



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2017 – MARZO 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERIA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**PROCESO DE NOMINA Y RECURSOS HUMANOS EN LA COMPAÑÍA BANAROYAL DE LA
PARROQUIA SAN JUAN**

EGRESADO:

JORGE LUIS BALDEON PAREDES

TUTOR:

ING. SIXTO SEGUNDO SAMANIEGO SOTO

AÑO 2018

INTRODUCCION

Las Compañías productoras de banano cuentan con una gran proporción de mano de obra de nuestra provincia de Los Ríos. En la actualidad las fincas bananeras enfrentan una serie de problemas que están aquejando su rentabilidad, las afectaciones de plagas, clima, la informalidad al momento de contratar el Talento Humano provoca que ciertas posiciones específicas en el engranaje organizacional se vuelvan críticas al momento de una Selección de Personal.

La presente investigación fue realizada en la Compañía Banaroyal S.A. subsidiaria de Dole Food Company, que se encuentra ubicada en la parroquia San Juan del Cantón Pueblo Viejo, cuenta con 950 hectáreas en la cual laboran cerca de 650 personas de las cuales un 70% viven aledañas a la empresa, su actividad principal es la producción de banano.

En el año 2017 la compañía experimentó una alta rotación de personal en comparación con el año 2016, razones por las cuales se ha desarrollado el presente estudio de caso al cual se lo ha denominado: Procesos de Nómina y Recursos Humanos en la Compañía Banaroyal S.A.

La utilidad que los accionistas esperan obtener es la motivación por la cual ejercen las actividades de producción de banano en la zona.

El objetivo del presente estudio de caso es analizar la rotación de personal e indicar el impacto que tiene ésta en los procesos de producción.

Para el desarrollo del presente estudio de caso se emplearon se utilizó la revisión de documentación de Recursos Humanos como fichas de retiro y análisis al tarifario (valores que se paga por labor) que reposa en el departamento de Nómina, entrevistas al personal que posee la Compañía y un respectivo análisis al promedio de sueldo que pagan los demás productores de la zona.

DESARROLLO

La producción bananera, al igual que la producción industrial implica la transformación. En el cual se utiliza insumos, costos indirectos y mano de obra. La diferencia entre estas dos producciones se da porque la actividad agrícola es mucho más compleja y menos controlable que la actividad industrial, debido a factores como naturaleza, enfermedades y las correspondientes plagas que afectan los cultivos. Obligando a los accionistas a tomar medidas que no mermen sus respectivas utilidades y producciones.

La compañía Banaroyal fue constituida y registrada en la ciudad de Guayaquil el 14 de diciembre del 2012 con Ruc. 0992783923001, en su razón social tiene como objeto dedicarse a la producción de banano, la compañía tiene sus oficinas administrativas en la Finca Blanca Rosa la misma que está situada en la Parroquia San Juan del cantón Pueblo Viejo, provincia de Los Ríos.

La estructura organizacional de la empresa está conformada por un Gerente de Fincas responsable de la toma de decisiones, una supervisora de recursos humanos y un analista de Nómina y Recursos Humanos quienes son los responsables de la elaboración de la nómina y contratación de personal, 3 administradores los cuales son responsables de velar por el presupuesto y producción de las fincas, 9 mayordomos quienes son los encargados de supervisar las labores que realizan el personal agrícola (operativo), un inspector fitosanitario encargado de las respectivas fumigaciones, un auditor de finca responsable de velar porque se ejecute todas las recomendaciones otorgadas por el departamento de Investigaciones de Dole Ecuador y personal agrícola (operativo) que realizan labores de campo, cosecha, empaque. Riego, drenaje.

Tras un periodo de observación se ha evidenciado algunos factores negativos dentro de la empresa, a lo que la gerencia ni el departamento de recursos humanos ha podido dar soluciones:

- ✓ Deficiencia de motivación al Talento Humano de la Cía.
- ✓ Ambiente Laboral no propicio
- ✓ Resistencia a los cambios tecnológicos (Sistema de reloj biométrico)
- ✓ Bajo nivel de productividad
- ✓ Ausentismo
- ✓ Estrés Laboral
- ✓ Adaptación al puesto de trabajo
- ✓ Falta de capacitación
- ✓ Rotación de personal
- ✓ Riesgos laborales

En la Cía. Banaroyal presenta inconvenientes que afectan a la producción y la productividad este se debe por del hostigamiento laboral por parte de los mandos medios hacia el personal agrícola, lo que afecta y disminuye su capacidad de producir y al final del día cierres de procesos a altas horas de la noche, que implican costos muy fuertes por producción, y afecta la parte financiera.

