



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

**FACULTAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERAS EN CONTADURIA Y AUDITORIA-CPA-.**

TÍTULO DEL PROYECTO

**ESTUDIO DEL NIVEL DE CAPACITACIÓN DEL PROFESIONAL EN EL
ÁREA DE PRODUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL VALOR AGREGADO
DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DEL CANTÓN
BABAHOYO.**

Autoras:

GARCIA CANTOS ELIZABETH ALEXANDRA

GONZALEZ TERAN FLORA ROSIBEL

Milagro, Marzo 2015

Ecuador



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de Tesis de Grado con el Tema **“Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo”** presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

INGENIERA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA-CPA

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por las Egresadas:

GARCÍA CANTOS ELIZABETH ALEXANDRA

GONZÁLEZ TERÁN FLORA ROSIBEL

Miguel Ángel Echarte Fernández MSc

TUTOR



DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Nosotras, **GARCÍA CANTOS ELIZABETH ALEXANDRA Y GONZÁLEZ TERÁN FLORA ROSIBEL**; autores de esta investigación “**Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo**” declaran ante el Consejo Directivo de la Facultad Académica de ciencias administrativas y comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de su propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, marzo 24 de 2015

Elizabeth Alexandra García Cantos

C.I.: 0927008771

Flora Rosibel González Terán

C.I.: 0950043067

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoría-CPA otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTIFICA	()
DEFENSA ORAL	()
TOTAL	()
EQUIVALENTE	()

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto de tesis en primer lugar a Dios porque sin el somos nadie siendo nuestra principal fortaleza en todo momento. A nuestros padres por cuidarnos y brindarnos su apoyo incondicional. Depositando su entera confianza en cada reto que nos hemos planteado. Al grupo “Irie”, por motivarnos y enseñarnos que la vida es de oportunidades.

Para ustedes dedico este logro que marca el sendero por el cual juntos cosecharemos triunfos en mi nueva etapa como profesional.

ELIZABETH GARCIA Y FLORA GONZÁLEZ

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis nos gustaría agradecer a Dios por bendecirnos y hacer realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO por convertirse en nuestro segundo hogar y juntos con sus docentes que con sus cátedras formaron un criterio científico en nosotras.

De igual manera a nuestros familiares, quienes aportaron con sus estímulos y consejos, cuando el camino se ponía cuesta arriba y las fuerzas para continuar en busca del éxito flaqueaban.

Son muchas las personas que han formado parte de nuestra vida a las cuales nos encantaría agradecerles por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

ELIZABETH GARCIA Y FLORA GONZÁLEZ



CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Msc. Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derechos de Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **“Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo”**.

Y que corresponde a la Unidad académica de ciencias administrativas y comerciales.

Milagro, 24 de marzo del 2015

Elizabeth Alexandra García Cantos

C.I.: 0927008771

Flora Rosibel González Terán

C.I.: 0950043067

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
1. PROBLEMA.....	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1.1. Problematización.....	2
1.1.2. Delimitación del problema.....	5
1.1.3. Formulación del problema.....	5
1.1.4. Sistematización del problema.....	5
1.1.5. Determinación del tema.....	6
1.2. OBJETIVOS.....	6
1.2.1. Objetivo general.....	6
1.2.2. Objetivos Específicos.....	6
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	6
CAPÍTULO II.....	10
2. MARCO REFERENCIAL.....	10
2.1. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1.1. Antecedentes históricos.....	10
2.1.2. Antecedentes Referenciales.....	23
2.1.3. Fundamentación.....	31
2.2. MARCO LEGAL.....	53
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	62
2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	68
2.4.1. Hipótesis General.....	68
2.4.2. Hipótesis Particulares.....	68
2.4.3. Declaración de Variables.....	68
2.4.4. Operacionalización de las Variables.....	69
CAPÍTULO III.....	72
3. MARCO METODOLÓGICO.....	72

3.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	72
3.2.	LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA	74
3.2.1.	Característica de la población	74
3.2.2.	Delimitación de la población	74
3.2.3.	Tipo de muestra	74
3.2.4.	Tamaño de la muestra	75
3.2.5.	Proceso de selección	76
3.3.	LOS MÉTODOS Y LAS TECNICAS	76
3.3.1.	Métodos teóricos	76
3.3.2.	Métodos empíricos	77
3.3.3.	Técnicas e instrumentos	77
3.4.	PROPUESTA DE PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN	77
	CAPÍTULO IV	79
4.	ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	79
4.1.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	79
4.2.	ANALISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS	95
4.3.	RESULTADOS	96
4.4.	VERIFICACION DE HIPÓTESIS	97
	CAPÍTULO V	100
5.	PROPUESTA	100
5.1.	TEMA	100
5.2.	JUSTIFICACIÓN	100
5.3.	FUNDAMENTACIÓN	101
5.4.	OBJETIVOS	105
5.4.1.	Objetivo General de la propuesta	105
5.4.2.	Objetivo Específicos de la propuesta	105
5.5.	UBICACIÓN	106
5.6.	ESTUDIO DE FACTIBILIDAD	107
5.7.	DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	109
5.7.1.	Actividades	131
5.7.2.	Recursos, Análisis Financiero	131

5.7.3. Impacto	132
5.7.4. Cronograma	134
5.7.5. Lineamiento para evaluar la propuesta	135
CONCLUSIONES.....	136
RECOMENDACIONES	137
BIBLIOGRAFÍA.....	138
LINKOGRAFÍA.....	141
ANEXO 1. Encuesta	143
ANEXO 2. Entrevista	147
ANEXO 3. Árbol del Problema	148
ANEXO 4. Solicitud de información.....	149
ANEXO 5. Carta de autorización	150
ANEXO 6. Visita a ECUAVEGETAL S.A.....	151
ANEXO 7. Organigrama del área de Producción ECUAVEGETAL S.A.	152
ANEXO 8. Análisis Urkund	153

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1. Formación Profesional	80
Cuadro 2. Ambiente Laboral	81
Cuadro 3. Capacidad de Innovación	82
Cuadro 4. Especialización del área de producción	83
Cuadro 5. Distribución de cargos.....	84
Cuadro 6. Flexibilidad	85
Cuadro 7. Proactividad	86
Cuadro 8. Trabajo en Equipo.....	87
Cuadro 9. Eficiencia	87
Cuadro 10. Eficacia.....	88
Cuadro 11. Conocimiento Óptimo.....	89
Cuadro 12. Personal Comprometido.....	90
Cuadro 13. Característica de Desempeño del Personal	91
Cuadro 14. Verificación de Hipótesis	97
Cuadro 15. Símbolos de la Norma ASME para elaborar diagramas de flujos.....	104
Cuadro 16. Análisis FODA	108
Cuadro 17. Asignación de Puntos al Nivel de Instrucción	109
Cuadro 18. Asignación de puntos a la Experiencia Laboral	110
Cuadro 19. Asignación de puntos por Horas de Capacitación.....	110
Cuadro 20. Solicitud de empleo	111
Cuadro 21. Promedio del Proceso de Preselección	112
Cuadro 22. Modelo de Entrevista.....	113
Cuadro 23. Puntaje de selección de personal	114
Cuadro 24. Evaluación de desempeño	116
Cuadro 25. Manual de Función del Director de Producción	119
Cuadro 26. Manual de Función del Jefe de Personal.....	120
Cuadro 27. Manual de Función del Jefe de Grupo.	121

Cuadro 28. Manual de Función del Operador de Maquina.....	122
Cuadro 29. Manual de Función del Empleado de Producción.....	123
Cuadro 30. Simbología del Flujograma.....	124
Cuadro 31. Flujograma de Selección y Contratación del profesional	125
Cuadro 32. Flujograma de Evaluación Desempeño	127
Cuadro 33. Flujograma de Transformación de un Producto Primario a Producto terminado	128
Cuadro 34. Recursos Operativos.....	132
Cuadro 35. Cronograma de actividades	134

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Formación Profesional.....	80
Figura 2. Ambiente Laboral.....	82
Figura 3. Capacidad de Innovación.....	83
Figura 4. Especialización del área de producción.....	84
Figura 5. Distribución de cargos.....	85
Figura 6. Flexibilidad.....	86
Figura 7. Proactividad.....	86
Figura 8. Trabajo en Equipo.....	87
Figura 9. Eficiencia.....	88
Figura 10. Eficacia.....	88
Figura 11. Conocimiento Óptimo.....	89
Figura 12. Personal Comprometido.....	90
Figura 13. Característica de Desempeño del Personal.....	92
Figura 14. Mapa del Cantón Babahoyo.....	107
Figura 15. Organigrama Estructural.....	118

RESUMEN

El sector agroindustrial representa en el Ecuador una de las principales fuentes de ingresos de la actual economía.

Babahoyo considerado uno de los pueblos progresistas ha establecido agroindustrias que producen, crean e incrementan riqueza siendo este cantón la conexión más importante entre la costa y la sierra para que surja el flujo comercial; exigiendo cada día una mejora constante en los procesos internos que lleva cada agroindustria.

En las empresas agroindustriales una de las mayores deficiencias en el área de producción es seleccionar talento humano sin cumplir estándares específicos; un gran porcentaje del personal que labora en el área de producción se desempeña en base a su conocimiento empírico, sin ningún tipo de educación ni capacitación acorde a las actividades que realizan, limitando su desempeño dentro de la misma.

Lo que se busca actualmente en las empresas agroindustriales es generar un mayor valor agregado, es decir, ofrecer productos con características que los distingan de la competencia permitiéndole una mayor oportunidad de inserción en los mercados obteniendo altos beneficios para la empresa.

La implementación de un Modelo de gestión operativa para el talento humano en el área de producción que contenga: un Modelo de solicitud de empleo, Entrevista estructurada y no estructurada, Evaluación de desempeño, Organigrama, Manuales de funciones, Flujogramas y Reglamento interno, nos ofrecen las pautas que ayudaran a filtrar, escoger y moldear un personal que cumpla con las exigencias de la empresa; aumentando y potenciando las capacidades de generación de conocimiento e innovación, haciendo hincapié que la formación no solo debe descansar en el directorio sino también coordinar actividades dirigidas a preparar a trabajadores ya que con el esfuerzo de ambos podría alcanzarse con mayor eficiencia y productividad los objetivos deseados.

ABSTRACT

The agro-industrial sector in Ecuador is one of the principal's sources of income in today's economy

"Babahoyo" which is considered one of the progressive towns, has set agro-Industries that create, produce and increase wealth, being this town the most important connection between coast and the mountain sector, looking forward for the commercial flow, demanding a constant improvement of the inner process of each agro-industries.

Between agro-industrial companies, one of the biggest deficiencies in the production sector is the selection of employees that doesn't count with the requirements for the job. A notorious percentage of workers at the production sector are choose based on their gathered knowledge (or abilities through years of work in the company), without any do not train education, according on the task executed, limiting their performance on the given job.

What is wanted on today's agro-industries is to generate a change on the quality of the products and add a distinctive from the other companies to stand out on the market, at the time it raises the outcome getting high benefits for the company.

The implementation of an operational management model for human talent in the production area containing: a Model of job application, structured and unstructured interview, Performance Evaluation, Organization, functions manuals, flowcharts and Rules offer us guidelines that help to filter, choose and shape a staff that meets the requirements of the company; increasing and enhancing the capabilities of knowledge generation and innovation, stressing that education should not just rest on the directory but also coordinate activities aimed at preparing workers and that with the efforts of both could be achieved with greater efficiency and productivity desired objectives .

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo general diseñar un modelo de gestión del talento humano para el área de producción de las empresas agroindustriales del Cantón Babahoyo.

Este modelo de gestión es una herramienta de administración del talento humano para la generación de valor agregado en los procesos productivos bajo los esquemas de productividad y competitividad.

Nuestro trabajo investigativo se encuentra integrado por cinco capítulos en los que se detalla acerca del estudio del talento humano del área de producción para un diseño de un modelo de gestión en las empresas agroindustriales.

El primer capítulo es específicamente el enunciado del problema, la delimitación, la formulación del problema central, también encontramos los objetivos generales y específicos.

El segundo capítulo se explica el marco teórico y muestra información acerca de los aspectos importantes planteados. En su base científica tiene todo que ver con el estudio, apoyando así la investigación.

El tercer capítulo describe el tipo y diseño de la Investigación, la población y muestra, los métodos y las técnicas a utilizarse, así también la propuesta del procesamiento estadístico de la información que se recolectó a través de la entrevista y encuestas.

El cuarto capítulo es donde el conteo de encuestas detalladas, información permite la interpretación de datos, se realizan análisis comparativos con otros estudios realizados.

El quinto capítulo contiene la propuesta y la justificación específica, la cual se centra en el diseño de un modelo de gestión del talento humano el cual contendrá un manual de función, un flujograma operativo, modelo de control del talento humano y reglamento interno de gestión del personal.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Problematización

El hombre lleva en la tierra más de cinco millones de años, el enfrentarse a adversidades diarias y el acto de supervivencia lo ha obligado a adquirir habilidades para cubrir necesidades que cada día son mucho más complejas.

Al principio el hombre debía trasladarse de un lugar a otro en busca de sus alimentos, a medida que transcurrió el tiempo la mujer descubrió que de la semilla podría germinar un nuevo fruto dejando así de ser nómada y convirtiendo al hombre en un ser sedentario empezando a trabajar las tierras y dando lugar así a la agricultura.

La agricultura mundial ha sido forzada a evolucionar precipitadamente por la globalización adquiriendo el uso de maquinarias y tecnología que le ofrezcan a su producto un valor agregado que los diferencien en un mercado altamente competitivo, industrializando así la agricultura y originando el sector agroindustrial.

La adopción de este nuevo enfoque lleva consigo ventajas y desventajas. Entre las ventajas de la adopción de maquinarias y tecnologías es ahorrar tiempo en la transformación de la materia prima dándole el valor agregado que exige la demanda de

una sociedad y su desventaja es el no contar con personal altamente capacitado en la manipulación de estos nuevos implementos.

El sector agroindustrial implica una serie de etapas productivas, desde la producción de los insumos hasta el producto terminado; por lo cual debe ser considerado un sistema amplio que no solo abarque la participación de los productores agrícolas, sino también los proveedores de insumos, las agroindustrias, los agentes de distribución y comercialización.

Ecuador como proveedor de materia prima a nivel internacional comercializa en especial a Estados Unidos, la Unión Europea y algunos países asiáticos, convirtiéndose en un país primario-exportador para que posteriormente estos productos sean procesados en países exteriores y luego importarlos como productos con mayor valor agregado.

Analizando la gran falencia en la que se incurre al vender productos primarios y luego importarlos a valores mucho más elevados, han situado a la economía ecuatoriana en un intercambio desigual.

En el Ecuador, el Cantón Babahoyo, capital de la Provincia de Los Ríos al ser la segunda más numerosa en población después de Guayas dentro de la Zona 5, es un área netamente agrícola, productiva e industrial con tierras fértiles donde se produce arroz, soya, maíz, banano, cacao, etc.

Aporta a la Población Económicamente Activa – PEA con el 49.0% del 20.5% de la PEA de la provincia de Los Ríos¹, el personal ocupado representa 28.5% de la provincia de LOS RÍOS, y económicamente también es la segunda de la Zona 5 con alto nivel de Producto Nacional Bruto. (MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE LA PRODUCCIÓN, 2011)

El Cantón Babahoyo es la ciudad más importante de la Provincia de Los Ríos, La población en su mayoría se dedica a la agricultura. Diferentes industrias tienen sede en esta ciudad como Agroindustria ECUAVEGETAL S.A. ubicada a las afueras de la

¹ INEC - Censo de Población y Vivienda 2010

ciudad, así como el Ingenio Isabel María el cuarto ingenio más grande del país, y diferentes piladoras; gran parte de la ciudad tiene un gran movimiento económico sobre todo su centro que es el polo económico más grande de la Provincia.

Los desafíos que imponen la agricultura referente a su industrialización, hoy en día, tanto para el cantón Babahoyo así como a nivel nacional es que reconozcan que se debe mejorar la base tecnológica; y para ello también deberá contar con un personal altamente capacitado que pueda proveer bases para un aumento de valor agregado en los distintos productos que se realizan.

Ahora la pregunta es: *¿Cómo afecta el nivel de capacitación del profesional del área de producción en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial en el cantón Babahoyo?*

Las falencias presentadas en el sector agroindustrial se deben a múltiples factores como son: la limitada especialización de formación de los empleados, personal no capacitado y realizar proceso de selección de personal sin estándares específicos.

La deficiencia en el área de producción en las empresas agroindustriales, depende mayoritariamente del proceso de selección del talento humano; gran parte del personal que labora en el área de producción se basan en su conocimiento empírico adquirido por los años de trabajo limitándose solo a la labor que le han designado sin oportunidad de crecimiento; también el talento humano profesional o no, tienen poco interés en capacitarse y actualizarse constantemente.

El desenlace de no tomar medidas correctivas al limitado nivel de capacitación del profesional en el área de producción llevara una desigualdad e inconstante manejo operativo, una asignación inadecuada de cargos por no hacer una correcta selección del personal y generará dificultad en la adaptación al cargo; también el personal designado al área de producción no teniendo las bases fundamentales y conocimientos necesarios repercutirá en un sistema de producción carente de valor agregado que no le permitirá competir en el mercado industrializado.

Si las empresas agroindustriales continúan operando con personal limitado en su nivel de capacitación profesional en el área de producción, el sistema productivo y el valor agregado se verán afectados de manera consecutiva, no permitiéndoles el uso eficiente de los recursos convirtiéndolo en un efecto desfavorable para las empresas agroindustriales.

Esta situación hace necesaria la implantación de un modelo de gestión del talento humano en el área de producción para así mejorar los procesos y el rendimiento económico de las empresas agroindustriales logrando una mayor integración de las actividades rurales en la economía del mercado, con lo cual, se logra mejorar la calidad de los productos procesados y eficiencia en las practicas con un alto valor agregado.

1.1.2. Delimitación del problema

El estudio del presente proyecto de investigación se enfoca en el país de Ecuador, específicamente en el cantón Babahoyo, dirigido al área agroindustrial y corresponde al análisis, evaluación y auditoria de desempeño y ocupacional para evaluar la gestión operativa del talento humano en el sector agroindustrial, periodo de estudio 2014-2015.

1.1.3. Formulación del problema

¿Cómo afecta el nivel de capacitación del profesional del área de producción en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo?

1.1.4. Sistematización del problema

- ✓ ¿Cuáles han sido los resultados en el sistema de producción debido a la limitada especialización del profesional que labora en las empresas del sector agroindustrial?
- ✓ ¿De qué manera influye la función del personal designado en los procesos productivos?
- ✓ ¿Qué impacto sobre el rendimiento operativo tiene realizar procesos de selección de personal sin estándares específicos?

1.1.5. Determinación del tema

Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Evaluar el nivel de capacitación del profesional en el área de producción mediante encuestas y entrevistas a las empresas del sector agroindustrial localizadas en el cantón Babahoyo, con el propósito de determinar las posibilidades de potencializar el valor agregado de las mismas.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar si los cargos en el área de producción de las empresas agroindustriales están siendo designados de acuerdo al nivel de conocimiento científico del personal.
- Contrastar si el personal designado al área de producción cumple con los requisitos funcionales en los procesos productivos.
- Evaluar los procesos que tienen las empresas agroindustriales al reclutar personal sin estándares específicos.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La localización del Ecuador en la línea equinoccial lo convierte en uno de los pocos países a nivel mundial con la gran ventaja de producir diversidad de productos agrícolas fomentando el desarrollo agroindustrial del mismo.

El sector agroindustrial representa en nuestro país una de las principales fuentes de ingresos de la actual economía, siendo objeto de grandes cambios sin precedentes con

la finalidad de cumplir con el objetivo 10 del Plan del Buen Vivir 2013-2017 Impulsar la transformación de la Matriz Productiva.

El Programa de Gobierno 2013-2017 define cambios en la estructura productiva para diversificar la economía, dinamizar la productividad, garantizar la soberanía nacional en la producción y el consumo interno, y salir de la dependencia primario-exportadora.² (SENPLADES, 2013)

Los recursos generados por el petróleo, pueden llevar a conclusiones equivocadas con lo que respecta a la economía nacional, porque parte de la economía ecuatoriana está basada en las exportaciones de origen agrícola donde se impulsa hacia el cambio de la Matriz Productiva. Siendo así el sector agrícola un gran generador de empleo, sea éste directo o indirecto; lo que incentiva al sector industrial a transformar los insumos agrícolas en productos terminados dándoles el valor agregado suficiente para competir con otros países industrializados.

El sector agroindustrial objeto de estudio cuya actividad es procesar recursos naturales, es decir, industrializar productos provenientes de la agricultura, Minas, Organizaciones y Órganos Extraterritoriales y empresas manufactureras; que participan en el desarrollo socioeconómico de la población, clasificándose en agroindustria alimentaria y no alimentaria.

El establecimiento de nuevas industrias y el fortalecimiento de sector productivo con inclusión económica en sus encadenamientos, están apoyados en la inversión pública³, requiere enfatizar en el desarrollo de capacidades y oportunidades, así como en la movilización, acumulación y distribución de capital en los distintos sectores y actores del sistema económico.⁴ (SENPLADES, 2009)

Los problemas y oportunidades que se exteriorizan en el sector agroindustrial ecuatoriano son cada vez más complejos y exigen mejores capacidades y

² SEMPLADES: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017

³La inversión pública genera condiciones para fomentar la competitividad sistémica: cualificación del talento humano, innovación de productos y procesos, ampliación y mejoramiento de la infraestructura de soporte (carreteras, conectividad, logística, entre otros).

⁴ SEMPLADES: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017

competencias para mejorar los procesos en el área de producción. Personal con mayor nivel de capacitación o actualización de conocimientos produce un crecimiento cuantitativo y cualitativo de la planta de funcionarios orientados a acciones destinadas a recomponer, aumentar y potenciar las capacidades de generación de conocimientos, innovación y transferencia.

La Constitución fundamenta la invención de un “sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo”⁵, en el que los elementos de transformación productiva se orienten a: “incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico , la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementaria en la integración regional; a asegurar la soberanía alimentaria”⁶; para incorporar valor agregado con eficiencia, un desarrollo equilibrado e integrado de los territorios; propiciar el intercambio justo en mercados y el acceso a recursos productivos; y evitar la dependencia de importaciones de alimentos.

La necesidad de querer implementar un modelo de gestión para el área de producción se torna más urgente en un escenario de instauración de nuevas empresas agroindustriales en la nueva visión del gobierno de turno para mejorar el rendimiento de las agroindustrias con personal altamente capacitado aprovechando las nuevas oportunidades y el potencial existente.

Esta investigación es conveniente desde el punto de vista empresarial y social porque contribuirá al mejoramiento de los procesos de producción al adecuar el profesional idóneo para desempeñar la práctica dándole así el valor agregado que las empresas del sector agroindustrial esperan, adecuándolo a la correcta utilización de los recursos en general, reduciendo costos y gastos para poder contar con mejores herramientas de competencia no solo a nivel nacional sino internacional.

⁵CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR. 2008; Art. 276.

⁶ CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR. 2008; Art. 284.

La adopción de nuevos retos dentro de una empresa, tal y como lo es la implementación de un modelo de gestión para la selección del personal en el área de producción, es una ventaja que le provee a la misma la posibilidad de poseer personal altamente capacitado que se desempeñe en su totalidad.

Babahoyo, caracterizada por ser un Cantón altamente agrícola, y que en los últimos años está implementando el sector industrial para la obtención de productos terminados; al incluir un nuevo modelo de selección de personal contaría con la mayor ventaja que puede tener una empresa, la cual es poseer un empleado que cumpla con todas las exigencias de la misma.

Un personal eficiente, capaz de conseguir objetivos con la menor inversión posible de recursos debe ser uno de los principales objetivos o características al momento de escoger personal no solo para el área de producción.

Para la implementación de un modelo de gestión se debe exigir el correcto desempeño del departamento de Recursos Humano también en la etapa de pre-selección de personal para el área de producción para poder medir el desempeño de cada individuo.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Antecedentes históricos

Es evidente que la agroindustria forma parte de uno de los pilares de mayor relevancia dentro de un país, sin embargo este término “agroindustria” no es totalmente nuevo.

El término agroindustrial resulta de la fusión de la agricultura con la industria que ha sido necesaria añadir para poder cubrir y satisfacer las necesidades de la humanidad a lo largo de su historia. La agricultura y la industria han sido consideradas tradicionalmente como dos sectores separados tanto por sus características como por su función en el crecimiento económico.⁷ Se ha estimado que la agricultura es el elemento característico de la primera etapa del desarrollo, mientras que se ha utilizado el grado de industrialización como el indicador más pertinente del avance de un país en la vía del desarrollo.⁸

El término AGROINDUSTRIA fue conocido inicialmente en la literatura como agribusiness (agro negocios) acuñado por Goldberg y Davis en 1957 en Harvard, trabajo que fundó las bases para la transformación del enfoque industrial y agrícola tradicional hacia un enfoque centrado en el agro negocio que se definía como “la suma de las operaciones de fabricación y distribución de insumos para la agricultura, las

⁷UNIVERSIDAD DE ALICANTE. DAVID ZARCO.

⁸ FAO. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ALIMENTACION Y LA AGRICULTURA.

operaciones de producción en las unidades agrícolas, las operaciones de almacenamiento, procesamiento y distribución de los productos agrícolas y demás ítems producidos a partir de ellos”.⁹ (Machado C., Absalón, 2002)

La agricultura es una de las actividades más antiguas realizadas por el ser humano. El proceso de transformación estructural de la agricultura comienza desde los orígenes de la humanidad; desde entonces ha transitado por distintas fases, dependiendo del papel que se le ha pretendido asignar al sector en el contexto del esquema de desarrollo prevaleciente en cada periodo. (OTERO, 1997)¹⁰

La segunda guerra mundial tuvo gran influencia en la agricultura. Hubo una fuerte caída de la producción agrícola resultado de la guerra en toda Europa. La situación de la posguerra fue muy diferente en América Latina. Durante la guerra y después de ella la región continuó su rápida expansión económica registrada durante gran parte de los años veinte y treinta. Esta expansión se consiguió gracias a estrategias de desarrollo basadas en el crecimiento de la industrialización y la sustitución de importaciones, que generó un considerable crecimiento de la actividad industrial. Entre 1934-1938 la producción industrial casi se duplicó, mientras que la producción agrícola creció solo en un veinte por ciento.¹¹

A finales del siglo XVIII en Europa se produjeron los cambios más importantes en los procesos de producción, el trabajo se amplió de producir productos primarios a la de bienes manufacturados. Uno de los principales factores que ayudó a este gran avance fue la aplicación de nuevos conocimientos tecnológicos favoreciendo e impulsando a la creación de empresas en nuevos nichos logrando que algunos países en general tuvieran un crecimiento acelerado tales como Francia, Alemania, Bélgica, Estados Unidos y Japón.

Una de las principales condiciones previas para que se origine este gran avance fue la revolución agraria iniciada en Inglaterra durante el siglo XVIII. Dejando como efectos

⁹ MACHADO C., Absalón: De la estructura agraria al sistema agroindustrial

¹⁰ OTERO, Manuel: La Industrialización de la Agricultura: riesgos y desafíos frente a la apertura

¹¹ FAO. <http://www.fao.org/docrep/x4400s/x4400s09.htm>

una mayor producción agrícola, además un traslado rural permitiendo contar con mano de obra dispuesta a trabajar en la industria.

Los años sesenta se los podría describir como un periodo de rápido avance de la tecnología agrícola, durante esta época se incrementó la atención a cuestiones interrelacionadas con tecnología, ciencia y educación.

La adopción de los parámetros de la industria por parte de la agricultura comienza con el despliegue industrial en el siglo XIX. La demanda de alimentos en zonas urbanas y rurales debido al crecimiento de la población mundial produjo una reestructuración del comercio mundial además de los avances en ciencia y tecnología con fines industriales; cuyos avances fueron aplicados a la agricultura, dando lugar finalmente al nacimiento de la industria agrícola de mediados del siglo XX.

Se puede complementar también que el principal fenómeno de la época que llevo a los países a implementar un valor agregado en sus productos es la globalización. Este fenómeno ha llevado a las agroindustrias a caracterizarse por la formación de un sistema integrado de comercio y producción global, con procesos de fabricación cada vez más fragmentados y a la vez complejos obligando a las empresas a valerse de mano de obra capacitada que las diferencia de la competencia y que a la vez reduzca costos dentro de la misma.¹² (GARRETÓN, CAVAROZZI, CLEAVES, Gary, & HARTLYN, 2004)

DESARROLLO DE LAS AGROINDUSTRIAS EN AMÉRICA.

En América, la base material de las grandes civilizaciones era principalmente la agricultura.¹³ Los años 50 se caracterizaron por hacer hincapié en el desarrollo agrícola para mejorar la situación económica de los países y las sociedades.

En América Latina el modelo de agro industrialización empezó a tener una fuerte influencia durante las décadas de los 60 y 70.

