



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2020 – MAYO 2021

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA IMELDA BANANA S.A.**

EGRESADO:

BARRERA SALAZAR DERIAN GONZALO

TUTOR:

ING. NORA URSULA HUILCAPI MASACON

AÑO 2021

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa del departamento de recursos humanos hace referencia al manejo, gestión y dirección del personal que conforma el ente, adicional comprende todo aquello con el mejoramiento de las habilidades y capacidades de los colaboradores, generalizando con los distintos factores que cuenta la empresa. La administración es fundamental para el buen funcionamiento de toda empresa, ya que en esta etapa se denota el conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos que tiene la parte jerárquica de la entidad para influenciar a todo el personal colaborador con valores éticos, y actitud responsable para cumplir correctamente con toda las disposiciones de las respectivas autoridades

El motivo por el cual se llevó a cabo el presente estudio de caso es por la inadecuada gestión administrativa que maneja la empresa al momento de tomar decisiones en la contratación del personal, el objetivo de la investigación es analizar la gestión administrativa de la empresa Imelda Banana. Cabe mencionar que la línea de investigación es gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoria, control. El presente estudio tiene relación con la sublínea de investigación modelo de gestión administrativa, porque se refiere a una investigación donde intervienen directamente los procesos administrativos, que son los siguientes, planificación, organización, dirección y control de las distintas actividades para generar una correcta toma de decisiones, actualmente muchas organizaciones realizan este proceso con el fin de lograr una mejora continua refiriéndose al rol que cada uno desempeña.

La metodología que se aplicara es el método descriptivo, ya que se facilitó visualizar las novedades que paso dentro de la organización. Es de suma importancia mencionar que este estudio se lo realizo con la misión de poder identificar el origen de las anomalías que se iban presentando

en la empresa, cuando los empleados y el empleador realizan de forma normal las actividades que a cada uno le corresponde cumplir dentro de un determinado tiempo, para poder realizar correctamente el presente estudio, se ha recopilado información bibliográfica de distintos autores

El instrumento para desarrollar este caso de estudio es una entrevista lo cual permitirá levantar información por medio de una aplicación de diez preguntas que se le hará al gerente y al jefe del departamento de recursos humanos para sustraer información relevante y analizar toda la temática favorable para el desarrollo del mismo.

DESARROLLO

IMELDABANANA S.A. es una empresa en Ecuador, con sede principal en Babahoyo. Opera en Plantaciones de Plátano industria. La empresa fue fundada en 19 de febrero de 2010, esta empresa comenzó sus operaciones en la provincia de los Ríos, actualmente está ubicada en la parroquia la Unión de Clementina, ha venido ejecutando labores desde el 2010 hasta la actualidad, su actividad principal equivale a lo que es el sembrío, distribución y exportación del banano y por ende de otras frutas que también son comercializadas bajo el mando del personaje Jhon Loja que es el representante legal de la empresa. (S.A, 2020)

Se dedica a la distribución y exportación de una fruta muy amena y de muy buen sabor como lo es el banano, la idea de esta investigación es centrarse en las alternativas de solución a las inconsistencias que se encuentran en el ámbito laboral de la empresa, en donde de una u otra manera esté afectando los intereses de carácter monetarios dentro de la misma, este análisis al final se puede direccionar a la parte jerárquica del ente con el fin de analizar y tomar acciones preventivas para disminuir el nivel de riesgo de manera oportuna .

La gestión administrativa de recursos humanos es muy importante dentro del ámbito laboral y empresarial, es un área donde se realizan un conjunto de análisis, estudios, a todo el personal colaborador de la empresa Imelda Banana S.A con el objetivo de medir sus cualidades, en esta etapa también se procede a detectar el potencial y la debilidad de cada uno de los empleados, aquello permite sacar ventajas de lo positivo y de lo negativo permite tomar medidas de prevención, para que no afecte de ninguna manera los intereses de la empresa.

