



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Recursos Humanos y su incidencia en el reclutamiento de colaboradores de las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán.

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Administración de Empresas

Autor: Víctor Andrés García Mosquera
Tutora: Máster Stella Paola Delgado Figueroa

Guayaquil - Ecuador

2021

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Víctor Andrés García Mosquera con documento de identificación N°0922347414 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 20 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Víctor Andrés García Mosquera

CI 0922347414

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Víctor Andrés García Mosquera con documento de identificación No. 0922347414, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del artículo académico: Recursos Humanos y su incidencia en el reclutamiento de colaboradores de las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 20 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Víctor Andrés García Mosquera
0922347414

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Stella Paola Delgado Figueroa con documento de identificación N° 0916656408, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Recursos Humanos y su incidencia en el reclutamiento de colaboradores de las empresas de Guayaquil y Durán, realizado por Víctor Andres García Mosquera con documento de identificación N° 0922347414, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 21 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Stella Paola Delgado Figueroa
C.C. N° 0916656408

Resumen

La presente investigación tiene como objeto de estudio a las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán, enfocándose en determinar la incidencia del área de Recursos Humanos en el reclutamiento de sus colaboradores. Así también, identificar las principales empresas agropecuarias y la influencia de esta área en el mejoramiento de la calidad de sus procesos. Además, mediante el método hipotético deductivo, el uso de encuestas y la asociación de variables, examinó las limitaciones de no tener una adecuada área de Recursos Humanos en el sector agropecuario. De esta manera, mediante el método de muestras finitas calculó que su muestra debía conformarse por 23 empresas dedicadas al sector agropecuario y encuestar a 318 colaboradores de estas, encontrando que el 26% de los encuestados laboran en una empresa sin un departamento de recursos humanos y la mayoría de ellos considera que el mismo potenciaría sus habilidades. El 24% de los encuestados afirmó que el reclutamiento lo realizaba la gerencia y el 45% de los mismos consideraba que no tenían estabilidad laboral. El manejo de un plan de capacitación continua reduce el error humano, genera personal más capacitado, eficiente, mejora su capacidad de respuesta y de resolución de conflictos. De esta manera la inclusión de la tecnología en los procesos de producción genera un aumento en la productividad, en el manejo de desperdicios y mejora de la calidad de los productos.

Abstract

The present research has as object of study the agricultural companies of Guayaquil and Durán, concentrate on the impact of a Human Resources Department in the recruitment of collaborators. Furthermore, the article identified the main agricultural companies and the influence of human resources in the improvement of the process quality. In addition, through the hypothetical deductive method, the use of surveys and the association method of variables resulting in the examination of the limits of not having an adequate Human Resources in the agricultural sector. The survey sample was conformed with 23 companies dedicated to the agricultural sector and in which were surveyed 318 employees, finding that 26% of those works in a company without a human resources department and 94% of them consider that it would impulse his skills. Additionally, 24% polled workers affirmed that the recruitment was carried out by general management and 45% of them considered that they did not have job stability. The strategic planning of training programs reduces the human error, generates skilled, efficient, and trained personnel, improves their response capacity and conflict resolution. The inclusion of technology in the production processes generates an increase in productivity, waste management and improvement of the quality of products.

Palabras claves

Agropecuaria, Recursos Humanos, Talento Humano, reclutamiento, personal calificado, dirección estratégica, agricultura, acuicultura.

Keywords

Agrobusiness, Human Resources, Human Talent, recruitment, qualified personal, strategy leadership, agriculture, aquaculture

1. Introducción

Una organización es una asociación de personas con intereses alineados en busca de cumplir objetivos en común mediante actividades industriales, comerciales, de servicio o sin fines de lucro regidas por normas y funciones establecidas (RAE, 2021). Las acciones se distribuyen en distintas áreas dentro de la empresa con metodologías y recursos establecidos para cumplir con la visión de la Gerencia, acorde a su cultura organizacional. Es así como los procesos y las áreas se encuentran vinculados, el accionar de uno de sus miembros genera repercusiones en las actividades de los demás; por lo que existe una injerencia en el desempeño y en su funcionamiento como un solo engranaje.

La investigación analizará las prácticas de gestión de recursos humanos, el análisis y diseño de cargos, reclutamiento, selección, formación, compensación y evaluación de desempeño como funciones de un área de Talento Humano bien estructurado, por lo que a partir de esto se relacionará con las mencionadas prácticas en empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán, a fin de conocer su incidencia en el reclutamiento de su capital humano, su desempeño y el crecimiento de la empresa.

1.1 Recursos Humanos

El capital humano se ha vuelto cada vez más importante para la creación de una ventaja competitiva, su participación en los distintos procesos dentro de la organización genera valor para la misma y, mientras más alineados estén sus objetivos, mayor se vuelve su compromiso y se potencia el crecimiento de ésta (Valencia, 2005). Un área de recursos humanos estructurada con puestos de trabajo con funciones definidas y colaboradores que cumplan con un perfil específico marca la diferencia entre gestionar el talento de manera eficaz y afectar la calidad de sus productos por una mala gestión de este.

El área de recursos humanos es el área dentro de la organización que se encarga de gestionar al capital humano, desde el perfil requerido previo a su contratación hasta la gestión para que se realicen los pagos de sus salarios a tiempo. La elaboración de un perfil adecuado del colaborador requerido facilitará que el mismo se acople de manera más adecuada a la cultura organizacional de la empresa (Alles, 2015).

El área de Recursos Humanos tiene como función principal la de organizar y designar quién realizará una actividad, con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos planteados de una organización. Y a partir de esto, se generan 5 funciones que se consideran esenciales:

- Reclutamiento, selección y contratación del personal: validando sus aptitudes, experiencia y compromiso futuro con la organización, el mismo se puede realizar mediante contratación externa o interna, dependiendo del perfil del puesto.
- Capacitación y desarrollo continuo de sus miembros: la especialización y la preparación constante permitirán que los procesos de la organización no se vuelvan obsoletos y que sus colaboradores se mantengan eficientes, preparados y potencializar su crecimiento tanto personal como profesional.
- Tareas administrativas: estas se realizan para toda la compañía y van desde la elaboración del contrato hasta los posibles despidos.

