
- Conceptuar el proceso administrativo relacionado al talento humano para la empresa CHOCOVAL S.A.S.
- Identificar la problemática que presenta el departamento de talento humano de la empresa.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Este presente estudio de caso está sujeto a los procesos administrativos del talento humano de la empresa CHOCOVAL S.A.S, de la ciudad de Vinces el cual está directamente relacionado con la línea de investigación Gestión financiera, administrativa, tributaria auditoría y control, ya que se inclina a la parte administrativa de la empresa en este caso del manejo del personal y los procesos que se implican para realizar una buena gestión, permitiendo controlar todo lo que se planifique y desarrolle en la empresa.

Por ende, está enmarcada en la sublínea de investigación Empresa e instituciones públicas y privadas, debido a que este proceso administrativo del talento humano es aplicado ya se en una empresa pública o privada considerando que es indispensable y vital para las mismas. Puesto que ambos tipos requieren un orden y sincronización al momento de efectuar labores.

Por tanto el estudio de caso se relaciona directamente en procesos administrativos, específicamente del departamento del talento humano de la empresa CHOCOVAL.S.A.S, de tal forma se articula con el proyecto de prácticas pre-profesionales Aplicación de procesos gerenciales y administrativos en el sector público y privado con supervisión docente, autora Ing. July Gaibor Gaibor, MSc, por ende implica aprendizajes adquiridos y también utilizados en la fase de prácticas pre-profesionales, y la identificación de problemáticas y deficiencias que se detectan e interpretan en el manejo de personal en este aspecto.

MARCO CONCEPTUAL

La administración

La administración es el arte de maximizar los recursos económicos, humanos y materiales, con la finalidad de alcanzar objetivos, la administración es muy importante ya que se aplica hasta en el diario vivir, ya que las personas planifican todas las actividades que van a realizar en el día desde la movilización de un sitio a otro, la cantidad de dinero que se ocupa para realizar una compra, entonces así mismo las empresas planifican todas las actividades, para lograr cumplirlas todas en el tiempo exacto y correctas. (Inzua, 2020)

Importancia de la administración

La administración es adaptable a ambientes externos e internos, actualmente se observa que las empresas se presentan dificultades, amenazas y algunos desafíos a superar, ocasionado por un mercado globalizado y cambiante constantemente es así como la administración aporta a solucionar todos estos aspectos ya que ha evolucionado con el pasar del tiempo e incluso se funciona con la tecnología, resultando ser beneficioso para todas las empresas ya sean públicas o privadas, estas herramientas fusionadas son beneficiosas para agilizar procesos. (Cortés Gallardo, 2021)

Características de la administración

Las características que posee la administración son 7 a continuación las siguientes:

Universalidad:

Esto quiere decir que la administración puede desempeñarse y aplicarse a cualquier tamaño de organización y a todo tipo e incluso a cualquier área de una empresa.

Especificidad:

Referente a ser aplicada a empresas públicas o privadas de acuerdo a la necesidad que surjan en estas y a determinadas áreas.

Unidad temporal:

Es aquí cuando todos los procesos administrativos y las etapas que conlleva se dan al mismo tiempo de manera uniforme y sincronizada.

Unidad jerárquica:

Esta unidad se refiere al orden jerárquico de mayor a menor o viceversa y que cada uno de los niveles tienen responsabilidades y tareas de mayor a menor dependiendo el rol.

Flexibilidad:

La administración cuenta con flexibilidad, es decir se ajusta a cada empresa sin importar su actividad económica, el tamaño etc.

Interdisciplinariedad:

Esta característica abarca que la administración tiene relación y complementación con otras ciencias ya sean ciencias sociales, exactas o técnicas.

Valor instrumental:

Indica que es la herramienta para alcanzar objetivos fijados a cumplir, en coordinación a un tiempo determinado. (Corichi García, Valencia Sandoval, & Salazar Hernández, 2023)

Procesos administrativos

Los procesos administrativos se conforman mediante principios, técnicas, herramientas que se aplican dentro de una empresa, para obtener resultados planteados dichos procesos permiten tener visión futura para la empresa ya sea pública o privada, es indispensable implementar las fases del proceso administrativo a continuación:

- Planificar
- Organizar
- Dirigir
- Controlar.

Al planificar se involucra todas las actividades que se encuentran por ejecutar este paso define y deja en claro el orden de las actividades. Cuando se procede a organizar esta se encuentra estrechamente sujeta de la mano con la planificación de tal forma que se encarga de distribuir las actividades a ejecutar ligadas a las habilidades de los trabajadores que integran una empresa eliminando la duplicación de labores, en cuanto a dirección se asegura del correcto funcionamiento de las actividades ya divididas para los integrantes que conforman cada departamento de la empresa y finalmente se encuentra el control que implica evaluar y analizar los resultados que se obtienen también se detectan problemas y se realiza la corrección adecuada. (Mendoza Fernandez & Moreira Choéz, 2021)

Talento humano

El talento humano es un elemento fundamental de una empresa dado que se debe administrar de manera eficiente, el capital humano es quien da la fluidez de funcionamiento a la empresa y se considera una ventaja competitiva sumamente importante ya que esta área es el

encargado de reclutar y contratar, capacitar y retener, asignar puestos de trabajo entre otras funciones, además de ser un capital intangible y único que aporta conocimiento, habilidades y actitudes que genera valor muy importante. (Fernanda, 2021)

El talento humano permite acceder a beneficios que favorecen a la empresa entre ellas disminuye pérdidas económicas y de tiempo, eleva la productividad en cada departamento laboral un personal bien construido disminuye la rotación laboral, mejorando así el ambiente de trabajo ayuda a incrementar la responsabilidad y lealtad con la empresa y compromiso con su puesto en tanto que es primordial al momento de crear una empresa consolidar adecuadamente el departamento de talento humano ya que dicho funcionamiento de la empresa depende del potencial del capital humano con el que se cuente. (Pérez, 2021)

Productividad laboral

La productividad laboral es un aspecto importante para el desarrollo económico de una empresa puesto que, la productividad al estar bien enfocada y planificada incrementa la competitividad para permanecer y crecer dentro del mercado. En este aspecto influye de manera negativa al no asignar actividades a los trabajadores de acuerdo a sus capacidades y potencial dado que dicho labor que se da a cumplir se debe ejecutar en el debido tiempo planificado de manera satisfactoria y correcta es decir que el trabajador al tener el talento para una área en específico se le facilitara realizarlo y en el menor tiempo posible sin errores, fallos ni retrasos de esta manera la productividad laboral es totalmente optimizada y el esfuerzo del talento humano incrementa positivamente. (Quijia Pillajo, Guevara Rosero, & Ramírez Álvarez, 2021)

Reclutamiento y selección de personal

Chiavenato (2009) sostiene que “Es un conjunto de técnicas y procedimientos atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de una organización, es un sistema de información en la cual la organización ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo” (p. 62).