La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos. La administración incluye la coordinación de recursos humanos y materiales para lograr los objetivos. (Chiavenato,I., 2014)

En esta concepción están configurados cuatro elementos básicos:

- Alcance de los objetivos
- Por medio de las personas
- A través de técnicas
- En una organización

Dentro de esta empresa existe una desorganización laboral, donde se detectaron falencias en dichas áreas de la empresa dando como resultado un inadecuado desempeño laboral (Robbins, 1998) “determina que el desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa perjudicando así la reputación de dicha institución.

Cabe mencionar que si no se implementa varias estrategias para fomentar mejora en el conjunto de actividades y procedimientos que se ejecutan en conjunto, las consecuencias en futuro podrían llegar afectar los intereses de la organización, la desorganización es un etapa que quizás se dé normalmente en las empresas como una amenaza que afecta directamente, lo cual desfavorece, mientras el personal colaborador no se encuentre totalmente adaptado y estable en

sus operaciones, al final los resultados obtenidos no serán favorable dentro del departamento de recursos humanos.

Comúnmente en las entidades que se dedican a la actividad agrícola se rigen en base a una serie de disposiciones reglamentarias impuestas como políticas de las empresas, logrando imponer el orden organizacional vinculando a los empleados y empleadores, con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo, ya que este proceso es un muy importante que se cumpla correctamente para posteriormente cumplir con todos los parámetros de cada una de las actividades que son encomendadas de parte del gerente o representante legal

El desempeño laboral es un proceso fundamental que la empresa no está llevando de manera correcta, lo cual le ayudara a determinar los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados generando así un conjunto de falencias es por ello que; (Chávez & García, 2003) “Refiere que un mal desempeño laboral puede causar daños económicos a las organizaciones, el comportamiento organizacional de los integrantes es imperfecto y se los ve despreocupados y con pocas ganas al momento de realizar una actividad” es por esto que; (chiavenato, 2017) hace referencia que “El comportamiento organizacional se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones.”

El desempeño laboral, es un proceso dinámico, que es susceptible de ser medido o valorado, se utiliza para opinar o evaluar sobre el aporte a la institución por parte del colaborador, centrándose en la forma de realizar el trabajo, en el esfuerzo empleado para conseguir los objetivos propuestos, en el tiempo invertido para realizar una tarea determinada, en la experiencia o pericia, en el conocimiento teórico, en la identificación los objetivos y metas propuestas por la entidad. (Bobadilla, 2018)

En la actualidad las empresas tanto públicas y privadas hacen destacar el desempeño y la capacidad de desenvolvimiento de todo el personal que aspira laboral y es puesto a prueba a través de entrevistas o actividades simuladas con la finalidad de poder detectar el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que tiene aquella persona, esta etapa es de suma importancia que sea analizada por todas las empresas, ya que permitirá que el personal operativo cometa menos errores al momento de cumplir con las actividades que son encomendadas desde la parte jerárquica de la empresa .

Sin embargo en la actualidad , donde la tasa de desempleo ha venido aumentando en los últimos años, para esta crisis laboral los profesionales en la actualidad están en la obligación de maniobrar una herramienta fundamental que es tener las destrezas suficientes para poder desempeñar en cualquier área y por ende ser eficaz en cada una de las operaciones que se le asignen, como resultado brinda un rendimiento laboral que causa admiración del personal, logrando un nombramiento definitivo o extensión de contrato.

En el ámbito empresarial una de las claves del éxito es la solidaridad entre compañeros, pero no en todas las empresas ocurre este tipo de situaciones, en Imelda banana, hay empleados que tienen una actitud de individualismo laboral , donde muchas veces gerencia designa actividades o funciones grupales para un determinado tiempo establecido, de esta manera se riga un buen clima organizacional, (Bobadilla, 2018) “afirma que el clima laboral es la personalidad de una empresa. Asimismo menciona que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa”.