- Retribución y análisis de desempeño: seguimiento de las actividades de cada empleado para medir que vaya acorde a las políticas de la organización, esto aplicado a todos los niveles de esta y buscando puntos a mejorar.
- Servicios Sociales: son beneficios prestados a sus colaboradores y de esta manera mejorar el clima laboral.

La dirección estratégica de Recursos Humanos se puede entender como un enfoque proactivo en la gestión de personal, que defiende la integración de sus actividades en el proceso estratégico desde el principio y, no sólo como posibles restricciones a las estrategias propuestas, sino como generadoras de alternativas y fuente de ventaja competitiva para la empresa (Valle & Sabater, 2002). Es decir, es la última etapa de un proceso de transformación experimentado por las acciones del personal, con un progresivo acercamiento a la estratégica de las empresas actuales (Sanz Valle, 2002). En otras palabras, debe existir una estrecha relación entre las funciones del departamento de Recursos Humanos y la planificación estratégica de la gerencia, siendo que sus acciones permitirán alcanzar sus objetivos y el cumplimiento de la dirección estratégica planteado por sus líderes.

El reclutamiento es uno de los procesos pilares para la correcta contratación de los colaboradores que formarán parte de los diferentes departamentos de una empresa. La atracción y búsqueda de los candidatos idóneos requiere de la correcta identificación del perfil del puesto, ya que los candidatos deberán ser capaces de adoptar los valores de la compañía, su cultura organizacional y alinear sus objetivos individuales a los objetivos de la organización (Díaz, 2020). A partir de un correcto reclutamiento, el proceso de selección y contratación estará mejor enfocado en la necesidad a cubrir, manteniendo la formalidad y la transparencia de este.

El manejo de talentos por parte de Recursos Humanos se enfoca en las posibilidades de crecimiento lateral, vertical o fuera de la misma de sus colaboradores y que sus capacidades se integren para trabajar de manera eficiente en el cumplimiento de los objetivos. El funcionamiento de estas variables en conjunto permitirá que las acciones no solo sean individuales sino en pro de la organización y que todos los talentos estén siendo aprovechados en sus áreas más adecuadas (Dave Ulrich, 2007).

La creación del reclutamiento en línea, índices de sustentabilidad, reclutadores, entrevista desestructurada, otros factores que afectan el uso de redes sociales y *person-organization fit* ha puesto en aumento la necesidad de investigar los efectos del área en mención (Hu, 2020). Las nuevas prácticas de Recursos Humanos son empoderamiento y autonomía para el diseño del trabajo y desarrollo de tareas, entrenamiento basado en el equipo, apreciación del trabajo basado en creatividad, participación en el proceso de toma de decisiones, descripción general de la convocatoria al trabajo, reclutamiento y procesos de selección discretos y flexibilidad ante problemas. Todas son prácticas que permiten la innovación, y con un equipo de trabajo que se adapte a los nuevos desafíos propuestos por la empresa (Petrylaite, 2017).

1.2 Empresas Agropecuarias

Se considera a toda empresa que se dedique al sector agrícola y pecuario, en sus diferentes variedades, ya sea producción de productos primarios o secundarios, para posterior consumo interno o comercialización tanto a nivel nacional como a nivel internacional. La elaboración de estos productos se realiza a través de procesos artesanales, mecánicos o automatizados, dependiendo del nivel tecnológico y de sus procesos de producción.

Uno de los mercados con mayor impacto en la economía ecuatoriana, ya sea directo o indirecto, es el agropecuario. Este tipo de empresas manejan procesos de mejora continua, de calidad, crecimiento constante, aumento de la capacidad productiva y proyectos de implementación tecnológica, por lo que requieren un número alto de colaboradores para manejar sus procesos dentro de la organización.

La empresa noruega Skretting que mantiene una imagen remarcable dentro de la industria agropecuaria, opera desde el año 2013 en Ecuador e inició la construcción de una nueva planta de producción de alimentos balanceados para camarones. La fábrica ubicada en Durán tiene una inversión de 65 millones de dólares, cumpliendo todos los estándares de calidad para competir en el mercado ecuatoriano que representa el 50% de todo el camarón que produce América, destinando el 10% de su producción a Perú. (Haz, 2017)

En la actualidad, la inversión en el capital intelectual es tan importante como la inversión en activos financieros para los procesos de mejora continua en una empresa. Es así como la inversión realizada por Skretting va de la mano con las investigaciones constantes realizadas por su departamento de investigación y desarrollo. Este departamento se encarga de la integración de nuevas tecnologías a sus procesos, mismo que se encuentra alineado con todos los departamentos dentro de su estructura y busca constantemente innovar para mejorar la calidad de sus productos. El éxito del modelo de mejora continua de esta compañía se basa en innovar sus procesos, sus equipos y capacitar de manera constante a sus colaboradores, de manera que el capital humano tiene protagonismo en el crecimiento de la organización y potencialización de su desempeño (Mayon, 2019).

En el caso de las plantas procesadoras de alimento son organizaciones con un alto número de colaboradores, ya que sus procesos así lo requieren y mantienen una estructura organizacional bastante amplia. Este tipo de organizaciones usualmente buscan tercerizar las áreas que no estén relacionados con la producción, sus procesos de reclutamiento, selección y contratación son realizados por otras empresas acorde al perfil presentado por el área en necesidad de un colaborador (Deming, 1989).

Por consiguiente, no consideran necesario un amplio departamento de Recursos Humanos que se preocupe por el clima laboral dentro de la empresa, la necesidad de programas de capacitación constante, evaluaciones de desempeño, la comunicación y las motivaciones personales. En el sector agropecuario las cifras son importantes para la dirección de una empresa, inclusive es el factor determinante en las decisiones de la Gerencia, pero de forma simultánea se pierde la dirección al no considerar otros factores que pueden mejorar su productividad como la capacitación constante, motivación a sus colaboradores, mejora de procesos y reclutamiento adecuado (Idalberto Chiavenato, 2001).

