

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EFICIENCIA LABORAL EN LAS HACIENDAS BANANERAS DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS

*MANAGEMENT OF HUMAN TALENT FOR LABOR EFFICIENCY IN THE
BANANA FARMS OF THE PROVINCE OF LOS RÍOS*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6505404>

AUTORES: Víctor Martín Parrales Carvajal^{1*}

Mercy Edith Aguirre Sanabria²

Pedro Pablo Andrade Valenzuela³

Gerson Damacio Ledesma Álvarez⁴

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: vparralesc@utb.edu.ec

Fecha de recepción: 03 / 09 / 2021

Fecha de aceptación: 28 / 12 / 2021

RESUMEN

El objetivo del presente artículo fue establecer la gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las Haciendas Bananeras de la Provincia de Los Ríos. La metodología estuvo compuesta por las modalidades paradigmáticas cualitativa y cuantitativa, el tipo de investigación fue de carácter descriptivo, métodos que se aplicaron: histórico – lógico, analítico – sintético e Inductivo y deductivo; técnicas empleadas,

^{1*} Licenciado en Ciencias de la Educación, en la Especialización de Comercio y Administración; Profesor de Segunda Enseñanza, en la Especialización de Comercio y Administración; Magíster en Administración de Empresas; Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. vparralesc@utb.edu.ec

² Ingeniera Comercial, Master en Administración de Empresas con Mención en Recursos Humanos. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. meaguirre@utb.edu.ec

³ Ingeniero Comercial, Master en Administración de Empresas, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. pandrade@utb.edu.ec

⁴ Licenciado en Ciencias Económicas, Licenciado en Ciencias de la Educación en la Especialización de Educación Primaria, Master Universitario en Formación Internacional Especializada del Profesorado Especialidad en Orientación Educativa, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. gledesma@utb.edu.ec

encuestas y como Herramientas: cuestionario de preguntas, computadora, impresora, hojas, tecnología existente. Para el alcance del trabajo se tuvo como base el cumplimiento de los objetivos, el sustento teórico, metodológico y técnico; cuyos resultados de ser puestos en la práctica servirán para la efectiva gestión de talento humano y de esta manera obtener la eficiencia laboral en las empresas agrícolas dedicadas a esta actividad.

Palabras clave: Eficiencia laboral, empresas agrícolas, gestión del talento humano.

ABSTRACT

The objective of this article was to establish the management of human talent for labor efficiency in the Banana Farms of the Province of Los Ríos. The methodology was composed of qualitative and quantitative paradigmatic modalities, the type of research was descriptive, methods that were applied: historical - logical, analytical - synthetic and inductive and deductive; techniques used, surveys and how Tools: question questionnaire, computer, printer, sheets, existing technology. The scope of the work was based on the fulfillment of the objectives, the theoretical, methodological and technical support; whose results, if put into practice, will serve for the effective management of human talent and thus obtain labor efficiency in agricultural companies dedicated to this activity.

Keywords: Agricultural companies, human talent management labor efficiency,

INTRODUCCIÓN

En un mundo competitivo y globalizado las empresas agrícolas están comprometidas en producir cada vez más y mejor; el cultivo del banano demanda mucha mano de obra; para que las labores cotidianas se hagan de manera óptima y obtener rendimientos aceptables para los productores. La inadecuada administración del departamento de talento humano provoca el bajo desempeño laboral y como consecuencia limitada motivación, desinterés, descuido de competencias; afectando directamente el clima organizacional de la empresa y a su productividad.

En las Haciendas Bananeras de la provincia de Los Ríos es muy común ver protestas laborales, conflictos entre empleadores y trabajadores, demandas, juicios; no se logra

llegar a un acuerdo entre ambas partes, el bajo rendimiento de los empleados; la desmotivación, la carencia de incentivos, insuficiencia de ascensos a cargos superiores provoca inconvenientes en la productividad; los colaboradores en ocasiones se sienten atropellados en sus derechos, sobre todo por el desconocimiento y vacíos legales en materia laboral, que por su nivel de educación e información mantienen una cultura de resistencia e incertidumbre a los cambios. Todo esto provoca una desaceleración de la producción de las cajas de banano, que conlleva a un inminente despido del personal y la consecuente pérdida de liquidez en las organizaciones por la poca comunicación por parte de los administradores.