Como consecuencia de no contar con un ambiente laboral ligeramente ameno, puede repercutir en todo los procesos de gestión financiera vigente en el departamento de recursos humanos, ya que si existe esta situación cada empleado no estaría cumpliendo su rol con

satisfacción, concurriendo a una serie de riesgos de cometer acciones erróneas, se debe fomentar estrategias de prevención para que exista un estado de animado muy positivo de parte de todos los operarios vigente del departamento de recursos humanos, como también en general

En Imelda Banana una de las estrategias que podrían mejorar la productividad de los empleados, específicamente en el personal que se encuentra laboralmente activo en el departamento de recursos humanos es mejorar la motivación de cada uno de los ejecutivos, ya que son estos los protagonistas de que cada empleado se encuentre integrado y motivado y con un buen ambiente laboral para que puedan desarrollar sus actividades a satisfacción (Manville, Levinson, Kerr, & Livingston, 2003) “determina que la falta de motivación puede dar lugar a la ineficacia y la baja productividad de los empleados una mayor rotación de personal”.

La Inconformidad de los trabajadores se produce porque no existe mejora de motivación dentro de la empresa, ya que las políticas que se imponen dentro de aquella suma un gran nivel responsabilidad, compromiso, en donde los trabajadores no se sienten bien servido porque muchas veces gerencia viene a ordenar para aquellas personas que tienen más conocimientos los capacite a los que menos saben o a los empleados que recién inician, cosa que para ellos es incómodo ante esas órdenes impuestas ya que estas situaciones logran un desequilibrio en la estructura laboral de cualquier empleado.

Debemos comprender que la motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre los trabajadores de una empresa, porque supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, además en un factor primordial para mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto que la motivación es un gran tema dentro de cada negocio la cual tiene

sus peculiaridades y si se logra dominar las peculiaridades la empresa obtendrá grandes resultados. (Alvino, 2018)

Sin embargo el personal que se encuentra en el departamento de recursos humanos tiene la responsabilidad de formar profesionales eficientes y eficaces en donde puedan mostrar una aptitud admirable, para aquello estos deben de estar cumpliendo sus actividades motivadamente, esto permitirá que cada individuo fortalezca su capacidad para resolver cualquier problema que se presente, el trabajo en equipo es fundamental, ya que en toda área se necesita resultados positivos de carácter individual como grupal.

Según el autor (Mello, 2004) define que “es un esfuerzo planeado que abarca la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficiencia y salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento. “

Es fácil identificar que en Imelda Banana S.A no ha utilizado estrategias eficientemente al momento de iniciar el proceso de reclutamiento del personal, tomando en cuenta que el departamento de recursos humanos es el mayor responsable. “El reclutamiento no solo es importante para la organización, es un proceso de comunicación de dos canales, los aspirantes desean obtener una información precisa acerca de cómo sería trabajar en la organización, las organizaciones desean obtener información precisa del tipo de empleado que será el aspirante si es contratado” (Amo,A., 2019)

Cada empresa tiene sus propias políticas, disposiciones, normas que son impuestas por los socios o representante legal, es decir que muchas veces este proceso de reclutamiento no se realiza con los parámetros establecidos, es todo lo contrario las autoridades lo deciden

internamente es por eso que en los resultados siempre existirán irregularidades, de forma que el nuevo personal que inicia con cada una de las actividades que se le asignen, van a necesitar capacitaciones continuamente, probablemente el personal adquirido no cuente con las habilidades y destrezas que se requieran para realizar y cumplir correctamente con las actividades establecidas.

En el departamento de recursos humanos se debería implementar estrategias para brindar credibilidad al proceso que se realiza para formar profesionales capaces, en algunas instituciones públicas se realizan concursos para poder comprobar quienes son las personas con conocimientos más amplio, esto se realiza con la finalidad de que cada puesto de trabajo sean liderados por personas con mucha capacidad que requiere una asesoría leve, el departamento de recurso humanos de una empresa agrícola no debe reclutar sin antes haber hecho las respectivas entrevistas.

