



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

CARRERA DE ECONOMÍA AGROPECUARIA

ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS EN EL
RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL PARA EL CAMPO EN LAS FINCAS
BANANERAS

GONZALEZ GONZALEZ HENRRY JAZMANI
ECONOMISTA AGROPECUARIO

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

CARRERA DE ECONOMÍA AGROPECUARIA

ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS EN EL
RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL PARA EL CAMPO EN LAS
FINCAS BANANERAS

GONZALEZ GONZALEZ HENRRY JAZMANI
ECONOMISTA AGROPECUARIO

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

CARRERA DE ECONOMÍA AGROPECUARIA

EXAMEN COMPLEXIVO

ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS EN EL RECLUTAMIENTO DEL
PERSONAL PARA EL CAMPO EN LAS FINCAS BANANERAS

GONZALEZ GONZALEZ HENRRY JAZMANI
ECONOMISTA AGROPECUARIO

GARZON MONTEALEGRE VICTOR JAVIER

MACHALA, 20 DE SEPTIEMBRE DE 2021

MACHALA
20 de septiembre de 2021

TRBAJO HENRY GONZÁLEZ

por Henry González

Fecha de entrega: 27-ago-2021 11:07p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1637165646

Nombre del archivo: TRABAJO_FINAL_HENRY_GONZ_LEZ.pdf (1.12M)

Total de palabras: 4895

Total de caracteres: 27585

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, GONZALEZ GONZALEZ HENRRY JAZMANI, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado Análisis de los principales problemas en el reclutamiento del personal para el campo en las fincas bananeras, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 20 de septiembre de 2021



GONZALEZ GONZALEZ HENRRY JAZMANI
0704802149

Índice

Resumen	2
Introducción.....	4
Objetivo General	6
Objetivos específicos	6
Desarrollo.....	7
Formas de Contratación laboral en el Ecuador.	7
Reclutamiento.....	9
Principales problemas en el reclutamiento de personal en el sector bananero	9
El ambiente de trabajo y salud de los trabajadores	10
Riesgos laborales en el sector bananero	11
Resultados	14
Conclusiones	18
ANEXOS	19
Referencias.....	22

Índice de gráficos

<i>Gráfico 1</i>	14
<i>Gráfico 2</i>	14
<i>Gráfico 3</i>	15
<i>Gráfico 4</i>	15
<i>Gráfico 5</i>	16
<i>Gráfico 6</i>	16
<i>Gráfico 7</i>	17
<i>Gráfico 8</i>	17

Resumen

En el presente trabajo tiene como finalidad analizar los principales problemas que tienen los pequeños productores de banano, al momento de contratar personal para sus fincas. Se analizó muchos conceptos de muchos autores en donde describen la contratación de personal para el sector bananero. La contratación de personal en el sector agropecuario ha cambiado y seguirá cambiando al pasar los años. El sector agropecuario no solo enfrenta las amenazas potenciales internas (migración campo ciudad), sino las externas como es la abundancia de sus cultivos. Durante mucho tiempo, los procesos de trabajo durante todo el proceso de cultivo en el sector bananero, no han tenido muchos cambios tecnológicos y esto se lo nota en que los trabajadores siguen cosechando de la manera tradicional el banano; los cargadores, hasta los garrucheros que llevan los racimos a través del cable funicular, amarrado a su cintura. La juventud de hoy en día no les interesa el campo ni las actividades agrícolas por el: trabajo duro e inestabilidad laboral, como consecuencia a esto, poco a poco el sector bananero y todo el sector agrícola se están viendo afectados ya que no hay personas que quieran trabajar. El tema salarial fue y es un punto que ha causado problemas para cerrar un contrato de trabajo por lo que hoy en día hay más trabajadores que piden un salario mayor a lo que los productores están dispuestos a pagar.

