



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**NOVIEMBRE 2021 – ABRIL 2022**

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

**PRUEBA PRÁCTICA**

**INGENIERÍA COMERCIAL**

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

**TEMA:**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA PILADORA GLADICITA**

**EGRESADO:**

**MUÑOZ MONAR RONNY RENE**

**TUTOR:**

**Ing. LUIS ALBERTO LOZANO CHAGUAY, MAE.**

**AÑO 2022**

## INTRODUCCIÓN

La piladora Gladicita es una empresa ubicada en cantón Babahoyo kilómetro doce, vía San Juan perteneciente a la provincia de Los Ríos, la empresa se fundó en febrero de mil novecientos ochenta y uno, pasando legalmente a manos de la Sra. Gladis Flores Valero en el año dos mil uno, dando apertura a sus actividades comerciales en el mismo año, dedicada a la compra y venta de arroz en cascara, ofreciendo varias calidades como: arroz flor, corriente, envejecido, arrocillo, polvillo. Por otro lado, también ofrecen servicio de pilado, secado, control de humedad y a disposición del cliente maquinaria calificadora de arroz, teniendo el objetivo de velar por la satisfacción de sus consumidores ofertando productos de calidad con la finalidad de lograr la lealtad en sus clientes.

El trabajo denominado gestión de talento humano en la piladora Gladicita, se relaciona con la línea de investigación: Gestión Financiera Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control, con su respectiva sublínea: Empresas e Instituciones públicas y privadas, mediante esta sublínea se llevó a cabo la presente investigación, en la que se pudo detectar que en la empresa constata que hay muchas complicaciones en la parte administrativa lo que significa que no se da un seguimiento más eficiente por parte del área de recursos humanos y en el entorno laboral entre otras.

El objetivo de este estudio de caso es evaluar la gestión de talento humano en la piladora Gladicita con la finalidad de mejorar el desempeño laboral que posee la empresa empleando encuesta y entrevista para el levantamiento de información, conocer las actividades de los cargos identificados en la piladora mediante el organigrama sí que este lo tuviera establecido, para evidenciar las funciones de cada

puesto de trabajo analizando si corresponden o no en esa área dependiendo de sus experiencias o conocimientos.

La metodología de investigación es descriptivo ya que se busca obtener una información profunda sobre un modelo de gestión de talento humano, es decir el resultado de la investigación es para verificar qué se necesitan para implementar este modelo de gestión en la empresa, y en la investigación de campo se recolecta la información real sin distorsiones en ella ,utilizando encuestas y entrevistas por lo tanto sus datos son más exactos y reales debido a que el estudio se realiza en la empresa y en su entorno. La investigación que se recolectará será con el propósito de solucionar problema y conflictos dentro de la empresa.

Los resultados obtenidos de este trabajo se puede evidenciar la necesidad de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, ya que desde el principio del ingreso a la empresa se ha demostrado que no existe un adecuado proceso de selección de sus perfiles de trabajo, como también se puede mostrar la falta de comunicación entre rangos no es buena y afecta de manera directa al desempeño de sus funciones. El mal clima laboral y un mal compañerismo dentro de la empresa es sinónimo de desunión y falta de trabajo en equipo que aporta de forma negativa al crecimiento diario de la empresa, y más aún si no son motivados a trabajar en unión y con respeto mutuo entre compañeros, todas estas circunstancias tendrán como resultado un mal desempeño laboral.

## **DESARROLLO**

La piladora Gladicita es una empresa ubicada en cantón Babahoyo, de la provincia de Los Ríos, la empresa se fundó en febrero de mil novecientos ochenta y uno, pasando legalmente a manos de la ahora propietaria Sra. Gladis Flores, dando apertura a sus actividades comerciales en el mismo año de compra, dedicada a la compra y venta de arroz en cascara, ofreciendo varias calidades como: arroz flor, corriente, envejecido, arrocillo, polvillo. Con el objetivo de brindar un buen servicio a sus clientes satisfaciendo sus necesidades.