La preferencia al momento de reclutar es uno de los factores que si inciden, en el departamento de recursos humanos de la empresa Imelda banana el cargo de auxiliar a de subgerencia le ofrecieron a un familiar, lo cual no tenía conocimiento sobre las actividades que le tocaba ejecutar, y no conocía lo suficiente acerca de la actividad de la entidad, rápidamente optaron por hacer un cambio, porque era mucha responsabilidad para aquella y posteriormente comenzó a recibir capacitaciones de los colaboradores con más experiencias.

A diferencia del reclutamiento la selección del personal es distinta, aquí intervienen un conjunto de procedimiento en la cual la empresa debe ser más eficaz, para lograr obtener personas con mucha eficiencia y eficacia, el autor (Chiavenato, 2002) afirma que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada

organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada , los procesos internos y otra infinidad de variable importantes al contratar personal administrativa”.

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los criterios de la organización (como los requisitos del puesto por ocupar o las competencias individuales necesarias para la organización), y, por el otro, el perfil de los candidatos que se presentan. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis del puesto o de las habilidades requeridas, y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección. (Chiavenato, A., 2011)

En Imelda Banana, dentro del departamento de recursos humanos influye mucho la toma de decisiones en esta ocasión del representante legal, ya que él tiene el poder de la toma de decisiones definitiva, la selección de personal es pilar fundamental para el buen funcionamiento con eficiencia y eficacia, ya que se encarga de posesionar a los responsables de las actividades que tendrá que realizar a futuro la empresa, es decir que de los resultados que se obtengan del rendimiento laboral en conjunto , posterior definirá si tiene éxito o fracaso .

Según el autor (Torres Flores, 2020) en la selección del personal se destaca la entrevista, siendo las competencias y la experiencia aquellos factores clave en la toma de decisiones. Las personas encargadas de seleccionar deben ser profesionales muy ágiles con las habilidades y destrezas suficientes para poder cumplir con este rol de suma importancia y definitivo para la empresa en especial para cargos que se requiera preparación profesional, en esta serie de procedimientos puede existir un margen de error normal dentro del proceso de selección, lo cual no se debe de exceder, si se cumple con todo lo establecido existe menos riesgos que la empresa proceda a sancionar empleados por recibir informes con irregularidades.

Según el autor (Bonilla Jurado, 2018) los planes de capacitación tienen una importancia significativa en la gestión administrativa del personal administrativo y trabajadores. Las capacitaciones es pilar fundamental para que una empresa se desarrolle, en la empresa Imelda Banana es necesario implementar proyectos creativos para poder capacitar de una manera más eficiente por ende cada uno de los empleados capte las ideas que se les transmita, a este proceso el departamento de recursos humanos debe de darle seguimiento a menudo, porque esta área es la encargada de que todos los operarios de la organización estén nutridos de conocimientos y de información necesaria acerca de las actividades que se realicen.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa el conjunto de habilidades, para formar personas con conocimientos amplios para realizar su trabajo con mayor eficiencia y eficacia cumpliendo con los requerimientos establecidos , esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos. (Navarrete, M, 2018)

Sin embargo el jefe del departamento de recursos humanos es principal protagonista y encargado de que los empleados mantengan destrezas ante cualquier problemática que se presente, a medida que pasa el tiempo, la tecnología avanza constantemente la cual es muy necesaria, permite ahorrar recursos y realizar ciertas actividades disminuyendo el margen de error, tratando de una empresa agrícola en la actualidad se utilizan máquinas para el trabajo pesado de campo permitiendo menos desgaste físico a todos los obreros, esta proyección es con la finalidad de aprovechar adquiriendo conocimientos satisfaciendo las incertidumbres que existen con normalidad dentro de una entidad

