



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

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES EN LA EMPRESA SUMIFRU

ECUADOR S.A

EGRESADA:

MAHOLY NARCISA TELLO MENDOZA

TUTOR:

ING. COM. LORENA MUÑOZ OVIEDO, MAE

AÑO 2021

INTRODUCCIÓN

Las políticas laborales representan un conjunto de directrices que norman los procedimientos internos de las organizaciones y ejercen influencia en el desempeño laboral del talento humano, el establecimiento de políticas en la gestión organizacional permite consolidar una filosofía empresarial encaminada al cumplimiento de los objetivos empresariales por medio de procesos estandarizados, por tal razón, cualquier normativa interna aporta con el desarrollo de estructuras orgánicas formales mediante la definición de funciones en cada área o departamento.

La presente investigación se realizó en la empresa Sumifru Ecuador S.A., hacienda San Luis, cuya actividad económica es la producción y exportación de banano, donde se analiza la aplicación o ausencia de políticas laborales que influyen en el desarrollo de procedimientos administrativos y operativos de la institución, porque es importante manifestar que la gestión organizacional de Sumifru Ecuador S.A presenta debilidades relacionadas en la administración del recurso humano y material, componentes necesarios para el cumplimiento de tareas internas, puesto que no existen acciones de control que sean congruentes con las dimensiones de crecimiento que posee la institución.

El objetivo del caso de estudio es analizar las políticas laborales que emplea Sumifru S.A en la gestión del talento humano y su relación con el rendimiento laboral de la organización, debido a que se presentan inconvenientes como una inadecuada planificación organizacional, sobrecarga de trabajo y desmotivación laboral, situaciones negativas que se han generado por la débil aplicación o diseño de políticas internas que contribuyan a un mejor desarrollo empresarial por medio de la realización de procedimientos sinérgicos que persigan un objetivo en común.

El caso de estudio sobre las políticas laborales en la empresa Sumifru Ecuador S.A, hacienda San Luis, guarda relación con la línea de investigación “Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control” mientras que la sublínea con la que se relaciona es “Empresas e instituciones públicas y privadas”, debido a que se analiza las funciones que ejerce la gestión organizacional durante el establecimiento de políticas internas que aporten con el desarrollo de actividades empresariales de forma efectiva e inclusiva.

La metodología que posee el caso de estudio se encuentra constituida por los tipos de investigaciones de campo y descriptiva, las cuales permitieron la obtención de información relevante que sustenta el presente estudio, además se emplearon los métodos inductivo y sintético, que promovieron el análisis de las principales debilidades que posee la gestión en el establecimiento o cumplimiento de políticas laborales, mientras que las técnicas de investigación son la encuesta y entrevista, dirigidas al personal administrativo y de operación, que son las unidades de observación del estudio efectuado.

DESARROLLO

El caso de estudio ha sido realizado en la compañía de producción y exportación de banano Sumifru Ecuador S.A, la cual es una organización que posee sus oficinas administrativas en la provincia del Guayas, mientras que gran parte de su actividad económica se ejecuta en la provincia de Los Ríos. La organización inició sus actividades comerciales el 01 de abril del año 2015, cuando un grupo inversor extranjero adquirió hectáreas de terrenos destinadas a la producción de banano; la compañía estudiada también posee presencia en países como Filipinas y Japón.

La compañía Sumifru Ecuador S.A posee una participación importante en el mercado nacional de producción y exportación de banano, lo cual genera un impacto social y económico en las personas que desarrollan actividades laborales en este sector de la economía nacional, puesto que oferta aproximadamente un total de 1,600 plazas de empleo, contexto que hace necesario la implementación de un modelo administrativo que responda de forma adecuada a las dimensiones de crecimiento para un mayor desarrollo organizacional. Para Zamora (2018) El desarrollo organizacional es un componente importante a considerar en la planificación estratégica, direccionado a satisfacer las necesidades, expectativas y cambiar la cultura de la organización.

Sumifru Ecuador S.A cuenta con un mercado consumidor conformado por los siguientes países: Chile, Corea y Japón, donde de forma recurrente poseen visitas de importantes aliados comerciales para conocer los procesos que se ejecutan en el modelo de negocio. La administración general está a cargo de ciudadanos filipinos apoyados con talento humano nacional, con la intención de complementar un proceso de gestión mucho más estructurado, sin embargo, las dimensiones que posee la institución limitan que el control interno de las actividades sea del todo eficiente. Para Mendoza, García , Delgado, & Barreiro, (2018):

El control interno es considerado como una herramienta esencial para la dirección de las organizaciones, porque otorga una seguridad razonable en el desarrollo de las actividades y cumplimiento de los objetivos, además, permite una realimentación de los procesos ejecutados en la compañía (p. 207).

La empresa de producción y comercialización de banano Sumifru Ecuador S.A está conformada con un total de 19 haciendas bananeras, donde 18 de ellas están ubicadas en la Provincia de Los Ríos, mientras que en Guayas sólo se encuentra una, información que denota que la mayor producción de banano no sólo de la empresa analizada sino también a nivel nacional, se concentra en suelo fluminense. En la actualidad las 19 haciendas bananeras que conforman la compañía están divididas por zonas, las cuales son: Zona 1 Sumifrutas, Zona 2 Sumibananas, Zona 3 Sumiproductos y Zona 4 Sumifru.

Las dimensiones de crecimiento de la compañía Sumifru Ecuador S.A son importantes, motivo por el cual la delimitación que posee la presente investigación se fundamenta en el estudio de sólo una hacienda bananera, donde se analiza el establecimiento o cumplimiento de políticas laborales que influyen en la gestión organizacional y desempeño laboral tanto individual como colectivo en la organización. Según Del Río, (2017) “la gestión organizacional consiste en la realización de acciones conducentes para el logro de objetivos considerando la planeación, organización, dirección y control” (p. 52). A pesar de que es una empresa multinacional existen áreas o zonas productivas que presentan inconvenientes originadas en el desarrollo de las actividades administrativas y operativas.

Para Cisneros (2020) una marca paragua “es un elemento que genera credibilidad al usar marcas de referencias conocidas y una consolidada. (p. 20)” Sumifru Ecuador S.A es una marca paragua que se encuentran constituida por el conjunto de diferentes zonas productivas, las cuales son las 19 haciendas de producción bananera que posee, de toda la población mencionada, la muestra escogida es la hacienda San Luis, debido a que presenta mayor número de debilidades y conflictos laborales generados por la no aplicación o establecimiento de políticas internas que normen los procedimientos de la compañía. La investigación se ejecuta en las instalaciones de la hacienda San Luis, provincia de Los Ríos, cuya dirección es Avenida Babahoyo, Baba, conformada por los departamentos de Nomina, RR. HH, Producción, Calidad, Contabilidad e Inventario.

La principal situación problemática que posee la institución consiste en la débil aplicación de políticas internas en la gestión de la empresa Sumifru Ecuador S.A, debido a que es una compañía multinacional, por lo cual, si cuenta con principios y reglamentación interna, componentes necesarios para el desarrollo normal de los procesos administrativos u operacionales, sin embargo, sus políticas no poseen un nivel de cumplimiento adecuado. Las principales políticas de la organización son: política de seguridad laboral, política de medio ambiente, políticas administrativas, políticas de calidad, de responsabilidad social e indicadores estratégicos de evaluación de desempeño.

La compañía Sumifru Ecuador S.A, en la hacienda San Luis está conformada por 272 personas, distribuidas en el desarrollo de actividades de cultivo, cosecha, empaque y áreas administrativas, entre las disposiciones que mayor énfasis aplica la administración, son: salvaguardar el bien común, medio ambiente, seguridad en general, contratar personal sin antecedentes de alcoholismo y drogadicción; importantes ejes de trabajo que requiere de metodologías o mecanismos necesarios para el logro de los objetivos.