1.3 Calidad

Existen dos tipos de calidad: la calidad interna que se genera durante el proceso de producción y comercialización y la calidad externa, que es el grado de satisfacción que se genera al consumidor del producto o servicio en cumplimiento de sus expectativas. La calidad es un concepto teorizado por muchos autores, siendo que la misma dependerá de cada compañía y de las expectativas de cada consumidor, este último concepto es el que permite a la compañía diferenciarse de sus competidores. Las necesidades pueden ser comunes a todos los seres humanos, sin embargo, las formas de satisfacción expresadas en productos, las expectativas y el sentimiento post consumo, no son iguales (De la torre Tejada, 2003)

Es así como las expectativas y la experiencia de compra determinan la percepción del consumidor, influenciando sus decisiones de adquisiciones y el posicionamiento que tendrá la marca en la mente del consumidor. Los consumidores buscan productos disponibles, de calidad y a un precio adecuado; para poder lograr una ventaja competitiva a través de la calidad, las organizaciones deberán implementar una cultura de calidad total en todos los procesos de la empresa.

1.3.1 Calidad Total

La mejora continua es un proceso que busca optimizar y aumentar la competitividad de la organización, mediante la evaluación constante de los procesos operativos, integración de una cultura de calidad en toda su estructura y un enfoque a la satisfacción de las necesidades del cliente.

Este modelo busca constantemente mejoras en los procesos de la sociedad, mantenerlos óptimos y lograr la eficiencia, por lo que se requiere el apoyo incondicional de la alta Gerencia y el liderazgo adecuado para que se imparta a lo largo de la empresa.

En una organización debe existir liderazgo orientado a la calidad y este líder debe ser capaz de impartir su visión en todas sus áreas, generando un cambio en la cultura de las personas y participen activamente en los logros de esta. La participación de todos elementos que la integran, mismos que deberán estar capacitados, orientados, con retroalimentación constante, motivados y con soporte de la gerencia, son necesarios para lograr la transformación a la calidad total.

En el liderazgo para la Calidad Total, el responsable de la empresa se preocupa por estar al día con las metodologías y técnicas de la calidad, practica y difunde los principios y valores de la Calidad Total, desarrolla y eleva el nivel de autoestima de sus empleados, fomentando el trabajo en equipo y logrando su confianza y promoviendo su creatividad en la resolución de problemas, así como reconociendo sus logros (Lopez Gumucio, 2005).

1.4 Efectos de un área de Recursos Humanos en las empresas

El capital humano es el principal elemento dentro de una sociedad, se encuentra involucrado en todos los niveles de la organización y es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de cualquier empresa (Valencia, 2005). La planificación dentro del departamento de Recursos Humanos es vital para el cumplimiento del plan estratégico, a través de un buen reclutamiento se puede lograr los objetivos propuestos. Un mal manejo del recurso humano ocasiona los siguientes problemas:

- 1) Falta de motivación: genera negatividad, errores de calidad y desinterés en el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.
- 2) Mala comunicación: la información y los objetivos se vuelven confusos, no se alinean a los objetivos generales.

No preocuparse por el capital humano adecuadamente puede conducir al bajo rendimiento del personal, pérdida de competitividad, deterioro de la calidad y altos costes de calidad.

Justificación

La presente investigación se enfocará en determinar incidencia del área de Recursos Humanos en el reclutamiento de colaboradores para las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán para identificar la influencia de esta área sobre la calidad de sus productos y procesos. Planteándose la pregunta de investigación:

¿Cómo incide el área de recursos humanos en el reclutamiento de colaboradores en las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán?

Para alcanzar el objetivo este estudio se plantea identificar primero las principales empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán que poseen un área de Recursos Humanos para la selección de su personal. Examinar las limitaciones de no tener una adecuada área de Recursos Humanos en las empresas del sector agropecuario y establecer la incidencia del área de Recursos Humanos en el mejoramiento de la calidad de productos y procesos de las empresas del sector agropecuario de Guayaquil y Durán.

2. Materiales y método

2.1 Población, muestra

Para la presente investigación, se tomó como población 25 empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán (INEC, 2017), siendo seleccionadas 23 empresas mediante el cálculo de muestras finitas, con un 5% de error y un nivel de confianza Z de 1.96. Las empresas que conforman la muestra fueron:

Tabla 1

Muestra de empresas agropecuarias

Razon Social	No. de trabajadores	Tipo de bienes	Ubicación	Muestra
Gisis S.A	150	Alimento balanceado	Km 6.5 via Durán Tambo	26
Omarsa	105	Cultivo de camarón	Lotización Industrial al rio Solar 3	18
Agripac	110	Alimento balanceado	Km 4.5 via Durán Tambo	19
Promarisco	100	Cultivo de camarón	Km 6.5 via Durán Tambo	17
Expalsa	80	Cultivo de camarón	Km 6.5 via Durán Tambo	14
Haid	102	Alimento balanceado	Lotización Industrial brisas solar 15	18
Biomar	118	Alimento balanceado	Lotización Industrial brisas solar 2	20
Cargill	100	Alimento balanceado	Km 6.5 via Durán Tambo	17
Inprosa	65	Alimento balanceado	Km 4.5 via Durán Tambo	11
Molinos Champion	78	Alimento balanceado	Km 7.7 via Daule	13
Langosmar	54	Cultivo de camarón	Av. 2da y malecón del rio Daule	9
Unicol	62	Alimento balanceado	Km 6.5 via Daule	11
Liris	83	Alimento balanceado	km 5.5 Durán Yaguachi	14
Ecuadpremex	50	Aditivos para camarón	km 7 Durán Tambo	9
Pronaca	130	Alimento balanceado	Km 6.5 via Durán Tambo	22
South pacific seafood	30	Cultivo de camarón	km 9 1/2 via Daule	5
Produmar	41	Cultivo de camarón	km 8 via Durán Yaguachi	7
Adilisa	60	Aditivos para camarón	km 11.5 via Daule	10
Corporacion Lanec	24	Cultivo de camarón	Lotización Industrial brisas solar 3	4
Empagran	120	Alimento balanceado	km 23 via la costa	21
Proriosa	69	Cultivo de camarón	Lotización Industrial rio solar 8	12
Crimasa	36	Cultivo de camarón	Medardo Ángel silva y Durán	6
Balnova	71	Alimento balanceado	km 16 1/2 via la costa	12
Total	1838			318

Fuente: Víctor García (2021), en base a datos obtenidos mediante observaciones de campo. El tipo de muestreo aplicado fue aleatorio simple, es decir la selección de las empresas y personas encuestadas se realizó al azar de la población seleccionada. La fórmula aplicada fue:

$$n = \frac{N(z)^2 p q}{(N - 1) e^2 + Z^2 p q}$$

A partir de la fórmula (Haeussler F, 2008), se obtuvo que la muestra representativa a la población sería de 318 personas pertenecientes a las empresas agropecuarias de las cuales se identificó una muestra por cuotas de acuerdo con el número de colaboradores.