Palabras claves: agropecuario, laboral, contrato, cultivo

Abstract

The purpose of this work is to analyze the main problems that small banana producers have, when hiring personnel for their farms. Many concepts of many authors were analyzed where they describe the hiring of personnel for the banana sector. Hiring of personnel in the agricultural sector has changed and will continue to change over the years. The agricultural sector not only faces potential internal threats (internal migration to the city), but also external ones, such as the abundance of its crops. For a long time, the work processes throughout the cultivation process in the banana sector have not undergone many technological changes and this can be seen in the fact that workers continue to harvest bananas in the traditional way; the porters, even the garrucheros who carry the bunches through the funicular cable, tied to their waist. Today's youth are not interested in the field or agricultural activities because of it: hard work and job instability, as a consequence of this, little by little the banana sector and the entire agricultural sector are being affected since there are no people who want to work. The salary issue was and is a point that has caused problems to close an employment contract, so today there are more workers who ask for a salary higher than what producers are willing to pay.

Keywords: Agricultural, Labor, Contract, Cultivation

Introducción

La seguridad y la salud en el trabajo desde hace tiempo son conceptos que cada vez son importantes dentro de cualquier ámbito laboral. La importancia de estos conceptos en las empresas ha beneficiado al bienestar de los trabajadores, ya que, las empresas han fortalecido las actividades para evitar de accidentes y para detectar enfermedades producidas por el trabajo. Estas actividades van a ir cambiando y mejorando de acorde al trabajo de cada persona, así como con la aparición de nuevas leyes y normas que las reglamentan. (FAO 2017, 3)

La OIT la define como “la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. La importancia de un buen ambiente laboral que tiene que dar el empleador a su trabajador es fundamental para su mejor desempeño. Cuando se menciona la salud en el campo laboral se hace referencia al mantenimiento de la salud física, mental y del bienestar de los trabajadores en todas las áreas de trabajo. (FAO 2017, 3)

En el mundo globalizado de hoy, se ha tenido que cambiar la visión sobre cómo llevar la dirección de la empresa, hoy en día, muchas empresas aprovechan al máximo todos los recursos que tienen disponibles, enfocándose en ser mejores que la competencia, por lo que es necesario gestionar todos los recursos. Para ello, se debe considerar los talentos de las personas como un factor importante para la producción de eficiencia y calidad, para esto se lo debe llevar desde la selección del personal adecuado y capacitado para que pueda elaborar bien su trabajo. (Harari 2017)

La gestión del talento es una de las áreas más afectadas por la epidemia, varias empresas han cambiado su enfoque al momento de seleccionar personal, al mismo tiempo le han dado más valor e importancia a las personas que trabajan para ellos, ya no solo ven a sus trabajadores como la mano de obra, si no, como el pilar fundamental para sus empresas, las personas son el elemento central de su sistema negocios porque aportan conocimiento científico y habilidades en cada puesto dentro de una empresa. (Soto 2011)

En el Ecuador, en muchas de las empresas tanto públicas como privadas tienen un limitado aprovechamiento de las habilidades de sus trabajadores, debido a la mala selección de personal, esto se da, cuando él que está a cargo de la administración de personal, no aplica la selectividad del personal acorde con lo que necesita la empresa,

provocando que la empresa tenga un escaso desarrollo y baja productividad de sus talentos y por ende en su producción, con ello, no puede haber un buen clima laboral que propicie el desarrollo organizacional, por ello, muchas empresas le dan mucha importancia al área del talento humano ya que de esa área es la que le dará mayor competitividad empresarial. (Cevallos 2013, 4)

Actualmente el recurso humano ecuatoriano se desarrolla sobre escenarios de cambios rápidos, se caracteriza: desempeñan con estructuras centradas en los individuos, trabajos diseñados en especialización (monocultivo o animal único). Dentro del sector agropecuario durante los últimos años se ha estado enfrentando a muchos problemas como son; de migración del campo a la ciudad y cambios en la política agraria, por otro también ha sido afectado por factores externos como es la abundancia de las cosechas de los países desarrollados, ya que estos países han tecnificado toda su cosecha, han mejorado las razas de sus animales y de sus semillas siendo un grave problema para el país, estos países terminan dominando los mercados internacionales. (FAO 2017)

En el transcurso de los años los recursos humanos en el sector agropecuario se ha venido mejorando, en todo los ámbitos con el tiempo, se ha venido enfrentando problemas como falta de oportunidades, poca tecnificación, pero a su vez se los ha enfrentado en cada sector con brevedad, con el único fin de poder contar con recursos humanos altamente calificados, capacidad de incorporar nuevas tecnologías de producción dentro de cualquier cultivo, con competencias que le permita actuar en forma efectiva en un nuevo campo laboral dinámico, mejorando las habilidades de los trabajadores que puedan desarrollar mejor su trabajo formando y desarrollando técnicas con habilidades para desarrollar una formación continua y permanente. (Limaico 2017, 2)