El proceso investigativo identificó en la gestión de la empresa Sumifru Ecuador S.A, que un hecho problemático es la seguridad del ambiente de trabajo, debido a que los resultados de la investigación denotan la ausencia en acciones de logísticas o abastecimientos de recursos materiales en buen estado como garruchas o cualquier otro elemento necesario para la producción del banano, situación que hace factible la presencia de riesgos laborales en el talento humano, como heridas cortopunzantes o cualquier otra lesión corporal, hechos problemáticos que denotan el cumplimiento parcial o inaplicación de la política de seguridad laboral. Para Antúnez & Quintanila (2017) la seguridad laboral es un derecho que tienen los trabajadores para desarrollar sus actividades en un ambiente seguro.

El inadecuado cumplimiento de la política en seguridad laboral con la ausencia de materiales necesarios para las actividades laborales o adecuación de un ambiente de trabajo en que el talento humano no presente riesgos de accidentes que afecten su integridad física, demuestra que las funciones empresariales no se apegan a las leyes y reglamentos nacionales que rigen a las empresas públicas y privadas. El Código del Trabajo (2012) en el artículo 410 menciona que “el empleador tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no pongan en riesgo la salud y su vida” (p. 141).

A pesar que la empresa Sumifru S.A, hacienda San Luis no cumple de forma eficiente con su política de seguridad laboral y lo establecido por el Código de trabajo, es necesario resaltar que el talento humano de la institución también posee como obligación acatar las indicaciones que realiza la gestión o en su defecto solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales, sin embargo, aquello no sucede debido a que los miembros de la organización que realizan actividades operativas no poseen el empoderamiento necesario sobre bases normativas que garantizan su seguridad laboral.

Es importante resaltar que la institución a pesar de contar con una política empresarial direccionada a identificar los principales riesgos y determinar factores asociados que pueden provocar accidentes laborales, incidentes dentro del equipo de trabajo o cualquier otra afectación de salud, se presentan inconvenientes que dejan en evidencia la administración endeble de la compañía Sumifru Ecuador S.A, hacienda San Luis, por no ejercer monitoreos periódicos que permitan cumplir a cabalidad la política empresarial analizada, donde es el personal operativo quien está susceptible a ser objeto de accidentes laborales en el proceso de producción del banano. Para Ferro, (2020) afirma que el empresario tiene la obligación de establecer medidas de seguridad y el trabajador acatarlas.

La referencia bibliográfica revela que para promover políticas de seguridad laboral es necesario un trabajo en conjunto entre la empresa y el talento humano que la conforma, lo que demuestra que la compañía Sumifru S.A a pesar de contar con disposiciones que eviten la presencia de accidentes, siempre existe la posibilidad que los miembros de la organización no cuenten con una adecuada prolijidad en el desarrollo de las tareas; es decir, el trabajo en equipo permite que las actividades empresariales se ejecuten de manera normal y con un índice de seguridad razonable.

Entre los principales accidentes laborales que se han presentado en la organización son los que están relacionados al personal operativo en la utilización de medios o implementos necesarios durante la fase de producción del banano como la garrucha, donde es habitual que existan lesiones por materiales residuos como varillas de hierros, tropiezos y resbalones, o en su defecto en el desempeño de labores como: cola, control de maleza, deshoje, paletizado y embalaje, por lo que los accidentes más comunes son heridas causadas por herramientas cortopunzantes.

Los accidentes laborales descritos muestran que la compañía posee importantes debilidades en la gestión de materiales necesarios para el desempeño laboral del personal encargado de las actividades de campo, puesto que el suministro en equipos de protección promueve una mayor seguridad laboral en el desarrollo de las labores, para citar un hecho que afianza la problemática, se menciona que el uso de la escalera en el proceso de enfunde se encuentra en mal estado y genera caídas accidentales que afectan la salud y rendimiento laboral. De acuerdo con Efron (2019):

El rendimiento laboral corresponde al esfuerzo que ejerce el talento humano en el desarrollo de las actividades, para lo cual se requiere priorizar la realización de ciertas actividades sobre otras, y alcanzar niveles de rendimiento altos que cumplan los objetivos planteados.

El sector bananero es un eje económico de la industria agropecuaria importante a nivel nacional, Ecuador es uno de los principales países productores y exportadores de banano, donde el mercado internacional cada vez es más exigente y resulta necesario que el producto o proceso de producción tengan certificaciones importantes como INEN o ISO 9001, contexto por el cual es fundamental que la gestión de las empresas bananeras posean políticas de desarrollo e intervención que logren un aseguramiento de la calidad en los productos obtenidos.

La producción y exportación de banano no sólo genera beneficios macroeconómicos a nivel nacional por el volumen de exportaciones que se refleja en la Balanza Comercial, sino también en la economía popular y solidaria del pequeño agricultor, a través de la oferta aproximada de 2.5 millones en puestos de trabajo; por tal razón Sumifru Ecuador S.A, San Luis, debe contar con políticas de responsabilidad social que promueva la calidad de vida de las personas. Para Pérez, Espinoza, & Peralta, (2016) la responsabilidad social consiste en aplicar metodologías de trabajos sustentables que protejan el medio ambiente y del entorno general de las empresas.

La empresa Sumifru S.A cuenta con políticas para lograr una adecuada responsabilidad social, y desarrollar un proceso de producción sustentable, sin embargo, se presentan contextos, en que la organización no concibe comportamientos responsables con respecto al esfuerzo y compromiso laboral del talento humano, puesto que existen remuneraciones inadecuadas según la percepción del personal de la institución, lo cual demuestra que la estrategia empresarial de responsabilidad social debe concebir un campo de acción más amplio, donde incluya el bienestar general de su entorno, lo expresado puede evidenciar el incumplimiento de derechos laborales y constitucionales. De acuerdo con Constitución del Ecuador (2011):

En el art. 33 se describe que el trabajo es un derecho social y económico que forma parte de la realización personal de los ciudadanos en la economía, por lo que el Estado garantizará a los trabajadores el pleno respeto de remuneraciones justas y un desempeño adecuado caracterizado por un ambiente de trabajo digno y saludable.

Durante la investigación se pudo determinar que las principales debilidades que más recurrencia poseen, se originan en la gestión del talento humano, porque no existen políticas administrativas que aseguren una estabilidad laboral al personal operativo, donde la compañía a pesar de su enorme crecimiento realiza procedimientos empíricos en el proceso de reclutación del personal, puesto que es común en el sector bananero que exista una excesiva rotación de talento humano; son pocas las compañías que brindan una seguridad social al total del personal operativo. De acuerdo con Rojas, Marulanda, & Rojas, (2017):

La rotación de personal consiste en la variación que existe entre el talento humano, la organización y su ambiente, representa el número de personas que entran o salen de la institución, la cual se ven afectada por los ingresos percibidos o por la satisfacción (p. 286).

Entre las políticas administrativas de la compañía Sumifru Ecuador S.A se encuentra el procedimiento de contratación de personal, donde se define los siguientes requerimientos: bachillerato concluido (mayor de 18 años o menor a 45) y/o que tengan experiencia laboral en el caso de aspirantes a jefes de campo, y para cargos administrativos deben tener estudios de tercer nivel (título preferencial) y experiencia laboral (referencias laborales), sin embargo, existen ocasiones en que se contratan mano de obra para las actividades productivas o administrativas que no cumplen con las políticas de contratación ya mencionadas.