2.2 Prueba Chi cuadrado

La herramienta de estadística descriptiva chi-cuadrado evalúa la independencia entre las variables para determinar si existe una correlación y el sentido de esta. Para realizar la prueba, se requiere obtener datos en forma de escala nominal, determinar una hipótesis, una hipótesis nula y elaborar una tabla de frecuencias para organizar los datos. Los resultados permitirán contrastar las hipótesis y cuantificar la relación entre variables cualitativas. (Saldivar, 2008)

2.3 Técnicas de recolección de datos

Como fuente de información primaria se usaron los resultados de la encuesta de Recursos Humanos en las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán, aportando información necesaria para identificar las limitaciones de no tener un departamento de Recursos Humanos. Se utilizó una encuesta conformada por nueve preguntas cerradas, de las cuales dos son dicotómicas, una es polinómica y seis por escala de Likert. La misma estuvo dirigida a todo el personal de las organizaciones seleccionadas en la tabla No.1 mediante selección al azar.

Para la difusión de la encuesta se realizó una visita por empresa para obtener la autorización de la Gerencia, los correos del personal y solicitar el apoyo de los líderes para su envío. Por último, se procedió a tabular y graficar los resultados para su análisis.

Para extraer los datos de las empresas agrícolas en estudio se utilizaron como fuente de información secundaria artículos de investigación, artículos periodísticos, organismos oficiales como los del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), Superintendencia de Compañías, entre otras páginas web que contienen información relacionada con las empresas agropecuarias y el manejo del recurso humano.

3. Presentación y análisis de resultados

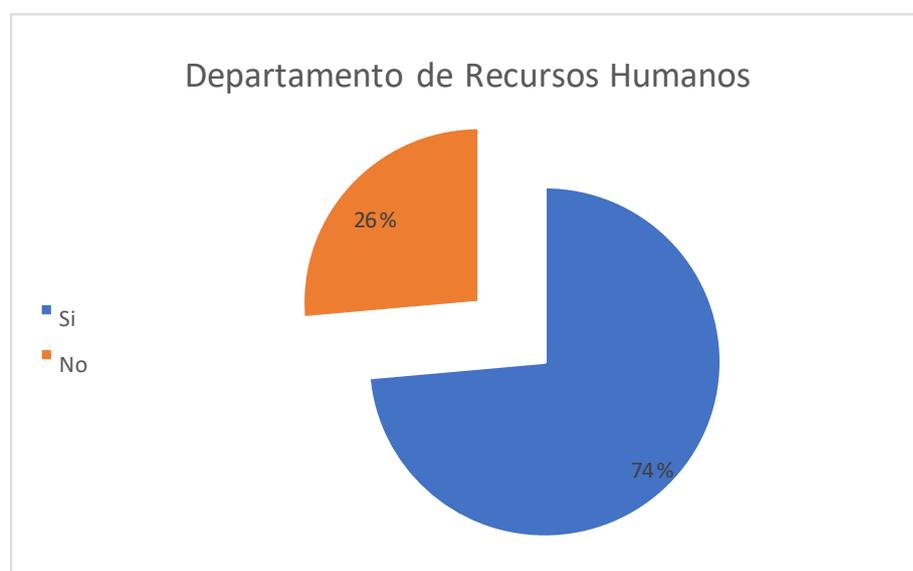
En la encuesta realizada a la muestra seleccionada de las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán se observaron los siguientes resultados:

El número de encuestados por empresa es proporcional al número de trabajadores que poseen las mismas, como se observa en la tabla 1 las empresas con un mayor número de trabajadores tendrán un mayor efecto en los resultados.

Este artículo académico pretende demostrar las limitaciones que se generan por no poseer un departamento de recursos humanos, por lo que la representación gráfica de los resultados obtenidos se realizara a partir de los datos obtenidos. En el grafico 1, se evidencia que el mayor porcentaje de las empresas analizadas poseen un departamento de recursos humanos.

Gráfico 1

Departamento de Recursos Humanos



Fuente: Víctor García (2021)