El presente estudio se basa en la investigación realizada por Rosado (2014), cuyo objetivo general fue diseñar un modelo de gestión de talento humano para la eficiencia laboral de la Finca Corp mundo y como objetivos específicos: fundamentar conceptos y teorías de varios autores relacionadas con las variables de la investigación, diagnosticar el estado de situación mediante una metodología apropiada que permita el diseño de la propuesta y estructurar de manera correcta un modelo de gestión de talento humano para la empresa agrícola. El cumplimiento de los objetivos sirvió para presentar la propuesta como posible solución a los constantes conflictos entre empleado y empleador, debido al desconocimiento de políticas laborales de la Finca, con la finalidad de alcanzar el bienestar laboral, y lograr un nivel de productividad más alto. Sustento teórico de la investigación:

Gestión del talento humano. Opina Crisón (2018), “la gestión del talento humano genera una relación coherente entre los perfiles de las personas que laboran en las organizaciones y las estrategias empresariales, con el fin de alcanzar los objetivos y fortalecer el crecimiento de la empresa” (p. 22). Para Chiavenato (2009), “es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones” (p. 9). También considera que “es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos” (Chiavenato, 2009, p. 9).

Importancia de la administración del talento humano:

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en la relación organización-empleados.

(Vallejo, 2016, p. 21)

Incorporar a las personas:

Los procesos para incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella.

El proceso de incorporar a las personas es un medio para satisfacer las necesidades de la organización a largo plazo. La acción está macroorientada porque va más allá de cada puesto e involucra a la organización entera. De ahí su enfoque molar y global. El modelo es incremental porque busca la mejora continua del capital humano y agregar nuevos valores a los activos intangibles de la organización por medio de la inclusión de nuevos talentos.

(Chiavenato, 2009, pp. 102 - 103)

Reclutamiento y Selección:

Existe una diferencia clara entre el término reclutar y seleccionar, pues mientras el reclutamiento se encarga del llamamiento de candidatos, la selección clasifica o

escoge a los talentos más idóneos en función de resultados objetivos. Por tanto, las palabras atracción y elección, son distintivas en estos dos procesos; donde la atracción de candidatos es el reclutamiento propiamente dicho y la elección corresponde a la selección.

(Ortega, Encalada & Traverso, 2017, p. 73)

Reclutamiento de personal. Plantea Garcés (2011), “Se llama *reclutamiento* al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes” (p. 20). Afirma Crisón (2018), “técnicas y procedimientos que buscan atraer a los candidatos mejor calificados para ocupar puestos dentro de la organización, la empresa ofrece al mercado laboral las oportunidades de empleo a ser llenadas” (p. 24).

Proceso de reclutamiento:

Los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección. El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro.

El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe. Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo empleado.

(Chiavenato, 2007, p. 21)

Selección. Explican Gómez, Balkin y Cardy (2008), “Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección, que implica una serie de pasos que consumen cierto tiempo” (p. 201). *Selección de personal.* Manifiesta Crisón (2018), “Busca de entre los candidatos reclutados a aquellos que sean más adecuados para los diversos puestos en la empresa, esto siempre con la

intención de aumentar la eficiencia y el desempeño del personal y de la organización” (p. 24).

El proceso de selección. Expresa Chiavenato (2009), “es una secuencia de etapas o fases por las que deben pasar los candidatos. Conforme los candidatos superan obstáculos pasan a las etapas siguientes. Cuando los candidatos no logran superar las dificultades, son rechazados y quedan fuera del proceso” (p. 162). Según Gómez, Balkin y Cardy (2008), “serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes” (p. 202).

Pasos de un proceso de selección de talentos:

- Necesidad o Vacante.
- Planeación del reclutamiento y selección.
- Llamamiento a postulantes
- Recepción de candidaturas
- Preselección
- Entrevistas y pruebas
- Comparación de candidatos
- Verificación de referencias
- Decisión de línea
- Comunicación a postulantes
- Elaboración de informes
- Procesos de inducción

(Ortega, Encalada & Traverso, 2017, p. 76)

Colocación de las personas:

Cuando las personas ingresan a una organización mantienen su participación en otras organizaciones, en las cuales desempeñan otras funciones sociales. Viven en

otros ambientes, que les influyen y les moldean. De modo que la organización no envuelve por entero a las personas, ni es lo único en su existencia, porque sólo es una parte de la sociedad. Por tal razón, las personas se involucran parcialmente en la organización. En otras palabras, la organización no utiliza la totalidad de la persona, ni ocupa por completo su potencial, sino que sólo emplea algunos de sus comportamientos que son relevantes para el desempeño de una determinada función.

(Chiavenato, 2009, p. 172)

Evaluación del desempeño:

El concepto de evaluar se define como un proceso de obtención de información, de diferentes fuentes, en el cual se valoran las diferentes cualidades de los profesionales, mediante el uso de parámetros estandarizados; este proceso busca documentar evidencias acerca del desempeño del personal e identificar las competencias que necesitan ser tanto desarrolladas como fortalecidas.

(Morán & Barrios, 2016, p. 2)

El desempeño son todas las acciones o comportamientos que se observan a los empleados y son importantes para alcanzar los objetivos de la organización, estos pueden ser medidos en función de las competencias de los individuos y su contribución a la empresa. Es necesario recalcar que el desempeño puede ser exitoso o no, ya que depende de las características de los individuos mostradas a través de su conducta.

