



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

DICIEMBRE 2022 – MAYO 2023

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AVICOLA CERVANTES

DEL CANTON VINCES, PERIODO 2022

EGRESADO:

SOTOMAYOR MORAN GABRIELA STIBALIZ

TUTOR:

ING. GALO TERRANOVA BORJA

AÑO 2023

Resumen

El presente trabajo titulado gestión de talento humano en la empresa avícola cervantes del cantón Vinces periodo 2022, tiene finalidad conocer los factores que incluyen en el mal desempeño de los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo, mediante la información recopilada de cada uno de ellos mismo, se aplicó el método descriptivo la cual nos permitió obtener la información requerida, llevando a cabo las encuestas y las entrevistas, conociendo así que los problemas que esta presentando la empresa avícola cervantes se debe a la falta de gestión y proceso del talento humano; la falta de capacitación, la incorrecta selección del personal, la falta de motivación por parte del propietario de la empresa.

Avícola cervantes es una de las principales empresas en abastecimiento de pollo en el cantón Vinces, pero se ve afectado por la falta de compromiso de sus trabajadores, por un mal ambiente laboral, por un mal trabajo en equipo. En el caso de estudio a presentar se comenta cada uno de los déficits que se están generando dentro de la empresa, y así dar solución y recomendaciones para mejorar cada punto de quiebre.

Se debe realizar un cambio urgente dentro del campo laboral para mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación entre ellos, los valores implementando capacitaciones y buena selección del personal para cada cargo dentro de la empresa, y poder corregir a tiempo el mal accionar de sus colaboradores y brindar estabilidad, confianza y seguridad en el área de talento humano y que así la empresa avícolas cervantes siga siendo pionera, de las mas importantes y reconocidas a nivel del cantón y pueblos aledaños.

Palabras claves.

Talento humano, capacitación, factores, relaciones interpersonales, selección de personal, comunicación, decisiones.

Introducción

La gestión de talento humano se refiere al conjunto de procesos que lleva a cabo las organizaciones mediante el departamento de recursos humanos, para atraer, contratar e integrar nuevos colaboradores, así como para conservar a los empleados que ya forman parte de la empresa.

A través del presente se quiere destacar la importancia del talento humano dentro de la estructura organizacional y las desventajas que posee una mala administración, se plantearan temas basados en los recursos humanos y su gestión como aspectos importantes y así lograr dar un análisis situacional de la empresa a estudiar en este caso.

Avícola Cervantes es una empresa ubicada en el cantón Vinces perteneciente a la Provincia de los Ríos, la empresa se fundó en el dos mil cinco siendo su propietario el señor Enrique Cervantes Piedrahita, las actividades comerciales a la que se dedica la empresa es la distribución y venta de pollos, ofreciendo dos tipos de entrega: en pie (vivos) y faenados, esta empresa es una de las más grande distribuidora de pollo de la ciudad, de otros cantones y de los pueblos aledaños a la misma; abastece a los pequeños vendedores de tiendas, del mercado, de los comerciales entre otros que se dedican a la venta de pollo por libra o enteros, teniendo como objetivo principal velar por la satisfacción de sus consumidores ofertando un producto de calidad con la finalidad de lograr la lealtad en sus clientes.

El trabajo denominado gestión de talento humano en la empresa Avícola Cervantes, 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 las cuales se pudo detectar que en la empresa se presentan muchas complicaciones en el ámbito administrativa lo que significa que no se da un seguimiento mas eficiente en el 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 empresa avícola cervantes, con el fin de mejorar el desempeño laboral que posee esta, empleando encuestas y entrevistas para el levantamiento de información, conocer las actividades realizadas en los diferentes cargos identificados en la empresa, mediante el organigrama si este estuviera establecido, para así evidenciar las funciones de cada puesto de trabajo y si estas corresponden o no a esa área dependiendo de sus experiencias y conocimientos.

La metodología utilizada en el presente caso de estudio es la descriptiva mediante la recolección de datos, ya que se busca obtener una información más profunda del área de talento humano, con la finalidad de conocer y comprender las principales problemáticas que esta posee, utilizando encuestas a los trabajadores y entrevistas con él propietario, por lo tanto, sus datos son más exactos y reales debido a que el estudio se realiza en la empresa y en su entorno. Los datos recolectados serán con el propósito de solucionar problema y conflictos dentro de la empresa.

