



**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMATICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**NOVIEMBRE – MAYO 2021**

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

**PRUEBA PRÁCTICA**

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

**TEMA:**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANA EN LA EMPRESA DE COMIDA RÁPIDA TIMES**

**EAT WING EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

**EGRESADA:**

**JENIFFER ANDREA DELGADO VALENZUELA**

**TUTORA:**

**ING. WENDY OCAMPO ULLOA**

**AÑO:**

**2021**

## INTRODUCCIÓN

La gente cree cada vez más que los empleados son la clave del éxito o el fracaso de una empresa. En el contexto internacional, esto tiene características más amplias, lo cual es extremadamente exigente para la mayoría de las empresas, porque la mala gestión de los trabajadores puede ser fatal para cualquier empresa. El principal problema en la gestión del talento humano puede ser el desconocimiento por parte del gerente de las habilidades y talentos de los colaboradores, lo que dificulta su desarrollo, afecta su motivación y genera un ambiente de trabajo desagradable.

La gestión de recursos humanos actual ha supuesto un cambio conceptual en la gestión de personal; en los métodos tradicionales, los costos de personal deben reducirse al máximo, mientras que, en los métodos de recursos humanos no tradicionales, el personal es considerado como el principal recurso competitivo de la organización. Por tanto, su gestión eficaz les permite aportar su potencial al desarrollo de la entidad en la que trabajan.

Con el paso del tiempo las organizaciones están impulsando cambios en su estructura, inversión, tecnología y mercados para ser más competitivas en un entorno globalizado, sin embargo, los recursos humanos como centro de la dinámica empresarial rara vez son considerados y valorados. Aunque la extensa literatura sobre ciencia administrativa durante más de un siglo ha demostrado que "los recursos humanos son el activo más valioso

Actualmente, a nivel nacional e internacional, es muy común escuchar que la empresa cambia de personal operativo varias veces al año. Desde una perspectiva de gestión, esto suele deberse a un aumento de la productividad organizativa. Otro caso es que determinadas empresas utilizan la rotación de personal como estrategia para eludir y violar ciertos estándares mencionados en la Ley del Trabajo y la Ley del Trabajo, como la seguridad social para los

empleados, incluso desde que la liquidación de los horarios de trabajo incluso impide que sus empleados ganen antigüedad. Trayendo altos costos a la empresa.

La empresa de comida Rápida Times Eat Wings (hora de comer alas) surgió el 27 de noviembre del 2015, se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil (Samborondón), se dedica a la venta de comida rápida a domicilio como: alitas, papas fritas, hamburguesas, hot dog. Es una organización de carácter privado. Este estudio de caso se centra en ‘Gestión Del Talento Humano En La Empresa De Comida Rápida Times Eat Wings En La ciudad de Guayaquil ‘. Las problemáticas se dirigen al entorno a dar la respuesta a la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de Times Eat Wings? En esta empresa, veremos nuevas personas ocupando diferentes puestos de vez en cuando, esta situación se debe principalmente a el desacuerdo de los empleados con la baja remuneración, exceso de trabajo, inadecuado clima laboral, conflictos laborales, falta de coordinación, estrés laboral entre otros.

El objetivo de esta investigación se centra en: Analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal De Times Eat Wings y determinar las causas que originan la baja remuneración, exceso de trabajo, inadecuado clima laboral, conflictos laborales, falta de coordinación, estrés laboral de los empleados en la organización. La sublínea de investigación aplicable a este caso de estudio se denomina “Empresas e Instituciones Públicas y Privadas.

## DESARROLLO

El área del talento humano de la organización ha venido, presentado varios problemas respecto a la gestión del talento humano de la misma, lo cual ha generado conflictos entre los colaboradores de la organización debido a la mala gestión que se está presentando en la actualidad.

Uno de los principales problemas que tiene la empresa es que la empresa no tiene misión, por lo cual los colaboradores no entienden sus propósitos y por lo consiguiente no se comprometen con la misión de la empresa, además de que se ve afectada la productividad, no por los empleados sino por los obstáculos que la organización en sí mismo crea al no establecer la misión de la organización.

La misión es el propósito principal, puede definirse como la razón que asiste a la empresa para perpetuar su existencia en la sociedad. Es un firme enunciado del propósito de la empresa y sirve para diferenciarla de otras organizaciones. Un buen desarrollo de misión puede definirse el lugar que la empresa ocupa en la sociedad respondiendo preguntas: ¿qué es? Y ¿qué debería ser la empresa? La misión está relacionada con la empresa. (Delaux, 2017)

Los efectos que provoca la ausencia de misión dentro de la organización es que no hay compromiso con ella, al no existir o no conocerla no tienen una idea de qué objetivos deben cumplir para lograr la mayor productividad de la organización. No hay una alineación exitosa dentro de la organización lo cual afecta a que haya un alineamiento deficiente, el cual provoca dentro de la organización un desperdicio del talento humano.