¹²GARRETÓN, CAVAROZZI, CLEAVES, Gary, & HARTLYN: América Latina en el siglo XXI: hacia una nueva matriz sociopolítica

¹³ ALIPSO. MONOGRAFÍAS. <http://www.alipso.com/monografias/agricultura/>

Brasil fue uno de los pioneros en liderar esta corriente de desarrollo agroindustrial, con la Empresa Brasileña de Investigación Agropecuaria (EMBRAPA).

Uno de los dilemas planteados en América Latina hasta fines de los años setenta, fue el referido a la agricultura vs. Industria. El mismo se sustentaba en que debido al escaso dinamismo del sector agropecuario, ante la industrialización este debía tener un papel subsidiario, limitándose a producir alimentos baratos.

Parte del dinamismo y continuo crecimiento en la actividad agroindustrial en América se debe esencialmente a la constante explotación de pequeños grupos de productos,¹⁴

Según datos de la CEPAL América Latina y el Caribe han logrado integrarse notablemente bien en el mercado a nivel mundial en los últimos veinte años debido a la múltiple diversificación de su producción agrícola y al crecimiento constante de sus industrias. Este crecimiento se hace más notorio a partir de la década de los 90.

Uno de los principales factores que intervino en el desarrollo de la agricultura fue gracias a las empresas transnacionales, las cuales incrementaron considerablemente en territorio americano trayendo consigo fuertes cambios tecnológicos, lo que le da un auge importante al dinamismo y crecimiento de la tecnología dentro del sector de la agricultura haciéndose más notoria en países como México, Brasil, Argentina y Chile.

Al empezar una transición en el entorno del mundo de los negocios, de existir una demanda de bienes en la cual el cliente compraba lo que se le ofrecía sin tener mayores opciones de oferta, a un mercado en donde la demanda exige calidad, es decir mayor valor agregado, que satisfaga las necesidades de clientes y consumidores y considerando la imperiosa necesidad de adquirir elementos necesarios para adentrarse en un mundo globalizado cada vez más exigente, es menester contar con personal capacitado multifacético y preparado para la realización eficaz de las actividades asignadas, la competitividad dejó de ser una opción a ser una necesidad para todo tipo de empresa si quiere lograr penetrar mercados actuales.

¹⁴ CEPAL, Unidad de Desarrollo Agrícola.

En un taller realizado en Chile, octubre 2007 por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación FAO, concluyeron que entre los elementos centrales para proveer un entorno favorable para el desarrollo agroindustrial para los países de América Latina se encuentran:

- ✓ Proveer de un marco legal que facilite la inversión.
- ✓ Establecer políticas macroeconómicas.
- ✓ Necesidad de una política de desarrollo de recursos humanos en sus múltiples dimensiones.
- ✓ Fomentar la inocuidad y calidad de los alimentos.
- ✓ Establecer una relación de la dimensión socio-ambiental.
- ✓ Fomento a la inserción en el mercado internacional.
- ✓ Generación de investigación y tecnología, claves para conseguir mayor competitividad en las agroindustrias.
- ✓ Desarrollo de infraestructura y del sistema financiero. (ONU, 2007)

En la actualidad, en un mundo de alta competitividad, los nuevos y más importantes activos de una empresa constituyen los conocimientos técnicos de su personal, recurso humano capaz de afrontar los retos futuros, considerando que la competitividad radica en la creación de valor agregado.

En el nuevo escenario mundial lo básico es lo tecnológico que se nutre del capital humano. El desarrollo dinámico de la sociedad en general requiere y exige modificaciones buscando cambio de organizaciones tipo máquinas a organizaciones innovadoras, considerando a las organizaciones tipo máquina las caracterizadas por el trabajo rutinario, simple y repetitivo y las organizaciones innovadoras caracterizadas por poseer personal capacitado en todos sus aspectos capaz de proveer valor agregado a los productos finales.

DESARROLLO AGROINDUSTRIAL EN ECUADOR

La economía de la República del Ecuador ha atravesado por una serie de periodos de auges y crisis que con un intercambio desigual en un sistema capitalista la ha obligado a fusionar su principal fuente de ingreso que es la agricultura con la industria para poder fortalecerse dentro del comercio mundial.

Considérese que en 1830 al constituirse el Ecuador como república independiente, había contraído créditos en el exterior para cubrir las necesidades bélicas, este fue el primer nexo de nuestro país con la economía mundial.

En el comercio Colonial Ecuador impulsaba el reconocimiento de su cacao a nivel mundial como principal proveedor de este producto primario, empezando a posesionarse en un mercado influenciado principalmente por Gran Bretaña, atrayendo capitales de inversionistas británicos, franceses, alemanes y tiempos más tardes estadounidenses.

Ya en este primer periodo de vida económica republicana, se consolidaron las bases para la modalidad de acumulación primaria exportadora o de “crecimiento hacia afuera”, caracterizada por una combinación de exportaciones de recursos naturales y la importación de insumos y alguna maquinaria para fomentarlas, donde se hace necesario la utilización de recurso humano que manipulara dichas maquinarias.

En las épocas de auge las empresas nacionales contrataban recurso humano con conocimientos empíricos, a ellos solo les interesaba explotar la mano de obra al menor costo posible. Sin embargo, fue notorio la falta de valor agregado a los productos que en cierto modo obstaculizaba la competitividad con mercados internacionales.

➤ Auge Cacaotero

El auge económico de fines del siglo XIX no hubiera sido viable sin las exportaciones de cacao, lo cual fue factible por el incremento del ingreso de amplios sectores de la población europea y luego norteamericana. Esta demanda pudo ser cubierta por la disponibilidad de mano de obra barata proveniente particularmente de la sierra sin exigencias de un mayor esfuerzo de tecnología y productividad.

Con este tipo de producción sin una propuesta que integre estas actividades primarias exportadoras, nuestro país quedó vulnerable a la competencia de otros países en similares condiciones, incorporándolo de manera tardía y pasivamente al mercado mundial y atándolo a los vaivenes del precio del cacao en el mercado mundial.

A su vez los avances tecnológicos acortaron las distancias y permitieron una mayor relación comercial impulsando aún más el auge cacaotero en Ecuador, que disponía de condiciones favorables para la producción de “la pepa de oro”.

Los primeros síntomas de la crisis del cacao se sintieron en 1914 cuando se inició la primera guerra mundial, se cerró el puerto de Hamburgo por donde entraba a europea gran parte de producto ecuatoriano. Posteriormente entre 1920 y 1921 firmada la paz en Europa la situación del cacao ecuatoriano se complicó más con el apareamiento de nuevos competidores lo cual redujo drásticamente los precios.

Durante la segunda guerra mundial 1935-1939 otorgó un cierto respiro a la crisis del cacao por el lado de mayores exportaciones, aunque el mismo conflicto bélico limitó el flujo de importaciones. El cacao llegó a representar menos de la mitad de las exportaciones.¹⁵ (Acosta, Alberto, 2006)

➤ **Boom Bananero**

Al finalizar los años cuarenta y con más fuerza en la década de los cincuenta la producción y exportación de banano rescató al país de las fases depresivas.

El impacto del banano en la economía nacional fue mucho más profundo que el generado por el cacao décadas antes. El país se transformó en el principal productor exportador mundial de banano especialmente debido a la gran renta de la naturaleza, así en 1964 existía unas 3000 propiedades bananeras.

Concluida la segunda guerra mundial se alentaron las exportaciones de banano aprovechando una serie de elementos coyunturales y estructurales que mejoraron sustantivamente las ventajas comparativas ecuatorianas.

¹⁵ ACOSTA, Alberto: Breve Historia Económica del Ecuador p.p.: 58-93

Durante el crecimiento industrial existieron efectos positivos muy limitados en cuanto a demanda de mano de obra capacitada, lo cual generó reducción de empleo. Además de disolver sectores tradicionales de alta demanda de mano de obra (el artesano ejemplo).

Estos nuevos desarrollos acelerados de la industria a nivel mundial, requerían de nuevas exigencias para poder contar con herramientas necesarias para afrontar estas modificaciones que sufría el mercado mundial, llevando a la mano de obra ecuatoriana, la cual era limitada en conocimiento no solo tecnológico sino que secular, a capacitarse en mayor proporción.

➤ **Primer intento de industrialización**

Los crecientes ingresos externos ayudaron a configurar paulatinamente un estado desarrollista que empezó a planificar sus acciones desde 1954, particularmente después de debilitarse el auge bananero, el peso político del estado fue decisivo para manipular e impulsar la actividad industrial.

Durante esta época importantes transferencias fueron del campo a la ciudad, del agro a la industria, de los exportadores a los importadores industriales, de los ahorristas a los acreedores industriales. En medio de la crisis del banano el Ecuador experimentó una nueva fase de inestabilidad política y nuevas propuestas de modernización.

“La Junta Militar que duró de 1963 hasta 1966 casi como una vanguardia a la burguesía industrial quiso modernizar el sistema capitalista imperante”.¹⁶ (VELASCO ABAD, Fernando, 1981)

La política de sustitución de importaciones que dominaba el escenario Latinoamérica y que permitió forzar la industrialización nacional y aun paliar los efectos de la crisis bananera, no tuvo los resultados esperados en nuestro país porque no se transformó dinámicamente el mercado interno, no se dio una redistribución productiva, no se garantizó el flujo adecuado de capitales, no hubo una concentración de esfuerzos que hubiera protegido activamente a la naciente industria hasta que esta alcanzara niveles de competitividad internacional.

¹⁶ VELASCO ABAD, Fernando: Ecuador: subdesarrollo y dependencia; p.:203

➤ Ecuador en la actualidad

El Ecuador desde sus inicios como país independiente se caracteriza por ser un país exportador de bienes primarios, tanto productos agrícolas como de actividades de explotación y minería. El sector agropecuario es y continuara siendo el verdadero motor productivo de la economía ecuatoriana, su importancia económica es innegable. En el transcurso de los tiempos y considerando la gran influencia de la globalización en cada país el cual obligo a los mismos a adaptarse de nuevas herramientas tecnológicas que provean un mayor valor agregado.

Según Richard Espinosa Guzmán, Ministro Coordinador de Producción, 2014: La economía ecuatoriana ha tenido un crecimiento económico contundente en esos últimos siete años, expandiéndose a un ritmo superior al promedio de América Latina y el Caribe, entre el año 2007 y 2013 el país experimentó en promedio un crecimiento más alto que lo alcanzado en los últimos 30 años en relación al PIB No petrolero, pasando de un 3,4% a uno 5,1%". (MCPEC, 2014)

El desarrollo del sector agroindustrial ha sido limitado en nuestro país por la ausencia de políticas y estrategias para aperturas de mercados, el bajo nivel de educación, investigación y capacitación, además de la poca inversión y seguridad legal, factores que dan como resultado la baja competitividad que impiden el desarrollo y crecimiento de esta actividad. (HIDALGO, 2006)

Ahora el reto es convertir a nuestro país en realmente industrializado, con alto valor agregado, menos dependiente de la exportación de productos primarios para esto se ha implementado un nuevo modelo de gobierno, incluyendo un Plan del Buen Vivir compuesto por una serie de objetivos.

➤ **Objetivo 10 del Plan del Buen Vivir: IMPULSAR LA TRANSFORMACION DE LA MATRIZ PRODUCTIVA.**

Los desafíos actuales deben orientarse a la conformación de nuevas industrias y la promoción de nuevos sectores con alta productividad, competitivos, sostenibles, sustentables y diversos, con visión territorial y de inclusión económica en los encadenamientos que generen. Se debe impulsar la gestión de recursos financieros y no financieros, profundizar la inversión pública como generadora de condiciones para la competitividad sistemática, impulsar la contratación pública y promover la inversión privada.¹⁷ (SENPLADES, 2013)

El objetivo esencial del Plan del Buen Vivir es promover la sustitución de importaciones y la diversificación productiva, permitiendo revertir los procesos concentradores y excluyentes.

La transformación de la matriz productiva se dirige hacia una interacción científico-técnica, orientándose hacia nuevas formas de producir con mayor requerimiento de conocimiento; es decir, para el alcance en una mayor proporción de este objetivo es menester el fortalecimiento del talento humano. Esto requiere conocer a cabalidad el nivel profesional y técnico de los trabajadores ecuatorianos actuales, con el fin de conocer las bases necesarias para alcanzar las habilidades y destrezas necesarias en las múltiples industrias del sector.

Políticas y lineamientos estratégicos.

1. Diversificar y generar mayor valor agregado en la producción nacional.

Consolidando la transformación productiva de los sectores prioritarios industriales y de manufactura, incorporando valor agregado que fortalezca la capacidad de innovación y de aprendizaje colectivo.

2. Promover la intensidad tecnológica en la producción primaria, de bienes intermedios y finales.

Articular la investigación científica, tecnológica y la educación superior con el sector productivo, en el marco de las necesidades actuales y futuras del sector productivo y el desarrollo de nuevos conocimientos.

¹⁷ SENPLADES: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 p.293

3. Diversificar y generar mayor valor agregado en los sectores prioritarios que proveen servicios.

Fomentar la generación de capacidades técnicas y de gestión en los servicios, para mejorar su prestación y contribuir a la transformación de la matriz productiva.

4. Impulsar la producción y la productividad de forma sostenible y sustentable, fomentar la inclusión y redistribuir los factores y recursos de la producción en el sector agropecuario, acuícola y pesquero.

Fortaleciendo la producción rural organizada, agricultura familiar campesina y las industrias alimentaria (agroindustria) promoviendo la diversificación y agregación de valor y la sustitución de importaciones, todo en mira hacia el cambio de la matriz productiva y dejar de ser primario exportador.

➤ **Organismos que Regulan el Sector Agroindustrial en El Ecuador.**

Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad¹⁸

Genera, coordina, articula, impulsa y evalúa las políticas, programas, proyectos y estrategias de producción, empleo y competitividad del Consejo Sectorial de la Producción, orientados al cambio de la matriz productiva del Ecuador.

Ministerio de Industrias y Productividad¹⁹

Impulsa el desarrollo del sector productivo industrial y artesanal, a través de la formulación y ejecución de políticas públicas, planes, programas y proyectos especializados, que incentiven la inversión e innovación tecnológica para promover la producción de bienes y servicios con alto valor agregado y de calidad, en armonía con el medio ambiente, que genere empleo digno y permita su inserción en el mercado interno y externo.

¹⁸ <http://www.produccion.gob.ec/el-ministerio/>

¹⁹ <http://www.industrias.gob.ec/el-ministero/>

Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca²⁰

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca es la institución rectora del multisector, para regular, normar, facilitar, controlar, y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país; promoviendo acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción y productividad del sector impulsando al desarrollo de productores, en particular representados por la agricultura familiar campesina, manteniendo el incentivo a las actividades productivas en general.

Instituto Nacional Autónomo de Investigación Agropecuaria (INIAP)²¹

Genera y proporciona innovaciones tecnológicas apropiadas, productos, servicios y capacitación especializada para contribuir al desarrollo sostenible de los sectores agropecuario, agroforestal y agroindustrial.

DESARROLLO AGROINDUSTRIAL EN EL CANTÓN BABAHOYO

La historia del Ecuador indica que los primeros asentamientos humanos se ubicaron siempre en lugares cercanos a los ríos, por la ventaja de poseer agua que es una fuente de abastecimiento para el consumo humano y el riego de las plantaciones.

En la época de la colonia, los españoles, en algunos de los casos, fundaron ciudades sobre asentamientos poblacionales existentes; como es el caso de Babahoyo, que fue usada como bodega de la Corona. Allí se almacenaban y comercializaban los productos y mercancías procedentes de las diversas regiones del país. Babahoyo se constituyó desde aquel entonces como el punto de acercamiento entre la Costa y la Sierra.²² (SENPLADES, 2013)

El cantón Babahoyo pertenece a los pueblos francamente progresista, claramente fuertes en su actual imperativo de colectividades que producen, crean e incrementan riqueza. Por mucho tiempo se llamó Bodegas, por haber estado allí ubicadas la Aduana

²⁰ <http://www.agricultura.gob.ec/el-ministerio/>

²¹ <http://www.iniap.gob.ec/web/la-institucion/>

²² SENPLADES: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 p.395

y los Almacenes Reales, para la regulación del comercio entre ciudades de la Costa y Sierra.

En relación con la actividad productiva, el cantón Babahoyo ostenta importantes ejes productivos de banano, arroz y azúcar–, es importante reorientar esa tendencia hacia la generación de valor agregado, producción diversificada y no contaminante. La mayoría de agroindustrias concentradas en este cantón están especializadas en jugos concentrados, mermeladas, pasta, extractores de aceite, enlatados y condimentos.

En el entorno económico, el recurso humano es la base principal, para el perfeccionamiento de la economía del cantón Babahoyo es necesario contar con capital humano calificado. El desequilibrio entre la oferta y la demanda del crecimiento demográfico de la población de Babahoyo, es decir, cada año nacen más personas provoca que el mercado laboral sea más competitivo y las empresas deben ser exigentes en el momento de reclutar el personal para que este se adecue al área a designar.

Temática referente a las Agroindustria del cantón Babahoyo se encuentran localizadas mayoritariamente en las zonas periféricas, siendo muy representativas para el comercio de dicho cantón. Dentro de este cantón encontramos piladoras y plantas procesadoras de alimentos en ardua labor por el salvoconducto de la civilización.

En conocimiento general, las exportaciones industriales a nivel de país provienen de actividades agroindustriales con mínimo valor agregado. En 2007, las exportaciones no petroleras se concentraron en productos primarios como banano y camarón (34%). En este mismo rubro, en el apartado de productos elaborados, los más importantes son: enlatados de pescado (12%), cacao y elaborados (3,8%), extractos de aceites y vegetales (3,6%) y jugos de frutas (2,4%).²³ (SENPLADES, 2010)

²³ SENPLADES: Agenda Zonal para el Buen Vivir Propuestas de Desarrollo y Lineamientos para el Ordenamiento Territorial p.28

Principales líneas de acción para la transformación de la matriz productiva en la Zona 5

La Zona 5 está conformada por las provincias de: Santa Elena, Guayas (excepto los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán), Bolívar, Los Ríos y Galápagos.

El presente proyecto investigativo está enfocado a las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo; al pertenecer este a la provincia de los Ríos se ajusta a los lineamientos de la Zona 5 hacia la transformación de la matriz productiva.

- Capacitar y fomentar la especialización del talento humano en las actividades agroproductivas.
- Potenciar carreras técnicas con tecnología de punta.
- Fomentar la instalación de parques industriales para propiciar la elaboración y el procesamiento de productos alimenticios.
- Fomentar la transferencia de tecnología para el mejoramiento de la producción.²⁴ (SENPLADES, 2013)

2.1.2. Antecedentes Referenciales

Referencias Científicas Nacionales

- **Proyectos de Investigación**

Se ha revisado el repositorio de la Universidad Estatal de Milagro, en los proyectos de tesis pertinentes al área de Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría – CPA, siendo nuestro tema: **“Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo”**; se encontró dos tesis que se orienta al talento humano al tema que tratar en este proyecto con respecto diferenciados en la zona y el sector a investigar :

²⁴ SENPLADES: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 p.p. 395-396

Tipo de Material:	Tesis
Título :	“Diseño de un modelo de gestión de talento humano para elevar la calidad operativa de la empresa Pintufer” ²⁵
Autor :	Yela Escobar, Carlos Patricio
Director de Tesis:	Bravo, Marcelo
Descriptores :	INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TALENTO HUMANO MANUAL DE FUNCIONES GESTIÓN DE PROCESOS ADMINISTRACIÓN POR COMPETENCIAS RECURSOS HUMANOS
Fecha de Publicación :	feb-2011
Ciudad: Editorial :	QUITO / PUCE / 2011
Cita Sugerida :	Yela Escobar, Carlos Patricio (2011). “Diseño de un modelo de gestión de talento humano para elevar la calidad operativa de la empresa Pintufer”. Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. PUCE. Quito. 120 p.
Resumen:	Es muy importante para una empresa tomar decisiones que resguarden y apoyen con plenitud el buen desenvolvimiento de la misma durante toda su trayectoria, pues de esta manera se logrará ser eficiente y productivo. Se parte de evaluar, determinar y reconocer las falencias en el ámbito administrativo u operativo, con el objeto de fortalecer dichos aspectos y proponer soluciones que sean aplicables desde un punto de vista técnico. El “Diseño de un modelo de gestión de talento humano para elevar la calidad operativa de la empresa PINTUFER”, busca direccionar las estrategias y actividades hacia un mismo fin, es decir lograr optimizar los procesos que

²⁵ YELA, Luis: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/3201>

	se desarrollan en la empresa objeto de estudio; se pretende lograr que el trabajo sea más eficiente, competente y puntual; partiendo de una comunicación permanente entre el recurso humano y el componente....
URI :	http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/3201
Aparece en las colecciones:	Tesis - Licenciatura en Administración de Empresas (Sin Restricción)

Título:	Propuesta de un modelo de gestión operativa del Departamento de Mantenimiento para la flota vehicular del Ilustre Municipio de Loja ²⁶
Autor:	Espinosa Salazar, Santiago Manuel
Director:	Narváez Villa, Paúl Hernán
Palabras clave:	Mecánica automotriz Automóviles - Mantenimiento y reparación Planificación estratégica Cambio organizacional
Fecha de publicación:	ene-2012
Resumen:	La propuesta del presente tema de investigación, es la respuesta a una necesidad del IML (Ilustre Municipio de Loja) en mejorar la operatividad de su departamento de mantenimiento para la flota vehicular, para lo cual se ha planteado un modelo de gestión operativa para el mencionado departamento, tomando en cuenta parámetros técnicos, económicos - administrativos. Con el presente proyecto se logrará mejorar las funciones operativas que desempeña el DMVIML (Departamento de Mantenimiento Vehicular del Ilustre Municipio de Loja); para lo cual se determina la situación física actual del DMVIML; se muestran mediante fotos las instalaciones físicas; se desarrollan tablas, organigramas y flujogramas de la flota vehicular del IML y procesos operativos del DMVIML respectivamente, de la

²⁶Espinoza, Santiago: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1577>

	misma manera se desarrollan encuestas planteadas a cada uno de los empleados y trabajadores para situar su percepción real del medio en que se desenvuelven, luego se llega a conclusiones con la tabulación de las mismas, también se expone modelos de fichas que se utiliza actualmente dentro del departamento para dirigir los procedimientos internos del DMVIML. Se propondrá el diseño de un modelo de gestión operativa que optimice recursos técnicos y económicos en los procesos del DMVIML basándose en la situación actual del mencionado departamento; y se analizará el costo que implica implementar este proyecto al IML, todo esto tomando en cuenta que la situación financiera y presupuestaria que maneja actualmente el IML.
URI:	http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1577
Aparece en las colecciones:	Ingeniería Mecánica Automotriz CUE - Tesis Pregrado

Referencias Científicas Internacionales

- **Proyectos de Investigación**

Respecto a investigaciones a nivel general referentes a tesis similares que puedan estar disponibles en los sitios web con referencia y aplicables en otros países, se converge algunos proyectos seleccionando el más apegado a nuestro tema investigativo, se citan los siguientes:

Título:	INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO Y LA GERENCIA EN LA EMPRESA PRIVADA DENTRO LA PROVINCIA DE SATIPO, PERIODO 2012-2017 ²⁷
Fecha de publicación:	Julio 2012
Palabras claves:	Talento Humano Conocimiento Efectividad

²⁷ ALVAREZ, Luis: <http://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano>

Resumen :

El presente tema de tesis contempla el estudio del talento humano en relación de la gerencia en la implementación de la empresa privada dentro la Provincia de Satipo en el año 2012. En el Perú existen más de diez regiones las cuales cada una conlleva empresas dedicadas a la producción y comercialización de bienes y servicios. La implementación del estudio en relación del talento humano con la gerencia de la empresa privada, demanda un sistema de gestión sencilla y sin grandes inversiones en tecnología. El Talento Humano en relación a la gerencia, hoy en día, debe ser considerado un aspecto indispensable para la prestación de servicios, ya que de esta variante dependen directamente el éxito o fracaso de las empresas, sobre todo si se trata de una empresa privada. Las empresas deben asumir el reto de cambiar el paradigma acerca de la Formación del Recurso Humano y darle la importancia que amerita, consolidando de esta forma una Cultura empresarial más completa con respecto al trato que deben darle los trabajadores a los clientes. Cabe destacar que el Formación no debe descansar sólo en el directorio, también las empresas deben unir esfuerzos y coordinar mancomunadamente actividades dirigidas a preparar tanto a sus trabajadores, como así personal que actúa como supervisores de los mismos, ya que del esfuerzo de ambos podrán alcanzarse los objetivos con mayor

	eficiencia y productividad
Universidad:	UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”
Autor:	ÁLVAREZ MEZA, LUIS ALBERTO
URL:	http://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano

El siguiente proyecto investigativo: **“La interacción entre el sector académico y el sector productivo agroindustrial en el marco del Pedeagrind”** lo tomamos como base para el planteamiento para nuestra investigación científica, por tener el enfoque de la mano de obra calificada en los procesos de producción que labore en el sector agroindustrial.

Título:	LA INTERACCIÓN ENTRE EL SECTOR ACADÉMICO Y EL SECTOR PRODUCTIVO AGROINDUSTRIAL EN EL MARCO DEL PEDEAGRIND ²⁸
Palabras claves :	Recursos humanos. Sector agroindustrial. Capacitación constante.
Resumen:	En el presente trabajo se ha intentado dar un panorama de la demanda de Recursos humanos altamente calificados por parte del sector agroindustrial. Se intentó mostrar cómo las cadenas productivas del país se encuentran huérfanas de apoyos específicos en cuanto al conocimiento, sobre todo en los eslabones finales de las cadenas

²⁸ ALBANES, CANCELA, CESIO, DELLACASSA, MARTÍNEZ, GEYMONAT, HEINZEN & LEMA:
http://www.fagro.edu.uy/~posgrados/documentos_pedeagrind/INFORME%20FINALPOSGRADOS%20AGROIND_heinzen.pdf

	<p>cuando la aplicación tecnológica debe ser más importante.</p> <p>El objetivo general de la consultoría consistió en elaborar el diseño institucional más adecuado para potenciar las capacidades científicas-tecnológicas nacionales de modo de promover las actividades de investigación y de formación de excelencia a varios niveles (diplomas de especialización de técnicos terciarios no universitarios, programas de Maestrías y Doctorados) en la etapa de transformación industrial de las cadenas agroindustriales, en función de las demandas actuales y prospectivas de dichos sectores.</p> <p>Se intentó conceptualizar y abordar el objeto de estudio visualizando las cadenas agro-industriales a través de una matriz con una serie de temáticas comunes que las atraviesan perpendicularmente. Esto nos permitió definir que la generación del conocimiento por contexto de aplicación es una herramienta que el sector académico Podría aplicar en su relación con el sector productivo. Previo a la realización del presente estudio, la opinión del sector productivo solo era visualizada a través de impresiones personales de los integrantes del equipo consultor y fuentes secundarias.</p> <p>Las entrevistas tuvieron como objetivo recolectar las opiniones y las actitudes sobre la innovación, la formación de postgrado, la imagen que se tiene del sector Académico y del relacionamiento entre</p>
--	---

	sectores. A su vez, recabar información sobre las percepciones y representaciones sociales respecto a una temática concreta, durante su desarrollo fueron surgiendo dimensiones complementarias que enriquecieron el proceso.
Universidad:	Universidad de la República de Uruguay
Autores:	Lorena Albanes Valentina Cancela Verónica Cesio Eduardo Dellacassa Jorge Martínez Garreiro Vanesa Geymonat Horacio Heinzen Patricia Lema
URL:	http://www.fagro.edu.uy/~posgrados/documentos_pedeagrind/INFORME%20FINALPOSGRADOS%20AGROIND_heinzen.pdf

- **Revistas Científicas**

Se han tomado las más relevantes y apegadas al presente proyecto de investigación, se citan los siguientes:

➤ **POSIBILIDADES DE TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO DEL CARIBE COLOMBIANO**

Fecha de aceptación: agosto de 2009

Palabras claves: Crecimiento endógeno, *Cluster*, Desarrollo Regional.

Resumen:

Este artículo es un análisis estratégico del potencial de transformación productiva y desarrollo científico y tecnológico del Caribe colombiano a partir un escenario de transición posible de lograr enfocado desde la perspectiva de la sociedad del conocimiento. El mensaje central de este trabajo es que una de las mejores formas de lograr avances en materia de desarrollo científico y tecnológico no es dejar de producir aquello que la región tradicionalmente ha venido haciendo, sino estimular la capacidad de diversificar y agregarle valor a lo que ya existe, así como también producir bienes o servicios nuevos.

Autor: RAMOS RUIZ, José Luis; ABELLO LLANOS, Raimundo; RODRÍGUEZ ALBOR, Gustavo

Revista: Revista de economía del Caribe n° 4 (2009)

2.1.3. Fundamentación

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

La Secretaría de Agricultura de México (SARH), señala que:

"La característica natural de la agroindustria se fundamenta en su intersectorialidad, esto es, es el establecimiento de conexiones que involucran todo un sistema integrado por las actividades de producción de insumos y de materias primas, transformación industrial, transporte, almacenamiento, financiamiento, comercialización y regularización de los productos primarios".