El desarrollo empírico en la reclutación de personal denota la débil aplicación de políticas administrativas, debido a que tanto en el área Administrativa y Operativa, el proceso de contratación se lo realiza por afinidad, sin análisis de perfil laboral, profesional e inaplicación de test de aptitudes, además, existen personas contratadas con una edad superior a la establecida en las políticas de contratación debido a referencias personales, lo descrito no contempla la institución al momento de la selección de personal, por lo cual es evidente que se soslaya los requerimientos establecidos en la aplicación de la política administrativa de reclutación y revela una aplicación parcial o nula de políticas internas

Las políticas de empleo deben ser mecanismos que ayuden al desarrollo normal de las actividades planificadas por la gestión administrativa de las organizaciones, puesto que normativas, principios y regulaciones influyen en el rendimiento empresarial a través del establecimiento de un adecuado comportamiento organizacional que condiciona la productividad laboral (Marcia, Iranzo, & Senén , 2015).

La inestabilidad laboral en la empresa Sumifru Ecuador S.A se presenta por la constante rotación del personal de forma interna y externa, debido a que de manera general se contrata mano de obra para una determinada función, pero la actividad de producción bananera no establece lineamientos específicos para el desarrollo de las actividades, por tal razón, se presentan situaciones de rotación interna en la realización de las labores de campo, lo que ha provocado un rendimiento laboral inapropiado, debido a que de forma empírica se establece la asignación de sueldos en función del trabajo desarrollado; es decir, es un contexto que afecta al personal de obra directa en el proceso productivo.

La rotación externa del personal en la empresa Sumifru S.A, hacienda San Luis es un contexto regular que se suscita en la administración de organizaciones bananeras y se genera por la intención inequitativa de las compañías en no reconocer horas extras que el patrono debe cumplir al personal empleado, haciendo hincapié en el talento humano de corte y empaquetado, lo cual es un factor de riesgo importante para la motivación laboral. Según Napolitano, (2015) la motivación consiste en la expresión de motivos que conducen a un individuo a desarrollar sus actividades con un comportamiento y responsabilidad adecuado. Es válido mencionar que la situación descrita se presenta en cierto número de empleados, debido a que la mayoría sí percibe el pago de horas extras.

La inestabilidad generada por la excesiva rotación del personal denota la ausencia de políticas en su gestión de talento humano, puesto que no se emplean acciones que impulsen procesos de retención, captación y desarrollo personal; que sumado al aumento de la carga de trabajo y remuneraciones poco justas, provocan la presencia de posibles deserciones laborales, donde se identifican casos en que el personal empleado decide terminar su relación laboral con la compañía, o es objeto de despido y en ambos contextos no obtuvieron un proceso de liquidación salarial justo por los años de labores ejercidos en la organización.

La presencia de procedimientos administrativos inequitativos con las personas que prestaron sus servicios laborales a la compañía y no contaron con una liquidación que se ajuste al tiempo de labores desempeñado, denota cómo la gestión interna no predestina esfuerzos en la promoción de un desarrollo personal y laboral del talento humano, lo cual representa una gran debilidad en Sumifru Ecuador S.A. de la hacienda San Luis, puesto que las organizaciones del siglo XXI centran sus esfuerzos en considerar al talento humano como parte del activo empresarial, por tal razón debe concebirse como el medio necesario para el logro de los objetivos internos.

Las debilidades organizacionales que presenta la empresa Sumifru S.A, hacienda San Luis en el proceso de gestión del talento humano se acrecienta cuando el personal encargado de labores de campo o de producción del banano ejerce horas extras en su jornada laboral a causa del volumen de producción obtenido, las cuales no son reconocidos por parte de la gerencia de producción, contexto que provoca niveles de satisfacción laboral inadecuados, porque el desarrollo de una jornada extraordinaria no cuenta con reconocimiento alguno cada vez que ocurre, es decir, existe un patrón repetitivo en la industria bananera sobre la oferta laboral, donde no se establecen procedimientos de todas las especificidades que demuestren un trato justo entre el empleador y el empleado.

Durante el proceso de investigación se identificó niveles de motivación laboral inadecuados, producto de diversos factores de riesgos que son: sueldo y salarios, normas de convivencia, suministro de materiales y liderazgo organizacional, los cuales condicionan el clima laboral de la hacienda San Luis perteneciente a la compañía Sumifru Ecuador S.A, porque no existe un procedimiento formal para la designación de los valores a cobrar en el personal que realiza actividades operativas del proceso de producción.

Según Alcaayaga (2016) la sobrecarga laboral implica un aumento de la carga de trabajo, para lo cual es necesario requerimientos psicofísicos que se deben emplear en la jornada laboral. La presencia de sobrecarga laboral en el desarrollo de las actividades productivas también repercute en la motivación del personal que integra la organización, debido a que en ocasiones las labores terminan en horas de la noche, contexto por el cual debe ser remunerado de forma correcta en reconocimiento de las actividades ejecutadas, pero aquello no ocurre, debido a que el valor percibido por la mano de obra directa contratada para el proceso de producción del banano no representa un valor justo por las extensas horas de trabajo.

El pago de utilidades es otro factor importante que influye en la motivación del personal que realiza actividades productivas en la hacienda San Luis de la compañía Sumifru Ecuador S.A, puesto que es un derecho que el trabajador posee en obtener parte de las ganancias que genera una empresa durante su ejercicio económico, sin embargo, la compañía objeto de estudio no posee un compromiso importante para con el talento humano en la entrega de un porcentaje de las utilidades, faltando a lo establecido en bases normativas. El pago de utilidades en cuanto a la parte que corresponde de forma individual debe efectuarse en quince días a partir de la fecha en que se liquidan las utilidades, y debe ser hasta el 31 de marzo de cada año (Código del Trabajo, 2012).

Otro de los inconvenientes que se presenta en la empresa es la débil aplicación de políticas de control de inventario, puesto que se han presentado situaciones adversas por la falta de recursos materiales en la hacienda San Luis para el desarrollo de las labores de campo, debido a que la compañía Sumifru Ecuador S.A, cuenta con 19 haciendas bananeras y en ocasiones suele distribuirse materiales, equipos o maquinarias según la necesidad que presentan las unidades productivas, lo cual denota un problema de suministro de inventario. Por lo que Meana, (2017)

afirma: que el objetivo del inventario es registrar y verificar las existencias o materiales que dispone una empresa para el desarrollo de las actividades empresariales.

Todas las debilidades mencionadas en la investigación demuestran que a pesar del crecimiento empresarial que posee Sumifru Ecuador S.A, siempre existirán situaciones anómalas que la gestión tiene que atender, puesto que la ausencia de materiales para el desarrollo de las actividades productivas, clima laboral inadecuado a causas de los niveles de desmotivación que posee el personal contratado y el escaso cumplimiento de políticas internas, denotan que no se aplica un control adecuado que permita el aseguramiento de un desarrollo óptimo de las labores, Para Boe, (2015) las políticas internas son un conjunto de acciones definidas por la administración que regulan las actividades empresariales.

Es importante resaltar que en ocasiones el talento humano dedicado a las labores de producción del banano necesita manifestar inconformidad por la gestión recibida, pero no posee canales de comunicación adecuados para hacer efectivo su reclamo, debido a que la compañía no implementa un liderazgo gerencial participativo e inclusivo, contexto que describe la inaplicación de políticas en comunicación organizacional de Sumifru Ecuador S.A, hacienda San Luis, que dificultan el proceso de gestión de talento humano e influenciar de forma positiva las relaciones laborales de la institución. Para Fajardo & Nivia (2016):

La comunicación organizacional interna consiste en un modelo de mensajes que debe ejecutarse entre el talento humano de la organización, es decir, es el nivel de relacionamiento entre la fuerza humana y la empresa, con el objetivo de desarrollar las actividades de forma sinérgica para el logro de metas comunes.

