



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**NOVIEMBRE 2020 – ABRIL 2021**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

**POLÍTICAS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE LA**

**HACIENDA BABANERA LA MARGARITA - BABA**

**EGRESADA:**

**HERNANDEZ MURILLO CINTHIA KATIUSKA**

**TUTOR:**

**MSC. HUILCAPI MASACON NORA URSULA**

**2021**

## Introducción

La presente investigación se la desarrolló en la Hacienda Bananera “La Margarita” del Cantón Baba de la Provincia de Los Ríos, esta empresa fue fundada el 22 de Octubre del año 2000 por el Ing. Juan Antonio Larrea Gerente y propietario. La hacienda está ubicada en el km 3 ½ de la vía Babahoyo-Baba, cuenta con una fruta certificada a nivel mundial por entes de calidad, lo que permite que sea comercializada a distintos países del mundo, el espacio físico del terreno es de 120 hectáreas, siendo administradas por 8 personas y 145 jornaleros distribuidos en toda la hacienda.

El desarrollo del presente estudio de caso permite conocer cuáles son los problemas más relevantes y significativos que inciden en las políticas de selección y reclutamiento del personal de la Hacienda Bananera La Margarita, asimismo las consecuencias que se originan por dichos problemas, como por ejemplo; un ambiente laboral inadecuado, atraso en los objetivos empresariales, desmotivación, y otras situaciones que afectan al desarrollo productivo de la Hacienda.

La Sub línea de investigación considerada en este estudio investigativo, y según la carrera de Ingeniería Comercial es la denominada “Modelo de Gestión Administrativa”, el cual permite analizar y conocer las políticas existentes que se emplean en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la Hacienda Bananera La Margarita del Cantón Baba, asimismo permite abordar todo lo relacionado a la parte administrativa del lugar a investigar.

El método implementado es el inductivo y descriptivo, debido a que permiten obtener datos y conclusiones generales de los factores que influyen en los procesos de selección y las políticas que se implementan en la Hacienda para reclutar personal, por otro lado se empleó

la técnica de la entrevista dirigida al propietario de la empresa y encuestas direccionadas a los jornaleros de la Hacienda, mediante el uso de instrumentos como la elaboración de un cuestionario, que contribuyan a la obtención de información necesaria que sustente la razón de ser de la presente investigación.

## Desarrollo

La Hacienda Bananera “La Margarita” del Cantón Baba fue legalmente constituida el 22 de octubre del 2000, esta empresa es una productora de banano Cavendish, término que se refiere a varios cultivares que pertenecen al grupo de cultivares de banana AAA, esta actividad ha sido ejercida hace más de 50 años lo que ha permitido el desarrollo económico del país. Hasta la actualidad el Ecuador ha sido considerado como uno de los primeros países exportadores de banano de calidad, siendo esta la segunda fuente de ingreso al estado ecuatoriano.

La empresa bananera está conformada por un gerente general, el cual se encarga de direccionar las actividades de la Hacienda y participar en el proceso de selección, además dos administradores encargados de las actividades operativas y administrativas, en el cual dicho personal no participa en el proceso de reclutamiento y selección, pero son los encargados de guiar y dar las directrices a los nuevos trabajadores para que conozcan el lugar de trabajo y las funciones que realizarán.

Entre las mejores marcas de frutas que se comercializan en la Hacienda se encuentran: Fruta Rica, Probanna, Primadonna, y Fruta Deli las cuales han logrado darse paso en el mercado internacional por su calidad y su nutritivo sabor. La empresa netamente está dedicada a la producción y comercialización de banano orgánico y convencional, además cuenta con sus propias fincas que se dedican de igual manera a la producción del banano, en donde se realizan trabajos de fertilización, fumigación, cosecha y empaque de la fruta.

La misión de la Hacienda La Margarita es ser la productora líder en Ecuador del banano orgánico y convencional, en donde el consumidor reciba un producto altamente calificado y de delicioso sabor, tomando en consideración la parte amigable con el ambiente.

De tal manera se consolidan ser el motor de bienestar para la sociedad. Su visión es ser líderes del banano orgánico y convencional a nivel internacional, cumpliendo con las altas normas de calidad, siendo un modelo de producción y preservación en los recursos naturales del país y del mundo entero.

En las empresas bananeras y en las distintas organizaciones se llevan adelante distintas actividades y prácticas a partir de una gestión estratégica de selección y reclutamiento de personal, tomando en consideración políticas internas y en ocasiones externas, en donde los protagonistas principales son los propios colaboradores y futuros colaboradores de la Hacienda. Específicamente en el marco de los distintos subsistemas de la gestión de recursos humanos, las políticas de selección y reclutamiento son indispensables en la administración del capital humano, así lo manifiesta (Albelo, 2015).

Respecto al tópico, existen innumerables enfoques que hacen referencia a la importancia del reclutamiento y selección de personal como un proceso generador de espacios laborales, de aprendizaje y desarrollo en todas las empresas, que inicia con el impulso y/o necesidad de la propia organización por mejorar su desempeño, lo que en determinadas ocasiones implica, incorporar nuevo personal para así satisfacer los requerimientos administrativos y de obreros.

Los investigadores (Veintimilla & Velasquez, 2017) manifiestan que “el reclutamiento y la selección de personal es un proceso ligado, mediante el cual las organizaciones se interesan e identifican a potenciales candidatos para la ocupación de vacantes”, en base a lo indicado se puede definir al reclutamiento como el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto en una determinada función.

Uno de los problemas más frecuentes de la Hacienda Bananera “La Margarita” se da en el proceso de reclutamiento, debido a que contratan personal sin los conocimientos y la experiencia en temas de insumos agrícolas, como por ejemplo; el cálculo de abonos, pesticidas y demás insumos que influyen en el crecimiento de la fruta, e incluso en los procesos de corte, manipulación, empaque y embalaje es necesario poseer por lo menos un grado mínimo de conocimiento para que así la fruta pueda estar apta para la exportación.