(Pedraza, Amaya & Conde, 2010, p. 5)

La evaluación del desempeño requiere tener como base el perfil del puesto ya que permite:

- Decidir acerca del tipo de promociones y remuneraciones aplicables al personal

- Analizar evaluaciones sobre los comportamientos de los trabajadores en el trabajo, la forma en que realiza su trabajo y la satisfacción que el desempeño de sus funciones genera en la persona.
- Generar retroalimentación sobre la forma en que se desarrollan las tareas de manera que sea posible modificar comportamientos que no faciliten el cumplimiento de objetivos organizacionales.

(Alles, 2006, p. 26)

Tipos de evaluación del desempeño. Entre algunos tipos de evaluación de desempeño se tiene:

Escala gráfica: evalúa el desempeño de las personas por medio de factores con previa definición y graduación. Para ello utiliza un formulario de doble asiento, en el cual las líneas horizontales representan los factores de la evaluación del desempeño, mientras que las verticales representan los grados de variación de los mismos. Los factores, previa selección, definen las cualidades que se pretende evaluar en el caso de cada persona.

(Chiavenato, 2009, p. 253)

Incidente crítico: Evalúa las fortalezas y debilidades en el desempeño laboral tomando en cuenta situaciones extremas de las cuales se van llevando un registro, en este tipo de evaluación el jefe y el subordinado dialogan sobre los aspectos positivos y negativos de las situaciones experimentadas, su principal ventaja es que el jefe tiene una visión del comportamiento del empleado en un periodo de tiempo determinado, y su desventaja es que con este tipo de evaluación no es posible hacer comparaciones entre pares.

(Dessler, 2015, p. 263)

Evaluación 90° se combinan objetivos y competencias. El cumplimiento de objetivos se relaciona con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo.

Evaluación 180° Se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador.

(Alban, 2020, p. 37)

Evaluación 360°: Involucra a las personas que se encuentran alrededor del evaluado como por ejemplo los jefes, pares, clientes y autoevaluación, proporciona información desde diversas perspectivas procurando mejorar la calidad del desempeño, una de las desventajas que este método presenta es la existencia de la dificultad para integrar todas las respuestas de la manera más efectiva posible

(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)

Evaluación por competencias: La evaluación por competencias se realiza en función de la información existente en los perfiles de cada puesto, donde se estipule los comportamientos a ser observados y que sean establecidos en función de la cultura organizacional. Tiene como ventaja el aporte de un valor agregado de los trabajadores, y una desventaja es el uso de gran cantidad de tiempo para su implementación y desarrollo.

(Giraldo Henao, 2004)

Recompensar a las personas:

Constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón, los procesos

para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos administrativos del área de recursos humanos dentro de las organizaciones.

(Chiavenato, 2009, p. 278)

Remuneraciones:

Nadie trabaja gratis. Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos. De aquí se deriva el concepto de remuneración total.

(Chiavenato, 2009, p. 283)

La remuneración total de un trabajador tiene tres componentes principales:

Remuneración básica, la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. En la jerga económica el salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Aun cuando en otros periodos de la historia habían existido trabajadores asalariados, no fue sino hasta el advenimiento del capitalismo que el salario se convirtió en la forma dominante de pagar por la mano de obra.

Los incentivos salariales son el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados.

Las prestaciones son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman remuneración indirecta. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas.

(Chiavenato, 2009, p. 284)

El pago por méritos como incentivo:

Es un incremento de sueldo concedido al empleado con base en su desempeño individual. Difiere del bono que, en general, pasa a formar parte del sueldo base del empleado, mientras que este bono es un pago único. Aunque el término *pago por méritos* se puede aplicar a los aumentos otorgados a cualquier empleado como incentivo (exentos o no exentos, de oficina o de fábrica, administrativos o no administrativos) más bien se usa en relación a los empleados de oficina, especialmente a los profesionales, oficinistas y secretarías.

(Dessler, 2009, pp. 476 - 477)

Planes de incentivos para toda la empresa:

Son aquellos en los que todos o casi todos los empleados pueden participar y, por lo general, vinculan la retribución con algún tipo de medida del desempeño de toda la compañía. También se conocen como planes de remuneración variable; incluyen el reparto de utilidades, la propiedad de acciones para los empleados (PAE) y los planes Scanlon o de participación en las utilidades.

(Dessler, 2009, p. 485)

Desarrollo de las personas:

Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Los procesos de desarrollo de las personas tienen una estrecha relación con la educación. Educar (del latín, *educare*)

significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. Cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos.

(Chiavenato, 2009, p. 366)

Capacitación:

Es la experiencia aprendida que produce un cambio permanente en un individuo y que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento. Esto significa cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor.

(Chiavenato, 2009, p. 371)

Aclara Dessler (2009), “significa proporcionar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo” (p. 294).