Los problemas presentados en cuanto al establecimiento de políticas en la gestión de talento humano como niveles inadecuado de motivación laboral, deserción o cultura organizacional inapropiada, revelan la clase de liderazgo gerencial que desarrolla la compañía Sumifru Ecuador S.A, el cual no es el adecuado, porque la administración soslaya la importancia de contar con personas proactivas y con un nivel de pertenencia fuerte, donde el talento humano sea el principal medio para el logro de los objetivos y del desarrollo institucional. Las debilidades detectadas en el proceso de investigación revelan factores de riesgos condicionantes en el desempeño laboral del talento humano tanto en el área Administrativa y Operacional, que trae como consecuencia la deserción laboral del personal contratado.

Las situaciones problemáticas analizadas se presentan en el área Operativa de la hacienda, donde se evidencia la ausencia de normas, principios o políticas establecidas para el desarrollo de las labores internas; es importante resaltar que la compañía en sus departamentos Administrativos, Nómina y de Producción si cuentan con procesos automatizados, sin embargo, no están exentas que hechos problemáticos condicionen el desarrollo normal de las actividades laborales, debido a que contar con un talento humano con desmotivación y con una percepción negativa sobre ciertos procedimientos institucionales, implica que la gestión sea mucho más meticulosa en las competencias laborales y aplicación de políticas internas.

La investigación realizada en Sumifru Ecuador S.A determina que al ser una empresa multinacional gestiona una fuerza humana conformada por un amplio talento humano, lo cual hace más complejo el desarrollo de procedimientos administrativos como gestión de nómina, organización documental y demás procesos internos, por tal razón, el establecimiento de políticas laborales aportan con la implementación de procedimientos estandarizados que generan un mejor rendimiento laboral colectivo en la compañía Sumifru Ecuador S.A.

El sector de la producción y exportación del banano posee un gran impacto social y económico en la sociedad ecuatoriana, motivo por el cual, lo convierte en un mercado laboral atractivo para las personas que poseen un nivel de escolaridad bajo y de aquellos que no lograron una oportunidad laboral distinta, por tal razón la probabilidad de que exista talento humano que se someta a un acuerdo laboral inequitativo es permanente, debido a que es uno de los sectores económicos agropecuarios que mayores plazas de empleo oferta, sin embargo, es importante que el Estado desarrolle políticas y estrategias de intervención que disminuya de forma progresiva la sobrecarga laboral en las haciendas bananeras.

En el proceso investigativo también determinó que la compañía Sumifru Ecuador S.A en la hacienda San Luis no posee la aplicación de políticas en normas de convivencias que promueva un ambiente de trabajo óptimo, debido a que las personas contratadas poseen un nivel de escolaridad inadecuado, motivo por el cual el liderazgo a emplear debe considerarse como aspecto fundamental para el establecimiento de acciones de integración que impidan que haya conflictos internos entre el talento humano, además, el nivel de percepción de los colaboradores también se condiciona por la comodidad que ofrece la institución, factor intangible que afecta la realización normal de las actividades productivas.

CONCLUSIONES

La hacienda San Luis perteneciente a la compañía Sumifru Ecuador S.A cuenta con las políticas de seguridad laboral, medio ambiente, administrativas, responsabilidad social y calidad, donde solo se cumple de forma parcial la aplicación de la política administrativa en el proceso de contratación de personal a través del establecimiento de requerimientos para ofertar plazas de trabajo, mientras que la política de seguridad laboral no posee un adecuado cumplimiento, por la presencia de accidentes laborales que han afectado la salud de los trabajadores, mientras que la política de calidad se cumple satisfactoriamente, debido a que sus productos son excelentes, cumpliendo normativas como INEN e ISO 9001.

La gestión de la compañía posee serios inconvenientes en la aplicación de políticas de convivencia laboral, existen conflictos internos, relaciones laborales deterioradas e inadecuado liderazgo gerencial, por lo que la presencia de un clima laboral inadecuado afecta la productividad empresarial. Además, no se reconocen horas extras y las remuneraciones no responden al nivel de esfuerzo empleado por el talento humano.

La compañía presenta pagos pendientes de utilidades, lo cual causa que el nivel de motivación laboral del talento humano se condicione de forma negativo, puesto que se violenta un derecho que le pertenece al trabajador, además, existe una cultura organizacional inadecuada causada por un aumento progresivo de la carga de trabajo, el cual no poseen reconocimientos por parte de la gestión administrativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcayaga, A. (23 de Mayo de 2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. Obtenido de Universidad San Sebastián:
<https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Antúnez, F., & Quintanilla, R. (2017). *Prevención de riesgos, seguridad laboral y medioambiental en la instalación de aparatos y tuberías. IMAI0108*. Málaga: IC Editorial.
- Boe. (2015). *Ley de Empleo*. Madrid: Boe .
- Cisneros, G. (15 de agosto de 2020). *Posicionamiento y Políticas de Marca*. Obtenido de Posicionamiento Estratégico y Gestión de marcas turísticas:
<http://www.papersdeturisme.gva.es/ojs/index.php/Papers/article/viewFile/315/269>
- Código del Trabajo. (28 de Septiembre de 2012). Código del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis Finder.
- Constitución del Ecuador . (13 de Julio de 2011). Constitución de la República del Ecuador 2008. *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*. Quito, Pichincha , Ecuador: Lexis Finder.
- Del Río, J. (2017). Gestión Organizacional en entornos complejos por parte de las MiPymes del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Vol. XVIII No. 2 - 2do*, 45-57.
- Effron, M. (2019). *8 pasos para alcanzar máximo rendimiento: Concéntrate en lo que puedas cambiar (e ignora el resto)*. Florida : Taller del Éxito.

- Fajardo, G., & Nivia, A. (2016). *Relaciones públicas y comunicación organizacional: Ejes de la comunicación "Guía de conceptos y saberes"*. Bogotá : Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Ferro, J. (2020). *Manual operativo de investigación de accidentes laborales*. Cataluña: José Manuel Ferro Veiga.
- Marcia, D., Iranzo, C., & Senén , C. (2015). A modo de introducción. Políticas laborales en América del Sur en el siglo XXI. *Cuadernos del CENDES*, vol. 32, núm. 89, VII-XIX.
- Meana, P. (2017). *Gestión de inventarios*. Madrid : Ediciones Paraninfo, S.A.
- Mendoza, W., García , T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las Ciencias* Vol. 4, núm.4, 2477-8818.
- Napolitano, G. (2015). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. EE.UU: Babelcube Inc.
- Pérez, M., Espinoza, C., & Peralta, B. (2016). La responsabilidad social, empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible del futuro. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos Volumen 8 / Número 2*, 169-178.
- Rojas, M., Marulanda, D., & Rojas, L. (2017). *Ingeniería Administrativa: Contabilidad y finanzas, marketing, producción y gestión de talento humano*. Bogotá : Ediciones de la U.
- Zamora, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Revista Extremeña de Ciencias Sociales "ALMENARA" n° 10.*, 87-109.