El reclutamiento tiene características particulares que lo definen como un proceso independiente, es decir que no pertenece al proceso de selección como tal; sin embargo es la principal entrada y la primera fuente de recursos. Otra de sus características según (Estela Lanari, 2016) es la interacción con los medios internos y externos, por lo que en ocasiones dependen directamente de procedimientos y manuales ya establecidos dentro de la organización y además de las condiciones externas del mercado laboral y social.

La selección es un proceso mediante el cual se evalúa las características y aptitudes de los candidatos y se determina cuál de todos o todas cumplen con los requisitos para que sea aceptado (Hernández, 2020). El proceso de selección en la Hacienda inicia con el reclutamiento, luego con la entrevista, en donde se detallan una serie de preguntas como las cargas familiares del aspirante, sueldo que aspira, además que aspira encontrar en el trabajo, que trabajo desearía desempeñar, y otras interrogantes que tengan que ver con el trabajo y la personalidad. Luego de la entrevista se efectúan las pruebas de conocimiento, posterior a ello la evaluación de los resultados y la selección del aprobado.

El proceso de reclutamiento del capital humano incorpora el uso de técnicas y herramientas de selección, cuya función es permitir al reclutador conocer las características personales, intelectuales y de comportamiento de los candidatos, para identificar a aquel aspirante que mejor cubra las necesidades del puesto vacante. A menudo los colaboradores de

la parte obrera de la Hacienda La Margarita tienden a ser despedidos, debido a distintos factores como la poca contribución al trabajo y el desconocimiento en sus funciones, por tal razón el gerente o propietario nuevamente realiza nuevas convocatorias para cubrir esas vacantes.

Por lo general las nuevas contrataciones son analizadas y realizadas por el propietario sin previo aviso a los jefes departamentales, ocasionando que exista inconformidad por parte de las unidades administrativas y del personal operativo, a su vez no poseen políticas internas que sirvan para contratar un nuevo personal, tampoco consideran una estructura jerárquica para los jornaleros, haciendo que entre todos realicen las mismas funciones con el mismo sueldo.

Las políticas de reclutamiento y selección de personal se establecen de acuerdo con las características básicas de la organización, tales como: el área de reclutamiento en donde se determinan las exigencias de presentación, salarios, etc., el giro comercial y otros factores que predominan en la empresa (Urbina, 2017). A la hora de iniciar un proceso de selección, la ética y la ley establecen una serie de pautas, pero todas las empresas también deben de contar con sus propias políticas de selección de personal.

Según (Saquipulla, 2016) considera que “el área de reclutamiento no puede trabajar de manera independiente de las políticas de la empresa, debido a que todas ellas están determinadas por los requerimientos del puesto a ser cubierto”. Por tal motivo se debe garantizar la igualdad de oportunidades evitando las discriminaciones o preferencias de raza, edad, género, ideología o nivel académico, durante todo el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Los objetivos de las políticas de selección y reclutamiento de personal según el investigador y analítico (López, 2015) son los siguientes:

- Suministrar el número suficiente de personal en el momento oportuno.
- Identificar e interesar candidatos a cargos disponibles
- Disminuir el ausentismo laboral
- Optimizar y unificar criterios técnicos que permitan igualdad de acceso a puestos de nivel alto, medio o bajo que aseguren a transparencia en sus procesos de selección.

Entre las políticas generales de reclutamiento se consideran: la igualdad de derechos y oportunidades tanto para las mujeres como para los varones, la prioridad de desarrollar el proceso de reclutamiento interno, dirigido al personal que se encuentra trabajando en la empresa, se podrá realizar un reclutamiento externo cuando no exista postulantes internos, además la comisión del reclutamiento debe gestionar un proceso transparente, y por último el proceso de selección y reclutamiento debe ser difundido por medios de comunicación digitales y físicos (Mendoza, 2016).

En la Hacienda se pudo detectar que los procesos realizados para la contratación de personal se fundamentan en procesos empíricos, es decir no establecen un análisis exhaustivo del puesto vacante, en donde se diseñe el perfil que se requiere para un jornalero, asistente administrativo, operativo o de campo, además no se designa presupuesto para el desarrollo de las actividades que mejoren y encaminen hacia la búsqueda del aspirante idóneo para el puesto que se requiera.

En la selección del personal la Hacienda La Margarita no establece un listado o guía que permita elegir o seleccionar a los posibles candidatos para que así puedan ser evaluados y seleccionados, mediante diversas técnicas de selección que permitan detectar cuál es su



personalidad, sus aspiraciones, su comportamiento, valores y grado de conocimiento que conlleven a decidir si dicho perfil cumple con todas las expectativas y exigencias de la empresa.

Uno de los requisitos que se toman en consideración en la Bananera, es que el postulante certifique que no posee ningún problema legal, puesto que podría afectarse la imagen corporativa de la empresa, indicando según (Bretones & Rodríguez, 2008), que “en la imagen corporativa se refleja tanto la personalidad como el tamaño, la confianza y muchas veces hasta las propias expectativas de éxito en el mercado”, es decir la propia empresa es la encargada de dar a conocer a las personas, la cultura de la empresa a través de sus propias normas y comportamientos.

Por otro lado, cuando existe una nueva contratación en la Hacienda La Margarita, el seleccionado al ingresar al puesto de trabajo es supervisado por el jefe administrativo u operativo, eso depende de la función del nuevo reclutado, donde uno de ellos se encarga de facilitar la información del cargo o los cargos a desempeñar, asimismo de direccionar y capacitar en diversos temas que involucren actividades que se puedan desarrollar en el lugar de trabajo.