Según Malassi, L.; al explicar la Agroindustria, parte señalando que dentro del subconjunto agroalimentario existe un conjunto de actividades que contribuyen a la función de la alimentación de una sociedad dada. Para Malassi; la Agroindustria constituye la superestructura industrial de la agricultura, ella ofrece los servicios útiles, estabiliza los productos, los transforma, los adapta al régimen alimentario, los diversifica y ella libera estos productos al consumidor.

Objetivos de la Agroindustria.

1. Relacionar las producciones estacionales al disponer de un destino específico.
2. Prolongar la vida útil de los productos sea al estado fresco, semielaborado o elaborado.
3. Asegurar un abastecimiento uniforme.
4. Permitir una adecuada distribución en todas las zonas de un país.
5. Generar nuevas técnicas, procesos y productos Agroindustriales.
6. Generar nuevas fuentes de empleo por su efecto multiplicador en otras actividades económicas.
7. Incentivar el desarrollo económico, tecnológico y social del AGRO al propender a la creación y fortalecimiento de núcleos de desarrollo.
8. Incentivar la investigación básica y aplicada tanto de materias primas como productos terminados.

El enfoque de la actividad Agroindustrial requiere de una acción multidisciplinaria, multisectorial e interinstitucional, requiere una serie de acciones que tienen incidencia directa en dicha actividad de un país como son los sistemas de normalización, control y certificación de los productos, las políticas de precios, la política fiscal, el sistema de enseñanza superior y capacitación relacionadas con la Agroindustria y la ciencia y la tecnología de alimentos y de Agroindustria, entre otros. PLANELLA Isidro, Agroindustria y desarrollo económico.²⁹ (PNCA, 1983)

²⁹PNCA-Programa Nacional de capacitación agropecuaria: Ciclo de conferencias dictadas durante los seminarios sobre principios de agroindustria en 1983

CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

Con relación a la clasificación de la agroindustria existen diversos criterios que dependen del objetivo de la clasificación. Puede ser clasificada de acuerdo al origen de las materias primas utilizadas, y es así como se distinguen agroindustrias pecuarias y de cultivos.

Si se clasifican según la ubicación pueden ser locales, regionales o nacionales. Malassi las ordena según el porcentaje de participación de la materia prima en el consumo intermedio. Sólo llama agroindustria aquellas con más del 50 por ciento del consumo intermedio proveniente de la agricultura. A las que están por debajo de ese porcentaje las denomina industrias ligadas a la agricultura y señala como ejemplos a las textiles, de cuero, calzado y muebles, las cuales según la Clasificación Internacional Industrial Unitario (CIIU) corresponden a tres diferentes ramas del sector manufacturero.

En conclusión para una mejor comprensión de la clasificación de la agroindustria se podría dividir en tres grupos:

1. Nivel de Transformación cero en el cual los productos se conservan sin sufrir cambios en sus tejidos o estructura. Ejemplo: almacenamiento de granos, almacenamiento refrigerado, pasteurización de leche, etc.
2. Nivel de Transformación uno en el cual los productos se transforman en una etapa primaria. Ejemplo: harinas de cereales, pulpas de frutas, etc.
3. Nivel de Transformación dos en el que la modificación del producto va acompañada de combinaciones de productos transformados y semiprocesados. Ejemplo: conservas de diversos tipos, etc. PLANELLA Isidro, Agroindustria y desarrollo económico.³⁰ (PNCA, 1983)

³⁰PNCA-Programa Nacional de capacitación agropecuaria: Ciclo de conferencias dictadas durante los seminarios sobre principios de agroindustria en 1983

LAS AREAS FUNCIONALES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL

Según (GUERRA, 2002) Al igual que las empresas de diversos sectores; el sector agroindustrial se maneja bajo el mismo esquema de un complejo mundo en marcha; tanto porque esta debe responder a las necesidades de los clientes, plantear sus necesidades a sus proveedores y empleados, resolver asuntos internos con sus empleados, sus socios y con la comunidad.³¹

En la empresa agroindustrial; el área funcional se refiere al proceso de integración de la agricultura con la agroindustria, en la cual se consideran cuatro áreas funcionales que son:

- Producción,
- Finanzas,
- Mercadeo, y
- Recursos humanos

Área de Producción

Este proceso conlleva a la transformación de los productos primarios o intermedios en productos finales.

Esta área implica tomar decisiones sobre cuáles y cuantos productos se van a producir, y como se lo llevara a cabo, es decir, elegir la tecnología adecuada y el personal adecuado para su manejo, sin descuidar la calidad del producto y aportar con ideas y conocimientos.

Área de Mercadeo

El mercadeo ayuda a tener la experiencia sobre el cual se fundamenta la fijación de precios y costes para la toma de decisión administrativa racional. La habilidad de analizar los precios de comprar insumos y vender sus productos para que le proporcione ganancia son componentes esenciales para que una administración tenga éxito.

³¹ GUERRA, Guillermo E.: El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI

Área de Finanzas

Además de estar al tanto de la eficiencia en la producción y mercadeo; el administrador también debe conocer los recursos financieros que dispone la empresa. La productividad del recurso humano también supone del desembolso de dinero.

Las decisiones de finanzas se enfocan básicamente en la obtención de fondos y en el empleo de los mismos.

La administración financiera tiene por objetivo la asignación y manejo de los recursos monetarios de la empresa con maximización de sus ingresos.

Área de Recursos Humanos

El elemento básico e importante de toda organización lo constituye el personal que labora en ella. Las relaciones humanas se convierten en un elemento esencial de la administración.

La administración de recursos humanos tiene que ver con:

- la planificación, el reclutamiento y selección de personal.
- el análisis de los diferentes cargos y evaluación de desempeño
- El mantenimiento del personal por medio de las remuneraciones.
- la capacitación de los empleados

CICLO ADMINISTRATIVO

Según (CHIAVENATO IDALBERTO, 1995) el ciclo administrativo está compuesto por cinco variables: tareas, estructura, personas, ambiente y tecnología.

No obstante, las funciones que debe desarrollar el administrador y que son consideradas como básicas por muchos autores son cuatro: planificación, organización, dirección y control. Se dice, por tanto, que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización. Por

proceso se entiende un método sistemático y de naturaleza interactiva para manejar las diversas actividades.

Planificación

Esta podría definirse como la selección de aquellos actos futuros que parecen más apropiados para producir los resultados que se desean. Se acepta que la planificación es una metodología para la toma de decisiones.

En relación a las agroindustrias en esta fase se analiza el proceso de toma de decisiones en distintas condiciones: certidumbre, riesgo e incertidumbre, partiendo de la premisa de que el ambiente en que se desarrolla la agricultura es diferente al del sector industrial.

Organización

Proceso mediante el cual se ejecutan las tareas operativas y administrativas, mediante la división del trabajo. Esta interacción que se da entre el personal demuestra que las relaciones humanas y el tiempo son fundamentales para las actividades de la empresa.

Dirección

Dirección es la "tarea continua de tomar decisiones e incorporarlas en órdenes e instrucciones específicas y generales, y además ejercer el liderazgo de la empresa" La dirección consiste en coordinar todas las actividades que se deben llevar a cabo o en poner en operación los planes escogidos.

Control

Se refiere a los mecanismos y parámetros que establece una empresa para asegurarse de que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. La función de control consiste en establecer estándares, compararlos con los resultados obtenidos y realizar los ajustes necesarios para lograr los objetivos trazados.

Según, (GUERRA, 2002), el control requiere de un sistema que permita una observación regular del plan general y de un seguimiento del progreso, de manera que

sea factible medir los resultados en relación con los objetivos establecidos. La retroalimentación proporciona un ciclo continuo de planificación, organización, dirección, seguimiento y registro del progreso alcanzado, luego del cual se pasa a la revisión del plan y al proceso de ejecución, aprovechando la información nueva obtenida por medio de la función del control.³²

PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION DE HENRY FAYOL

Para (FAYOL, 2014) , existen 14 principios que toda empresa debería aplicar para alcanzar los altos índices de eficiencia:

- 1. Unidad de Mando:** Cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior para evitar los cruces de superioridad entre los trabajadores.
- 2. Autoridad:** A pesar de su designación formal, no siempre el personal obedecerá si el superior no tiene capacidad de Liderazgo.
- 3. Unidad de dirección:** Se debe generar un programa para cada actividad cumpliendo con una secuencia del logro de los objetivos.
- 4. Centralización:** Toda actividad debe ser realizada por una sola persona; es donde la responsabilidad final recae en el gerente, sobre la delegación de tareas a sus subalternos.
- 5. Subordinación del interés particular al general:** Debe prevalecer el interés de la empresa sobre los individuales. Siempre se pondrá primero el beneficio de la mayoría.
- 6. Disciplina:** Cada miembro de la organización ponderar las reglas de la organización. Por eso es indispensable un buen liderazgo para la aplicación de acuerdos y sanciones en una justa disputa.
- 7. División del trabajo:** Se debe explicar claramente el trabajo que cada subalterno vaya a realizar.
- 8. Orden:** Cada dependiente debe ocupar el cargo más apropiado para él. Cada material debe estar es su lugar en el momento que le corresponde.

³²GUERRA, Guillermo: El Agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI

9. **Jerarquía:** El organigrama y jerarquía deben estar bien definidos y expuestos, para que todos tenga conocimiento de quien es su superior directo y respetar la autoridad de cada nivel.
10. **Justa remuneración:** Todo el personal debe tener conocimiento de su remuneración y esta debe estar de acuerdo al trabajo realizado.
11. **Equidad:** El líder deberá tomar decisiones justas en el momento adecuado y tener un trato cordial con sus subalternos.
12. **Estabilidad:** Una tasa alta de rotación no es conveniente para una organización. Debe existir un tiempo razonable de permanencia de una persona en su cargo, así los empleados sentirán seguridad en su puesto.
13. **Iniciativa:** Se debe la libertad a los subalternos para tomar la iniciativa de crear y llevar a cabo planes, teniendo en cuenta que en ocasiones se cometerán errores pero fomentara las oportunidades de crecimiento.
14. **Espíritu de cuerpo:** el trabajo en equipo siempre es indispensable. Se debe fomentar el trabajo colaborativo, que ayuda a crear un mejor ambiente laboral.³³

COSTO BENEFICIO

El costo beneficio cuantifica los diferentes elementos positivos y negativos de un proyecto y, trata de llegar a una única cifra que permite pronunciarse sobre la conveniencia de llevarlo a cabo.

El costo-beneficio va más allá de un análisis financiero, es decir, comparar ingresos y costos o gastos; sino, una comparación entre costos sociales y beneficios sociales que da como resultado el beneficio social neto de un proyecto. Este criterio ayuda a los gerentes a la correcta toma de decisión

PROCESOS DE PRODUCCIÓN

Para (CUATRECASAS ARBÓS, 2003) se entiende por procesos a las fases sucesivas, tareas o actividades inherentes a la ejecución de un producto. Los procesos de

³³ALTO NIVEL. (12 febrero 2014). 14 PRINCIPIOS DE FAYOL PARA AUNA ADMINISTRACION EFICIENTE: <http://www.altonivel.com.mx/19059-los-14-principios-de-henry-fayol-para-una-administracion-eficiente.html>

producción abarcan los procesos de transformación mediante los cuales las ideas y las materias primas se convierten en bienes y servicios terminados para proveer a los clientes de una compañía.

En los procesos de producción se tiende a mejorar su eficiencia, maximizando el valor añadido de las actividades de los procesos. Los distintos sistemas de gestión de los procesos productivos que actualmente se aplican, tratan de controlar al máximo el stock en proceso y de sincronizar al máximo las operaciones

PERFIL DEL PROFESIONAL AGROINDUSTRIAL

Para (HAWES & CORVALÁN V., 2005), Un perfil se compone de dominios de competencias, es decir, está definido por los desempeños típicos y propios de un profesional; ahora bien, a un dominio de competencia se lo describe como el conjunto de capacidades de diversa naturaleza que se conjugan en el profesional de manera tal que le habilitan para desempeñar un rol específico de una manera mucho más eficiente

Es el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos; son analíticos porque posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identificar espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones.

En el perfil profesional se articula el conjunto de realizaciones que el profesional puede demostrar en las diversas situaciones de trabajo propias de su área ocupacional, una vez que se ha complementado el proceso formativo.

Disponer de una descripción del perfil profesional es relevante en cuanto a reclutamiento, selección de personal y a diseño y evaluación curriculares.

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Según, (IVANCEVICH, LORENZI, & SKINNER, 2006) la gestión de recursos humanos (GRH) es una función que llevan a cabo las organizaciones para el aprovechamiento más efectivo del personal en el logro de los objetivos de la organización. La GRH se ha convertido poco a poco en protagonista principal en la formulación de planes estratégicos. Los planes y estrategias de la organización están intrincadamente vinculados a los planes y estrategias sobre los recursos humanos.³⁴

Modelo de gestión de los recursos humanos.

Son tantos los factores que influyen en la conducta y en el rendimiento del empleado, se presentan cinco partes principales en un modelo de GRH:

1. Influencias medioambientales externas (sindicatos, reglamentaciones, localización de la organización, etc.).
2. Influencias medioambientales internas (estrategias, objetivos, cultura de la organización, diseño del trabajo, sistema de control).
3. Actividades de GRH (planificación, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de rendimiento, retribución, etc.).
4. Personal (capacidades, actitudes, preferencias, motivación , personalidad)
5. Resultados (Mejora la calidad, aumento de la competitividad).

EQUIPO DE TRABAJO

Un equipo, como señala adecuadamente Jon Katzenbach, es un grupo de cinco o seis personas que trabajan sin jefe, cada uno de una especialidad diferente, que se reúne para una tarea específica y temporaria y que se desmiembra una vez cumplida esa tarea. Un equipo en su expresión más precisa, es una forma matricial sin jefe y con

³⁴ IVANCEVICH, LORENZI, & SKINNER: GESTIÓN. Calidad y Competitividad

constituyentes heterogéneos, útiles a distintas partes de la tarea para la que se ha formado.

En la actualidad es común escuchar que hay que trabajar en equipo, y la necesidad de que la empresa cuente con persona dispuesta a hacerlo ya que el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar resultados.³⁵ (MARISTANY, 2007)

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PROFESIONAL

Según, (GARCÍA NOYA, HIERRO DÍEZ, & JIMENEZ, 2001) Desde la Revolución industrial hasta nuestros días se abre una nueva era: la sociedad se ha transformado profundamente. Se han desarrollado desde hace más de un siglo teorías encadenadas acerca de la eficacia organizacional y sobre la forma de mejorar la producción industrial, llevando consigo modificaciones sustanciales en el concepto de trabajo, y como consecuencia, una necesidad de sistematizar las relaciones laborales. Al hablar de relaciones laborales encierra la relación de conocimiento mutuo entre los representantes de las organizaciones y los candidatos a formar parte de ellas o a cambiar de puesto dentro de la misma: el reclutamiento y selección para desempeñar un puesto de trabajo.³⁶

Es vital que dichos individuos desempeñen su función de la mejor manera posible, mostrando un buen rendimiento y actitud respecto del trabajo. El área de recursos humanos en las organizaciones desempeña una función de gran importancia en este sentido, ya que es la encargada de llevar a cabo una rigurosa selección de personal, así como de entrenar y capacitar a los trabajadores, evaluar periódicamente su desempeño laboral.

➤ Reclutamiento

Jaime Grados define al reclutamiento como “la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno”.³⁷ Por su parte, Furnham señala que “Tal vez el reclutamiento sea la actividad mediante la cual

³⁵ MARISTANY, Jaime: Administración de recursos humanos

³⁶ GARCÍA NOYA, HIERRO DÍEZ, & JIMENEZ: Selección del personal. Sistema integrado

³⁷ Grados. J, Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. Manual Moderno, México, 2003, p. 209

se reúne a un grupo de candidatos que desean incorporarse a una organización y entre quienes se puede elegir a los más idóneos”.³⁸

El reclutamiento es necesario cuando se crea un nuevo puesto de trabajo, o cuando queda una posición vacante. En cualquier caso al detectar la necesidad de un empleado nuevo, la función de recursos humanos recurre al proceso de selección y evaluación de personas, estableciéndose las necesidades organizacionales junto con los requisitos que debe cumplir el postulante.³⁹ (FRANKLIN & KRIEGER, 2011)

Una vez que la empresa autoriza cubrir una vacante, el siguiente paso consiste en formar una reserva de candidatos, ya sea de fuentes internas o externas. El reclutamiento es importante porque cuanto más candidatos tenga, más selectivo podrá ser en sus contrataciones.

Las fuentes de reclutamiento pueden ser diversas:

1. Fuentes internas de reclutamiento.- el hecho de cubrir vacantes con trabajadores actuales suele ser la mejor opción del empleador.
2. Reclutamiento por internet.- el amplio uso del reclutamiento por internet refleja sus ventajas en los bajos costos que estos representan en comparación con los diarios, que suelen cobrar hasta miles de dólares por imprimir sus anuncios.
3. Reclutamiento en universidades como fuentes de candidato.- muchos candidatos prometedores son contratados originalmente mediante el reclutamiento en universidades, lo cual convierte a estas en una fuente importante de futuros gerentes, así como de empleados profesionales y técnicos.⁴⁰ (DESSLER & VARELA JUANEZ, 2011)

➤ **Selección de personal**

Para, (GARCÍA NOYA, HIERRO DÍEZ, & JIMENEZ, 2001) Tradicionalmente se entiende por selección el proceso dirigido a buscar, mediante reclutamiento interno o

³⁸Furnham, A., Psicología organizacional, Oxford, México, 2001, p. 117

³⁹FRANKLIN & KRIEGER: Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina

⁴⁰DESSLER & VARELA JUANEZ: Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano

externo, al candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo dentro de la organización. Se puede definir también a la selección de personal como un compendio de planificación, análisis y método dirigido a la búsqueda, adecuación e integración del candidato más cualificado para cubrir un puesto dentro de la organización.

En la selección del personal la atención debe fijarse de manera puntual en los aspectos y capacidades laborales del postulante, y no en aquellas características de la personalidad individual que carecen de relación directa con el trabajo. En este sentido, es importante destacar que la evaluación del candidato corresponde solo al campo de la psicología laboral y, en consecuencia, requiere la competencia de un profesional especializado en la utilización de instrumentos específicos. (FRANKLIN & KRIEGER, 2011)

PROCESOS DE SELECCIÓN.

Para llevar a cabo el proceso de selección de personal resulta imprescindible hacer un análisis detallado de los distintos cargos a cubrir, incluyendo los requisitos que deben reunir los candidatos (conocimientos y habilidades, experiencia previa, actitudes y aptitudes, predisposición, etc.).

Al hablar de selección de personal es necesario considerar tres aspectos fundamentales:

- Las características del puesto a cubrir, incluyendo las tareas que debe desarrollar el empleado.
- Las características de la empresa: cuáles son sus valores, normas, usos y costumbres, en definitiva, estos elementos determinaran de qué manera deben realizarse las cosas y como se espera que trabaje.
- Las características del postulante: debe evaluarse quien será, entre todos los candidatos, el que tenga mayor probabilidad de adaptarse con más precisión al perfil del puesto y de la organización. (FRANKLIN & KRIEGER, 2011)

Al realizar un proceso de selección se debe considerar el impacto a varios niveles:

- Funcional, definiendo las características del puesto, las tareas y el grado de responsabilidad del mismo-
- Estructural/ organizacional, analizando las relaciones, implicaciones e impacto de la nueva contratación con respecto al resto de puestos.
- Económico, intentando minimizar los costes de la selección, sin que vaya en detrimento de la calidad del proceso.

Análisis del impacto funcional- estructural.

El objetivo del análisis de este impacto sería ajustar las necesidades funcionales del puesto a las necesidades reales; es decir, revisar las especificaciones del puesto, que pueden estar descritas (y si no lo están deben hacerse), para decidir sobre determinados aspectos del proceso de selección.

Con este análisis se pueden tomar determinadas decisiones, tales como: cambios organizacionales en la ubicación del puesto, el número de profesionales que se deben contratar y en qué plazo, si la selección será interna o externa, que tipos de fuente de reclutamiento se van a utilizar, entre otras.

Análisis del impacto económico.

Sin duda este tipo de análisis es algo que a cualquier empresario o gestor comprometido con su organización va a resultarle un elemento decisorio de primera magnitud. Se ha de cuantificar, dentro de lo posible, cuál será el impacto económico del proceso de selección, analizando los gastos que se van a tener. La cuantía del proceso dependerá de la capacidad de la empresa para gestionar sus propios recursos. (GARCÍA NOYA, HIERRO DÍEZ, & JIMENEZ, 2001)

AUDITORIA DE GESTIÓN

Según, (BUENO CAMPOS, 1985), Esta auditoría nace de la necesidad de medir y cuantificar los logros alcanzados por la empresa en un período de tiempo determinado para lograr un mejor desempeño y productividad de la utilización de los recursos de la empresa.

La auditoría de gestión es un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento revisando y evaluando si los métodos, sistemas y procedimientos que se siguen cumplen con las políticas, planes y programas, leyes y reglamentaciones que puedan tener un impacto significativo en la operación y en los reportes y asegurar si la organización lo está cumpliendo.

Su propósito general puede verse:

- ✓ Identificación de las oportunidades de mejora
- ✓ Desarrollo de recomendaciones para promover acciones correctivas
- ✓ Evaluación de desempeño.

Objetivos generales de la auditoria de gestión

- 1.Examen y verificación del proceso administrativo.
- 2.estudio de los sistemas empleados
- 3.Verificación de los procedimientos de control interno
- 4.Control de la eficiencia a través de la opinión sobre la eficacia del sistema de dirección y de la eficiencia de la empresa como organización

Alcance de la auditoria de gestión

La auditoría de gestión puede abarcar el sector económico, también las operaciones e inclusive aquellas operaciones financieras o puede limitarse a cualquier operación, programa, sistema o actividad específica.

El alcance de la auditoría de gestión son todas las operaciones y procedimientos de la entidad y oportunidad de mejoras en la eficiencia, eficacia, economía, calidad de información, y cumplimiento de leyes, procedimientos y políticas.

AUDITORIA OPERACIONAL

La auditoría operacional es la acumulación y examen sistemático y objetivo de evidencia con el propósito de expresar una opinión independiente sobre la eficacia de los sistemas de administración y de los instrumentos de control interno incorporados a

ellos y la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones. Definiéndose para una mejor comprensión a:

- **Sistemas:** serie de actividades cuya operación conjunta es lograr los objetivos planteados.
- **Eficacia:** el índice de eficacia es la relación entre los resultados obtenidos y los objetivos planteados.
- **Eficiencia:** habilidad de alcanzar los objetivos planteados empleando la mínima cantidad de recursos posibles.
- **Economía:** habilidad de minimizar el costo unitario de los recursos empleados en el logro de los objetivos, sin comprometer estos últimos.

Además en la auditoría operacional se considera como patrón de medida de eficiencia, el rendimiento estudiado a tres niveles: técnico, económico y financiero.

1. El rendimiento técnico se relaciona con la productividad física y mide en unidades la utilización racional de los factores en el proceso productivo.
2. El rendimiento económico se relaciona con la “productividad financiera” y sirve para evaluar alternativas de producción. Se mide en unidades monetarias.
3. El rendimiento financiero está asociado con el concepto de rentabilidad que se mide con tres indicadores: rentabilidad de capital, rentabilidad de las ventas y rentabilidad del activo total. (BUENO CAMPOS, 1985)

La Auditoría Operacional investiga, revisa y evalúa las áreas funcionales de la empresa con los propósitos de determinar:

- Si se tienen los controles necesarios.
- Si los controles permiten realizar las actividades eficientemente.
- Si se puede lograr una disminución de costos y a la vez incremento de la productividad.

La auditoría operacional aumenta la eficiencia por medio de recomendaciones tendientes a incrementar ingresos, reducir costos y simplificar operaciones.

AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Etimológicamente auditor es la persona que "oye". Dentro de la auditoria de personal implica una investigación minuciosa de diversas cuentas para determinar si corresponden a la realidad, si se justifican como los medios aptos para realizar los objetivos y políticas de una negociación.

El primer paso de la auditoria de personal es el procedimiento que tiene por objeto revisar y comprobar todas las funciones y actividades que el personal realiza en los distintos departamentos corroborando si se ajustan a los programas establecidos y evaluando si estos cumplen con los objetivos y políticas fijados.

La parte principal de la auditoria de personal es el análisis profundo de lo mencionado anteriormente con el fin de mejorar y ajustar cada periodo el funcionamiento del personal y las actividades de cada departamento.

La auditoría sobre recursos humanos es un examen objetivo, minucioso y lógicamente fundado, de los objetivos, las políticas, los sistemas, los controles, la aplicación de recursos y la estructura de la organización que tiene a su cargo la responsabilidad de los recursos humanos, constituyendo entonces un instrumento de la función de control.⁴¹ (LUDEID, 1982)

DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO.

La descripción del puesto de trabajo es un resumen escrito del mismo: sus actividades, el equipo necesario para cumplirlas y las condiciones laborales del puesto. La organización se sirve de la descripción para muy diversos fines, entre los que se destaca la planificación, el reclutamiento de nuevos empleados su capacitación. Sirve también para dar a conocer a los empleados todo lo que entraña un puesto determinado y los tipos de puesto de trabajo que mejor cuadran con sus propias actitudes e intereses.

⁴¹ LUDEID, Víctor; Cuarto año administración: Relaciones Industriales

Diseño del puesto de trabajo.

Mediante el diseño de los puestos de trabajo se determinan con precisión las tareas que hay que llevar a cabo para completar el trabajo. Para diseñar el puesto de trabajo hay que estructurar sus elementos y las obligaciones que el puesto conlleva con vistas a mejorar el rendimiento y lograr la mayor satisfacción posible.

Entre las características del diseño de puestos de trabajo están: especialización de trabajo, amplitud o ámbito del trabajo y profundidad del mismo.

- ✓ Especialización el trabajo: Es el desglose del trabajo en tareas más pequeñas y específicas. La tarea específica a cumplir, cómo hay que cumplirla y el tiempo preciso para cumplirla.
- ✓ Amplitud y profundidad del trabajo: La amplitud del trabajo se refiere al número de tareas que cumple el empleado. Es lógico que una persona que realiza un gran número de tareas emplee más tiempo que otra que está a cargo de un número más reducido de tareas.

La profundidad del trabajo es el grado de discreción que tiene un trabajador al llevar a cabo sus tareas. Los puestos de trabajo diseñados con poca profundidad son los que se cumplen, por lo general, en los niveles inferiores de la organización.⁴² (IVANCEVICH, LORENZI, & SKINNER, 2006)

MANUAL DE FUNCIONES

Según, (PRODES, 2005), El manual de funciones es un instrumento de gran relevancia dentro de una organización al convertirse en una herramienta de toma de decisiones y el ordenamiento de la organización en sus diferentes niveles jerárquicos que describe las características, relaciones internas y tareas básicas de cada una de los cargos dentro de una organización. De allí que el propósito de esta herramienta es analizar y dar forma al perfil del puesto, de manera que se constituya en el referente técnico y normativo para designar a la persona que luego va a ocupar dicho puesto.

El manual de funciones pretende:

⁴² IVANCEVICH, LORENZI, & SKINNER: Gestión. Calidad y Competitividad

- Proporcionar información de todas las funciones específicas, requisitos, responsabilidades comprendidas y las condiciones que el puesto exige para poder desempeñar adecuadamente.
- Definir las competencias básicas y transversales necesarias para cada puesto.⁴³

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada, del valor demostrado por un individuo en su puesto de trabajo, desde el punto de vista de la organización donde trabaja, con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos por el esfuerzo de quien trabaja en la empresa.⁴⁴ (REIS, 2005)

La evaluación de desempeño se realiza para establecer si todos los integrantes de la organización realizan su trabajo de la mejor manera posible, y si esto es suficiente para asegurar el logro de los objetivos organizacionales propuestos.

Lo que se busca con una evaluación de desempeño es contribuir al desarrollo personal y profesional de los integrantes de la organización, mejorar los resultados organizacionales, y determinar cómo se puede aprovechar de la mejor manera posible los recursos humanos disponibles.

Alles sostiene que las evaluaciones de desempeño son necesarias para:

- Tomar decisiones sobre promociones y remuneraciones.
- Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.