ANEXOS

**Anexo 1. Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Sumifru Ecuador S.A,
hacienda San Luis**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL**



**EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES EN LA EMPRESA SUMIFRU
ECUADOR S.A**

Baba – Los Ríos – Ecuador

- 1. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la empresa Sumifru Ecuador S.A, hacienda San Luis?**

Menos de un año	
1 a 2 años	
3 a 4 años	
Más de 5 años	

- 2. ¿Posee contrato legal en la prestación de sus servicios de mano de obra directa?**

Si	
No	

- 3. ¿La administración de la empresa Sumifru S.A ha realizado el reparto de utilidades?**

Si	
No	

- 4. ¿La administración de la empresa Sumifru S.A cuenta con todos los implementos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales?**

Si	
No	

5. **¿Considera usted que existe sobrecarga laboral en la realización de las actividades de campo?**

Si	
No	

6. **¿Existen reconocimientos por el esfuerzo o realización de horas extras en las labores empleadas?**

Si	
No	

7. **¿Cómo califica usted el liderazgo empleado por los miembros de la compañía?**

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Malo	

8. **¿Cómo evalúa el clima laboral de la compañía Sumifru Ecuador S.A, hacienda San Luis?**

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Malo	

9. **¿Cuál fue el procedimiento para ser contratado en la compañía Sumifru Ecuador S.A, hacienda San Luis?**

Recomendaciones	
Visita al departamento de Talento Humano	
Otras formas	

10. **¿Posee satisfacción laboral en la compañía Sumifru Ecuador SA, hacienda San Luis?**

Si	
No	

Anexo 2. Resultados de la aplicación de encuesta.

1. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la empresa Sumifru Ecuador S.A, hacienda San Luis?

Tabla 1

Tiempo que posee en la empresa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Menos de un año	102	38%
1 a 2 años	80	29%
3 a 4 años	70	26%
Más de 5 años	20	7%
TOTAL	272	100%

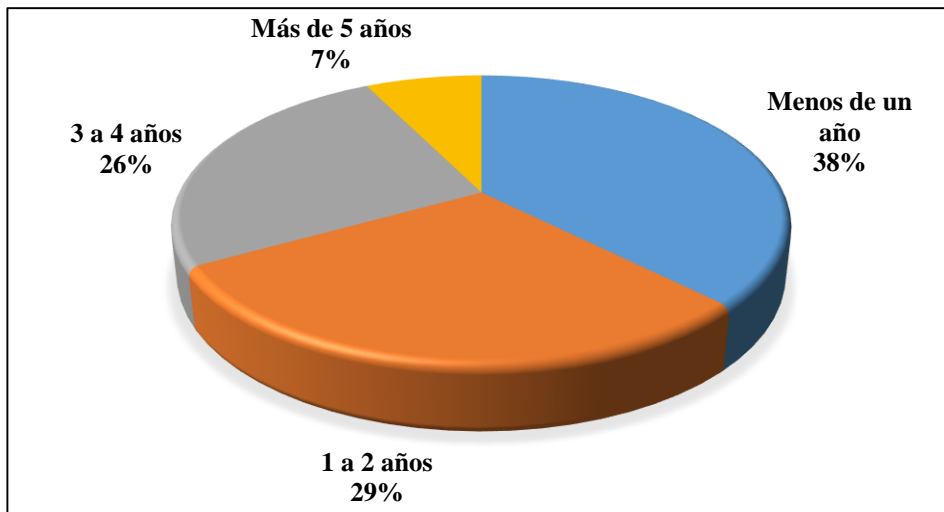


Gráfico 1: Tiempo que posee en la empresa

Análisis e Interpretación

Los resultados de la investigación revelan que del total de personas encuestadas en la hacienda San Luis de la compañía Sumifru S.A, que realizan actividades de campo el 38% posee menos de un año en la empresa, mientras que el 29% entre 1 a 2 años, un 26% de 3 a 4 años, y sólo un 7% tiene más de 5 años, lo cual revela que la mayor cantidad de personas que emplea Sumifru Ecuador S.A posee un tiempo corto ejerciendo actividades laborales, donde uno de los principales factores es la rotación externa de la mano de obra directa.

2. ¿Posee contrato legal en la prestación de sus servicios de mano de obra directa?

Tabla 2

Contrato legal de prestación de servicios

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Si	272	100%
No	0	0%
TOTAL	272	100%

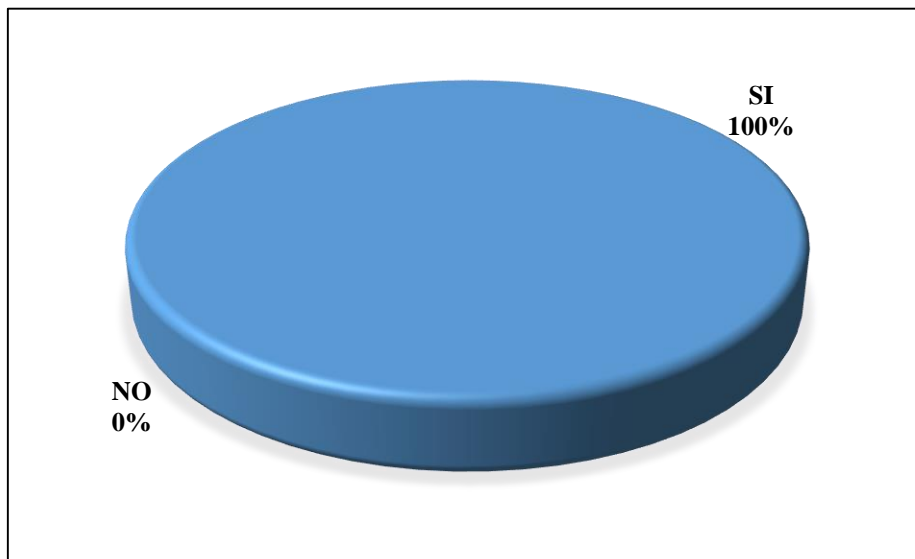


Gráfico 2: Contrato legal de prestación de servicios

Análisis e Interpretación

El 100% de las personas encuestadas revelan que, si poseen un contrato legal para la realización de actividades laborales, lo cual revela la correcta aplicación de políticas administrativas en la gestión de talento humano con respecto a los procedimientos de contratación y selección de personal, práctica regular que se presentan en las compañías de producción y comercialización de banano a nivel nacional.

3. ¿La administración de la empresa Sumifru SA, ha realizado el reparto de utilidades?

Tabla 3

Reparto de utilidades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Si	0	29%
No	272	71%
TOTAL	272	100%

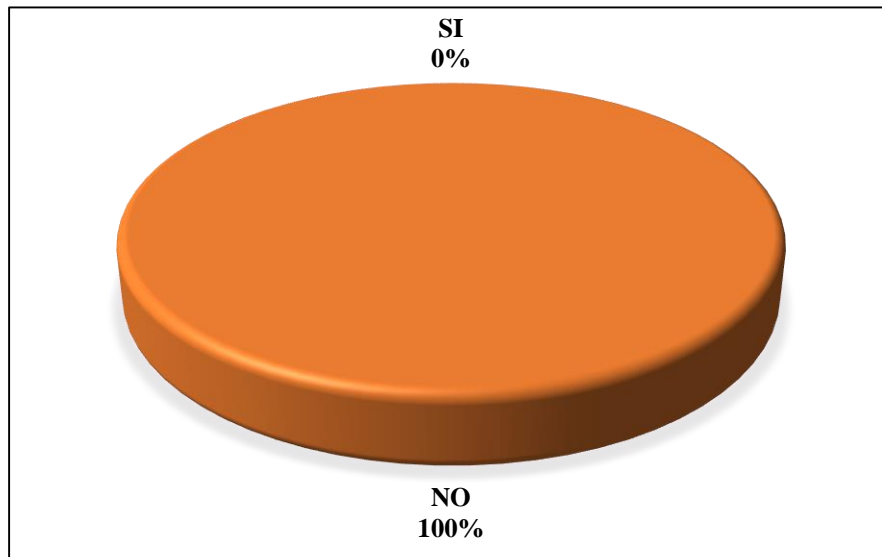


Gráfico 3: Afiliación al seguro social

Análisis e Interpretación

La pregunta direccionada a identificar si el talento humano que labora en la hacienda San Luis recibe el pago de utilidades, el 100% de mencionaron que no, puesto que es un derecho que el trabajador posee en obtener parte de las ganancias que genera una empresa durante su ejercicio económico, sin embargo, la compañía objeto de estudio no posee un compromiso importante para con el talento humano en la entrega de un porcentaje de las utilidades, faltando a lo establecido en bases normativas.

