

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGROINDUSTRIAL

**Tema: “La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agroempresa
UNIÓN LIBRE”.**

Trabajo de Investigación, previa a la obtención del Grado Académico de Magister en
Gestión de la Producción Agroindustrial.

Autor: Ingeniero José Antonio Escobar Machado

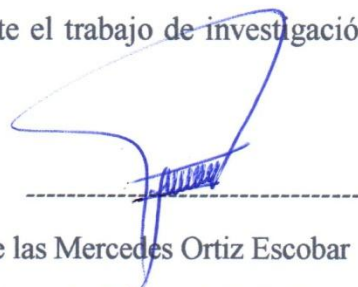
Directora: Dra. Mary Elizabeth Cruz Lascano

Ambato – Ecuador

Mayo - 2017

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos

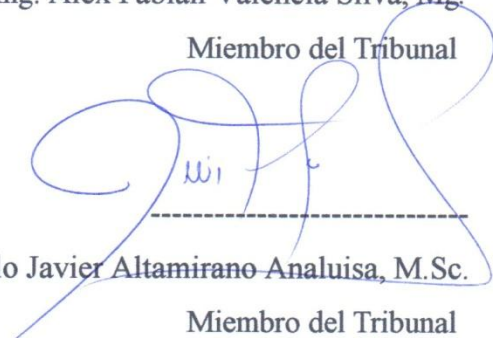
El Tribunal de Defensa del Trabajo de titulación presidido por Doctora Jacqueline de las Mercedes Ortiz Escobar, e integrado por los señores Ingeniero Alex Fabián Valencia Silva Magister, Ingeniero Danilo Javier Altamirano Analuisa Master, Doctor Jaime Fabián Díaz Córdova, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el tema: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA AGROEMPRESA UNIÓN LIBRE", elaborado y presentado por el señor Ingeniero José Antonio Escobar Machado, para optar por el Grado Académico de Magister en Gestión de la Producción Agroindustrial; una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



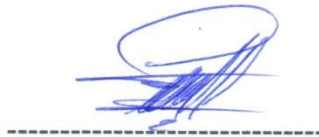
Dra. Jacqueline de las Mercedes Ortiz Escobar
Presidenta del Tribunal de Defensa



Ing. Alex Fabián Valencia Silva, Mg
Miembro del Tribunal




Ing. Danilo Javier Altamirano Analuisa, M.Sc.
Miembro del Tribunal



Dr. Jaime Fabián Díaz Córdova.
Miembro del Tribunal


AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Investigación presentado con el tema: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA AGROEMPRESA UNIÓN LIBRE”** le corresponde exclusivamente a: Ingeniero José Antonio Escobar Machado, Autor bajo la Dirección de la Doctora Mary Elizabeth Cruz Lascano, Directora del Trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. José Antonio Escobar Machado
C.C 060359681-8

AUTOR



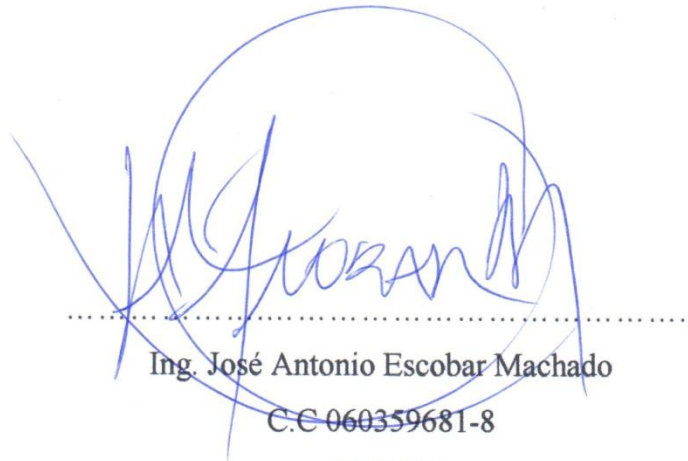
Dra. Mary Elizabeth Cruz Lascano
C.C.1802467462

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Investigación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



.....

Ing. José Antonio Escobar Machado

C.C 060359681-8

AUTOR

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO

Portada.....	i
A la unidad académica de titulación de la facultad de ciencia e ingeniería en alimentos	ii
Autoría del trabajo de investigación.....	iii
Derechos de autor.....	iv
Índice general de contenidos.....	v
Índice de graficos.....	viii
Índice de tablas.....	ix
Agradecimiento.....	xi
Dedicatoria.....	xii
Resumen ejecutivo.....	xiii
Executive summary.....	xiv
Introducción.....	1
CAPITULO I.....	2
PROBLEMA.....	2
1.1 Tema:.....	2
1.2 Planteamiento del problema.....	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 Análisis crítico.....	3
1.2.3 Prognosis.....	4
1.2.4 Formulación del problema.....	5
1.2.5 Interrogantes.....	5
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación.....	5
1.3 Justificación.....	5
1.4 Objetivo.....	6
1.4.1 Objetivo General.....	6
1.4.2 Objetivos Específicos.....	6
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes Investigativos.....	7

2.2	Fundamentación Filosófica.....	8
2.3	Fundamentación legal.....	9
2.4	Categorías fundamentales.....	10
2.5	Fundamentación teórica de la variable independiente.....	11
2.6	Hipótesis	18
2.7	Señalamiento de variables de la hipótesis	18
	CAPITULO III	19
	METODOLOGÍA.....	19
3.1	Modalidad básica de la investigación.....	19
3.2	Nivel o tipo de investigación.....	20
3.3	Población y muestra.....	21
3.4	Operacionalización de Variables.....	22
3.5	Plan de recolección de información.....	24
3.6	Procedimiento y Análisis	24
	CAPITULO IV	26
	ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	26
4.1	Análisis e interpretación de la encuesta al personal de Agroempresa Unión Libre.	26
	CAPITULO V.....	46
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1	Conclusiones.....	46
5.2	Recomendaciones	47
	CAPITULO VI	48
	PROPUESTA.....	48
6.1	Datos informativos	48
6.2	Antecedentes de la propuesta.....	48
6.3	Justificación de la propuesta.....	49
6.3.1.	Objetivos de la propuesta	50
6.3.1.1	Objetivo general	50
6.3.1.2	Objetivos Específicos	50
6.4	Análisis de factibilidad	50
6.5	Fundamentación Científico Técnica.....	52
6.6	Plan de gestión del talento humano para la agroindustria	54

6.6.1 Diagnóstico de los procesos de gestión del talento humano	54
6.6.2 Direccionamiento estratégico	57
6.6.3 Direccionamiento programático	58
6.9 Previsión de la evaluación	60
Bibliografía.....	62
ANEXOS	65

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO 1 ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	3
GRÁFICO 2. ORGANIZADOR LÓGICO DE VARIABLES.....	10
GRÁFICO 5. PREGUNTA 1.....	26
GRÁFICO 6. PREGUNTA 2.....	27
GRÁFICO 7. PREGUNTA 3.....	28
GRÁFICO 8. PREGUNTA 4.....	29
GRÁFICO 9. PREGUNTA5	30
GRÁFICO 10. PREGUNTA 6.....	31
GRÁFICO 11. PREGUNTA 7.....	32
GRÁFICO 12. PREGUNTA 8.....	33
GRÁFICO 13. PREGUNTA 9.....	34
GRÁFICO 14. PREGUNTA 10.....	35
GRÁFICO 15. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	45

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. POBLACIÓN	21
TABLA 2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	22
TABLA 3. PRODUCTIVIDAD DE LA AGROEMPRESA	23
TABLA 4. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	24
TABLA 5. ¿SE REALIZÓ LOS PASOS PERTINENTES PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL?	26
TABLA 6. ¿CONOCE CUÁLES SON SUS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN SU PUESTO DE TRABAJO?	27
TABLA 7. ¿USTED TIENE LAS HABILIDADES Y DESTREZAS NECESARIAS PARA SU PUESTO DE TRABAJO?	28
TABLA 8. ¿LA AGROEMPRESA DEBE CONTAR CON PLANES DE CAPACITACIÓN ANUAL EN SU ÁREA DE DESEMPEÑO DIARIO?	29
TABLA 9. ¿LA AGROEMPRESA HA INCREMENTADO SU NIVEL VIDA?.....	30
TABLA 10. ¿LA AGROEMPRESA TRABAJA AL 100% DE LA CAPACIDAD?.....	31
TABLA 11. ¿LA AGROEMPRESA CUENTA CON UN DIAGRAMA DE CIRCULACIÓN EN LA AGROEMPRESA?	32
TABLA 12. ¿LA AGROEMPRESA CUENTA CON UN FLUJOGRAMA DE PROCESO?	33
TABLA 13. ¿TIENE A DISPOSICIÓN TODOS LOS MATERIALES PARA REALIZAR EL PROCESO DE PRODUCCIÓN?.....	34
TABLA 14. ¿USTED PODRÍA DISMINUIR EL TIEMPO EN PROCESO Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD?	35
TABLA 15. PREGUNTAS	37
TABLA 16. FRECUENCIAS OBSERVADAS (PREGUNTA 3 Y 7).....	38
TABLA 17. FRECUENCIAS ESPERADAS (PREGUNTA 3 Y 7).....	38
TABLA 18. CHI-CUADRADO CALCULADO	40
TABLA 19. FRECUENCIAS OBSERVADAS (PREGUNTA 3 Y 10).....	40
TABLA 20. FRECUENCIAS ESPERADAS (PREGUNTA 3 Y 10).....	41
TABLA 21. CHI-CUADRADO CALCULADO (PREGUNTAS 3 Y 10).....	41
TABLA 22. FRECUENCIAS OBSERVADAS (PREGUNTA 5 Y 7).....	42
TABLA 23. FRECUENCIAS ESPERADAS (PREGUNTA 5 Y 7).....	42
TABLA 24. CHI-CUADRADO CALCULADO (PREGUNTAS 5 Y 7).....	43

TABLA 25. FRECUENCIAS OBSERVADAS (PREGUNTA 5 Y 10).....	43
TABLA 26. FRECUENCIAS ESPERADAS (PREGUNTA 5 Y 10).....	44
TABLA 27. CHI-CUADRADO CALCULADO (PREGUNTAS 5 Y 10).....	44
TABLA 28. FODA DE LOS PROCESOS	55
TABLA 29. DIRECCIONAMIENTO PROGRAMÁTICO.....	58
TABLA 30. EVALUACIÓN	60
TABLA 31. PROFESIOGRAMA	65

AGRADECIMIENTO

A Dios por su infinito amor y bondad al darme la vida, salud, fortaleza y ante todo saber para culminar con mi investigación.

Mi sincero agradecimiento a la rector de la Universidad Estatal Amazónica, Dr. Julio Cesar Vargas Burgos PhD. quien deposito en mí su total y entera confianza, permitiéndome realizar y alcanzar tan anhelado grado académico para bienestar de la Amazonia y del Ecuador.

A la Agroempresa “Unión Libre” de la provincia de Pastaza por su absoluta colaboración en dotar de la información necesaria para cimentar tan importante estudio.

A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencia Ingeniería en Alimentos quien facilito los docentes de más alto nivel contribuyendo a la formación académica, con el único fin de obtener una educación superior de excelencia.

Un grato y profundo agradecimiento a mi tutora de tesis la Dra. Mary Cruz Lascano por su sutileza al saber transmitir su vasto conocimiento para lograr el cometido trazado.

DEDICATORIA

A mi querida madre, a mi hermana María Belén y a su esposo Patricio Arroyo, por su incondicional apoyo y oportunos consejos de aliento para seguir adelante. A mis amados hijos: Rafaela Cayetana y Daniel Alfonso que siempre han sido el motor esencial para alcanzar las metas propuestas, y por supuesto a mi equipo multidisciplinario de la ciudad de Ambato quienes siempre estuvieron ahí. A mis grandes amigos y compañeros del programa de Maestría que compartieron parte de su vida enriqueciendo con conocimiento la mía, serán bien recordados cada momento en el cual imparta lo aprendido, retribuyendo a Dios y la sociedad lo entregado.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGROINDUSTRIAL

TEMA:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA
AGROEMPRESA UNION LIBRE”

AUTOR: Ing. José Antonio Escobar Machado

DIRECTORA: Dra. Mary Elizabeth Cruz Lascano

FECHA: 30 de Noviembre del 2016

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se fundamenta en un plan de la gestión del talento humano y la productividad en la agroempresa de Unión Libre. La misma está dirigida principalmente a establecer un proceso administrativo eficiente que funcione e incremente la productividad de la agroempresa. Es así que en mundo globalizado en el cual nos desarrollamos se evidencia que las grandes industrias han incrementado sustancialmente su productividad a partir de un mejor manejo administrativo, recurriendo a métodos ingenieriles ya establecidos, los cuales aplicados correctamente sin duda alguna elevaran los índices de utilidad. Es así que a partir de este conocimiento y de la compilación total de datos que maneja la agroempresa en “Unión Libre” en Pastaza se pudo analizar minuciosamente los pasos en cada uno de los procesos en los que se determinaron los planes y métodos más eficientes para evidenciar una solución en la agroempresa, la misma que fortalecerá a la sociedades y llenara de nuevas oportunidades a las generaciones venideras.

Descriptor: gestión del talento humano, productividad, agroempresa, Unión Libre, proceso

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA EN ALIMENTOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGROINDUSTRIAL

THEME:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA
AGROEMPRESA UNION LIBRE”

AUTHOR: Ing. José Antonio Escobar Machado

DIRECTED BY: Dra. Mary Elizabeth Cruz Lascano PhD.

DATE: 30 de Noviembre del 2016

EXECUTIVE SUMMARY

The present research is based on a human talent management plan, and the productivity of the Union Libre agribusiness. It is mainly targeted at stablishing an efficient administrative process that works and increases agribusiness productivity. It is evident that in today's globalized world large industries have substantially increased their productive capacity through a better administrative management, using stablished engineering methods, which will certainly improve the profit index. Therefore, based on this knowledge and the total data compilation that Union Libre agribusiness manages in Pastaza, it was possible to analyze every single process step in detail determining the most efficient plans and methods that bring a solution for agribusiness, which will strengthen the society and provide new opportunities for future generations.

Keywords: human talent management plan, productivity, agribusiness.