Proceso de capacitación:

La capacitación es un proceso cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas:

1. *El diagnóstico* consiste en realizar un inventario de las necesidades o las carencias de capacitación que deben ser atendidas o satisfechas. Las necesidades pueden ser pasadas, presentes o futuras.
2. *El diseño* consiste en preparar el proyecto o programa de capacitación para atender las necesidades diagnosticadas.
3. *La implantación* es ejecutar y dirigir el programa de capacitación.
4. *La evaluación* consiste en revisar los resultados obtenidos con la capacitación.

(Chiavenato, 2009, pp. 375-376)

Retener a las Personas:

Desde el punto de vista de la administración de personas, la organización viable es aquella que no sólo consigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humanos, sino que también los mantiene satisfechos, a largo plazo, dentro de la organización. La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización. Los procesos para retener a las personas tienen por objetivos mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometen con ella y se pongan la camiseta.

(Chiavenato, 2009, p. 440)

Importancia de la Retención de personal:

Si un talento clave se va, sin duda, la organización va a tambalear, pues no es fácil encontrar un reemplazo inmediato para aquel que es considerado talentoso. Si esta persona generaba rentabilidad y hacía que el negocio fluyera, su ausencia, sin duda, va a dificultar a la empresa en sus objetivos de rentabilidad. Es por eso que se tienen que tener identificados.

(Prieto, 2013, p. 38)

Ética, justicia y trato justo:

La administración de recursos humanos con frecuencia exige que tomemos decisiones que implican equidad. Usted contrata a un candidato y rechaza a otro, asciende a uno y baja de categoría a otro, le paga más a uno y menos a otro, acepta

sus propias quejas mientras rechaza las de otros. La manera en que los empleados reaccionan a tales decisiones depende, hasta cierto punto, de si ellos consideran que las decisiones y los procesos que las produjeron son justos.

La equidad es inseparable de lo que la mayoría de la gente considera “justicia”. Una compañía *justa* es, entre otras cosas, equitativa, imparcial y objetiva en la forma en la que hace las cosas. Con respecto a las relaciones de los trabajadores, los expertos por lo general definen la *justicia organizacional* en términos de sus tres componentes:

La justicia distributiva se refiere a la equidad y la justicia de los *resultados* de una decisión (por ejemplo, ¿recibí un incremento equitativo de sueldo?).

La justicia procesal se refiere a la equidad del *proceso* (por ejemplo, ¿es justo el proceso que mi empresa utiliza para asignar aumentos por méritos?).

La justicia interactiva o interpersonal se refiere a “la *manera* en que los gerentes hacen tratos interpersonales con los empleados”; en particular, el grado en que los tratan con dignidad y no con abuso o falta de respeto.

(Dessler, 2009, p. 554)

Supervisar a las personas:

La palabra supervisar adquiere un significado especial en esta parte, que es seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación.

Supervisar significa dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados. Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten

alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización. En este sentido, la función de *staff* del departamento de recursos humanos y la responsabilidad general de línea tienen tareas precisas. La función de *staff* consiste en diseñar sistemas para reunir y obtener los datos que abastecerán al sistema de información administrativa que sentará las bases para las decisiones de la gerencia de línea. Los gerentes y los colaboradores deben tener información en tiempo real para tomar decisiones y hacer que sucedan las cosas.

(Chiavenato, 2009, p. 504)

Eficiencia:

Se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de insumos o recursos. Los gerentes tienen que vérselas con recursos escasos (incluyendo personas, dinero y equipo), así que les interesa utilizarlos eficientemente. Con frecuencia usamos la palabra eficiencia como sinónimo de “hacer bien las cosas”, lo cual implica no desperdiciar recursos.

(Robbins & Coulter, 2014, p. 8)

Expone Gutiérrez (2010), “Es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, es decir buscar eficiencia es tratar de optimizar los recursos para el logro de los objetivos trazados (hacer lo planeado)” (p. 23).

Desempeño laboral:

El desempeño laboral es la manera como los trabajadores de una empresa laboran eficientemente, cumpliendo las normas y reglas de la organización, el desempeño laboral es lo que en verdad realizan los colaboradores en su puesto de trabajo, por ello se considera como un aspecto importante que permite cumplir con las metas y propósitos de la empresa.

(Alban, 2020, p. 30)

Importancia:

La gestión del desempeño abarca, un sinnúmero de elementos que permiten valorar la contribución de los funcionarios y verificar su impacto en los resultados corporativos esperados, igualmente es una herramienta que fortalece la necesidad de conocer los elementos que favorecen o dificultan la tarea que diariamente se desarrolla con los clientes.