Debido a la ausencia de estructura organizacional, al no tenerla definida dentro de la organización no ayuda a que se logre un desarrollo sustentable en la empresa. La ausencia del

orden y de una estructura sistémica es una debilidad, que afecta directamente los procesos relacionados con la producción y el tiempo de entrega de los pedidos. Lo cual se han detectado algunas debilidades, como:

- No poder determinar la estructura organizativa de una división eficaz y su Funciones respectivas; los límites de la autoridad y los resultados aún no se han determinado, y una Comunicación exitosa entre los diferentes empleados de la organización.

La estructura organizativa es vital para todas las empresas porque define las características de su método organizativo tienen la función principal de establecer una estructura jerárquica como la Autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigrama, división de departamentos, etc. A través de la estructura correcta, se puede establecer funciones y departamentos para producir sus servicios o productos, y lograr los objetivos marcados mediante un control ordenado, adecuado y un uso racional de los recursos. (Muñoz, 2016)

Debido a la ausencia de una estructura en la organización es que la empresa se ve afectada en su desarrollo junto con el deterioro de sus intereses económicos. Además de que se generan conflictos entre los empleados por mala repartición o adjudicación del reparto formal de tareas y por ende un de desaprovechamiento de recursos humanos y, en fin, de la ventaja competitiva de la organización.

El proceso de selección adoptado por Time eat Wings se basa en la compilación de hojas de vida del solicitante o currículum vitae para cubrir los puestos que deben cubrirse. Posteriormente, el supervisor y el gerente seleccionan al candidato más adecuado de la carpeta

para unirse a la empresa. La decisión de selección se basa en la contratación de personas que no tengan experiencia laboral entre 18 y 20 años o trabajadores recomendados.

Los trabajadores contratados realizan una prueba de 3 días para comprender y aprender todo lo relacionado con el puesto asignado el cual ellos consideran que no es suficiente, debido a que no tienen experiencia en esa área. La empresa no cuenta con un manual de funciones, por lo que el supervisor nombra a un trabajador capacitado para enseñar a los nuevos empleados las actividades a realizar. Es importante mencionar que el manual de funciones puede permitir que el personal de la empresa reciba una mejor formación.

La selección de personal es el proceso que se sigue para contratar empleados. Para cubrir las vacantes se evalúa la calidad, conocimientos, habilidades o experiencia para cubrir las vacantes requeridas por la organización. Es una herramienta utilizada por la gerencia para distinguir candidatos calificados y no calificados. El propósito de este proceso es seleccionar los candidatos más valiosos para la organización. (Lacalle, 2016)

Debido a que no se contrata personal que tenga experiencia, un trabajador que lleva tiempo en la organización será el encargado de explicar las funciones a realizar al nuevo recluta por lo cual esto genera, la pérdida de tiempo del trabajador que tiene que capacitar al nuevo miembro de la organización.

Se evidencia que el bajo salario recibido por los empleados es otra de las principales causas, la empresa realiza los pagos semanales. El salario del trabajador es inferior al salario básico unificado. Por lo cual los trabajadores se sienten disconformes con el mismo, ya que son personas con responsabilidades económicas que el salario no satisface.

La Constitución de la República del Ecuador establece:

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (p. 153) (ECUADOR, 2011)

Para el año 2020, el salario básico unificado se situó en \$400 dólares americanos. Pero esta ley no se cumple en la empresa, por lo que los trabajadores se sienten en desacuerdo frente al pago actual. En promedio, un empleado solo trabaja 7 horas al día en la organización. El pago de horas extraordinarias únicamente se paga si el gerente lo autoriza.

Debido a la insatisfacción por el salario recibido los colaboradores abandonan su trabajo sin realizar ningún tipo de comunicación a sus superiores con la finalidad de conseguir una oportunidad laboral en unas instituciones diferentes donde perciban una mejor remuneración.