Esto quiere decir ya una vez definido el perfil de puesto a ofertar se procede a publicar la oferta laboral, por lo general las empresas tienen su propia plataforma para reclutar y el área de talento humano se encarga de recibir los CV de aspirantes. aquellos deben cumplir con los requisitos definidos por la empresa de acuerdo al puesto y la necesidad del mismo, en dichos requisitos se puede encontrar:

- La edad
- Género
- Nivel de educación
- La ubicación
- Experiencia
- Disponibilidad de tiempo

Quiénes cumplen con todo lo necesario de acuerdo a requerimientos personalizados por cada empresa pasan a la fase de preselección, seguidamente a la prueba de selección de personal que se da mediante entrevistas. Y como último paso la selección del personal, se refiere a que se escoge a la persona idónea para que ocupe el puesto. (García, 2019)

Entrevista de selección (semiestructurada)

Una entrevista se inicia con dos personas, es decir el entrevistador y el entrevistado (preseleccionado). Al acudir varios candidatos que están participando para una sola vacante disponible, es preciso comparar a través de entrevista junto a requisitos establecidos para el puesto, por la empresa. De esta forma se selecciona a la persona que cumpla con todo lo necesario para que ocupe la vacante. Existen varios tipos de entrevista y cada empresa selecciona alguna de acuerdo a la forma de organizar el área de talento humano se selecciona un método de entrevista para reclutar.

en este caso se menciona a la entrevista Semiestructurada entre las más utilizada esta proviene de la entrevista estructurada puesto que en esta se generan preguntas predeterminadas y formuladas estándar de esta manera se obtienen resultados medibles a comparar entre las repuestas de los aspirantes, mientras que la entrevista no estructurada se dan de manera espontánea y se organiza de acuerdo al desarrollo del candidato por medio de las preguntas que se plantean este método es favorable para saber a fondo de situaciones personales del candidato. (Bravo Ross & Delgado Litardo, 2022)

La capacitación

La capacitación continua se brinda a medianas y grandes empresas, al menos una vez al año, dependiendo de la necesidad de la empresa, lo ideal es capacitar al personal 2 veces al año, este aspecto también forma parte de conseguir ser competitivo y distinguirse de las demás empresas que ocupan la misma actividad económica.

La capacitación se realiza para regenerar e implementar nuevos conocimientos y desempeño interno en cada área de la empresa, teniendo presente que el ámbito comercial es globalizado y cambiante, por tal motivo se debe evolucionar de acuerdo a los dos aspectos

mencionados, entonces un empleado con conocimiento en complemento a la capacitación, también preparado y obteniendo experiencia genera innovación, competitividad y productividad en la empresa para el mercado.

También se indica que la capacitación es para el personal que ya es propio de la empresa y para los nuevos reclutados se empieza mediante inducción y charlas, al implementar esta práctica en una empresa se disminuye riesgos en la misma, incrementa la rentabilidad y se facilita solucionar problemas. (Medina Delgado, Palacios Alvarado, & Vergell Ortega, 2021)

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta que ayuda a detectar el grado de cumplimiento en base a las actividades planificadas, permitiendo tomar decisiones de acuerdo a los resultados que se obtienen, estos resultados pueden ser inferiores a lo esperado siendo así se debe hacer correcciones y llevar un monitoreo en específicamente al colaborador, mientras que si los resultados son satisfactorios y óptimos se debe impulsar a los colaboradores a maximizar su rendimiento como alcance de objetivos laboral y personal.

Los indicadores de evaluación de desempeño se dividen en diversas áreas fundamentales para ser medidas entre estas se puede encontrar: Rendimiento, productividad, calidad, eficiencia y eficacia estos aspectos son medidos en cada colaborador uno a uno teniendo como resultado un porcentaje específico. (Aldana, 2020)

Entre los métodos de evaluación se encuentra tres que conllevan diferentes impactos estos son:

- Evaluación de 90°
- Evaluación de 180°

- Evaluación 360°

La evaluación de 90° y de 180° son menos completa ya que la primera se da mediante una evaluación por una autoridad de la empresa hasta ciertos aspectos y la segunda implica una evaluación de parte de gerentes, compañeros e incluso clientes y pasa a ser una especie de autoevaluación brindando un propio criterio de sí mismo.

En cuanto a la evaluación 360° suele ser la muy utilizada y desde luego es completa y consiste que quienes conformen en las diferentes áreas se evalúen y valoren entre sí, por medio de factores e ítems preestablecido, involucra al desempeño, habilidades, motivación, capacidad entre otros (Arias Gonsález, 2023, págs. 10-11)

Clima y bienestar laboral

El clima laboral está directamente vinculado con el bienestar, el ambiente laboral se da dependiendo a la actividad económica, el tamaño de la empresa, la cantidad de personas que laboran e influye mucho el tipo de liderazgo que el jefe general y de departamento aplique para el manejo y relación del personal.

Para fomentar un clima laboral satisfactorio y armonioso, se tiene presente que cada persona que es parte de la empresa, tiene su propia cultura, religión, hábitos, creencias y forma de pensar usualmente diferentes, por ende, el líder es quien debe fomentar dentro de la empresa valores de respeto, empatía e igualdad para todos los colaboradores. (Olaz & Ortiz, 2022)

Los elementos de estimación del clima laboral, es indispensable que dentro de una empresa la apreciación del entorno laboral que tenga el trabajador, brinde el soporte de seguridad, tranquilidad, solides y fluides de trabajo en equipo, de tal manera que se brinde un soporte que

inspire y fortalezca la relación entre trabajadores y empresa en general, dado que a continuación se detallan factores fundamentales a conocer a cerca del clima laboral:

Liderazgo.

Es aquella persona que guía, dirige y enseña y es responsable de integrar al personal que tiene a cargo, identifica las fortalezas y habilidades del mismo porque se permite alcanzar resultados a corto plazo exitosamente.

Comunicación.

La comunicación dentro de la empresa no debe ser limitada, a causa del orden jerárquico, por ende, debe estar a conocimiento de todos los miembros, para que en fuerza conjunta persigan el objetivo que quiere obtener la empresa.

Colaboración.

La colaboración se trata del comportamiento de servicio que poseen los trabajadores su disponibilidad, la ayuda que se brindan como equipo para superar adversidades que se presenten.

Satisfacción.

Es la sensación de placer y agrado que el trabajador tiene respecto a su puesto de trabajo, en donde se siente pleno y cómodo al ejecutar sus actividades diarias, el compromiso con la empresa y compañerismo.

Carrera profesional.