(Alban, 2020, p. 30)

Objetivos del desempeño laboral:

Los objetivos del desempeño laboral son, la coordinación y el control de técnicas, capaces de promover el desarrollo eficiente del personal. Significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable. Los objetivos son:

Crear, mantener y desarrollar un conjunto de recursos humanos con habilidades y motivación suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de los recursos humanos y el logro de los objetivos individuales.

Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponible

(Alban, 2020, p. 31)

Características del desempeño laboral:

Existen algunas formas de reconocer a los llamados High Potentials los cuales son los que tienen un excelente desempeño laboral, estas personas presentan unos hábitos fácilmente identificables que la diferencia del resto de colaboradores.

Saber escuchar:

Positivismo

Responsabilidad

Manejo del tiempo

Objetivos propios

Desafíos

Compromiso con el desarrollo personal

(Alban, 2020, pp. 32 - 33)

Competencias

Las competencias son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. El término competencia hace referencia a cada una de las características de personalidad, y los comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto dentro del área de trabajo.

Conocimiento

El conocimiento es la información almacenada que cada trabajador tiene para realizar sus actividades que con la ayuda de la información que posee podrá resolver y alcanzar los objetivos planteados ya que el conocimiento es una gran competencia que no todos los trabajadores la desarrollan al 100%.

Habilidades

La habilidad es la aptitud innata, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo, determinada actividad, trabajo u oficio con gran eficiencia la habilidad son los talentos que posee cada trabajador para desempeñar en el trabajo

hay diferentes habilidades las físicas y las intelectuales donde el trabajador a través del tiempo va adquiriendo conocimiento para poder desempeñarse de mejor manera.

Actitudes

Es la realización de una intención o propósito. Según la psicología la actitud es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias las actitudes determina la vida anímica de cada individuo.

(Alban, 2020, pp. 33 - 35)

Estabilidad Laboral:

La estabilidad laboral además de servir para protección del trabajador es también un beneficio para el patrono, porque favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad e identidad del trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad.

(Valdizón, 2015, p. 12)

Puntualiza Socorro (2006), “el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada” (p. 25). Declara Pose (2005), “la estabilidad laboral, se refiere a la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador” (p. 13).

METODOLOGÍA

La metodología según Rosado (2014), estuvo compuesta por las modalidades paradigmáticas cualitativa y cuantitativa, tipo de investigación, métodos, población, técnicas y herramientas.

La modalidad cualitativa permitió conocer criterios, conceptos y teorías de diferentes autores sobre el objeto de estudio y variables de la investigación.

La modalidad cuantitativa se la empleó en las encuestas elaboradas para el personal administrativo y trabajadores de la empresa, porque con la información obtenida, los resultados fueron tabulados, los porcentajes representados en cuadros estadísticos y gráficos, para su correspondiente análisis e interpretación.

El tipo de investigación fue de carácter descriptivo, porque en base a las consultas realizadas, recopilación de la información interpretación y análisis, se conocieron las debilidades de la finca Corpmundo.

Métodos aplicados: el método histórico – lógico permitió tener conocimiento de la problemática existente desde su origen hasta la actualidad; se utilizó el *método analítico sintético*, porque de los resultados obtenidos se procedió con el respectivo análisis y síntesis de cada una de las respuestas de las encuestas efectuadas al personal que labora en la entidad y también se trabajó con los métodos *Inductivo* y *deductivo*, porque con su aplicación se obtuvieron logros desde la observación, entrevistas y encuestas; la información derivada facilitó determinar las falencias y debilidades de la organización.

Las Técnicas empleadas fueron las *encuestas* y como *Herramientas*: cuestionario de preguntas, computadora, impresora, hojas, tecnología existente *La población* estuvo conformada por 80 trabajadores de campo y 20 trabajadores administrativos. No se realizó el cálculo de la muestra porque que la población es de cien personas.

RESULTADOS

Los resultados de la encuesta según rosado (2014) fueron:

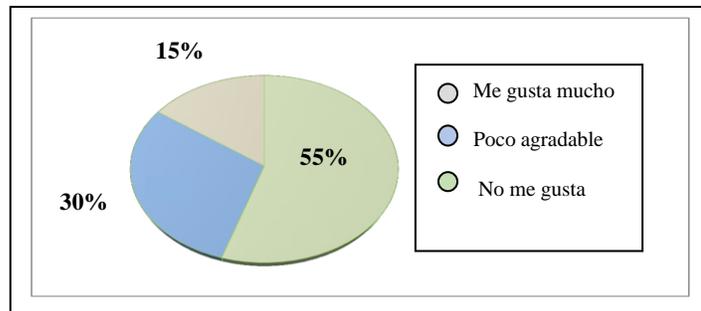
Encuesta 1. ¿Le gusta a usted el trabajo que desempeña en la finca?