La empresa ha venido siendo manejada de manera tradicional y empírica ya que no se han aplicado técnicas de gestión, sino solo se basaban en la experiencia de los trabajadores para así buscar la eficiencia y eficacia, y poder de esta manera que las actividades que vayan a realizar sean de manera empírica sin estándares establecidos, en la actualidad lo que hacen las empresas es la adaptación de un manual de funciones con el fin de servir de apoyo y orientación para la aplicación de procedimientos y actividades dentro de la misma.

Toda empresa tiene que tener un manual de funciones, es un instrumento eficaz de ayuda para el desarrollo de la estrategia de una empresa, ya que determina y delimita los campos de actuación de cada área de trabajo, así como de cada puesto de trabajo. (Herrera, 2020)

En la empresa “Piladora Gladicita” la falta de personal en el área de bodega es un punto de quiebre en la organización, por motivo al bajo control de supervisión en este espacio de trabajo ocasionando pérdidas de material y bajo rendimiento en productividad. Considerando que las actividades de “supervisión se realizan mediante la presencia permanente de supervisores con actividades específicas,

realizadas al inicio, durante el proceso y al término de los trabajos y se rige por la atención inmediata de los procesos técnico-administrativos con carácter preventivo y correctivo (Valdivia, 2015).

Al no desarrollar un programa de capacitación interno, genera un impacto negativo de parte de los colaboradores hacia la empresa, percibiendo que no existe una preocupación por su desarrollo profesional y personal. Una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño (Carrillo, 2015).

La falta de capacitación interna a los trabajadores tiene como consecuencia mala organización en equipos de trabajo, mal control en las maquinas secadoras de arroz, inexperiencia para verificar y vigilar el nivel de humedad adecuado para el proceso de pilado, y falta revisión en el momento de hacer la entrega del arroz seco al pilador.

Los factores que afectan a un descenso de la producción son múltiples como la desmotivación, falta de planificación, descuidar la felicidad de los empleados, los asuntos personales de los empleados. Las circunstancias externas a la empresa también afectan al rendimiento en el trabajo, agotando dos factores fundamentales internamente como el tiempo y el dinero. “Es necesario reconocer la importancia de todos los principales factores que contribuyen al crecimiento de la productividad o lo obstaculizan en el nivel macroeconómico. En esos factores se incluyen la política general del estado, las políticas y estrategias económicas y sociales, los ciclos económicos y la competencia internacional” (Organizacion internacional de trabajo, 2016)

La baja Optimización de los recursos no solo se está enfocada en poder ahorrar o eliminar ciertos aspectos no deseables dentro de los procesos de la empresa, por ese motivo provoca un aspecto negativo en la reducción de los costes de producción y los desperdicios producidos, precisamente, por una falta de optimización de los recursos en dichos procesos.

La optimización de recursos en los procesos es fundamental en todas las empresas, y plantea la planificación de producción como una opción para optimizar procesos porque una planificación de producción presenta varias estrategias, modelos y pasos para mejorar las actividades de una empresa” (De la Herran, 2018).

La falta de compromiso y de conciencia laboral que presentan muchos colaboradores por distintos motivos son los principales factores por el que se da el descenso del rendimiento y la productividad. El compromiso organizacional ha emergido como un área prominente de estudio en el campo de la administración y el comportamiento organizacional, a tal grado que ha llegado a sustituir el interés por investigar la satisfacción en el trabajo. (Littlewood, 2015)

Las primordiales causas de esta falta de compromiso y de conciencia laboral que muestran muchos trabajadores en la Piladora de arroz “Gladicita” se inclinan al desarrollo Organizacional de esta empresa, el tener una mala jefatura o un mal clima laboral que influye directamente en el desempeño y en cuán comprometido puede estar un colaborador con la empresa.

El clima laboral es el resultado de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo mientras que la cultura es el conjunto de comportamientos, ideas y sentimientos compartidos que describen la forma en que se

trabaja en una organización y que, por tanto, la definen. Estas percepciones del ambiente que definen al clima, se caracterizan porque pueden ser variables entre las personas, lo que se conoce como fuerza del clima laboral. (Ramos & Tejera, 2017)

Las consecuencias de contratar trabajadores sin experiencia conllevan a un declive de producción en la Piladora, por este motivo le proporciona a la empresa un gasto extra y una inversión de tiempo y esfuerzo, ya que hay que formarlos y entrenarlos. Esto hace necesario que se cuente con procesos de reclutamiento y selección adecuados de personal.