⁴³ PRODES: Modulo Fortalecimiento Institucional
<http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/1880/1/BVCI0001569.pdf>

⁴⁴ *Dr. REIS, Paul: Evaluación de Desempeño*

- Brindar retroalimentación a la fuerza laboral respecto de su desempeño; es oportuno porque a partir de ella se puede saber si deben modificar o no su comportamiento.⁴⁵ (ALLES, 2008)

Es preciso que la evaluación de desempeño siempre tome en consideración el perfil del puesto, esto es, que evalúe la conducta del empleado en función de lo que se espera de él. Para llevar adelante la evaluación es necesaria:

1. Contar con una herramienta de evaluación apropiada (en la mayoría de casos se trata de cuestionarios).
2. Capacitar con anticipación a los evaluadores respecto de los temas a estimar, los métodos para llevar a cabo su labor, y las técnicas que usarán, con el propósito de que realicen una valoración justa y objetiva de los empleados, pues de ellos dependerá el éxito o fracaso de la evaluación.
3. Definir las características del puesto a evaluar, ya que tanto el evaluador como el evaluado deben tener claros los conceptos que se tomarán en base de la evaluación. (FRANKLIN & KRIEGER, 2011)

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTROL INTERNO (ISO)

La Organización ISO, es una Organización Internacional de Estandarización conformada por los diferentes organismos de Estandarización nacionales del mundo. La Organización Internacional de Normalización (ISO: International Organization for Standardization) con sede en Suiza promueve el desarrollo de normas internacionales en la industria, el comercio y los servicios.⁴⁶ (FRANKLIN E. B., 2007)

ISO es el mayor desarrollador mundial de las Normas Internacionales voluntarias. Estas normas establecen que las cosas funcionen correctamente, y son de gran relevancia ya que eliminan las barreras al comercio internacional.

⁴⁵ ALLES, Martha: Dirección estratégica recursos humanos, gestión por competencia

⁴⁶ FRANKLIN E. B.: Auditoría Administrativa. Gestión estratégica del cambio. p.p.: 523-525

Las ISO traen consigo beneficios no solo tecnológicos, sino también económicos y sociales. Ayudan a armonizar las especificaciones técnicas de los productos y servicios convirtiendo a la industria en un ente mucho más eficiente, ofreciendo a los consumidores la tranquilidad de adquirir productos seguros, eficaces y buenos con el medio ambiente.

Entre las ventajas que también proporcionan las ISO, constan:

1. Optimización de las operaciones y ahorro de costes.
2. Clientes con mayor satisfacción.
3. Facilidad de penetrar en nuevos mercados a nivel mundial.
4. Aumento de productividad.
5. Reducen los impactos contra el medio ambiente.⁴⁷ (ISO)

ISO 9001

La serie ISO 9000 es un conjunto de normas que, a diferencia de otras, en lugar de referirse al producto lo hacen a la forma de llevar a cabo la gestión de calidad y establecer los sistemas de calidad y mejora perenne en una organización.

Se publicó en 1989, entre las que se destacan la ISO 9001, la ISO 9002 y la ISO 9003, normas que permitían establecer los requisitos del Sistema de Aseguramiento de la Calidad en las Empresas.

En 1994 se originó la primera revisión de las normas ISO 9000. Posteriormente, en el año 2000, se generaron a través de una nueva revisión el cambio de la norma de Aseguramiento de la Calidad (1994) por la norma que establece la Gestión de la Calidad.

La Norma ISO 9000 se encuentra conformada por tres grandes apartados:

- ISO 9000: 2000: Sistema de gestión de calidad: principios y vocabulario.
- ISO 9001:2000 Requisitos de los Sistemas de gestión de Calidad.

⁴⁷ ISO: <http://www.iso.org/iso/home/standards/benefitsofstandards.htm>

- ISO 9004: 2000 Recomendaciones para llevar a cabo las mejoras de calidad.⁴⁸
(FRANKLIN E. B., 2007)

Dearing J (2007), en su artículo, menciona que entre los beneficios de ISO 9001 se encuentran:

1. Proporciona disciplina al interior del sistema en donde se está implementando.
2. Contiene las bases de un buen sistema de gestión de la calidad, al facilitar requisitos de calidad para el cliente, así como también la capacidad de satisfacer a los mismos.
3. También se constituye en un programa de marketing con impacto al nivel mundial, al constituirse en un referente internacional utilizado en más de 150 países.

La Norma ISO 9000 en el 2008 con un nuevo enfoque, busca que se articule sus procesos, procedimientos, tareas y el trabajo de la personas de forma sistémica, con lo que se logra un mejoramiento continuo dentro de las Organizaciones.

Esta Norma ISO 9000: 2008, conserva los requisitos anteriores:

- ✓ Sistema de Gestión de Calidad.
- ✓ Responsabilidad de la Dirección.
- ✓ Gestión de los Recursos.
- ✓ Realización del Producto o Prestación del Servicio.
- ✓ Medición, Análisis y Mejora.

Añadiendo a la nueva versión 2008 las siguientes cláusulas:

- Requisitos generales.
- Documentación.
- Recursos Humanos.
- Diseño y Desarrollo.
- Producción y prestación de servicios.
- Seguimiento y medición.
- Mejora.⁴⁹ (VERGARA SCHMALBACH & FONTALVO HERRERA, 2010)

⁴⁸ FRANKLIN E. B: Auditoria Administrativa. Gestión estratégica del cambio

⁴⁹ VERGARA SCHMALBACH & FONTALVO HERRERA: La gestión de la calidad en los servicio ISO 9001:2008

ISO 14001

Proporciona a las empresas y organizaciones herramientas para que estas identifiquen y controlen su impacto ambiental y mejoren constantemente su comportamiento en relación con el medio ambiente. ISO 14001:2004 e ISO 14004:2004 se centran en los sistemas de gestión ambiental.⁵⁰ (ISO, International Organization for Standardization)

Esta Norma ISO puede ser aplicada a cualquier organización que desee:

- ✓ Implantar, mantener al día y mejorar un sistema de gestión medioambiental.
- ✓ Asegurarse de su conformidad con su política medioambiental declarada.

Las características fundamentales de la ISO 14001:

1. Es de carácter voluntario.
2. Puede ser aplicada a cualquier tipo de empresa.
3. Se basa en un mejoramiento continuo.
4. No define requisitos legislativos, ni estándares medioambientales.⁵¹ (XOÁN & POUA, 2006)

OSHA, SEGURIDAD LABORAL.

Las normas de la OSHA para la construcción, la industria en general, la industria marítima y la agricultura protegen a los trabajadores de una amplia gama de peligros graves.

Los empleadores tienen la responsabilidad de proveer un lugar de trabajo seguro. Deben proveer a sus trabajadores un lugar de trabajo que no presente graves peligros y deben observar todas las normas de seguridad.⁵²

2.2. MARCO LEGAL

En cuanto a un marco legal exclusivo para el tema a analizar en este proyecto " Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el

⁵⁰ ISO: <http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso14000.htm>

⁵¹ XOÁN & POUA: ISO 14001, Un Sistema de Gestión Medioambiental

⁵² www.osha.gov/espanol

valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo" están contenidas en varios cuerpos legales.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TÍTULO II

CAPÍTULO SEGUNDO

SECCIÓN OCTAVA

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL⁵³

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

TÍTULO VI

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios de desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

CAPÍTULO CUARTO

SECCIÓN PRIMERA

SISTEMA ECÓNOMICO Y POLÍTICA ECONÓMICA

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

⁵³ Constitución de la República del Ecuador 2008

2. Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistemáticas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional.

4. Promocionar la incorporación de valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y a las culturas.

CAPÍTULO SEXTO

SECCIÓN PRIMERA

FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y SU GESTIÓN

Art. 320.- Las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimularán una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistemática, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

SECCIÓN CUARTA

DEMOCRATIZACIÓN DE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

4. Impulsar y apoyar el desarrollo y la difusión de conocimientos y tecnologías orientados a los procesos de producción

CÓDIGO DE TRABAJO

TÍTULO I

CAPÍTULO I

PARRAFO 1ro.

DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES⁵⁴

Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

CAPÍTULO IV

DE LOS EMPLEADOS PRIVADOS

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y

⁵⁴ Código del trabajo

material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

LIBRO PRIMERO

TÍTULO I

CAPÍTULO UNO

NORMAS GENERALES⁵⁵

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCION.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

⁵⁵LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO OCHO

PARÁGRAFO 1

Art. 73.- INSCRIPCION DEL AFILIADO Y PAGO DE APORTES.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores únicamente con la planilla de remisión de aportes, sin perjuicio de la obligación que tienen de certificar en el carné de afiliación al IESS, con su firma y sello, la fecha de ingreso y salida del trabajador desde el primer día de inicio de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

El IESS está obligado a entregar al afiliado una tarjeta personalizada que acredite su incorporación al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de treinta (30) días posteriores a la inscripción a cargo del empleador o a la fecha de aceptación de la solicitud de afiliación voluntaria.

El afiliado está obligado a exhibir su tarjeta personalizada para todo trámite o solicitud de prestación ante el IESS o las administradoras de los seguros sociales, y a presentarla al nuevo empleador para el reconocimiento de sus derechos previsionales desde el momento de su ingreso.

El empleador y el afiliado voluntario están obligados, sin necesidad de reconvención previa, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de

quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario.

TITULO VII

CAPITULO UNICO

NORMAS GENERALES

Art. 155.- LINEAMIENTOS DE POLITICA.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES

TÍTULO PRELIMINAR⁵⁶

Art. 2.- Actividad Productiva.- Se considerará actividad productiva al proceso mediante el cual la actividad humana transforma insumos en bienes y servicios lícitos, socialmente necesarios y ambientalmente sustentables, incluyendo actividades comerciales y otras que generen valor agregado.

Art. 4.- La presente Legislación tiene, como principales, los siguientes fines:

⁵⁶ Código orgánico de la producción, comercio e inversiones

i. Promocionar la capacitación técnica y profesional basada en competencias laborales y ciudadanas, que permita que los resultados de la transformación sean apropiados por todos.

LIBRO I
TÍTULO I
CAPÍTULO I

DEL ROL DEL ESTADO EN EL DESARROLO PRODUCTIVO

Art. 5.- Rol del Estado.- EL Estado fomentará el desarrollo productivo y la transformación de la matriz productiva, mediante la determinación de políticas y la definición e implementación de instrumentos e incentivos, que permitan dejar atrás el patrón de especialización dependiente de productos primarios de bajo valor agregado...

TÍTULO III
DE LA GENERACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRAL DE INNOVACIÓN,
CAPACITACIÓN TÉCNICA Y EMPRENDIMIENTO

Art. 11.- Sistema de innovación, capacitación y emprendimiento.- El Consejo Sectorial de la Producción, anualmente, diseñara un plan de capacitación técnica, que servirá como insumo vinculante para la planificación y priorización del sistema de innovación, capacitación y emprendimiento, en función de la Agenda de Transformación Productiva y del Plan Nacional de Desarrollo.

LEY DE FOMENTO INDUSTRIAL

CAPÍTULO I
GENERALIDADES⁵⁷

Art. 4.- Para efectos de esta Ley, se considerarán empresas industriales aquellas que se dediquen a actividades de transformación, inclusive en la forma, de materias primas

⁵⁷ Ley de fomento industrial

o productos semielaborado; en artículos finales o intermedios, siempre que, por sus características, no pueden ser clasificados como propias de la actividad artesanal.

Art. 6.- Se considerarán como maquinarias industriales aquellas que se utilizen directamente en los procesos industriales de transformación.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN PRIMERA

CONTROLES, OBLIGACIONES Y SANCIONES

Art. 39.- Serán obligaciones de las empresas:

5. Toda empresa acogida al régimen de esta Ley deberá contratar profesionales, técnicos y más trabajadores nacionales salvo que en el país no existiere personal con la calificación requerida.

Cuando una empresa ocupe personal extranjero estará obligado a contratar personal nacional, como contraparte a fin de asegurar el traspaso de conocimientos teórico-práctico.

Análisis General del Marco Legal

El Estado reconoce el trabajo como la base de la economía, además garantiza a las personas trabajadoras una vida decorosa y una remuneración justa, un trabajo libremente escogido o aceptado, para construir un sistema económico justo basado en la distribución igualitaria de los beneficios de desarrollo para la generación de trabajo digno y estable, incentivando la producción nacional, la acumulación de conocimientos científicos, promocionando la incorporación de valor agregado, para conseguir que toda la producción se sujete a principios y normas de calidad y sostenibilidad. El Estado promueve el acceso equitativo a los sectores de producción.

El trabajador es la persona que se obliga a la prestación de servicio, el empleador la persona o entidad es la que genera el empleo, también se la denomina empresario o

empleador, son sujetos de protección las personas que perciban ingresos por la ejecución de obras o prestación de servicio físico o intelectual (Seguro General Obligatorio), El empleador está obligado a inscribir al trabajador como afiliado al Seguro General Obligatorio desde el primer día de labores y el IESS está obligado de entregar una tarjeta personalizada al afiliado para cualquier trámite; el empleador y el afiliado están obligados a pagar los aportes en un plazo de 15 días.

Se considera actividad productiva al proceso mediante el cual; la actividad humana transforma un insumo en bienes y servicios lícitos, además el estado fomenta el desarrollo productivo, la transformación de la matriz productiva; implementando instrumentos de incentivos que le permita dejar atrás los productos primarios de bajo valor agregado. El Consejo Sectorial de Producción, actualmente diseña un plan de capacitación técnica la innovación y emprendimiento.

Según la agenda de Plan Nacional de Desarrollo se considera empresa industrial aquellos que se dediquen a actividades de transformación de materia prima a producto semielaborado, se obligara a las empresas a contratar a profesionales técnicos; y, cuando este ocupe personal extranjero estará obligado a contratar al personal nacional como contraparte.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Valor agregado: Concepto utilizado en la economía, finanzas, contabilidad, etc. Desde el ámbito contable es la diferencia entre el importe de las ventas y el de las compras, es decir, la diferencia entre precios de mercado y costes de producción.

En términos económicos, el valor agregado es el valor económico adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo. .

Primario – exportador: El modelo primario exportador define la forma de inserción de América Latina en la economía internacional. El modelo primario exportador tiene como principal objetivo impulsar el sector agrícola logrando exportar las materias primas para

que sean manufacturadas en el exterior y luego volver a importarlas al país. En este modelo la industria nacional es escasa y se enfoca principalmente en productos de bienes de consumo masivo.

Base tecnológica: Empresa de base tecnológica es aquella que basa su actividad en la aplicación de conocimientos científicos y/o tecnológicos para el desarrollo de nuevos productos y servicios.

Empresas que tengan como fin explotar nuevos productos y/o servicios a partir de resultados de la investigación científica y tecnológica, que tengan capacidad generadora de tecnología poniendo en valor el conocimiento para irradiarlo y transferirlo a su entorno y que basen su actividad en el dominio intensivo del conocimiento científico y tecnológico.

Rendimiento económico: Porcentaje de beneficios resultante de una inversión. Se puede definir con la siguiente ecuación.

RENDIMIENTO ECONOMICO = MARGEN SOBRE VENTAS * ROTACION DE ACTIVO.

Hay dos formas de conseguir el aumento del rendimiento económico:

1. Aumentando la rotación del activo
2. Aumentando el margen de beneficio, o sea, consiguiendo un mayor margen por cada unidad monetaria de venta. *Inversion-Es.com Enciclopedia de las inversiones.*

Estructura productiva: Una estructura productiva es el conjunto de etapas que un bien ha tenido que recorrer para ser producido. En un país la estructura productiva está comprendida en tres sectores, la primera es el sector primario o de extracción, la segunda es el sector secundario o de transformación y el último sector terciario o de servicio.

Estándares: Son modelos, criterios, reglas de medida o de los requisitos mínimos aceptables para la operación de procesos específicos, con el fin de asegurar la calidad en las operaciones de una organización.

Conocimiento empírico: Es obtenido a través de la experiencia práctica. Se compone de datos aislados basados en la observación y la experiencia, pero carece de la organización sistemática que caracteriza al conocimiento científico.

Producto terminado: Producto es todo aquello que una empresa u organización realiza o fabrica para ofrecer al mercado y satisfacer determinadas necesidades de los consumidores.

Los productos terminados son todos aquellos bienes adquiridos por las empresas manufactureras o industriales, los cuales son transformados para ser vendidos como productos elaborados.

Desarrollo socioeconómico: Las Naciones Unidas define los propósitos de desarrollo socioeconómico, expresando que los pueblos de las Naciones Unidas estaban decididos a promover el progreso y mejorar sus niveles de vida dentro de una libertad mayor, a lograr la cooperación internacional necesaria para resolver los problemas internacionales de orden económico, social, cultural o de carácter humanitario, y promover y estimular el respeto a los derechos humanos.

Productividad: La productividad es la rapidez con la que se realiza cualquier actividad, quehacer o trabajo; la eficiencia es el factor fundamental para la productividad. La productividad se desarrolla en las tres áreas de la economía; la producción, la distribución y el consumo; así comprendemos que los procesos de transformación, son lo medular en la administración de cualquier organización.

La productividad también puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Competitividad sistémica: Desde la perspectiva de Ferraz (1996), la competitividad es definida como “la capacidad de la empresa de formular e implementar estrategias que le permitan ampliar o conservar, de forma duradera, una posición sustentable en el mercado”. Y podría ser medida en el caso de los Agronegocios, por la participación de mercado y la rentabilidad de una cadena productiva o empresa.

Algunos autores como Jorg Meyer-Stamer, definen el concepto de competitividad sistémica, el cual consiste en que un desarrollo industrial exitoso no se logra por medio de factores en el nivel micro de la empresa y macro de condiciones económicas, sino que también se necesitan aplicar medidas específicas por parte de gobierno e instituciones no gubernamentales. La competitividad sistémica está integrada por los niveles micro, meso, macro y meta que afectan a las empresas en el plano local, regional, nacional y supranacional.

Intercambio desigual: La posibilidad de un intercambio desigual existe en cualquier trueque de productos, con o sin dinero de por medio. Significa que un lado da más de lo que recibe, mientras el otro lado recibe más de los que da en el intercambio.

No está de más recordar que cuando se habla de intercambio desigual, se está haciendo alusión al mercado. Dicho intercambio se da en la esfera de circulación, en la de la realización de mercancías, es decir, el mercado.

Sistema capitalista: Capitalismo: término usado para referirse al sistema económico que ha predominado en el mundo occidental desde la disolución del feudalismo. En todo sistema denominado capitalista, son fundamentales las relaciones entre los propietarios privados de los medios de producción materiales y los trabajadores libres que carecen de capital, y venden sus servicios laborales a los empleadores.

El sistema capitalista global es de carácter puramente funcional y la función que cumple es económica: la producción, el consumo y el intercambio de bienes y servicios.

Sectores hegemónicos: La hegemonía, según Antonio Gramsci, era un proceso en el cual los subordinados debían imponer otro "escenario" con la pena de venir en la misma estructura social anterior.

Sistema de concertaje: En Ecuador el sistema de concertaje era un contrato que obligaba a un indígena a realizar tareas agrícolas de modo vitalicio y hereditario, sin salario o con un salario mínimo. Los trabajadores o peones vivían en las haciendas con sus familias y se comprometían con los patrones para el trabajo. En realidad era una

forma de trabajo obligatorio ya que el trabajador estaba sometido al patrón, que contaba con el apoyo del clero y las autoridades del Estado. *Atlas Enciclopedia*.

Mano de obra: La mano de obra representa el esfuerzo del trabajo humano que se aplica en la elaboración del producto. La mano de obra, así como la materia prima se clasifica en mano de obra directa e indirecta. La mano de obra directa constituye el esfuerzo laboral que aplican los trabajadores que están físicamente relacionados con el proceso productivo, sea por acción manual o por operación de una máquina o equipo. El costo de aquella mano de obra que no se puede razonablemente asociar con el producto terminado o que no participa estrechamente en la conversión de los materiales en producto terminado se clasifica como mano de obra indirecta.

Materias primas: Una amplia variedad de materiales pueden ser necesarios para elaborar un producto o prestar un servicio. Aquellos materiales que forman parte integral del producto o servicio y que pueden identificarse de manera adecuada en el mismo, se denominan materiales directos o materias primas. *Contabilidad de costos*.

Eficiencia: Es el criterio integral que maneja la auditoría operacional, pues relaciona la productividad de las operaciones o actividades, con un estándar de desempeño o con una medida o criterio de comparación. La eficiencia se expresa normalmente en términos porcentuales.

Eficacia: Consiste en lograr o alcanzar los objetivos propuestos, las metas programadas o los resultados deseados. De tal forma que una actividad, una operación, un proyecto, un programa o una gestión, según sea el grado de alcance que se le dé, será efectiva en la medida en que los propósitos, metas o resultados sean obtenidos, alcanzados o logrados.

Economicidad: La economicidad o desarrollo de las operaciones es lograr el costo mínimo posible, o sea gastar solamente lo razonable necesario o prudente para alcanzar un objetivo, una meta o un resultado deseado.

Auge: También llamado boom, según la expresión inglesa, es la fase expansiva del ciclo económico y se caracteriza por un aumento en la producción y una disminución

del desempleo. La etapa de auge o expansión es la opuesta a la de recesión dentro de la fluctuación periódica de las actividades que se denomina ciclo económico.

Desarrollo económico: Es la capacidad de países o regiones para crear riqueza a fin de promover o mantener la prosperidad y el bienestar económico y social de sus habitantes.

Balanza comercial: La balanza comercial mide las exportaciones de un país al resto del mundo menos las importaciones de bienes desde el resto del mundo en un periodo determinado. No incluye ni prestación ni contratación de servicios.

Cluster o Complejo productivo: Se refiere a la agrupación de empresas que desempeñan la misma actividad comercial o están estrechamente relacionadas que compiten, pero que también cooperan, en un determinado entorno. Este complejo productivo o Clúster están ubicados en zonas geográficas especializadas y unidas por prácticas comunes y complementarias, cuyo objetivo es la obtención de economías externas y la eficiencia colectiva.

Para lograr la efectividad en la gestión del complejo productivo se requiere la adecuada combinación de conocimientos técnicos y administrativos, dentro de un contexto de carácter económico, logístico y tecnológico, con las posibilidades de contribuir efectivamente al desarrollo económico y social.

Holding: Un holding puede considerarse una forma de integración empresarial, con todos los beneficios que esta representa, pero surge también cuando un grupo de capitalista va adquiriendo propiedades y firmas diversas, buscando simplemente la rentabilidad de cada una y no la integración de sus actividades.

Teoría contingencial: Es la elección de la estructura más adecuada para una empresa después de haber analizado las contingencias, derivadas fundamentalmente del ambiente, tecnología, tamaño, y la decisión estratégica.

Esta teoría afirma que no existe una estructura única y mejor aplicable para todas las empresas, sino más bien del estudio de los diversos factores se escogerá la más favorable y adaptable a la misma depende de una serie de factores dinámicos.

Retroalimentación: El concepto de retroalimentación en términos de educación alude a la información que se proporciona a otra persona sobre su desempeño con intención de permitirle reforzar sus conocimientos y superar sus deficiencias.

La retroalimentación referente a los puestos de trabajo ayuda a mejorar los niveles de desempeño de los empleados ayudando a incrementar la productividad de la compañía.

2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1. Hipótesis General

La mejora en el nivel de capacitación del profesional del área producción fomenta el valor agregado en las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo.

2.4.2. Hipótesis Particulares

- ✓ La especialización del profesional que labora en el área de producción aumenta la eficiencia operativa de las empresas del sector agroindustrial
- ✓ La asignación de personal idóneo que cumpla con los requisitos por área de talento humano fomenta una mejora en el ciclo productivo en las empresas agroindustriales.
- ✓ La mejora de los procesos de selección de personal reduce los gastos operativos en el área de producción de las empresas del sector agroindustrial.

2.4.3. Declaración de Variables

HIPÓTESIS GENERAL

Variable independiente: Nivel de capacitación

Variable dependiente: Valor agregado

HIPÓTESIS PARTICULARES

1. Variable independiente: Especialización del profesional

Variable dependiente: Eficiencia operativa

2. **Variable independiente:** Ciclo productivo

Variable dependiente: Personal idóneo

3. **Variable independiente:** Gastos operativos

Variable dependiente: Procesos de selección

2.4.4. Operacionalización de las Variables

Variables	Conceptualización	Indicadores	Medios de Verificación
VARIABLE DEPENDIENTE Valor agregado	Es una característica o servicio extra que se le da a un producto o servicio, con el fin de detectar las oportunidades de mejoramiento y crecimiento.	Proceso productivo Ambiente laboral Gestión de calidad	Generación de valor Mayor nivel tecnológico Capacidad de Producción
VARIABLE INDEPENDIENTE Nivel de capacitación.	Se refiere al grado de conocimiento adquirido por el personal que labore en cierta organización con propósito de mejora personal y profesional	Estudios realizados Esfuerzo educativo Educación organizacional	Eficiencia en las operaciones Niveles óptimos de desempeño Evaluación de desempeño
VARIABLE	Significa costos más bajos y calidad	Benchmarking o comparadores".	Mejoramiento de productividad.

<p>DEPENDIENTE</p> <p>Eficiencia operativa</p>	<p>superior. Ayuda a reducir los costos de producción y desarrollar niveles de calidad superior en beneficio de clientes internos y externos de la empresa.</p>	<p>Razones de Rentabilidad.</p> <p>Calidad del Servicio al cliente.</p>	<p>Disminución de costos.</p> <p>Posicionamiento en la mente de los clientes y consumidores.</p>
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Especialización del profesional</p>	<p>La especialización profesional implica el adiestramiento, preparación, ensayo o estudio en determinada actividad del conocimiento, con el objetivo de contar con las herramientas necesarias para cumplir satisfactoriamente con una función.</p>	<p>Habilidades y destrezas.</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Eficiencia</p>	<p>Adaptación al puesto de trabajo.</p> <p>Cumplimiento de funciones a cabalidad.</p> <p>Optimizar tiempo y recursos dentro de la empresa.</p>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Personal idóneo</p>	<p>Se define personal idóneo a la persona que tiene la capacidad y condición de ejercer con facilidad un ejercicio de una acción determinada de acuerdo a su formación académica y moral.</p>	<p>Evaluación de desempeño.</p> <p>Eficiencia</p> <p>Condiciones sociales y culturales</p>	<p>Desenvolvimiento óptimo en las áreas laborales.</p> <p>Satisfacción de clientes y consumidores.</p> <p>Desempeño administrativo</p>

<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Proceso productivo</p>	<p>Son las fases sucesivas, tareas o actividades inherentes a la ejecución de un producto.</p>	<p>Rendimiento.</p> <p>Calidad del producto terminado.</p> <p>Observación</p>	<p>Mayor satisfacción de clientes.</p> <p>Participación en mercados altamente competitivos.</p> <p>Reducción de costos.</p>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Procesos de selección</p>	<p>Es el proceso en el cual consiste en elegir al personal idóneo entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo</p>	<p>Estrategia de captación del personal</p> <p>Análisis de las necesidades de empleo</p> <p>Rediseño del puesto de trabajo</p>	<p>Análisis FODA</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Diseño del puesto de trabajo</p>
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gastos Operativos</p>	<p>Son los gastos en el que incurre una entidad como parte de las actividades principales de su negocio.</p>	<p>Conciencia ambiental</p> <p>Tiempo empleado en procesos de producción.</p> <p>Análisis del rendimiento diario por persona</p>	<p>Desempeño Administrativo</p> <p>Nivel de productividad.</p> <p>Tiempo ocioso y muerto</p>

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se utilizará en el presente proyecto es fundamental en la que se implementaran nuestros conocimientos para analizar el nivel de capacitación de los sujetos que laboren en el área de producción del sector agroindustrial en el Cantón Babahoyo, siendo este sector una de las primeras fuentes de economía del país.

Mediante un estudio de campo para conocer el nivel de capacitación que tienen los profesionales que laboran en el área de producción de las empresas del sector agroindustrial perteneciente al cantón Babahoyo, para conocer lo que aspira el empresario agroindustrial sobre el profesional aplicable al área de producción.

Se comprobara mediante encuestas y entrevistas si el personal asignado en las empresas agroindustriales cumple con las demandas exigidas por los empresarios y si se encuentran en la capacidad de proveer valor agregado a los productos desarrollados por los mismos.

Tipos de Investigación

➤ **Según su finalidad**

Teórica o aplicada: Esta investigación se aplicará porque ayuda a resolver temas modernos en la cual se emplea los conocimientos para encontrar la solución más conveniente; en relación al estudio realizado, este proyecto investigativo y ayudará a concretar un modelo de gestión operativa en el área de producción que se planteará a

las empresas del sector agroindustrial para mejorar los procesos de producción en el área de producción.

➤ **Según su contexto**

Bibliográfica: Es el punto de partida para cualquier tipo de estudio, por lo cual nuestro proyecto investigativo se fundamenta en este tipo de investigación por la información que ayudo a recolectar e interpretar las fuentes utilizadas. El presente proyecto se basa en información obtenida de varias fuentes investigativas sean estas libros, tesis, publicaciones periódicas y también textos en internet.

De Campo: Esta investigación sirve para interpretar y solucionar alguna situación en un momento específico con lo que respecta al Cantón Babahoyo. Este tipo de investigación se aplica para poder solucionar problema existente en el profesional del área de producción de las empresas del sector agroindustrial y ayudará a conocer las necesidades de implementar un modelo de gestión operativa del talento humano que se requiere en el área de producción.

➤ **Según la orientación temporal**

Longitudinal o transversal: Recolección de datos en un solo momento, describiendo las variables y analizando su incidencia en un determinado tiempo. Con este tipo de investigación se conocerá el número de empresas agroindustriales del cantón Babahoyo para el respectivo análisis del profesional en el área de producción esperado en el área de producción en el sector agroindustrial.