Debido a que la organización no ofrece los beneficios de ley para ninguno de los empleados, los mismo se sienten inseguros e insatisfechos, porque si se enferman resulta negativo para la empresa porque no van a tener un empleado para ese día laboral por lo cual la división de actividades se ve afectada y a otro colaborador le tocará asumir la responsabilidad del otro de las y para el trabajador porque perderá el salario del día en que se enfermó además que tiene que gastar su propio dinero para mejorar su salud. Según la encuesta, hasta ahora, los empleados que han trabajado para la empresa durante más de 2 años no tienen seguridad social.

La seguridad social es la protección que brinda la sociedad a las personas y familias para garantizar su acceso a la atención médica y garantizar la seguridad de los ingresos, especialmente en el caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidente de trabajo, maternidad o sostén de la familia. (José Pérez Chávez, Ley Federal del Trabajo y Leyes de Seguridad Social 2020, 2020)

Debido a que la empresa no brinda seguridad social a sus empleados, muchas personas o empleados eventualmente renuncian a sus trabajos y buscan en otros lugares que brinden tales beneficios. Los despidos voluntarios e involuntarios a menudo ocurren en la organización. Estos despidos han dado lugar a la denominada rotación de personal.

La idea central que tiene la empresa es reducir los costes y aumentar la productividad. Por otro lado, los trabajadores desean tener mayores ingresos, invirtiendo menos su tiempo o sufriendo un menor desgaste. La organización cree que el exceso de trabajo es un medio más eficaz para que se logren sus objetivos.

El exceso de trabajo para los empleados en cierto punto reduce la productividad y aumenta los costes a largo plazo. Porque los trabajadores están fatigados y rinden menos y no es raro que a medio o largo plazo se enferme lo que provoca que falten a trabajar sin previo aviso. Así, el empleador debe asumir todo o una parte del coste de su ausencia remunerada.

Cada vez hay más empleados insisten en que el exceso de trabajo en la organización no trae nada bueno. Sin embargo, para la organización se le hace muy difícil modificar los prejuicios. Su resistencia al cambio es enorme. A la organización les parece que van a perder mucho. Por esta razón la organización no toma en cuenta el tema y no muestran interés en los graves efectos de trabajar de más para sus empleados.

La jornada de trabajo hace referencia al tiempo que el trabajador debe dedicar a realizar sus labores. Las horas de trabajo se mide en horas las cuales tienen un límite diario y semanal. (Bernal É. S., 2016)

El desconocimiento del exceso de trabajo provoca que se presenten en los colaboradores:

Depresión: la depresión en los empleados se ha manifestado a través de la irritabilidad, apatía y gran desmotivación en el momento de realizar sus labores en la empresa. Los empleados en el momento de adjudicar la división de tareas se enfadan constantemente lo cual provoca que estén deprimidos por no tener la tarea más fácil de elaborar.

Pérdida de Memoria: las jornadas de trabajo en la organización es extenuante, es una jornada que agota la energía de los empleados. En esas condiciones, la angustia se convierte en una sensación constante. La sobrecarga laboral que tienen presente hace que los empleados reduzcan su capacidad para recordar y para almacenar nuevas actividades o recuerdos a realizar.

Se ha detectado que hay baja productividad en la empresa. Esto es debido, en numerosas ocasiones, a problemas del Clima Laboral. La indefinición y particularidad en las diferentes actividades de la empresa no marca sus metas específicas a los empleados, es decir, no se definen bien las funciones o tareas que cada persona debe desarrollar en el trabajo. Por tanto, a la hora de resolver problemas o completar determinadas tareas a tiempo, se presentan problemas de baja eficiencia y la ausencia de solvencia. Tampoco tienen claro los acuerdos que se deben seguir.

El Clima Laboral es un factor elemental en el desarrollo y rendimiento de las organizaciones, es el ambiente de trabajo que perciben los empleados y es también el escenario en que se desarrolla su actividad laboral y que influye en su conducta. La calidad del entorno de trabajo afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores, mejorando enormemente la productividad. (Albert Bustamante, 2016)

La indefinición y particularidad en las diferentes actividades de la empresa no marca sus metas específicas a los empleados, es decir, no se definen bien las funciones o tareas que cada persona debe desarrollar en el trabajo. Por tanto, a la hora de resolver problemas o completar

determinadas tareas a tiempo, se presentan problemas de baja eficiencia y ausencia de solvencia. Tampoco tienen claro los acuerdos que se deben seguir.

El motivo de que genera esta situación dentro de la organización suele ser que los empleados no se dan cuenta de sus responsabilidades dentro de la empresa. Frente a esta ignorancia, las personas finalmente no comprenden las órdenes del supervisor, el significado, su propósito, la importancia de las órdenes en el proceso del trabajo y los resultados finales que se esperan alcanzar.