INTRODUCCIÓN

El presente documento se analizara **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA AGROEMPRESA UNIÓN LIBRE**” en la cual mediante la investigación daremos una alternativa de manejo administrativo y procedimientos técnicos, logrando establecer las causas y efectos del problema. Partiendo de un diagnostico base, el mismo que se fundamenta con los objetivos en determinar y fundamentar la investigación de la gestión del talento humano y la productividad definiendo los enfoques de estudio cualitativos por medio de una entrevista y cuantitativos por medio de una encuesta in situ en la Agroempresa “Unión Libre” de la parroquia 10 de agosto del cantón Pastaza, habiendo correlacionado las variables y obteniendo la como resultado tablas y gráficos demostrando la hipótesis de la investigación.

Se establece conclusiones y recomendaciones las cuales deberán ser tomadas en cuenta por los directivos de la asociación. Finalmente se plantea un modelo de plan de Gestión del Talento Humano el cual contribuirá para el mejor manejo técnico administrativo y de procesos promulgando el desarrollo de la empresa.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA AGROEMPRESA UNIÓN LIBRE”

1.2 Planteamiento del problema.

1.2.1 Contextualización

Contextualización macro

En Latinoamérica la globalización y la alta competitividad en la generación de alimentos de consumo masivo, pone en manifiesto una carencia de la estructura de la administración de los recursos humano que por diversos motivos no especificados no se da la importancia necesaria que tienen sus colaboradores dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad son sin duda habilidades no investigadas y que no demuestran los resultados a la magnitud esperada. Siendo esto una relación mutua que proporciona beneficios recíprocos, para generar productividades

Contextualización meso

En Ecuador son escasos los estudios realizados en el ámbito de la GTH y la productividad debido al desconocimiento del aprovechamiento del capital humano tanto en las instituciones públicas y privadas. Es así que las asociaciones de productores, agroempresa y microempresas constituidas en la Región Amazónica suman 52 al término del 2015 según el Instituto para el Eco Desarrollo Regional Amazónico ECORAE. Las mismas que carecen de decisiones estrategias, métodos y operaciones, basadas en apropiadas prácticas administrativas la cuales con un correcto método ingenieril alcanzaran el incremento de productividad. Frente a esta realidad se puede

encaminar la aplicación de procesos en los cuales generen desarrollo en todos sus niveles.

Conceptualización micro

Específicamente en la provincia de Pastaza, existen dos agroempresas (Unión Libre Lácteos y Pastaza Lac) dedicadas a dar un valor agregado a la leche cruda de vaca, según del Instituto de Economía Popular y Solidaria IEPS, y el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca. Estas reflejan una mínima estructura organizacional, administrativa e ingenieril que promulgue los talentos, cualidades y destrezas del recurso humano, lo que ha influido directamente a no obtener los resultados inicialmente planteados en el proyecto.

1.2.2 Análisis crítico

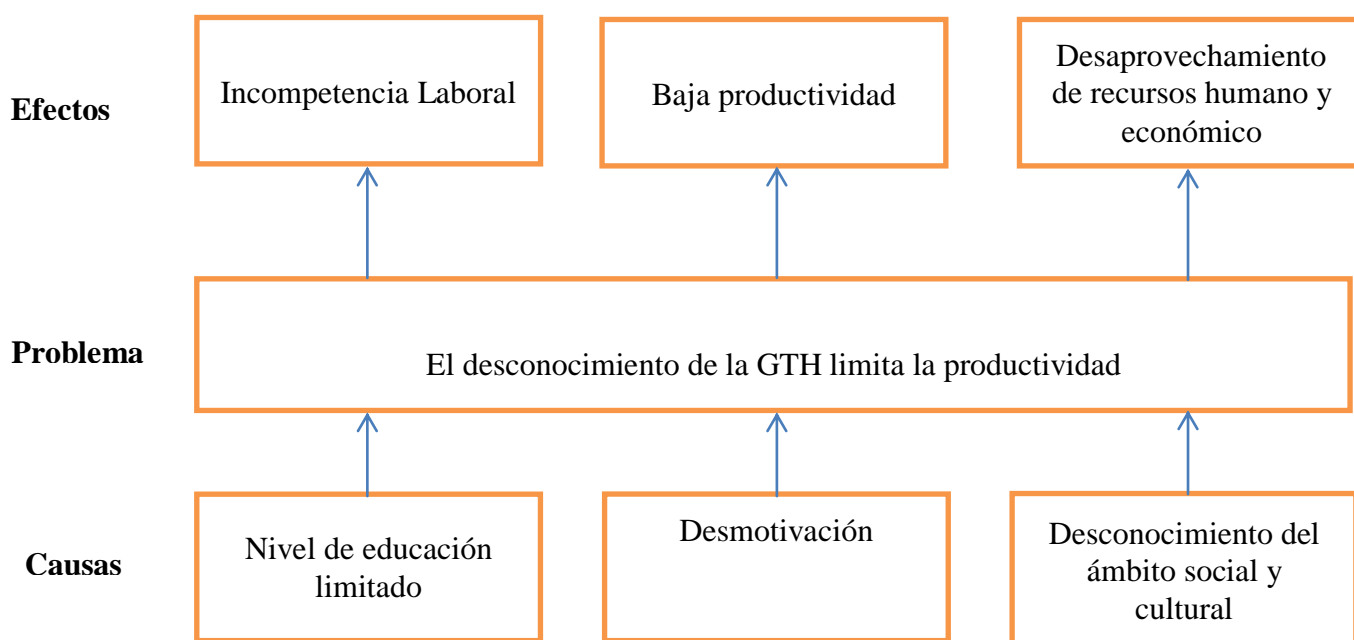


Gráfico 1Árbol de Problemas

La agroempresa cuenta con una escasa GTH, dichas actividades administrativas son imprescindibles para determinar el éxito o el fracaso, al no tener establecido un plan de acción a ser ejecutado en conjunto por cada uno de sus colaboradores, se ve abocado a una inadecuada dirección, lo que ha conllevado a la incompetencia laboral

Así también el insuficiente conocimiento en el proceso de producción láctea ha llevado a no tener en cuenta los resultados de productividad, los cuales deben estar acordes a la

producción ya que al no contar con un plan anual de capacitación (cursos, seminarios, pasantías industriales, etc.) los empleados han perdido total interés para el beneficio de la agroempresa.

La inapropiada delimitación en el área de proceso (ingeniería de métodos) ocasionará una excesiva utilización de movimientos y actividades innecesarias al proceso de producción creando como efecto una demora en los procesos puntuales y por ende la disminución de la productividad.

Por lo mencionado anteriormente, y contextualizando la información el problema básico el cual se encuentra en todas y cada una de las empresas asociativas, en las que requieren de estudios administrativos y de métodos ingenieriles en las que se establezca planes de aprovechamiento de la GTH para bienestar de empleador y empleados, enfocados a un único fin que es incrementar la productividad.

1.2.3 Prognosis

Al no existir una correcta GTH y la productividad en la agroempresa “Unión Libre” en la provincia Pastaza, la cual contribuya a incrementar su nivel de vida y garantice la sustentabilidad y sostenibilidad. Causara inevitablemente el desaprovechamiento del talento humano generando grandes y cuantiosas pérdidas económicas, puesto que desde el inicio hasta el final de la cadena de valor se verán afectados al punto del cierre de la misma.

En el momento del cierre de tan importante agroempresa, causará que las personas que dependen de este único medio de ingreso tendrán emigrar a la ciudad trayendo pobreza y necesidad a los suyos, acrecentando un problema social gravísimo que hoy por hoy es una carga para el sistema monetario del país.

En consecuencia, de lo anteriormente mencionado no se puede hablar de industria sin estos importantes componentes la GTH y la productividad, encontrándose intrínsecamente ligados, es decir no se erradica esta problemática, sino tan solo se la mitiga, sin lograr un cambio trascendental y evolutivo.

1.2.4 Formulación del problema

¿El desconocimiento de la GTH limita la productividad?

1.2.5 Interrogantes

- ¿Cuál es la base teórica de la gestión del talento humano y la productividad?
- ¿Cuál es la situación actual de la gestión del talento humano y la productividad de la agroempresa Unión Libre?
- ¿Se puede establecer una propuesta metodológica para mejorar la GTH y la productividad de la agroempresa Unión Libre?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Campo: Agroindustrial.

Área: Gestión del talento humano

Aspecto Específico: La productividad de la agroempresa

Delimitación Temporal: Abril del 2016 hasta Septiembre de 2016

Delimitación Espacial: Agroempresa Unión Libre de la Parroquia 10 de agosto de la parroquia Fátima cantón Puyo, Provincia de Pastaza.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se lo realizó en la Agroempresa Unión Libre, la cual ha venido elaborando productos derivados de la leche cruda de vaca en la provincia de Pastaza, se analizó el desconocimiento de la GTH que limita la productividad, puesto que estos dos factores han incidido en aspectos sociales y económicos.

El estudio de la GTH y la productividad tuvo aspectos fundamentales que comprende una óptima administración de la organización como: desarrollo organizacional, cultura organizacional, interacción entre el individuo y la organización, objetivos individuales y organizacionales, gestión administrativa, administración de los talentos humanos y capital intelectual, sistema de administración del recurso humano, descripción y análisis de puesto, reclutamiento y selección del personal, contratación, inducción, capacitación y desarrollo y evaluación del desempeño. En sinergia con la gestión de la producción

agroindustrial, aplicación métodos ingenieriles como: diagrama de circulación y diagramas de procedimientos relativos al método de trabajo aplicado en la planta, garantizando el incremento de la productividad.

Con estos componentes se cumplirá todas las expectativas y objetivos trazados inicialmente en el proyecto de estudio logrando un gran impacto en la GTH y la productividad.

1.4 Objetivo

1.4.1 Objetivo General

Evaluar la gestión del talento humano GTH y la productividad de la agroempresa Unión Libre.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la gestión del talento humano y la productividad.
- Diagnosticar la situación actual la gestión del talento humano y la productividad en la agroempresa Unión Libre.
- Proponer una alternativa de solución para mejorar la gestión del talento humano y la productividad en la Agroempresa Unión Libre.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

De las investigaciones realizadas en la facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, no se encuentran trabajos similares al planteado en esta investigación. No obstante, se toma en consideración los siguientes trabajos investigativos:

Midlej M & J (2009) En su trabajo acerca de las “Prácticas de Recursos Humanos y Productividad: El Efecto Moderador y Mediador del Clima Organizacional” plantea el estudio de la relación entre las prácticas de recursos humanos y productividad intelectual. En particular se plantea sendas hipótesis acerca del efecto moderador y mediador del “clima organizativo” sobre la eficacia/eficiencia de las prácticas de recursos humanos. A efectos de su contraste empírico, ha utilizado datos obtenidos mediante encuestas realizadas a profesores universitarios.

Navarro(2011) En su investigación sobre “La gestión de recurso humano y el desempeño laboral” manifiesta que el objetivo de estudio está enfocado a la realización de pruebas de Ostroff(2000), modelo de prácticas de recursos humanos y rendimientos en la que también mide el efecto psicológico en el confort laboral estableciendo modelos de pruebas homologas individuales y colectivas en la práctica del RR.HH.

Villarroya(2012) En su investigación sobre “Las prácticas de recursos humanos y el rendimiento organizacional”. Un estudio contextualizado en la administración local Catalana” manifiesta que el objetivo de estudio son ejes en los que tratan de fundamentalmente del fortalecimiento que estimule y fomente la importancia estratégica de la gestión de las personas y la necesidad de integración de las políticas de recursos humanos en la estrategia empresarial.

Zhinin, (2013) En su investigación sobre “Auditoria de gestión al talento humano del departamento de operaciones de la empresa L&M seguridad cia. Ltda. De la ciudad de Riobamba, para evaluar el desempeño laboral por el periodo 2011”, realiza la aplicación de la evaluación del sistema de control interno en el cual determino que el departamento de operaciones no mantiene un control eficiente debido a que no proporciona un grado de seguridad razonable, basado en el análisis del funcionamiento de los cinco

componentes en su conjunto.

Vinza(2011) En su investigación sobre “Estudio de Factibilidad para el Diseño de una Planta Procesadora de Lácteos” además de plantear un análisis económico, financiero, completo se plantea el estudio técnico de capacidad de planta, tamaño de planta, diagramas de procesos, flujogramas de procesos, con sus debidas características lo que evidencia un estudio ingenieril de acuerdo a las necesidades de la zona de estudio.

Pineda(2005)En su investigación de “Estudios de Tiempo y Movimientos en la Línea de Producción de Pisos de Granito en la Fabrica Casa Blanca S.A” analiza en su totalidad cada uno de los ciclos a estudiar en los que determina tiempos productivos e improductivos, evidenciando la necesidad de cambio de la empresa para su mejora. Seguidamente plantea un análisis de métodos en el cual se ha incrementado la productividad, eliminando los costos ocultos en cada uno de los procesos que no se los pueden detectar a simple vista, es así que una vez detectado y evaluado existe la necesidad de ponerlos en marcha mediante la implementación de métodos mejorados en los cuales van desde la gestión del talento humano, producción, se podrá obtener productos de excelente calidad.

Maria Baldeón.(2012) es su trabajo “Propuesta del diseño del Sistema de Producción, Layout de la Planta y Logística de Distribución de Leche Pasteurizada para la Comunidad Agrícola de San Agustín de Callo” después de una descripción situacional del sector, se puede determinar que mediante la aplicación de la ingeniería de métodos se tendrá un productor integrado y con el control absoluto de sus operaciones en esta etapa el autor propone un método Layout el cual trata acerca de un esquema ordenado de la distribución de los elementos dentro de un diseño.

2.2 Fundamentación Filosófica

El trabajo se fundamenta en el enfoque crítico propositivo ya que parte de la investigación experimental y del análisis de información bibliográfica como herramientas metodológicas básicas; las mismas que permitirán obtener resultados cuya interpretación a su vez servirá para validar una hipótesis encaminada a la proposición de una alternativa de solución eficaz a un problema real del entorno.

2.3 Fundamentación legal

La investigación se fundamentará en las siguientes normas:

- 2016-Acuerdo-0152-Reformar la norma técnica del subsistema de clasificación del puesto del servicio civil.
- 2016-acuerdo-0069- Determinar el valor del salario digno para el año 2015 y regular el procedimiento para el pago de la compensación económica.
- Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, Objetivo 3 (Mejorar la Calidad de Vida de la Población 3.1.), Objetivo 9 (Garantizar el Trabajo Digno en Todas sus Formas 9.1, 9.3, 9.5), Objetivo 10 (Impulsar la Transformación de la Matriz Productiva 10.4).