Es el conjunto de esfuerzo y conocimiento que se recibe a lo largo de la preparación académica que se llegue y es encargado de mejorar la calidad de trabajo y de vida, permitiendo desenvolver y destacar su sabiduría y desempeño (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

Comunicación interna

La comunicación interna para que se pueda desarrollar tiene que estar al menos dos participantes o más, es decir un emisor y receptor, ya que es un flujo de información de forma interna en donde se puede interactuar compartiendo ideas, sentimientos, sugerencias, análisis, opiniones o el tipo de información que sea necesario difundir.

Al momento de compartir información interna, a los trabajadores por lo general se debe ser exacto y preciso, detallando y ordenadamente en secuencia lo que se va a transmitir, se debe utilizar palabras coherentes y adecuadas, evitando información mal interpretada transmitiendo un mensaje erróneo esto afecta a quien escucha dicha información ya sea de manera directa o indirecta, se debe ser claro cuando se dirige y gestiona información interna a un colaborador, porque puede ser específicamente acerca de su personalidad y desempeño, o puede ser alguna orden a ejecutar, directrices a seguir o información directa acerca de objetivos o actividades en tanto a la empresa, la transmisión de información se expresa de las dos siguientes maneras.

La comunicación ascendente: Es de parte de los trabajadores hacia sus superiores, en tanto puede ser propuestas, dudas, quejas, sugerencias, ideas y pensamiento de los trabajadores.

La comunicación descendente: Es información de parte de niveles superiores hacia los niveles inferiores en si esta información la da el alto mando de la empresa que pueden ser ordenes, tareas, reglamento, directrices, objetivos, tiempo de ejecución, para los trabajadores. (Cuenca & Verazzi, 2019)

Estrés laboral

Es una total realidad el estrés laboral, este afecta cuando hay sobre carga de trabajo o la actividad es a presión, influye también el ruido, estado climático frio o calor también el espacio o

deficiencia de materiales para ejecutar e incluso la relación laboral y comportamiento de compañeros. También puede afectar el cambio de puesto o asignación de nuevos cargos laborales, ya que se implica mucha más responsabilidad o el dirigir a un grupo de personas dentro de dichos cargos, tener el control y buen manejo del área asignada implicando preocupación exigencias personales, e incluso la evolución de la tecnología o sistemas suele ser algo complejo para adaptarse y aprender el manejo. (Chérrez Muñoz & Peralta León, 2022)

Tiempo de trabajo efectivo

Entre las normas de trabajo internacional, menciona que los trabajadores deben cumplir un tiempo prudente de labor, implica las horas de trabajo que se realizan diariamente, descanso semanal y por ende vacaciones anuales, lo estipulado por la ley en la actualidad son ocho horas diarias de labor, una vez pasada esa cantidad de horas significa que son horas extras las cuales deben ser remuneradas, por ende aquí se involucra directamente el trabajo en tiempo parcial, trabajo en modalidad nocturna suele ser eficiente si es de forma rotativa, y la protección a trabajadores que tienen responsabilidad familiar.

La OIT (Organización de trabajo internacional), identifica cinco dimensiones de trabajo decente vinculado al tiempo de trabajo efectivo son los siguientes:

- Promover la salud y seguridad
- Aumentar productividad y sostenibilidad
- Mejorar el equilibrio entre vida laboral y privada
- Promover igualdad de genero
- Facilita la elección e influencia del trabajador de sus horas de labor. (Organización internacional del trabajo, 2019)

Recreación y motivación

La recreación implica un conjunto de actividades, que producen sensación de placer y agrado también emociones como la felicidad, tranquilidad, satisfacción entre otros, estas actividades se pueden ejecutar individual o grupal, la recreación sirve para liberar estrés y preocupación y salir de la rutina diaria creando un ambiente divertido y entretenido.

Entre las actividades de recreación se puede planificar, actividades deportivas, culturales, artísticas, sociales y de convivencia, en ámbitos deportivos se puede practicar algún deporte grupal o individual pero lo recomendado es grupal para fortalecer lazos 'por ejemplo practicar fútbol, básquet, tenis correr, en cuanto a culturales implica bailar, contar historias o anécdotas dando a conocer sus culturas entre sí, en artística, puede ser cantar danzar, pintar, dibujar, y en social y de convivencia implica algún viaje, una tarde en un complejo turístico, una reunión para cenar, e incluso acampar dependiendo el tiempo que planifique y organice la empresa. En una empresa es sumamente importante este factor de aplicar la recreación permitiendo despejar la mente de los trabajadores y mantener satisfacción con el trabajo y por ende incrementa la motivación. (Ávila Balseca & Banda Poma, 2019)

Compensación Laboral

La compensación laboral se entiende como el intercambio de dinero por fuerza de trabajo, es decir sueldo y horas extras que es dictado por la ley, pero más allá de aquello un líder innato quien dirige una organización, procura mantener el bienestar y satisfacción de su equipo de trabajo, dado que gracias a dicho equipo es la fuente de funcionamiento de la empresa. Al realizar un buen seguimiento de las actividades que ejecutan los colaboradores, se puede observar con claridad todo el esfuerzo y dedicación que aquellos dan por la empresa, en donde se destaca y marca la diferencia

de productividad y aporte que genera el colaborador, y es necesario ir más allá de una compensación económica que se gana lógicamente por su labor.

Entonces entre las tácticas de compensación y motivación se crean marcos de honor, es la ubicación de la foto de empleado de manera jerárquica fruto de su destacado desempeño en donde se asignen de 4 a 5 puestos a ganarse en el marco de honor, allí se va seleccionando ya sea semestral o trimestral las personas que ocupan ese lugar, impulsando a que cada uno quiera ocupar dicho puesto planteando una meta personal. También de vacaciones, viaje, bonus extra algún electrodoméstico o cenas, este tipo de detalles marcan una inmensa diferencia, en una empresa porque las personas querrán formar parte de ella por el trato justo y pleno que existe. (Sierra Martínez, 2022)

MARCO METODOLÓGICO

Este caso de estudio analiza, en torno a los problemas que presenta el área de talento humano de la empresa, es decir inclinado al, Procesos administrativos del departamento de talento humano CHOCOVAL S.A.S de la ciudad de Vinces en el periodo 2022. El modelo de método investigativo cualitativo se utiliza para recopilar información descrita y observada en base al área de talento humano de la empresa con la ayuda de las herramientas que implica este método, también el método cuantitativo es aplicado para medir en magnitudes numéricas los resultados determinando así los porcentajes. El método descriptivo se aplica por que se detalla el fenómeno que se va a estudiar ya que se enfoca en describir el estado y comportamiento que se genera dentro de la empresa.

TÉCNICAS

Entrevista

Se realizo una entrevista de forma estructurada y específica para determinar los puntos de vista del propietario como dirigente de la empresa y la forma de administrar, los procesos que conlleva de forma detallada.