De 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 se ha demostrado que en la empresa no existe un adecuado proceso de selección de sus perfiles de trabajo, como también se puede mostrar la falta de comunicación y de relación interpersonal entre los trabajadores dentro de la empresa, esto 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

Avícola Cervantes es una empresa ubicada en el cantón Vinces perteneciente a la Provincia de los Ríos, la empresa se fundó en el dos mil cinco siendo su propietario el señor Enrique Cervantes Piedrahita, las actividades comerciales a la que se dedica la empresa es la distribución y venta de pollos, ofreciendo dos tipos de entrega: en pie (vivos) y faenados, esta empresa es una de las más grande distribuidora de pollo de la ciudad y abastece a los pequeños vendedores de tiendas, del mercado, de los comerciales entre otros que se dedican a la venta de pollo por libra o enteros, teniendo como objetivo principal velar por la satisfacción de sus consumidores ofertando un producto de calidad con la finalidad de lograr la lealtad en sus clientes.

Una organización es un sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada. En toda organización se plantean normas, metas y ejes que ayudan a lograr la misión. (Equipo editorial E.,2021).

La gestión es el proceso de planificación y organización de los recursos y actividades de una empresa para lograr objetivos específicos de la manera más eficaz y eficiente posible. La

eficiencia en la gestión se refiere a la realización de las tareas correctamente ya un costo mínimo.

(Torres & Lamenta, 2015)

La empresa Avícola Cervantes ha venido trabajando de forma tradicional y empírica es decir a base de la experiencia y la observación, ya que no se han aplicado técnicas de gestión, sin estándares establecidos, sino solo se basan en la experiencia de los trabajadores y así buscar la eficiencia y eficacia, hoy en día 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 Avícola Cervantes la falta de personal en el área de distribución de los pollos es un gran problema, ya que los pedidos son super grande y al no tener suficientes trabajadores hace que se retrase mas las entregas y que por apuro lastimen los pollos en pie (vivos).

El área debe servir a los objetivos del negocio de la organización. El área de RH consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización constituye el medio que permite a las personas que en ella colaboran lograr sus objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (Chiavenato, 2011)

Al igual que en el área de faenado cuando no hay suficiente mano de obra se retrasa la actividad de pelar, abrir y lavar los pollos y esto provoca que la entrega no sea a la hora

establecida, y haya bajo rendimiento en la productividad y por tal que los clientes se disgusten por el atraso de su pedido.

Cuando hablamos de división del trabajo, nos referimos a la distribución de las actividades productivas en las que cada trabajador debe dedicarse a un fin simplificado o a una misma actividad, logrando en ambos desarrollar la competencia y destreza de los trabajadores para que se sientan más cómodos y por tanto más efectivos en los puestos que se les exige desempeñarse. (Ángel, 2016)

Al no desarrollar un programa de capacitación interno, genera un impacto negativo de parte de los colaboradores hacia la empresa, creyendo 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 de la empresa avícola cervantes tiene como resultado una mala organización al momento de realizar las actividades y de trabajar en equipo, mal control en la maquina de faenado, inexperiencia al momento de registrar los pedidos de los clientes digitalmente.

El trabajo en equipo es la capacidad de trabajar en conjunto con los integrantes de la organización en busca del objetivo y meta común. (Aragón, 2020)

La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007)

El ámbito de la capacitación es mucho más amplio de lo que era hace varios años. Actualmente, los programas de mejoramiento de la calidad requieren que los empleados elaboren

diagramas y gráficas, y analicen datos. Asimismo, quizá los trabajadores actuales requieran capacitación en habilidades para trabajar en equipo, tomar decisiones y comunicarse. Y, conforme las organizaciones se vuelven más avanzadas tecnológicamente. (Dessler & Varela, 2011).

Las capacitaciones sirven para fortalecer y mejorar el conocimiento laboral de los trabajadores, porque las organizaciones y empresas están en cambios constantes, si los empleados de la empresa avícola cervantes no reciben capacitaciones, no se les da nuevos conocimientos de tal forma que no generan cambios en sus conductas que les ayude a beneficiar su desempeño laboral.