Todo esto crea entre los empleados de la organización incertidumbre, malestar y repeticiones funcionales que acaban mermando el bienestar individual y la convivencia colectiva de los empleados de la empresa. Los de los principales indicadores de que las empresas sufren problemas en el clima laboral son:

- Desmotivación de empleados
- Las actitudes personales y profesionales son extrañas y negativas.
- Alta tasa de rotación de personal.
- Llegar tarde o ausentarse del trabajo.
- Baja productividad y gran cantidad de errores en el trabajo.
- Delitos graves repetidos
- El empleado dimite.

Trabajar en un entorno de trabajo severo no beneficia a nadie (desde el empleador o gerente hasta el empleado recientemente contratado, al proveedor o cliente) ni a ningún aspecto (para la propia empresa, sus resultados y su supervivencia).

En la organización hay carencia de capacitación, la cual al no ser realizada en la misma no permite que los trabajadores se desempeñen mejor en los puestos que mejor se acomodan a sus habilidades y tal vez no adaptarse a las cambiantes demandas ambientales.

La capacitación no es más que arte, y está dispuesta a formar, orientar y enseñar a un determinado número de personas que pretenden convertirse en miembros de la empresa o grupo de trabajo. A través de la capacitación, las personas pueden adquirir más conocimientos sobre un tema u ocupación específicos, de modo que puedan optar por ocupar un puesto existente y cumplir con las expectativas del empleador o jefe. (Villalpando, 2016)

Los empleados nuevos al no recibir capacitaciones no tienen los conocimientos suficientes para realizar el mismo nivel de trabajo. Esto es una falla por no realizar las evaluaciones adecuadas. Por eso es imposible conocer la falla del empleado o lo que necesita el empleado porque al dejar a una persona que recién ingresa a la empresa no conoce la manera adecuada del lugar de trabajo y el empleado que abandonó el trabajo se llevó todos los conocimientos.

Al llegar un nuevo empleado que necesita ponerse al día con los demás empleados que ya llevan tiempo en la empresa provoca inmediatamente retrasos en las actividades diarias de la organización. Los empleados deben ser capacitados por la empresa de manera necesaria, enfatizando los puntos principales y los puntos necesarios para que puedan desempeñarse eficazmente en sus puestos.

Al salir un trabajador se pierde el conocimiento que tiene sobre la actividad que se realizan en la empresa, ya que el trabajo lo puede realizar muchas personas sin embargo el empleado más antiguo tiene los conocimientos específicos en el tema y es un factor muy

importante en análisis porque esa causa trae por efecto la desmotivación la cual arrastra al descenso del compromiso laboral con la institución atrayendo el mal clima laboral y continuando con más rotación de personal siguiendo en un ciclo continuo.

La rotación del personal es un problema para la empresa debido a la economía en constante cambio, Después de que los empleados se van de la organización, es necesario reemplazarlos agregando nuevos empleados para mantener los mejores factores humanos para operar la empresa.

La rotación de empleados es el proceso mediante el cual una empresa reemplaza a uno o más empleados. El movimiento de trabajadores dentro y fuera del almacén no se debe a un proceso de salida natural (como jubilación o muerte). Esto puede deberse a diferentes motivos, como veremos más adelante. En cualquier caso, la idea básica de la movilidad del personal son los cambios de personal. Si la tasa de rotación del personal es alta, el personal está cambiando; si la tasa de rotación del personal es baja, el personal prácticamente no cambia. (R. Wayne Mondy, 2005)

La constante rotación de personal ha provocado, que los costes de formación de los nuevos empleados, la contratación y la productividad de la empresa, empleados en constante cambio constituyen un grave problema para la empresa. La ausencia de empleados estables y una plantilla en constante cambio significa que se necesita tiempo y dinero para formar a los nuevos empleados.

Organizar la preparación de los nuevos empleados, las personas no realizan el 100% del trabajo o no realizan las actividades en la forma que deberían ser, este es el cambio que afecta la productividad de la empresa en el proceso de formación de nuevos empleados. La empresa no

puede realizar una buena selección de personal, pues debe contar con personal calificado en el campo en el que realizará sus funciones, por lo que la contratación de nuevos colaboradores que sean productivos para la organización requiere de un proceso, el cual no es practicado en la organización.

En la organización los empleados carecen de motivación, porque la empresa no premia a los empleados por su desempeño y no existe un plan de incentivos para motivar a los empleados a realizar las actividades de manera más efectiva. La motivación y la expresión de los motivos que inducen a un individuo a una determinada acción.