El Hostigamiento laboral se presente de diversas formas (Casero, 2014) afirman que:

En las sociedades actuales la forma de intentar luchar contra el delito es mediante la tipificación de las conductas en el Código Penal, y si no se obtiene logros a corto plazo, se aumentan las penas, es una demanda social, y en el caso del acoso laboral, a primera vista parece ser lo correcto, ¿verdad?. Pero esto es completamente insuficiente, no olvidemos que un comportamiento delictivo, es un fenómeno social, y lo primero que

hay que hacer es estudiarlo, y explicarlo como tal fenómeno social. Así debemos actuar con el acoso laboral, verlo como un comportamiento humano, inserto en el hombre, su origen y consecuencias, para luego intentar controlarlo, que no eliminarlo, que sería imposible, para finalmente, incorporarlo en el código Penal.

Otros de las anomalías que afectan al personal agrícola de Banaroyal son sus horarios de trabajos, en ocasiones se extienden hasta por 14 horas diarias, como cada uno de los trabajadores agrícolas cuentan con contratos de trabajo a destajo esto quiere decir en el caso del personal de cosecha y empaque su horas extras es igual a la cantidad de cajas producidas, en repetidas ocasiones dichos valores no llegan a cubrir el valor de una hora extraordinaria o suplementaria de acuerdo al Código de trabajo.

Cuando la retribución se percibe como justa y equitativa transmite esos dos valores, menciona (NAVARRA, 2016) en la revista Nuevas Oportunidades Estratégicas para RR.HH.

(Gregor, 2015), de acuerdo a sus sugerencias confirma que: En las sociedades actuales la forma de intentar luchar contra el delito es mediante la tipificación de las conductas en el Código Penal, y si no se obtiene logros a corto plazo, se aumentan las penas, es una demanda social, y en el caso del acoso laboral, a primera vista parece ser lo correcto, ¿verdad? Pero esto es completamente insuficiente, no olvidemos que un comportamiento delictivo, es un fenómeno social, y lo primero que hay que hacer es estudiarlo, y explicarlo como tal fenómeno social.

Así debemos actuar con el acoso laboral, verlo como un comportamiento humano, inserto en el hombre, su origen y consecuencias, para luego intentar controlarlo, que no eliminarlo, que sería imposible, para finalmente, incorporarlo en el código Penal.

En nuestro país es muy común que no se respeten los horarios laborales, en ocasiones trabajan más de las horas establecidas por la empresa.

Los problemas de comunicación son situaciones que se dan a partir de los jefes hacia los empleados, la consecuencia común a todo ello es el mal clima laboral que tiene la empresa, los conflictos y rivalidades con las que lidia el departamento de recursos humanos es constante con diferentes quejas.

“En las sociedades actuales la forma de intentar luchar contra el delito es mediante la tipificación de las conductas en el Código Penal, y si no se obtiene logros a corto plazo, se aumentan las penas, es una demanda social, y en el caso del acoso laboral, a primera vista parece ser lo correcto, ¿verdad? Pero esto es completamente insuficiente, no olvidemos que un comportamiento delictivo, es un fenómeno social, y lo primero que hay que hacer es estudiarlo, y explicarlo como tal fenómeno social. Así debemos actuar con el acoso laboral, verlo como un comportamiento humano, inserto en el hombre, su origen y consecuencias, para luego intentar controlarlo, que no eliminarlo, que sería imposible, para finalmente, incorporarlo en el código Penal., (Inmaculada, 2014). En toda organización es de suma importancia contar con un excelente clima laboral, ya que esta influye directamente en la productividad de la empresa.

Otro efecto del Clima Organizacional es el que tiene sobre el sentido de compromiso, se trata de un elemento motivacional que consigue que las personas se esfuercen y trabajen con energía y dedicación (Toro, 2013).

La Compañía Banaroyal no ha trabajado con los resultados de la encuesta de clima laboral realizada por la organización, en donde se indica que existe cierto rechazo a la política y procedimientos que tiene la organización, generando inconformidades de cada uno de los miembros de la organización.