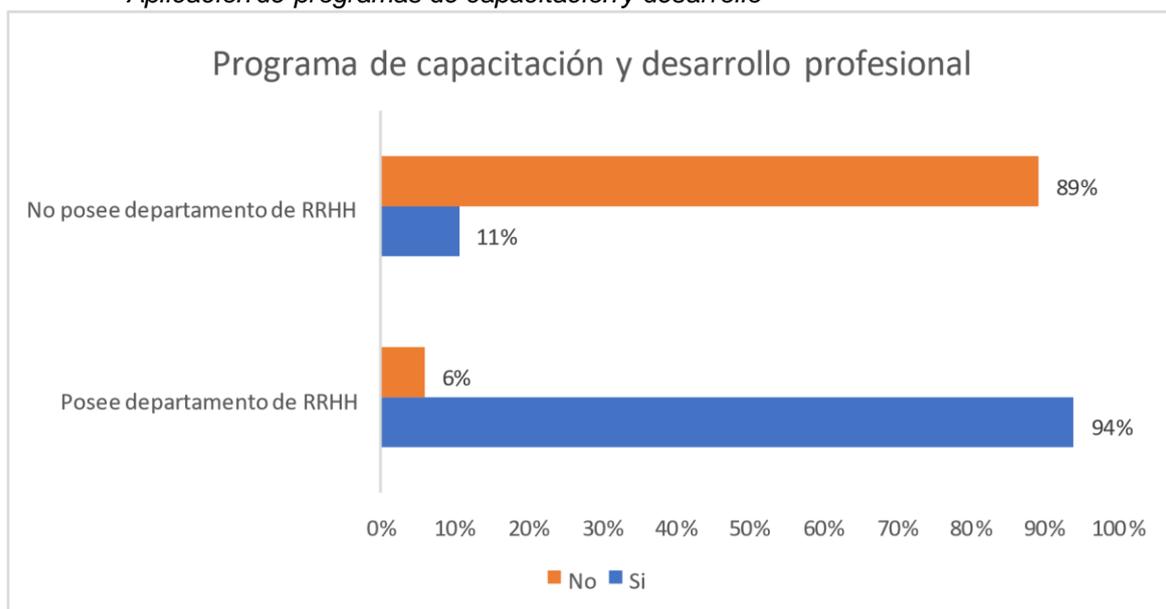
Las empresas que poseen un departamento de Talento Humano destinan más recursos y planifican de manera más eficiente los programas de capacitación para impulsar las habilidades y conocimientos de sus colaboradores. Además, impulsan programas de desarrollo o crecimiento profesional, como método motivacional y de satisfacción para crear compromiso y fidelidad con los objetivos de la

organización. De esta manera permite alinear sus objetivos específicos con la visión de la gerencia, motivándolos a actuar acorde a los valores de esta.

En el gráfico 2 se observa que las organizaciones encuestadas que poseen un departamento de Recursos Humanos tienen un mayor compromiso con la preparación, capacitación y satisfacción de sus miembros.

Gráfico 2

Aplicación de programas de capacitación y desarrollo



Fuente: Víctor García (2021)

El 94% de las personas que forman parte de las organizaciones con un departamento de Recursos Humanos indicaron que sí poseen un programa de capacitación y desarrollo. Por otro lado, el 89% de las personas, que laboran en organizaciones sin el área mencionada, indicaron que no poseen este tipo de programas. Por consiguiente, se evidencia una mayor inclinación por parte de las empresas con un departamento de Recursos Humanos a enfocar parte de sus recursos en la capacitación y preparación de su personal.

En la tabla 2 se presentan las frecuencias observadas y esperadas para la prueba de asociación del chi cuadrado, en la cual la hipótesis nula es: "Las actividades de motivación laboral aplicadas son independientes de si tienen o no un departamento de Recursos Humanos" y por otro lado la hipótesis

del estudio es: “Las actividades de motivación laboral aplicadas en una organización dependen de si tienen o no un departamento de Recursos Humanos”.

Tabla 2

Frecuencias observadas y esperadas

Frecuencias observadas		Frecuencias esperadas		Frecuencias continuas	
SI	NO	SI	NO	SI	NO
104	101	113	318	76.53	27.47
97	7	84	17	74.32	26.68
53	60	234	84	83.15	29.85

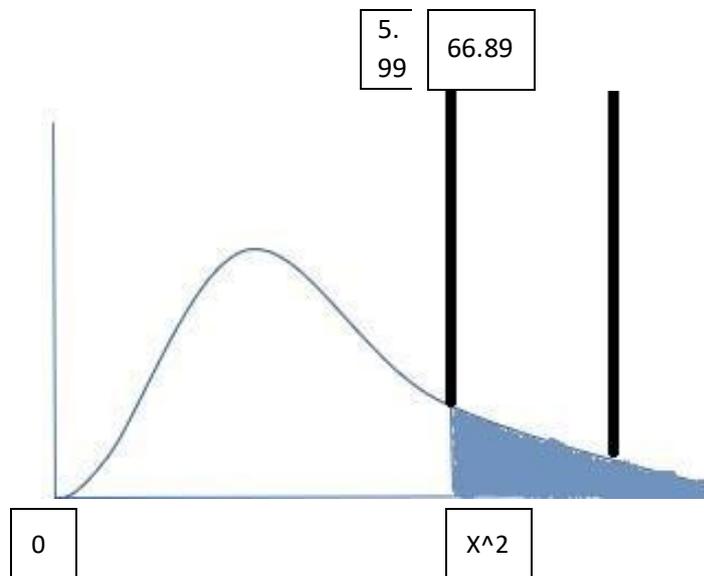
Frecuencias Plan de capacitación Charlas Salud y seguridad observadas continua motivacionales ocupacional Frecuencias

Fuente: Víctor García (2021), en base a datos obtenidos de la encuesta de Recursos Humanos en las empresas agropecuarias

Se observa que el valor de chi cuadrado fue de 66.89, rechazando la hipótesis nula con un nivel de confianza de 95% y con dos grados de libertad, dando un valor critico en la tabla de 5.99.