Tabla 1 Trabajo que desempeña

Opciones	Frecuencia
Me gusta mucho	55
Poco agradable	30
No me gusta	15
Total personas	100

Fuente: Rosado (2014)

Figura 1 Trabajo que desempeña



Fuente: Rosado (2014)

Análisis e interpretación de datos:

Mediante la siguiente interpretación el 55% de los trabajadores respondieron que, si les gusta el trabajo que desempeñan, porque se sienten aptos para desarrollar la labor asignada, mientras que el 15% dijeron que no les gusta el trabajo que realizan porque a veces les asignan labores que desconocen, y el 30% final consideraron poco agradable el trabajo que tienen.

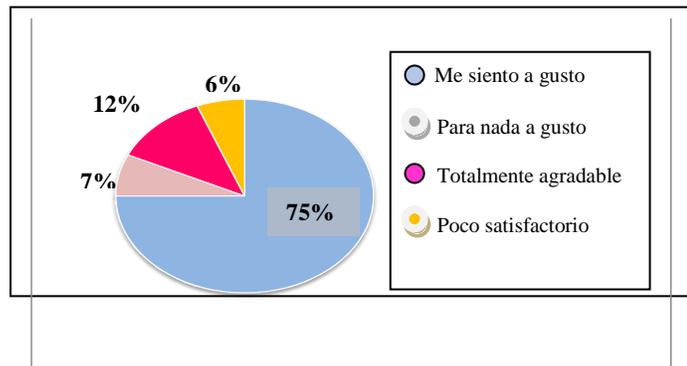
Encuesta 2 ¿Se siente a gusto en el ambiente que usted labora?

Tabla 2 Ambiente de trabajo

Opciones	Frecuencia
Me siento a gusto	75
Para nada a gusto	7
Totalmente agradable	12
Poco satisfactorio	6
Total personas	100

Fuente: Rosado (2014)

Figura 2 Ambiente de trabajo



Fuente: Rosado (2014)

Análisis e interpretación de datos:

El 75% de los trabajadores respondieron que, si se sienten conformes con el ambiente laboral, porque es su área, el 7% indicaron que no están para nada a gusto, porque no están satisfechos con el administrador, el 12% dijeron es un ambiente agradable y trabajan con entusiasmo y el 6% contestaron que es poco satisfactorio trabajar en la finca.

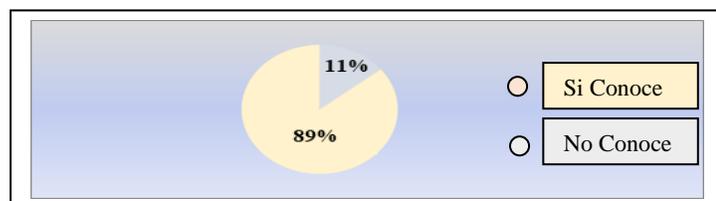
Encuesta 3 ¿Conoce usted si la finca tiene un departamento administrativo, donde se analizan los respectivos controles del personal?

Tabla 3 Departamento administrativo

Opciones	Frecuencia
Si Conoce	89
No Conoce	11
Total personas	100

Fuente: Rosado (2014)

Figura 3 Departamento administrativo



Fuente: Rosado (2014)

Análisis e interpretación de datos:

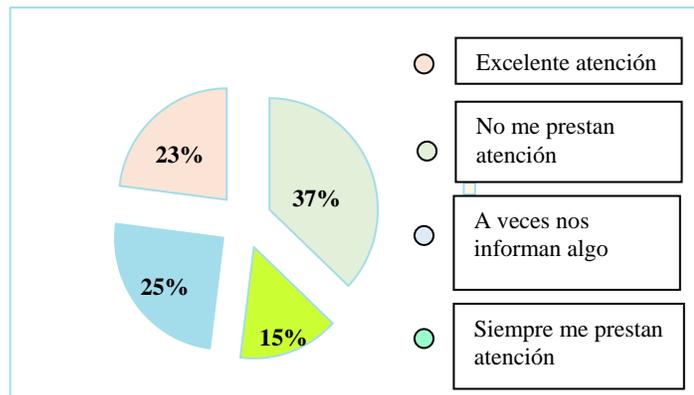
El 89% de los encuestados dijeron que, si conocen de la existencia del departamento de administración porque cuando empezaron a laborar en la finca se les hizo la respectiva legalización de los contratos e ingreso de datos, mientras que el 11% restantes respondieron que no conocen, porque ellos son personas de avanzada edad y cuando ingresaron a laborar en la finca en ese tiempo la contratación era verbal.

Encuesta 4 ¿Cómo calificaría usted, la atención que le brindan, cuando tiene alguna inquietud o desconocimiento de las políticas o planes de la finca?