➤ **Según su medición**

Cualitativa: En esta investigación se recolecta datos para poder emitir un criterio acerca del problema que se está estudiando, en la que se analizará e interpretará los criterios de la entrevista y encuesta de las personas. También se hará observación del campo de estudio y determinará cuáles son las falencias en el profesional que labora en el área de producción.

➤ **Según el control de las variables**

De caso: También llamada investigación de encuesta; es necesaria para el proceso investigativo, con ella se obtendrá los datos necesarios para conocer las falencias que podrían existir en el personal del área de producción y en lo que se sustentara la posible solución; proponiendo un modelo de gestión operativa que se adapte al área de producción de las empresas del sector agroindustrial.

3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

3.2.1. Característica de la población

La agroindustria se define como un sistema dinámico que implica la combinación de dos procesos productivos: agrícola e industrial, a través de la transformación de productos provenientes de la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, riqueza forestal, entre otros, en productos elaborados para el consumo; también se tomara en cuenta el sector económico empresas manufactureras porque dentro de esta clasificación están las empresas dedicadas a la transformación de alimentos.

Para el presente análisis sobre el nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo, nuestro universo será las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo.

3.2.2. Delimitación de la población

El presente diseño de investigación se ve enfocado a la población de empresas agroindustriales dentro sector económico agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y empresas manufactureras ubicadas en el cantón Babahoyo.

3.2.3. Tipo de muestra

El tipo de muestra que utilizaremos en la presente investigación será PROBABILISTICA, realizando encuestas al responsable o delegado de las empresas agroindustriales en el cantón Babahoyo.

3.2.4. Tamaño de la muestra

La población a estudiar en el presente proyecto de investigación es limitada de 324 empresas agroindustriales que se estratificaron dentro del sector económico:

- Empresas Manufactureras
- Agricultura, Minas, Organizaciones y Órganos Extraterritoriales

Se aplicará la fórmula N° 2 del Reglamento de Proyectos de Grado, cuya fórmula se aplica cuando la población es finita y sabremos cual es el número de la muestra a trabajar.

Estratificación de las Empresas Agroindustriales del cantón Babahoyo

Babahoyo

SECTORES	Casos
Manufactura	312
Otros (Agricultura, Minas, Organizaciones y Órganos Extraterritoriales)	12
Total	324

CEPAL/CELADE Redatam+SP 11/2/2014
Procesado con Redatam+SP
GENEC 2010

Dada la población la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$$

Dónde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

p: posibilidad de que ocurra un evento, p=0,5

q: posibilidad de no ocurrencia de un evento, q=0,5

E= error, se considera el 5%; E=0,05

Z= nivel de confianza, que para el 95%, Z=1,96

$$n = \frac{324 * 0,5 * 0,5}{\frac{(324-1) 0,05^2}{1,96^2} + (0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{81}{\frac{0,8075}{3,8416} + 0,0025}$$

$$n = \frac{81}{0,2102 + 0,25}$$

$$n = \frac{81}{0,4602}$$

$$n = 176$$

3.2.5. Proceso de selección

El proceso de selección de elementos muestrales dado al tipo de muestra probabilística para la ejecución de nuestra investigación se tomara en consideración a la persona designada por la empresa a responder la encuesta de este proyecto investigativo utilizando la técnica de selección sistemática respecto a nuestra población las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo.

3.3. LOS MÉTODOS Y LAS TECNICAS

3.3.1. Métodos teóricos

Inductivo: A partir de la utilización de este método con la observación y estudio de las hipótesis postuladas podremos obtener información relevante para así brindar solución a nuestro problema planteado.

Deductivo: Se utilizara este método para especificar las causas de nuestro problema planteado y así determinar las soluciones a la misma.

Analítico-sintético: A través de este método podremos considerar la posibilidad de manejar distintos criterios e identificando la insatisfacción de los dueños de las empresas agroindustriales y cuáles son las causas de la problemática para poder llegar a una conclusión.

Hipotético-deductivo: Emplearemos este método a partir de las hipótesis planteadas con anterioridad, las mismas que serán estudiadas para su comprobación.

3.3.2. Métodos empíricos

Observación: Con la utilización de este método se podrá denotar cuales son las falencias dentro de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo y proveer soluciones viables.

3.3.3. Técnicas e instrumentos

Encuestas: Esta técnica será aplicada a propietarios de agroindustrias ubicadas en el Cantón Babahoyo con el objetivo de conocer a cabalidad cuáles son sus necesidades.

Entrevista: Esta técnica la emplearemos a un profesional con título de Psicología industrial que tenga conocimiento en el tema de agroindustrias, área de producción y talento humano de alguna empresa agroindustrial del cantón Babahoyo.

3.4. PROPUESTA DE PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento estadístico de la información obtenida mediante las encuestas en la que aplicamos estadística descriptiva, y con ello conoceremos cual es el tipo de profesional que las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo desean dentro del área de producción.

Los resultados obtenidos se los trabajará mediante el programa de Microsoft Excel; estos datos serán tabulados y sintetizado en cuadros estadísticas, proyectados en tabulaciones y gráficos con su respectivo análisis de resultados obtenidos utilizando medidas de tendencia de porcentajes y proporciones.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para entender el entorno en el que se ha desarrollado el proyecto investigativo y saber si este es factible, se ha utilizado en el trabajo de campo dos instrumentos (encuestas y entrevistas); los cuales estuvieron dirigidos a las Agroindustrias del cantón Babahoyo.

Toda la información recolectada nos servirá para tener un conocimiento general sobre el área de producción de las empresas agroindustriales y será de gran ayuda para poder defender lo que se propondrá en este proyecto investigativo.

El cuestionario de la encuesta comprenden diez preguntas y la entrevista consta de seis preguntas; la utilización de este instrumento tuvo un proceso sistemático de selección, tabulación y análisis de resultado aplicando los siguientes pasos:

- ✓ Aplicación de los instrumentos
- ✓ Recolección de datos
- ✓ Selección de información
- ✓ Tabulación de la información
- ✓ Diseño de gráficos y cuadros estadísticas
- ✓ Análisis e interpretación de resultados

Para tener conocimiento de lo que se está tratando en este capítulo a continuación un análisis de las encuestas y entrevista que se realizó:

ENCUESTA

Objetivo: Evaluar el nivel de capacitación del profesional en el área de producción mediante entrevistas a las empresas del sector agroindustrial localizadas en el cantón Babahoyo, con el propósito de determinar las posibilidades de potencializar el valor agregado de las mismas.

1. ¿Actualmente cree usted que en el Ecuador la formación profesional existente es capaz de responder a las demandas de las empresas agroindustriales?

Cuadro 1. Formación Profesional

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
SIEMPRE	16	9%
CASI SIEMPRE	49	28%
FRECUEMENTEMENTE	65	37%
POCO FRECUENTE	37	21%
NUNCA	9	5%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

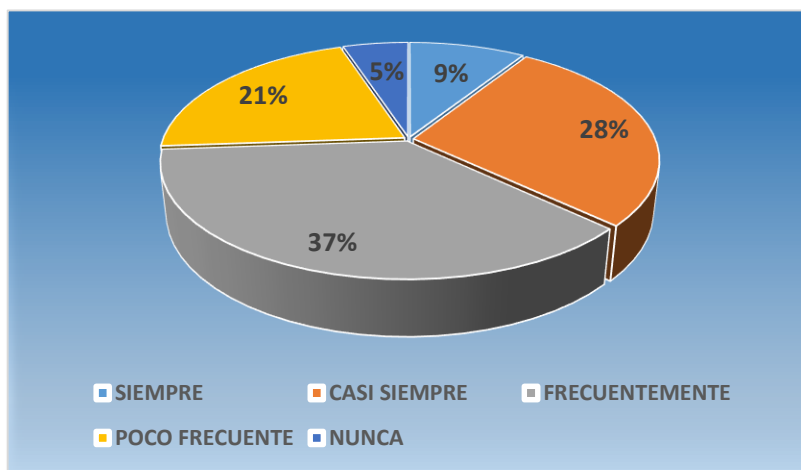


Figura 1: Formación Profesional

LECTURA INTERPRETATIVA

Los resultados demuestran que el 37% de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo manifestaron que en la actualidad la formación profesional responde frecuentemente a las demandas de las empresas agroindustriales, un 28% está convencido que los profesionales cubren casi siempre con las necesidades de las empresas agroindustriales, 21% del total de las empresas agroindustriales coincide que poco frecuente la preparación del profesional satisface las exigencias de las mismas, resultados favorables con la formación profesional en 9% convencidos que la capacitación del profesional responde siempre a las demandas de las empresas agroindustriales y mientras que un 5% del total de las empresas agroindustriales opina que la formación profesional nunca responde a las demandas de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo.

2. ¿Cree usted que el ambiente laboral influye en el desempeño del personal contratado en el área de producción?

Cuadro 2. Ambiente Laboral

Alternativas	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
SIEMPRE	86	49%
CASI SIEMPRE	62	35%
FRECUENTEMENTE	16	9%
POCO FRECUENTE	12	7%
Nunca	0	0%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

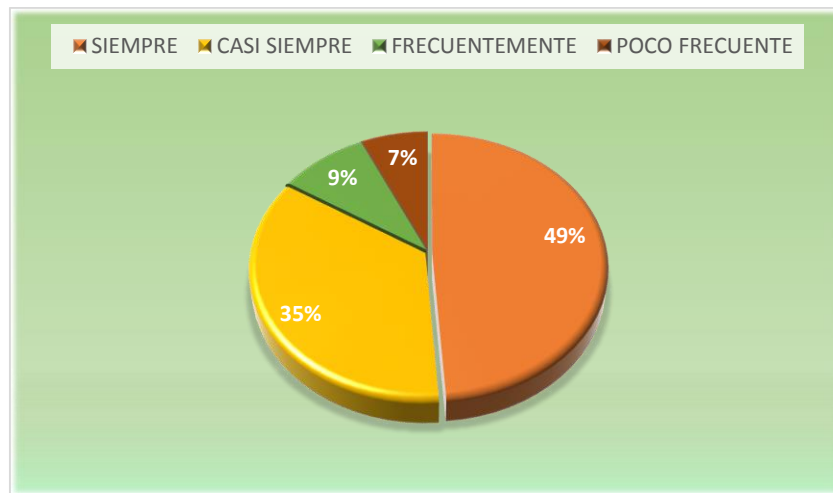


Figura 2. Ambiente Laboral

LECTURA INTERPRETATIVA

Las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo analizaron el área de producción concluyendo en un 49% que siempre el ambiente laboral va a influir en el desempeño del personal, 35% manifestó que casi siempre el entorno donde se labora repercute sobre el trabajo del profesional, 9% coincide que medio donde se labora influye en los resultados de las labores del personal y 7% exteriorizó que el ambiente laboral poco frecuente influye sobre el desempeño del personal.

3. ¿Qué capacidad de innovación es aplicable en el área de producción?

Cuadro 3. Capacidad de Innovación

Alternativas	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	33	19%
RUTINAS DE PROCESOS	62	35%
UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS	53	30%
CALIDAD DE PRODUCTO	28	16%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

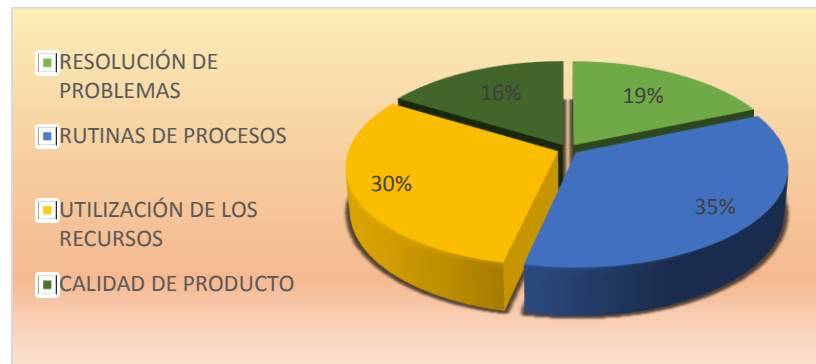


Figura 3. Capacidad de Innovación

LECTURA INTERPRETATIVA

Las empresas agroindustriales de Babahoyo coincidieron en un 35% que la Rutinas de procesos es la capacidad de innovación más idónea para el área de producción, mientras que un 30% manifestó que la utilización de los recursos debería el personal aplicar para el área de producción, 19% declaro que el personal debe poseer capacidad para la resolución de problemas que se presenten en el área de producción y un 16% expreso que la capacidad de innovación que debería tener el personal respecto al are de producción es la calidad del producto.

4. ¿Cuál considera que debería ser la especialización para el área de producción de las empresas agroindustriales?

Cuadro 4. Especialización del área de producción

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
BACHILLER TÉCNICO INDUSTRIAL EN MECÁNICA INDUSTRIAL	49	28%
TÉCNICA MECÁNICA Y OPERACIÓN DE MÁQUINAS CERRADORAS Y ENVASADORAS	4	2%
INGENIERO AGROINDUSTRIAL	74	42%
INGENIERO DE ALIMENTOS	40	23%
INGENIERO AGRÓNOMO	9	5%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

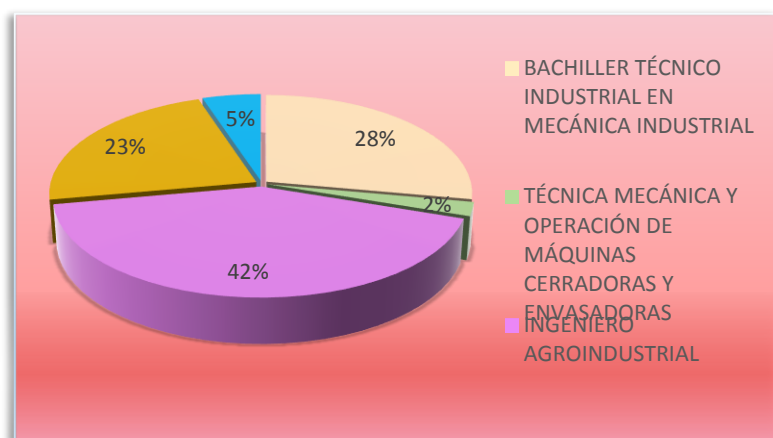


Figura 4. Especialización del área de producción

LECTURA INTERPRETATIVA

La especialización del profesional que debería ser aplicable para el área de producción; un 42% de las empresas agroindustriales coincidieron que debería ser ingeniero agroindustrial, 28% manifestó que Bachiller técnico industrial en mecánica industrial es aplicable para el área de producción, 23% determino que para el área de producción la especialización debería ser ingeniero en alimentos y mientras que un 5% manifestó que técnica mecánica y operación de máquinas y cerradoras y envasadoras debería ser la especialización para el área de producción

5. ¿Los cargos en el área de producción de las empresas agroindustriales están designados de acuerdo a la especialización del profesional?

Cuadro 5. Distribución de cargos

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
TOTALMENTE DE ACUERDO	28	16%
DE ACUERDO	77	44%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	62	35%
EN DESACUERDO	9	5%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

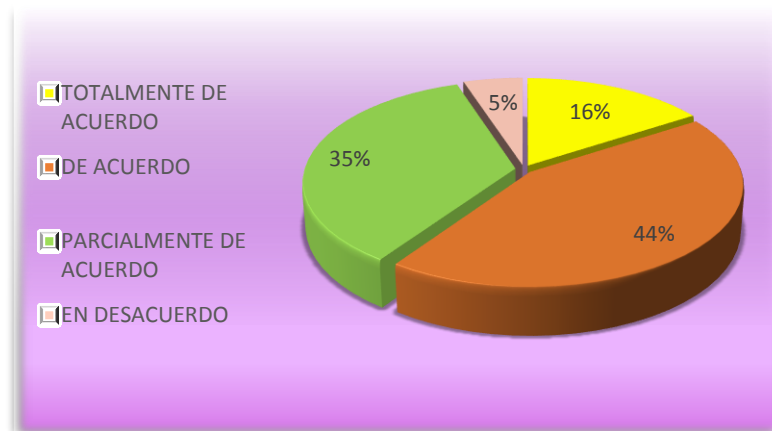


Figura 5. Distribución de cargos

LECTURA INTERPRETATIVA

El 44% de las empresas agroindustriales señalaron que los cargos para el área de producción estaban designados de acuerdo a su especialización, 35% manifestó que la especialización del profesional está parcialmente de acuerdo al cargo designado, 16% de las empresas agroindustriales están convencidos que la designación de cargo está totalmente de acuerdo a la formación del profesional y mientras un 5% está en desacuerdo a la especialización del profesional con el cargo designado.

6. ¿Qué aspira del profesional que labora en el área de producción?

Cuadro 6. Flexibilidad

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
1	0	0%
2	49	28%
3	49	28%
4	57	32%
5	21	12%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

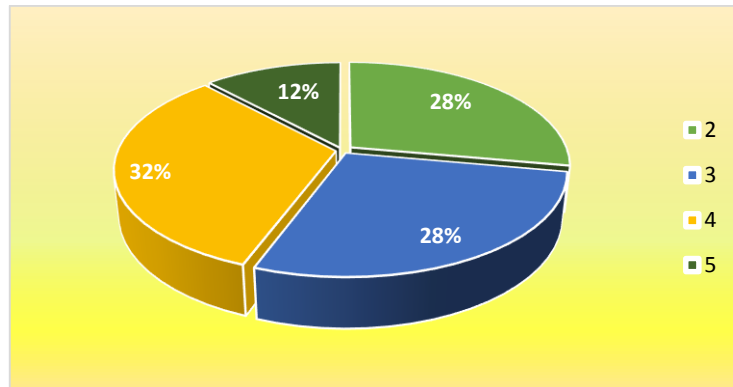


Figura 6. Flexibilidad

Cuadro 7. Proactividad

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
1	4	2%
2	4	2%
3	24	14%
4	58	33%
5	86	49%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

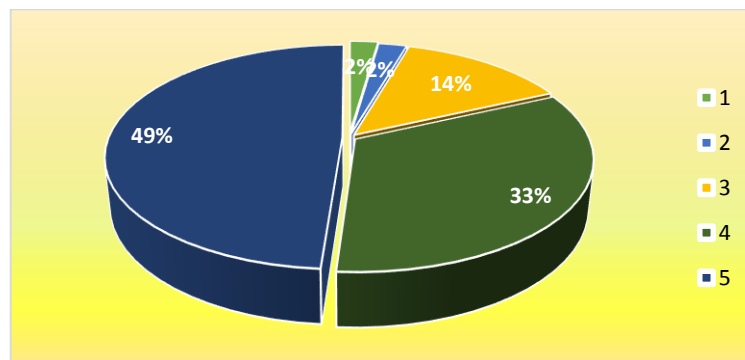


Figura 7. Proactividad

Cuadro 8. Trabajo en Equipo

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
1	9	5%
2	16	9%
3	34	19%
4	77	44%
5	40	23%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

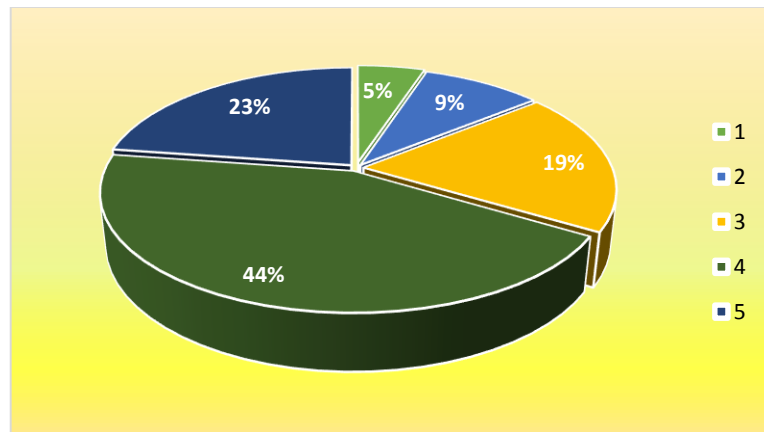


Figura 8. Trabajo en Equipo

Cuadro 9. Eficiencia

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
1	4	2%
2	20	11%
3	45	26%
4	49	28%
5	58	33%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

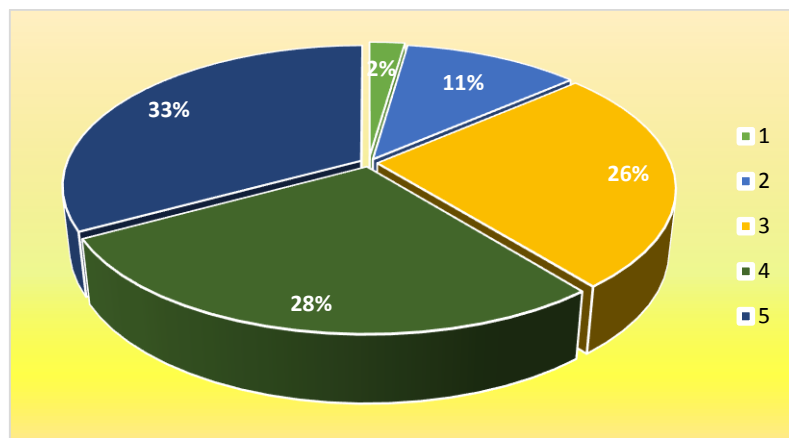


Figura 9. Eficiencia

Cuadro 10. Eficacia

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
1	0	0%
2	0	0%
3	20	11%
4	45	26%
5	111	63%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

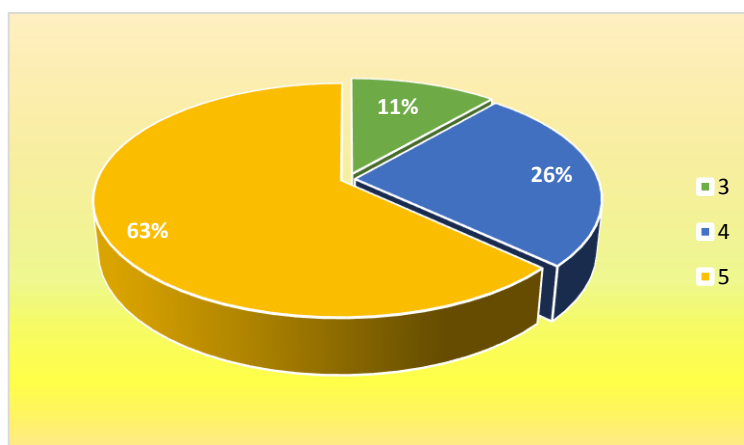


Figura 10. Eficacia

LECTURA INTERPRETATIVA

En las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo buscan un personal comprometido con la empresa por ello en la encuesta se señaló características que para el personal a laborar en el área de producción e indicaron que las características más relevantes en un nivel 5 son Proactividad, eficiencia y eficacia; mientras que el trabajo en equipo y la flexibilidad fueron considerados en un nivel 4.

7. ¿Qué tipo de conocimiento considera el más óptimo para desempeñar cargos en el área de producción?

Cuadro 11. Conocimiento Óptimo

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
BACHILLER TÉCNICO	45	26%
TECNÓLOGO	57	32%
UNIVERSITARIO	74	42%
MASTERADO	0	0%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

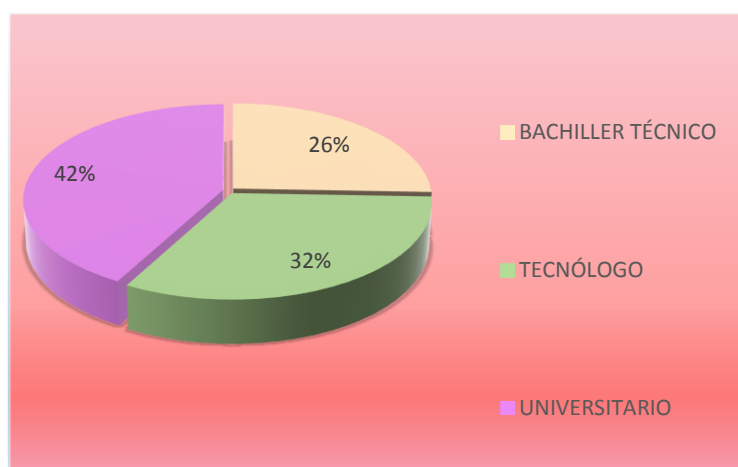


Figura 11. Conocimiento Óptimo

LECTURA INTERPRETATIVA

De las empresas agroindustriales encuestadas un 42% prefiere que el personal a desempeñarse en el área de producción tenga conocimientos universitarios, 32% de las empresas coincide que tecnólogo es la especialidad óptima para el área de producción y 26% considera que bachiller técnico es suficiente para desempeñarse en el área de producción.

8. ¿Cree usted que es conveniente contar dentro del área de producción con un personal comprometido con el medio ambiente?

Cuadro 12. Personal Comprometido

Alternativas	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
TOTALMENTE COMPROMETIDO	37	21%
COMPROMETIDO	114	65%
POCO COMPROMETIDO	25	14%
NADA COMPROMETIDO	0	0%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

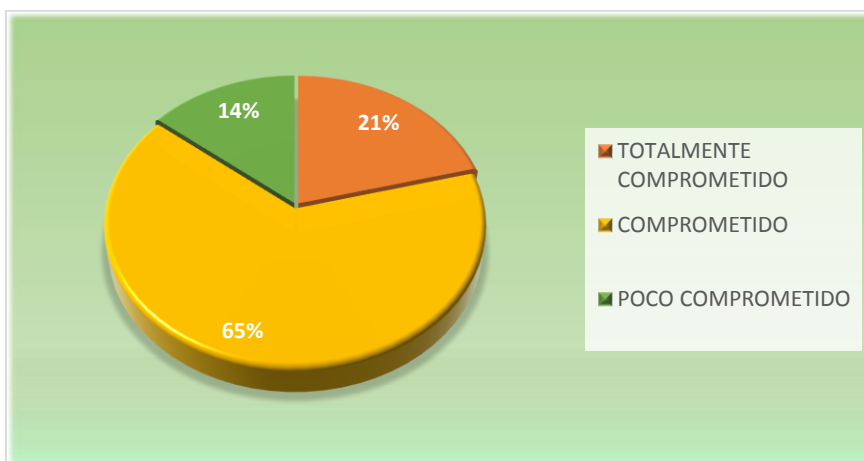


Figura 12. Personal Comprometido

LECTURA INTERPRETATIVA

Las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo están conscientes del cuidado del medio ambiente concluyendo en un 65% que su personal designado al área de producción este comprometido con el medio ambiente, mientras que un 21% manifestó que el personal debería estar totalmente comprometido con el cuidado del medio ambiente y 14% del total de las empresas agroindustriales encuestadas requiere que el profesional designado al área de producción este poco comprometido con el medio ambiente.

9. ¿Qué característica prefiere en el desempeño del personal dentro del área de producción? (seleccione una opción)

Cuadro 13. Característica de Desempeño del Personal

Alternativa	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
SUPERFICIAL	21	12%
SISTEMÁTICCO	29	16%
REFLEXIVO	52	30%
SUBJETIVO	37	21%
RACIONAL	21	12%
CRÍTICO	16	9%
Total	176	100%

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

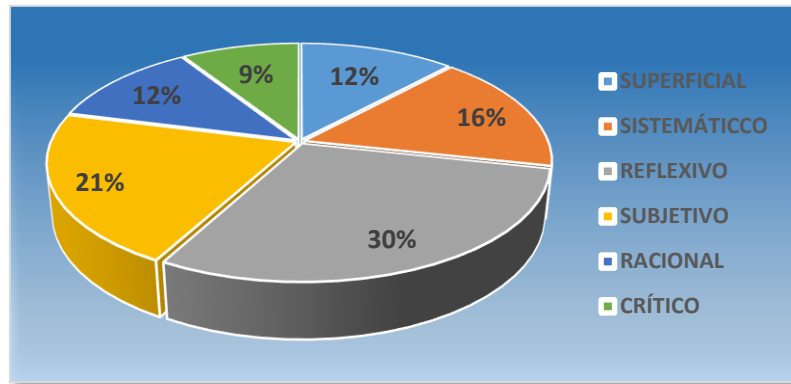


Figura 13. Característica de Desempeño del Personal

LECTURA INTERPRETATIVA

Los resultados de las encuestas a los responsables o designados de empresas agroindustriales concluyo en un 30% que la característica que se ajusta al área de producción es ser reflexivo, mientras que un 21% debería ser subjetivo en el desempeño del cargo, un 16% concuerda que el personal debería ser sistemático en el área de producción, un 12% de las empresas agroindustriales manifestaron que debería ser superficial y en un mismo porcentaje debería ser racional en el desempeño dentro del área de producción.

ENTREVISTA

Empresa: ECUAVEGETAL S.A.

Nombres y Apellidos: Roberto Soriano

Título de Educación Superior: Psicólogo

Cargo dentro de la empresa: Jefe de Recursos Humanos

1. ¿Qué percepción tiene usted del sector académico y su desenvolvimiento en el área productiva?

Anteriormente no se ha hecho una propuesta de carreras enfocadas al sector productivo, sin embargo, en el actual gobierno del Ec. Rafael Correa en el sector agroindustrial se propone nuevas mallas que satisfagan con las demandas del área productiva.