El Gobierno debe priorizar en su plan de acción a la producción agropecuaria, ya que este sector es la que mayormente está aportando al PIB ecuatoriano, y gracia a ello se ha logrado la inversión en educación, salud, créditos productivos y seguridad social. Es un sector estratégico nacional, este sistema productivo es generador de divisas del extranjero y seguridad alimentaria interna y mundial (Jigon Ochoa 2018)

Las actividades que mayor frecuencia hacen en el sector bananero según (Soto 2011) son la siembra, cosecha, corte, empaclado de banano, entre otras. Todas estas

actividades toman mucho tiempo en realizarlas, por lo que ocupan gran cantidad de esfuerzo y tiempo, además, se necesita conocimiento por parte de los empleados, a cambio los empleadores piden buen salario, ya sea, establecida por la ley o el contrato, con ello, también el empleador debe brindar a sus trabajadores, equipo de trabajo y un buen ambiente laboral.

Objetivo General

Identificar los problemas en el reclutamiento del personal para el campo en las fincas bananeras

Objetivos específicos

- Conocer la importancia de la producción de banano para los trabajadores y sus familias
- Determinar si la experiencia es un factor principal al momento de contratar personal
- Conocer los principales canales de reclutamiento para las fincas bananeras

Desarrollo

Formas de Contratación laboral en el Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador (2018) en su artículo 33 define el trabajo como “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”. Esto tiene como objetivo garantizar a los empleados; remuneraciones y retribuciones justas, además, de un ambiente laboral adecuado. (Bardel 2018)

En Ecuador, el derecho al trabajo, es garantizado a través de la contratación laboral, que según el Código de Trabajo (2018), es el convenio en donde queda escrito que una persona se responsabiliza con otra a brindar sus servicios personales, además, de acordar y fijar el salario , la cual puede ser fijada por la ley, el convenio o el contrato. (Bardel 2018)

Los contratos de trabajo entre el empleado y el empleador deben de ser interpretados, celebrados y ejecutados de buena fe y conforme a la ley, además, acorde a lo que las partes involucradas acordaron en mutuo acuerdo, actuando con previsión y dedicación. (Grasso 2019). De esta manera se otorgará derechos y obligaciones de manera implícita o explícita a las personas que estarán involucradas en la relación laboral. (Bardel 2018)

Las formas de contratación, el Código de Trabajo (2018) ecuatoriano en su artículo 11 establece que pueden ser: Expreso o Tácito es decir que esto puede ser (verbal y escrito). Esto dependerá de la actividad que va a realizar el trabajador, la cual puede ser; por Tiempo Indefinido, realizar trabajos cíclicos especialmente en el campo; Eventual u Ocasional, para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador como reemplazo de personal y necesidades emergentes o extraordinarias; por Obra Cierta, es cuando el empleado tiene a cargo la realización de terminar una actividad eso es sin contar el tiempo que le tomara realizarlo, con una cantidad de dinero ya pactada con el empleador; por Tarea, cuando el trabajador se compromete a realizar cierta cantidad de obra en la jornada previamente establecida y quedando concluido cuando se cumpla el trabajo; a Destajo, cuando el trabajo se lo realiza por unidades de obra y la remuneración es establecida para cada parte sin tener en cuenta el tiempo invertido; finalmente Individual, de Grupo o por Equipo, dependiendo el número de personas y la actividad para las que se los requiera.

En el sector bananero se ha identificado que la mayor parte del contrato que se efectúan son celebrados por escrito, de estos contratos hay dos tipos de contratos que resaltan el indefinido y el de temporada. (Vesga 2011)

Según (Mera, Guillen y González 2019). En el Ecuador el 10 de abril del 2018 el Ministerio de Trabajo expide el Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0074, que en lo principal contiene políticas referentes a:

- Contratación Especial Discontinuo a Jornada Parcial, en el sector bananero.
- Prolongación de Jornadas especiales de Trabajo.
- Incrementos de componentes de remunerativos.
- Indemnizaciones laborales.