El objetivo principal del reclutamiento es el de reunir al mayor número de aspirantes cualificados a fin de poder seleccionar a los más idóneos para el puesto de trabajo que se necesita cubrir. Hay un matiz a la hora de definir el término de candidatos más idóneos, no se refiere a las personas mejores, aisladamente consideradas, sino a las mejores para realizar unas funciones o un puesto de trabajo concreto, que no deberán ni muy por encima ni muy por debajo del nivel requerido. Además, atraer a candidatos no cualificados o demasiado cualificados para un puesto de trabajo, es para la empresa un gasto de tiempo y dinero que no se puede permitir, por eso la necesidad de realizar el reclutamiento y la selección de manera efectiva. (Benites, 2018)

El Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Robalino, 2016)

Un empleado sin experiencia no conoce muy bien la organización externa e interna y como resultado suele dejar a la empresa mal parada frente a la competencia. Además, los empleados sin experiencia que se contrata en la piladora no tienen habilidades desarrolladas, influencias en este tipo mercado ni madurez emocional.

Incumplir la jornada laboral es un hecho que realiza la empresa, siempre y cuando haya obtenido un permiso especial de parte de la autoridad pertinente, sin embargo, existe personal de trabajo que hace caso omiso del horario laboral predeterminado en la piladora de arroz como consecuencias de este acto de desobediencia laboral el hecho puede provocar en la empresa un descenso de la productividad y empeorar la prestación de los productos que ofrece. Las sanciones asociadas al incumplimiento de la obligación de llevar el registro horario variarán dependiendo de las circunstancias. La jornada laboral se define “como el cómputo de horas que un trabajador destina al desempeño de su trabajo a lo largo de un día, aunque podría contemplarse en periodos semanales o mensuales” (Lastra, 2015).

La Piladora de arroz al no contar con líneas de mando identificadas, conlleva a que los empleados no estén claros con las funciones que tienen que desempeñar en cuanto a su cargo, ya que algunos de los empleados cuentan con duplicidad de funciones. Por este motivo los empleados no conocen cuáles son las actividades específicas del puesto de trabajo de igual no cuenta con un conocimiento específico de un jefe inmediato a quien reportarse o solicitar información oportuna. La cadena de mando no sólo establece la jerarquía de responsabilidad de gestión o de rendición de cuentas, sino que también las líneas de autoridad y el poder de toma de decisiones de la empresa (Riquelme, 2015)



Las consecuencias que se ven reflejadas en la Piladora al no contar con una estructura organizacional definida que les permita identificar cuáles son el orden jerárquico y las funciones detalladas de cada subordinado en la empresa. Puesto a que no maneja un diseño de organigrama y un manual de funciones para mejorar el proceso administrativo y el manejo de las actividades del negocio. “Una estructura organizacional es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas” (Merton, 2016).

Por consiguiente es necesario denotar que los gerentes son los responsables de bosquejar la estructura que se empleará dentro de la organización, debido a que mediante la misma se va a determinar que tareas deberán hacerse, quien las debe de ejecutar, como se llevará a cabo la división del trabajo y donde se toman las decisiones. En este sentido cabe recalcar que la estructura que se diseñe en la empresa tiene una mayor influencia en el comportamiento de los individuos que desempeñan sus labores en la misma. (Ocampo & et al, 2019)

La Piladora Gladicita cuenta con 12 personas en total, tal como se detalla a continuación:

**Tabla 1.** Talento humano Piladora Gladicita

<b>Cantidad</b>	<b>Función</b>	<b>Observación</b>
<i>1</i>	<i>Gerente Propietaria</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>1</i>	<i>Subgerente Propietario</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>1</i>	<i>Secretaria</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>1</i>	<i>Chofer</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>1</i>	<i>Secador</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>1</i>	<i>Quintaleador</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>1</i>	<i>Pilador</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>4</i>	<i>Cuadrilla de trabajos varios</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<i>1</i>	<i>Guardia</i>	<i>No cuenta con seguro social</i>
<b>12 empleados</b>		

**Fuente:** Datos de la investigación.

Todos los roles y funciones son establecidos de forma empírica y no formal, asignando actividades a cumplir, lo que evidencia la falta de una estructura formal que permita gestionar el talento humano en base al nivel de autoridad y responsabilidad.