Es vital para la organización albergar una fuerza laboral calificada y talentosa. Más importante aún, este talento debe permanecer en su organización durante más tiempo. El trabajador debe sentirse motivado y apreciado (Gorrochategui, Martins & Licandro, 2013).

Una parte primordial del modelo de gestión de talento humano para la empresa es la retención de empleados eficaces, con experiencia y conocimientos, la empresa Avícola Cervantes no se encuentra implementando correctas estrategias que le ayuden a retener a los excelentes trabajadores que posee; no está brindando beneficios ni salarios extras correspondiente por este motivo algunos trabajadores se encuentran desmotivados y con deseos de abandonar su puesto de trabajo.

Las organizaciones necesitan conocer como están desempeñando sus labores los empleados, con el fin de identificar quienes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación de desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda diferenciar entre empleados efectivos e inefectivos. (Sánchez, 2008)

Los motivos que afectan a un descenso de la producción son numerosos, 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 (Organización internacional de trabajo, 2016)

El talento humano es una forma de incluir el desarrollo del personal para modificar comportamientos, se requiere de un proceso de aprendizaje que permite cambiar conductas en el ambiente de trabajo y conocer de temas de interés para la mejora. Cambiar comportamientos es un proceso mucho más largo y dificultoso porque necesita un conjunto de actividades de formación. (Alles, 2007)

Otro problema que se presenta mucho en la empresa avícola cervantes es la falta de descripción de las funciones de cada puesto de trabajo o que muchas veces por falta de personal a unos cuantos lo llaman a realizar otra tarea que no la hace muy seguido o que nunca la a realizado dentro de la empresa, esto provoca que esa actividad no se realice bien, que se lleve mas tiempo en realizar o que quede inconclusa en ese día.

La descripción detallada de un puesto de trabajo debe realizarse una vez detectada la necesidad de cobertura de ese puesto concreto, por ser nuevo o por haber variado sus funciones.

Un puesto se describirá, al menos, por tareas, funciones, responsabilidades, relaciones jerárquicas y las competencias en las que se va a desarrollar. (Vázquez, 2020)

Es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto y a la organización. Para el acoplamiento adecuado de las personas con la vacante de trabajo. (Mondy, 2010).

El personal es considerado como un pilar fundamental para el buen desarrollo de las organizaciones. La gestión del talento humano ayuda a planificar, coordinar, administrar, controlar de mejor manera al talento humano para obtener el mejor rendimiento de los mismos. (Leiva, 2020).

La empresa avícola cervantes no cuenta con una correcta selección de los posibles candidatos para la empresa, ya que muchas veces por falta de personal contratan a las personas que deseen trabajar sea que tenga experiencia o no, por tal motivo no encuentran a la persona adecuada para el puesto de trabajo específico, esto trae desventaja a la organización que impide alcanzar el éxito empresarial.

La comunicación interna es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa. Sin ella, no es posible coordinar las tareas de manera eficaz, integrar a los empleados y poner en práctica la misión, la visión y los valores de la organización. En el escenario de crisis actual, en el que muchas empresas han adoptado el home office como régimen de trabajo para parte o todos los empleados, es aún más importante, y desafiante, mantener una buena y eficiente comunicación entre todos los empleados. (Zenvia, 2021).

La comunicación entre trabajadores es una pieza muy importante dentro de una empresa, para poder realizar las actividades diarias de la manera correcta y sincronizada y así poder optimizar tiempo y espacio en el área de trabajo, dentro de la empresa avícola cervantes no existe

una buena comunicación entre compañeros de trabajo, muchas veces por el constante cambio de trabajadores, otras veces porque no hay un tiempo específico de convivir todos juntos y poder empezar una pequeña presentación, o simplemente porque a muchos no les gusta trabajar y compartir en equipo.

Así mismo la comunicación con el empleador o jefe debe ser buena para poder dar a conocer algún problema que se esté generando, en esta empresa por los distintos compromisos, negocios, reuniones entre otras cosas, el propietario no se encuentra de manera física y muchas veces las conversaciones vía on line no se reciben de la manera correcta, atrasando y provocando muchas veces inconvenientes.