El Acuerdo Ministerial MDT 2018-0074, tiene por objeto regular las relaciones laborales tanto para los empleadores del sector bananero y los trabajadores contratados bajo relación de dependencia. Por tal motivo se crea el “Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Bananero” esto se lo realiza por el tiempo que se va a tomar en realizar una actividad laboral, las cuales pueden ser; siembra, cosecha, corte y empaque; el mismo que no podrá ser inferior de 52 días discontinuos. (Mera, Guillen y González 2019)

La contratación laboral de trabajo especial discontinuo a jornada parcial en el Sector Bananero, una vez realizado todo el trabajo para el cual se le contrato el trabajador, al instante se suspenderá la relación laboral, hasta que empiece el siguiente ciclo productivo. También se establecerá, que el empleador “podrá” convocar nuevamente al mismo trabajador, esto siempre y cuando el empleado haya cumplido con las expectativas del empleador. Y si se lo convocara de nuevo, y no acudiera al llamado inmediato que hace el empleador, el empleador podrá sustituirlo de inmediato por otro trabajador, para que ocupa su puesto. (Mera, Guillen y González 2019)

El código de trabajo ecuatoriano, en el Art 11 Lit. c) hace referencia a la contratación por temporada o también llamados periodos cíclicos, mientras tanto en el Lit. d) hace referencia al contrato por tarea donde se menciona la realización de una

determinada cantidad de trabajo, especificando el período de tiempo que tomara esa actividad para realizarla. (Mera, Guillen y González 2019)

Según (Cebrian, Moreno y Thoaria 2011) establecen que una de las principales preocupaciones que tienen los trabajadores a plazos es la de conseguir permanencia o estabilidad en sus puestos de trabajo. Así mismo en la misma línea argumental (Coluccio, Muñoz y Ferrer 2016) manifiestan que los trabajadores con contrato fijo o a plazos reflejan un menor compromiso con la organización donde se desempeñan, a diferencia de los trabajadores con contrato indefinido, que se sienten más satisfechos con su trabajo y por ende mejoran su producción laboral.

Reclutamiento.

Cuando nos referíamos a reclutamiento de personal estamos enfocándonos a un sin número de características y técnicas, que empleamos con el objetivo de buscar atraer personas calificadas y capaces para ocupar cargos dentro de una empresa. Este proceso se lo hace luego de analizar que cargos están disponibles o cual será el personal que necesitará la empresa. (Matias 2015, 15)

Según (Grasso 2019) El reclutamiento es la etapa en la cual la organización realiza actividades encaminadas a influir en:

- Aumentar el número de personas que aplican a puestos vacantes en la empresa.
- El tipo de personas que aplica a las vacantes.
- La probabilidad de que los candidatos acepten la posición que se les ofrece.

Principales problemas en el reclutamiento de personal en el sector bananero

Los problemas en el reclutamiento se inician cuando los derechos de los trabajadores son eludidos, o negados, la protección laboral y social de estos trabajadores es mínima y por ello las oportunidades de mantener el empleo muchas veces es a costa de su salud y su vida. En esta problemática entran las familias de los trabajadores, que, a pesar de no trabajar junto a ellos, también son afectados, ya que muchos de los trabajadores llevan a sus familias al lugar en donde consiguieron el trabajo, los efectos de las malas prácticas ambientales, laborales y sociales que no cumplen los mínimos requeridos para la reproducción digna de la fuerza de trabajo. Desde el comienzo de su labor hasta su jubilación, los trabajadores en su vida laboral corren peligros por distintas causas relacionadas a su trabajo. (Hurari, Hurari y Hurari 2011)

Los procesos de reclutamiento de personal en el sector bananero no han sufrido grandes cambios tecnológicos y se lo refleja con el uso de trabajadores como cargadores, en todo el proceso de recolección de la fruta desde los garrucheros que llevan los racimos a través del cable funicular, amarrado a su cintura. Desde el proceso de corte y transporte de fruta se aprecia que no existe avances tecnológicos. (Corrella 2008)