Encuesta

En tanto a los colaboradores se les realizo encuestas de forma digital, para plasmar resultados exactos para encontrar factores que inciden negativamente en el departamento de talento humano de la empresa CHOCOVAL S.A.S y en base a los resultados conocer la deficiencia de este departamento de la empresa.

A continuación, en la tabla se detalla la población a tratar:

Detalle	Instrumentos	Población
Gerente	Entrevista	1
Empleados	Encuestas	10
TOTAL		11

Nota: No se aplicará fórmula de muestreo ya que la cantidad de empleados que compone la empresa CHOCOVAL S.A.S es una cantidad pequeña, por tal motivo se considerará a toda la población como objeto de estudio.

RESULTADOS

Encuesta efectuada al gerente propietario de la empresa “CHOCOVAL S.A.S”

Objetivo: Obtener conocimiento del proceso administrativo y como se aplica en el talento humano que posee la empresa “CHOCOVAL S.A.S”

Tabla 1: Entrevista al Gerente.

Cuestionario de preguntas de la entrevista.

Preguntas	Observaciones
1. ¿Considera usted que los procesos administrativos son importantes para los departamentos que contiene la empresa para un eficiente funcionamiento?	Considero que si, por que al aplicarlos ayudan a llegar y cumplir objetivos que deseamos alcanzar como empresa y como grupo, aunque debemos de encontrar la forma de aplicarlos eficientemente.
2. ¿El tipo de liderazgo que aplica dentro de la empresa es efectivo y productivo mediante el cual usted note que se motive a los colaboradores?	El tipo de liderazgo que yo aplico a mis colaboradores, es siempre con el propósito de que cada día sean más responsables, utilizando palabras que los inspiren y motiven a continuar.
4. ¿Dentro de la empresa y en relación al departamento de talento humano de la misma, como se efectúa el proceso de contratación al momento de requerir personal?	La contratación, la verdad es que la ejecutamos de manera informal, al menos hasta ahora no se hace perfil de puestos, o requerimientos tan específicos solo se pide lo básico a los aspirantes, y la entrevista la ejecuto espontáneamente no manejamos una entrevista ya determinada.

5. ¿De acuerdo a su criterio como percibe usted el clima laboral entre sus colaboradores y como piensa usted que es la comunicación de los colaboradores hacia usted y viceversa?

Por ahora percibo y observo que el ambiente laboral se maneja neutral, y la comunicación es buena es manejable.

6. ¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones y se aplican evaluación de seguimiento, con el fin de detectar irregularidades y falencias, para inmediatamente se brinde solución?

Bueno puedo decir que por ahora solo hemos brindado una capacitación algo básica, no en base a especialidad departamental y por ahora no se realiza evaluación de seguimiento, por ahora solo lo que yo observo como gerente.

7. ¿Cómo líder cada cuanto tiempo realiza con su equipo de trabajo actividades recreativas para fortalecer lazos de confianza, siendo así que actividades se ejecutan?

Este tipo de actividades las realizamos muy poco, no las planificamos seguidamente, pero si cuentan con un día libre a la semana totalmente para ellos, espero implementar después la recreación.

8. ¿En base a lo que usted observa dentro de la empresa considera que se debe fortalecer e incrementar procesos administrativos dentro del departamento de talento humano?

Si, es necesario porque tengo que adquirir conocimiento más a fondo del manejo de esta área para fortalecer y mejorarla.

Fuente: Entrevista al gerente de la empresa privada Chocoval S.A.S

Elaborado por: Cindy Adamari Rizo Rodriguez

Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S

Objetivo: Determinar el grado de satisfacción del manejo administrativo del personal de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S

Tabla 1

¿Considera usted que las actividades a ejecutar se planifican, designan a cada empleado con tiempo adecuado?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	20%
Regularmente	1	10%
Algunas veces	6	60%
Muy raro	1	10%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta a los colaboradores de Chocoval S.A.S

Elaborado por: Cindy Adamari Rizo Rodriguez.

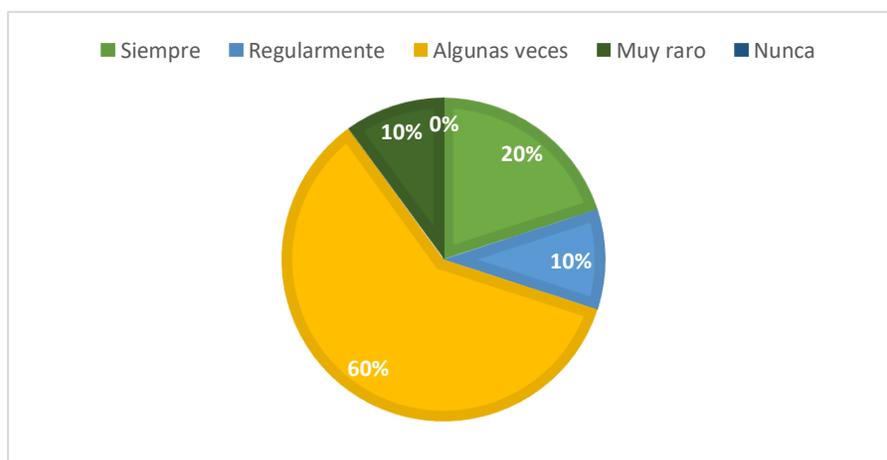


Gráfico 1: ¿Considera usted que las actividades a ejecutar se planifican, designan a cada empleado con tiempo adecuado?

Análisis: El 60% manifiesta que solo algunas veces se planifica actividades y se brinda el tiempo adecuado, para ejecutarlas.

Tabla 2

¿Con que frecuencia recibe capacitaciones para incrementar conocimiento y habilidades?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	10%
Regularmente	3	30%
Algunas veces	2	20%
Muy raro	4	40%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta a los colaboradores de Chocoval S.A.S

Elaborado por: Cindy Adamari Rizo Rodriguez.

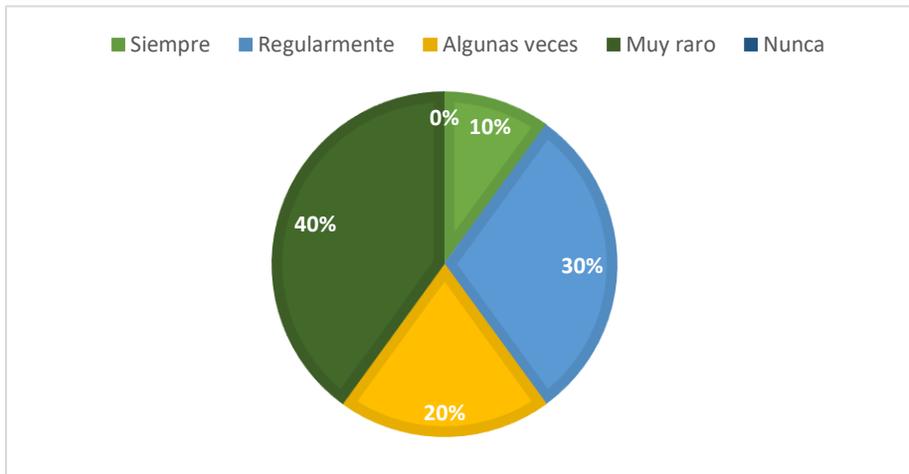


Gráfico 2: *¿Con que frecuencia recibe capacitaciones para incrementar conocimiento y habilidades?*

Análisis: El 40% menciona que es muy raro recibir capacitaciones, para mayor conocimiento y desempeños.