Desde un punto de vista psicológico puede ser definida como la colección de factores dinámicos con una cita fuente que impulsan el comportamiento de un individuo hacia una meta dada. La motivación es, básicamente, dos funciones: activar y dirigir comportamientos específicos. (Napolitano, 2020)

En la organización, los trabajadores solo se toman un día libre a la semana. Pero cuando termina el año de trabajo, no se considerarán las vacaciones.

Lo que provoca en la organización es que los trabajadores abandonan cuando ya consiguen un nuevo empleo y esto afecta a la organización de manera en que;

- La imagen de la empresa se ve afectada por la alta tasa de rotación de empleados, porque los clientes pueden pensar que ningún empleado está satisfecho con la empresa.
- El alto costo de liquidar a las personas que abandonan la empresa.
- La inestabilidad del equipo de trabajo de la empresa.

- La hostilidad entre los nuevos empleados y los empleados de mayor jerarquía de la empresa.
- Productividad insuficiente debido a la constante sustitución de personal.
- El personal que forma a los nuevos empleados, pero ignora sus propias funciones.
- La fuga de conocimientos y talentos.

El talento humano de la organización se ve afectado debido a la carencia de herramientas de trabajo, las cuales se encuentran en muy mal estado: las cocinas que son el instrumento principal para la elaboración de las frituras se notan que están viejas, desgastados porque se escapa el gas el cual puede causar daño en la salud de los empleados como consecuencias algunos de los empleados se han retirado de la organización por problema respiratorios, ardor en los ojos.

Algunos de los empleados incluso temen que pueda causar una explosión por la fuga de gas y algunas ocasiones sus hornillas o quemadores se encienden y apaga en repetidas ocasiones, la boquilla de los cilindros de gas también se suele expulsar en ocasiones, alterando los nervios de los empleados, por el temor de su vida, pero estos debido a su economía siguen con sus labores normales.

La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinario que involucra la seguridad, la salud y la calidad de vida laboral. También puede estudiar el impacto del empleo o su ubicación en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores, etc. Los empleados no deben correr el riesgo de sufrir accidentes en el trabajo, y otras personas relacionadas con las actividades laborales no deben asumir tales riesgos, Muchos gobiernos aceptan malas condiciones laborales, lo que hará que el país pague un precio más alto, debido al

costo de la seguridad social para los discapacitados y los servicios médicos, así como a la reducción de la mano de obra., Los requisitos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo suelen estar estipulados en el derecho penal o civil; generalmente se cree que, sin presión legal, la organización no puede estar obligada a realizar mejoras únicamente por razones de interés moral o de largo plazo. costo de la condición. (consulado, 2017).

debido a que la organización no cuenta con las herramientas adecuadas en el área de trabajo se presentan efectos negativos:

- Los pedidos no pueden ser elaborados con rapidez
- Si se lo hace antes de que el cliente lo pida estaría a tiempo, pero el producto estaría frío y esto no satisface la necesidad de la persona.
- Y si lo hace en el momento que el cliente lo pide, debido al mal estado de las herramientas de trabajo, demoraría mucho y este no estaría satisfecho de igual manera.

De la encuesta que se le aplicó al personal de la organización se obtuvo que:

El 50% de los empleados encuestados dijo que su jefe es respetuoso, mientras que el 50% de los empleados dijo que no era respetuoso. El que los empleados se expresen así de su jefe es debido a que, en constante ocasiones, le han alzado la voz, o se ha enojado por tomar un descanso el cual no lo permiten dentro de la organización.

En esta organización, el 100% de los empleados encuestados afirmó que su salario era inferior a \$300 mensuales. Según el supervisor, esto sucedió dentro de la empresa porque cada trabajador solo trabaja 7 horas al día, lo que equivale a un trabajo a tiempo parcial.

El equivalente al 10% de las personas de la organización mantienen un año de jornada laboral. El 90% dijo que ha estado trabajando en la empresa durante unos 3 meses. Se entiende por antigüedad el tiempo en que el trabajador ha prestado servicios para una empresa determinada sin solución de continuidad, y el hecho de existir una diversidad de contratos no siempre provoca la existencia de relaciones laborales diferentes.

De hecho, cuando un trabajador ha tenido una pluralidad de contratos, la jurisprudencia ha establecido que mientras no exista una ruptura de la “unidad esencial del vínculo” contractual, se entiende que la relación laboral sigue siendo la misma. (López, 2016)

El 100% de los empleados no tiene ningún tipo de incentivo por realizar bien su trabajo. Esto evita que los empleados les den un rendimiento del 100% en las tareas que realizan. “Se puede decir que la ausencia de motivación de los empleados es un gran problema para la empresa, porque definitivamente afectará el desempeño; aunque la salud emocional y mental de toda persona desmotivada sí está en riesgo, esto también es un hecho.