Actualmente, la mayoría de la empresas se enfrentan a grandes desafíos como; los empleados no están motivados y son están comprometidos con la empresa, pero muchas veces esto se debe a que los empleados no son bien tratados , el clima laboral no es el adecuado haciéndolos sentir incómodos, no quieren trabajar como se desea y trabajar a la altura y no porque se sientan cómodos , además de no recibir un salario acorde conduce a un bajo rendimiento en los empleados donde los gerentes de talento humano tienen que analizar y corregir los errores. (Magdalena, 2016).

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 principales causas de esta falta de compromiso y de conciencia laboral que muestran algunos de los trabajadores de la empresa Avícola Cervantes se inclina al desarrollo

Organizacional de esta empresa, al no sentirse seguros dentro del área de trabajo, al no sentir la confianza, ni el compañerismo, al tener un mal clima laboral que influye directamente al desempeño y en el aporte que puede brindar un trabajador con la empresa.

Muchos trabajadores de la empresa Avícola Cervantes perciben al momento de realizar las distintas tareas un mal ambiente laboral el cual no permite lograr la satisfacción en su lugar de trabajo.

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).

A continuación, se detallan los aspectos mas importantes de la información brindada en la entrevista con el propietario de la empresa avícola cervantes que se ha convertido en la base para la determinación de conclusiones validas:

Tabla 1. Datos relevantes de entrevista

Orden	Preguntas	Datos relevantes encontrados
1	¿Cómo lleva la administración de la empresa avícola cervantes?	De forma empírica, necesitando una mejor gestión de recursos para implementarlo.
2	¿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.
3	¿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.
4	¿Contratan personal con experiencia en cada área de la empresa?	Se contrata personal con o sin experiencia que tengan ganas de trabajar.
5	¿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.
6	¿Cómo lleva los registros de pedida de pollos a diario en la empresa?	Manualmente me los piden a mi o a mi trabajador que se encarga de hacer las entregas y las cuentas.

Fuente: Datos de la investigación.

Analizando las respuestas del señor Enrique Cervantes propietario de la empresa avícola Cervantes se puede observar que uno de los mayores problemas que presenta es en la gestión del talento humano. En términos generales, tiene que ver con la baja eficiencia y compromiso de los trabajadores internos, lo que quiere decir, la necesidad del no aprovechamiento al máximo de los recursos disponibles, la inestabilidad dentro del área de trabajo provocando que los gastos de la empresa de distribución de pollo sean más elevados de lo normal y los beneficios mínimos.

Conclusiones

Dentro de la empresa avícola cervantes existen una falta de conciencia en base a la importancia de talento humano, y las mejoras que habrían dentro de la empresa al aplicar de forma correcta una buena administración, existe la falta de una buena selección del personal y la falta de una descripción de cargos esto ha provocado una sobrecarga de tareas, esto afecta a todos los empleados de la empresa, esto ocasiona pérdidas de dinero como también pérdidas de tiempo.

Las capacitaciones no brindadas a los empleados de la empresa avícola cervantes es otra gran falencia para la empresa, los trabajadores se autocapacitan y mejoran solos con el transcurrir del tiempo, pero a corto plazo esto no es beneficioso para la empresa ya que se dan perdidas tanto materiales como económicas, las cuales muchas veces son descontadas de su sueldo.

La mayoría de sus trabajadores realizan sus actividades de manera empírica sin una planificación esto ha hecho que la empresa no sea tan productiva y eficiente. La falta de incentivos y reconocimientos para motivar a los colaboradores a cumplir sus metas ha generado un bajo rendimiento en sus funciones. El no saber trabajar en equipo, en armonía y con respeto hace que el proceso de trabajo diario se vea afectado y acompañado de un mal clima laboral.

La falta de una persona que lleve el control de las actividades que realizan los trabajadores dentro de la empresa hace que estos mismo no aprovechen el tiempo de manera correcta y que no utilicen al máximo y de buena manera los recursos que ofrece la empresa.

Bibliografía

Palacios, L. (2019). *Administración de la producción: Toma de decisiones estratégicas y tácticas*. Bogota: Ecoe Ediciones.

