

**UNIVERSIDAD “LAICA ELOY ALFARO” DE MANABÍ.  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. CARRERA  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**MATERIA:**

EXAMEN COMPLEXIVO; MODALIDAD DE TITULACIÓN

**TEMA:**

**ESTUDIANTE:**

ARTEAGA CEDEÑO JHONNY PAUL

**TUTOR ACADÉMICO:**

ING. JOSE ALEXANDER MOREIRA PACHA

PERIODO ACADÉMICO ORDINARIO  
2022- 2023

## **CASO EXAMEN COMPLEXIVO.**

### **CASO Empresa “Las Rosas de Don Pedro S.A.”**

En la empresa “Las Rosas de Don Pedro S.A.” es una compañía que se dedica al cultivo y exportación de Flores que se ubica en la provincia de Azuay en la ciudad de Cuenca calle Las Orquídeas y Avenidas 15 y 16. La comercialización se hace también en el mercado nacional. Desde hace uno años atrás la empresa ha mantenido un crecimiento que se encuentra estancado desde la perspectiva de competitividad y posicionamiento. Pese a que los ingresos no han disminuido tampoco los mismos han sufrido mucha variación en sus incrementos en lo que respecta a utilidades netas de los accionistas y trabajadores. Dentro de la empresa esta Pedro López Lucas que es el Director del Área de Talento Humano quien ante la alta Gerencia ha presentado un informe en el cual se determina que la última evaluación de los empleados permite establecer que los mismos mantienen un conocimiento general dentro del trabajo a realizar y en el marco de sus competencias, por tanto considerada que en lo que respecta al Desarrollo Organizacional en el área de Talento Humano no existe ninguna incidencia que pueda influir en el estatus actual de la compañía.

María Juana Chávez Vera es trabajadora de la empresa su desempeño se basa en el área de producción a su cargo esta un equipo de diez mujeres que se dedican a la fase de proceso quienes se limitan a realizar su actividad dentro del marco de sus actividades y esto lo vienen haciendo desde que fueron contratadas, tanto en lo que respecta a los métodos de producción, así como toda la rutina diaria y el producto que se genera en función de su gestión. La líder del equipo de trabajadores durante todo el tiempo de su trabajo conoce su oficio y como se ha dejado señalado el mismo lo viene realizando de forma continua y constante bajo las mismas consideraciones.

Dentro del grupo a cargo de María Juana Chávez Vera esta la señorita Lorena Romero Garcés quien pese a tener muy poco tiempo de trabajo dentro del área de producción es un personal calificado no solo con conocimiento de floricultura sino también con conocimientos de áreas de Administración de Empresa y todo lo relacionado a los aspectos de mejora de las organizaciones en el entorno competitivo de las mismas. No obstante, en consideración al puesto que se encuentra en relación al cargo para el cual fue contratada pese a que por reiteradas oportunidades ha pretendido abonar con ideas para mejorar los procesos de producción y trascender a otras actividades María Chávez no esta dispuesta a darle la oportunidad que Lorena espera.

Este comportamiento mencionado en María Juana Chávez Vera dentro de la empresa se evidencia en la mayoría de las personas que están a cargo de las direcciones quienes se mantienen en sus respectivos puestos desde años e incluso desde algunos casos desde que se constituyó la compañía.

Con el planteamiento del presente caso el señor estudiante deberá plantear un plan de mejora, intervención o acción para solucionar la problemática que presenta la empresa “Las Rosas de San Pedro S.A.” que considere el núcleo problémico del área de gestión de Talento Humano para lo cual debe identificar el problemas o problemas dentro de dicho núcleo están afectando el desarrollo de la organización.

## **RESOLUCION DEL CASO**

### **1. Contextualización del problema**

#### **1.1. Actores**

Actor 1.- Pedro López Lucas (Director de Área de Talento Humano)

Actor 2.- María Juana Chávez (Trabajadora)

Actor 3.- Lorena Romero Garcés (Trabajadora)

#### **1.2. Contexto del problema**

En este caso se puede evidenciar que esta empresa que se dedica al cultivo y exportación de flores, desde hace años atrás no se nota un crecimiento prolongado,

si no de un estancamiento, debido a ciertas falencias dentro del sistema de producción que hacen varias mujeres, ya que se limitan a realizar sus actividades dentro del marco de sus actividades y dado esto una de las mujeres tiene la virtud de saber temas importantes para ayudar a la empresa, donde la líder no le da la oportunidad de desenvolverse

## **2. Situación detectada**

### **2.1. Problema situado**

Dentro del grupo de mujeres hay una que se destaca mejor, tanto en el área de producción como conocimientos sobre Administración de empresas y temas relacionados a mejoras en la organización y de Desarrollo Organizacional.