Fernández (2014), citado por (Vera, 2020) establece lo siguiente: La función de organización tiene como propósito el plantear una estructura en la que figuren todas las áreas de la empresa, los criterios de decisión y las tareas que debe realizar cada persona que forma parte de la empresa, su responsabilidad y autoridad. Esto se plasma formalmente mediante el organigrama de la empresa.

Las herramientas manuales y maquinarias de trabajo son utensilios de trabajo utilizados generalmente de forma individual que sólo requieren la fuerza motriz humana. Los accidentes producidos por estos instrumentos para laborar constituyen una parte importante del número total de accidentes de trabajo, ya que se utilizan en numerosas actividades laborales. La piladora “Gladicita” cuenta con máquinas y utensilios de trabajo como: mini montacargas, coseadoras de sacas, secadora de arroz, maquina controladora de humedad, pilador, balanzas industriales, palas, rastrillos, etc. Estas herramientas de trabajo suelen ser manejadas o manipuladas incorrectamente por parte de los trabajadores. “Antes de empezar a utilizar cualquier máquina, el empleador debe examinar qué riesgos pueden producirse y cómo gestionarlos” (Organizacion Mundial del Trabajo , 2020).

A continuación, se detallan los aspectos más relevantes de la información brindada por la entrevista y encuestas, que se han convertido en la base para la determinación de conclusiones validas:

**Tabla 2.** Datos relevantes de entrevista

<b>Orden</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Datos relevantes encontrados</b>
<b>1</b>	¿Cree usted que la empresa piladora “Gladicita” maneja una correcta gestión de recursos?	Dificultad en la correcta administración gestionando los recursos humano y material.
<b>2</b>	¿Usted considera que existe una estructura organizacional adecuada en su empresa?	No hay una estructura formal pero se funciona debido a que cada quien sabe lo que debe hacer.
<b>3</b>	¿Usted cree que la gestión de talento humano es una problemática importante dentro de su empresa?	Siempre será un punto para evaluar, no siempre se tiene el personal que se desea.
<b>4</b>	¿Contratan personal con experiencia en cada área de la Piladora?	Se contrata personal sin experiencia por la baja remuneración que reciben.
<b>5</b>	¿Considera usted que al capacitar el personal de trabajo estos mejorarían en rendimiento laboral?	La capacitación siempre servirá para mejorar la efectividad de los trabajadores.
<b>6</b>	¿A qué cree usted que se deba las fallas en la Optimización de recursos por parte del personal de trabajo?	No realizar una inspección constante al personal, bajo control en el proceso de producción.

**Fuente:** Datos de la investigación.

Analizando las respuestas de la propietaria de la piladora Gladicita se puede observar que uno de los puntos de quiebre que tiene la empresa es en la gestión del talento humano. En términos generales, tiene que ver con la baja eficiencia de los trabajadores internos, lo que se refiere a la necesidad de no aprovechar al máximo los recursos disponibles haciendo que el gasto de la piladora de arroz sea más elevado de lo común y los beneficios mínimos.

## CONCLUSIONES

La falta de la gestión de talento humano que tiene la piladora Gladicita, ocasiona problemas en su administración, que afecta el desempeño de los empleados. La falta de una descripción de Cargos da como consecuencia una sobrecarga de tareas, esto afecta a todos los empleados de la empresa, y como derivación de esa deficiente acción produce el bajo rendimiento en producción que tiene la empresa ocasiona pérdidas de dinero como también pérdidas de tiempo.