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>

Rosas, P. M. (Ed.). (2019). *Ética en los Negocios: Conceptos y casos* (Sexta ed.). México: Pearson.

Herrera, G. (2020). *Práctica aplicada homologacion por vinculacion laboral*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Huetteman, L. (2019). *El tesoro de los valores corporativos*. España: Pearson.

Idalberto Chiavenato . (2008). *Gestion del Talento Humano*. En I. Chiavenato, *Gestion del Talento Humano* (pág. 586). Mexico: Tercera edicion.

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.

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

Nirian, P. O. (2019). *Clima organizacional*. Recuperado el 06 de 12 de 2021, de <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>

Peralta, R. (2020). *El Clima Organizacional*. Recuperado el 06 de 12 de

2021, de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Pérez, O. (2019). La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal. Recuperado el 06 de 12 de 2021, de <https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>

Quiroa, M. (2020). Competencia laboral. *economipedia*. Recuperado el 06 de 12 de 2021, de <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>

Robles, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Recuperado el 6 de 12 de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Hernández, V. H. (2021). Recuperado el 23 de 12 de 2021, de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954>

Pérez Bustamante & Ponce. (20 de 12 de 2020).

Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Documents/dise%20de%20diana/libros%20descargados/texto_descargado_gestion_de_Talento_Huma.pdf<https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacion-relaciones-laborales/>

Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2019). *Compendio Laboral Profesional*. México DF: Tax Editores.

Pérez, J. (2021). <https://definicion.de/gestion/>. Obtenido de Concepto de gestión de talento humano.

Benalcazar, C. (2020). Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa luminex resources. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3324/Ramirez_RKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camacho, A., & Mera , D. (2019). Gestion de Talento Humano y desempeño laboral en la empresa Chaname Cars Earl de la ciudad de Chiclayo, 2017. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA

ANEXO N°1 URKUND



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
 magister

gestion de talento humano en la empresa avicola cervantes

9% Similitudes
0% Texto entre comillas
 0% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: revisinn plagin.docx
 ID del documento: 177522b50bc54813fb6d1882faedf1b956612862
 Tamaño del documento original: 23,02 ko
 Autor: gabriela.sotomayor

Depositante: gabriela.sotomayor
 Fecha de depósito: 30/3/2023
 Tipo de carga: url_submission
 fecha de fin de análisis: 30/3/2023

Número de palabras: 3275
 Número de caracteres: 20.342

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.zenvia.com Comunicaci3n interna: la importancia en tu empresa Zenvia	2%		Palabras idénticas: 2% (83 palabras)
2	www.clubensayos.com Ojetivos+Importancia+Elementos+Y+Actividades+De+La+Administraci3n 2 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (38 palabras)
3	definicion.edu.lat Organizaci3n - Concepto, tipos, componentes y ejemplos reales 5 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (43 palabras)
4	talentohumanocali.jimdofree.com Diseo de Manuales de Funciones - P3gina web... 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)



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

ANEXO N°2 CARTA DE AUTORIZACION



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

Babahoyo, marzo 06 de 2023

Sr.
Enrique Cervantes Piedrahita
Gerente Propietario
Empresa Avícola Cervantes
Ciudad.

De mi consideración:

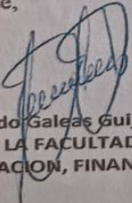
La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Publicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

La Señorita **SOTOMAYOR MORAN GABRIELA STIBALIZ**, con cedula de identidad No. 1208399822, estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial, matriculada en el proceso de titulación en el periodo Diciembre 2022 – Abril 2023, trabajo de titulación modalidad estudio de caso para la obtención del grado académico profesional universitario de tercer nivel como **INGENIERA COMERCIAL**. El Estudio de Caso: **GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AVICOLA CERVANTES DEL CANTON VINCES, PERIODO 2022**.

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

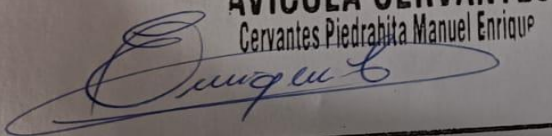
Por su gentil atención al presente, se extiende el agradecimiento institucional.