4. ¿La administración de la empresa Sumifru S.A cuenta con todos los implementos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales?

Tabla 4

Recursos materiales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Si	58	29%
No	214	71%
TOTAL	272	100%

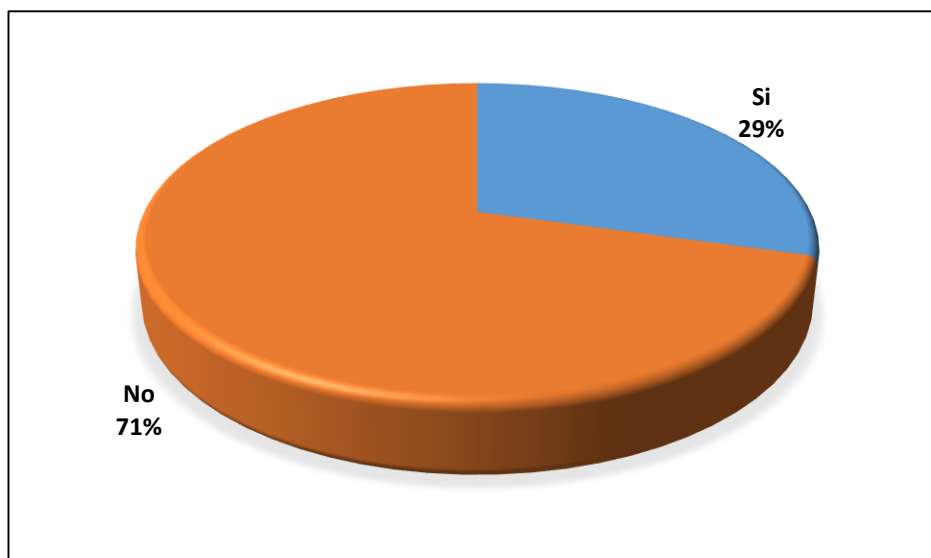


Gráfico 4: Recursos materiales

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos revelan que del total de personas encuestadas el 29% mencionaron que la hacienda estudiada si cuenta con todos los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades laborales, mientras que el 71 % manifestaron que no, situación que denota que a pesar de ser una compañía de crecimiento superlativo, no está exenta a problemas en la gestión administrativa como un débil control del inventarios de bienes, materiales y activo fijo necesarios para la actividad productiva.

5. ¿Considera usted que existe sobrecarga laboral en la realización de las actividades de campo?

Tabla 5

Sobrecarga laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
SI	192	79%
NO	80	21%
TOTAL	272	100%

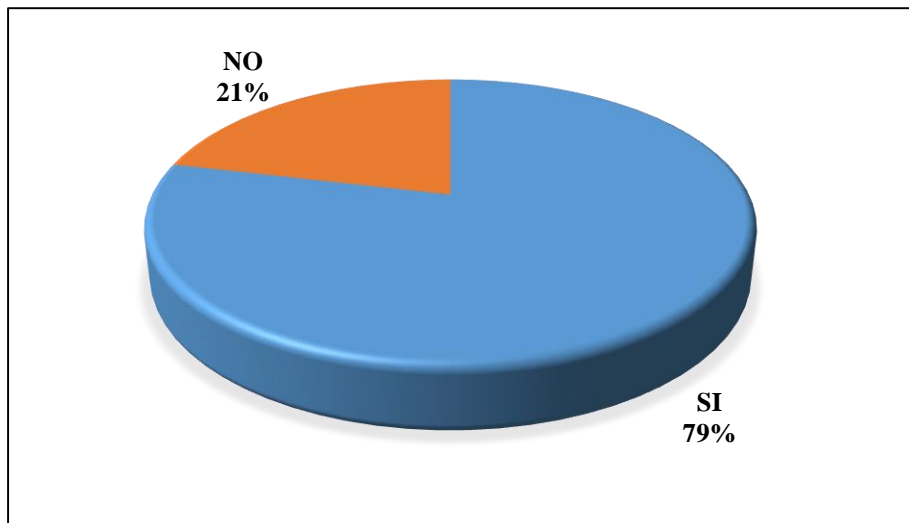


Gráfico 5: Sobrecarga laboral

Análisis e Interpretación

La pregunta direccionada a identificar la presencia de problemas de sobrecarga laboral, el 79% de la población estudiada mencionaron que si existe dicho contexto problemático en la hacienda San Luis perteneciente a la compañía Sumifru Ecuador S.A, mientras que el 21% restante considera que no se presenta sobrecarga laboral, lo cual demuestra que el comportamiento de las respuestas obtenidas se deben a las largas horas de trabajo cuando se genera el proceso de empaque del producto, las cuales no son reconocidas de forma adecuada.

6. ¿Existen reconocimientos por el esfuerzo o realización de horas extras en las labores empleadas?

Tabla 6

Reconocimiento de horas extras

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Si	43	16%
No	229	84%
TOTAL	272	100%

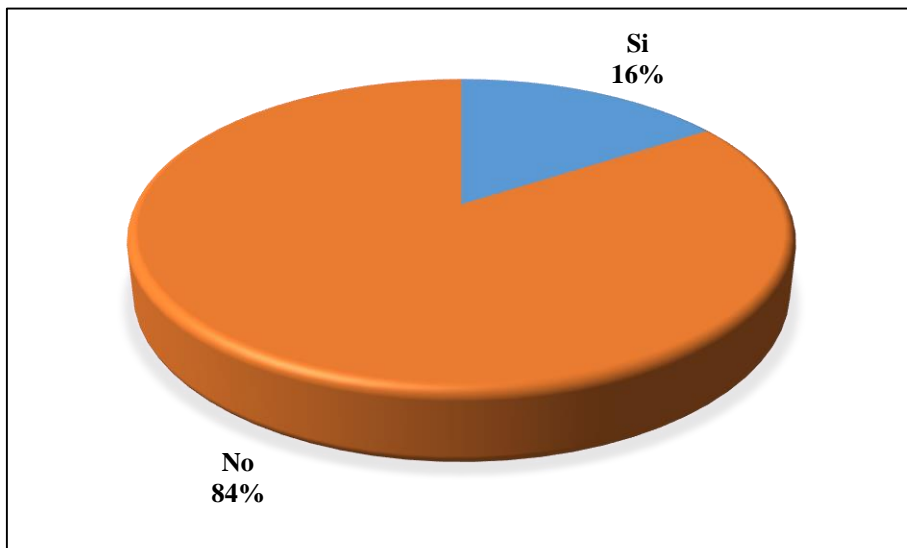


Gráfico 6: Reconocimiento de horas extras

Análisis e Interpretación

En la compañía Sumifru Ecuador S.A. hacienda San Luis existe un nivel de satisfacción laboral inadecuado, debido a que del total de la población consultada el 84% mencionaron que no poseen una remuneración justa por la realización de horas extras, mientras que tan sólo un 16% manifestaron que sí, contexto que denota que la gestión de talento humano no implementa políticas direccionadas a la retención del talento humano, puesto la situación detectada es un factor de riesgo importante para la deserción laboral.