Debido a esto hay cierto recelo dentro de la empresa, ya que la líder del grupo no hace que su desempeño llegue a los altos mandos y así ocupar un mejor cargo, aunque ya hayan pasado por evaluación de desempeño

### **2.2. Causa del problema**

- Preferencias dentro del grupo de producción
- Deficiencia en la toma de decisiones
- Falencias dentro del departamento de talento humano
- Insuficiencia a la hora de captar nuevos talentos

### **2.3. Consecuencia del problema**

- Disgusto de empleados por posibles preferencias dentro del grupo
- Posibles renunciaciones
- Mas variación a largo plazo dentro del marco económico

## **3. Marco referencial y/o teórico**

### **Talento Humano**

La teoría de la administración de recursos humanos es el espacio teórico en el que se inscribe la noción de talento humano y parte de que toda expresión de convergencia de sujetos con fines productivos (en el más amplio sentido del concepto) requiere un proceso de organización en la sociedad. En esas condiciones, organización es todas las actividades, sin importar sus fines que los hombres establecen en la sociedad. (Bouzas Ortiz, 2019 )

### **Proceso de reclutamiento de personal**

Arh es la instancia de la empresa que tiene la responsabilidad de realizar esta función, que en realidad termina cuando el trabajador es contratado e implica planeación, evaluación, negociación con el sindicato y finalmente selección del personal y su

contratación. Aun ante la hipótesis de que el sindicato tenga la opción de proponer candidatos, no por ello la arh deja de realizar un proceso de reclutamiento y selección sintetizado en la adecuada solicitud que haga al sindicato, estableciendo el perfil más acabado y la definición de funciones más completa. Sin lugar a duda, una arh deficiente puede optar por solicitudes tipo, pero las consecuencias serán además del enrarecimiento de las relaciones con el sindicato e insatisfacción y desinterés de los trabajadores una permanente confrontación y deficiente productividad. A pesar de ello, tales aspectos se podrán superar, pero reclamarán capacitación y adiestramiento evitables con medidas responsables que se instrumenten desde el inicio.

### **Selección de personal**

Esta selección conlleva un responsable análisis de los potenciales de talento que cada candidato tenga y es el único momento en el que la arh tiene posibilidades plenas de opción; sin embargo, en un momento posterior, el compás de la empresa se verá limitado por la generación de derechos incluso humanos (derecho al trabajo) del trabajador.

### **Contratación**

La contratación es la fase en la que la empresa formaliza los términos de la contratación del trabajo. Para ello, deberá tener en cuenta los diversos aspectos de la realización del trabajo establecidos en el contrato colectivo; sin embargo, la contratación de un trabajador debe verse en sus particularidades y en función del proyecto empresarial, las pretensiones de crecimiento, los programas de capacitación y los compromisos establecidos con el sindicato.

### **Evaluación de desempeños**

Es importante tener claridad en cuanto a aquellas organizaciones en las que, por contrato colectivo, la función es colegiada, las formas y términos en que el sindicato participa y finalmente, no tener temor ni prejuicio respecto al papel que desempeñará.

### **Terminación de la relación laboral**

La hipótesis puede tener diversas variables: la duración del contrato de trabajo concluyó, el acuerdo de voluntades, la voluntad del trabajador, la empresa necesita recortar el personal, el tiempo que el trabajador ha prestado servicios le ha generado el derecho a jubilarse, el trabajador ha tenido una conducta que lo hace acreedor a la rescisión del contrato de trabajo y otras que seguramente escapan a este tentativo recuento realizado.

### **Clima laboral**

Esta expresión hace referencia a las condiciones de relaciones humanas que privan en la empresa. Típicamente en los centros de trabajo se llega a escuchar expresiones como: “en esa empresa todos están contra todos”, “en esa empresa no vale la pena comprometerse porque los incrementos en productividad que se alcanzan no benefician a los trabajadores” o “en esa empresa debes caerle bien al de recursos humanos” o expresiones positivas como: “en esa empresa se gana bien y cuidan a sus trabajadores” o “en esa empresa tratan bien a sus trabajado- res”. La existencia de estas prácticas o de otras semejantes es en primer lugar responsabilidad de la arh, lo cual determina el clima laboral que será factor importante para tener el éxito perseguido en la organización.