El malestar con el transporte también forma parte de la rotación de personal por las fincas estar situadas en la parte rural de la cabecera cantonal, esto ocasiona que el expreso de la Cía. En ocasiones de invierno, por las altas lluvias las personas no puedan salir de sus hogares a tomarlos, ocasionando ausentismo que afectan a la producción y con esto sus compañeros realizan trabajo doble, ellos tampoco no buscan medidas como avanzar a la finca y poder justificar su ausencia a la misma.

(Cooper, 2018). En la cita Cooper define que en estos tiempos es muy difícil llegar a determinado lugar de trabajo esto debido a los cambios de transportes que se tengan que realizar para llegar hasta su destino.

Personal poco involucrado es otro de los grandes problemas a los que se enfrenta la Compañía, esto sucede cuando se envía a realizar otro tipo de laborar a los empleados, los mismo no tienen buena predisposición para realizar las tareas encomendadas, con esto el trabajo lo realizan de mala gana, esta falta de auto aceptación puede bloquear a las personas indefinidamente, esta situación sin darnos cuenta genera mucho estrés y tensión en el día a día.

Cuando la empresa acepta y entiende que lo mejor que tiene es su talento humano, empieza a realizar trabajar mancomunados en pro de conseguir que ese recurso sea la base del éxito de la organización.

(Gomez, 2018). El autoconocimiento personal se trata básicamente en conocernos a nosotros como persona. Es decir, conocernos como individuo únicos y parte de una sociedad, conocer nuestro roles, responsabilidades, derechos y deberes. También conocernos como ser humanos con cualidades, defectos e instintos.

De acuerdo a (Taylor, 2018), La empresa no es únicamente una organización de departamentos técnicos y prácticos, también está orientada a resolver las inquietudes de sus clientes internos quienes son los más importantes.

Existen además un problema en la adaptación al puesto de trabajo o labores asignadas a diarios, debido al ausentismo permanente esto significa al no llegar una persona, las demás terminan realizando una labor de las cuales no tienen las habilidades ni la pericia suficiente para asumirla incidiendo que accidentes laborales que se vuelven costos para la empresa y por ende afecta la salud de los trabajadores.

Según, (Torres & Jaramillo, 2014, pág. 10). Sentimos que no nos conocemos y sabemos todo acerca de nosotros, pero muy pocas veces nos detenemos a pensar, cuán importante somos dentro del engranaje de mi organización, cuanto representa mi llegada al puesto de trabajo.

(Deloitte, 2016) Los grandes generadores del cambio global están transformando el lugar de trabajo, así como la fuerza laboral y el trabajo como tal. Para ayudar que las organizaciones y sus líderes comprendan estos cambios.

Dentro de la compañía por estar ubicada y rodeada de productores bananeros es común que los integrantes de la organización se traten de ir a la competencia, a raíz de todo esto se crean las vacantes, las mismas que en ocasiones son ocupadas por personas que cumple con el perfil del cargo, en cambio a otros que se les da un tiempo de periodo de prueba y no logran asimilar dicho puesto de trabajo, esto ocasiona que el porcentaje de rotación de personal se vuelva elevado y siempre exista una vacante pendiente de contratar.

El ausentismo laboral es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, y también puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable.

El problema del ausentismo ataca mucho con las expectativas empresariales de la organización, ya que este factor evita que las metas propuestas sean cumplidas a cabalidad.

El problema de este factor es que también influye en la economía de los países que se encuentran en vías de desarrollo tal como lo afirma el, (El Economista, 2017).

“Así lo manifiesta, (Universidad de León, 2016, pág. 309). Estos autores manifiestan que los trabajadores asumen un empoderamiento siempre y cuando estos estén a gusto con la actividad a realizar dentro de la empresa.

Se ha podido visualizar a través de los archivos que reposan en el departamento de recursos humanos como las fichas de retiro al personal, falta cierta libertad de los mandos medios para la correspondiente toma de decisiones, las mismas decisiones que son efectuadas por la gerencia de fincas.

“La rentabilidad de cada una de las compañías subsidiarias de Dole Food Company está muy apegada a las políticas y procedimientos que se ejecuten en cada una de las organizaciones”. Según, (Casanovas & Josep, 2013). Estamos de acuerdo que el éxito de una empresa depende de los factores que integran dicha organización.