7. ¿Cómo califica usted el liderazgo empleado por los miembros de la compañía?

Tabla 7

Liderazgo organizacional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Excelente	39	14%
Muy Bueno	45	17%
Bueno	60	22%
Malo	128	47%
TOTAL	272	100%

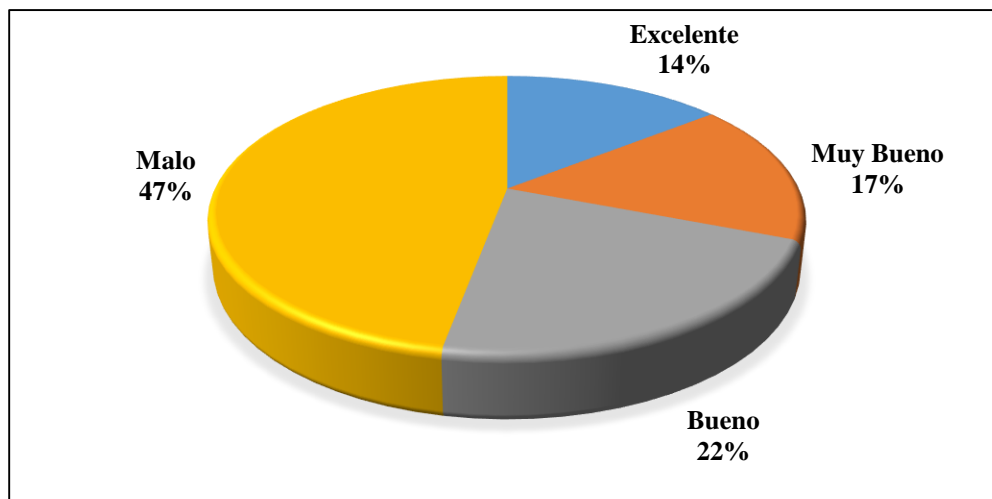


Gráfico 7: Liderazgo organizacional

Análisis e Interpretación

Durante la investigación también se consultó sobre el liderazgo que ejerce las autoridades de la hacienda San Luis perteneciente a la Compañía Sumifru S.A donde se obtuvo como hallazgo investigativo que el 47% del total de la población mencionaron que el liderazgo era inadecuado, un 22% dijeron que es bueno, otro 17% calificaron de muy bueno, mientras que el 14% restante considera que la dirección que ejercen los directivos es excelente en cuanto a las actividades de liderazgo que emplean, los resultados obtenidos revelan que no existe una percepción idónea por parte del talento humano sobre la gestión realizada en la institución.

8. ¿Cómo evalúa el clima laboral de la compañía Sumifru Ecuador SA, hacienda San Luis

Tabla 8

Clima laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Excelente	42	15%
Muy bueno	24	9%
Bueno	112	41%
Malo	94	35%
TOTAL	272	100%

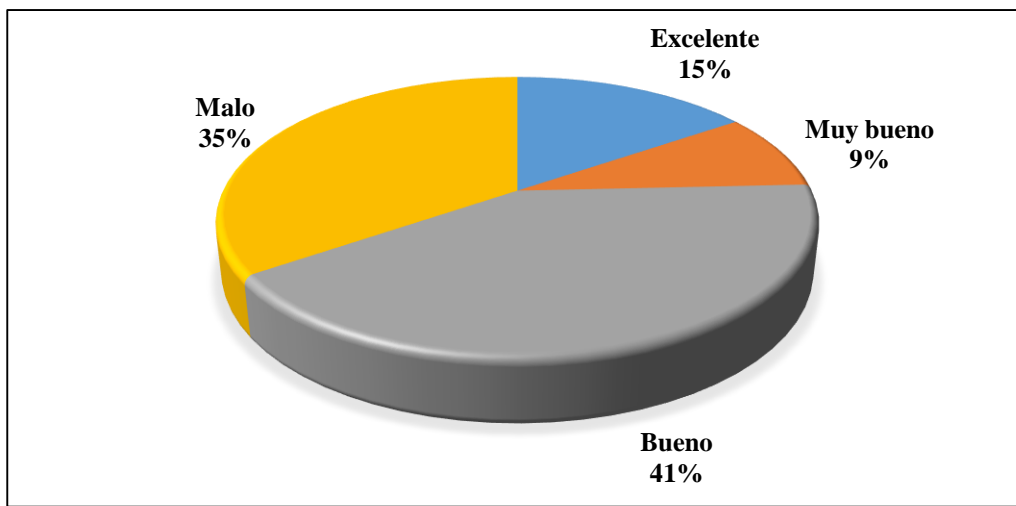


Gráfico 8: Clima laboral

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos sobre la pregunta direccionada a identificar cómo es el clima laboral de la Hacienda San Luis perteneciente a la compañía Sumifru Ecuador S. A demuestran que el 41% manifestaron que es bueno, un 35% consideran que es inapropiado, otro 15% comunicaron que es excelente, y el 9% restante considera que es muy bueno, la tendencia negativa en las respuestas revelan que el clima laboral se encuentra condicionado por factores como el liderazgo, sobrecarga laboral, remuneración injusta y demás contextos problemáticos presentados en la institución.

9. ¿Cuál fue el procedimiento para ser contratado en la compañía Sumifru Ecuador SA, hacienda San Luis?

Tabla 9

Procedimiento de contratación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Recomendaciones	87	32%
Talento Humano	171	63%
Otras formas	14	5%
TOTAL	272	100%

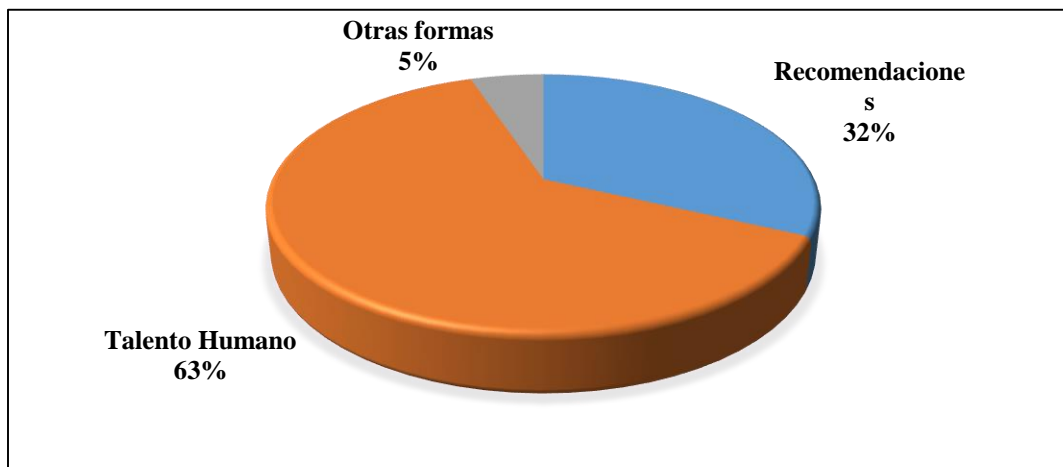


Gráfico 9: Procedimiento de contratación

Análisis e Interpretación

La pregunta direccionada a identificar el procedimiento que se realizó en el proceso de contratación y selección de personal revelan que el 63% de personas fueron contratadas bajo el establecimiento de requisitos o especificaciones del departamento de talento humano, mientras que el 32% fueron por recomendaciones de allegados a la compañía, y solo un 5% fueron por otras formas a lo descrito, lo cual denota que no siempre se cumple con las políticas administrativas referentes a la reclutación de personal.