Las condiciones de trabajo, en la medida en que hay muy pocas organizaciones sindicales, se fijan basadas en las disposiciones legales vigentes, en especial el Salario Básico Unificado, no se paga siempre la afiliación al IESS, la seguridad y salud en el trabajo no es atendida de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y las consecuencias se viven dentro y fuera de las plantaciones. Es así que es posible ver trabajadores que reciben la alimentación traída por sus esposas porque no tienen ese derecho incluido en su contrato laboral, trabajadores laborando sin la ropa de trabajo requerida, etc. Los trabajadores deben comer en sus sitios de trabajo en las plantaciones, dándose casos de intoxicación. (Hurari, Hurari y Hurari 2011, 11)

Las personas jóvenes no quieren dedicarse a actividades agrícolas por el temor a pasar lo mismo que sus padres: trabajo duro, constantes pérdidas; y se les va bien en los rendimientos de sus cosechas, caen en las manos rapaces de la intermediación. El grupo de jóvenes que no quieren estar en el campo, por lo antes citado, con visión distinta desean disfrutar de los beneficios de las ciudades como sueldo fijo, servicios de salud, vestir como los de las ciudades y cumplir de manera segura sus sueños.

Hablamos anteriormente sobre la edad promedio del productor agropecuario ecuatoriano, decíamos que fluctúa en un promedio de entre 60 y 70 años, edad en la que todavía está en actividades productivas de alto riesgo de trabajo y de alto riesgo de salud. (Jigon Ochoa 2018)

Por ende, el campo prontamente se quedará sin productores, quienes son guardianes de la soberanía alimentaria del mundo y proveedores de las materias primas para la industria.

El ambiente de trabajo y salud de los trabajadores

Entre los factores de riesgo del ambiente de trabajo los plaguicidas ocupan un lugar destacado, sea por la fumigación manual como por la fumigación aérea. Al uso de

productos discontinuados en otros países, como el Mocap, se agregan aproximadamente una veintena de sustancias que son utilizadas sin mayor control. Además, existe un contacto directo con el plaguicida sea por la funda utilizada para proteger el racimo sea por el llamado corbatín que sirve para cerrar la funda y esta embebido de plaguicidas Los trabajadores están expuestos a una doble situación. (Harari 2017)

Los trabajadores no son advertidos de esta fumigación ni de la fumigación aérea, por lo tanto, puede darse cuando están almorzando en el campo y solo tienen una hoja de plátano para cubrirse. También los trabajadores y con mayor frecuencia e intensidad, padecen de dermatitis de contacto producida por los plaguicidas utilizados y los datos neurológicos muestran un profundo deterioro en particular del tiempo de reacción y temblor. Estas dermatitis de contacto se producen debido a exposiciones previas a los plaguicidas que van sensibilizando la piel hasta provocar el trastorno mencionado. (FAO 2018)

Pero, además de los plaguicidas, las características de la organización y condiciones de trabajo hacen que la carga física sea elevada, con lo cual hay consecuencias musculoesqueléticas y problemas que van haciéndose crónicos. No faltan los problemas ocasionados por sustancias que afectan la piel, problemas digestivos ocasionados por la utilización de agua no potable o problemas respiratorios producidos por los cambios de temperatura, lluvias y permanecer con la ropa húmeda por mucho tiempo. Esto acarrea la aparición de micosis (hongos) en la piel, especialmente en los pies. (Hurari, Hurari y Hurari 2011)

Riesgos laborales en el sector bananero

Las actividades en las plantaciones bananeras generan riesgos que pueden tener consecuencias traumáticas y patologías para los trabajadores como consecuencia de la exposición a pequeñas cantidades de sustancias o accidentes. De acuerdo a lo establecido en la Resolución CD 513 IESS, anexo A numeral 5.1.1., los riesgos presentes en el ámbito laboral son 5 (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psico-social). Adicionalmente se incluyen los riesgos mecánicos. (FAO 2017, 11)

En el sector bananero hay actividades que representa un alto nivel de contaminantes que son peligrosos para la salud de los que los manipulan entre los más comunes están; los pesticidas, químicos de fumigación entre otros químicos que utilizados constantemente para el control de distintas enfermedades y plagas del cultivo. Por ello, es necesario que se les brinden el debido equipo, y la debida capacitación para evitar accidentes laborales. (Grasso 2019)