Tabla 3

¿Como califica y considera usted el clima laboral dentro de la empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	1	10%
Satisfecho	3	30%
Neutral	6	60%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta a los colaboradores de Chocoval S.A.S

Elaborado por: Cindy Adamari Rizo Rodriguez.

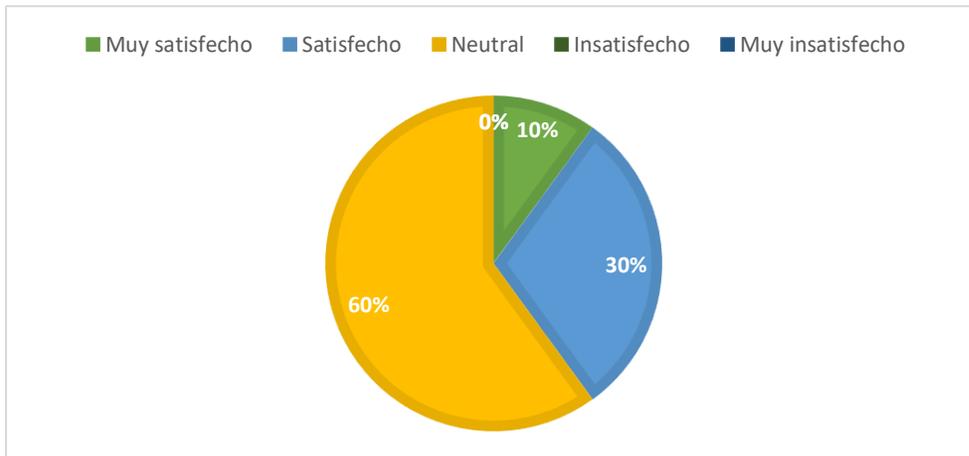


Gráfico 3: *¿Como califica y considera usted el clima laboral dentro de la empresa?*

Análisis: El 60% expresa que el clima laboral dentro de la empresa, se manifiesta y desarrolla neutralmente.

Tabla 4

¿Cree usted que la comunicación interna ya sea de manera ascendente o descendente es la adecuada?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	1	10%
Satisfecho	4	40%
Neutral	5	50%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta a los colaboradores de Chocoval S.A.S

Elaborado por: Cindy Adamari Rizo Rodriguez.

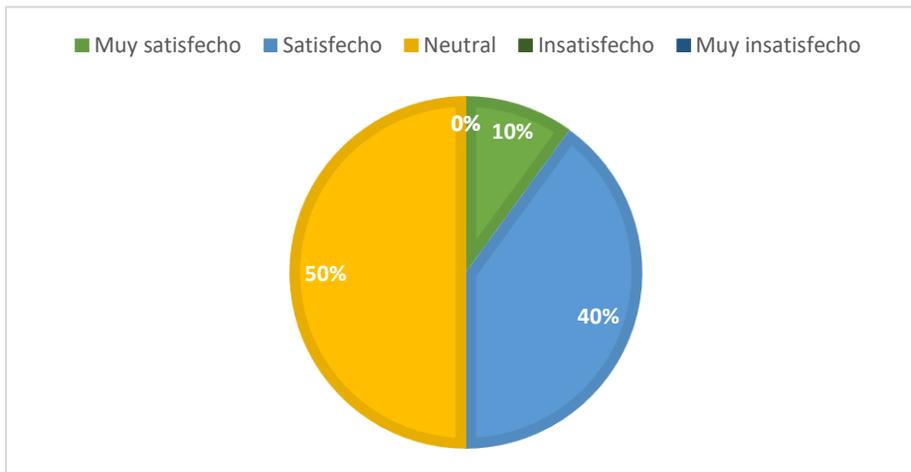


Gráfico 4: *¿Cree usted que la comunicación interna ya sea de manera ascendente o descendente es la adecuada?*

Análisis: El 50% de los colaboradores de la empresa considera que la comunicación interna ya sea descendente o ascendente es neutral.

Tabla 5

¿Usted considera necesario las charlas psicológicas dentro de la empresa para bienestar emocional y mental de los colaboradores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	7	70%
Importante	2	20%
Neutral	1	10%
Poco importante	0	0%
No es importante	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta a los colaboradores de Chocoval S.A.S

Elaborado por: Cindy Adamari Rizo Rodriguez.

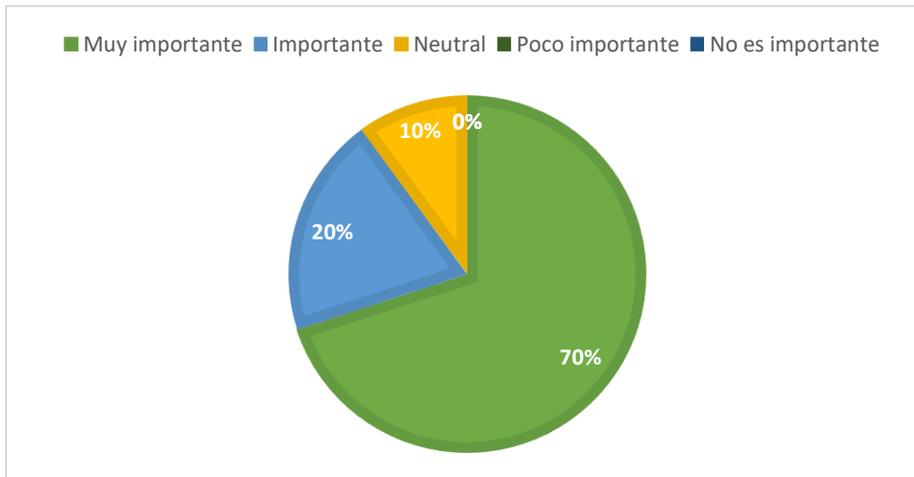


Gráfico 5: *¿Usted considera necesario las charlas psicológicas dentro de la empresa para bienestar emocional y mental de los colaboradores?*

Análisis: Los colaboradores en un 70% aseguran que son muy importantes las charlas psicológicas para el bienestar mental y emocional, de quienes forman parte de la empresa.