### **Disciplina Laboral**

Interesa mucho conocer los tiempos perdidos o desperdiciados en no añadir valores, así como sus causas, imputables a los empleados. Es así de interesante porque el generador de valores por excelencia radica en la estructura humana de la empresa y en ella se sustenta la productividad del trabajo y las restantes categorías económicas asociadas al nuevo valor creado. Por disciplina laboral, o disciplina del trabajo, se entiende el cumplimiento de los objetivos del cargo o puesto de trabajo en correspondencia con los objetivos de la empresa, atendiendo a un conjunto de normas y procedimientos dados por la cultura organizacional establecida. En consecuencia, si ello exige tiempo de trabajo dedicado al logro o materialización de esos objetivos, entonces las pérdidas de tiempo imputables al comportamiento de los empleados afectando tales objetivos constituyen afectación a esa disciplina (Cuesta Santos, 2010)

Teorías motivacionales relativas al trabajo

La compensación o estimulación al trabajo no puede desarrollarse como política ni como sistema al margen del fenómeno que es la motivación. Y respecto a la motivación no hay una teoría única capaz de explicarla, De ahí la necesidad de conocer las teorías motivacionales que hoy se reconocen como las más relevantes en el ámbito laboral.

## **4. Objetivos de la propuesta**

### **4.1. Objetivo General**

- Aumentar la producción bajo un estricto reglamento sobre las relaciones interpersonales dentro de la empresa enfocado a un mejor ambiente y desempeño laboral

### **4.2. Objetivo Especifico**

- Mayor motivación y benéficos a los empleados

- Obtener profesionales que se desenvuelvan y estén capacitados para cualquier tipo de cambio
- Aumentar las capacidades intelectuales de los trabajadores con talleres

## **5. Metodología**

### **5.1. Metodos**

El método deductivo es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

Y el método explicativo, que no solo persigue describir o acercarse a un problema si no que intenta encontrar las causas del mismo

### **5.2. Instrumentos**

- Internet
- Computadora
- Libros
- Escritorio

## 6. Plan de intervención

Objetivos	Estrategias	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar la producción bajo un estricto reglamento sobre las relaciones interpersonales dentro de la empresa enfocado a un mejor ambiente y desempeño laboral</li> </ul>	Cambio de líder de grupo para saber cómo se desenvuelven durante la producción	Cambiarles de puesto y así ver el desenvolvimiento durante un tiempo prudente	Físico	Inmediato	<b>Dirección de Talento Humano</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener profesionales que se desenvuelvan y estén capacitados para cualquier tipo de cambio</li> </ul>	<p>Darles la oportunidad de desenvolverse en otro puesto siempre y cuando amerite</p>	<p>Impartiendo talleres, capacitaciones y fomentando buenos valores</p>	<p>Económico</p>	<p>inmediato</p>	<p>Talento Humano</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor motivación y beneficios para los empleados</li> </ul>	<p>Motivarlos verbalmente y que capten de que pueden lograr mucho, manteniendo su lealtad y respeto al trabajo</p>	<p>Actividades de deporte, juegos en familia, etc</p>	<p>económico</p>	<p>2 meses</p>	<p>Talento Humano</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumentar las capacidades intelectuales de los trabajadores con talleres</li></ul>	Diseñar horarios adecuados donde no se interrumpa las operaciones de la empresa y así mismo puedan presentarse a los talleres	Durante los talleres, saber más allá del trabajador no como empleado si no como persona	económico	2 meses	Talento humano
---	---	---	-----------	---------	----------------

## 7. Conclusión

Dado por concluido el caso, cabe resaltar que encontramos problemas tanto en el marco económico como en el marco personal de trabajadoras, si intervenimos de manera urgente a estos problemas la satisfacción será grande y aumentaremos la productividad, habrá un mejor ámbito laboral, mejores relaciones interpersonales siempre y cuando se lleve acabo lo que estamos impartiendo

## 8. Bibliografía

### Bibliografía

Bouzas Ortiz, J. A. (2019 ). *Gestion de talento Humano* . Mexico: IURE Editores.

<https://elibro.net/es/ereader/ulearn/69130?page=105>.

Cuesta Santos, A. (2010). *Gestion de talento Humano y conocimiento*. Bogota: Ecoe Ediciones.