2.4 Categorías fundamentales

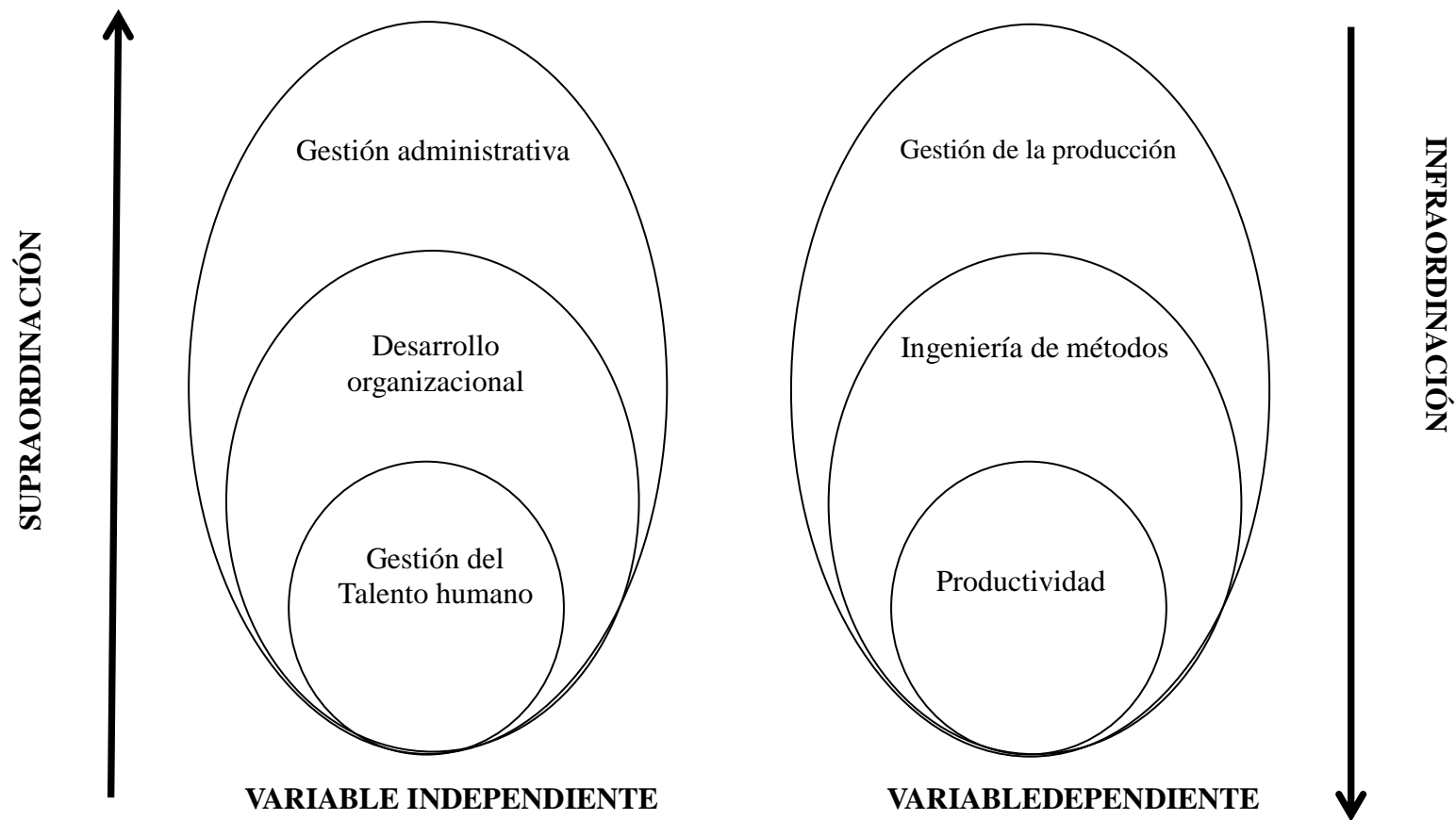


Gráfico 2. Organizador Lógico de variables

2.5 Fundamentación teórica de la variable independiente.

Gestión del talento humano

Bailey(1993), Señala que una GTH más atenta y especializada y con la correcta utilización de las practicas del recurso humano PRH técnicamente da mejores y mayores resultados ya que logra empleados más productivos, motivados y comprometidos en sus puestos, contribuyendo a alcanzar mayor eficacia en las organizaciones. No obstante Gomez L, Balkin D, & R, (2007)afirma que la contribución de los empleados hábiles y motivados podrá ser limitada si no se les da la oportunidad de poner en práctica sus capacidades para diseñar nuevas y mejores manera de desempeñar sus funciones.

Talento humano

Administrar el talento humano es indispensable para garantizar el triunfo de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Un talento es siempre un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento Chiavenato (2009) .La persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore, hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para una competencia individual:

1. **Conocimiento.** Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.
2. **Habilidad.** Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidades es la transformación del conocimiento en resultado.
3. **Juicio.** Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.
4. **Actitud.** Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial

Sistema de administración del recurso humano.

Villarroya (2012) Basa parte de su investigación en el control informático mediante un sistema central con una base de datos confiable que constituye una necesidad esencial de todo departamento de recursos humanos. En la organización, el ciclo del empleo da

principio con una clara comprensión de los puestos que se desea cubrir y los planes que se han formulado para llenarlos. Con esa base de datos se evidenciará objetivamente a las personas necesarias para que la organización alcance sus objetivos. La identificación y la selección de talento son de crucial importancia.

Descripción y análisis de puesto

Willian et.al (2008) Basa una descripción de puesto en una declaración por escrito en la que se explican las condiciones de trabajo más relevantes de un puesto específico. Todas las descripciones de un puesto deben seguir el mismo formato, pero la forma y el contenido de puestos varían de una a otra organización según las necesidades de la misma.

Seguidamente el análisis de puesto es un procedimiento para determinar las obligaciones y responsabilidades descritas anteriormente, además de tomar en cuenta las características específicas que deberán cumplir los candidatos.

Reclutamiento y selección del personal

Willian B et al (2008) La describe como el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización, permitiendo adquirir un conjunto de solicitantes a los cuales estarán sujetos a pruebas para determinar su profesionalismo siendo la correcta elección la que determina la calidad puesto que la persona tendrán una conexión directa con el grupo logrando automáticamente un confort laboral.

Contratación

Una vez realizados los pasos anteceditos de manera procedente la empresa está en posición de contratar al mejor perfil además de contar con una nutrida base de datos. El contrato es un acuerdo mutuo en el cual de manera tasita y mediante un documento legal las partes aceptan cada una de las condiciones mediante clausulas para su correcta realización de su trabajo.

Gomez L et al., (2007) Aclara que este proceso no está completo o no debería estarlo, una vez que se ha contratado o proporcionado un puesto al candidato. Para maximizar y reconocer el trabajo meticulouso y prolijo del departamento de RR.HH se deberá socializarlo con toda la organización esto implica orientar a los nuevos empleados específicamente al departamento en el cual se desempeñara.

Inducción

Willian et al., (2008) Menciona que es el proceso en el cual se pretende adaptar lo más pronto posible al nuevo ambiente de trabajo basado en las políticas métodos y procedimientos administrativos los que permitirán avanzar en función de las políticas de misión y visión de la empresa.

Capacitación y desarrollo

Bonache (2002) Se basa el desarrollo o incremento de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles del personal siendo de vital importancia el puesto ocupar los beneficios pueden prolongarse toda la vida ayudándoles a cumplir futuros retos en beneficio de la empresa.

Evaluación de desempeño

Gomez (2007) menciona que es un proceso en el cual se estima de manera global el rendimiento de cada uno de los empleados; dicho de otra forma la contribución entregada a la organización asegura su permanencia en la empresa sin descuidar las acciones correctivas en caso de que la evaluación de desempeño no sea satisfactoria.

Sin embargo Lawrence & Lorch, (1972) acota que la finalidad de este marco metodológico es tener una herramienta que permite realizar una evaluación de manera objetiva con la finalidad de otorgar incentivos o asensos.

Gestión administrativa

La reglamentación ecuatoriana Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo exige la aplicación de un profesiograma para garantizar una correcta función de la GTH al área administrativa (Departamento de Recursos Humanos), puesto que con esta información es uno de aspectos a tomar en cuenta para dotar al colaborador de un óptimo ambiente laboral. (Ver anexo 1)

Es así que sus principales tienen la responsabilidad de tomar acciones que permitan a los individuos hacer sus mejores contribuciones a los objetivos del grupo. Así, la administración se aplica a organizaciones grandes y pequeñas empresas lucrativas y no lucrativas y a industrias de manufactura y de servicios. El termino empresa se refiere a un negocio, dependencia gubernamental, hospital, universidad y cualquier otra organización, describiéndose las funciones y niveles administrativos.

Planear.

La planeación implica determinar la meta de la organización y los medios para alcanzarlas. Se realizan por tres razones:

1. Establecer el curso general que seguirá la organización en el futuro (para incrementar las utilidades, expandir la participación del mercado y hacer frente a la responsabilidad social)
2. Identificar y comprometer los recursos que la organización necesita para alcanzar sus metas
3. Decidir cuales tareas se deben desempeñar para llegar a esas metas.

Organizar.

Una vez que los gerentes han preparado sus planes, deben partir esas ideas más o menos abstractas para hacerlas realidad. Una organización solida es fundamental para ello. La organización se refiere al proceso de decidir donde se tomarán las decisiones, quien ocupará cual puesto y desempeñará qué tareas y quien dependerá de quien en la empresa.

Con una organización efectiva, los gerentes están en mejor posición para coordinar los recursos humanos, los materiales y los de información.

La organización implica la creación de una estructura con departamentos y descripciones de puestos.

Integrar personal.

Proceso en el cual mediante las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos siempre con una proyección futura, siendo en teoría el proceso más simple no obstante es un proceso crucial por cuanto la organización deberá moverse ágilmente para obtener el mejor resultado de su nuevo colaborador.

Dirigir y controlar.

Además de preparar planes, diseñar una estructura y contratar al personal, alguien se debe encargar de dirigir a la organización. Esta dirección implica motivar a terceros con la intención de que desempeñen las tareas necesarias para alcanzar las metas de la organización.

Sin embargo, no solo se dirige cuando se ha concluido con la planeación y la organización, si no que la dirección es un elemento crucial de esas funciones

Control.

El control es el proceso que utiliza una persona, un grupo una organización, para monitorear el desempeño de forma permanente y aplicar acciones correctivas. Los procedimientos de control de la empresa influyen en los criterios que aplica, es así que se emplean estos métodos de control para:

- Establecer las normas de desempeño
- Medir el desempeño actual y compararlos con otras normas
- Aplicar acciones para corregir desviaciones y modificar las normas si fuera necesario.

Variable dependiente

Productividad.

Koontz, (2008) Cita como productividad a la efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional. Efectividad es el logro de objetivos. Eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. Los gerentes no pueden saber si son productivos a menos que primero conozcan sus metas y las de la organización. Sin embargo y enfocados a la industria dentro de un sistema productividad implica desarrollar de modo idóneo las funciones que deben llevar a cabo los trabajadores.

Importancia de la productividad

Empresarialmente se establece que para que la industria crezca y aumente sus réditos es esencial la correcta utilización de métodos de estudio, además entre uno de los aspectos relevantes es un adecuado sistema de pago de salarios. Se establece también que la productividad es sinónimo del rendimiento de los empleados ya que con esta se evalúa su desempeño y en un periodo dado de tiempo

Determinación de la productividad

Esta se define como la relación entre insumos y productos, en tanto que la eficiencia representa el costo por unidad de producto. Bajo esta primicia se establece que en la industria la productividad se mide productividad, número de unidades producidas, insumos empleados

Este modelo se aplica adecuadamente a empresas netamente factureras en las cuales se evalué de manera global todo su proceso especificando el número de unidades a ser manufacturadas por turno de trabajo. Entonces diremos que todas estas medidas son

exclusivamente de orden cuantitativo y no se considerara cualitativamente frente a la producción establecida. En efecto si este producto satisface las necesidades del consumidor lo adquirirá nuevamente y de no serlo así se verá reflejado en los índices de venta que mantenga la industria.

Ingeniería de Métodos

Vaughn, (1990) Menciona que grado de flexibilidad en la estructuración de métodos de trabajo varía en función del nivel de tecnología ya que cuanto menos sofisticado mayor serán los métodos a instaurar. En tiempos pasados esta producción era escasa y no cubría las necesidades ni la demanda del consumir debiéndose en gran parte al método manual de producción, que era lento, obsoleto y rudimentario.

La implantación de nuevos métodos para los procesos ya existentes será de una constante revisión para la industria con la finalidad de mejorarlos y tratar de disminuir el tiempo y aumentar su productividad. Pineda, (2005) Complementa que a partir del estudio del nuevo método de trabajo a ser instaurado, los operarios tendrán un lapso de tiempo hasta que se sientan cómodos y tomen un ritmo normado.

La visión enfoque es la simplificación el trabajo, es la aplicación objetiva del sentido común, con el objeto de identificar y analizar los problemas del trabajo es así que entre uno de los métodos es el diagrama de circulación y diagramas de procedimientos relativos al método de trabajo aplicado en la planta, puntualizando que el método a ser aplicado se centra sobre:

1. El sistema productivo considerado en conjunto
2. El trabajador sedentario asignado a un puesto fijo
3. Un trabajador que mantiene una interacción con sus compañeros

De esta manera con una actitud despierta y una mentalidad inquisitiva se centra en la simplificación del método de trabajo y en conseguir que los movimientos exigidos por el trabajador sean lo menos posibles, estudiándolo esta por etapa con la prolijidad pertinente. Existen tres formas básicas para determinar el mejor método cuando se analiza el puesto de trabajo de un operario.

1. Se observa de manera detenida cada una de las acciones hasta terminar su cometido con la mayor perfección. Su método entonces será el más óptimo y valido y quienes llevan a cabo una labor igual son adiestrados para que tengan un desempeño igual.

2. Se determina según el rendimiento global del grupo de una cierta área de trabajo se analizara detalladamente cada etapa de su labor y elegir los aspectos o rasgos de índole superior.
3. Un método mixto es el que combina los mejores elementos del grupo estudiado en el cual se toma las medidas correctivas del proceso a realizarse.

Para Taylor, (1911) afamado por su obra “Principles of Scientific Management” señala que después de una amplia investigación llegó a la conclusión que la pérdida de esfuerzo humano es evitable si la dirección estudiaba el trabajo de modo científico es decir eligiendo el hombre adecuado y el correcto empleo del método ingenieril para llevarlo a cabo. Cruellas, (2013) Precisa la práctica de las nociones fundamentales como un diagrama de circulación y diagramas de procedimientos relativos al método de trabajo aplicado en la planta, beneficiara a los trabajadores como a la dirección de las empresas.