## CONCLUSIÓN

Por medio de este estudio de caso concluyo que: La organización al no tener misión, los empleados no tienen planteados o comprendidos los objetivos de esta. Por lo cual no se compromete con la misma, también que no existe un organigrama dentro de la organización por lo cual las tareas de la organización no se encuentran establecidas.

En la organización existe un alto porcentaje de abandono del puesto de trabajo debido a que los empleados no se sienten de acuerdo por una parte con la baja remuneración que ofrece la organización por 7 horas de trabajos lo cual no satisface sus necesidades. Debido a que la empresa no brinda seguridad social a sus empleados, muchas personas o empleados eventualmente renuncian a sus trabajos y buscan en otros lugares que brinden tales beneficios.

El exceso de trabajo en la organización ha afectado la salud mental de algunos empleados, por lo cual los trabajadores se sienten con depresión que se ve reflejada en la fatiga, irritabilidad y falta de motivación.

Los empleados nuevos necesitan ponerse al día con los demás empleados que ya llevan tiempo en la empresa lo que provoca retrasos en las actividades de la organización. Se pierde conocimiento constantemente debido al abandono de los puestos de trabajo. Al renunciar un trabajador este se lleva todos los conocimientos que se han adquirido. La organización no ofrece seguridad social a los empleados más antiguos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albert Bustamante, B. A. (2016). *PYMES: GESTIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL*. Barranquilla- colombia: Coruniamericana.
- Bernal, É. S. (2016). *Cartilla laboral* . Colombia: Ecoe.
- consulado. (2017). *OIT, Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo.: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Delaux, H. S. (2017). *Planeamiento Estrategico y Creación de Valor: Reestructurar en Crisis*. redactum.
- ECUADOR, C. D. (2011). *CONSTITUCION DEL ECUADOR*. ECUADOR.
- José Pérez Chávez, R. F. (2020). *Ley Federal del Trabajo y Leyes de Seguridad Social 2020*. tax.
- Lacalle, G. (2016). *Operaciones administrativas de recursos humanos* . editex.
- López, M. Á. (2016). *Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales 29a edición actualizada*. DEUSTO.
- Muñoz, M. d. (2016). *economía de la empresa 2 bachillerato (LOMCE)*. EDITEX.
- Napolitano, G. (2020). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. babel cube book.
- R. Wayne Mondy, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Villalpando, R. F. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. MEXICO: Editorial Digital UNID.