Gráfico 3

Muestra del Chi cuadrado



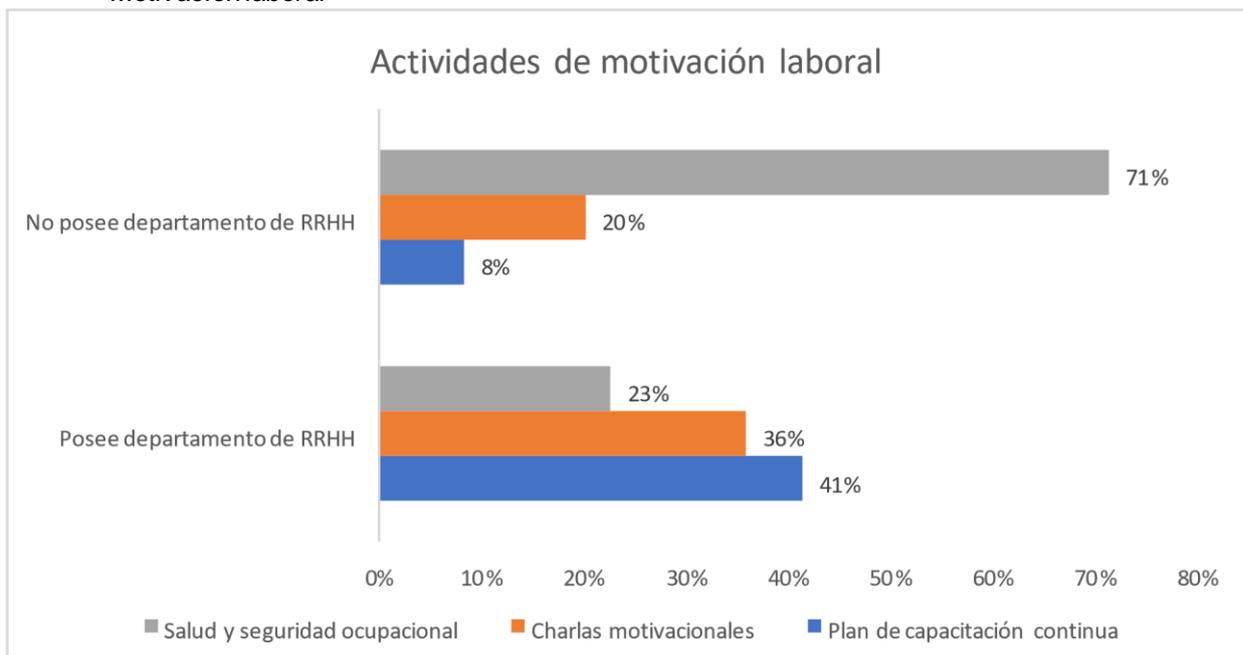
Fuente: Víctor García (2021)

Por consiguiente, determina que existe una asociación significativa entre los valores, puesto que en una empresa con un departamento de Talento Humano fomentará otras actividades que capaciten, motiven e impulsen las habilidades de sus colaboradores y no solo el cumplimiento legal. En las empresas que no poseen esta área se observa que no destinan recursos para estas actividades y solo buscan el cumplimiento de la ley mediante las actividades de salud y seguridad ocupacional.

En el gráfico 3, las empresas que poseen un departamento de Recursos Humanos mantienen un balance entre las actividades que fomentan para sus colaboradores, apoyando la hipótesis de que existe una asociación entre las variables. Además, se evidencia la limitante que se genera en el manejo del Recurso Humano.

Gráfico 4

Motivación laboral



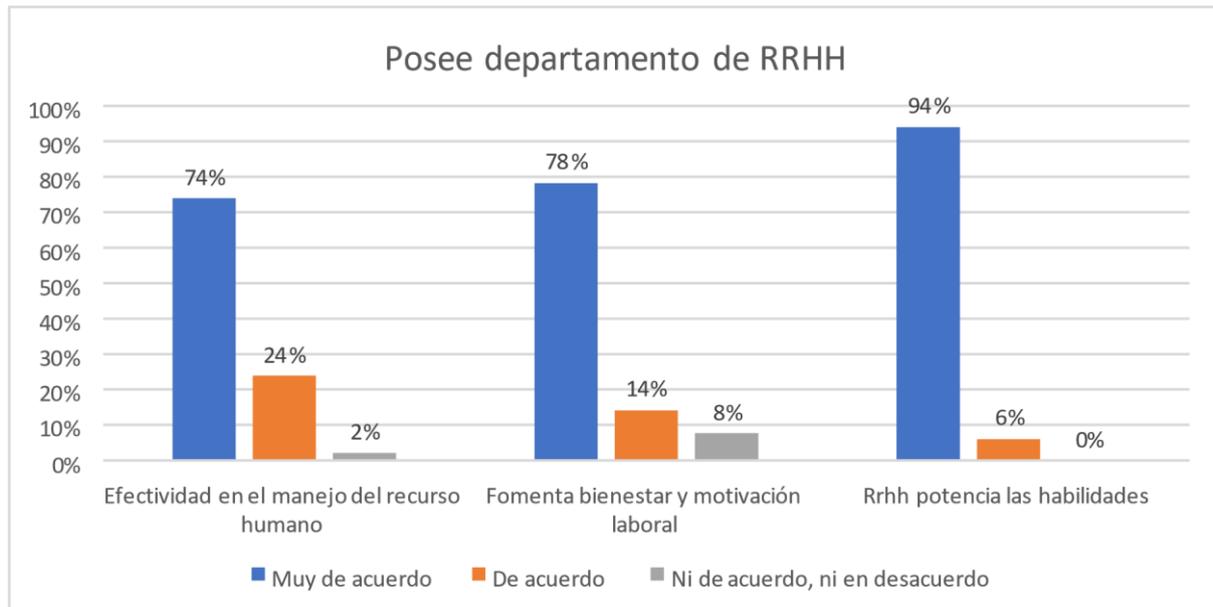
Fuente: Víctor García (2021)

Con respecto al manejo del recurso humano, se generan diversas limitantes al no poseer un área dedicada al mismo; disminuye su efectividad, no potencia las habilidades del personal y no fomenta el bienestar laboral. Como se observa en el gráfico 4, los encuestados consideran más efectivo el manejo

del recurso humano en las empresas que tienen un área de talento que busque su crecimiento profesional, su bienestar laboral y potenciar sus habilidades.