En este contexto Niebel, (2009), Cruellas, (2013) concuerdan en la aplicación del siguiente procedimiento básico:

1. Seleccionar: La línea de proceso que se va evaluar y a que definiremos los límites
2. Registrar: Por observación directa en el proceso de producción los puntos más relevantes en el proceso, recolectando la mayor cantidad de datos que sean necesarios
3. Examinar: De forma objetiva, como se realiza el proceso, secuencia del método utilizado, cuál es su propósito y en qué lugar de la planta se realiza.
4. Establecer: El método más práctico, eficaz y económico para determinarlo será con la ayuda de cada uno de los colaboradores de la planta.
5. Evaluar: Todas y cada una de las consideraciones antes mencionadas para establecer el nuevo método comparando eficacia y eficiencia o método actual y método propuesto.
6. Definir: El nuevo método se lo presentara de manera clara y precisa sociabilizándolo con toda la empresa.
7. Implantar: Demostrada la eficacia y la eficiencia del método, tornándose una práctica normal en la que se capacitara a cada uno de los miembros de la planta.

8. Controlar: La aplicación del nuevo método con el debido seguimiento evitara volver al uso del método anterior.

Con estos ocho procedimientos los especialistas del estudio de métodos de trabajo afirman que los resultados serán positivos no obstante se debe medir los resultados obtenidos, por cuanto puede verse afectada y no ser relevantes siendo necesario idear otra solución.

Gestión de la producción

La gestión de la producción como lo menciona (Krick, 1980) desde el punto de vista socio-económico designa un campo de estudio general implicado con las interrelaciones de la organización técnica socio-psicológico de los sistemas de producción industrial, coincidiendo Pineda, (2005)Palacios, (2009), por cuanto cualquier sistema productivo requiere tanto una organización tecnológica, medios de producción y estructuración del proceso como organización laboral para realizar las actividades de producción. Estas exigencias tecnológicas imponen unos límites sobre el tipo de organización posible, pero hay que puntualizar que estas organizaciones tienen propiedades propias de desarrollo debiendo a tener éxito siempre y cuando este bien direccionado.

Un gráfico de actividades o de proceso del equipo resulta de gran utilidad para situar actividades de cada persona en una escala de tiempos de aquella y de los referidos medios. Ahora bien, cuando el tiempo de trabajo de la persona es menor que el que corresponde al medio de producción, hacer uso de los diagramas de circulación y diagramas de flujo constituyen un recurso útil en el análisis pues si dicha persona puede ocuparse de varias actividades el problema consiste en hallar la combinación más económica.

2.6 Hipótesis

H₀=El desconocimiento de la GTH no afecta la productividad de la agroempresa “Unión Libre”

H₁: El desconocimiento de la GTH afecta la productividad de la agroempresa “Unión Libre”

2.7 Señalamiento de variables de la hipótesis

Variable dependiente

Productividad

Variable Independiente

Gestión del talento humano

CAPITULO III**METODOLOGÍA****3.1 Modalidad básica de la investigación**

La investigación se presentó en un enfoque cualitativo y cuantitativo, se entiende por enfoque cualitativo/a como indica su propio nombre tiene como objeto la descripción de las cualidades de un fenómeno, busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad, no se trata de probar o medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, si no de descubrir tantas cualidades como sea posible; mientras tanto que el enfoque cuantitativo es aquella que permitirá examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la estadística y para que exista este tipo de metodología se requiere que entre los elementos del problema de investigación, que sea posible definirlo, limitarlo y saber exactamente donde se inicia el problema, los elementos constituidos por un problema, de investigación lineal, se denomina: variables, relación entre variables y unidad de observación; ya que se puede poner en claro las características de cómo se realizara la investigación, así también se analizara las destrezas y habilidades de los trabajadores.

Permitiéndonos evidenciar la problemática internamente, analizando procesos administrativos y de producción, a fin de establecer en qué momento se producen falencias, así como también proponer una solución que contribuya al cambio profesional en todos los colaboradores de la organización.

Se orientó a entender de mejor manera el problema objeto de estudio ya que el

investigador toma en cuenta la actualidad en la que se encuentra y todas las transformaciones que ocurran.

La investigación accedió a orientar al encuentro de la hipótesis, habiendo entendido el problema de estudio, relacionando y profundizando en el interior de la organización para poder dar los correctivos necesarios.

3.2 Nivel o tipo de investigación

El presente trabajo se apoyó en la modalidad bibliográfica o documental, ya que contamos con todas las fuentes para recolectar información tanto de la variable independiente como dependiente, que ayudara a argumentar y defender el problema de investigación. Este tipo de información se la obtenido de libros, revistas, tesis de grado; Relacionadas con la Gestión del Talento Humano y la productividad de la agroempresa. Es una modalidad de campo por que se recopilará la información necesaria con el personal de la agroempresa, a través de preguntas directas a los trabajadores de manera que permitirá recolectar y registrar datos referentes al problema y tener un contacto directo con la realidad del objeto de estudio.

Para realizar el presente trabajo se utilizó los siguientes tipos de investigación:

- Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no han sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, esto quiere decir que la investigación exploratoria que tiene como finalidad de explorar y buscar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio, para tener una idea clara de la realidad y en consecuencia poner alternativas, tendientes a alcanzar la productividad de la agroempresa Unión Libre.
- La investigación descriptiva, es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es y se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas, la investigación

descriptiva tiene por objeto, desarrollar y describir el modelo de herramienta a utilizar que sirva como factor de gestión para ser aplicada, en los procesos técnicos y toma de decisiones a ser ejecutados en la agroempresa de la zona de Pastaza.

- Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación, la investigación correlacionada aportara en el sentido de ayudar a medir la relación que existe entre la variable independiente “Gestión del Talento Humano” y la variable dependiente “Productividad”, para determinar el impacto que esta cause sobre el planteamiento de la implementación de estrategias de la Gestión del Talento Humano GTH acompañados del método adecuado para lograr la mayor productividad.

3.3 Población y muestra

La población es el total de personas de estudio de la agroempresa “Unión Libre” de la provincia de Pastaza, en la cual el estudio se realizó mediante encuestas las mismas que están basadas en preguntas objetivas acerca de la GTH y la productividad. Expresadas en cuadros y en barras.

Tabla 1. Población

Población	Numero	%
Trabajadores de la agroempresa Unión Libre.	23	95,8%
Jefe de planta	1	4,2%
Total	24	100%

Se analizara los datos con una población finita de 24 personas de la agro empresa “Unión Libre” de la provincia de Pastaza.

1.4 Operacionalización de Variables

Variable independiente: Gestión del Talento Humano

Tabla 2. Gestión del Talento Humano

Conceptualización	Dimensiones	Indicador	ITEM	Test Instrumental
<p>Gestión del talento humano</p> <p>Se fundamenta en los principales principios de estructura que debe tener una empresa consolidada, con la finalidad de que todas estas acciones llevadas sean de manera ordenada, sistemática y metodológica las que contribuirán con un buen manejo</p>	Integración	Planes	1. ¿Se realizó los pasos pertinentes para su contratación?	Cuestionario
	Formación	Reuniones	2. ¿Conoce cuáles son sus obligaciones y responsabilidades en su puesto de trabajo?	
		Programa de capacitación anual	3. ¿Usted tiene las habilidades y destrezas necesarias en su puesto de trabajo?	
	Desarrollo	Plan de motivación	4. ¿La agroempresa debe contar con planes de capacitación anual en su área de desempeño diario?	Encuesta
	Desarrollo Profesional	5. La agroempresa ha incrementado el desempeño laboral?		

Variable dependiente. Productividad

Tabla 3. Productividad de la Agroempresa

Conceptualización	Dimensiones	Indicador	ITEM	Test Instrumental
<p>La Productividad se define como la combinación de varios factores totales, para llegar a un insumo compuesto.</p>	<p>Diagnostico situacional</p> <p>Planificación</p> <p>Seguimiento</p> <p>Evaluación de resultados</p>	<p>Flujograma de proceso</p> <p>Diagrama de circulación en planta</p> <p>Diagrama de procedimientos relativos al método de trabajo</p>	<p>6. ¿La agroempresa trabaja al 100% de la capacidad?</p> <p>7. ¿La agroempresa cuenta con un diagrama de circulación en la empresa?</p> <p>8. ¿La agroempresa cuenta con un flujograma detallado de proceso?</p> <p>9. ¿Tiene a disposición todos los materiales para realizar el proceso de producción</p> <p>10. ¿La agroempresa realiza un seguimiento del proceso para aumentar la productividad?</p>	<p>Fuentes</p> <p>Trabajo de Campo</p> <p>Encuestas</p>

3.5 Plan de recolección de información.

Tabla 4. Plan de recolección de información.

Preguntas	Explicación
1. ¿Para qué?	Desarrollar un plan de gestión del talento humano para mejorar la productividad de la agroempresa
2. ¿A qué personas?	Al personal interno de la agroempresa unión libre y Pastaza Lac
3. ¿Sobre qué aspecto?	Plan de gestión del talento humano y diseño de métodos en el proceso de producción
4. ¿Quién?	Investigador: José Antonio Escobar Machado
5. ¿Cuándo?	Mes de Abril del 2016
6. ¿Lugar de recolección de la información?	Agro empresas unión libre y Pastaza Lac
7. ¿Cuántas veces?	Se realizaron 42 encuestas al total del personal
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas entrevista
9. ¿Con que?	Encuestas estructuradas
10. ¿en qué situación?	Condiciones, circunstancias (durante las jornadas de trabajo)

3.6 Procedimiento y Análisis

En la presente investigación se utilizó todos los métodos y técnicas necesarios para la recolección de datos, a fin de que esta sea confiable. Una vez establecida la operacionalización de variables con sus respectivas categorías indicadores e ítems

procedemos a estructurar una encuesta al personal y una entrevista al encargado, de la agroempresa “Unión Libre” de la provincia de Pastaza., además de una tabla de contingencia en la cual se contrastan 4 preguntas específicas de las encuestas,

Obtenidas las encuestas procedemos a desarrollarlas con ayuda de las personas a las cuales esta dirigida. Posteriormente tabulamos la información obtenida a fin, de conocer la frecuencia con que se repite los datos en cada categoría de la variable con sus respectivas respuestas y resumirlos en cuadros estadísticos.

Una vez que se ha recopilado y tabulado la información procedemos a analizarla para presentar los resultados. Para la presente investigación los resultados serán presentados en forma tabular y gráfica, facilitando la interpretación de los mismos.

Ahora con toda la información obtenida se proceda a la interpretación de datos, es decir comprobar si los resultados obtenidos están en relación con la hipótesis planteada a fin de verificarla o rechazarla.

Finalmente se establece las conclusiones y recomendaciones que el investigador puede dar después de haber analizado el problema en todo su entorno y a la vez ayudar a los directivos de la agroempresa en la toma de decisiones.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de la encuesta al personal de Agroempresa Unión Libre.

Pregunta 1

Tabla 5. ¿Se realizó los pasos pertinentes para la contratación del personal?

Frecuencia	# Personas	%
SI	7	29,2%
NO	12	50%
A veces	5	20,8%
TOTAL	24	100%

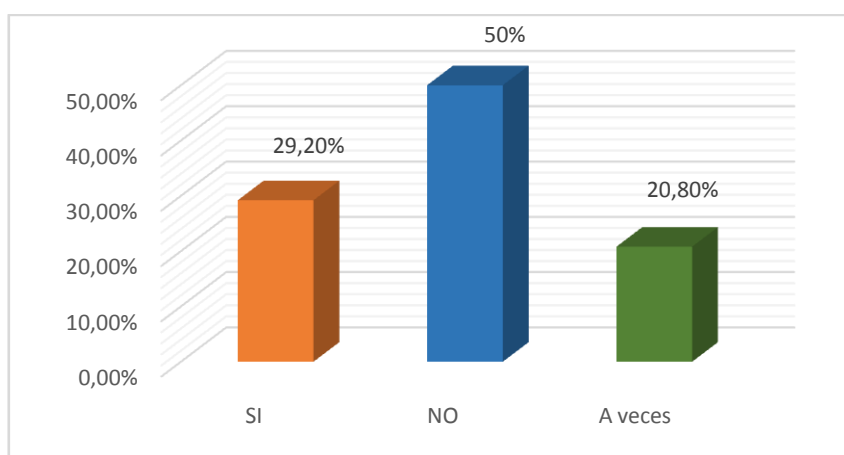


Gráfico 3. Pregunta 1

Análisis e interpretación

Administrativamente no se ha seguido los pasos pertinentes para su contratación, puesto que existe una rotación excesiva del personal puesto que no existe una correcta organización para garantizar estabilidad laboral.

Pregunta 2

Tabla 6. ¿Conoce cuáles son sus obligaciones y responsabilidades en su puesto de trabajo?

Frecuencia	# Personas	%
SI	7	29,2%
NO	3	12,3%
A veces	14	58,3%
TOTAL	24	100%

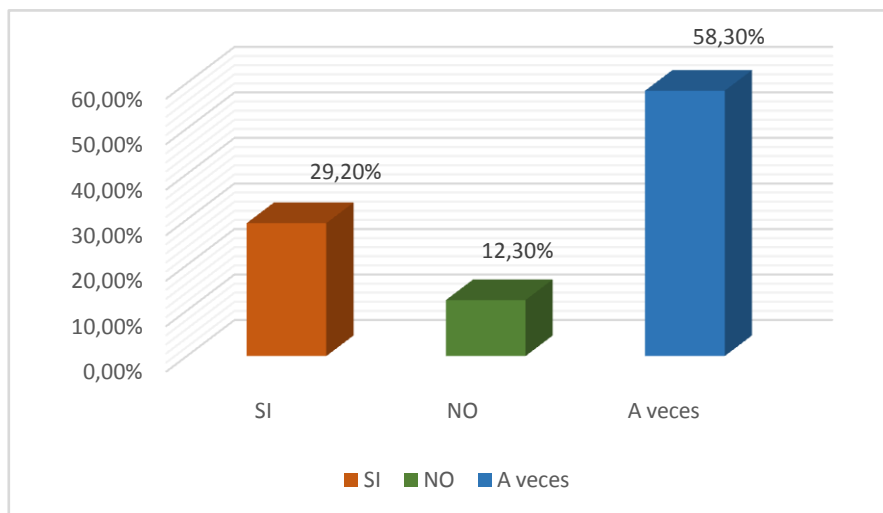


Gráfico 4. Pregunta 2

Análisis e interpretación

Se palpa una confusa información de sus obligaciones y responsabilidades del personal de la agroempresa puesto que no se cuenta con una apropiada administración que promulgue una correcta gestión.