La mayoría de su personal de trabajo realiza sus funciones de manera empírica sin una planificación de acuerdo a sus perfiles por lo que la falta de capacitaciones al personal ha hecho que la organización no sea tan productiva y eficiente. La falta de implementar incentivos para motivar a los colaboradores a cumplir sus metas ha generado un bajo rendimiento en sus funciones. El no saber utilizar bien sus recursos y sus fortalezas hacen que el proceso de trabajo diario se vea afectado por el factor tiempo acompañado de un mal clima laboral.

El desarrollo inadecuado de una gestión administrativa perjudica en el potenciamiento al progreso económico de la piladora. EL manejo de cada una de las herramientas que mantienen actualmente la empresa pueden llevarla al éxito o al fracaso. La falta de una persona que lleve el control de las actividades que realizan los trabajadores hace que estos mismo no aproveche el tiempo y los recursos al máximo afectaría la forma de organizarse entre las áreas de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, J. (2017). *Dirigir. Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones*. Madrid: ESIC.
- Barría, R. (2018). *Diseño de una planificación estratégica y su implantación a través de un cuadro de mando integral*. Puerto Montt: Universidad Austral de Chile.
- Bayón, J. (2019). *Cultural empresarial*. Madrid: Elearning S.L.
- Benites, A. (2018). *Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa World Group SAC*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Carrillo, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes, 2*.
- Chávez Calderón, P. (2014). *Ética*. México: Grupo Editorial Patria.
- Coopers&Lybrand. (2017). *Nuevos conceptos de control interno*. España: Diaz de Santos.
- De la Herran, A. (2018). *Optimización de recursos y procesos*. New York: Editorial Redipe New York.
- Fundación Interamericana. (2015). *Aspectos Fundamentales de las Organizaciones Cooperativas*. Costa Rica: FIA.
- Herrera, G. (2020). *Práctica aplicada homologación por vinculación laboral*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Huetteman, L. (2019). *El tesoro de los valores corporativos*. España: Pearson.
- Idalberto Chiavenato . (2008). *Gestión del Talento Humano*. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (pág. 586). México: Tercera edición.
- Internacional, I. (2018). *ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá: ICONTEC.
- Lastra, J. (2015). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Recuperado el 10 de 02 de 2022, de La jornada de trabajo: <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/lastra.pdf>
- Littlewood, D. T. (2015). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/47068285.pdf>
- Merton, R. (febrero de 2016). *Web y Empresas*. Recuperado el 15 de 02 de 2022, de Estructura organizacional: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/martinez\\_s\\_s/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/martinez_s_s/capitulo2.pdf)

- Naumov, S. (2018). *Gestión e Innovación Total del Capital Humano*. México: Patria Educación.
- Ocampo, W., & et al. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137.
- Organizacion internacional de trabajo. (2016). La gestion de la productividad. En O. O. Trabajo. Ginebra: 5ta edicion.
- Organizacion Mundial del Trabajo . (2020). *Organizacion Mundial del Trabajo* . Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/machinery-plant-equipment/lang--es/index.htm>
- Palacios, L. (2019). *Administración de la producción: Toma de decisiones estratégicas y tácticas*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Pérez, P., & María, L. (2017). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. Barcelona: Paraninfo.
- Princesa, B. (2018). *Cómo Proyectar la Imagen de tu Empresa: Relaciones Públicas y Protocolo*. Madrid : Especial Directivos.
- Ramírez, R. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión*. Universidad de la costa: Barranquilla.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Revista Acción Psicológica*, 14(2), 225-239.
- Reyes, C. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la*. LIMA: Universidad César Vallejo.
- Riquelme, M. (Abril de 2015). *Web y Empresas*. Recuperado el 15 de 02 de 2022, de La Cadena de Mando en la Empresa: <https://www.webyempresas.com/la-cadena-de-mando-en-la-empresa/>
- Robalino, D. M. (Noviembre de 2016). *Derechos Ecuador*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>
- Rosas, P. M. (Ed.). (2019). *Ética en los Negocios: Conceptos y casos* (Sexta ed.). México: Pearson.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional. Marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Área de innovación y desarrollo, S.L.
- Silva, R. (2018). *La inevitabilidad de la Ética: Siete escritos sobre la importancia de la ética y su enseñanza* . Cali: Universidad ICESI.
- Universidad Técnica de Babahoyo. (01 de 2020). Líneas de Investigación de la Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo, Los Ríos.