2. ¿Qué características relevantes cree usted que debe tener el personal del área de producción para mejorar los tiempos de respuesta de las empresas agroindustriales?

La actitud es la característica más relevante porque el personal no solo debe fijarse en su remuneración sino también debe comprometerse con la empresa y ser parte de los objetivos de la organización.

Alguien responsable, comprometido con la organización y que cumplan a las actividades que se le deleguen, aunque no debería ser que el personal solo posea características relevantes que ya hayan sido adquiridas en la etapa académica sino que la empresa moldee el personal con características que se ajusten a las necesidades de la empresa en sí.

3. ¿Por qué cree usted que es importante determinar un perfil profesional en el área de producción de las empresas agroindustriales?

Creo que las demás empresas al igual que esta, no nos hemos enfocado en un perfil profesional ya que al contratar personal este debe estar dispuestos a capacitarse dentro de la empresa y comprometiéndose con la misma.

Las diferentes universidades están proponiendo nuevos perfiles enfocados al área agroindustrial, esto es muy bueno para las plazas de trabajo que se ofrecen en esta área.

4. ¿Cuáles cree que serían las ventajas competitivas al seleccionar personal con un perfil determinado en el área de producción de las empresas agroindustriales?

Contar con un personal que conoce sobre el tema y que sepan manejar la labor designada, sería más fácil si tienen todo el conocimiento y la idea sobre las labores que se les va a asignar; un esquema dado desde la universidad.

5. ¿Cuáles son los complementos necesarios para darle valor agregado al área de producción de las empresas agroindustriales?

Incentivar el personal para que este se sienta satisfecho con su trabajo y este rinda a su cien por ciento, programas de capacitación, brindarle seguridad y estabilidad en la empresa.

También es necesario poseer maquinaria nueva y personal que se adapte al manejo de los nuevos instrumentos, también es necesario comprar materia prima que cumpla con los requisitos de la empresa.

6. ¿Al realizar una correcta selección de personal reduciría los gastos operativos en el área de producción de las empresas del sector agroindustrial? ¿por qué?

Totalmente de acuerdo, al contar con mano de obra calificada si se reduciría en cierta medida los gastos operativos porque harían una correcta utilización de los recursos materiales del área de producción, uso eficaz y eficiente de los recursos; la mala utilización de los recursos ocasiona pérdidas en el área de producción afectando directamente a los gastos operativos.

4.2. ANALISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS

El sector agroindustrial es uno de los sectores más importantes para el desarrollo económico y social del país: generación de empleos, satisfacción de necesidades de la población, ingresos de divisas por exportaciones de productos, entre otros.

En cuanto a las exportaciones e importaciones de los productos agroindustriales, son positivas, por cuanto las exportaciones a lo largo de los últimos periodos registran un incremento gradual.

Debido a los procesos de apertura comercial que se han venido dando en el país durante los últimos años se han establecido grandes empresas industriales, como en el caso del Cantón Babahoyo, donde podemos encontrar grandes empresas como Ecuavegetal, el Ingenio Isabel María, Agroindustrial Fruta de la Pasión que produce concentrados de maracuyá, las industrias madereras Maderas y Balsas Ecuatorianas y Productos del Pacífico. Son múltiples las piladoras en las distintas poblaciones fluminenses, así como los molinos de arroz y de café.

El sector agroindustrial creció en un 6,8% durante el 2012, según el Banco Central del Ecuador, representando un síntoma saludable para la economía nacional. Pero a pesar de presentar las empresas agroindustriales un desarrollo notable, Ecuador aún se encuentra con ciertos aspectos que limitan el desarrollo en su totalidad.

Una de las tesis realizadas en el Cantón Babahoyo, en las cuales basaremos nuestra investigación, es la investigación realizada a la Empresa Megapropinec ubicada en Calderón entre 5 de junio y 10 de agosto. La realización de esta investigación llegó a la conclusión de la creación de un modelo de gestión con el propósito de hacer una descripción de puestos y funciones. Con el objetivo de realizar las actividades con mayor eficiencia y eficacia, en cada área que se desempeña el personal para el cumplimiento de objetivos y metas. Sirviendo como medio de integración y orientación al personal de nuevo ingreso, facilitando su incorporación a las distintas funciones logrando hacer efectiva las actividades que cada uno realiza en las diferentes áreas

contribuyendo a maximizar los recursos humanos, materiales y financieros, como también a la disminución de errores e irregularidades que ocasionen pérdidas.

El presente siglo, caracterizado por conocimiento, globalización, tecnología, competitividad, etc. exige personal selectivo, recurso humano más capacitado y entrenado ya que dependiendo de la gestión que este desarrolle se basara el éxito de una empresa.

En conclusión el diagnóstico de la situación de las agroindustrias permitió evidenciar algunas realidades del sector y la importancia que este representa en el país. La industrialización no resuelve por si sola los problemas del subdesarrollo, sino que son necesarios cambios estructurales de fondo; el proporcionar recursos para fomentar la investigación y tecnología para contribuir a la productividad de las agroindustrias inciden no solo en el desarrollo de las empresas en sí, sino en el desarrollo del país, generando valor agregado que incentive la expansión de la mano de obra calificada, es decir, elemento humano que se encuentren con la capacidad de proveer un valor agregado a los productos al desplegar una eficiente producción y reducción de costos a las empresas. Otro de los factores a considerar dentro de este aspecto, es el uso eficiente de una tecnología ambiental, denominada producción más limpia, a través de la producción de bienes con el mínimo impacto ambiental.

4.3. RESULTADOS

De acuerdo a los resultados, se puede establecer que la actual formación académica en el Ecuador no cubre las perspectivas que tienen las empresas agroindustriales, ocasionando así que los procesos no se cumplan a cabalidad y generando un incremento de los costos de capacitación para poder formar instrumento humano que se apegue a las exigencias de la misma. La gran mayoría de propietarios de empresas agroindustriales en el Cantón Babahoyo concluyen en que el mejor talento humano para que se encargue de los procesos productivos es una persona con conocimientos superiores en Ingeniería Agroindustrial.

Recordemos que la productividad es la habilidad para producir más y mejores productos disminuyendo la utilización de recursos. Para lograr una máxima productividad en los procesos de producción en las empresas agroindustriales del Cantón Babahoyo también es necesario que las actividades se desarrollen en su totalidad y laborar en un ambiente óptimo, según lo consideran en un alto porcentaje los administradores de las empresas del Cantón Babahoyo.

Una de las mayores exigencias con respecto al personal en el área de producción de las empresas agroindustriales, es que el mismo se apegue a la rutina de procesos que caracteriza a cada una de las empresas y que desarrolle un buen manejo de los recursos para así abaratar costos.

Otras de los grandes desafíos en el momento de contratar personal para el área de producción de las empresas Agroindustriales es reclutar personal con características reflexivas, personas que estén capacitadas para recoger datos y analizarlos en bien común de la organización, personal que pueda proveer ideas innovadores en relación a los procesos productivos de la empresa, no contratar solo personas mecánicas y rutinarias.

4.4. VERIFICACION DE HIPÓTESIS

Cuadro 14. Verificación de Hipótesis

HIPÓTESIS	VERIFICACIÓN
<p>La mejora en el nivel de capacitación del profesional del área producción fomenta el valor agregado en las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo.</p>	<p>La hipótesis es confirmada con la pregunta 1 de la encuesta, esta tiene relación con la formación profesional y si responde a las demandas de las empresas agroindustriales obtenido como resultado un 23% indica que casi siempre el profesional responde a las demandas del sector agroindustrial porcentaje bajo pero el mayoritario con</p>

	<p>respecto a las opciones que apoya la noción, por ende el nivel de capacitación si influye en el valor agregado; la pregunta 7 de la encuesta las empresas agroindustriales apoyan en un 42% que el personal idóneo para el área de producción sería que tenga estudios universitarios y hace referencia al nivel de capacitación.</p>
<p>La especialización del profesional que labora en el área de producción aumenta la eficiencia operativa de las empresas del sector agroindustrial.</p>	<p>La hipótesis se comprueba con la pregunta 5 de la encuesta, el 44% de las empresas agroindustrial mencionan que los cargos están designados de acuerdo a la especialización y esto hace que una correcta designación de cargo aumenta la eficiencia operativa y la pregunta 4 de la encuesta indica que un 42% de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo que la especialización del personal para el área de producción sería un Ingeniero agroindustrial para aumentar la eficiencia del área productiva.</p>
<p>La Contratación de personal idóneo que cumpla con los requisitos por área de talento humano fomenta una mejora en el ciclo productivo en las empresas agroindustriales.</p>	<p>La hipótesis es confirmada con la pregunta 2 de la encuesta puesto que un 49% de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo indicaron que siempre el ambiente laboral en este se menciona la adecuación del personal, la designación de cargo, la contratación del personal idóneo influye en los procesos productivos y en la pregunta 3</p>

	<p>de la encuesta con un 35% del total de las empresas situadas en el cantón Babahoyo indicaron que la mejor capacidad de innovación para el área de producción sería la rutina de procesos.</p>
<p>La mejora de los procesos de selección de personal reduce los gastos operativos en el área de producción de las empresas del sector agroindustrial.</p>	<p>La hipótesis es confirmada con la pregunta 6 de la entrevista realizada al Jefe de Recursos Humanos de Facundo de manera explícita indicó que contratar un personal idóneo si incurre en una reducción de gastos operativos porque ellos realizarían una correcta manipulación de los recursos materiales y no se estarían desperdiciando recursos por tanto no habría gastos.</p>

Elaborado por: Elizabeth García & Flora González

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1. TEMA

Diseño de un Modelo de Gestión Operativa del Talento Humano para el área de producción de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo.

5.2. JUSTIFICACIÓN

Para las empresas del sector agroindustrial es de vital importancia la correcta gestión del talento humano y la forma en que el profesional se desenvuelve dentro del ámbito laboral en especial dentro del área de producción, objeto de estudio en el presente proyecto.

De acuerdo a la información recopilada se ha podido determinar que la gestión operativa del talento humano no cubre las expectativas de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo, y para obtener una tasa elevada de productividad es necesario que el personal se desarrolle en un ambiente laboral óptimo y apego a la rutina de procesos.

Por ello el propósito de este proyecto investigativo es propiciar una herramienta de administración para el departamento de Recursos humano sea este; “Modelo de Gestión Operativa del Talento Humano para el área de producción”, dado su gran valor ayudara a disminuir problemas sobre el manejo del personal de producción.

El Modelo de Gestión Operativa del Talento Humano pretende alinear al personal que labora en el área de producción para el conocimiento de las competencias y aprovechar su máximo potencial de las habilidades que tenga el profesional.

Esta herramienta dado su gran valor que al contar con Manual de Función, Flujograma Operativo, Modelo de control del Talento Humano y Reglamento Interno de Gestión del Personal servirá para los procesos de selección, manejo y ubicación del personal coadyuvando al logro de los objetivos organizacionales desde el punto de vista operativo para que de esta manera el personal se desempeñe con mayor efectividad en sus labores designadas.

5.3. FUNDAMENTACIÓN

Modelo de Gestión Talento Humano.

Los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el accionar de las empresas llevándolas a desarrollar nuevas exigencias para ajustarse óptimamente a los mismos.

Se considera que la mayor fortaleza que el talento humano posee son el conocimiento, el éxito de una organización está en complementar el buen desempeño, creatividad, generar valor agregado y que cada factor productivo trabaje de manera eficaz en el logro de los objetivos; es aquí donde se llega a realizar el estudio del recurso humano.

CHIAVENANTO, IDALVERTO Afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes.

Una correcta administración del talento humano en empresas no solo industriales sino a nivel global es una de las mayores dificultades a las que se enfrenta la administración

del talento humano, porque la gestión eficaz del mismo comienza con una correcta selección de este recurso.

El desarrollo de los procesos organizacionales y la búsqueda de nuevas perspectivas basadas en criterios de productividad, eficiencia, eficacia, han llevado a plantear modelos de gestión que intenten asegurar un mejor desarrollo dentro de una empresa. De esta manera, lo que se busca es personal que adquiera conocimientos que le permitan detectar, apoyar, impulsar y transforman procesos productivos basados en eficiencia y eficacia. Como se está hablando de transformación, es obvio, que se exige personal capacitado y dispuesto a asumir cambios positivos

Manual de Función.

Es un instrumento o herramienta de trabajo que poseen las empresas, en las cuales se especifica el conjunto de normas y tareas que cada individuo que forma parte de la empresa deberá desarrollar en sus actividades cotidianas.

La finalidad de este instrumento es definir la estructura de la empresa, los cargos que la conforman y las funciones, requisitos, responsabilidades y relaciones jerárquicas entre los individuos de la misma.

Diagrama de Procesos

Según (MUNCH, 2010): “Los diagramas de procesos son la representación gráfica del conjunto de actividades para realizar una función. También se les conoce como Flujograma.”

Los diagramas de procesos permiten:

- Simplificar el trabajo
- Mejorar los procesos
- Eliminar demoras y tiempo ociosos

Los diagramas de procesos más usuales son:

- Flujo de operaciones
- Ubicación del equipo

- Procedimientos

Las etapas para elaborar un diagrama de flujo son:

- ❖ Compromiso y autorización de la dirección y de los involucrados
- ❖ Llenar el formato de descripción de actividades con cada una de las actividades, secuencias y tiempos en que se realizan.
- ❖ Elaborar el diagrama de flujo correspondiente
- ❖ Analizar el procedimiento actual, aplicar los principios de organización, eliminar duplicidades y simplificar tiempos y actividades.
- ❖ Presentar la propuesta con los ahorros de tiempo y costo-beneficios.
- ❖ Elaborar la descripción del procedimiento propuesto.
- ❖ Elaborar el diagrama de flujo propuesto.
- ❖ Obtener la aprobación de quien realiza el procedimiento y de su jefe inmediato.
- ❖ Preparar las instrucciones referentes a los procedimientos.
- ❖ Implantar el nuevo procedimiento.








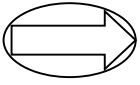
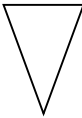
Símbolos usados en los diagramas de flujos

Según (BENJAMÍN & FINCOWSKY, 2009) "Un diagrama de flujo elaborado con un lenguaje gráfico incoherente y no accesible transmite un mensaje deformado e impide comprender el procedimiento que se pretende estudiar. De ahí la necesidad de contar con símbolos que tengan un significado preciso, y de convenir reglas claras para utilizarlos.

Los símbolos de diagramación que se emplean internacionalmente son elaborados por las instituciones siguientes:

1. La American Society of Mechanical Engineers (ASME) los cuales a pesar de que son aceptados en áreas de producción, se emplean escasamente en el trabajo de diagramación administración, pues se considera que su alcance se enfoca en los requerimientos de esta materia.
2. La American National Standard Institute (ANSI) ha preparado una simbología para representar flujos de información del procesamiento electrónico de datos, de la cual se emplean algunos símbolos para diagrama de flujo administrativo

Cuadro 15. Símbolos de la Norma ASME para elaborar diagramas de flujos

SIMPLES	
SÍMBOLO	REPRESENTA
	Operación: indica las principales fases del proceso, método o procedimiento.
	Inspección: indica que se verifica la calidad y/o cantidad de algo.
	Desplazamiento o Transporte: indica el movimiento de los empleados, material y equipo de un lugar a otro.
	Depósito Provisional o Espera: indica demora en el desarrollo de los hechos.
	Almacenamiento Permanente: indica el depósito de un documento o información dentro de un archivo, o de un objeto cualquiera en un almacén.
COMBINADOS	
SÍMBOLO	REPRESENTA
	Origen de una forma o documento: indica el hecho de elaborar una forma o producir un informe.
	Decisión o Autorización de una Documento: representa el acto de tomar una decisión o bien el momento de efectuar una autorización
	Entrevistas: indica el desarrollo de una entrevista entre dos o más personas.
	Destrucción de Documento: indica el hecho de destruir un documento o parte de él, o bien la existencia de un archivo muerto.

Evaluación de Desempeño.

Las circunstancias del entorno actual de las empresas en general, como resultado de la transformación de muchos factores que lo condicionan, están determinando un perfil del trabajador diferente al perfil del trabajador de hace unos años. Las exigencias de un mercado altamente competitivo obligan contar con personal mucho más capacitado.

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

La evaluación de desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas en común de acuerdo con el evaluado. Esta no es un fin en sí misma sino un instrumento para mejorar los resultados de los recursos de la empresa. (Zúñiga, A. 2006)

Una evaluación de desempeño busca gestionar el desempeño del empleado en relación con los objetivos del negocio.

5.4. OBJETIVOS

5.4.1. Objetivo General de la propuesta

Facilitar a las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo una herramienta de administración del talento humano para la generación de valor agregado en los procesos productivos bajo los esquemas de competitividad y productividad.

5.4.2. Objetivo Específicos de la propuesta

- Definir los manuales de funciones necesarias del talento humano sobre las operaciones en la empresa agroindustrial.
- Definir los procesos para la gestión operativa en la transformación de producto primario a producto terminado.

- Determinar un reglamento interno de gestión del personal en las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo.

5.5. UBICACIÓN

País: Ecuador

Provincia: Los Ríos

Cantón: Babahoyo

Ciudad: Babahoyo

El cantón Babahoyo está situado a una altura de 8 metros a nivel del mar. Limita al norte con el cantón Urdaneta; al sur con el cantón Alfredo Baquerizo Moreno (Guayas) y Jujan; al este con el cantón Montalvo y Provincia de Bolívar; al oeste Cantón Baba y Pueblo viejo.

Las parroquias rurales que comprenden este cantón parroquia Caracol, parroquia Febres Cordero, parroquia La Unión, parroquia Pimocha, parroquia Matilde Esther, parroquia Pueblo Nuevo. Las parroquias urbanas parroquia Barreiro, parroquia Clemente Baquerizo, parroquia Dr. Camilo Ponce, parroquia El Salto.⁵⁸

El estudio del presente proyecto de investigación se enfoca en las empresas del sector agroindustriales de la cabecera cantonal y corresponde para evaluar el perfil del profesional que labora en el área de producción.

⁵⁸ ERUDITOS: [http://www.eruditos.net/mediawiki/index.php?title=Babahoyo_\(Cant%C3%B3n\)](http://www.eruditos.net/mediawiki/index.php?title=Babahoyo_(Cant%C3%B3n))

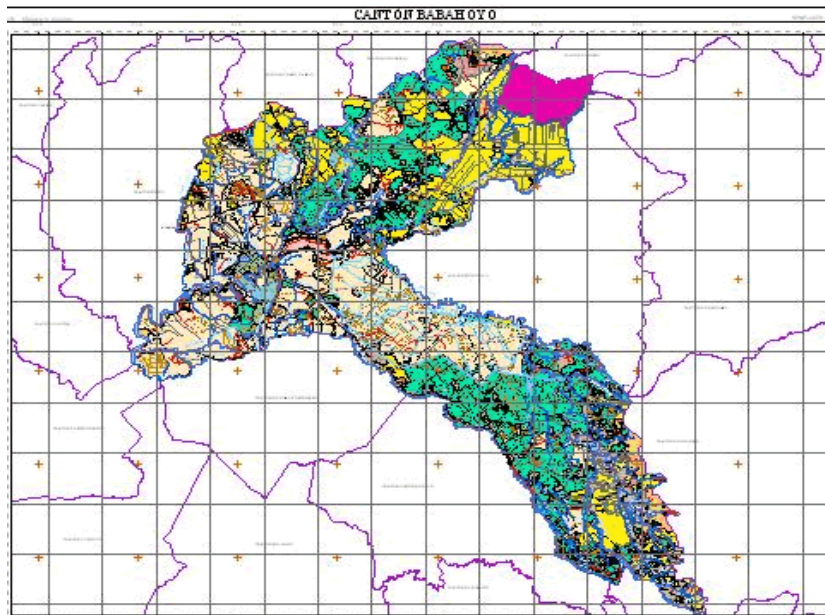


Figura 14. Mapa del Cantón Babahoyo

5.6. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

La factibilidad de la presente propuesta de “Diseño de un Modelo de Gestión operativa Talento Humano para el área de producción de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo” depende de una serie de factores tales como operativos, legal, económica y técnica.

Mediante la investigación previa se llegó a la conclusión que este manual de gestión operativa del talento humano es factible y beneficioso para las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo que implementen esta herramienta dándole las pautas necesarias para la correcta gestión del talento humano generando un mayor desempeño dentro del área de producción.

Factibilidad Operativa: La presente propuesta es factible en el aspecto operativo porque direcciona al correcto funcionamiento del personal con el seguimiento de procesos y gestión en el área de producción.

Factibilidad Legal: De acuerdo al estudio legal de nuestro país, la presente propuesta no tiene ningún impedimento legal para la implementación de la propuesta.

Factibilidad Económica: Es un proyecto que no requiere de un gran financiamiento, ya que se trata del diseño de un Modelo de Gestión Operativa del Talento Humano para el área de producción para un mejor control del personal y gestión del mismo.

Factibilidad técnica: El proyecto es factible en el ámbito técnico, porque las empresas agroindustriales cuentan con el recurso humano, administrativo y el conocimiento necesario para implementar este proyecto. Contar con un manual de gestión direccional hacia la correcta gestión del talento humano sobre los procesos a seguir.

ANALISIS FODA

Cuadro 16. Análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación en una de las principales zonas de conexión entre costa y sierra. • Adquisición de materias primas a bajo costo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción de un cambio de modalidad primario-exportadora hacia matriz productiva. • Creciente demanda por los productos que ofrecen.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Mentalidad limitada del talento humano hacia el cambio. • Infraestructura y equipamiento operativo decadente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competidores aledaños al cantón. • Costos que generan incurrir en la implementación de nuevos cambios tecnológicos, organizacionales y operativos dentro las empresas.

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

5.7. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

En la elaboración de esta propuesta se presentan los esquemas que encierra un Modelo de Gestión Operativa del Talento Humano y demás aspectos que se necesiten para la implementación de este proyecto.

MODELO DE CONTROL DEL TALENTO HUMANO

- **PRESELECCIÓN DEL PERSONAL**

La preselección es el primer paso que se da para adecuar al personal a un cargo de un área determinada.

El proceso de preselección da inicio con la vacante disponible donde contendrá la solicitud de empleo.

Modelo de Solicitud de Empleo

Asignación de puntaje

Para la evaluación curricular de los aspirantes se les asignara una puntuación de 5 a Nivel de Instrucción, Experiencia Laboral y Horas de Capacitación.

Cuadro 17. Asignación de Puntos al Nivel de Instrucción

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	PUNTOS
Título universitario	5
Título Bachiller	3
Título Primaria	1

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Cuadro 18. Asignación de puntos a la Experiencia Laboral

EXPERIENCIA LABORAL	PUNTOS
1 – 2 años	1
3 – 4 años	2
5 – 6 años	3
7 – 8 años	4
9 en adelante	5

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Cuadro 19. Asignación de puntos por Horas de Capacitación

HORAS DE CAPACITACION	PUNTOS
20 – 40 horas	3
41 – 60 horas	4
61 en adelante	5

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Consideraciones:

- Los títulos por educación formal, superiores a los títulos del perfil establecido en el Nivel de Instrucción, se le otorgara 1 punto extra.
- Se promedia considerando los tres aspectos Nivel de instrucción, Experiencia Laboral y Horas de Capacitación.
- Los aspirantes que obtengan mayor puntaje serán los preseleccionados.

Formato de Solicitud de Empleo

Cuadro 20. Solicitud de empleo

SOLICITUD DE EMPLEO

DATOS PERSONALES

Apellidos:					Nombre:						
Cédula Identidad:					Nacionalidad:						
Fecha de Nacimiento:	Día	Mes	Año								
				Estado civil:	Soltero(a)	Casado(a)	Unión Libre	Divorciado	Viudo		
Teléfono (s):	Opción 1		Opción 2		Correo Electrónico:						
Dirección Domiciliaria:	Provincia		Ciudad		Calle Principal			Calle Secundaria			

INSTRUCCIÓN FORMAL

Instrucción	Nivel	Institución	Título obtenido
Primaria:	Estudiante Graduado (a)		
Secundaria:	Estudiante Graduado (a)		
Tercer Nivel:	Estudiante: Egresado Graduado(a)		
Cuarto Nivel:	Estudiante: Egresado Graduado(a)		

HORAS DE CAPACITACIÓN

Nº	Institución	Descripción	Horas
1			
2			
3			

EXPERIENCIA LABORAL

Nº	Desde	Hasta	Institución	Puesto	Responsabilidades o Actividades
1					
2					
3					

REFERENCIAS PERSONALES

Nº	Apellidos	Nombres	Teléfono	Correo Electrónico
1				
2				
3				

Declaro que lo escrito es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad.

FIRMA ASPIRANTE

Cuadro 21. Promedio del Proceso de Preselección

PRESELECCIÓN			
Solicitud de empleo	Puntos	Puntos Extras	Total
Instrucción Formal			
Horas de Capacitación			
Experiencia Laboral			
PROMEDIO			

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

- **SELECCIÓN DEL PERSONAL**

Los aspirantes preseleccionados pasaran una entrevista estructurada y una entrevista no estructurada.

Modelo de Entrevista

Entrevista Estructurada

Es un formulario que contiene preguntas previamente establecidas. Que le dará las pautas necesarias para saber si el aspirante es la persona indicada para ocupar la vacante.

Entrevista no Estructurada

La entrevista no estructurada aportara a una decisión más efectiva entre los posibles ganadores del concurso.

Cuadro 22. Modelo de Entrevista

CUESTIONARIO	PUNTOS				
	1	2	3	4	5
ENTREVISTA ESTRUCTURADA					
¿Por qué desea trabajar en esta empresa?					
¿Qué aspectos positivos podría aportar a nuestra empresa?					
¿Cuál es su objetivo dentro de esta empresa?					
¿Cuál es su aspiración salarial?					
¿Cuál cree que es su aspecto negativo?					
PROMEDIO					
ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA					

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Considérese:

- La puntuación de la entrevista tanto para la estructurada y la no estructurada estará valorada sobre 5 siendo este el mayor puntaje y 1 el menor.
- La entrevista no estructurada esta no tendrá una plantilla de preguntas establecida con anterioridad porque se irá desarrollando de acuerdo al desenvolvimiento del aspirante.
- La calificación sobre la entrevista no estructurada estará a cargo del Entrevistador.

DECLARAR AL GANADOR DEL PROCESO SELECTIVO: Concluido el proceso de selección, el responsable declarará ganador o ganadora del concurso a la o el aspirante que haya obtenido el mayor puntaje. Posterior se elaborará el respectivo contrato del profesional.

Cuadro 23. Puntaje de selección de personal

PUNTAJE TOTAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
ITEMS	PUNTOS
Preselección	
Entrevista Estructurada	
Entrevista no Estructurada	
PROMEDIO	

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

- **SEGUIMIENTO DEL PERSONAL**

Implementación de medidas de control del personal

Se recomienda para el seguimiento del personal y la verificación de cómo se está desempeñando el personal se adopte cámaras de seguridad y Reloj Biométrico.

- ❖ **Cámara de seguridad:** Este servirá para mejorar la seguridad de todas sus áreas y monitorear todos los eventos que llegasen a ocurrir.
- ❖ **Reloj Biométrico:** Es una medida de control del personal sobre la asistencia diaria en los horarios laborables.
- ❖ **Indicador de gestión:** Se basan al control del personal en relación a las horas trabajadas.

INDICADOR DE GESTIÓN

* **Indicador en relación a días trabajados.**

Observación: Considerando como ejemplo el mes de Abril trabajado sin ninguna falta.

$$= \frac{\text{días trabajados}}{\text{número de días del mes}}$$

$$= \frac{31}{31}$$

100%

Observación: Considerando como ejemplo el mes de Abril, no laborado un día lunes

$$= \frac{\text{días trabajados}}{\text{número de días del mes}}$$

$$\frac{28}{31}$$

90%

Nota: El porcentaje determinado anteriormente se multiplicará por el salario distribuido a cada trabajador.

$$354 * 90\% = \boxed{\$ 319,74}$$

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Cuadro 24. Evaluación de desempeño

FORMATO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA PERSONAL DEL AREA DE PRODUCCION					
DEPARTAMENTO DE PRODUCCION			DIA	MES	AÑO
Datos del evaluado					
Nombre completo:			Cédula:		
Dependencia:					
Cargo:					
Datos del evaluador					
Nombre completo:			Cédula:		
Dependencia:					
Cargo:					
Periodo de Evaluación					
Desde:			Hasta:		
I. INFORMACION GENERAL					
Responsabilidades asignadas para el desarrollo del proceso que lidera:					
Cumplimiento de las responsabilidades asignadas para el desarrollo de las actividades propias de su empleo:			Aspectos que afectaron el cumplimiento de la responsabilidad		
II. DESEMPEÑO EN BASE A COMPETENCIAS.					
Marque en la casilla con una "X" el Grado de Consecución siendo:					
5 Supera las expectativas 4 Cumple las expectativas 3 Cumple la mayoría de las expectativas 2 Cumple parcialmente las expectativas 1 No cumple las expectativas					
Grado de					
Consecución					
	1	2	3	4	5
1. Innovación y Creatividad: Generar ideas imaginativas y desarrollarlas para construir con ellas soluciones a problemas en el trabajo.					