Es importante resaltar que, desde la época del auge bananero en el Ecuador, los empleados no han tenido la misma suerte, muchos de los empleadores no brinda un buen ambiente laboral, según (Corrella 2008) las condiciones en las que aún se desarrollan las actividades laborales no son las mejores, aún se mantienen, bajos salarios, irrespeto a las jornadas de trabajo, no pago de beneficios sociales y despidos intempestivos a gran escala en temporadas en la que la producción bananera va en descenso, o simple represión sindical. (Corrella 2008)

Los trabajadores a lo largo de la historia, no han tenido leyes que los beneficien, y las pocas leyes que han tenido que superar varias luchas en defensa de sus derechos e incluso para salvaguardar su integridad, dentro de este contexto, existen levantamientos, huelgas, paralizaciones y demás acciones, a través de las cuales la clase trabajadora del sector bananero ha logrado ser reconocida como una parte elemental de la empresa, obteniendo equiparaciones salariales, estabilidad laboral y condiciones mínimas para para desenvolverse laboralmente, aspectos que son considerados como primordiales para la clase obrera. (Hernandez 2000)

Los empleadores, se deben enfocar a mejorar las áreas de producción, dentro de sus haciendas y sus fincas, para ellos deben conocer todos los procesos o actividades que se desarrollan dentro del lugar de trabajo, desarrollando un plan de mejora en puntos estratégicos para evitar accidentes laborales, además, de brindar el equipo de trabajo adecuado para cada actividad que se desarrolla dentro de la producción. (FAO 2017, 3)

Si las haciendas y fincas bananeras realizan esas actividades, mejorando los puestos de trabajo y a la vez crean cultura de prevención en cada trabajador, se verán recompensadas con menores costos por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, menores pérdidas de tiempo productivo generado por las incapacidades, aumento en la productividad para mantenerse en el mercado, mejores condiciones de trabajo y el

mantenimiento en las condiciones de salud de los trabajadores. El trabajador tendrá un cambio en su cultura hacia el auto cuidado, la realización del trabajo seguro y, en general, mejor calidad de vida (FAO 2017, 3)

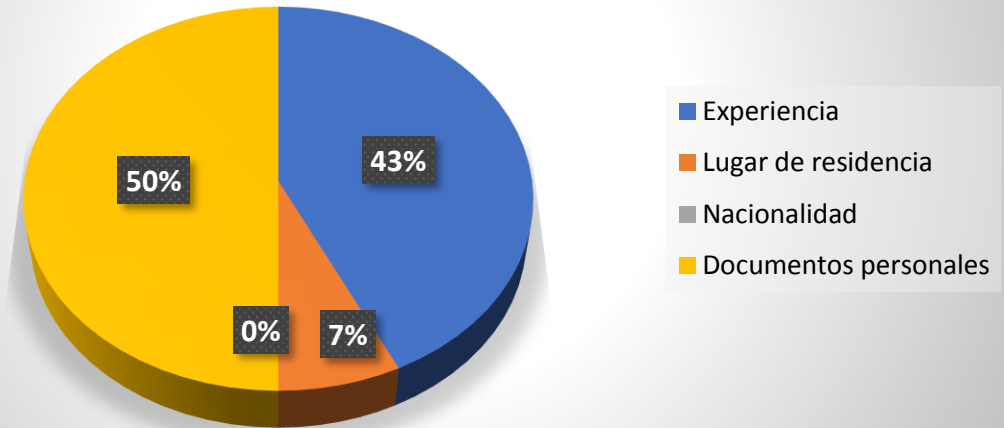
Los cambios producidos en los últimos años deben llamar a la reflexión. En particular para el Ecuador es una oportunidad importante poder profundizar en el debate sobre la necesidad de retomar la mesa de negociaciones tripartita para que cada actor diga sus verdades y entre todos poder avanzar hacia una modernización, democratización, y producción ambientalmente sostenible y laboralmente decente y digna. (FAO 2018)

Para los trabajadores, dentro del sector bananero el salario digno es importante, pero, esto debe estar abarcando dentro de una producción sostenible y sobre todo se debe proteger la salud de cada uno de sus trabajadores. Las remuneraciones de los trabajadores deben irse incrementando a través de los años o de acuerdo al consumo de la canasta básica, dentro de muchas fincas y haciendas aún faltan condiciones laborales dignas y un buen ambiente laboral, de esta manera, los trabajadores pueden desenvolverse mejor en sus trabajos(FAO 2018)