Valdivia, E. (septiembre de 2015). *Instituto politecnico internacional*. Obtenido de <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velásquez, M. G. (2016). *Ética en los Negocios, conceptos y casos*. México: Pearson.

Vera, Z. (2020). *Manual de funciones para el departamento de recursos humanos de la empresa RAPIDIAGNOSTICS S.A.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

## ANEXOS



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

#### ANEXO N° 1 URKUND



##### Document Information

---

Analyzed document	TRABAJO FINAL-RONNY MUÑOZ.docx (D131183643)
Submitted	2022-03-22T15:31:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	rmunoz@fafi.utb.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	llozano.utb@analysis.orkund.com

##### Sources included in the report

---





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

**ANEXO N°2 CARTA DE AUTORIZACION**

Babahoyo, 24 de febrero del 2022

Sra.

Gladis Flores Valero

**PROPIETARIO DE LA EMPRESA "PILADORA GLADICITA"**

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **MUÑOZ MONAR RONNY RENÉ**, con cédula de identidad 120706603-4, 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 2021 – abril 2022, 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 **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA PILADORA GLADICITA DEL CANTÓN BABAHOYO** el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido.

Muy atentamente

**Ronny René Muñoz Monar**  
C.I 120706603-4

**Sra. Gladis Flores Valero**  
**PROPIETARIO**

**Piladora GLADICITA**  
Dirección: Vía San Juan  
Km. 11½ Frente a la Hda. La Julia  
Telf. 0959561767 - 0999205738



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

**ANEXO Nº 3 ANÁLISIS DE ENTREVISTA APLICADA A LA  
PROPIETARIA DE LA PILADORA “GLADICITA”**

**OBJETIVO:** *Obtener información relevante sobre la gestión del talento humano, como trabajo de Titulación, previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial.*

Al aplicar la encuesta a los empleados se obtienen los siguientes datos:

**Tabla 3.** *Programas de capacitación*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy eficiente	0	0%
Eficiente	5	50%
Poco eficiente	3	30%
Nada eficiente	1	1%
Pésimo	1	1%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la investigación.

Como se puede observar en el cuadro, de 10 trabajadores encuestados la mayor parte con el 30% indicaron que los programas de capacitación en la empresa son poco eficientes, ya que no tienen una breve inducción antes de realizar el trabajo. La falta de capacitación interna a los trabajadores tiene como consecuencia mala organización en equipos de trabajo, mal control en las maquinas.

**Tabla 4.** *Comunicación interna*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy buena	1	10%
Buena	3	30%
Regular	6	60%
Pésima	0	0%
No hay comunicación	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la investigación.

Al analizar los resultados de la tabla número cuatro, se obtiene que hay una parte de empleados que coinciden con la buena comunicación interna que se maneja en la empresa reflejando positivamente para la misma ya que los porcentajes más altos están entre las opciones muy buena, buena y regular, por otra parte, las opciones pésimas, y no hay comunicación quedan con un 0% dando a entender que efectivamente se maneja una buena relación profesional entre los trabajadores por ello se ve reflejado el compañerismo laboral al momento de realizar una actividad. En este aglomerado de opciones servirá para detectar que tan efectivos son sus procesos al momento de trabajar en grupo.

**Tabla 5.** *Estructura organizacional*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy adecuada	0	0%
Adecuada	1	10%
Poco adecuada	9	90%
Nada adecuada	0	00%
inadecuada	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la investigación.

Observando los resultados de la tabla cinco, se examina que la gran mayoría de los empleados ocupando un 90%, consideran que el modelo de estructura organizacional que maneja la empresa es poco adecuado por motivo a que no les permite identificar cuáles son el orden jerárquico y las funciones detalladas de cada subordinado en la empresa. Puesto a que no maneja un diseño de organigrama y un manual de funciones para mejorar el proceso administrativo y el manejo de las actividades del negocio.