Gráfico 5

Manejo, bienestar y potenciamiento del recurso humano

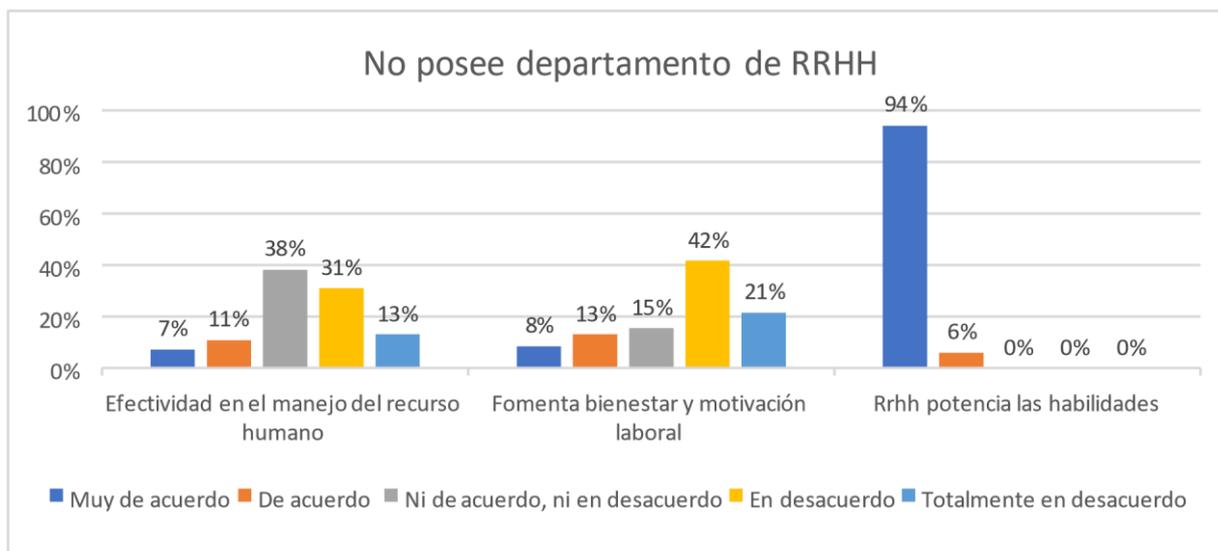


Fuente: Víctor García (2021)

Desde otra perspectiva, los resultados del gráfico 5 nos demuestran que, en las organizaciones sin área de Recursos Humanos, el 44% de los encuestados consideran poco o nada efectivo el manejo del recurso humano y que el 38% lo considera irrelevante, es decir que no influencia en nada en sus gestiones. De igual manera el 63% considera que no se fomenta el bienestar laboral, pudiendo existir inconformidad o desinterés en sus actividades.

Gráfico 6

Manejo, bienestar y potenciamiento del recurso humano

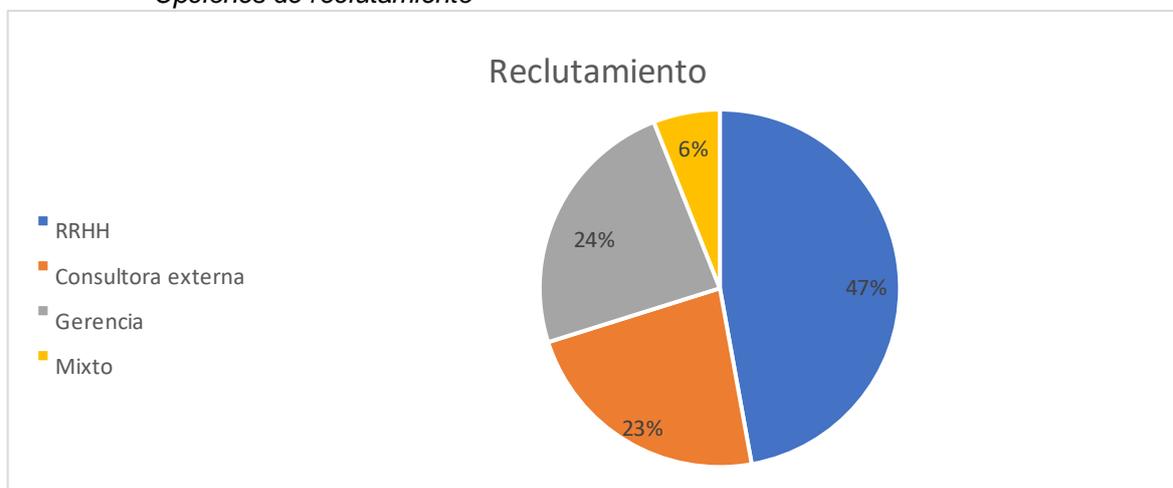


Fuente: Víctor García (2021)

Sin embargo, el 94% considera que un departamento de Recursos Humanos potenciaría sus habilidades y aportaría a su desempeño. Es decir que el 94% de la muestra total considera que no poseer un departamento de Recursos Humanos limita su desempeño y crecimiento.

Gráfico 7

Opciones de reclutamiento

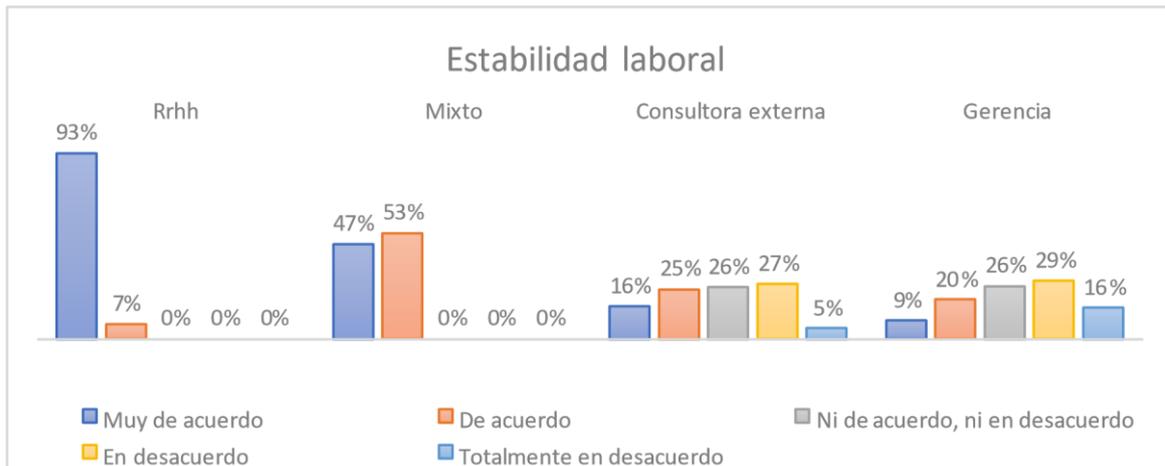


Fuente: Víctor García (2021)

El 53% de los encuestados pertenecen a las organizaciones que no realizan su reclutamiento a través del departamento de Recursos Humanos. Es decir que manejan el proceso de manera externa, mixta o a través de la Gerencia, dificultando la correcta identificación del perfil requerido y que a su vez cumpla de manera eficiente sus actividades.