Los trabajadores bananeros, desde hace mucho tiempo atrás, es la actividad que sus trabajadores alcanzan el derecho a la jubilación. Esto se debe por la falta de leyes que beneficie a este sector, además, los empleadores deben velar por las condiciones de sus trabajadores, dándole buen ambiente laboral y afiliación de salud ya que son parte fundamental en sus producciones. (FAO 2018)

Resultados
Gráfico 1

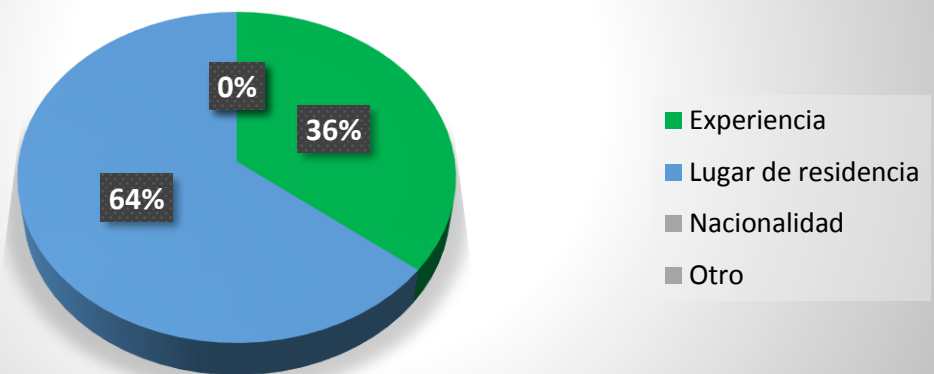
1. ¿Qué es lo que ve principalmente usted al contratar personal para su finca?



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 50 % es decir, 7 productores, se fija que tengan con sus documentos personales, el 43% es decir, 6 productores ven la experiencia y tan solo el 7 % es decir, tan solo un productor se fija el lugar de residencia.

Gráfico 2

2. ¿Cuál cree usted que es el principal obstáculo al momento de contratar personal para su finca?



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 64 % es decir, 9 productores creen que el principal obstáculo al momento de contratar personal son los documentos personales y tan solo el 36% es decir, 5 productores creen que es la experiencia.

Gráfico 3



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 50% es decir, 7 productores tienen entre 3-4 trabajadores, mientras que el 36% es decir, 5 tienen entre 0-2 y tan solo el 14% es decir, 2 productores tienen entre 5-6 trabajadores.

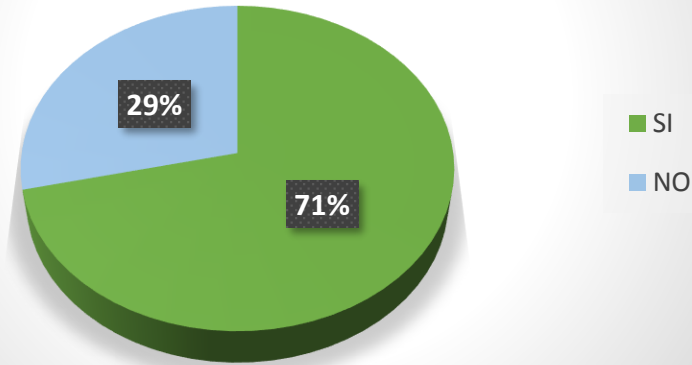
Gráfico 4



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 93 % es decir, 13 productores reclutan personal para su finca por medio de sus amigos y tan solo el 7% es decir, tan solo un productor utiliza las redes sociales.

Gráfico 5

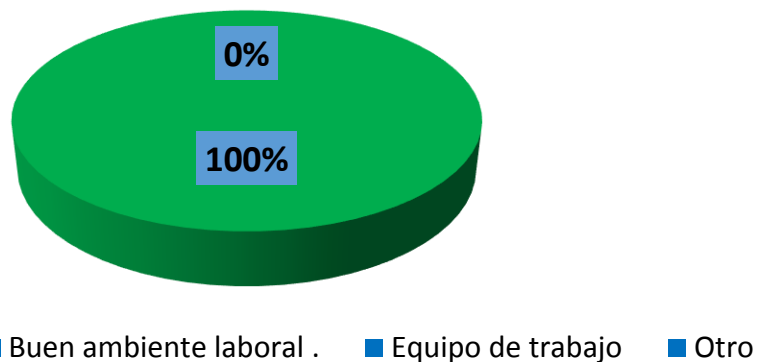
5. ¿Used cree que el ambiente laboral es fundamental para reclutar personal para su finca?