Tabla 4 Atención que brindan

Opciones	Frecuencia
Excelente atención	23
Siempre me prestan atención	15
A veces nos informan algo	25
No me prestan atención	37
Total personas	100

Figura 4 Atención que brindan



Fuente: Rosado (2014)

Fuente: Rosado (2014)

Análisis e interpretación de datos:

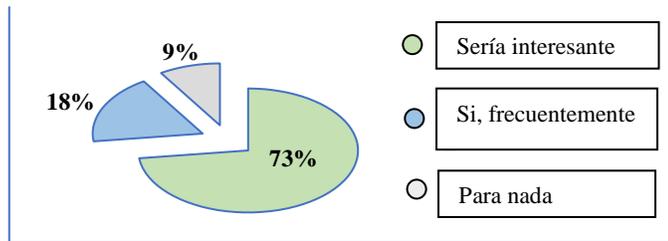
Según el análisis el 37% de los trabajadores respondieron que no les prestan atención a sus inquietudes, el 23% dijeron que, si les brindan excelente atención, el 25% contestaron que a veces les informan algo, y el 15% indicaron que siempre las prestan atención.

Encuesta 5 ¿Les gustaría a ustedes que se brinden capacitaciones constantes, acerca del talento humano?

Tabla 5 Capacitaciones constantes

Opciones	Frecuencia
Sería Interesante	73
Si, frecuentemente	18
Para nada	9
Total personas	100

Figura 5 Capacitaciones constantes



Fuente: Rosado (2014)

Fuente: Rosado (2014)

Análisis e interpretación de datos:

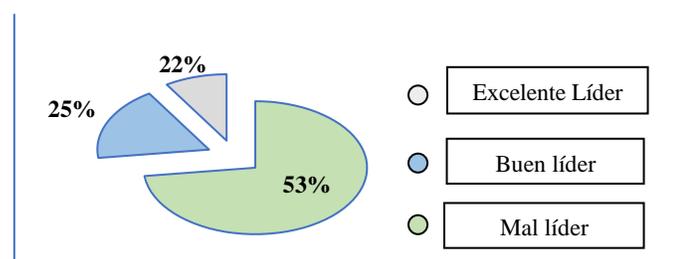
El 73% de los empleados respondieron que sería muy interesante que se les brinden capacitaciones, ya que para nada los capacitan, el 18% dijeron que, si quieren capacitaciones frecuentemente para actualizarse, y el 9% contestaron que para nada les interesan que se brinden capacitaciones ya que no es de su agrado.

Encuesta 6 ¿Qué tipo de liderazgo muestra su jefe inmediato?

Tabla 6 Liderazgo

Opciones	Frecuencia
Excelente Líder	22
Buen Líder	25
Mal Líder	53
Total personas	100

Figura 6 Liderazgo



Fuente: Rosado (2014)

Fuente: Rosado (2014)

e interpretación de datos:

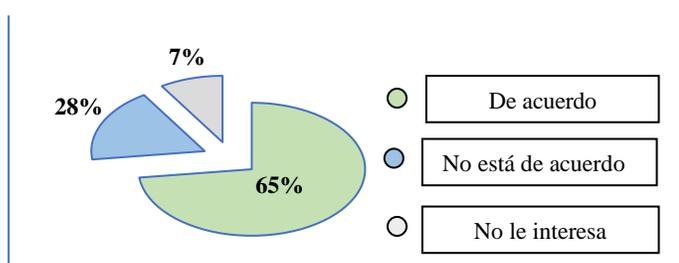
El 53% de los empleados respondieron que tienen un mal líder, que no sabe distribuir las tareas porque en momentos varios levanta la voz, mientras que el 25% dijeron que es un buen líder porque tiene buen carácter y el 22% restante lo consideran un excelente líder.

Encuesta 7 ¿Estaría de acuerdo con ser partícipe de capacitaciones que les brinden a ustedes?

Tabla 7 Participación de Capacitaciones

Opciones	Frecuencia
De acuerdo	65
No está de acuerdo	28
No le interesa	7
Total personas	100

Figura 7 Participación de Capacitaciones



Fuente: Rosado (2014)

Fuente: Rosado (2014)

Análisis e interpretación de datos:

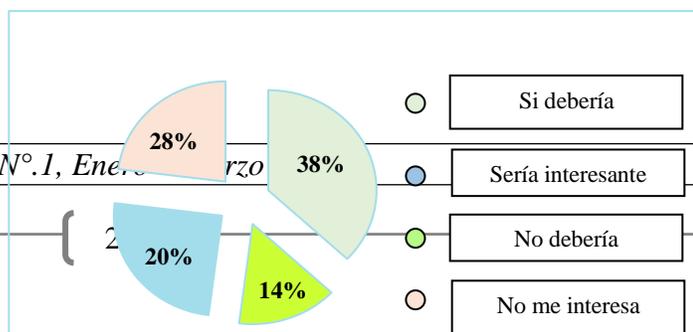
El 65% de las personas informaron que si están de acuerdo y que necesitan ser partícipes de las capacitaciones que se les brinden, mientras que el 28% dijeron que no están de acuerdo, esto se debe a que no quieren aprender temas importantes que les ayuden en sus labores diarias y el 7% rotundamente dijeron que a ellos no les interesa, que solo quieren ganar su sueldo.