PREGUNTA 3

Tabla 7. ¿Usted tiene las habilidades y destrezas necesarias para su puesto de trabajo?

Frecuencia	# Personas	%
SI	6	25%
NO	14	58,3%
A veces	4	16,7%
TOTAL	24	100%

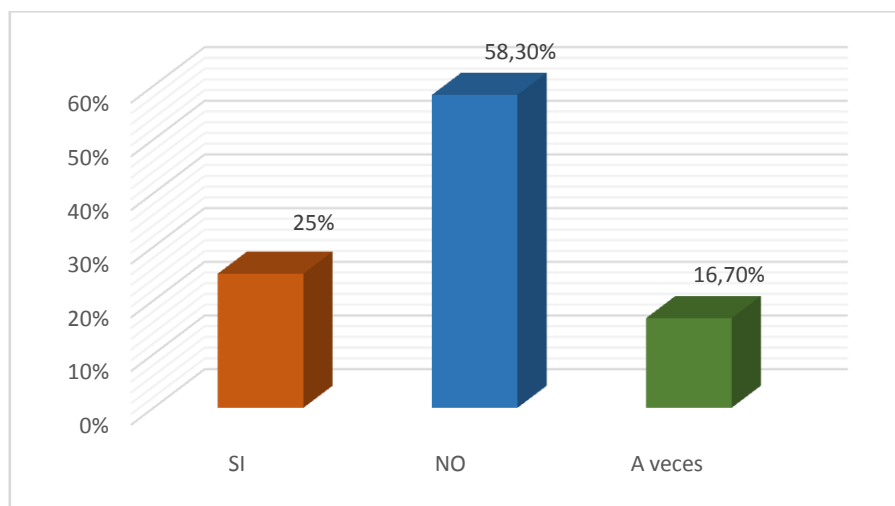


Gráfico 5. Pregunta 3

Análisis e interpretación

No se tiene las habilidades y destrezas necesarias para el puesto de trabajo ya que necesita de una mayor capacitación y adiestramiento según su puesto y función que desempeña.

PREGUNTA 4

Tabla 8. ¿La agroempresa debe contar con planes de capacitación anual en su área de desempeño diario?

Frecuencia	# Personas	%
SI	11	45,8%
NO	6	25%
A veces	7	29,2%
TOTAL	24	100%

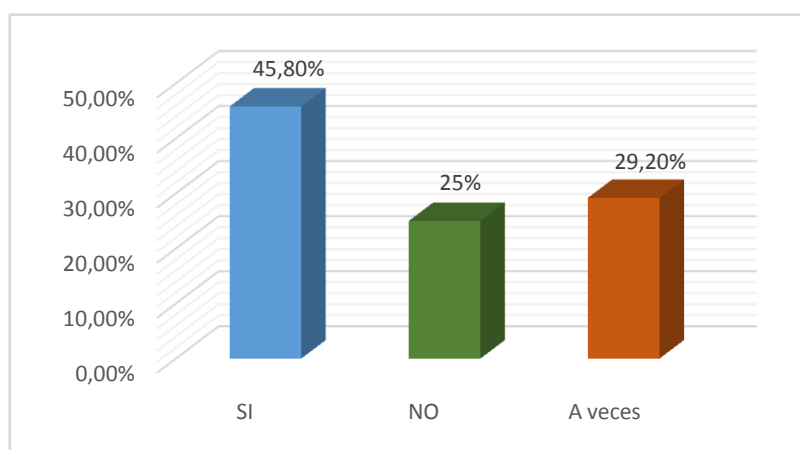


Gráfico 6. Preguntar 4

Análisis e interpretación

La mayoría de los trabajadores está de acuerdo en que la capacitación debe ser anual y continua para tener y contar con mejores resultados, no obstante, en personal que tiene una opinión de no y a veces piensa que para el trabajo que desempeña no se necesita de mayor capacitación.

PREGUNTA 5

Tabla 9. ¿La agroempresa ha incrementado su nivel vida?

Frecuencia	# Personas	%
SI	6	25%
NO	12	50%
A veces	6	25%
TOTAL	24	100%

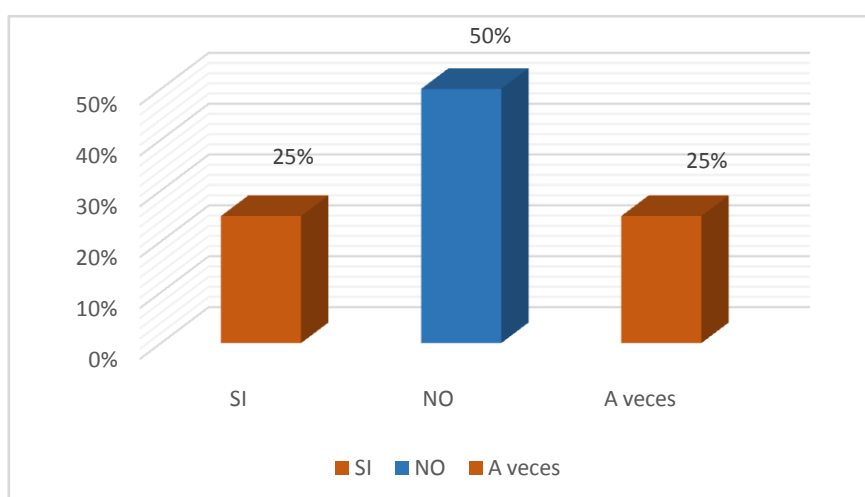


Gráfico 7. Pregunta5

Análisis e interpretación

La mayoría es contundente con su opinión por cuanto su nivel de vida sigue igual que hace algunos años teniendo en cuenta que esta labor ya le vienen realizando hace años pasado y no han logrado mayores resultados, sin embargo también se puede obtener como respuesta que existe trabajo y pueden sobrevivir.

PREGUNTA 6

Tabla 10. ¿La agroempresa trabaja al 100% de la capacidad?

Frecuencia	# Personas	%
SI	6	25%
NO	13	54,2%
A veces	5	20,8%
TOTAL	24	100%

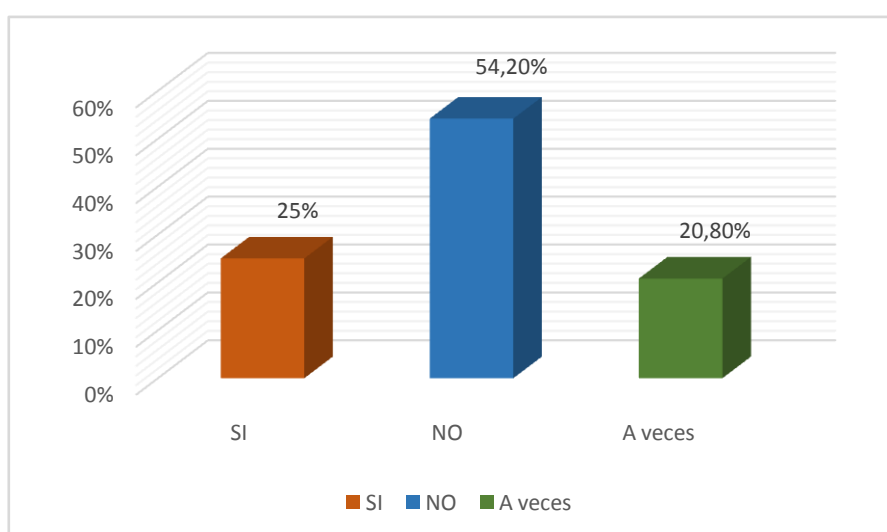


Gráfico 8. Pregunta 6

Análisis e interpretación

La mayoría del personal no está consiente la capacidad de producción que tiene la planta para el procesamiento de queso fresco es así que también desconoce los parámetros de control de calidad de los mismos, además de que el deseo de ellos es solo trabajar un solo turno al día.

PREGUNTA 7

Tabla 11. ¿La agroempresa cuenta con un diagrama de circulación en la agroempresa?

Frecuencia	# Personas	%
SI	4	16,7%
NO	18	75%
A veces	2	8,3%
TOTAL	24	100%

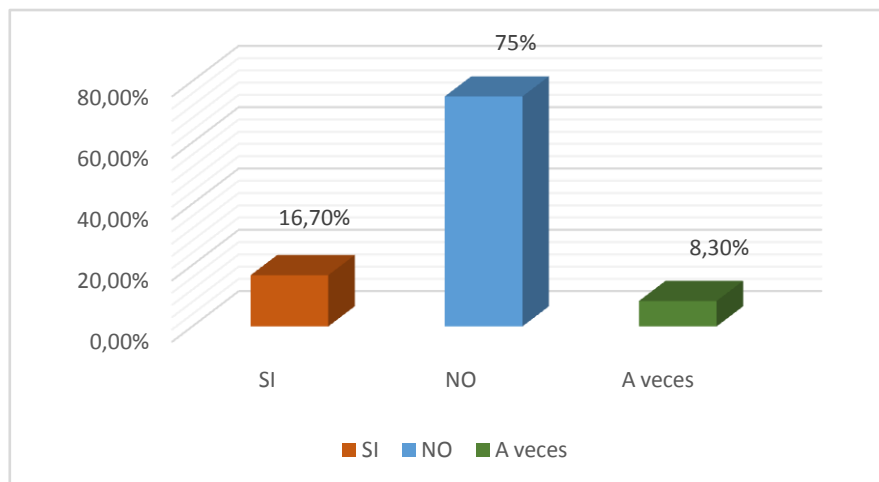


Gráfico 9. Pregunta 7

Análisis e interpretación

La mayoría del personal no tiene conocimiento de un diagrama de circulación de planta ya que las tareas diarias encomendadas son completamente diferentes teniendo una desorganización que al momento de proceso se ve afectado el producto.

PREGUNTA 8

Tabla 12. ¿La agroempresa cuenta con un flujograma de proceso?

Frecuencia	# Personas	%
SI	7	29,1%
NO	13	54,2%
A veces	4	16,7%
TOTAL	24	100%

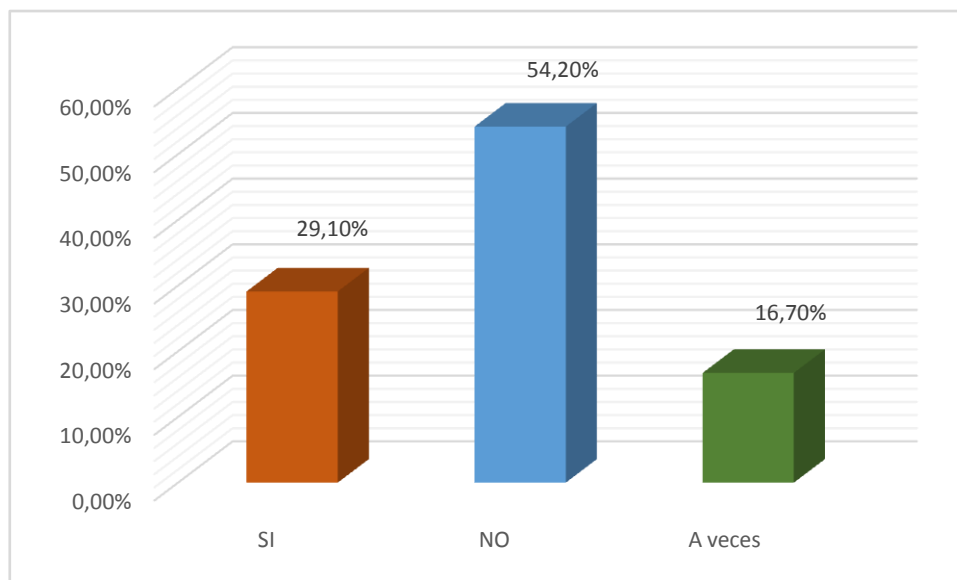


Gráfico 10. Pregunta 8

Análisis e interpretación

El personal no cuenta con un flujograma de proceso puesto que este se debe analizar y modificar anualmente por cuanto la demanda de producto será mayor todos los años. El personal que tiene conocimiento es aquel que a un principio del proyecto fue capacitado en la elaboración de los productos y fue el encargado de difundir la tecnología a los que se incorporaban al trabajo en la asociación.

PREGUNTA 9

Tabla 13. ¿Tiene a disposición todos los materiales para realizar el proceso de producción?

Frecuencia	# Personas	%
SI	3	12,5%
NO	16	66,7%
A veces	5	20,8%
TOTAL	24	100%

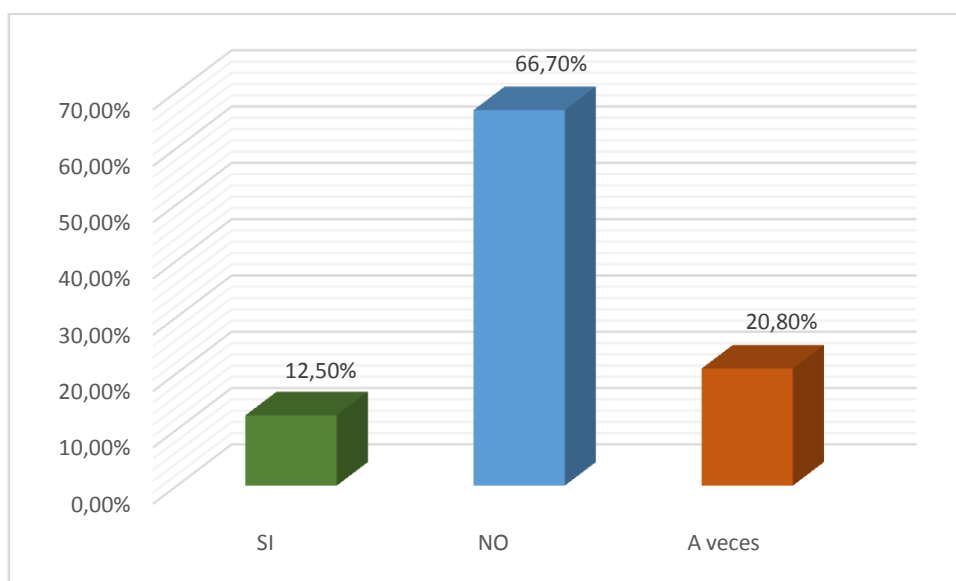


Gráfico 11. Pregunta 9

Análisis e interpretación

El personal con los materiales necesarios ya que estos en su gran mayoría son de uso doméstico en material de plástico y madera teniendo en cuenta que para la normativa hacer aplicada estos materiales deben ser en acero inoxidable de grado alimentario 316. Para estos procesos también se establece según el 2393 del Código de Trabajo que el patrono dotara de todas las herramientas materiales necesarios para poder ejecutar las tareas encomendadas.