Atentamente,


Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE.
DECANO DE LA FACULTAD DE
ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA



AVICOLA CERVANTES
Cervantes Piedrahita Manuel Enrique



Firma



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

ANEXO N°3 ENCUESTA APLICADA A LOS

TRABAJADORES DE LA EMPRESA AVICOLA CERVANTES

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

1. ¿Recibe Usted capacitaciones por parte de su empresa?
SI
NO
2. ¿Con que frecuencia cree que la empresa cuenta con el personal suficiente?
 - a) muy frecuente
 - b) frecuente
 - c) poco frecuente
 - d) casi nunca
 - e) nunca
3. ¿Con que frecuencia su empleador le explica las tareas que debe realizar en la empresa?
 - a) muy frecuente
 - b) frecuente
 - c) poco frecuente
 - d) casi nunca
 - e) nunca
4. ¿con que frecuencia se siente conforme con el ambiente laboral donde Usted se desempeña?
 - a) muy frecuente
 - b) frecuente
 - c) poco frecuente
 - d) casi nunca
 - e) nunca
5. ¿Usted organiza las actividades antes de realizarlas?
SI
No



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

ANEXO N° 4 ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA

A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AVICOLA

CERVANTES

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

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

Tabla 2. *Personal Suficiente*

Alternativa	Frecuencia	%
Muy eficiente	0	0%
Eficiente	5	0%
Poco eficiente	3	80%
Nada eficiente	1	20%
Pésimo	1	0%
Total	10	100%

Fuente: Datos de la investigación.

Como se puede observar en el cuadro, de 10 trabajadores encuestados la mayor parte con el 80% indicaron que la empresa avícola cervantes no cuenta con el personal suficiente y capacitado para su puesto de trabajo. Mientras que el 10%

de los trabajadores dijeron que nada eficiente es el personal de trabajo. La falta de trabajadores dentro de la empresa es el mayor problema que se presenta en esta.

Tabla 3. *Explicación de Tareas*

Alternativa	Frecuencia	%
Muy eficiente	0	0%
Eficiente	5	0%
Poco eficiente	3	90%
Nada eficiente	1	10%
Pésimo	1	%
Total	10	100%

Fuente: Datos de la investigación.

Como se puede observar en el cuadro, de 10 trabajadores encuestados la mayor parte con el 90% indicaron que si les informan y les dicen que deben realizar pero por falta de personal tienen que elaborar otra tarea que muchas veces no saben cómo realizarla. Y es ahí donde vienen los problemas ya que ellos creen que van a realizar algo y terminan realizando otras.

Tabla 4. *Ambiente Laboral*

Alternativa	Frecuencia	%
Muy eficiente	0	0%
Eficiente	5	30%
Poco eficiente	3	60%
Nada eficiente	1	10%
Pésimo	1	0%
Total	10	100%

Fuente: Datos de la investigación.

Como se puede observar en el cuadro, de 10 trabajadores encuestados la mayor parte con el 60% indicaron que es poco eficiente el ambiente laboral, muchas veces no se puede trabajar bien en equipo por la falta de empatía y compañerismo. El 30% dicen que para ellos si es eficiente el ambiente laboral que ellos se enfocan en sus tareas y no en la amistad con los demás.



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA

ANEXO N° 5 REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTE

DE LA EMPRESA AVICOLA CERVANTES

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

Consulta de RUC

RUC
1205206186001

Razón social
CERVANTES PIEDRAHITA MANUEL ENRIQUE

Estado contribuyente en el RUC
ACTIVO

Actividad económica principal
VENTA AL POR MAYOR DE CARNES DE AVES
DE CORRAL.

Contribuyente fantasma

NO

Contribuyente con transacciones inexistentes

NO

Tipo contribuyente	Régimen	Categoría	
PERSONA NATURAL	RIMPE	EMPRENDEDOR	
Obligado a llevar contabilidad	Agente de retención	Contribuyente especial	
NO	NO	NO	
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades	Fecha reinicio actividades
2008-05-28	2014-07-31		

Ocultar establecimientos

Establecimiento matriz:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación de establecimiento	Estado del establecimiento
001	AVICOLA CERVANTES	LOS RIOS / VINCES / VINCES / GRAN COLOMBIA S/N Y BALZAR Y 9 DE OCTUBRE	ABIERTO

Nueva consulta