Encuesta 8 ¿Cree usted que la finca debería cambiar su infraestructura para una mejor imagen?

Tabla 8 Participación de Capacitaciones

Opciones	Frecuencia
----------	------------

Figura 8 Participación de Capacitaciones



Si debería	38
Sería interesante	20
No debería	14
No me interesa	28
Total personas	100

Fuente: Rosado (2014)

Fuente: Rosado (2014)

Análisis e interpretación de datos:

La siguiente interpretación el 38% de los trabajadores manifestaron que la finca debería mejorar su infraestructura para trabajar en un lugar moderno, el 14% dijeron que no debería, les importa poco si cambia o no su imagen, mientras que el 20% opinaron que sería interesante, para poder trabajar con más ganas en un lugar renovado, y el 28% restantes contestaron que a ellos no les interesa, porque solo quieren producir para ganar su sueldo.

Interpretación de los resultados

- Inconformidad con el ambiente laboral
- Insatisfacción con el administrador
- Desconocimiento de las políticas o planes de la finca
- Inexistencia de capacitaciones acerca de la gestión talento humano
- Desinterés de capacitaciones permanentes
- Carencia de liderazgo de su jefe inmediato
- Ineficiencia laboral

DISCUSIÓN

Los resultados determinaron la ausencia de gestión del talento humano para la eficiencia laboral en la empresa agrícola, la inconformidad en el ambiente laboral e Insatisfacción con el administrador se debe al la poca comunicación y desconocimiento de políticas o planes para la productividad de la finca; la inexistencia, el desinterés de capacitaciones trae como consecuencia la disminución del desempeño individual, desconocimiento de las funciones del cargo que ocupa por no estar preparados para los cambios que requiere el entorno laboral, decreciendo la motivación que impide el desarrollo a largo plazo de la empresa; la carencia de liderazgo ocasiona ineficiencia laboral, malos resultados, incumplimiento de objetivos, perdida de talento por la alta rotación de personal que conlleva a la mala imagen de la empresa.

CONCLUSIONES

El éxito de toda empresa se debe a una buena gestión del talento humano en cuyas oficinas se recluta, selecciona, capacita, se evalúa el desempeño del trabajador, se elaboran planes de incentivos mediante remuneraciones para la eficiencia laboral, todo este proceso se debe realizar con la finalidad de conseguir que los colaboradores de la organización se perfeccionen de manera individual y grupal de esta manera lograr el desarrollo de la empresa; retener a los mejores talentos para conservar un clima de satisfacción como factor diferenciador con otras empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alban, E. (2020). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa en el área de obras publicas (Proyecto de investigación Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31634/1/TESIS%20ELIANA%20ALBAN%20%202020%20final.pdf>
- Alles, M. (2006). Desempeño por competencias: evaluación 360°. Primera edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos*” 8va Edición. México, D.F: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. Tercera Edición*. México, D.F: McGraw-Hill.

Crisón, P. (2018). *Evaluación del Desempeño del Talento Humano y los Procesos Administrativos en Instituciones de Educación Superior (Trabajo de investigación Universidad Técnica de Ambato)*. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28268/1/32%20GTH.pdf>

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Décimo primera edición. México: Pearson Educación.

Dessler, G. (2015). *A framework for human resource management*. México: Pearson Education.

Dolan, S., Valle, R. Jackson, S, & Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw Hill.

Garcés, R. (2011). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato (Tesis de Grado Universidad Técnica de Ambato)*. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1083/1/433%20ing.pdf>

Giraldo, H. (2004). *Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.

Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2008). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Quinta edición. España: Pearson-Prentice Hall.

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. Tercera edición. México: McGraw Hill.

Morán, R., & Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1º parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación Médica*.

Ortega, Y., Encalada M. & Traverso P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Coedición. Ecuador: Universidad ECOTEC.

Pedraza, E., Amaya G, & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493 - 505.

Pose, G. (2005). *Administración del personal y recursos humanos* México: Mc Graw Hill.

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Trabajo de grado Universidad de Medellín). Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*, Decimo segunda edición. México: Pearson.

Robbins, S. (2004). *Organizational Behavior*. Tercera Edición. México: Prentice Hall.

Rosado I. (2014). *Modelo de gestión de talento humano, para mejorar la eficiencia laboral en la finca CORPMUNDO* (Tesis de Grado Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes). Recuperado <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1948/1/TUBADM017-2014.pdf>

Socorro, F. (2006). Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia. México: Compañía Editorial Continental.

Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. La Caracola Editores. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Instituto de Investigaciones.

Valdizón, M. (2015). Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá (Proyecto de investigación Universidad Rafael Landívar, Guatemala) Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>