En la compañía Banaroyal también se presentan políticas ambiguas, los empleados que no identifican los inconvenientes que deben resolverse, en ocasiones los

procedimientos establecidos no son tomados de la mejor manera por cada uno de los miembros de la organización.

Otra problemática que está latente es la insatisfacción que tiene el personal agrícola respecto a la remuneración que percibe, la misma que cumple todos las leyes ecuatorianas, es decir, beneficios sociales, seguridad social entre otros, y la organización es consecuente en manifestar que un empleado que se siente muy bien remunerado tendrá mucho mayor productividad, y con esto evitamos disminuir la rotación referente a que personas egresen de la empresa sea por buscar empresas en donde sus ingresos sean relativamente mejores a los actuales.

En lo absoluto conocemos que el tema salarial, es un tema que no da brecha para dejarlo de lado en esta investigación, de acuerdo a lo que manifiesta (Camargo, 2013, pág. 139). En esta cita el autor nos afirma que los trabajadores se ven motivados por el factor económico, esto para satisfacer sus necesidades.

Dentro de la Compañía va en auge y creciendo la cantidad de empleados que abandonan sus puestos de trabajo porque no están motivados.

Las continuas prolongaciones en sus horarios de trabajo, tienen efectos negativos tanto para la empresa como para el personal agrícola, manifestándose en los altos costos de horas extraordinarias y suplementarias que se cancelan, ocasionando adicional posibles enfermedades profesionales.

Cuando los colaboradores sienten que están sobrecargados de tareas, se manifiesta en cansancio y a su vez en días con ausentismo totalmente elevados, Así lo confirma (Jimenez, 2013) .Cómo lo indica Jiménez en su cita, el exceso o carga de trabajo es dañino para la salud lo que repercute en lo físico y mental.

La falta de capacitación que se nota en todos los colaboradores agrícolas, es una problemática que limita el funcionamiento de todos los procesos y también de las capacidades y habilidades que tienen los empleados para integrarse a la cadena de labores dentro de los procesos diarios.

“Es de sumo interés para la compañía progresar, pero la tarea más importante es que dichos enseñanzas sean dadas a diarios en sus puestos de trabajo” Así lo define, (Cortelezzi, 2013, pág. 6). Todo el personal debe adquirir conocimientos ya que ambos son parte fundamental del progreso de la empresa.

Lo primordial es realizar una buena selección d personal y al ingreso del nuevo colaborador las inducciones sean efectivas, incluso dar inducciones, sobre primeros auxilios, manejos de equipos de protección personal, uso de materiales tóxicos y químicos, con esto evitaríamos accidentes laborales que son jurídicamente un serio problema para la organización.

“Los riesgos y accidentes laborales, tienen su punto de partida en el tipo de fundamento de seguridad y salud ocupacional existente”. Según, (García , 2013, pág. 33). En toda organización siempre están presentes los riesgos laborales, estos tienen origen en la seguridad con que cuentan los empleados dentro de su entorno de trabajo y que también pueden ser causados por muchos factores.

En este caso se ha podido observar que dentro de las Cía. Banaroyal un cierto número de colaboradores han presentado problemas en sus lugares de trabajo.

En las organizaciones existe la rotación del personal, estos cambios se convierten en un dilema dentro de las compañías, debido a transferencias o promociones de colaboradores.

“La rotación del personal calcula el trayecto de empleados entre una compañía y otra. Nos indica el número de variantes que hubo en un cierto periodo.”. Así lo confirma (SANTOS, 2016, pág. 101). Estos autores afirman, que tener un alto índice de rotación de personal en las empresas puede significar un grave problema, ya que muchos pierden el hilo de los procesos que se han llevado a cabo y los mismos suelen ser más costosos para las empresas.

De acuerdo a los datos otorgados por parte del Departamento de Recursos Humanos y Nomina observamos que su rotación va aumentando aceleradamente, es así que en el 2015 tuvo una rotación del 13 %, en el 2016 fue de 17%, mientras que en el 2017 se situó en el 26 %.

Tabla # 1: Rotación de personal de la Cía. Banaroyal S.A.

Año	Personal Fijo	Personal que egreso	% de rotación
2015	650	86	13.23%
2016	650	112	17.23%
2017	650	170	26.15%

Fuente: Archivo de Recursos Humanos Cía. Banaroyal S.A.