2. Sentido de Urgencia: Percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo					
3. Orientación a Resultados: Dirigir las acciones para lograr los resultados esperados cumpliendo los compromisos adquiridos.					
4. Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar con otras personas para lograr metas en común.					
5. Planificación y Organización: Determinar eficazmente las metas y prioridades ,los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas					
¿Considera que necesita de alguna capacitación especial para tener un mejor desempeño en su Trabajo?					
**Si su respuesta es SI, coméntenos brevemente lo que necesita					
SI					
NO					
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS:					
Firmas					
Evaluado:		_____			
Evaluador:		_____			

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

Representa los distintos niveles de jerarquía existentes en una empresa

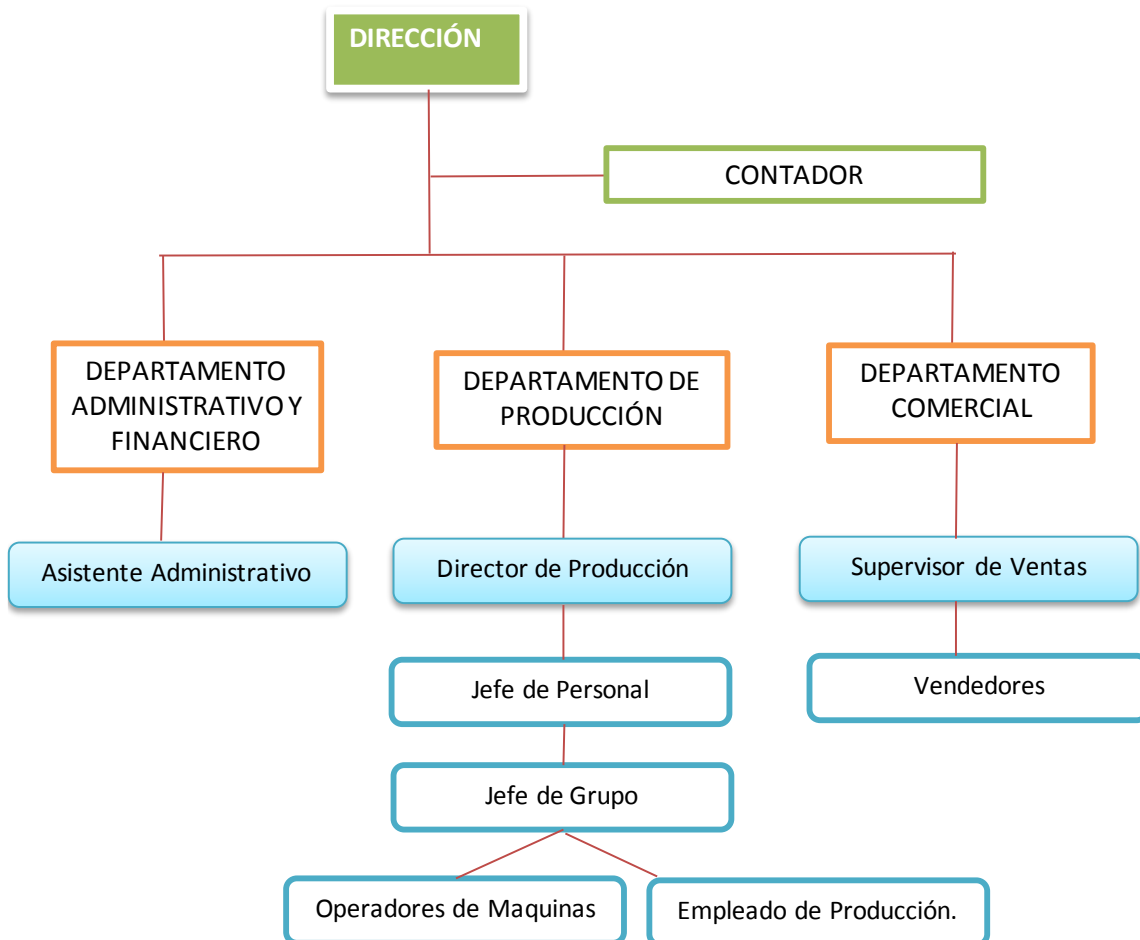


Figura 15. Organigrama Estructural

MANUAL DE FUNCIONES

Esta herramienta que será direccionada por Talento Humano sirve para dar las directrices de trabajo sobre un cargo en específico. Siendo este una fuente de consulta permanente para el personal de producción.

Sintetiza la razón del ser del puesto para un mejoramiento continuo del trabajo del personal en función del conocimiento de sus funciones y responsabilidades.

Cuadro 25. Manual de Función del Director de Producción

NOMBRE DEL PUESTO:	Director de Producción
DEPARTAMENTO:	Producción
RESUMEN DEL PUESTO:	
Es el encargado de coordinar la producción y la programación del trabajo en el área de producción para surtir los pedidos, así como del traslado de los productos que la empresa ofrece a sus clientes.	
RESPONSABILIDADES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Recibir, los pedidos de materia prima que los proveedores entregan en la empresa • Supervisar la calidad de la materia prima que los proveedores entregan a la empresa. • Supervisar la calidad de los productos que se envían a los clientes. • Reportar diariamente al Director General la calidad de la materia prima que los proveedores entregan. • Escribir diariamente en la pizarra de avisos, los pedidos que hay que entregar en el día con las especificaciones correspondientes para cada uno de ellos. 	
Características:	Tener un título universitario en Administración o Ingeniería Industrial, con habilidades de liderazgo, administrativas, organizativas y de comunicación

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Cuadro 26. Manual de Función del Jefe de Personal

NOMBRE DEL PUESTO:	Jefe de Personal.
DEPARTAMENTO:	Producción
Jefe inmediato:	Director de Producción.
Supervisa a:	Jefes de grupo
RESUMEN DEL PUESTO:	
Es el encargado de supervisar y asignar tareas a los trabajadores del área de producción.	
RESPONSABILIDADES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar que los productos que se van a empacar se encuentren en óptimas condiciones. • Solicitar al Director de Producción la lista de los pedidos que se van a surtir en el día. • Ayudar a verificar que los productos que los proveedores entregan diariamente a la empresa sean de acuerdo a la calidad esperada. • Supervisar que los trabajadores realicen sus labores de forma rápida y adecuada. • Asignar a los jefes de grupo las tareas que se necesitan para poder cumplir con las expectativas de los clientes a tiempo. 	
Relación con otros puestos:	
<ul style="list-style-type: none"> • Actúa junto con el Director de Producción para organizar la forma en que se va a desarrollar los trabajos. • Actúa junto con los jefes de grupo para coordinar el trabajo de los empleados. 	
Características:	Tener un título universitario en Ingeniería Industrial o carreras afines que conozca de procesos de producción; es necesario que sea una persona responsable, organizada, con habilidades de liderazgo, interpersonales y de comunicación.

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Cuadro 27. Manual de Función del Jefe de Grupo.

NOMBRE DEL PUESTO:	Jefe de Grupo.
DEPARTAMENTO:	Producción
Jefe inmediato:	Jefe de Personal.
Supervisa a:	Empleados de Producción.
RESUMEN DEL PUESTO:	
Es el encargado de auxiliar al jefe de personal de producción a coordinar a un grupo de trabajadores así como de supervisar el trabajo.	
RESPONSABILIDADES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar a un grupo de trabajo del área de producción, a fin de lograr las metas planteadas. • Supervisar que los trabajadores realicen las labores de forma correcta. • Supervisar que los productos que se envíen estén empacados correctamente y ubicados de forma correcta para su presentación. 	
Características:	Es necesario que sea un apersona responsable con habilidades de liderazgo y con conocimientos sobre procesos de producción.

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Cuadro 28. Manual de Función del Operador de Maquina.

NOMBRE DEL PUESTO:	Operador de Maquina.
DEPARTAMENTO:	Producción
Jefe inmediato:	Jefe de grupo
Supervisa a:	Ninguno
RESUMEN DEL PUESTO:	
Es el encargado de la operación de la máquina, dependiendo del tipo de empresa.	
RESPONSABILIDADES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Encargarse del encendido y apagado de las maquinas. • Encargarse de la limpieza de las maquinas. • Supervisar de forma continua el funcionamiento de las máquinas. 	
Relación con otros puestos:	
Actúa junto con el Jefe de Personal para indicarle que los empleados de producción pueden empezar a trabajar en las máquinas.	
Características:	Es necesario que sea una persona responsable con conocimientos acerca del funcionamiento de máquinas así como de su cuidado.

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González




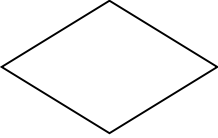
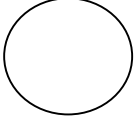
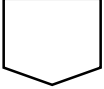
Cuadro 29. Manual de Función del Empleado de Producción.

NOMBRE DEL PUESTO:	Empleado de Producción.
DEPARTAMENTO:	Producción
Jefe inmediato:	Jefes de Grupo.
Supervisa a:	Ninguno
RESUMEN DEL PUESTO:	
Es el encargado de las actividades de producción para que se puedan cumplir con los objetivos.	
RESPONSABILIDADES:	
Dependiendo de la empresa agroindustrial a la que se refiera, las responsabilidades del personal de producción puede variar, con el objetivo en común de cumplir las metas de cada empresa.	
Relación con otros puestos:	
Reciben indicaciones de los jefes de grupo para conocer la cantidad que se va a procesar en el día, así también son los encargados de reportar a los jefes de grupo cualquier problema que surja durante el proceso de producción.	
Características:	Es necesario que sea una persona activa, responsable y capaz de realizar distintas actividades.

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

FLUJOGRAMA OPERATIVO

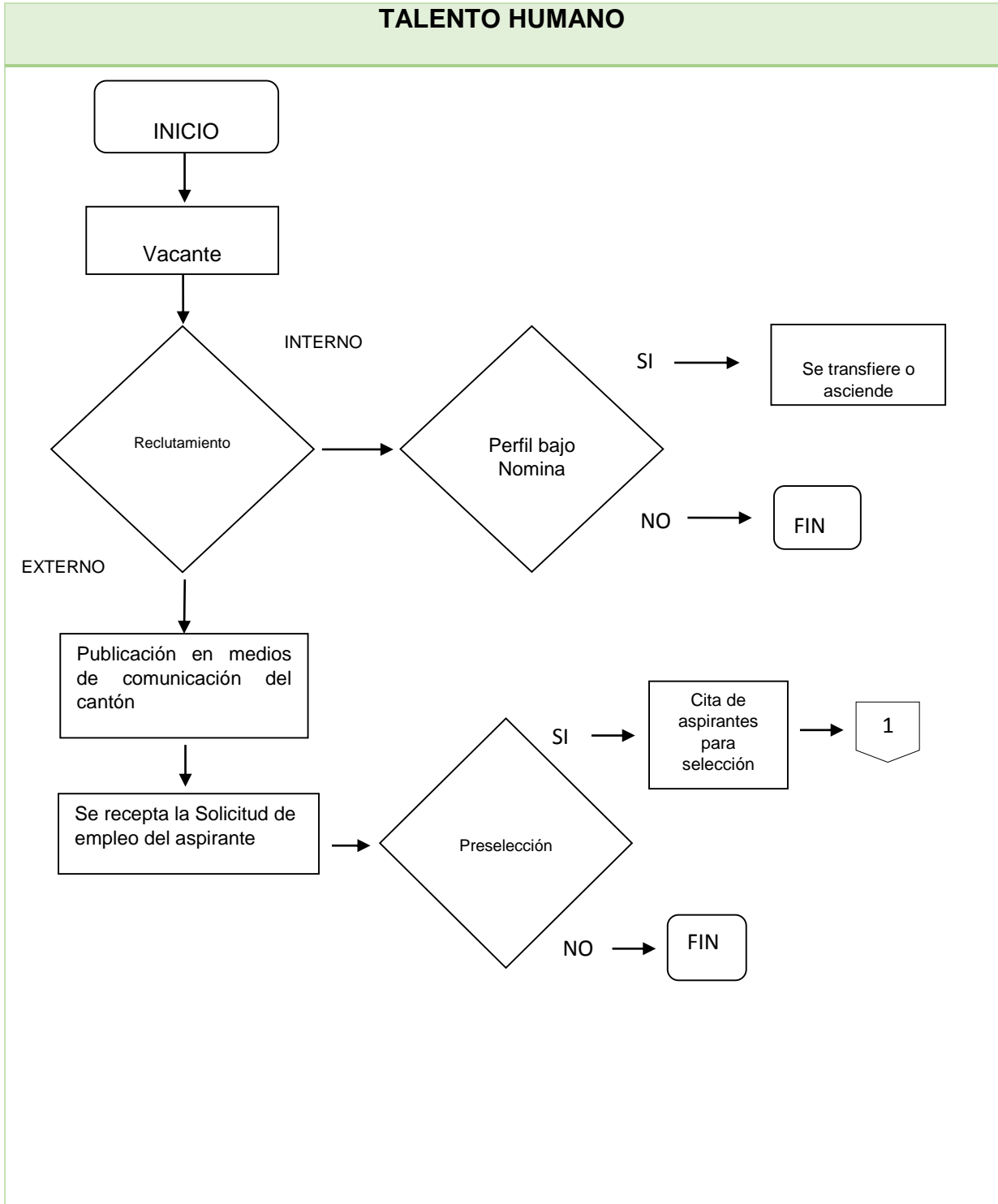
Cuadro 30. Simbología del Flujograma

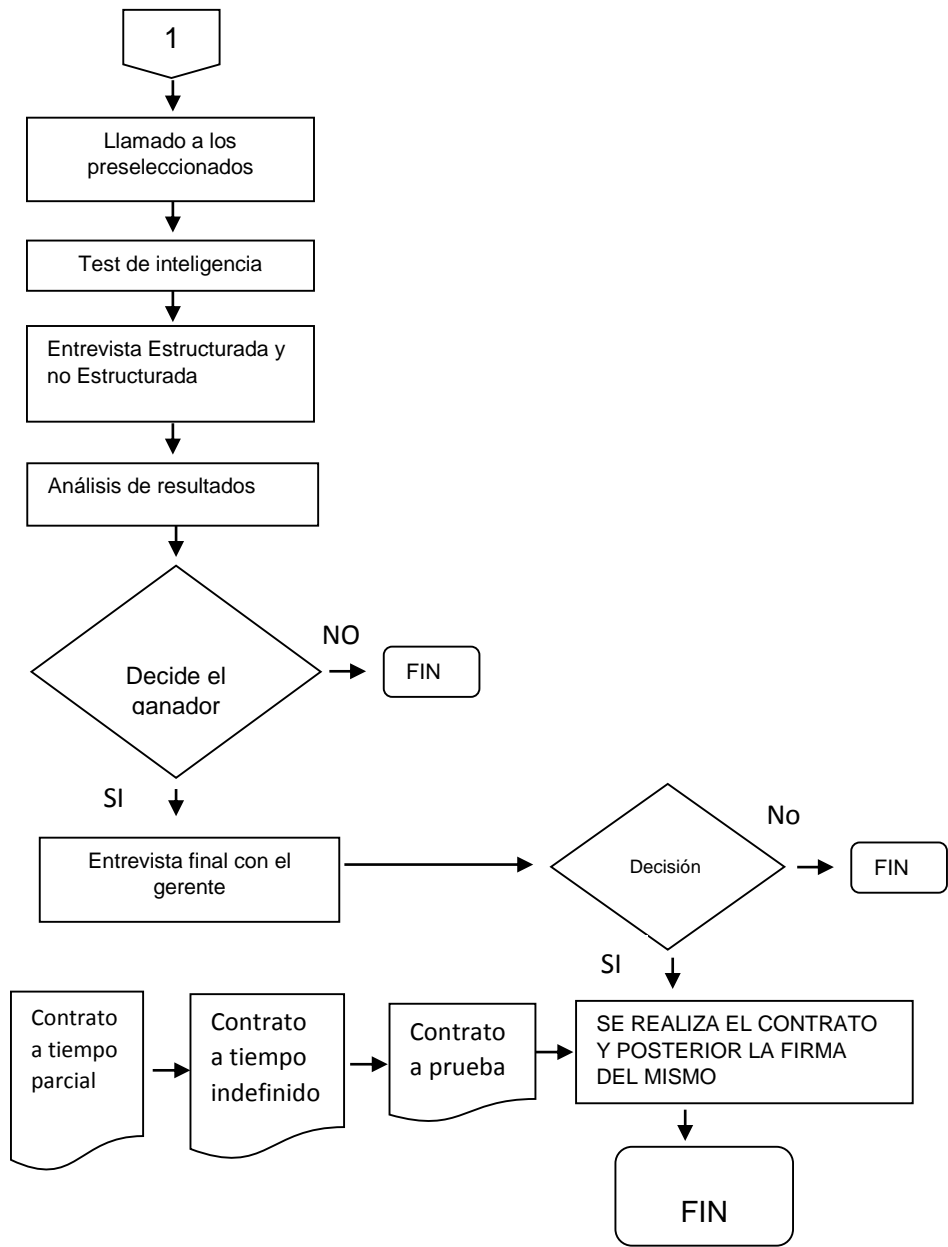
Simbología	
	Inicio/Fin: indica donde el comienzo y termino del diagrama; sea este una acción o un lugar
	Acción: Se utiliza para describir el proceso, es decir la ejecución de la actividad o acciones a realizar.
	Documento: Representa cualquier tipo de documento que se reciba, utilice o salga del procedimiento.
	Decisión: Es la selección de una alternativa dentro del diagrama del flujo.
	Conector: Representa un enlace de una parte del diagrama con otra parte del mismo flujo.
	Conector: Representa un enlace de una parte del diagrama con otra parte en páginas diferentes.

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Proceso: Selección y Contratación del profesional

Cuadro 31. Flujograma de Selección y Contratación del profesional

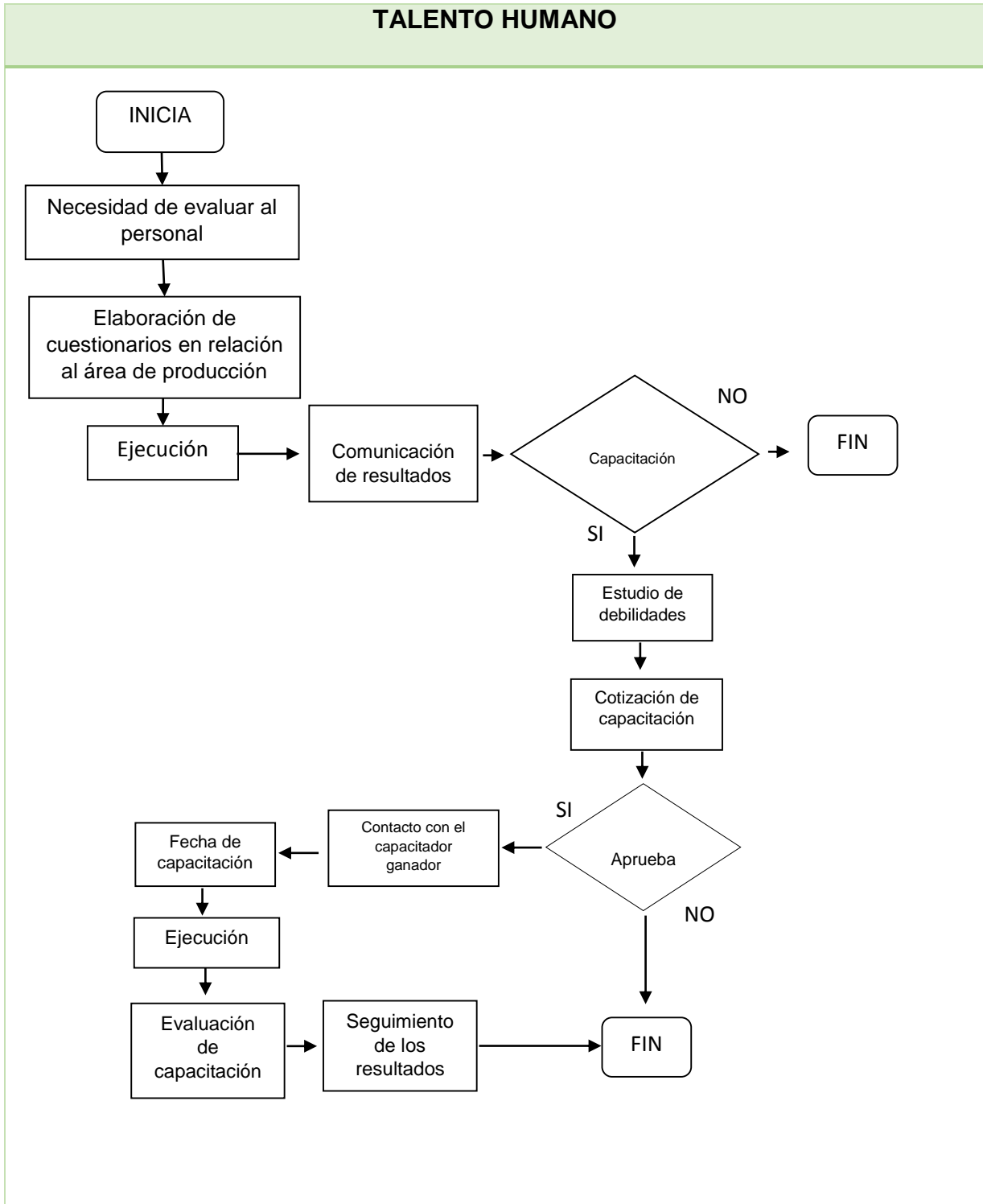




Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Proceso: Evaluación Desempeño

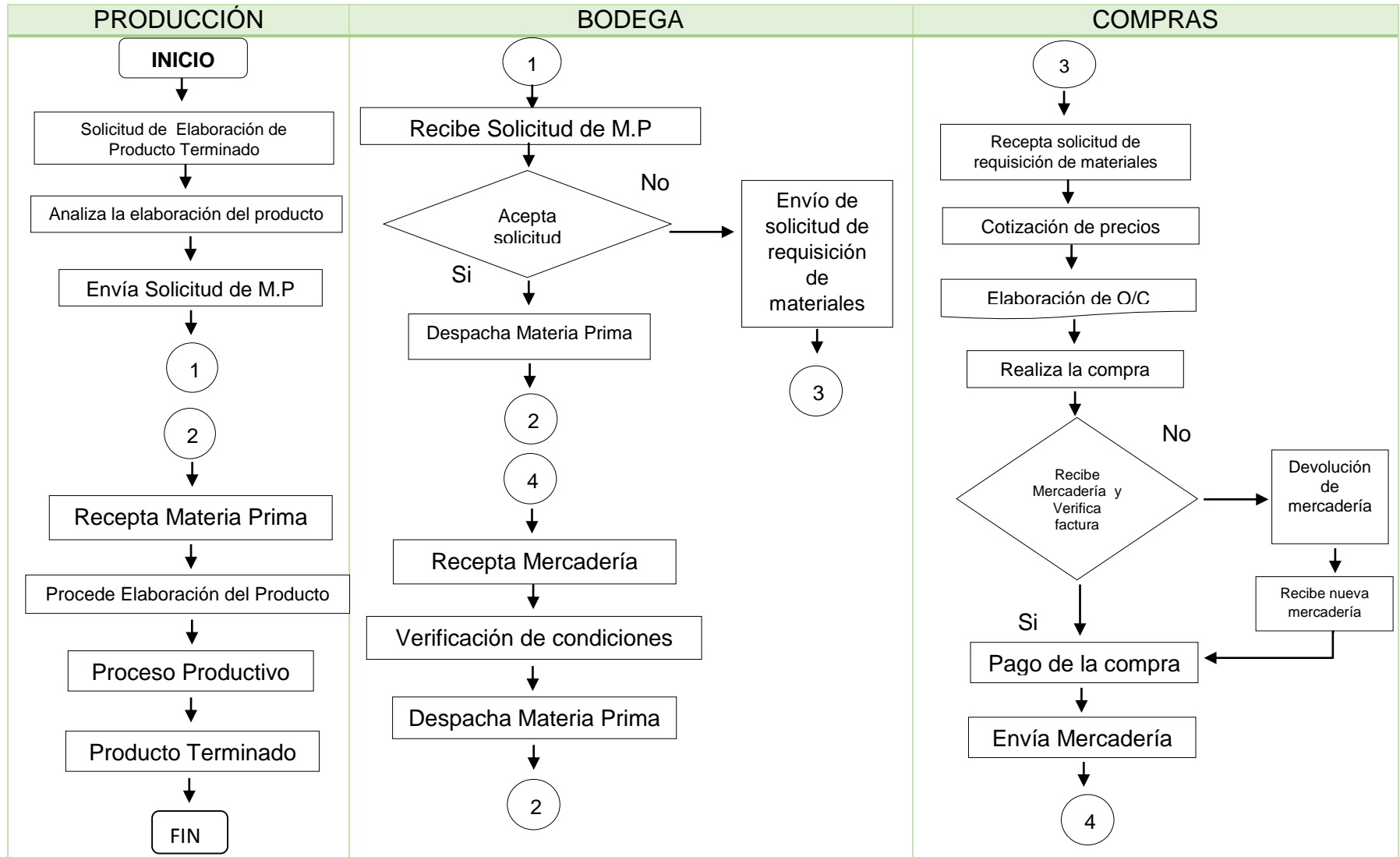
Cuadro 32. Flujograma de Evaluación Desempeño



Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

Proceso: Transformación de un Producto Primario a Producto terminado

Cuadro 33. Flujograma de Transformación de un Producto Primario a Producto terminado



Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

REGLAMENTO INTERNO DEL PERSONAL

Documento normativo interno que permite a la administración regular la relación laboral, contiene normas que se sujetan a la legislación laboral vigente.

En este reglamento se establece obligaciones, prohibiciones y sanciones.

➤ De la obligación del personal

Son obligaciones del personal las siguientes:

- a) Custodiar y mantener en buen estado los equipos operativos y herramientas en general.
- b) Asistir con regularidad y puntualidad a la jornada laboral.
- c) Desempeñar con las funciones establecidas de forma puntual y oportuna.
- d) Cumplir con las instrucciones dadas por el jefe inmediato.
- e) Fomentar las buenas relaciones para mantener un ambiente laboral agradable.
- f) Informar si existiera alguna anomalía dentro del proceso productivo.
- g) Pedir permiso con 48 horas de anticipación excepto calamidad doméstica.

➤ De las prohibiciones del personal

Son prohibiciones del personal los siguientes:

- a) Asistir al trabajo en estado etílico o bajo efecto alucinógenos.
- b) Consumir alimentos dentro de la jornada laboral.
- c) Pedir permisos en mismo instante.
- d) Abandar el lugar de trabajo injustificadamente.
- e) Tomar herramientas, materiales, dinero u otro bien que sea propiedad de la empresa.
- f) Generar indisciplina dentro del lugar de trabajo.
- g) Poner en riesgo su vida y la de sus compañeros.
- h) Realizar otras actividades que no están relacionadas con la empresa.
- i) Utilizar la razón social de la empresa en actos ilegales.

➤ **De las Sanciones del personal**

Las sanciones se aplican para corregir la ineficiencia, inobservancia e incumplimiento de las normas que se han establecido dentro de la empresa:

- a) En caso de su primera falta al reglamento se le hará un llamado de atención verbal.
- b) Si el empleado reincide en una segunda falta al reglamento, se le hará un llamado de atención mediante memorándum.
- c) A la tercera falta al reglamento se procederá a una amonestación del 10% del salario que el empleado perciba.
- d) Si el empleado incurre en faltar al reglamento se procederá a la terminación del contrato.

5.7.1. Actividades

Estudio de la zona de la problemática

- Visitas al cantón Babahoyo lugar de la problemática
- Firma de la carta de autorización

Recopilación de información

- Entrevista
- Encuesta

Elaboración del Manual de Gestión Operativa del Talento Humano

- Objetivos
- Descripción de actividades
- Preselección
- Selección del personal
- Organigrama
- Evaluación de desempeño
- Manuales de Funciones
- Diagrama de procedimiento
- Indicadores de gestión

5.7.2. Recursos, Análisis Financiero

Para la evaluación financiera de este proyecto realizaremos un presupuesto sobre los recursos necesarios para el desarrollo de esta propuesta:

Recursos Humanos: El presupuesto para cumplir con la propuesta tiene un bajo costo, los que cumplirán como recursos humanos para el uso del Modelo de Gestión Operativa es el personal de la misma empresa por lo que no requiere de personal nuevo llevar el seguimiento de este modelo.

Recursos Materiales

Para implantar este Modelo de gestión se necesitara varios insumos materiales, tecnológicos y financieros que serán indispensables para poder plasmar nuestras ideas, estos materiales se detallan en el Cuadro 32. Recursos materiales y financieros

La implementación de esta propuesta es necesario que se les incorpore ciertos instrumentos de oficina que les ayudará a tener un control personal sobre la documentación e información que maneja el personal.