Tabla 6

¿Piensa usted que es importante la evaluación de desempeño y seguimiento a colaboradores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	4	40%
Importante	5	50%
Neutral	1	10%
Poco importante	0	0%
No es importante	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta a los colaboradores de Chocoval S.A.S

Elaborado por: Cindy Adamari Rizo Rodriguez.

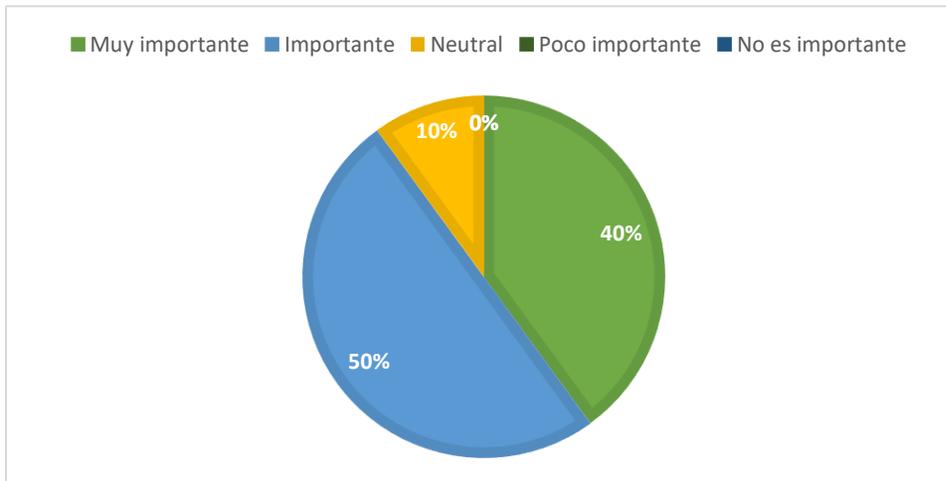


Gráfico 6: *¿Piensa usted que es importante la evaluación de desempeño y seguimiento a colaboradores?*

Análisis: Un 50% de colaboradores consideran que es importante, la evaluación de desempeño y seguimiento que debería sea aplicada a cada uno de ellos para medir su evolución y desenvolvimiento en la empresa y el área de trabajo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación que consiste en aportar y especialmente analizar los procesos administrativos y el funcionamiento en el departamento de talento humano de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S en el periodo 2022, resultados que se obtuvieron en base a la entrevista ejecutada al gerente propietario y sobre todo mediante las encuestas realizada a los colaboradores en donde se recopilo porcentajes primordiales de acuerdo a las preguntas formuladas a continuación se detalla dichos resultados de manera precisa y resumida.

Desde la perspectiva del gerente propietario de la empresa CHOCOVAL S.A.S expreso sus respuestas a la entrevista que se realizó, en donde menciona lo siguiente: los procesos administrativos son necesarios para alcázar objetivos pero falta aplicar eficientemente, y que el liderazgo que aplica es con el propósito de fomentar motivación e inspiración a los colaboradores, en cuanto a planificaciones de actividades no es algo que se elabore continuamente, más bien es de acuerdo a lo necesario o actividades que se vayan presentando, también la contratación se realiza de manera informal, es decir con los requisitos básicos para aplicar, por ahora no se maneja entrevista de reclutamiento estructurada.

Menciona que el clima laboral se mantiene neutral de acuerdo a lo que se ha observado, pero aun así la comunicación es buena entre el grupo, y por ahora no se maneja evaluación de seguimiento, por ende el gerente mantiene constante observación de acuerdo al comportamiento que muestren los integrantes, en cuanto a recreación como equipo es muy poco planificado es inusual, pero lo colaboradores mantienen su día libre y el horario es el indicado, considera que aún falta fortalecer el departamento de talento humanos para mejorar su función.

Por otra parte, las encuestas realizadas a los colaboradores para medir su nivel de satisfacción en cuanto al proceso administrativo de talento humano de la empresa se obtuvo los siguientes resultados de acuerdo a cada pregunta de la encuesta.

El 60% de los colaboradores consideran que algunas veces se suele planificar las actividades y se designan a cada empleado con el debido tiempo de ejecución, en cuanto el 40% del personal considera que rara vez reciben capacitaciones para aumentar su conocimiento y tener mayor desenvolvimiento de acuerdo a las actividades que ejecutan las áreas a las que cada uno pertenece, un 60% refleja que el clima laboral se desarrolla de forma neutral puesto que el ambiente suele ser algo complejo ya que a algunos miembros de la empresa se sienten cómodos con aquello, pero otros mencionan lo neutral que es y falta reforzarlo y mejorarlo.

El 50% de los empleados indicaron que la comunicación tanto ascendente como descendente la perciben neutral, también un 70% responde positivamente a que si es de suma importancia y desde luego es dispensable las charlas psicológicas para el bienestar mental y emocional de quienes conforman la empresa, y por último un 50% piensa que es importante la evaluación de desempeño y seguimiento a los colaboradores, puesto que esta valiosa herramienta, ayuda a medir su progreso y rendimiento y por ende su eficacia y eficiencia. De esta forma se seleccionó los porcentajes más altos, que enmarcan una diferencia notoria y considerable, y se recopiló el resultado de la perspectiva y opiniones de los colaboradores de la empresa CHOCOVAL en lo que consta de acuerdo al periodo 2022.

CONCLUSIONES

En conclusión, los procesos administrativos son fundamentales e importantes, los cuales pueden ser aplicado a cada departamento o a la empresa en general, pero en este caso esta específicamente enfocado en el área de talento humano de la empresa CHOCOVAL.

- Dentro de la empresa Chocoval S.A.S se debe encontrar la manera de aplicar bien los procesos administrativos en el área de talento humano, también planificar, organizar, dirigir y controlar.
- Se detecta deficiencia en cuanto a capacitaciones, dada situación puede inducir a perdidas y estancamiento, ya que un personal que se prepara correctamente es productivo.
- Por otra parte, existe un clima laboral algo rígido y complejo, es necesario trabajar en aquello para que tenga mejoras progresivas.
- No se ejecuta un interactivo y didáctico tiempo de recreación de forma colectiva para fortalecer lazos y confianza, y desde luego incrementar motivación.
- Carece de evaluación de desempeño y seguimiento esta fase es importante en talento humano, al igual que no hay una formulación de entrevista predeterminada para la contratación.
- Actualmente, es ventajoso aplicar cada cierto tiempo charlas psicológicas, para mantener el bienestar mental y la salud del personal laboral integro, dentro de la empresa CHOCOVAL, aun no se ha aplicado.

RECOMENDACIONES

De acuerdo al actual estudio de caso y los diferentes aspectos que se determinaron e influyeron se procede a indicar a continuación las siguientes recomendaciones para la empresa CHOCOVAL S.A.S.