**ANEXOS****Empresa Times Eat Wings****Encuesta a Colaboradores****1. ¿TU SUPERIOR ES RESPETUOSO CONTIGO?**

SI

NO

TAL VEZ

**2. ¿TE SIENTES INSEGURO EN TU TRABAJO?**

SI

NO

TAL VEZ

**3. ¿ESTÁS DE ACUERDO CON EL SUELDO QUE PERCIBES?**

SI

NO

TAL VEZ

**4. ¿TE GUSTARIA QUE HUBIERA UNA MEJOR REPARTICION DE LAS ACTIVIDADES EN EL TRABAJO?**

SI

NO

TAL VEZ

**5. ¿RECIBES ALGUN TIPO DE INCENTIVO, POR REALIZAR BIEN TU TRABAJO?**

SI

NO

TAL VEZ

**6. ¿TU LUGAR DE TRABAJO TIENE TODO LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO?**

SI

NO

TAL VEZ

**7. ¿TU LUGAR DE TRABAJO ES SEGURO?**

SI

NO

TAL VEZ

**8. ¿TIENES LA SEGURIDAD, DE QUE NO TE DESPIDAN DEL TRABAJO?**

SI

NO

TAL VEZ

**9. ¿HAY ORGANIZACIÓN EN TU TRABAJO AL MOMENTO DE LABORAR LOS PRODUCTOS?**

SI

NO

TAL VEZ

**10. ¿CREES QUE LA EMPRESA DEBERIA BRINDARLES BENEFICIOS DE LEY?**

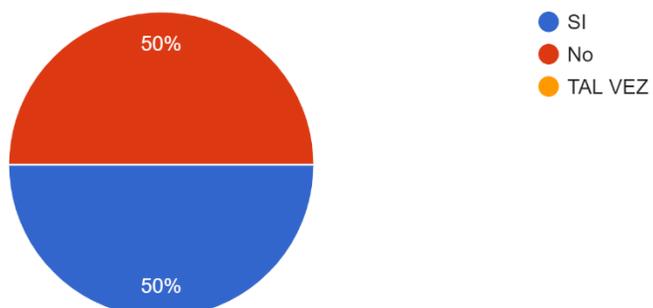
SI

NO

TAL VEZ

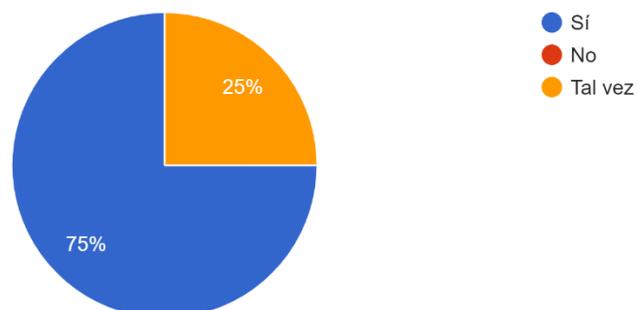
1. ¿TU SUPERIOR ES RESPETUOSO CONTIGO?

4 respuestas



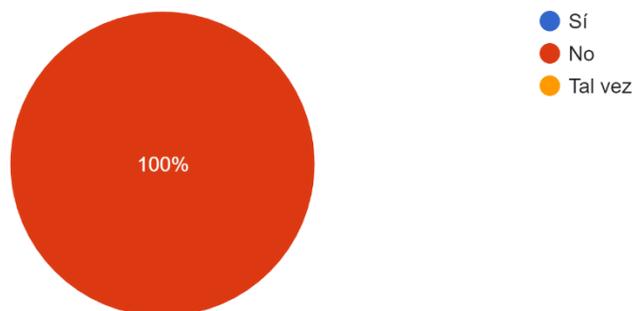
2. ¿TE SIENTES INSEGURO EN TU TRABAJO?

4 respuestas



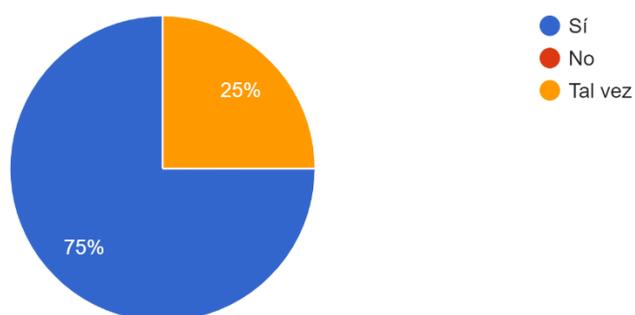
### 3. ¿ESTÁS DE ACUERDO CON EL SUELDO QUE PERCIBES?

4 respuestas



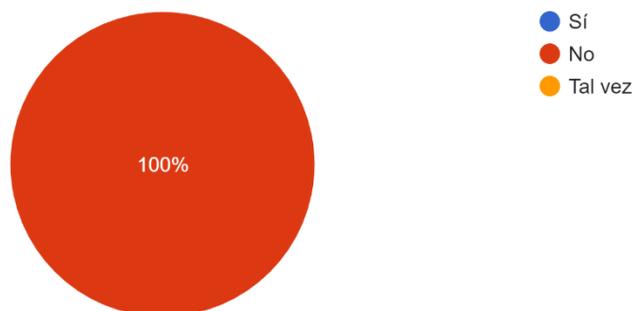
### 4. ¿TE GUSTARIA QUE HUBIERA UNA MEJOR REPARTICION DE LAS ACTIVIDADES EN EL TRABAJO?

4 respuestas



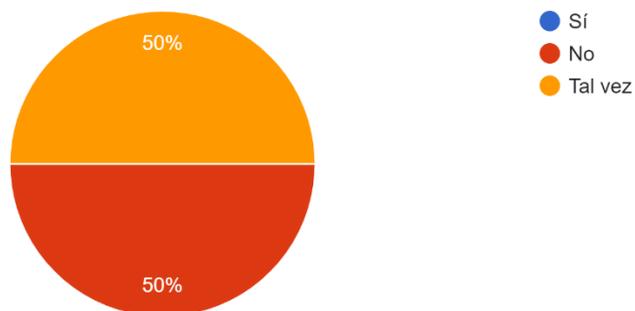
### 5. ¿RECIBES ALGUN TIPO DE INCENTIVO, POR REALIZAR BIEN TU TRABAJO?