Entre los requisitos para ocupar un cargo, el analista (Furlong, 2016) en concordancia con la Subsecretaría de Relaciones exteriores, describen los siguientes:

- Requisitos legales: definidos por la legislación vigente para ingresar a laborar en una empresa privada o pública y en determinados casos para ocupar algún puesto específico.

- Requisitos deseables: se asocian a la formación profesional (en caso de existir o exigir), años de experiencia, capacitaciones o especializaciones, y en ocasiones el manejo de idiomas y sistemas informáticos.

Dar preferencia a aquellas personas con mayor experiencia dentro de las empresas, cuando se requieren puestos superiores, definir y actualizar las competencias requeridas al empleado de la empresa, evitar la subcontratación, asegurar un sueldo o remuneración justo, motivar al personal y apoyar en las habilidades de cada colaborador a través de certificaciones, son las políticas de selección de personal más comunes que recomienda (Cabrera, 2019). Por tal razón se puede comprobar que existen diferentes políticas de reclutamiento y selección de personal, que se nutren de ética y legalidad universal para escoger los mejores seleccionados.

Además, en la Empresa Bananera “La Margarita” se ha notado que existe una alta rotación de personal de forma voluntaria e involuntaria, en la cual ingresan y salen personas por diferentes motivos, según (Romero, 2016), la rotación de personal se refiere a la salida de trabajadores de una empresa por diferentes motivos, ya sea por renuncia o por despidos, haciendo que esos puestos sean ocupados por otras personas en un intervalo de tiempo determinado.

El aporte a la ciencia por parte de (Cotrina, 2017), es que la rotación se constituye en un costo oculto que muchas organizaciones, empresas o industrias no miden y puede ser la explicación a márgenes comerciales bajos (...). Por lo que se puede deducir en otras palabras que el cambio brusco de personal en las empresas, tiende a desencaminar los objetivos comerciales y por lo consiguiente a disminuir los ingresos netos de cualquier tipo de organización.

La rotación del personal se debe a muchos factores, el más común es el eventual ingreso del nuevo personal a trabajar a la parte obrera u operativa, y hasta en ocasiones la administrativa, debido a que algunos no tienen mucha experiencia en las funciones que se requieren, en especial las labores agrícolas, influyendo negativamente en la calidad del trabajo y la logística del campo, lo que ocasiona que además del cambio de personal exista una constante supervisión.

Dichos problemas en ocasiones tienden a crear un efecto continuo, es decir que al existir trabajadores inexpertos la producción puede afectarse, asimismo la calidad de la fruta y en lo posterior la rentabilidad de la hacienda también se vería afectada. La falta de valores como el respeto es otro factor negativo que predomina en la Hacienda, tanto así que en ocasiones existen discusiones entre los jornaleros y los supervisores, debido a situaciones de inconformidad por sobrecargas de trabajo.

En algunas empresas y Haciendas Bananeras del país, optan por seguir determinados lineamientos y políticas en su proceso de reclutamiento, por ejemplo; ciertas empresas tienden a contratar un determinado número de personas por medio tiempo, y así crear un vínculo con ellas para promover una relación completa en el tiempo de trabajo. Otras empresas priorizan la igualdad de condiciones, en donde incluyen a personas con capacidades especiales y motivan a quienes muestran el potencial para trabajar en el campo internacional (Canós Darós et al., 2008).

La Unidad de Recursos Humanos del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal y según (Casablanca, 2017), consideran que las políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal, que se deben emplear para que una empresa obtenga eficientes empleados, son las siguientes:

### Tipo de personal que se debe contratar

- Personal temporal
- Personal permanente

### Proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal

- Políticas operativas de reclutamiento
- Procedimientos de reclutamiento y selección de recursos humanos
- Políticas relativas a la aplicación del procedimiento, y
- Políticas del proceso de contratación

Las encuestas fueron realizadas aproximadamente a 100 jornaleros, donde se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores tienen laborando casi un año, por tal motivo existe comúnmente entrada y salida de personal nuevo, ocasionando que se atrasen los procesos de recolección, empaque y distribución del banano. Dichos trabajadores manifestaron que no han tenido la experiencia suficiente para laborar en la Hacienda, ya que la mayoría no ha trabajado en labores de las mismas características.

Por otra parte el 68% de los encuestados indicaron que viven en la parte urbana y el 32% restante manifestaron que habitan en el campo, específicamente en zonas rurales apartadas de la ciudad, en base a esos datos se puede argumentar que la mayoría de las personas que comúnmente trabajan en Haciendas Bananeras viven en la ciudad. Al no existir empleo en las ciudades, los ciudadanos y ciudadanas optan por trabajar en diferentes lugares, independientemente de las funciones y de sus conocimientos.

Otro punto que se identificó en el cuestionario de las encuestas, es que la mayoría de los jornaleros no culminaron sus estudios primarios, asimismo que al no tener un título de

secundaria las limitaciones aumentarían, debido a que no pueden conseguir otro tipo de trabajo y por lo consiguiente las oportunidades en el campo laboral disminuirían proporcionalmente, y sobre todo dependiendo las condiciones en las que se encuentre cada trabajador.

El 98% de los encuestados indicaron que no fueron evaluados antes de ingresar a trabajar, debido a que la Hacienda La Margarita no posee un distributivo o guía para contratar personal, ocasionando que los nuevos colaboradores no puedan demostrar que se encuentran aptos para ingresar a laborar en cualquiera de las funciones encomendadas. El 2% restante que no son más que 2 personas aludieron que fueron evaluados con pruebas previas a sus ingresos.