(Gomez , 2017)En el proceso de gestión de capacitación en la organización se determina parámetros y los rangos que posibilitan determinar en qué nivel se encuentra la institución. La capacitación personal permite al empleado estar en comunicación con el entorno organizacional, permite implementar estrategias de logística, ya que es muy importante aplicarla, innovarla y mejorarla constantemente con el objetivo de lograr los resultados deseados en un determinado tiempo, si en una empresa dentro del departamento de recursos humanos no aplica una buena logística automáticamente fracasara es decir no se lograría los resultados anhelado, en la época actual los líderes son encargados de que este análisis se cumpla correctamente porque tienen conocimiento que es una de las claves del éxito

La puntualidad en el pago de las remuneraciones de cada empleado y empleador es una parte que prevalece dentro de departamento de recursos humanos en la empresa Imelda Banana, sin embargo la inestabilidad existe de parte de cada operario por motivos que consideran que se les desembolsa una sueldo no merecido en base al cargo y al conjunto de actividades y responsables que tienen los ejecutivos, consideran que ellos deberían ser los empleados con mejor remuneración, ya que en el cargo que desempeñan se necesitan de habilidades y destrezas profesionales, para poder tomar decisiones precisas ante cualquier situación inesperada que se presente.

La remuneración de los empleados se refiere a todas las formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores y que se derivan de sus actividades con la empresa. Tiene dos componentes principales: pagos en efectivo (como sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos) y prestaciones (como seguros, días de vacaciones y prima vacacional). (Dessler,G & Varela,R, 2015)

En época actual las empresas cuentan con muchos ejecutivos que están en un cargo fijo, que cuentan con la experiencia necesaria para poder cumplir con todas las responsabilidades con mucha eficiencia y eficacia, ellos adaptan una capacidad estable para poder guiar y capacitar a los empleados seleccionados y reclutados ya que estas personas necesitan asesoría e información sobre la empresa y las actividades que normalmente se ejecutan, los profesionales que cuentan con esta actividad exigen una remuneración elevadamente digna como compensación de esfuerzo física y mental.

En muchas empresas las vacantes dentro del departamento de recursos humanos son una contienda, ya que el ejecutivo jefe encargado posee cualidades positivas y productivas, por ende pretende obtener los respectivos beneficios que por ley le corresponden, las empresas agrícolas están en la obligación de asegurar al IESS a cada operario, en esta empresa los colaboradores si cuentan con su seguro en donde desembolsan si se tratase de una empresa pública el porcentaje es del 11.45% del total del sueldo, en el caso de la empresa Imelda Banana S.A. Que se trata de un ente privado en donde sus asegurados automáticamente aportan el 9.45% si es aporte personal y el 11.15% si es patronal, esto se desarrolla con el objetivo de cuidar la integridad de todo el personal.

Tabla 1*Resultados de la entrevista aplicada al jefe del departamento de recursos humanos*

Orden	Preguntas	Datos relevantes encontrados
1	¿Considera usted que la gestión administrativa en el departamento de recursos humano es la adecuada y ofrece resultados positivos para la empresa?	Sí, ya que normalmente en el departamento de recursos humanos debe realizarse una gestión administrativa formal, satisfaga la capacidad del personal
2	¿Cree usted que el proceso de reclutamiento y selección de personal es prospero para la empresa?	No , porque en este proceso los ejecutivos comúnmente suelen equivocarse al momento de posesionar a un nuevo operario en la empresa
3	¿Usted cree que el personal que se contrata en la empresa este 100% capacitado para asumir cualquier cargo que implique actividades agrícolas?	Pienso que el personal que se contratado para desempeñar cualquier cargo debe de ser capacitado y asesorado por una persona que cuente con la experiencia necesaria
4	¿Se realiza constantemente el proceso de capacitación al personal colaborador del departamento de recursos humanos para mejorar su desempeño?	Sí, porque en la actualidad el avance severo de la tecnología hace que los empleados necesiten capacitaciones a menudo
5	¿Cree usted que el personal ejecutivo del departamento de recursos humanos este de acuerdo con la remuneración que la empresa le asigno por sus servicios laborales?	Según datos de la empresa si están de acuerdo, pero lo relevante es que hay empleados que piensan que deberían de recibir una remuneración más alta.