- Utilizar en la empresa un sistema o método que crea considerable para planificar las actividades, como por ejemplo diagrama de Gantt, mapa estratégico entre otros, esto permite llevar una organización mejor de las actividades también direccionarlas y controlar.
- Implementar capacitaciones para los colaboradores, mínimo 2 veces al año y charlas de aprendizaje para el manejo de nuevos productos que ofrezca la empresa, para brindar un mejor asesoramiento al cliente.
- Fortalecer el clima laboral, mediante la fluidez de la comunicación interna, llevando a cabo un lenguaje claro preciso y conciso, de tal forma la comunicación ascendente y descendente fluirá eficientemente.
- Planificar actividades de recreación, con todos lo que integran la empresa, las cuales pueden ser deportivas, culturales, artísticas entre otras con el fin liberal estrés laboral, y unificar, fortalecer el equipo laboral.
- Utilizar una entrevista semiestructurada para reclutar ya que permite acceso a mayor información, implicar evaluación de desempeño y seguimiento para un mayor control, por último, brindar charlas psicológicas, en beneficio a la salud mental y emocional de personal de trabajo, para liberar situaciones que afecten el desempeño de aquellos.

REFERENCIAS

Inzua, F. (2020). Administración. CCIE, 1.

Cortés Gallardo, B. (2021). La importancia de la administración a través del tiempo. Logos Boletín científico de la escuela preparatoria - Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, 8-9.

Corichi García, A., Valencia Sandoval, K., & Salazar Hernández, B. (enero - junio de 2023). Repositorio de universidad autónoma del estado de Hidalgo. Obtenido de Repositorio de universidad autónoma del estado de Hidalgo: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/20335/caracteristicas-admon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aldana, A. F. (agosto de 2020). Repositorio Unamerica edu.com. Obtenido de Repositorio Unamerica.edu.com: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8072/1/945052-2020-III-GTH.pdf>

Arias González, M. J. (marzo de 2023). RepositorioTecnologicoPichincha.edu.ec. Obtenido de RepositorioTecnologicoPichincha.edu.ec: <https://repositorio.tecnologicopichincha.edu.ec/bitstream/123456789/397/1/ARIAS%20GONZALEZ%20MARIA%20JOSE.pdf>

Ávila Balseca, Á. R., & Banda Poma, K. I. (19 de junio de 2019). Repositorio de Universidad de las Fuerzas Armadas. Obtenido de Repositorio de Universidad de las Fuerzas Armadas: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/25628/1/T-ESPE-044696.pdf>

Bravo Ross, W. A., & Delgado Litardo, B. I. (15 de enero de 2022). Selección de personal relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. Revista Publicando ISSN 1390 - 9304,

46-52. Obtenido de Revista Publicando ISSN 1390 - 9304:
<https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>

Chérrez Muñoz, C. E., & Peralta León, D. A. (19 de abril de 2022). Repositorio de universidad de Cuenca. Obtenido de Repositorio de universidad de Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/38815/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Organización internacional del trabajo. (2019). Guía para establecer una ordenación de el tiempo de trabajo equilibrada (Primera edición ed.). Ginebra: Copiright.

Cuenca, J., & Verazzi, L. (2019). Guía fundamental de la comunicación interna. Barcelona: UOC.

Fernanda, G. C. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. En G. C. Fernanda, La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. (pág. 320). Pol. Con (edición núm. 58) Vol.6, No 8.

García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. En L. M. García, Reclutamiento y selección del personal empresarial (págs. 61-63). Ecuador: FIPCAEC.

Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergell Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. Revista Boletín Redipe, 307-308.

Mendoza Fernández, V. M., & Moreira Choéz, J. S. (2021). Procesos de gestión administrativa, un recorrido desde su origen. En V. M. Mendoza Fernández, & J. S. Moreira Choéz,

Procesos de gestión administrativa, un recorrido desde su origen (pág. 611). Manabí: FIPCAEC
Edición 25 volu.6, No 3.

Olaz, Á., & Ortiz, P. (2022). Cómo lograr un buen clima laboral Diagnóstico, Medición y
Gestión para organizaciones. Madrid, España: ESIC editorial.

Pérez, O. (17 de septiembre de 2021). Peoplenext.com. Obtenido de Peoplenext.com:
[https://blog.peoplenext.com/7-razones-por-las-que-el-desarrollo-del-talento-humano-es-
importante-para-tu-empresa](https://blog.peoplenext.com/7-razones-por-las-que-el-desarrollo-del-talento-humano-es-importante-para-tu-empresa)

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (29 de mayo de 2019). Redalyc.org. Obtenido
de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Quijia Pillajo, J., Guevara Rosero, C., & Ramírez Álvarez, J. (2021). Determinantes de la
productividad laboral para las empresas ecuatorianas en el periodo 2009- 2014. Revista
Politécnica, 1-2.

Sierra Martínez, L. (enero de 2022). Repositorio de la universidad Bogotá Jorge Tadeo
Lozano. Obtenido de Repositorio de la universidad Bogotá Jorge Tadeo Lozano:
[https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/31558/PROYECTO%20ODE%20GRADO%20-
%20LAURA%20SIERRA%20MARTINEZ%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/31558/PROYECTO%20ODE%20GRADO%20-%20LAURA%20SIERRA%20MARTINEZ%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=)

ANEXOS

Anexo 1: Carta de Autorización



Babahoyo, 5 de septiembre del 2023

Magister

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos CHOCOVAL S.A.S del cantón Vinces.

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante **CINDY ADAMARI RIZO RODRIGUEZ** de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: **Procesos Administrativos en el departamento de talento humano de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S ubicada en la Ciudad de Vinces en el periodo 2022** el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente


CHOCOVAL S.A.S
RUC: 0993371076001
FIRMA

Gereente

Castillo Pérez Rene José

C.I.: 0993371076

garcecontab@gmail.com - 0990010357

Anexo 2: Ruc de la empresa

Razón Social CHOCOVAL S.A.S.	Número RUC 0993371076001
--	------------------------------------

Representante legal

• CASTILLO PEREZ RENE JOSE

Estado ACTIVO	Régimen RIMPE - EMPRENDEDOR
-------------------------	---------------------------------------

Fecha de registro 30/03/2022	Fecha de actualización 22/02/2023	Inicio de actividades 30/03/2022
--	---	--

Fecha de constitución 11/03/2022	Reinicio de actividades No registra	Cese de actividades No registra
--	---	---

Jurisdicción ZONA 8 / GUAYAS / GUAYAQUIL	Obligado a llevar contabilidad NO
--	---

Tipo SOCIEDADES	Agente de retención NO	Contribuyente especial NO
---------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