Por ultimo, 29 jornaleros indicaron que se sienten a gusto trabajando en la Bananera, bajo la concepción que en la actualidad es muy difícil que se pueda encontrar otro trabajo, por motivo de la situación que atraviesa el país y el mundo con respecto a la pandemia. Por otro lado 67 encuestados manifestaron que no les gusta trabajar en la Hacienda La Margarita por situaciones personales que no fueron expuestas. En base a las cifras antes mencionadas, la mayoría de los jornaleros prefieren trabajar en otro tipo de actividad o en otro lugar, en donde se administre de mejor manera el capital humano de las empresas.

## Conclusiones

En la Hacienda Bananera “La Margarita”, no consideran las políticas de reclutamiento y selección de personal como una herramienta de guía para los procesos de contratación de personal, ocasionando que algunas de las nuevas contrataciones no posean las suficientes capacidades, conocimientos y experiencias en el área que se vayan a desempeñar, sean estas administrativas, operativas u obreras, forjando a que la productividad y rentabilidad de la empresa tenga un descenso considerable.

La Hacienda La Margarita tiene jefe de Talento Humano pero no es quien gestiona las actividades de reclutamiento y selección de personal, el único encargado es el gerente y propietario de la empresa, y aunque existe un jefe de talento humano no es quien prioriza dichos procesos y requerimientos. Tanto el personal operativo como el administrativo no tienen la potestad de ejercer sus funciones en base a sus competencias, debido a la brecha autoritaria del propietario.

La empresa además, no cuenta con un manual de procedimientos de reclutamiento y selección de personal, la documentación de los trabajadores no se encuentra archivada y registrada cronológicamente, a su vez no se realizan actualizaciones de la documentación del personal que labora o laboraba en la Bananera, provocando que exista un descontento por parte de los jornaleros, por motivo de la negación en sus solicitudes para un certificado laboral.

## Bibliografías

- Albelo, A. A. (2015). *Analizar la gestión del proceso de reclutamiento y selección en empresas privadas de la ciudad de cordoba: pequeñas, medianas y grandes.*
- Bretones, F., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento, selección de personal y acogida. *Univeridad de Granada*, 31. [http://www.academia.edu/download/57153071/Reclutamiento\\_\\_seleccion\\_y\\_acogida\\_AUTOR.pdf](http://www.academia.edu/download/57153071/Reclutamiento__seleccion_y_acogida_AUTOR.pdf)
- Cabrera, C. (2019). *Rotación del personal en la Hacienda Bananera “Elba”*. 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Canós Darós, L., Casasús Estellés, T., Lara Mora, T., Liern Carrión, V., & Pérez Cantó, J. (2008). Modelos flexibles de selección de personal basados en la valoración de competencias. *Rect@: Revista Electrónica de Comunicaciones Y Trabajos de ASEPUMA*, 9, 101–122.
- Casablanca, I. (2017). *Políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal*. 1–7.
- Cotrina, R. (2017). *Universidad estatal de milagro facultad de ciencias administrativas y comerciales*. 47. <https://doi.org/10.1007/s11095-005-7626-9>
- Estela Lanari, M., Teresa López, M., Alegre, P., & Actis Di Pasquale, E. (2016). *Políticas de reclutamiento y calidad de empleo Recruitment policies and employment quality.*
- Furlong, J. (2016). *Proceso de reclutamiento y selección de personal en empresas familiares en la ciudad de Córdoba*. 60. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13104/FURLONGJuana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. B. M. (2020). *Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas*. 5807(1), 68–76.
- López, M. T. (2015). *Políticas de reclutamiento de la mano de obra en el sector privado marplatense*. 1–21.
- Mendoza, G. (2016). *Universidad De Guayaquil “ Trabajo De Titulación Especial ” “*

*Diseño De Manual Para Seleccionar Personal Para La Comercialización De Productos Del Sur De Guayaquil .”*

Romero, J. J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. 1–42. [http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG Romero Delgado Jorge Juan.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf)

Saquipulla, J. (2016). *Facultad De Ciencias Administrativas Y Comerciales Diseñar Un Manual De Políticas Para El Reclutamiento Y Selección Del Personal Para La Distribuidora G & G Autor ( a ) : Saquipulla Quinde Jennifer Amanda TUTOR : Echarte Fernández Miguel Ángel Milagro , D.*

Urbina, E. M. (2017). Modelo de Reclutamiento y Selección de personal en la Empresa Casa de las Mangueras y conexiones S, A. Periodo 2016. *Ekp*, 13(3), 142.

Veintimilla, J., & Velasquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista Redipe*, 6(3), 172–193. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6132035>



## **Anexos**

### **ENTREVISTA DIRIGIDA AL PROPIETARIO DE LA HACIENDA BANANERA “LA MARGARITA”**

**¿Conoce usted los procedimientos para contratar personal?**

**¿Cómo realizan el reclutamiento y selección de personal en su Empresa?**

**¿Su empresa posee una guía para contratar personal?**

**¿Su Hacienda Bananera hace uso de políticas de reclutamiento y selección de personal para contratar?**

**¿Cuáles son las causas que hacen que su personal deje de laborar o sea despedido?**

**ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL JORNALERO DE LA HACIENDA  
BANANERA “LA MARGARITA”**

**¿Qué tiempo tiene usted laborando en la Hacienda Bananera “La Margarita”?**

De 1 a 6 meses \_\_\_\_\_

De 6 a 12 meses \_\_\_\_\_

De 1 a 5 años \_\_\_\_\_

De 5 años y más \_\_\_\_\_

**¿Antes de ingresar a laborar en la Hacienda “La Margarita”, usted trabajó en otra empresa de las mismas características?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Cuándo inició sus labores tenía conocimiento de sus funciones?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿En qué lugar o zona habita?**