6	¿Usted cree que en el departamento de recursos humanos existe un clima laboral agradable que influye dentro del proceso de formación, de los valores y principios de los trabajadores?	Dentro del departamento de recursos se mantienen las labores con principios y valores éticos, sin embargo una falencia es el individualismo que un grupo aplica en el desenvolvimiento de las operaciones
7	¿Qué opina usted con respecto a la motivación laboral, está siendo efectiva dentro del departamento de recursos humanos?	En una empresa la desmotivación es fatal, los empleados perderían muchas veces el interés de desempeñar correctamente sus labores, para aquello mejorar la motivación es la mejor solución
8	¿Considera usted que el desempeño laboral dentro de la gestión administrativa del departamento de recursos humanos es eficaz y eficiente?	El desempeño de cada personas se muestra por su capacidad, aunque las distracciones y desconcierto afectan al momento de estar laborando

Fuente: Entrevista aplicada al jefe del departamento de recursos humanos

Elaborado por: Derian Gonzalo Barrera Salazar

Realizado el análisis de cada una de las preguntas de la entrevista con sus respectivas respuestas, se determinó que todas las empresas deben de analizar ideas para mejorar constantemente el proceso de gestión administrativa específicamente en el departamento de recursos humanos en las empresas de actividad agrícola, de tal manera permitirá guiar a todos los empleados hacia la misma misión, disminuyendo considerablemente el nivel porcentual de fracaso en este proceso, el sector empresarial busca fortalecer la contribución eficaz del personal, a su vez planifica estrategias de logística para aportar al desarrollo de acciones planificadas.

Sin embargo se requiere mencionar que la empresa Imelda Banana que se dedica a la producción y distribución del banano, se requiere de varias de ideas y estrategias analizadas para fomentar el desarrollo de los obreros de esta empresa, la mano de obra que se requiere para poder realizar el trabajo debe ser idónea, un individuo inexperto no puede realizar actividades en el campo, deberá ser una persona que tenga conocimientos sobre aquello y sienta seguridad con labor, si no toman medidas preventivas la producción se podría echar a perder, afectando los intereses monetarios de la entidad.

CONCLUSIONES

En el presente estudio de caso resulta necesario mencionar que la empresa Imelda Banana s.a., se ha proyectado en realizar un programa de evaluación para medir el grado de preparación de las personas que aspiran ejercer un cargo en esta empresa ya que en procesos anteriores han existido errores en el proceso de selección, por ende las capacitaciones son fundamentales para mejorar las habilidades y destrezas y evitar el crecimiento de actos erróneos que provoquen falencias dentro del proceso administrativo,

Desde el punto de vista de la parte jerárquica de la empresa Imelda Banana s.a., se analiza un conjunto de ideas y estrategias para mejorar el clima organizacional, para evitar actos de distorsión que provoca distracciones a los colaboradores, sin embargo este problema ha estimulado conflictos entre compañeros de la misma área, las autoridades desean implementar planes de capacitación y motivación que permita solucionar aquellas insatisfacciones de los empleados del departamento de recursos humanos a fin de mejorar la gestión administrativa en dicha empresa.

Una vez concluido el estudio puedo aludir que en la actualidad Imelda Banana s.a., es una empresa muy productiva que genera plazas de empleo, aun cuando atravesó por situaciones muy difíciles basándonos en los inconveniente entre empleados y empleadores, esta empresa busca seguir creciendo, ser aún más productiva, el representante legal de Imelda Banana implementara proyectos creativos e innovadores para mejorar y fortalecer la gestión Administrativa del departamento de recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA

- Alvino, E. (2018). Bachiller en Administración. “INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA MYPE”: una revisión de la Literatura Científica. Universidad privada del norte, Lima- Peù.
- Amo,A. (2019). Reclutamiento y Selección de Personal. ESPAÑA: ELEARNING S.L.
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: Una Herramienta De Fortalecimiento De Las Pymes. Inter Sedes, 26.
- Bobadilla, E. (2018). Maestra en Gestión Pública. Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institucion publica de Lima 2018. Escuela de Posgrado Universidad Cèsar Vallejo, Mexico.
- Bonilla Jurado, D. M. (08 de junio de 2018). La importancia de la capacitacion en el rendimiento del personal administrativo de la Univerdidad Tecnica de Ambato. SCIELO, 14. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268
- Chávez, G., & García, Y. (2003). Competencias laborales. Mèxico.
- Chiavenato, A. (2011). Administración. Los Angeles: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,.
- Chiavenato, I. (2002). Administracion de recursos humanos. Madrid: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.
- chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional . Mèxico: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato,I. (2014). La Administraciòn. En I. Chiavenato, Adminitraciòn de recursos humanos (pág. 111). Mexico: McGraw-Hill.
- Dessler,G & Varela,R. (2015). Remuneraciòn de empleados. En D. G. Ricardo, Administraciòn de recursos humanos (pág. 261). Mexico: PEARSON.
- Gomez , O. (10 de mayo de 2017). Niveles para la capacitacion en una organizacion. Scielo . Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004
- Manville, B., Levinson, H., Kerr, S., & Livingston, J. S. (2003). Motivacion de personas. España.
- Mello, F. A. (2004). Desarrollo Organizacional. Mexico: LIMUSA.
- Navarrete, M. (2018). “La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral.”. Repositorio.uta, 142.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Mèxico.

S.A, I. (13 de ENERO de 2020). Imeldabanana S.A. Recuperado el 01 de SEPTIEMBRE de 2020, de Imeldabanana S.A: https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Imeldabanana_SA_es_3963584.html

Torres Flores, D. (30 de junio de 2020). Desarrollo gerencial. Unisimon , 12. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>

Navarrete, M. (2018). “La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral.”. Repositorio.uta, 142.
Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Mèxico.

S.A, I. (13 de ENERO de 2020). Imeldabanana S.A. Recuperado el 01 de SEPTIEMBRE de 2020, de Imeldabanana S.A: https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Imeldabanana_SA_es_3963584.html

Torres Flores, D. (30 de junio de 2020). Desarrollo gerencial. Unisimon , 12. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

Entrevista dirigida al propietario de la empresa IMELDA BANANA S.A

1. ¿Considera usted que la gestión administrativa en el departamento del recursos humano es la adecuada y ofrece resultados positivos para la empresa?
2. ¿Cree usted que el proceso de reclutamiento y selección de personal es prospero para la empresa?
3. Usted cree que el personal que se contrata en la empresa este 100% capacitado para asumir cualquier cargo que implique actividades agrícolas?
4. ¿Se realiza constantemente el proceso de capacitación al personal colaborador del departamento de recursos humanos para mejorar su desempeño?
5. ¿cree usted que el personal ejecutivo del departamento de recursos humanos este de acuerdo con la remuneración que la empresa le asigno por sus servicios laborales?
6. ¿Usted cree que en el departamento de recursos humanos existe un clima laboral agradable y que influye dentro del proceso de formación y de los valores y principios de los trabajadores?
7. ¿Qué opina usted con respecto a la motivación laboral está siendo efectiva dentro del departamento de recursos humanos?
8. ¿Considera usted que el desempeño laboral dentro de la gestión administrativa del departamento de recursos humanos es eficaz y eficiente?

Babahoyo, 14 de enero del 2021

Sr.

Jhon Loja Zhiminaiceda

GERENTE DE "IMELDA BANANA S.A."

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **DERIAN GONZALO BARRERA SALAZAR**, con cédula de identidad 1250615570, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculado en el proceso de titulación periodo Noviembre 2020 – abril 2021, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado **ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA IMELDA BANANA S.A.** el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecida.

Muy atentamente

Derian Barrera Salazar.

Derian Gonzalo Barrera Salazar

1250615570



0989928603

1203170244

AUTORIZADO