CONCLUSIONES

Durante el transcurso de la entrevista al personal de Recursos Humanos de la Cía. Banaroyal S.A. se pudo notar que el problema más relevante es la falta de motivación al personal agrícola, esto ha generado un bajo nivel de productividad, de compromiso, entre otros factores por lo cual se ha llegado a las siguientes conclusiones:

En definitiva, la motivación es de gran importancia dentro de la Cía. Banaroyal pues es una herramienta que tienen los gerentes para maximizar la producción de sus colaboradores, por lo general un empleado que se sienta cómodo en su ambiente y bien remunerado será más productivo como se pudo constatar en este caso de estudio.

La mano de obra es muy importante debido a que ellos son el motor principal que lleva a la Cía. Banaroyal a incrementar el rendimiento y su producción anual, una persona motivada conlleva a que una empresa sea más prospera y que su clima organizacional este dentro del nivel óptimo de desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

- Berbel, S. (2014). *Directivas y empresarias: Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: UOC.
- Camargo, D. (viernes de enero de 2013). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. Colombia.
- Casanovas, R., & Josep, J. (2013). *La financiación de la empresa: Cómo optimizar las decisiones de financiación para crear valor*. Barcelona: PROFIT.
- Casero, M. d. (2014). *el Mobbing en el trabajo. Su problemática*.
- Cooper, C. (Domingo de Enero de 2018). Sobre población. *Metro Ecuador*.
- Cortelezzi, E. (2013). *Buenos modales. Mejores negocios*. Buenos Aires.
- Deloitte. (2016). La nueva organización: un diseño diferente. *tendencias globales de capital humano*.
- El Economista. (Lunes de Abril de 2017). *El absentismo laboral supone un coste del 6,9% del PIB*.
- García, V. (2013). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. ADGD0210. Málaga: ic Editorial.
- Gomez, J. I. (2018). *Desarrollo y Crecimiento Profesional*.
- Jimenez, B. (2013). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en el montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas*. Málaga: ic editorial.
- Lacalle Guillermo et al. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Editex.
- NAVARRA, I.-I. U. (2016). *NUEVAS OPORTUNIDADES ESTRATEGICAS PARA RRHH*.
- Pavía, I. (2014). *Comunicación en las relaciones profesionales*. ADGG0408. Málaga: IC editorial.
- Taylor, H. (2018). *Gestión Interna del Tiempo*.
- Toro, F. (2013). *Gestión del Clima Organizacional*.
- Torres, J., & Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Universidad de León. (2016). *XXVIII Congreso de Marketing. AEMARK 2016 León*. Madrid: Esic.

ANEXOS

¿Cuál es su nombre y que cargo tiene en la Compañía Banaroyal S.A. ?

¿Qué técnicas emplea la Compañía Banaroyal S.A. para motivar a sus colaboradores?

¿Cuáles son las razones que conllevan a un empleado a estar desmotivado en su trabajo ?

¿Se realizan las respectivas inducciones al puesto de trabajo al personal nuevo, y quien lo realiza?

¿Cuáles son los beneficios que otorga la Compañía Banaroyal?

¿Cómo crea la Compañía Banaroyal S.A. condiciones óptimas de trabajo?

¿Qué herramientas utiliza para medir la satisfacción del personal agrícola de la compañía?

¿Cómo se transmiten los objetivos de la compañía hacia los colaboradores?

¿Se realizan promociones laborales internas dentro de la empresa?

¿Con que frecuencia se realizan revisiones salariales al personal agrícola?



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

Babahoyo Febrero 06, 2018
D-FAFI-0106-2018

Ingeniero
Jorge Nuques Cedeño
GERENTE DE LA CIA. BANAROYAL S.A.
Presente.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

Por las razones antes expuestas le solicito de la manera más comedida brinde la oportunidad de realizar un **Estudio de Caso o una Estructura Práctica en la Compañía BANAROYAL S.A.**, para que el egresado **BALDEÓN PAREDES JORGE LUIS** pueda elaborar documento para la obtención de su título en la Carrera de Ingeniería Comercial de esta Facultad.

De poder contar con su aprobación, reitero el agradecimiento institucional y personal por la valiosa colaboración que nos brinda.

Atentamente,

Ing. José Sandoya Villafuerte, MAE
DECANO