Ciudad o zona urbana \_\_\_\_\_

Campo o zona rural \_\_\_\_\_

**¿Usted culminó sus estudios de primaria?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Usted culminó sus estudios de secundaria?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Cuándo inició a trabajar tenía usted experiencia en las funciones que le tocaba desempeñar?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Antes de que usted inicie a laborar le realizaron pruebas de conocimiento?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Se siente a gusto en el lugar que trabaja?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Le gustaría conseguir otro trabajo?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

## **Resumen**

El presente estudio de caso tiene como finalidad dar a conocer los procesos de Reclutamiento y Selección de personal de la Hacienda Bananera La Margarita, que se consideran para cubrir vacantes en el sector agrícola, asimismo determinar si se emplean políticas para el contrato de dichas vacantes. Las políticas de reclutamiento y selección de personal son lineamientos a seguir, que se orientan en proveer de recurso humano a una empresa u organización en el momento oportuno. La Hacienda Bananera no posee un manual o guía para contratar personal, los jornaleros son rotados a menudo, además no tienen la experiencia y los conocimientos necesarios para laborar en puestos, tales como: desinfección, embalaje y carga. Por último el personal administrativo no posee un registro de las personas que laboran y han laborado en la empresa. Toda la información se la pudo recabar mediante una entrevista y encuestas realizadas al personal obrero.

### **Palabras claves:**

Selección de personal, Reclutamiento, Políticas, Empresa, Jornaleros.

## Summary

The purpose of this case study is to publicize the processes of Recruitment and Selection of personnel at Hacienda Bananera La Margarita, which are considered to fill vacancies in the agricultural sector, as well as to determine if policies are used for the hiring of said vacancies. Recruitment and personnel selection policies are guidelines to follow, which are aimed at providing human resources to a company or organization at the appropriate time. The Banana Farm does not have a manual or guide to hire personnel, the day laborers are often rotated, and they do not have the experience and knowledge necessary to work in positions, such as: disinfection, packaging and loading. Finally, the administrative staff does not have a record of the people who work and have worked in the company. All the information could be obtained through an interview and surveys carried out with the workers' personnel.

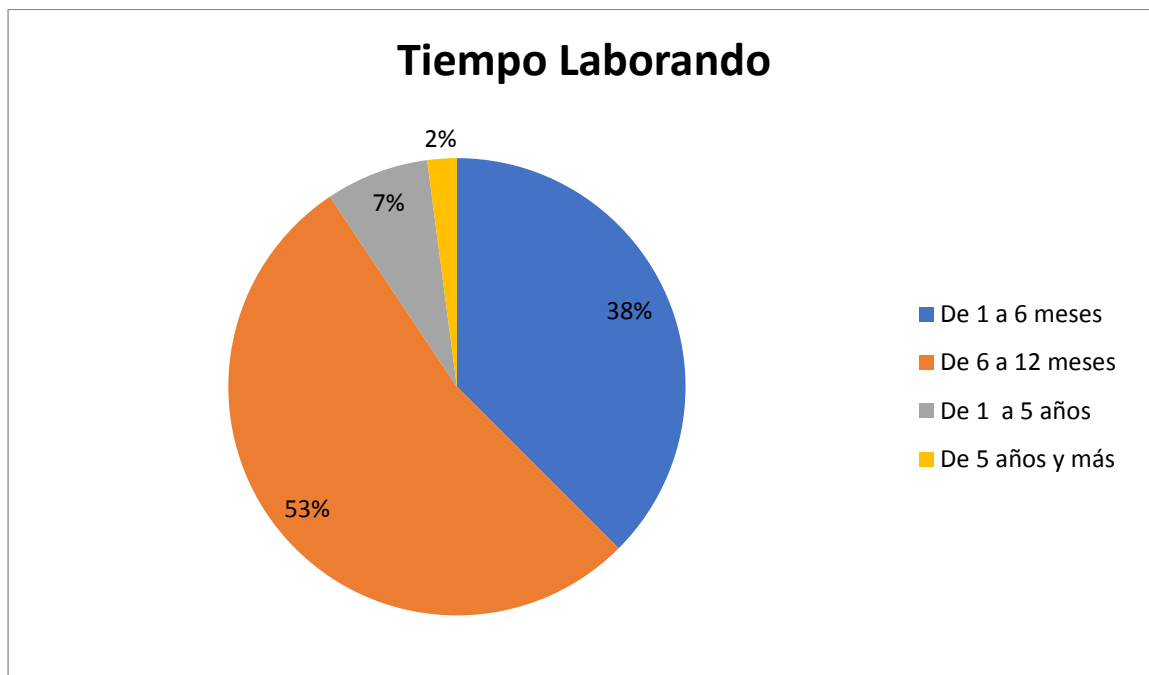
### **Keywords:**

Personnel selection, Recruitment, Policies, Company, Day laborers.

## TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS

Total de encuestados: 96 jornaleros

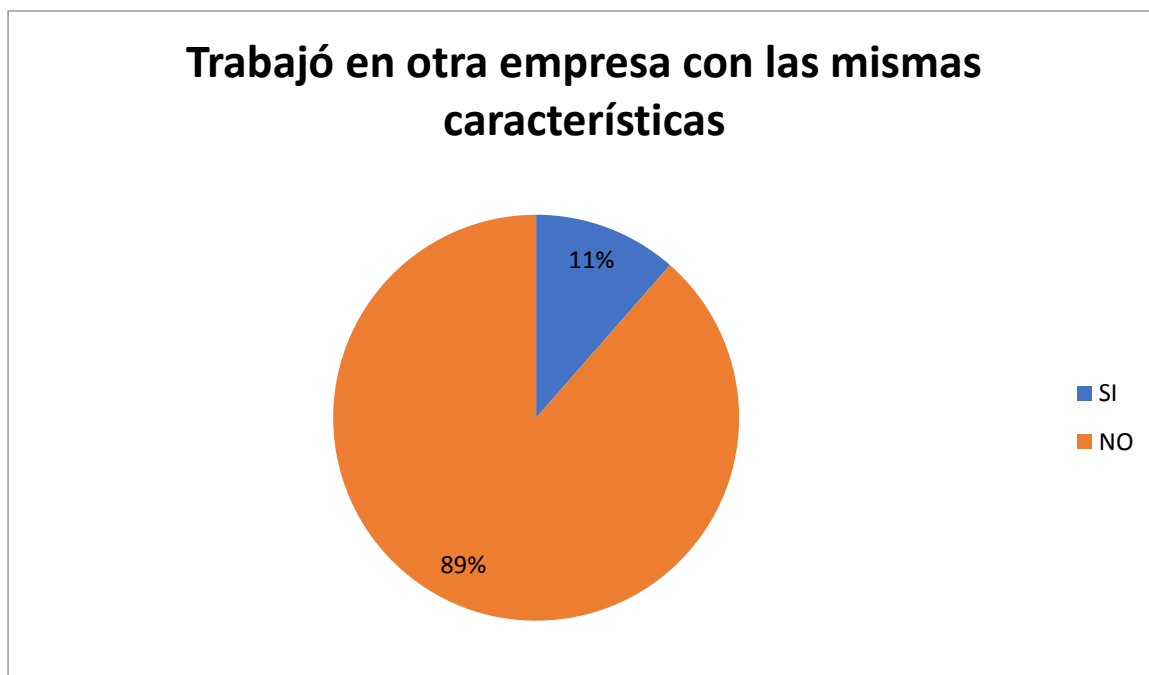
¿Qué tiempo tiene usted laborando en la Hacienda Bananera “La Margarita”?



### Análisis:

El 53% de los encuestados manifestaron que tienen laborando en la empresa de 6 a 12 meses, el 38% de 1 a 6 meses, el 7% de 1 a 5 años y el 2% de 5 años y más.

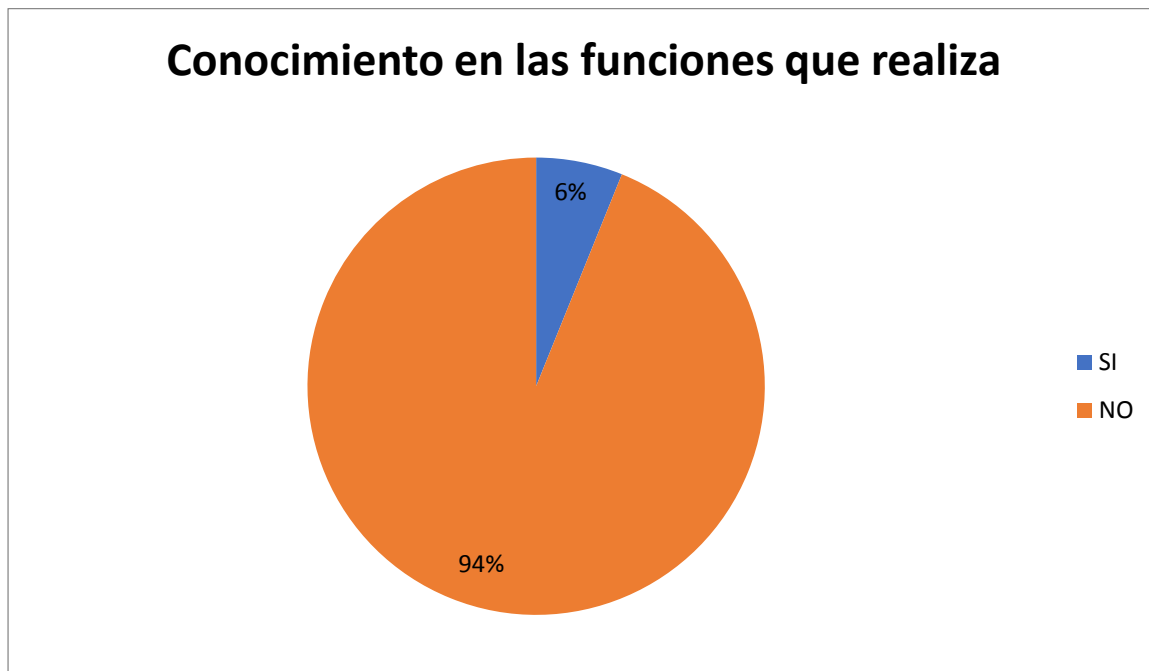
**¿Antes de ingresar a laborar en la Hacienda “La Margarita”, usted trabajó en otra empresa de las mismas características?**



**Análisis:**

El 89% de los encuestados manifestaron que no ha trabajado en otra empresa con las mismas funciones y características, mientras que el 11% si han tenido algo de experiencia en esa rama.