Domicilio tributario

Ubicación geográfica

Provincia: GUAYAS Cantón: GUAYAQUIL Parroquia: TARQUI

Dirección

Barrio: SAUCES IX Número: SOL 13 Número de piso: PB Manzana: L2 Referencia: ATRAS PARQUE LINEAL

Medios de contacto

Celular: 0990010357 Email: oarcecontab@gmail.com Email: renejosecastilloperez@gmail.com

Actividades económicas

- G47990201 - VENTA AL POR MENOR POR COMISIONISTAS (NO DEPENDIENTES DE COMERCIOS); INCLUYE ACTIVIDADES DE CASAS DE SUBASTAS (AL POR MENOR).
- A01270201 - CULTIVO DE CACAO.
- G46691202 - VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS QUÍMICOS DE USO AGRÍCOLA.
- C10731106 - ELABORACIÓN DE OTROS PRODUCTOS DE CACAO.
- G46492202 - VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS VETERINARIOS.
- G46301201 - VENTA AL POR MAYOR DE FRUTAS.
- G47210102 - VENTA AL POR MENOR DE FRUTAS, LEGUMBRES Y HORTALIZAS FRESCAS EN CONSERVA EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.
- C20120103 - FABRICACIÓN DE ABONOS POTÁSICOS PUROS O COMPLEJOS.
- G46301402 - VENTA AL POR MAYOR DE CACAO.
- C20120102 - FABRICACIÓN DE ABONOS FOSFATADOS, PUROS O COMPLEJOS.
- G47732201 - VENTA AL POR MENOR DE FERTILIZANTES EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.
- G46900001 - VENTA AL POR MAYOR DE DIVERSOS PRODUCTOS SIN ESPECIALIZACIÓN.

Anexo 3: Carta de Decanato



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD ADMINISTRACION FINANZAS E INFORMÁTICA
DECANATO



Babahoyo, 22 de agosto del 2023
D-FAFI-UTB-00586-2023

Ingeniero.
Rene José Castillo Pérez
GERENTE PROPIETARIO DE LA EMPRESA CHOCOVAL S.A.S.
Presente. –

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo por parte de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo, donde formamos profesionales altamente capacitados en los campos de Tecnologías de la Información y de Administración, competentes, con principios y valores cuya practica contribuye al desarrollo integral de la sociedad, es por ello que buscamos prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

La señorita **CINDY ADAMARI RIZO RODRIGUEZ** con cédula de identidad No. **1250706023** estudiante de la Carrera de Comercio, matriculada en el proceso de titulación en el periodo junio – octubre 2023, trabajo de titulación modalidad Estudio de Caso, previo a la obtención del grado académico profesional *universitario* de tercer nivel como Licenciada en Comercio, solicita por intermedio del Decanato de esta Facultad el debido permiso para poder culminar su proyecto, el cual titula: **“PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PRIVADA CHOCOVAL S.A.S UBICADA EN LA CIUDAD DE VINCES EN EL PERIODO 2022”**.

Atentamente,

Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE.
DECANO
c.c: Archivo



CHOCOVAL S.A.S
RUC: 0993371076001

FIRMA

Anexo 4: Entrevista al gerente

Entrevista efectuada al gerente propietario de la empresa “CHOCOVAL S.A.S”

Objetivo: Obtener conocimiento del proceso administrativo y como se aplica en el talento humano que posee la empresa “CHOCOVAL S.A.S”

Cuestionario de preguntas de la entrevista

1. ¿Considera usted que los procesos administrativos son importantes para los departamentos que contiene la empresa para un eficiente funcionamiento?

2. ¿El tipo de liderazgo que aplica dentro de la empresa es efectivo y productivo mediante el cual usted note que se motive a los colaboradores?

3. ¿Cómo responsable de dirigir a la empresa se planifican las actividades, tareas con un límite de tiempo para ejecutarlas correctamente obteniendo resultados positivos?

4. ¿Dentro de la empresa y en relación al departamento de talento humano de la misma, como se efectúa el proceso de contratación al momento de requerir personal?

5. ¿De acuerdo a su criterio como percibe usted el clima laboral entre sus colaboradores y como piensa usted que es la comunicación de los colaboradores hacia usted y viceversa?

6. ¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones y se aplican evaluación de seguimiento, con el fin de detectar irregularidades y falencias, para inmediatamente se brinde solución?

7. ¿Cómo líder cada cuanto tiempo realiza con su equipo de trabajo actividades recreativas para fortalecer lazos de confianza, siendo así que actividades se ejecutan?

8. ¿En base a lo que usted observa dentro de la empresa considera que se debe fortalecer e incrementar procesos administrativos dentro del departamento de talento humano?

9. ¿Acerca de la asignación de puestos de trabajo, considera usted que se asignan correctamente?

10. ¿Al momento de anunciar un puesto de trabajo o bacante se realiza un perfil de puesto en los que se deba cumplir ciertos requerimientos?

Anexo 5: Encuesta a colaboradores

Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S

Objetivo: Determinar el grado de satisfacción del manejo administrativo del personal de la empresa privada CHOCOVAL S.A.S

1. ¿Se siente usted satisfecho y cómodo con su puesto de trabajo que ocupa actualmente?

Muy satisfecho

Satisfecho

Neutral

Insatisfecho

Muy insatisfecho

2. ¿Considera usted que las actividades a ejecutar se planifican, designan a cada empleado con tiempo adecuado?

Siempre

Regularmente

Algunas veces

Muy raro

Nunca

3. ¿Cree usted que posee conocimientos necesarios para realizar su trabajo sin problema alguno?

Siempre

Regularmente

Algunas veces

Muy raro

Nunca

4. ¿Con que frecuencia recibe capacitaciones para incrementar conocimiento y habilidades?

Siempre

Regularmente

Algunas veces

Muy raro

Nunca

5. ¿Como califica y considera usted el clima laboral dentro de la empresa?

Muy satisfecho

Satisfecho

Neutral

Insatisfecho

Muy insatisfecho

6. ¿Considera usted que la empresa le brinda un tiempo de recreación adecuado?

Siempre

Regularmente

Algunas veces

Muy raro

Nunca

7. ¿Cree usted que la comunicación interna ya sea de manera ascendente o descendente es la adecuada?

Muy satisfecho

Satisfecho

Neutral

Insatisfecho

Muy insatisfecho

8. ¿Es de su agrado como colaborador el tipo de liderazgo que aplica el gerente dentro de la empresa y con los colaboradores?

Muy satisfecho

Satisfecho

Neutral

Insatisfecho

Muy insatisfecho

9. ¿Usted considera necesario las charlas psicológicas dentro de la empresa para bienestar emocional y mental de los colaboradores?

Muy importante

Importante

Neutral

Poco importante

No es importante

10. ¿Piensa usted que es importante la evaluación de desempeño y seguimiento a colaboradores?

Muy importante

Importante

Neutral

Poco importante

No es importante