Recursos Financieros

Debido al diseño de todo este modelo de gestión, se necesita disponer de recursos económicos para solventar los gastos que requiere esta propuesta.

Cuadro 34. Recursos Operativos

Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Total
Reloj Biométrico	2	\$ 228,00	\$ 456,00
Cámaras de seguridad	4	\$ 93,00	\$ 372,00
Resmas de papel	8	\$3.50	\$ 7.00
Total			\$ 856

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

5.7.3. Impacto

La adopción de un modelo de gestión del talento humano en las empresas agroindustriales del Cantón Babahoyo generara un impacto positivo en las mismas. Al implementar este modelo de gestión se tendrá un mejor control del recurso humano en el área de producción de las empresas agroindustriales logrando así un sin número de ventajas:

Para la empresa:

- ✓ Mejora la productividad.
- ✓ Aumenta la eficiencia de los resultados.
- ✓ Provee a la misma de herramientas necesarias para incursionar en un mercado competitivo y cambiante.
- ✓ Mejoramiento de la calidad.
- ✓ Optimización de tiempo.

Para el personal del área de producción:

- ✓ Sentirse a gusto con el ambiente laboral.
- ✓ Disminución de rotación de cargos.
- ✓ Mejor desempeño en el área encargada.

Para la economía:

- ✓ Inserción de nuevos sectores con alto grado de productividad.
- ✓ Aumento a la contribución del PIB, debido a la mayor rentabilidad de las empresas.
- ✓ Cambio de un país primario-exportador a un país productor.

5.7.4. Cronograma

Cuadro 35. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES																							
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estudio de la zona de Babahoyo	■	■																						
Aceptación y firma de carta de autorización			■																					■
Elaboración de la matriz		■	■																					
Capítulo I Planteamiento del problema			■	■	■	■																		
Visitas a la biblioteca			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Capítulo II Marco referencial					■	■	■	■	■	■	■	■	■											
Capítulo III Marco metodológico													■	■	■	■	■	■						
Entrevistas a los responsables o representantes de las empresas agroindustriales																	■	■						
Capítulo IV Análisis e interpretación de datos																	■	■	■					
Capítulo V Propuesta													■	■	■	■	■	■	■	■				
Diseño de los manuales e indicadores de gestión																	■	■						
Conclusiones y Recomendaciones																					■	■		
Anexos																							■	
Revisión total de tesis																							■	
Modificaciones en la tesis																							■	
Entrega del proyecto de investigación																							■	

Elaborado por: Elizabeth García y Flora González

5.7.5. Lineamiento para evaluar la propuesta

La propuesta referente al Diseño de un Modelo de Gestión del Talento Humano para el área de producción de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo se contemplan varios lineamientos, en donde se tuvo un acercamiento y reconocimiento de la zona de la problemática, se plantearon encuestas para los responsables y gerentes de las empresas agroindustriales y se le realizó una entrevista al jefe de Talento Humano de la empresa agroindustrial Facundo es así como se pudo reconocer las falencia.

Por lo cual, se plantea una manual en donde se indica las operaciones del talento humano dentro del área de producción que debe cumplir cada trabajador e indicadores que ayuden al jefe de recursos humanos evaluar y reconocer las actividades que se producen con eficiencia y eficacia dentro ámbito productivo.

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las agroindustrias del Cantón Babahoyo se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

- ❖ La ciudad de Babahoyo tiene el mejor enlace comercial de la provincia debido a la agricultura variada y a sus cultivos de gran calidad.
- ❖ Babahoyo cuenta con alrededor de 324 Empresas agroindustriales dedicadas a la elaboración de productos varios para la satisfacción no solo de la ciudadanía local, sino del consumidor nacional y muchas veces internacional.
- ❖ En su gran mayoría las empresas agroindustriales asentadas en el Cantón Babahoyo no cuentan con personal especializado en el área de producción, desarrollando muchas veces las actividades asignadas de forma empírica, limitando así su aporte a la empresa.
- ❖ La implementación de un nuevo proceso de transición económica en las empresas en general denominado “matriz productiva”, conlleva a las mismas a contar con la innovadora participación del talento humano de los ecuatorianos.

RECOMENDACIONES

- ❖ Realizar los procesos de selección de personal de forma sistemática y escoger únicamente al talento humano que cumpla con las perspectivas de la vacante. No al nepotismo.
- ❖ Fomentar la innovación no solo en el ámbito tecnológico sino también en las técnicas productivas hacia la mejora de los procesos de fabricación de los distintos productos creando una mayor oportunidad de inserción en los posibles mercados potenciales.
- ❖ Realizar controles periódicos del personal sobre su desempeño para corregir los procesos en el momento oportuno si el caso lo amerita y saber si el personal se siente motivado en el cargo que está desempeñando.
- ❖ Contar con un talento humano mucho más capacitado, para así obtener los resultados esperados. Sólo así el Ecuador puede ir a un correcto cambio de la matriz productiva y enfrentar con ventaja las múltiples exigencias de un mundo globalizado.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, Alberto. (2006). *Breve Hisotria Economica del Ecuador*. Quito, Ecuador: Corporacion Editora Nacional.
- ALLES, M. (2008). *Dirección estratégica recursos humanos, gestión por competencia*. Buenos Aires: Granica S.A.
- BENJAMÍN, E., & FINCOWSKY, F. (2009). *ORGANIZACION DE EMPRESAS*. México: Mc Graw Hill.
- BUENO CAMPOS, E. (1985). Los principios y normas de la auditoria operativa. *Ponencias VII Congreso de Censores Jurados de Cuentas de España*.
- CUATRECASAS ARBÓS, L. (2003). *Gestión competitiva de stocks y procesos de producción*. Barcelona, España: Edicione Gestión 2000.
- DESSLER, G., & VARELA JUANEZ, R. (2011). *Administración de recursos humanos. nfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- FAYOL, H. (12 de Febrero de 2014). *Think out of the box*. (A. Nivel, Editor) Recuperado el 3 de Julio de 2014, de <http://www.altonivel.com.mx/19059-los-14-principios-de-henry-fayol-para-una-administracion-eficiente.html>
- FRANKLIN, E. B. (2007). Auditoría Administrativa. Gestión estrategica del cambio. En E. B. FRANKLIN, *Auditoría Administrativa. Gestión estrategica del cambio* (págs. 523-525). Mexico: Pearson educación.
- FRANKLIN, E. B., & KRIEGER, M. (2011). *Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina*. México: Pearson educación .
- GARCÍA NOYA, M., HIERRO DÍEZ, E., & JIMENEZ, J. J. (2001). *Selección del personal. Sistema Integrado*. Madrid, España: Esic.
- GARRETÓN, M. A., CAVAROZZI, M., CLEAVES, P. S., Gary, G., & HARTLYN, J. (2004). *América Latina en el siglo XXI: hacia una nueva matriz sociopolítica*. (Ó. L. Molina, Trad.) Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- GUERRA, G. E. (2002). *El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI*. San José, Costa Rica: Agroamérica.
- HAWES, G., & CORVALÁN V., O. (2005). *Construcción de un perfil profesional*. Chile: TALCA.
- HIDALGO, A. (2006). *PROYECTO DE EXPORTACIÓN DE PEPINO DULCE*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.

- ISO. (s.f.). *International Organization for Standardization*. Recuperado el 09 de Julio de 2014, de <http://www.iso.org/iso/home.htm>:
<http://www.iso.org/iso/home/standards/benefitsofstandards.htm>
- ISO. (s.f.). *International Organization for Standardization*. Recuperado el 10 de Julio de 2014, de <http://www.iso.org/iso/home.htm>: <http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso14000.htm>
- IVANCEVICH, J., LORENZI, P., & SKINNER, S. (2006). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Madrid, España: Diorki.
- LARREA M., C. (1991). *Industria, estructura agraria y migraciones internas en el Ecuador: 1950-1982*. Quito: FLACSO.
- LÓPEZ MACÍAS, F., & CASTRILLÓN, P. (2007). *Agroindustrias: teoría económica y experiencias latinoamericanas*. España: B - EUMED.
- LUDEID, V. (1982). *Relaciones Industriales*. Guayaquil, Ecuador: Cecs lato.
- Machado C., Absalón. (2002). *De la estructura agraria al sistema agroindustrial* (Primera ed.). Bogota, Colombia: Universidad Nacional de Colombia-UNIBIBLOS.
- MARISTANY, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- MCPEC. (24 de Mayo de 2014). *Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad*. Recuperado el 06 de Junio de 2014, de <http://www.produccion.gob.ec/>:
<http://www.produccion.gob.ec/el-crecimiento-economico-y-productivo-de-ecuador-es-inclusivo-y-democratico/>
- MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE LA PRODUCCIÓN, E. Y. (junio de 2011). *Agenda para la Tranformación Productiva Territorial: Provincia de los Rios*.
- MUNCH, L. (2010). *ADMINISTRACION. Gestion Organizacional,Enfoques y Procesos Administrativos*. Mexico: Pearson.
- ONU, O. d. (2007). *America Latina y el Caribe, ENTORNOS FAVORABLES PARA EL DESARROLLO DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL*. Chile: ONU.
- OTERO, M. (1997). *La industrialización de la Agricultura: riesgos y desafíos frente a la apertura*. Centro Regional Andino.
- PLANELLA, I., MIRA, J., GUTIERREZ, E., & PAZMINO SILVIA, N. (1983). *Agroindustria, fundamentos y conceptos básicos*. Bogotá, Colombia: Presencia Ltda.
- PNCA, P. N. (1983). *Principios de agroindustria en 1983. Ciclo de conferencias dictadas durante los seminarios sobre principios de agroindustria en 1983*. Bogotá: Instituto Americano de cooperación para la agricultura.

- PRODES, P. P. (2005). Fortalecimiento institucional Municipal. *Manual de organización y funciones*.
- REIS, P. (2005). *Evaluación de Desempeño*. Madrid, España: Verlag Dashöfer.
- ROBBINS, S. P., & COULTER, M. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- SENPLADES. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013: Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural*. SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO. Quito: ISBN: 978-9978-92-794-6.
- SENPLADES. (2010). *Agenda Zonal para el Buen Vivir Propuestas de Desarrollo y lineamientos para el Ordenamiento Territorial*. Secretaria NAcional de PLANIFICACIÓN y Desarrollo. Quito: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo . Obtenido de Secreta.
- SENPLADES. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito, Ecuador: ISBN-978-9942-07-448-5.
- SILICEO AGUILAR, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo del personal*. Mexico: LIMUSA S.A.
- VELASCO ABAD, Fernando. (1981). *Ecuador: subdesarrollo y dependencia*. Quito: El Conejo.
- VERGARA SCHMALBACH, J. C., & FONTALVO HERRERA, T. J. (2010). *La gestión de calidad en los servicios ISO 9001:2008*. Magala, España: Eumed.
- XOÁN, M., & POUSA, L. (2006). *ISO 14001, Un sistema de Gestión Medioambiental*. España: Ideaspropias.

LINKOGRAFÍA

FAO. <http://www.fao.org/docrep/x4400s/x4400s09.htm>

ALIPSO. MONOGRAFIAS. <http://www.alipso.com/monografias/agricultura/>

<http://www.produccion.gob.ec/el-ministerio/>

<http://www.industrias.gob.ec/el-ministerio/>

<http://www.agricultura.gob.ec/el-ministerio/>

<http://www.iniap.gob.ec/web/la-institucion/>

YELA, Luis: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/3201>

Espinoza, Santiago: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1577>

ALVAREZ, Luis: <http://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano>

ALBANES, CANCELA, CESIO, DELLACASSA, MARTÍNEZ, GEYMONAT, HEINZEN & LEMA:

http://www.fagro.edu.uy/~posgrados/documentos_pedeagrind/INFORME%20FINALPOS GRADOS%20AGROIND_heinzen.pdf

ALTO NIVEL. (12 febrero 2014). 14 PRINCIPIOS DE FAYOL PAR AUNA ADMINISTRACION EFICIENTE: <http://www.altonivel.com.mx/19059-los-14-principios-de-henry-fayol-para-una-administracion-eficiente.html>

PRODES: Modulo Fortalecimiento Institucional

<http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/1880/1/BVCI0001569.pdf>

ISO: <http://www.iso.org/iso/home/standards/benefitsofstandards.htm>

ISO: <http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso14000.htm>

www.osha.gov/espanol

ERUDITOS:

[http://www.eruditos.net/mediawiki/index.php?title=Babahoyo_\(Cant%C3%B3n\)](http://www.eruditos.net/mediawiki/index.php?title=Babahoyo_(Cant%C3%B3n))

ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES
Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría

Objetivo: Evaluar el nivel de capacitación del profesional en el área de producción mediante entrevistas a las empresas del sector agroindustrial localizadas en el cantón Babahoyo, con el propósito de determinar las posibilidades de potencializar el valor agregado de las mismas.

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Empresa: _____

Actividad a la que se dedica la empresa: _____

Número de empleados en el área de producción: _____

Cargo de la persona que responde la encuesta: _____

1. ¿Actualmente cree usted que en el Ecuador la formación profesional existente es capaz de responder a las demandas de las empresas agroindustriales?

Siempre	
Casi siempre	
Frecuentemente	
Poco Frecuente	
Nunca	

2. ¿Cree usted que el ambiente laboral influye en el desempeño del personal contratado en el área de producción?

Siempre	
Casi siempre	
Frecuentemente	
Poco Frecuente	
Nunca	

3. ¿Qué capacidad de innovación es aplicable en el área de producción? (elija una de las opciones)

Resolución de problemas	
Rutinas de procesos	
Utilización de los recursos	
Calidad del producto	

4. ¿Cuál considera que debería ser la especialización para el área de producción de las empresas agroindustriales?

Bachiller Técnico Industrial en Mecánica Industrial	
Técnica Profesional en Mecánica Automotriz	
Técnica Mecánica y Operación de Máquinas Cerradoras y Envasadoras	
Ingeniero Agroindustrial	
Ingeniero de Alimentos	
Ingeniero Agrónomo	
Otros: _____	

5. ¿Los cargos en el área de producción de las empresas agroindustriales están designados de acuerdo a la especialización del profesional?

Totalmente de Acuerdo	
De acuerdo	
Parcialmente de acuerdo	
En desacuerdo	

6. ¿Qué aspira del profesional que labora en el área de producción? (considere 5 la nota más alta y 1 la más baja)

Puntuación	1	2	3	4	5
Características					
Flexibilidad					
Proactividad					
Trabajo en equipo					
Eficiencia					
Eficacia					

7. ¿Qué tipo de conocimiento considera el más óptimo para desempeñar cargos en el área de producción?

Bachiller Técnico	
Tecnólogo	
Universitario	
Masterado	

8. ¿Cree usted que es conveniente contar dentro del área de producción con un personal comprometido con el medio ambiente?

Totalmente comprometido	
Comprometido	
Poco comprometido	
Nada comprometido	

9. ¿Qué característica prefiere en el desempeño del personal dentro del área de producción? (seleccione una opción)

Superficial	
Sistemático	
Reflexivo	
Subjetivo	
Racional	
Crítico	

ANEXO 2. Entrevista



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría

Nombres y Apellidos:

Título de Educación Superior:

Cargo dentro de la empresa:

Edad:


1. ¿Qué percepción tiene usted del sector académico y su desenvolvimiento en el área productiva?
2. ¿Qué características relevantes cree usted que debe tener el personal del área de producción para mejorar los tiempos de respuesta de las empresas agroindustriales?
3. ¿Por qué cree usted que es importante determinar un perfil profesional en el área de producción de las empresas agroindustriales?
4. ¿Cuáles cree que sería las ventajas competitivas al seleccionar personal con un perfil determinado en el área de producción de las empresas agroindustriales?
5. ¿Cuáles son los complementos necesarios para darle valor agregado al área de producción de las empresas agroindustriales?
6. ¿Al realizar una correcta selección de personal reduciría los gastos operativos en el área de producción de las empresas del sector agroindustrial? ¿por qué?

ANEXO 3. Árbol del Problema


TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
<i>Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo.</i>	¿Cómo afecta el nivel de capacitación del profesional del área de producción en el valor agregado de las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo?	Evaluar el nivel de capacitación del profesional en el área de producción mediante entrevistas a las empresas del sector agroindustrial localizadas en el cantón Babahoyo, con el propósito de determinar las posibilidades de potencializar el valor agregado de las mismas.	La mejora en el nivel de capacitación del profesional del área producción fomenta el valor agregado en las empresas del sector agroindustrial del cantón Babahoyo.
CAUSAS	SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS PARTICULAR
Limitada especialización	¿Cuáles han sido los resultados en el sistema de producción debido a la limitada especialización del profesional que labora en las empresas del sector agroindustrial?	Analizar si los cargos en el área de producción de las empresas agroindustriales están siendo designados de acuerdo al nivel de conocimiento científico del personal.	La especialización del profesional que labora en el área de producción aumenta la eficiencia operativa de las empresas del sector agroindustrial.
Asignación de cargos	¿De qué manera influye la asignación de cargos al personal no capacitado en el área asignada en los procesos productivos?	Contrastar si el personal asignado al área de producción cumple con los requisitos funcionales en los procesos productivos.	La asignación de personal idóneo que cumpla con los requisitos por área de talento humano fomenta una mejora en el ciclo productivo en las empresas agroindustriales.
Selección de personal sin estándares específicos.	¿Qué impacto sobre el rendimiento operativo tiene realizar procesos de selección de personal sin estándares específicos?	Evaluar los procesos que tienen las empresas agroindustriales al reclutar personal sin estándares específicos.	La mejora de los procesos de selección de personal reduce los gastos operativos en el área de producción de las empresas del sector agroindustrial.

ANEXO 4. Solicitud de información

REPÚBLICA DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



Milagro, 21 de marzo 2015

ECUAVEGETAL S.A.

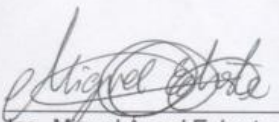
Psic. Ricardo Soriano
Jefe de Recursos Humanos

Por medio de la presente, Yo Miguel Ángel Echartecon C.I. 0956231856 en calidad de Tutor de Proyecto de tesis **“Estudio del nivel de capacitación del profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas agroindustriales del cantón Babahoyo”** elaborado por las señoritas **Elizabeth García Cantos C.I. 0927008771 y Flora González Terán C.I. 0950043067**; solicito a usted se les facilite información pertinente (Organigrama Departamento de producción y entrevista) con el fin de aportar un respaldo para mencionado estudio.

Sin otro particular, me suscribo a usted.

Atentamente,

ACE
20-Marzo-2015



Ing. Miguel Ángel Echarte
C.I. 0956231856
Tutor del Proyecto

1 Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía Km. 26
Conmutador: (04) 2974317- (04) 2970861
Teléfono: (04) 2974319 • E-mail: rectorado@unemi.edu.ec
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN
Ser una institución de educación superior, pública, autónoma y acreditada, de prestigio y proyección, abierta a las ciencias del pensamiento universal, líder en la formación de profesionales responsables, honestos, sólidos, organizados y con un elevado compromiso social y ambiental, para contribuir al desarrollo local, nacional e internacional.

MISIÓN
Es una institución de educación superior, pública, que forma profesionales de calidad mediante la investigación científica y la vinculación con la sociedad, a través de un modelo educativo flexible adaptado por prácticas y competencias, con énfasis en el desarrollo de capacidades, infraestructura moderna y tecnología de punta, para contribuir al desarrollo de la región y el país.

www.unemi.edu.ec

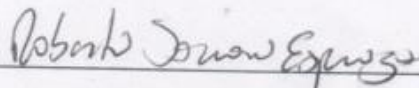
ANEXO 5. Carta de autorización

Babahoyo, 20 de Marzo del 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente, yo Roberto Soriano Piza en calidad de Jefe de Talento Humano de la empresa "ECUAVEGETAL S.A" realizo la entrega de información (organigrama y entrevista), a las Srtas. **GARCIA CANTOS ELIZABETH ALEXANDRA** con CI: 0927008771 Y **GONZALEZ TERÁN FLORA ROSIBEL** con CI: 0950043067, egresadas de la Universidad Estatal de Milagro de la carrera Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría- CPA- para la realización del proyecto de tesis cuyo tema es "Estudio del Nivel de Capacitación del Profesional en el área de producción y su incidencia en el valor agregado de las empresas agroindustriales del Cantón Babahoyo".

Para lo cual las suscritas cuentan con la total aprobación y autorización.



Psic. Roberto Soriano Piza.
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 6. Visita a ECUAVEGETAL S.A.

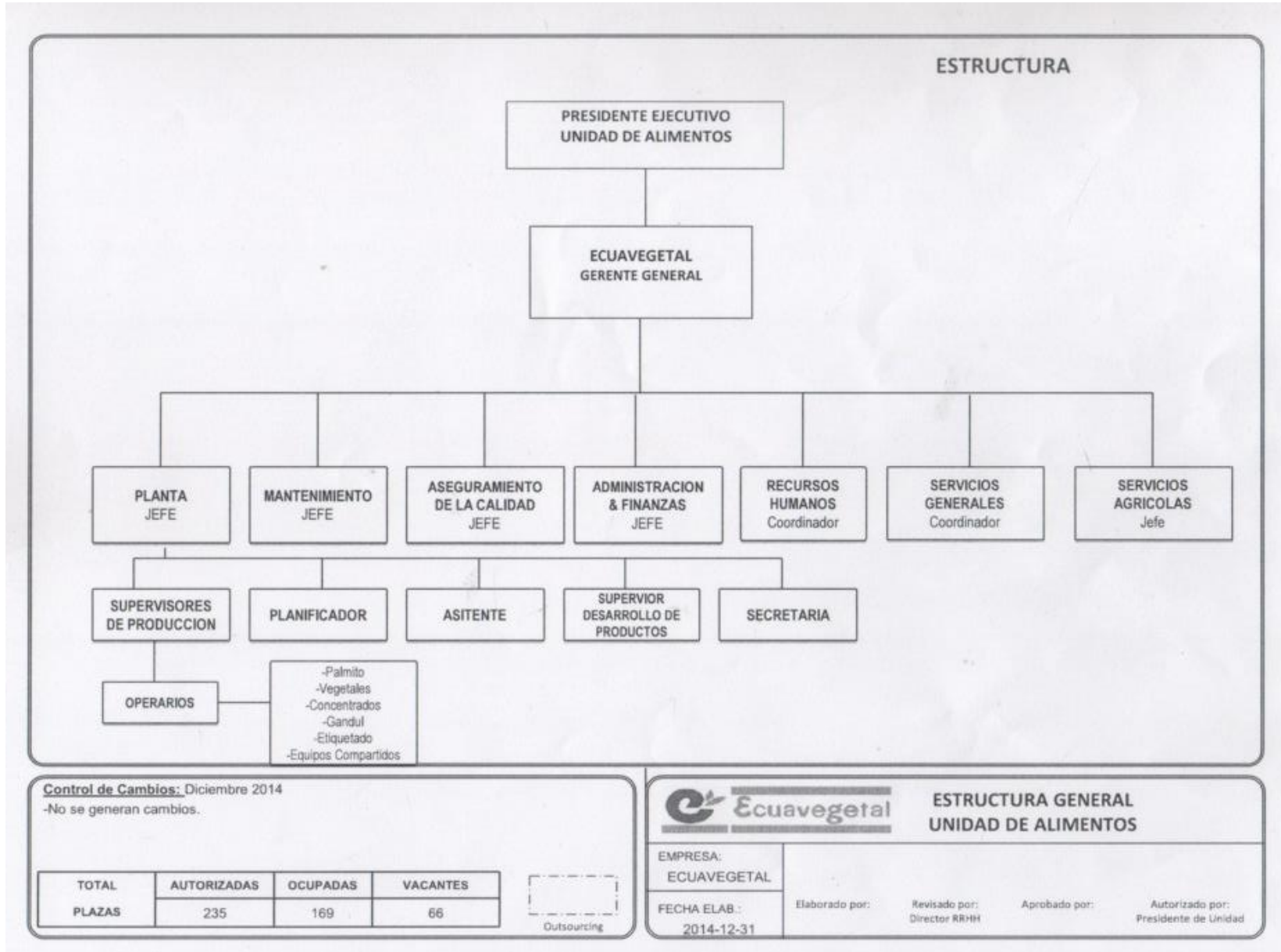


Elizabeth García – Flora González

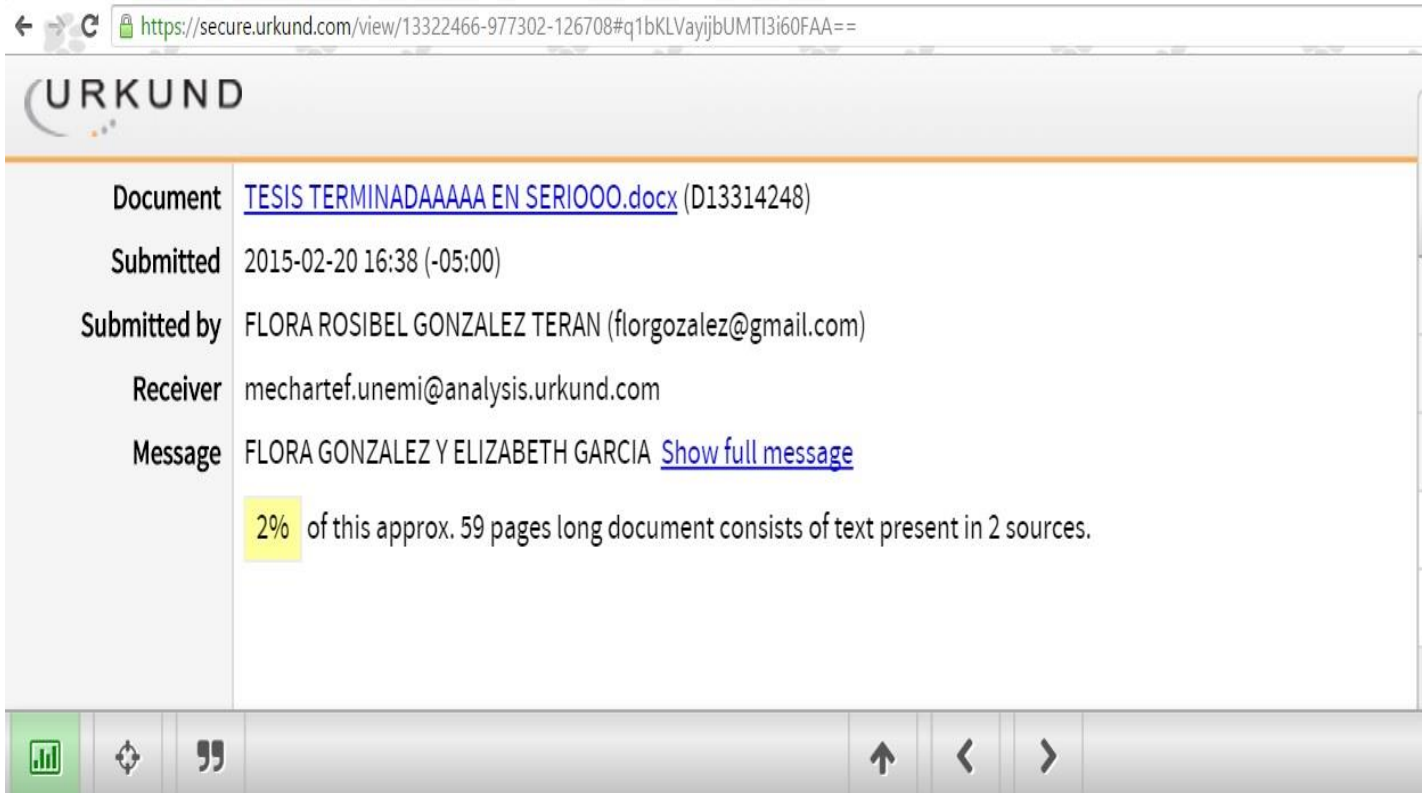


ECUAVEGETAL S.A. (Facundo)

ANEXO 7. Organigrama del área de Producción ECUAVEGETAL S.A.



ANEXO 8. Análisis Urkund



The screenshot displays the Urkund web interface. At the top, the browser address bar shows the URL: <https://secure.orkund.com/view/13322466-977302-126708#q1bKLVayjibUMTI3i60FAA==>. The Urkund logo is visible in the top left corner. The main content area is divided into a left sidebar and a main panel. The sidebar lists the following details:

- Document:** [TESIS TERMINADAAAA EN SERIOOO.docx](#) (D13314248)
- Submitted:** 2015-02-20 16:38 (-05:00)
- Submitted by:** FLORA ROSIBEL GONZALEZ TERAN (florgonzalez@gmail.com)
- Receiver:** mechartef.unemi@analysis.orkund.com
- Message:** FLORA GONZALEZ Y ELIZABETH GARCIA [Show full message](#)

The main panel contains a highlighted text snippet: "2% of this approx. 59 pages long document consists of text present in 2 sources." At the bottom of the interface, there is a navigation bar with icons for a bar chart, a refresh symbol, a quote symbol, and navigation arrows (up, left, right).

FIRMA DEL TUTOR