**¿Cuándo inició sus labores tenía conocimiento de las funciones que realiza?**

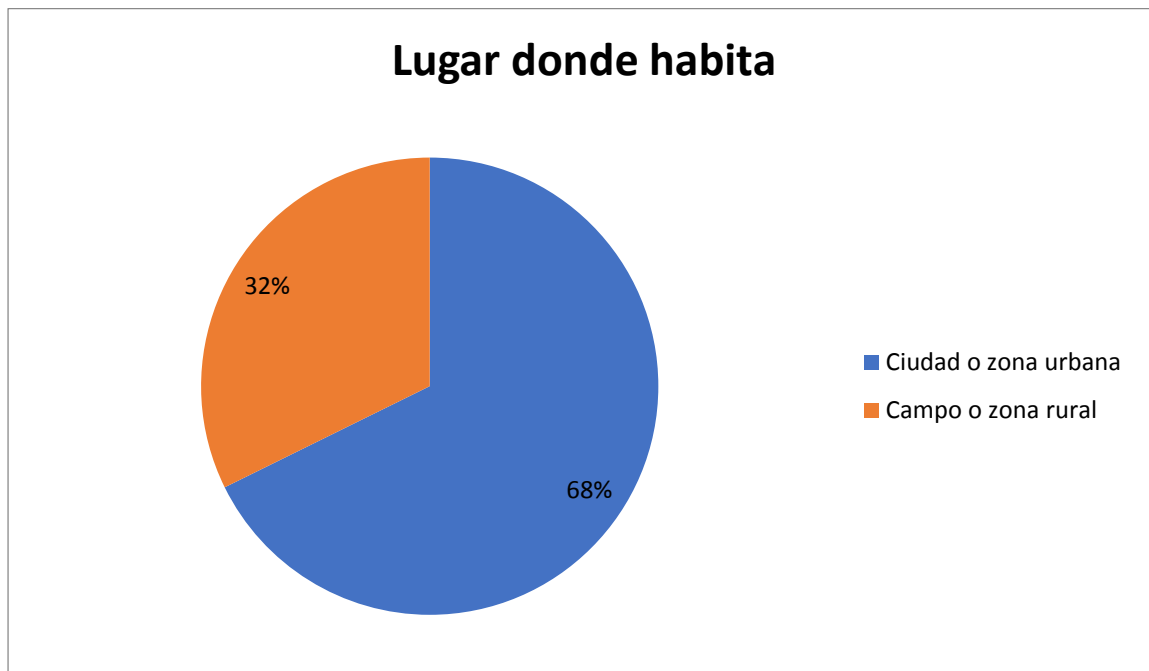


**Análisis:**

El 94% de los encuestados indicaron que no tenían conocimiento cuando iniciaron sus labores en La Hacienda La Margarita, mientras que el 6% restante indicaron que si tenían conocimiento cuando ingresaron a trabajar.



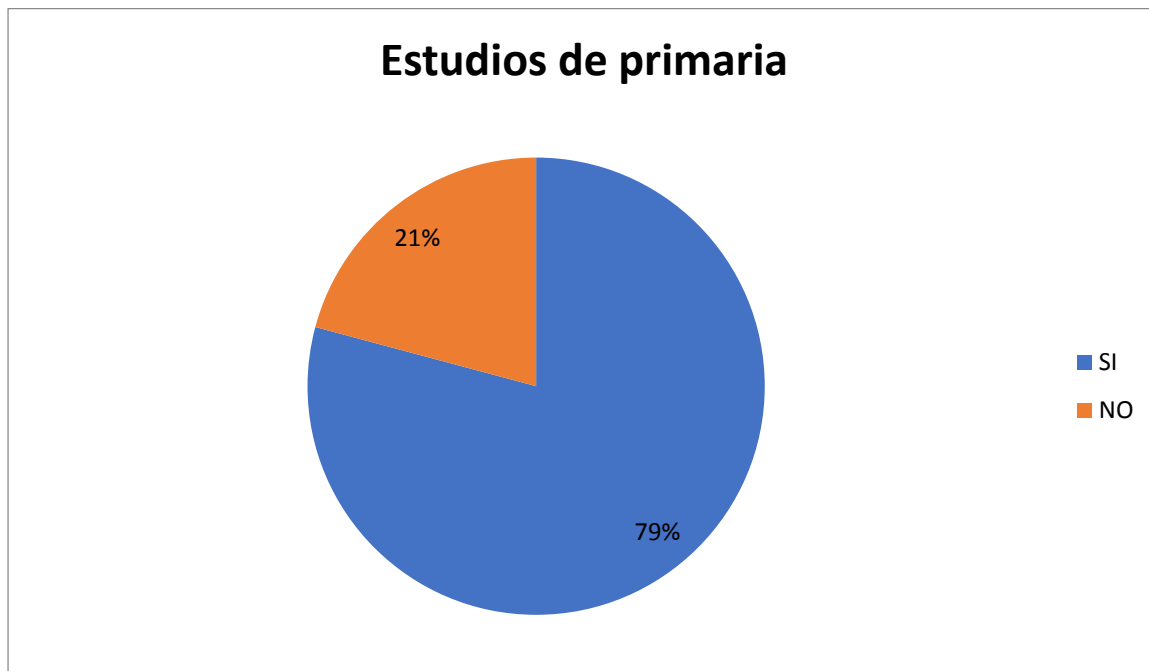
### ¿En qué lugar o zona habita?



#### **Análisis:**

El 32% de los encuestados manifestaron que viven en las zonas urbanas, es decir cerca de las ciudades o parte céntrica, mientras que el 68% indicaron que habitan en las zonas rurales de las ciudades.