4 respuestas



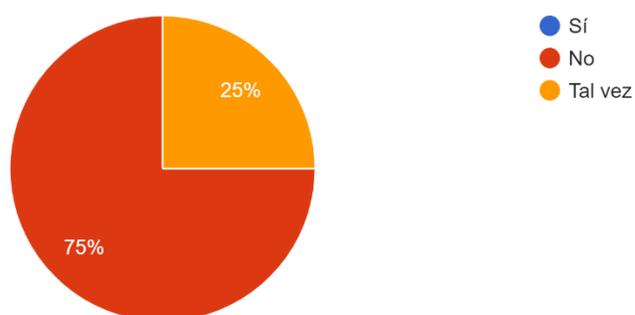
## 6. ¿TU LUGAR DE TRABAJO TIENE TODO LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO?

4 respuestas



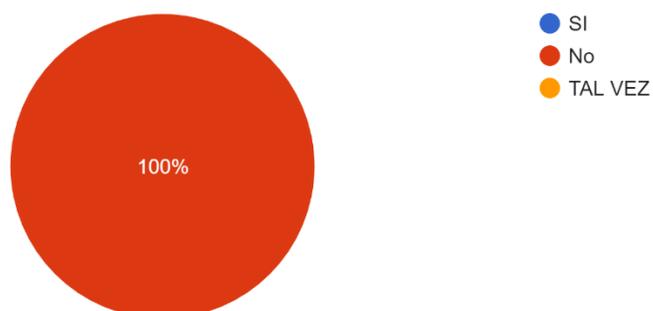
## 7. ¿TU LUGAR DE TRABAJO ES SEGURO?

4 respuestas



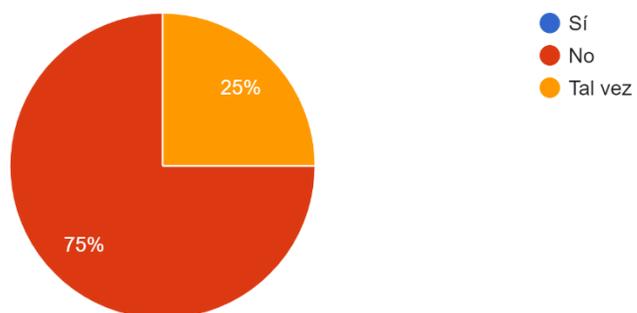
## 8. ¿TIENES LA SEGURIDAD, DE QUE NO TE DESPIDAN DEL TRABAJO?

4 respuestas



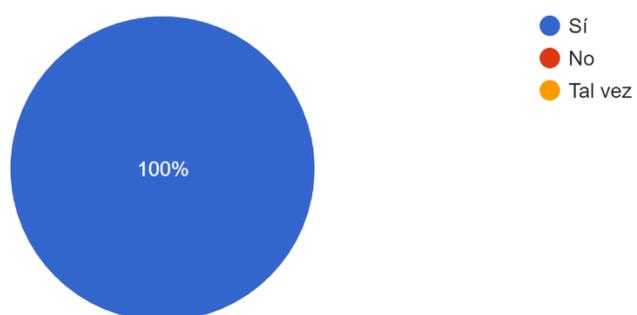
9. ¿HAY ORGANIZACIÓN EN TU TRABAJO AL MOMENTO DE LABORAR LOS PRODUCTOS?

4 respuestas



10. ¿CREEES QUE LA EMPRESA DEBERIA BRINDARLES BENEFICIOS DE LEY?

4 respuestas





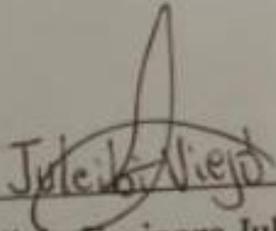
Babahoyo, 22 de enero del 2021

**Oficio de Autorización.**

De mis consideraciones:

Yo: **VIEJO ESPINOZA JULEIBI ANAIS** con cédula de identidad 0931964480, Propietario de la Microempresa TIME EAT WINGS procedo a otorgarle el debido permiso de autorización a la estudiante **DELGADO VALENZUELA JENIFFER ANDREA** de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la carrera de Ingeniería Comercial, con cédula de identidad 1207830157, para que realice su respectivo Caso de estudio en mi Microempresa con el tema denominado **GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DE COMIDA RÁPIDA TIME EAT WINGS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL** y proceda a titularse.

Muy atentamente

  
\_\_\_\_\_  
(Viejo Espinoza Juleibi Anais)  
(093196448-0)