PREGUNTA 10

Tabla 14. ¿Usted podría disminuir el tiempo en proceso y aumentar la productividad?

Frecuencia	# Personas	%
SI	4	16,7%
NO	14	58,3%
A veces	6	25%
TOTAL	24	100%

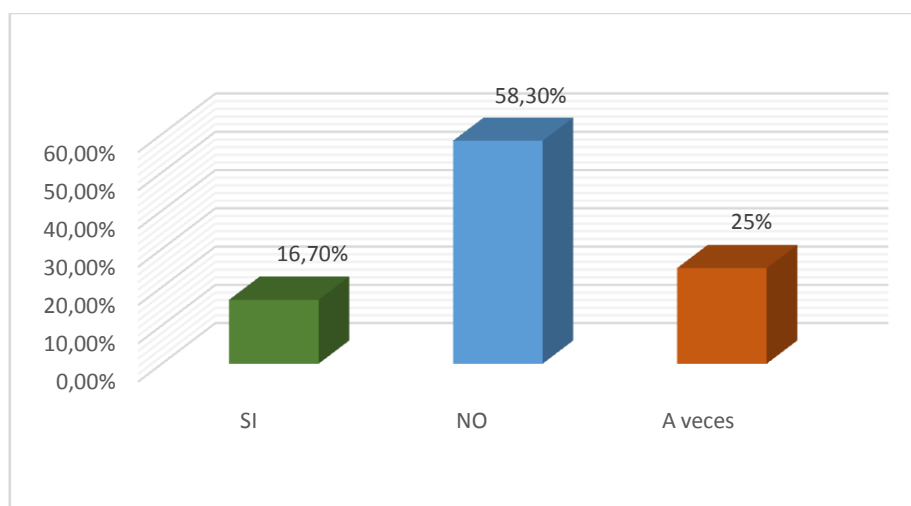


Gráfico 12.pregunta 10

Análisis e interpretación

El personal al no tener el conocimiento de administración como de procesos no puede entender ni magnificar las oportunidades sociales y económicas al momento que la planta tenga una administración basada en objetivos a corto y largo plazo.

Entrevista

La presente investigación además de contar con datos cuantitativos también se cuenta con datos cualitativos con el fin de contrastar de mejor manera los resultados los mismos que se los realizo de manera personal al encargado de la agroempresa.

Entrevista

Encargado de la agroempresa Unión Libre de la Parroquia 10 de agosto de la provincia de Pastaza el Sr. Ramón Pozo.

1. ¿Indique por qué no se realiza los pasos pertinentes para una correcta contratación del personal?

Por cuanto como agroempresa no cuenta con un departamento que se dedique exclusivamente a esa labor.

2. ¿El personal conoce sus obligaciones y responsabilidades en su puesto de trabajo?

No por no hay una inducción adecuada como tampoco hay una correcta capacitación en el área.

3. ¿El personal bajo su mando tiene las habilidades y destrezas necesarias en su puesto de trabajo?

No por que desconozco los tiempos en el proceso de producción.

4. ¿Se debería contar con planes de capacitación anual en su área de desempeño diario?

Absolutamente ya con ello se fortalecería de agroindustria

5. ¿La agroempresa ha incrementado su nivel vida de sus asociados?

Lamentablemente no por cuanto del tiempo que estoy al frente n o he visto ningún cambio

6. ¿La agroempresa trabaja al 100% de la capacidad?

No, las máquinas están subutilizadas y el personal solo labora medio turno

7. ¿La agroempresa cuenta con un diagrama de circulación en la empresa?

Inicialmente cuando recién arranco el proyecto se lo realizo, pero no se lo ejecuta por cuanto se tuvo que realizar nuevas adecuaciones

8. ¿La agroempresa cuenta con un flujograma detallado de proceso?

Inicialmente cuando recién arranco el proyecto se lo realizo, pero no se lo ejecuta por cuanto no se mantiene un cronograma semanal ni mensual de los procesos de producción.

9. ¿Tienen a disposición todos los materiales para realizar el proceso de producción?

No, y ya están bastante deteriorados.

10. ¿La agroempresa realiza un seguimiento del proceso para aumentar la productividad?

No por cuanto la materia prima es limitada

Comprobación de la Hipótesis

El método estadístico para la comprobación de la hipótesis fue chi cuadrado (X^2) el cual permitió medir la relación existente entre ambas variables de investigación. Se utilizaron las siguientes preguntas de la encuesta realizadas al personal.

Tabla 15. Preguntas

3.- ¿Usted tiene las habilidades y destrezas necesarias en su puesto de trabajo?
5.- ¿La agroempresa ha incrementado su nivel vida?
7.- ¿La agroempresa cuenta con un diagrama de circulación en la empresa?
10.- ¿La agroempresa realiza un seguimiento del proceso para aumentar la

productividad?

Las respuestas a estas preguntas se sistematizaron en tablas de contingencia para determinar si existe o no relación entre las variables, con el objetivo de comprobar las hipótesis H0 y H1.

Ya que cada variable se midió con dos preguntas se hicieron cuatro tablas de contingencia para comprobar si existe relación entre cada una de las variables

- **Análisis entre pregunta 3 y 7**

Frecuencias observadas

Para poder obtener el cuadro de las frecuencias observadas se fueron tabulando las respuestas a cada una de las preguntas

Tabla 16. Frecuencias Observadas (Pregunta 3 y 7)

		Pregunta 3			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 7	SI	4	0	0	4
	NO	2	14	2	18
	A VECES	0	0	2	2
Total		6	14	4	24

Frecuencias Esperadas

Tabla 17. Frecuencias Esperadas (pregunta 3 y 7)

		Pregunta 3			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 7	SI	1	2.3	0.6	4
	NO	1.5	10.5	3	18
	A VECES	0.5	1.2	0.33	2

	Total	6	14	4	24
--	--------------	----------	-----------	----------	-----------

Para obtener las frecuencias esperadas se utilizó la siguiente fórmula:

$$fe = \frac{(Total\ de\ filas)(Total\ de\ Columnas)}{Gran\ total}$$

Nivel de significación.

Se estableció como margen de error del 5% el cual se convierte en un nivel de confianza de 0.05 con el que se buscan los datos en la tabla chi-cuadrado.

Grados de libertad

Para determinar los grados de libertad se utiliza esta fórmula:

$$GL = (\text{número de filas} - 1) (\text{número de columnas} - 1) = (r - 1) (c - 1)$$

$$GL = (f-1) (c-1)$$

$$GL = (3-1) (3-1)$$

$$GL = 2*2$$

$$GL = 4$$

Prueba Chi-cuadrado

Para cuatro grados de libertad, al 0.05 de nivel de significancia, el valor crítico para la regla de decisión para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula, es de 9.488.

La fórmula para el cálculo del estadístico de prueba es:

$$X^2 = \frac{\sum(FO - FE)^2}{FE}$$

En donde:

X^2 =Chi Cuadrado

FO= Frecuencia Observada

FE= Frecuencia Esperada o Teórica

La regla de decisión es: si el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico, se rechaza la hipótesis nula: no existe relación entre las variables, (y se aceptaría la hipótesis alternativa); caso contrario se aceptaría la hipótesis nula

Tabla 18. Chi-cuadrado calculado

Frecuencia observadas	Frecuencias esperadas	O-E	(O-E)²	(O-E)²/E
4	1	3	9	9,0
0	2.3	-2,3	5,29	2,3
0	0.6	-0,6	0,36	0,6
2	1.5	0,5	0,25	0,2
14	10.5	3,5	12,25	1,2
2	3	-1	1	0,3
0	0.5	-0,5	0,25	0,5
0	1.2	-1,2	1,44	1,2
2	0.33	1,67	2,7889	8,5
TOTAL				23.71

De acuerdo a los resultados obtenidos, el estadístico de prueba (23.71) es mayor que el valor crítico (9.488) lo que permitiría deducir que no existe relación entre estas variables.

- **Análisis entre pregunta 3 y 10**

Para poder obtener el cuadro de las frecuencias observadas se fueron tabulando las respuestas a cada una de las preguntas

Tabla 19. Frecuencias Observadas (Pregunta 3 y 10)

		Pregunta 3			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 10	SI	4	0	0	4

	NO	0	14	0	14
	A VECES	2	0	4	6
	Total	6	14	4	24

Las frecuencias esperadas en este caso son:

Tabla 20. Frecuencias Esperadas (pregunta 3 y 10)

		Pregunta 3			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 10	SI	1	2.3	0.6	4
	NO	3.5	8.16	2.33	14
	A VECES	1.5	3.5	1	6
	Total	6	14	4	24

Con el mismo nivel de significancia (0.05), y con cuatro grados de libertad, el valor crítico se mantiene en 9.488.

Tabla 21. Chi-cuadrado calculado (Preguntas 3 y 10)

Frecuencia observadas	Frecuencias esperadas	FO-FE	(FO-FE)²	(FO-FE)²/FE
4	1	3	9	9,0
0	2.3	-2,3	5,29	2,3
0	0.6	-0,6	0,36	0,6
0	3.5	-3,5	12,25	0,2
14	8.16	5,84	34,1056	1,2
0	2.33	-2,33	5,4289	0,3
2	1.5	0,5	0,25	0,5
0	3.5	-3,5	12,25	1,2
4	1	3	9	8,5
TOTAL				34.57

De acuerdo a los resultados obtenidos, el estadístico de prueba (34.57) es mayor que el

valor crítico (9.488) lo que permitiría deducir que no existe relación entre estas variables.

- **Análisis entre pregunta 5 y 7**

La tabulación de los datos respecto a estas preguntas se muestra en las siguientes tablas

Tabla 22. Frecuencias Observadas (Pregunta 5 y 7)

		Pregunta 5			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 7	SI	4	0	0	4
	NO	2	12	4	18
	A VECES	0	0	2	2
Total		6	12	6	24

Las frecuencias esperadas en este caso son:

Tabla 23. Frecuencias Esperadas (pregunta 5 y 7)

		Pregunta 5			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 7	SI	1	2	1	4
	NO	4.5	9	4.5	18
	A VECES	0.5	1	0.5	2
Total		6	12	6	24

Con el mismo nivel de significancia (0.05), y con cuatro grados de libertad, el valor crítico se mantiene en 9.488.

Tabla 24. Chi-cuadrado calculado (Preguntas 5 y 7)

Frecuencia observadas	Frecuencias esperadas	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
4	1	3	9	9.0
0	2	-2	4	2.0
0	1	-1	1	1
2	4.5	-2.5	6.25	1.4
12	9	3	9	1
4	4.5	-0.5	0.25	0.1
0	0.5	-0.5	0.25	0.5
0	1	-1	1	1,0
2	0.5	1.5	2.25	4,5
TOTAL				20.44

De acuerdo a los resultados obtenidos, el estadístico de prueba (20.44) es mayor que el valor crítico (9.488) lo que permitiría deducir que no existe relación entre estas variables.

- **Análisis entre pregunta 5 y 10**

La tabulación de los datos respecto a estas preguntas se muestra en las siguientes tablas

Tabla 25. Frecuencias Observadas (Pregunta 5 y 10)

		Pregunta 5			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 10	SI	4	0	0	4
	NO	2	12	0	14
	A VECES	0	0	6	6

	Total	6	12	6	24
--	--------------	----------	-----------	----------	-----------

Las frecuencias esperadas en este caso son:

Tabla 26. Frecuencias Esperadas (pregunta 5 y 10)

		Pregunta 5			Total
		SI	NO	A VECES	
Pregunta 10	SI	1	2	1	4
	NO	3.5	7	3.5	14
	A VECES	1.5	3	1.5	6
Total		6	12	6	24

Con el mismo nivel de significancia (0.05), y con cuatro grados de libertad, el valor crítico se mantiene en 9.488.

Tabla 27. Chi-cuadrado calculado (Preguntas 5 y 10)

Frecuencia observadas	Frecuencias esperadas	FO-FE	(FO-FE)²	(FO-FE)²/FE
4	1	3	9	9
0	2	-2	4	2
0	1	-1	1	1
2	3.5	-1.5	2.25	0.6
12	7	5	25	3.6
0	3.5	-3.5	12.25	3.5
0	1.5	-1,5	2.25	1.5
0	3	-3	9	3.0
6	1.5	4.5	20.25	13.5
TOTAL				37.71

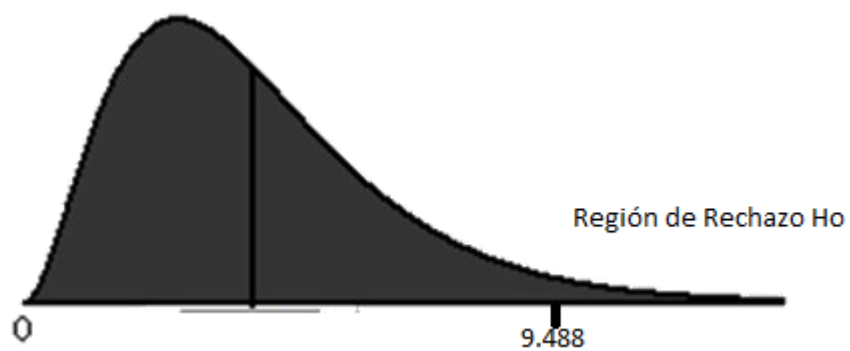
De acuerdo a los resultados obtenidos en este caso, el estadístico de prueba (37.71) es

mayor que el valor crítico (9.488) lo que permitiría deducir que no existe relación entre estas variables.

Regla de decisión

En todos los casos el estadístico de prueba es mayor al valor crítico por lo que, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación H_1 : La limitación de gestión del talento humano (GTH) afecta a la productividad de la agroempresa

Gráfico 13. Comprobación de Hipótesis



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Esta investigación contribuye directa y sustancialmente a la comunidad científica, siendo un estudio específico de la gestión del talento humano y la productividad de la agroempresa “Unión Libre”, por tratarse de la primera investigación en el área de la GTH realizada en la Amazonia ecuatoriana.