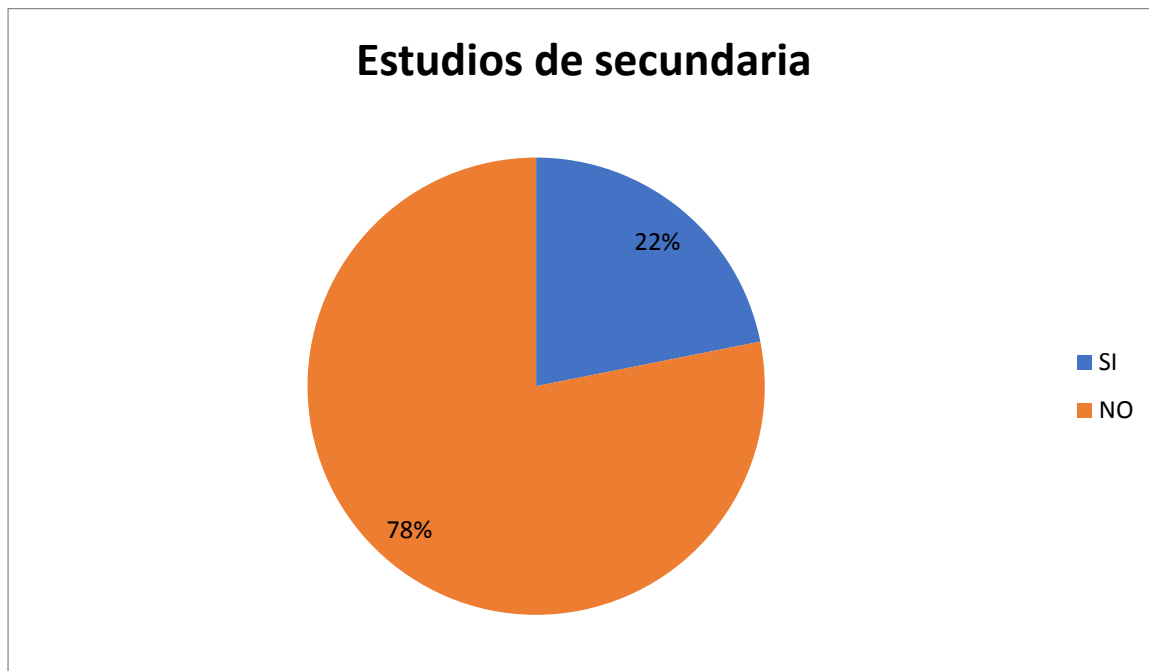
### ¿Usted culminó sus estudios de primaria?



#### **Análisis:**

El 79% de los encuestados manifestaron que no han terminado sus estudios de primaria, mientras que el 21% restante indicó que si culminaron la escuela.

¿Usted culminó sus estudios de secundaria?



**Análisis:**

El 78% de los encuestados indicaron que no terminaron sus estudios de secundaria, mientras que el 22% restante no si lo han hecho.

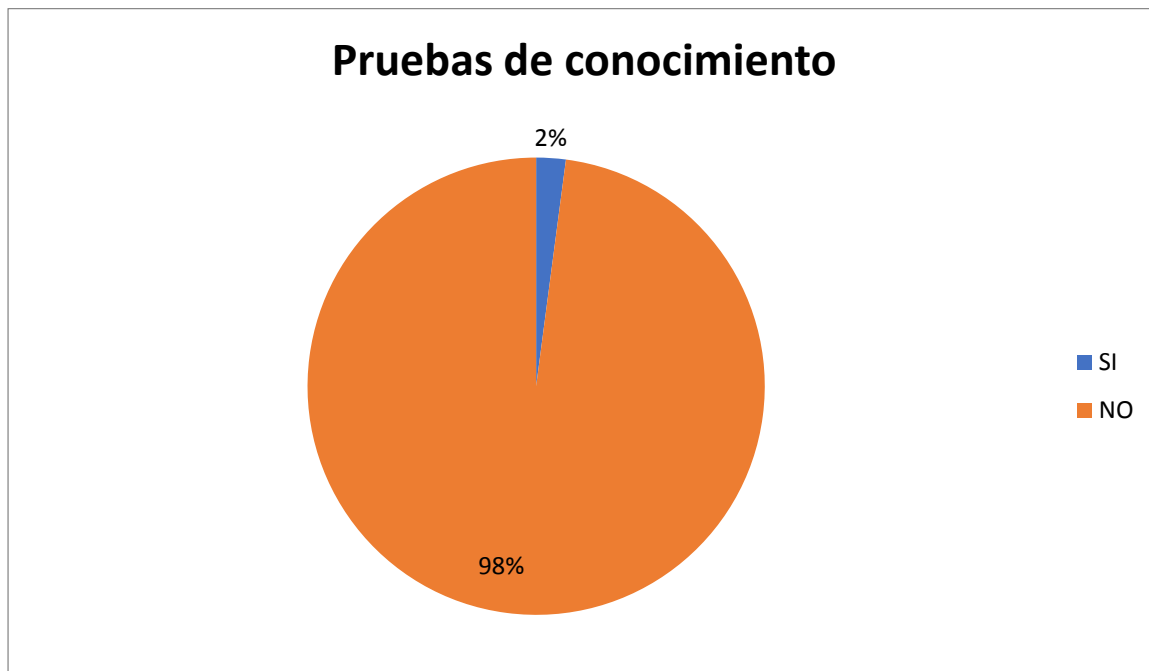
**¿Cuándo inició a trabajar tenía usted experiencia en las funciones que le tocaba desempeñar?**



**Análisis:**

El 61% de los encuestados manifestaron que no tenían experiencia cuando iniciaron a laborar, mientras que el 39% restante indicaron que si tenían experiencia en esas funciones.

**¿Antes de que usted inicie a laborar le realizaron pruebas de conocimiento?**



**Análisis:**

El 98% de los encuestados indicaron que no realizaron pruebas para ingresar a laborar, mientras que el 2% restante mencionaron que sí.

**¿Se siente a gusto en el lugar que trabaja?**



**Análisis:**

El 70% de los encuestados manifestaron que no se sienten a gusto laborando en la Hacienda Bananera La Margarita, mientras que el 30% restante indicaron que si se encuentran a gusto.

### ¿Le gustaría conseguir otro trabajo?



#### **Análisis:**

El 87% de los encuestados indicaron que les gustaría trabajar en otro tipo de actividad, y el 13% restante prefieren quedarse laborando en la Hacienda.