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

**ANEXO Nº 4 ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE  
LA PILADORA “GLADICITA”**

**OBJETIVO:** *Obtener información relevante sobre la gestión del talento humano, como trabajo de Titulación, previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial.*

1. ¿Qué tan eficiente cree usted que son los programas de capacitación al personal de trabajo?
  - a) Muy eficiente
  - b) Eficiente
  - c) Poco eficiente
  - d) ineficiente
  - e) pésimo
2. ¿Cree usted que la estructura organizacional de la empresa es la adecuada?
  - a) muy adecuada
  - b) Adecuada
  - c) excelente
  - d) poco adecuada
  - e) inadecuada
3. ¿Con que frecuencia se presentan problemas de incorrecto manejo de maquinarias en la empresa?
  - a) muy frecuente
  - b) frecuente
  - c) poco frecuente
  - d) casi nunca
  - e) nunca
4. ¿Está usted de conforme con el ambiente laboral que se maneja dentro de la empresa?
  - a) Muy conforme
  - b) conforme
  - c) poco conforme

- d) Nada conforme
  - e) inconforme
5. ¿Recibes accesorias o ayudas de tu jefe de trabajo cuando se lo solicitas?
- a) siempre
  - b) cada que lo solicito
  - c) pocas veces
  - d) rara vez
  - e) nunca
6. ¿Qué tan eficiente te consideras al realizar tus actividades de trabajo?
- a) muy eficiente
  - b) eficiente
  - c) poco eficiente
  - d) ineficiente
  - e) pésimo
7. ¿Considera usted que al mejorar la comunicación con los trabajadores corregiría el nivel de productividad en la empresa?
- a) muy bueno
  - b) bueno
  - c) regular
  - d) pésimo
  - e) no hay comunicación
8. ¿Qué tan correcto cree usted que es su compromiso y conciencia laboral dentro del área de trabajo?
- a) muy correcto
  - b) correcto
  - c) poco correcto
  - d) nada correcto
  - e) incorrecto
9. ¿Cuál es el pago mínimo que recibe por un día de trabajo en la piladora?
- a) \$5-7
  - b) \$8-9
  - c) \$10-12
  - d) \$15-18
  - e) otros
10. ¿Cuántos cuadrilleros considera usted que deben laborar en la piladora?
- a) 5
  - b) 8
  - c) 10
  - d) 12
  - e) otros



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

**ANEXO Nº 5 REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTE DE LA  
PILADORA “GLADICITA”**

[Home](#) > [RUC](#) > [Consulta](#)

## Consulta de RUC

RUC: 1202712715001      Razón social: FLORES VALERO GLADYS EDELMIRA

Estado contribuyente en el RUC: **ACTIVO**      Nombre comercial:

<b>Actividad económica principal</b>		VENTA AL POR MAYOR DE CEREALES (GRANOS).	
<b>Tipo contribuyente</b>	<b>Clase contribuyente</b>	<b>Obligado a llevar contabilidad</b>	
PERSONA NATURAL	OTROS	SI	
<b>Fecha inicio actividades</b>	<b>Fecha actualización</b>	<b>Fecha cese actividades</b>	<b>Fecha reinicio actividades</b>
29/09/2017	06/05/2019		
<b>Agente de retención</b>			
SI			

Ocultar establecimientos

### Establecimiento matriz:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación de establecimiento	Estado del establecimiento
001		LOS RIOS / BABAHOYO / CLEMENTE BAQUERIZO / VIA PANAMERICANA S/N Y CARRETERO VIA SAN JUAN KM 12	ABIERTO



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

**ANEXO Nº 6 BOLETA DE PESO DE LA PILADORA “GLADICITA”**

**PILADORA “GLADISITA”**  
GLADYS FLORES DE CEVALLOS  
Dir.: Vía San Juan - Frente a la Hacienda La Julia  
Celular: 0959561767

**BOLETA DE PESO** 000002673

Fecha: .....  
Nombre: .....

DETALLE	
BRUTO: .....	
PLACA:.....	
CHOFER: .....	
TARA: .....	
TOTAL QUINTALES:	
VALOR QUINTAL \$	
VALOR TOTAL \$	

.....  
REPRESENTANTE - PESADOR