- Se demostró que el 50% de los colaboradores no siguieron los pasos pertinentes de contratación por parte de la asociación generando una excesiva rotación del personal, lo cual ha provocado permanentemente desconocimiento de las obligaciones, responsabilidades y derechos del personal.
- La indebida flexibilidad en los horarios de ingreso de la materia prima retrasa de los procesos de producción complicando los tiempos y temperaturas por turno sumada la inexperiencia de técnicas a ser utilizadas como el diagrama de circulación, flujograma de procesos entre otras, genera una desorganización al momento del proceso viéndose afectado el producto final.
- El personal de la planta posee limitadas habilidades y destrezas en campo de gestión del talento humano y la productividad, puesto que al no tener la capacitación adecuada no se puede hablar estándares y metas a cumplir limitando su crecimiento social, laboral y económico.
- A lo largo del tiempo de conformación de la agroempresa, no se registra ninguna bitácora en donde se evidencie que se ha logrado expandir el mercado con los sub productos lácteos, puesto que hasta el momento se sigue comercializando los de sierra central.

5.2 Recomendaciones

- Cumplir las políticas, reglamentos y normas establecidas por el máximo organismo que es el Ministerio de Relaciones Laborables (MRL) en el ámbito de la gestión del talento humano, garantizara que el personal estará al tanto sus obligaciones, responsabilidades y beneficios a obtener por un trabajo bien realizado.
- Realizar el estudio de diagramas de circulación, flujograma de procesos entre otras acciones a desarrollarse dentro de la agroempresa generaran índices altos de productividad puesto que con la correcta aplicación y utilizando los materiales adecuados en la industria alimentaria se reflejara en su producto final.
- Efectuar el desarrollo de un plan de gestión del talento humano que fortalecerá las áreas administrativas y de producción para mejorar sus niveles de desempeño
- Desarrollar un plan de capacitación a fin de mejorar los niveles de productividad y competitividad en el procesamiento, asegurando su estabilidad y crecimiento en el mercado.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos informativos

Título:

Plan de Gestión del Talento Humano para la Agroempresa Unión Libre Parroquia 10 de Agosto de la provincia de Pastaza.

Beneficiarios:

- Personal que labora en la agroempresa
- Directivos de la agroempresa
- Comunidad en general

Ubicación:

Provincia: Pastaza

Cantón: Pastaza

Tiempo estimado para la ejecución: 12 meses

Técnico responsable: José Antonio Escobar Machado

6.2 Antecedentes de la propuesta

En el contexto económico actual del país, las posibilidades de desarrollo sostenido de la actividad agropecuaria se basan en la mayor producción y productividad de los sistemas ganaderos. Siendo la principal tarea seguir los procedimientos administrativos y técnicos para garantizar sus sostenibilidad y sustentabilidad en el mercado.

En el sistema actual no existen otras alternativas que solucionen la problemática de productividad de la agroempresa; si no se alcanza dicha productividad, los pequeños productores están cercanos a la quiebra, lo cual generaría mayores problemas sociales como son: migración, abandono de la tierra, dificultades sociales en las ciudades de

destino los flujos migratorios (tanto nacionales como internacionales).

En la Agroempresa Unión Libre Parroquia 10 de agosto de la provincia de Pastaza., los pequeños productores obtienen sus ingresos principalmente de la producción, venta y procesamiento de leche cruda. Los productos agrícolas son poco significativos en la economía de las familias, porque son cultivos marginales.

Actualmente, Agroempresa Unión Libre Parroquia 10 de Agosto de la provincia de Pastaza cuenta con una producción neta de 1500 litros día, evidenciando la falta de gestión administrativa y técnica en el producto final puesto que no cumple con los rendimientos establecidos por la literatura.

Con estos antecedentes se plantea un Plan de Gestión del Talento Humano que mejorara la productividad de la agroempresa.

6.3 Justificación de la propuesta.

Es indudable las transformaciones económicas que se han venido desarrollado en estos últimos años en América Latina en particular en nuestro país, las mismas que obedecen a dos orientaciones fundamentales: políticas de ajuste y reformas estructurales. Esto supone jerarquizar los equilibrios macroeconómicos, la transformación de la Matriz Productiva, y la regulación de los mercados internacionales, los cuales sin duda definirán el futuro de la agroindustria.

Es así que en medio de este proceso se encuentran el centro de acopio en el cual sus socios tienen la única fuente de ingresos y de no tomar correctivos del caso en su administración se verán seriamente comprometidos e inclusive pudiéndoles llevar a la desaparición, desatándose así una verdadera catástrofe social, ya que no se puede desconocer la producción agroindustrial siendo una prioridad para la economía de la zona pero también es una problemática de la seguridad alimentaria y soberanía alimentaria.

En los escenarios económicos actuales, las asociaciones campesinas dejan de ser una posibilidad, transformándose en una exigencia estructural para la competitividad, con miras a su articulación con cadenas agroalimentarias fortaleciendo y mejorando las economías a escalas. Siendo la misma asociación la que debe asumir estos retos incorporarlo como referente en el diseño de sus estrategias.

6.3.1. Objetivos de la propuesta

6.3.1.1 Objetivo general

Elaborar un Plan de Gestión del Talento Humano para la Agroempresa Unión Libre Parroquia 10 de agosto de la provincia de Pastaza.

6.3.1.2Objetivos Específicos

- Analizar las actividades administrativas y de producción en la agroempresa y establecer un cronograma detallado de actividades a realizar durante un año.
- Ejecutar la herramienta administrativa más adecuada a ser utilizada en planta para los procesos de producción en la agroempresa
- Evaluar cada uno de los resultados obtenidos basados en acciones administrativas empleadas en la planta.

6.4 Análisis de factibilidad

Organizacional

Es factible por que se cuenta con total y completo apoyo de los directivos como también de cada uno de socios de las agroempresas. Bajo esta premisa la organización de la gestión del talento humano GTH, incrementándose el nivel de vida de sus colaboradores.

Tecnológica

Los medios de aplicación de estas estrategias son factibles ponerlas en marcha puesto que se utilizara en gran medida programas establecidos como él; Vicio , Word, Excel, Power Point, además de los espacios y el comprometimiento de los participantes para su efecto.

Económico financiero

Es totalmente factible por que se cuenta con el recurso financiero necesario para la

implementación de la propuesta.

Legal

Constitución del Ecuador 2008

Título II, Derechos

Capítulo Segundo, Derechos del buen vivir

Sección octava, Trabajo y seguridad social

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 garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribución justa y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art- 34.- El derecho a la seguridad social es de todas las personas, y será deber y necesidades individuales y colectivas.

Código del Trabajo

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo de los descansos obligatorios y de las vacaciones.

Art 47.- De la jornada máxima: la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias. De manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo de la ley en contraria.

Art 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias: por convenio escrito entre las dos partes, la jornada de trabajo podrá exceder de límite fijado en los art 47 y 49 de este código siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1.- Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día ni de doce en la semana.

Capítulo VII

Del trabajo de mujeres y menores.

Art 155.- Guardería Infantil y lactancia: En las empresas permanentes de trabajo que cuentan con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de estos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos

para este servicio.

La empresa que no pudiere cumplir con esta obligación directamente, podrá unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

6.5 Fundamentación Científico Técnica

Plan de Gestión del talento humano y productividad

El Plan de GTH se definirán como: El conjunto de acciones realizadas por los colaboradores de una organización en coordinación con la alta gerencia con el fin de lograr cumplir sus objetivos de corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta las cinco funciones básicas de la administración de los recursos humanos.

Como condición del plan, para iniciar el proceso de planificación debe: I) contener un nivel técnico depurado, II) ser lo suficiente flexible para responder a sus condiciones histórica y coyunturales, III) considerar instrumentos de dirección y control para orientar políticamente su implementación, IV) enmarcar estrategias viables para el cambio social y V) contener un grado relativamente alto de descentralización de decisiones, entre otras características.

Lineamientos

- Prioridades
- Estrategias de acción
- Asignación de recursos
- Conjunto de medio o instrumentos (técnicas) que se han de utilizar para alcanzar metas y objetivos propuestos.

Fases de la planificación

Planear.

La planeación implica determinar la meta de la organización y los medios para alcanzarlas. Se realizan por tres razones:

1. Establecer el curso general que seguirá la organización en el futuro (para incrementar las utilidades, expandir la participación del mercado y hacer frente a la responsabilidad social)
2. Identificar y comprometer los recursos que la organización necesita para alcanzar sus metas
3. Decidir cuales tareas se deben desempeñar para llegar a esas metas.

Organizar.

Una vez que los gerentes han preparado sus planes, deben partir esas ideas más o menos abstractas para hacerlas realidad. Una organización sólida es fundamental para ello. La organización se refiere al proceso de decidir donde se tomarán las decisiones, quien ocupará cual puesto y desempeñará qué tareas y quien dependerá de quien en la empresa.

Con una organización efectiva, los gerentes están en mejor posición para coordinar los recursos humanos, los materiales y los de información.

La organización implica la creación de una estructura con departamentos y descripciones de puestos.

Integrar personal.

Proceso en el cual mediante las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos siempre con una proyección futura, siendo en teoría el proceso más simple no obstante es un proceso crucial por cuanto la organización deberá moverse ágilmente para obtener el mejor resultado de su nuevo colaborador.

Dirigir y controlar.

Además de preparar planes, diseñar una estructura y contratar al personal, alguien se debe encargar de dirigir a la organización. Esta dirección implica motivar a terceros con la intención de que desempeñen las tareas necesarias para alcanzar las metas de la organización.

Sin embargo, no solo se dirige cuando se ha concluido con la planeación y la organización, si no que la dirección es un elemento crucial de esas funciones

Control.

El control es el proceso que utiliza una persona, un grupo una organización, para monitorear el desempeño de forma permanente y aplicar acciones correctivas. Los procedimientos de control de la empresa influyen en los criterios que aplica, es así que se emplean estos métodos de control para:

- Establecer las normas de desempeño
- Medir el desempeño actual y compararlos con otras normas
- Aplicar acciones para corregir desviaciones y modificar las normas si fuera necesario.

Koontz, (2008) Conceptualiza que para tener la productividad deseada es necesario averiguar y analizar todas las posibilidades de mejora que esta puede tener. Siendo en

veces muy genérico ya que no existen metodologías comunes ya que para dotar a un proceso de metodología apropiada se tendrá en cuenta la experiencia y criterio técnico del especialista en el área, en esta metodología siempre se propondrá acciones concretas que buscan conducir al desarrollo de la empresa.

Siendo este un documento donde se indican las alternativas de solución a problemas industriales específicos de manera que puedan efectuarse las acciones correctivas tanto en el ámbito administrativo (GTH) como la instauración de un nuevo método a partir de las necesidades prioritarias.

Derivado de lo anterior, podemos decir que un plan de Gestión del talento humano y productividades un instrumento de carácter técnico en el que de manera general y en forma coordinada se obtendrá información veraz de: lineamientos, prioridades, metas, directivos, criterios, disposiciones, estrategias de acción, financiamiento, y una serie de instrumentos con el fin de alcanzar las metas, y objetivos propuestos.

El plan aspira a una gestión materializada y por lo tanto debe consolidarse a través de acciones pragmáticas. De donde se debe presentar métodos concretos que busquen conducir hacia el desarrollo a todos quienes conforman la empresa. El plan tiene que ser integral pudiéndose implementar a todo nivel hasta llegar a la gran industria.

Y como el interés de nuestra investigación se centra en cuanto a la productividad y sostenibilidad de la industria, resulta interesante señalar que es de esta manera como se construye las bases de la Matriz Productiva para llegar alcanzar tan anhelado Buen Vivir en nuestra patria altiva y soberana.

6.6 Plan de gestión del talento humano para la agroindustria

La presente planificación tiene por objeto:

Plan de Gestión del Talento Humano para la Agroempresa Unión Libre de la Parroquia 10 de del cantón Puyo, Provincia de Pastaza.

6.6.1 Diagnóstico de los procesos de gestión del talento humano

FODA

Es el estudio que se llevara a cabo para una empresa u organización a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas tal cual indican las siglas de la palabra y, de esta manera planificar una estrategia de futuro.

Tabla 28. FODA de los Procesos

Procesos	Ámbito interno		Ámbito externo	
	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Descripción y análisis de puesto	Manejo apropiado del recurso humano	Inexistencia de procedimiento Inexistencia de las obligaciones deberes y derechos del personal	Generación de un plan de gestión de talento humano	Procedimientos herrados para la descripción de puesto
Reclutamiento, selección del personal	Conformación de una base de datos	Procesos deficientes de la gestión del talento humano Inexistencia del proceso de difusión	Elevar el nivel social y económico	Nadie se presentara
Contratación	Se asegura al personal en su lugar de trabajo	Ausencia de procedimientos No existe establecido	Generación de un empleo	Personal desmotivado

		legalmente las obligaciones, deberes y derechos del personal		
Inducción	Personal cuenta con predisposición a enseñar	Carencia de conocimientos técnicos en los procesos administrativos como de producción	Realizar capacitaciones técnicas	Personal desmotivado Mal manejo de tiempos y temperaturas en el proceso de producción
Capacitación y desarrollo	Personal con predisposición a aprenderá	No existe un plan de capacitación anual	Crecimiento técnico del personal	Personal desmotivado. Mal manejo de tiempos y temperaturas en el proceso de producción
Evaluación y desempeño	Personal cumple con sus metas	Personal no evaluado	Análisis de resultados constantemente	Procesos administrativos como de producción deficientes

Con esta información se tomará los correctivos adecuados de manera objetiva y pragmática en base a pasos sistemáticos que permitan cumplir los procesos administrativos como los de producción.

6.6.2 Direccionamiento estratégico

Título

Plan de Gestión del Talento Humano de la Agroempresa Unión Libre de la Parroquia 10 de agosto del cantón Puyo, Provincia de Pastaza.

Visión

Establecer una dinámica administrativa de gestión del talento humano que permita asumir nuevos retos y responsabilidades potencializando el grado de compromiso de su personal en aras del progreso de la agroempresa.

Misión

Generar transformación organizacional e incrementar la productividad mediante la correcta aplicación de planes y modelos administrativos que permitan identificar de manera clara y objetiva las habilidades y destrezas de los colaboradores para el crecimiento y fortalecimiento la agroempresa.