Gráfico 8

Estabilidad laboral



Fuente: Víctor García (2021)

El 100% de los encuestados que pertenecen a las organizaciones que realizan su reclutamiento a través del área de Talento Humano, están de acuerdo o muy de acuerdo con que la empresa les brinda estabilidad laboral. A diferencia del 45% de los encuestados que pertenecen a las organizaciones que reclutan a través de la Gerencia, que están totalmente en desacuerdo.

4. Conclusiones y discusión

4.1 Discusión

En el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución del Ecuador “la ley determina que los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador y que hay obligaciones, derechos y deberes de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales para velar por la integridad físico – mental de los trabajadores” (Ministerio, 2021)

Las actividades y dinámicas laborales son herramientas para mejorar el desempeño y motivar a los colaboradores; a su vez impulsan al trabajo en equipo y la proactividad dentro de la empresa. La ejecución de estas requeriría el compromiso de sus líderes con sus miembros para así destinar recursos monetarios, humanos y de planificación.

“El mercado atribuye el valor dependiendo del nivel en que satisfacen sus necesidades” (Bravo, 1997).

Es así como el desempeño y rendimiento de sus miembros puede ser influenciado por los programas aplicados por un área de Talento Humano, generando valor para la sociedad, volviendo los procesos más eficientes y disminuyendo el error humano.

4.2 Conclusiones

En los resultados obtenidos de la encuesta realizada, se cumple el primer objetivo de identificar las principales empresas agropecuarias en Guayaquil y Durán. Además, se demostró que existe una asociación entre un departamento de Recursos Humanos y las actividades que gestiona la organización para capacitar, brindar bienestar laboral y el desarrollo profesional de sus integrantes. Por consiguiente, no poseer un departamento estructurado limita la influencia de la gerencia sobre el desempeño de sus colaboradores, su eficiencia y su productividad. Además, hay que mencionar que estas actividades generan un mayor compromiso con los valores de la empresa y sus objetivos, variables necesarias para aplicar la filosofía de mejora continua dentro de todas sus áreas. En el análisis de resultados se evidencia que no poseer un departamento de RRHH limita el manejo efectivo del recurso humano, crea inconformidad laboral, estancamiento profesional y aumento de los errores humanos. El manejo de un plan de capacitación continua reduce el error humano, genera personal más capacitado, eficiente, mejora su capacidad de respuesta y de resolución de conflictos. Es decir, permite identificar las limitaciones de no poseer un área de Talento Humano para la mejora de los procesos de todas las áreas.

La inclusión de la tecnología en los procesos de producción genera un aumento en la productividad, en el manejo de desperdicios y mejora de la calidad de los productos. Su implementación requiere del compromiso de sus miembros, capacitación continua y adaptabilidad a las mejoras tecnológicas constantes. De esta manera se cumple con el tercer objetivo específico, identificando la incidencia del área para los procesos de la empresa.

De igual modo se identifica que un mal manejo del proceso de reclutamiento genera una sensación de inestabilidad laboral a sus miembros y errores en la creación del perfil para la necesidad a cubrir. Una mala contratación perjudicaría el desempeño del área, generaría errores involuntarios y dejaría necesidades sin cubrir.

La gestión que realiza un departamento de Recursos Humanos es necesario para que una compañía maneje un correcto reclutamiento del personal, un manejo efectivo del recurso humano, una eficiente integración de la tecnología a sus procesos y aplicar la filosofía de mejora continua.

Referencias

Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. .

Argentina: Ediciones Granica.

Bravo, J. (1997). *Ventajas competitivas*. Madrid: Ediciones Díaz Santos.

Dave Ulrich, W. B. (2007). Human resource competencies: Responding to increased expectations.

Employment relations today (pág. 6). Online: Wiley interscience.

De la torre Tejada, A. (2003). Calidad total como herramienta de Gestión. *Revista Cultura*, 153-165.

Deming, E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

- Diaz, R. (3 de 02 de 2020). Constructing and Index for comparing Human Resources sustainability in Europe. *Human Resources Management Journal*. Obtenido de WILEY: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12286>
- Haeussler F, E. (2008). *Matemáticas para administración y economía*. Mexico: Pearson Educacion .
- Haz, V. (23 de 08 de 2017). Firma Skretting invierte \$ 65 millones en fábrica de Durán. *La construcción contará con mano de obra local*, pág. 1.
- Hu, Q. (11 de 05 de 2020). Selectin people based on person organizational fit. *Human Resources Management Journal*. Obtenido de WILEY: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12299>
- Idalberto Chiavenato, G. A. (2001). *Administración de recursos humanos*. Bogota: Editorial compacta.
- INEC. (2017). *Directorio de Empresas* . Milagro: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Lopez Gumucio, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna. *Red de revistas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 67-81.
- Mayon, A. (07-09 de 2019). MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *REVISTA UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*, 163-170. Obtenido de <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000473632200020>
- Ministerio, d. t. (27 de 08 de 2021). *Ministerio de trabajo*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Petrylaite, Z. (2017). THE PECULIARITIES OF RECRUITMENT AND SELECTION OF HUMAN RESOURCES IN THE PRIVATE SECTOR OF SIAULIAI CITY. *MANAGEMENT THEORY AND STUDIES FOR RURAL BUSINESS AND INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT*, 226-233. Obtenido de <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000414770600009> RAE. (28 de Agosto de 2021). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/organizaci%C3%B3n>
- Saldivar, M. (2008). *Estadística descriptiva*. Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/74722>
- Sanz Valle, R. (2002). Fundamentos de la dirección estratégica de recursos humanos: Evolución del pensamiento en estrategia. *Dirección y organización: Revista de dirección, organización y administración de empresas*, 68-77.
- Valencia, M. (2005). El capital humano. *Entramado*, 3-30.
- Valle, R. S., & Sabater, R. (2002). Fundamentos de la dirección estratégica de recursos humanos: Evolución del pensamiento en estrategia. *Dirección y organización: Revista de dirección, organización y administración de empresas*, 68-77.