10. ¿Posee satisfacción laboral en la compañía Sumifru Ecuador SA, hacienda San Luis?

Tabla 10

Satisfacción laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Si	72	26%
No	200	74%
TOTAL	272	100%

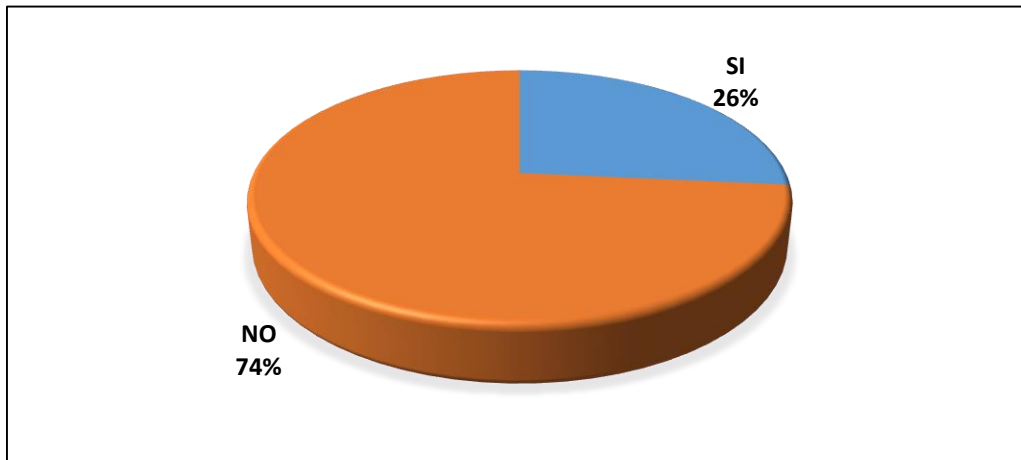


Gráfico 10: Satisfacción laboral

Análisis e Interpretación

Los resultados de investigación revelan que el talento humano que ejerce labores en las actividades de cultivo, cosecha y empaque no cuenta con un nivel de satisfacción laboral adecuado, puesto que del total de la población analizada el 74% manifestaron una respuesta negativa, mientras que el 26% dijeron que sí, situación que revela el bajo nivel de satisfacción, lo cual afecta el rendimiento colectivo de la organización en el desarrollo de las labores operativas.

Anexo 3. Aplicación de entrevista al jefe de Recursos Humanos de la empresa Sumifru Ecuador S.A



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES EN LA EMPRESA SUMIFRU
ECUADOR S.A

Baba – Los Ríos – Ecuador

Tabla 10

Entrevista a la jefa de Recursos Humanos de la Empresa Sumifru Ecuador S.A

Preguntas	Respuesta
¿Cuál es el procedimiento para el proceso de contratación y selección de personal?	En lo que respecta a la contratación del personal de campo y cosecha, las carpetas se receptan en el departamento de talento humano, donde se escoge a la persona con las capacidades necesarias para desarrollar la labor.
¿Cuáles son las principales políticas laborales de la compañía?	Salvaguardar el bien común, medio ambiente y la seguridad en general, los puestos podrán ser desempeñados por empleados sin antecedentes de alcoholismo y drogadicción. Salvaguardar la seguridad personal de nuestros empleados, su salud y el cuidado del medio ambiente, a través de la implementación de métodos de trabajo adecuados.
¿Cuántas áreas posee la compañía? Mencionalas	<ul style="list-style-type: none">• Gerencia General• Gerencia de producción• Gerencia de calidad• Recursos humanos• Contabilidad• Inventario• Nómina

<p>¿Considera usted que existen factores de riesgo que imposibilita la aplicación de las políticas internas? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, porque las dimensiones de la compañía imposibilitan que se apliquen actividades de control interno adecuadas que aseguren el cumplimiento de las políticas internas.</p>
<p>¿Cuáles son los requisitos que considera la compañía para contratar talento humano?</p>	<p>Se recluta únicamente a personas que tengan, por lo menos, el bachillerato concluido y/o que tengan experiencia laboral en el caso aspirantes a jefes de campo. Para cargos administrativos debe tener estudios de tercer nivel (título preferencial), experiencia laboral (referencias laborales) Debe ser mayor de 18 años y menor de 45 años para postular a cualquier de los cargos en la empresa. No debe tener antecedentes penales.</p>
<p>¿Cuál es el número de personas que laboran en la hacienda San Luis y en qué áreas se distribuyen?</p>	<p>Los empleados de la hcda. San Luis son 272 personas, mismas que se dividen en cultivo, cosecha, empaque y administración.</p>
<p>¿Posee reglamentos internos? Mencione que cuerpo normativo cuenta la compañía.</p>	<p>Reglamento interno, reglamento de seguridad y salud. Todos estos reglamentos están en concordancia con el Código de Trabajo y la Constitución de la República.</p>
<p>¿Cuáles el procedimiento establecer indicadores de evaluación de desempeño?</p>	<p>No existe un procedimiento regular, solo se monitorea de forma periódica las actividades por miembros de la compañía</p>
<p>¿Qué tipos de problemas se presentan en la gestión de nóminas de la compañía?</p>	<p>No se presentan ningún tipo de problemas en la gestión de nóminas.</p>
<p>¿Cuáles son los principales problemas que se presentan con el personal operativo?</p>	<p>Los principales problemas que presenta el talento humano de la parte operativa es la comunicación, puesto que no siempre están presto a seguir indicaciones con un nivel de pertenencias adecuado.</p>



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA
DECANATO

Babahoyo, agosto 13 de 2020
D-FAFI-UTB-037-UT-2020-1

Ing.
Mario Padilla Nickols
GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA SUMIFRU ECUADOR S.A.
Ciudad. -

De mis consideraciones:

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.

La Señorita **TELLO MENDOZA MAHOLY NARCISA**, con cédula de identidad No. 120738871-9, Estudiante de la Carrera de **Ingeniería Comercial**, matriculada en el proceso de titulación en el periodo Junio 2020 – Septiembre 2020, trabajo de titulación modalidad Estudio de Caso para la obtención del grado académico profesional universitario de tercer nivel como **INGENIERA COMERCIAL**. El Estudio de Caso: **EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES EN LA EMPRESA SUMIFRU ECUADOR S.A.**

Es por esta razón, solicito a usted, si es posible se sirva autorizar el permiso respectivo para que la señorita **Tello** pueda desarrollar la investigación en la institución de su acertada dirección.

Por su gentil atención al presente, se extiende el agradecimiento institucional.

Atentamente.


Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro MAE.
DECANO



c.c Archivo

SUMIFRU ECUADOR S.A.

Ing. Mirians Mina
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

14 agosto 2020

Señores:

Universidad Técnica de Babahoyo

Facultad de Administración y Finanzas

Ciudad.

De mis consideraciones

El que suscribe, Ing. Mirians Mina Aguirre, numero de cedula de identidad 1201637129 Certifica que La compañía Sumifru Ecuador S.A. recibió en sus instalaciones a la señorita Tello Mendoza Maholi Narcisa, con cedula de identidad # 120738871-9, quien es estudiante de las carreras de ingeniería comercial, para realizar una entrevista a los jefes de Recursos Humanos, para realizar el trabajo previo a la obtención del grado Académico Profesional

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, el interesado puede hacer uso del presente certificado, como una referencia para tramites universitarios

Atentamente

SUMIFRU ECUADOR S.A.
Mirians

Ing. Mirians Mina
JEFA DE RECURSOS HUMANOS

Ing. Mina Aguirre Mirians Consuelo
JEFA DE RECURSOS HUMANOS SUMIFRU ECUADOR

FONO: 593-0987701689

FONO: 593-43883519