Objetivos específicos:

- Analizar los procesos de gestión de talento humano.
- Elaborar el direccionamiento estratégico
- Desarrollar el direccionamiento programático

Valores

Respeto: entre empleados y el empleador

Puntualidad: define principalmente el nexo existente entre un el empleado y el empleador

Honestidad: respetamos la palabra de cada empleado, ya que ellos son los que se van a encontrar en la planta.

Solidaridad: estar de acuerdo con las expectativas de nuestros empleados, y poderles ayudar en todo lo posible.

6.6.3 Direccionamiento programático

Tabla 29. Direccionamiento Programático.

Ejes de la gestión	Objetivos	Estrategias	Proyecto o acciones estratégicas	Responsable
Diseño de puesto	Determinar cada uno de los puestos de trabajo según las necesidades de la agroempresa	Implementación del enfoque de procesos en la determinación de los puestos de trabajo	Articular las responsabilidades Jerarquización de las funciones y responsabilidades Elaborar políticas y procedimientos del puesto en cuestión Alcanzar una buena relación con el equipo de trabajo	Director del departamento de RR:HH
Selección del personal	Analizar los perfiles adecuados para cada puesto de trabajo	Aplicación de estándares de calidad en el proceso de selección,	Entrevistar al seleccionado Aplicar el test psicológico Evaluar pruebas	Director del departamento de RR:HH

		contratación e inducción del personal	de conocimiento y capacidad. Realizar técnicas de simulación	
Capacitación y desarrollo	Capacitar a todo el personal en sus áreas de trabajo	Fortalecer el desarrollo humano y técnicas en el personal, mediante la especialización en el área de trabajo	Determinar necesidades Jerarquización de las necesidades de capacitación Elaborar el programa de capacitación	Director del departamento de RR:HH y el director de producción
Evaluación y desempeño	Medir la conducta profesional, el grado de cumplimiento y el logro de resultados	Aplicación de herramientas métodos y técnicas a medida del cumplimiento del desempeño laboral	Identificar los conocimientos, las funciones y responsabilidades principales del cargo Diseñar indicadores de gestión Establecer prioridad de evaluaciones Incorporar la auto evaluación Entregar	Director del departamento de RR:HH y el director de producción

			resultados	
--	--	--	------------	--

6.9 Previsión de la evaluación

Tabla 30. Evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores de la agroempresa • La asociación
¿Por qué evaluar la propuesta?	Por cuanto los análisis técnicos desarrollados hasta el momento han demostrado que para que una agroempresa sea sostenible y sustentable, obligatoriamente debe contar con un plan de gestión del talento humano
¿Para qué evaluar?	Para demostrar los avances administrativos en cada uno de los departamentos, aumentando progresivo de la productividad
¿Qué evaluar?	<p>Se evaluará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos cumplidos • Estrategias desarrolladas • Actividades cumplidas • Incremento de índices de productividad
¿Quién evalúa?	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de GTH • Departamento de producción
¿Cuándo evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de gestión - Trimestralmente

	- Final de gestión
¿Cómo evaluar?	- Entrevistas - Documentación - Análisis de producción
¿Con qué evaluar?	- Checklist de cumplimiento - Tablas e informes de crecimiento de la producción

Bibliografía

Reglamento de Buenas Practicas de Manufactura para Alimentos Procesados, 3253 C.F.R. (2002).

Bailey, T. (1993). Discretionary effort and the organization of work. Employee participation and Work reform since Hawthorne.

Bonache, J. (2002). *Direccion estrategica de Personas* (Pearson Ed.).

Cruellas, J. (2013). *Ingenieria Industrial Metodos de Trabajo, Tiempos y su Aplicacion a la Planificacion y a la Mejora Continua: 1.*

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México D.F.: McGraw Hill.

Gomez L, Balkin D, & R, C. (2007). *Gestión del Recursos Humanos* (Vol. 5). Madrid (España): Pearson Prentice Hall.

Hellriegel, D. (2009). *ADMINISTRACIÓN un enfoque basado en competencias* (11 ed.).

Hitt, M. A. (2007). *Administracion estrategica* (7 ed.).

Koontz, H. (2008). *Administracion una perspectiva global y empresarial* (13 ed.).

Mexico, D.F.: McGraw-Hill.

Krick, E. V. (1980). *Ingeniería de métodos* (Limusa Ed.).

Lawrence, P., & Lorch, J. (1972). *O Desenvolvimento de Organizacoes: Diagnostico y Acao*. Sao Paulo: Edgard Blucher.

Lorente, M. A. M. S. J. D. V. (2009). *Prácticas del Recurso Humano y Productividad: El Efecto Moderador y Mediador del Clima Organizacional* 24.

Maria Baldeón., G. M. (2012). *Propuesta de Diseño del sistema de Producción, Layout de la planta y logistica de distribución de Leche Pasteurizada para la comunidad Agrícola de San Agustin de Callo*.

Midlej M, & J, V. (2009). *Prácticas de Recursos Humanos y Productividad: El Efecto Moderador y Mediador del Clima Organizacional*.

Navarro, F. L. (2011). *La Gestion del Recursos Humanos y el Desempeño Laboral*. Universitat de València, España.

Niebel, B. (2009). *Ingeniería Industrial: Metodos, Estandares y Diseño de Trabajo*.

Ostroff, C. B., D.E. (2000). *Moving HR to a Higher Level : HR practices and organizational effectiveness. In: Klein KJ, Kozlowski SWJ (Eds), Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*.

- Palacios, L. (2009). *Ingeniería de métodos, movimientos y tiempos* (Ecoe Ed.).
- Pineda, J. (2005). *Estudio de Tiempos y Movimientos en la línea de Producción de Piso de Granito en la Fábrica Casa Blanca S.A.* Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*.
- Vaughn, R. C. (1990). *Introducción a la ingeniería industrial*.
- Villarroya, M. (2012). *Las Prácticas de Recursos Humanos y el Rendimiento Organizacional. Un Estudio Contextualizado en la Administración Local Catalana*. Universitat Rovira i Virgili, España.
- Vinza, A. (2011). *Estudio de Factibilidad para el Diseño de una Planta Procesadora de Lácteos*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- William B, Werther k, & D, W. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Zhinin, M. (2013). *Auditoría de Gestión al Talento Humano del departamento de Operaciones de la Empresa L&M Seguridad Privada CÍA. LTDA. De la Ciudad de Riobamba, para Evaluar el Desempeño Laboral por el Periodo 2011*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador.

Anexos

Tabla 31.Profesiograma

Anexo 1

 Ministerio de Relaciones Laborales	PROFESIOGRAMA MODELO	CÓDIGO: MRL-SST-04
		REVISIÓN: 01
		PÁGINA: 1 / 3

PROFESIOGRAMA MODELO

El presente modelo es una propuesta para desarrollar los profesiogramas en una organización, esperamos sea una herramienta de apoyo para Responsables, Técnicos de Seguridad y Salud y Médicos Ocupacionales.

PUESTO TIPO	
Puesto de trabajo	
CódigoPuesto	
Formación	
Experiencia	
Aptitudes	
Actitudes	

		Flujograma de Actividades																														
		Área de Trabajo:	Código de Área:	Elaborador:	Aprobador:																											
Descripción del proceso productivo que se desempeña en el puesto de trabajo		Seguridad y Salud		Analista de Seguridad y Salud	Dirección de Seguridad y																											
		Nombre del Procedimiento:	Descripción de Actividad: Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo										Fecha:	08/08/2013																		
Código del Procedimiento:																																
No. Act.	Descripción de las actividades												Comentarios (Mejoras)																			
1	Realizar estudio técnico de proyectos y emisión de observaciones para la aprobación y registro de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud y planes preventivos de emergencia de riesgos.																															
2	Elaborar informes de las inspecciones especializadas en seguridad y salud a los centros de trabajo.																															
3	Absolver de consultas técnicas personales y virtuales.																															
4	Revisar documentos para la conformación de organismos paritarios de seguridad y salud (comités subcomités) y nominación de delegados por parte																															
5	Capacitar a empleadores, trabajadores, gremios y responsables de la ejecución de programas preventivos en los centros de trabajo.																															
6	Participar en proyectos interinstitucionales, facilitación de mesas de dialogo en seguridad y salud y aporte al Comité interinstitucional de Seguridad e																															
7	Realizar inspecciones a empresas																															
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Simbolo</th> <th>Tarea Descrita</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Inicio</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Operación , actividad o tarea</td> </tr> <tr> <td>□</td> <td>Decisión</td> </tr> <tr> <td>▭</td> <td>Revisión</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Salida física de copias</td> </tr> <tr> <td>◇</td> <td>Generación de documento (escrito)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Información en Base de Datos</td> </tr> <tr> <td>⬡</td> <td>Almacenamiento de documentos físicos</td> </tr> <tr> <td>□</td> <td>Fin</td> </tr> </tbody> </table>											Simbolo	Tarea Descrita		Inicio		Operación , actividad o tarea	□	Decisión	▭	Revisión		Salida física de copias	◇	Generación de documento (escrito)		Información en Base de Datos	⬡	Almacenamiento de documentos físicos	□	Fin
Simbolo	Tarea Descrita																															
	Inicio																															
	Operación , actividad o tarea																															
□	Decisión																															
▭	Revisión																															
	Salida física de copias																															
◇	Generación de documento (escrito)																															
	Información en Base de Datos																															
⬡	Almacenamiento de documentos físicos																															
□	Fin																															
Tareas y/o funciones que realiza en el puesto																																
Útiles, herramientas o maquinaria de trabajo																																
Exigencias funcionales																																
Competencias																																
Capacitaciones																																
Horario de trabajo																																

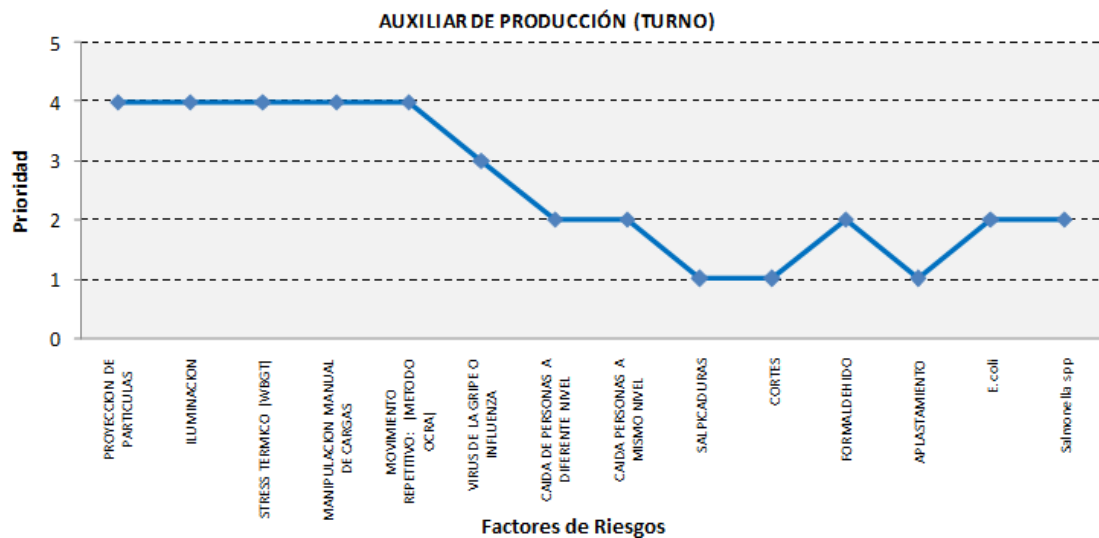
Elaborador:	Revisador:	Aprobador:
Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	Director de Seguridad y Salud en el Trabajo	Director de Seguridad y Salud en el Trabajo

 Ministerio de Relaciones Laborales	PROFESIOGRAMA MODELO	CÓDIGO: MRL-SST-04
		REVISIÓN: 01
		PÁGINA: 2 / 3

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO

RIESGO	FACTOR DE RIESGO	PRIORIDAD DEL GRADO DE PELIGRO
MECÁNICO		
FÍSICO		
BIOLÓGICO		
ERGONÓMICO		
QUÍMICO		
PSICOSOCIAL		

GRÁFICO FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO - PRIORIZACIÓN



EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL POR PUESTO DE TRABAJO														
PUESTO DE TRABAJO														

Elaborador: Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	Revisador: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobador: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo
------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

	PROFESIOGRAMA MODELO	CÓDIGO: MRL-SST-04
		REVISIÓN: 01
		PÁGINA: 3 / 3

EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO DE TRABAJO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
	1	2	3	4	5	
SALUD GENERAL	●	●				
APTITUD A PERMANECER SENTADO	●	●				
EQUILIBRIO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO	●	●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		●				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS		●				
EXIGENCIAS VISUALES	●	●				
EXIGENCIAS AUDITIVAS			●			
EXIGENCIAS TÁCTILES			●			
DESTREZA MANUAL			●			
APARATO DIGESTIVO			●			
APARATO RESPIRATORIO			●			
APARATO CIRCULATORIO			●			
APARATO URINARIO			●			
PIEL Y MUCOSAS		●	●			
MEMORIA		●				
ATENCIÓN	●	●				
ORDEN	●					
RESPONSABILIDAD	●					
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA		●				

EXAMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	
PRE-OCUPACIONALES	
PERIÓDICOS	
REINTEGRO	
ESPECIALES	
SALIDA	

CONTRAINDICACIONES MÉDICAS	
ABSOLUTAS	
RELATIVAS	

Firmas de Responsabilidad.

Elaborado por: Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	Revisado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo
---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

Puyo, Enero 11 de enero del 2016

Doctora
Jacqueline Ortiz
PRESIDENTA DE CONSEJO ACADEMICO DE POSGRADO

Presente

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la Agroempresa Unión Libre de la Parroquia 10 De Agosto, Cantón Puyo, Provincia De Pastaza, a la vez el deseo de éxitos en sus delicadas funciones.

La presente tiene como finalidad, poner en su conocimiento que el Ing. José Antonio Escobar Machado, portador de la cedula N° 0603596818 se encuentra autorizado para desarrollar su proyecto de tesis titulado: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA AGROEMPRESA UNIÓN LIBRE DE LA PARROQUIA 10 DE AGOSTO, CANTON PUYO, PROVINCIA DE PASTAZA"**, comprometiéndonos a facilitarle la información que requiera para el cumplimiento del trabajo en cuestión.

Particular que pongo en conocimiento para los fines correspondientes.

Atentamente



Sr. Ramón Poso

Presidente de la Agroempresa.