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 71 % es decir, 10 productores creen que es fundamental el ambiente laboral al momento de contratar personal y tan solo el 29% es decir, 4 productores creen que no es fundamental el ambiente labora al momento de contratar personal.

Gráfico 6

6. ¿Qué es lo que pide principalmente el trabajador para llegar a un acuerdo de trabajo?



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 100 % es decir, los 14 productores coinciden que los trabajadores piden buen sueldo para llegar a un acuerdo de trabajo.

Gráfico 7



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 57 % es decir, los 8 productores hacen un contrato de trabajo al momento de contratar personal y el 43 %, es decir, 6 productores no hacen contrato de trabajo al momento de contratar personal.

Gráfico 8



De las 14 encuestas realizadas a pequeños productores de banano dentro del Cantón El Guabo, el 86 % es decir, los 12 productores no han tenido ningún conflicto legal con ninguno de sus y el 14 %, es decir, 2 productores si han tenido un conflicto legal y fue por tiempo de trabajo.

Conclusiones

- Como pudimos ver en las encuestas realizadas dentro del Cantón El Guabo, muchos de los pequeños productores tienen de 2 hasta 5 trabajadores estables dentro de sus fincas, sin contar con los días de más demanda de trabajo que son para la cosecha de la fruta, esto nos da a notar que la producción de banano acoge y demandan una gran cantidad de puesto de trabajo. Y la mayoría de los trabajadores son padres de familia, por lo cual es un gran sustento para aquellas personas que necesitan un empleo.
- En las encuestas realizadas podemos observar que, para los productores entrevistados, la experiencia no es un factor principal al momento de contratar personal para su finca, los principales factores que para ellos son más importantes son; los documentos personales (cedula, certificado de votación) y el lugar de residencia.
- Los principales canales de reclutamiento que tienen los pequeños productores de banano en el Cantón El Guabo fue por medio de sus amigos, este medio de reclutamiento ha sido favorables y exitosos para ellos, por lo que alegan que entre ellos se ayudan, ellos no utilizan redes sociales porque no lo manejan y los medios de comunicación prefieren no utilizarlos porque para ellos no sirve de mucho y más se invierte dinero en vano.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS AGROPECUARIAS
CARRERA DE ECONOMÍA AGROPECUARIA



Encuesta a los pequeños productores de banano en el Cantón El Guabo sobre las principales problemáticas que tienen al contratar personal.

Nombre de la finca:

- 1. ¿Qué es lo que ve principalmente usted al contratar personal para su finca??**
 - a) Experiencia
 - b) Lugar de residencia
 - c) Su nacionalidad
 - d) Documentos personales

- 2. ¿Cuál cree usted que es el principal obstáculo al momento de contratar personal para su finca?**
 - a. Experiencia
 - b. Lugar de residencia
 - c. Su nacionalidad
 - d. Otro _____

- 3. ¿Cuántas personas tiene trabajando en su finca?**

- 4. ¿De qué manera usted recluta personal para su finca?**
 - a) Redes sociales
 - b) Folletos
 - c) Radio

- 5. ¿Usted cree que el ambiente laboral es fundamental para reclutar personal para su finca?**

SI__ NO__

- 6. ¿Qué es lo que pide principalmente el trabajador para llegar a un acuerdo de trabajo?**
 - a) Buen salario
 - b) Buen ambiente laboral
 - c) Equipo de trabajo
 - d) Otro

- 7. ¿Al momento de contratar personal para su finca usted elabora un contrato de trabajo?**

SI ____ NO ____

- 8. ¿Ha tenido algún conflicto legal con un trabajador?**

SI___ ¿Cuál fue?

NO

Referencias

- Bardel, Daniela. «FUENTES DEL DERECHO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.» *ww.scielo.org.a*, 2018.
- Cebrian, Inmaculada, Gloria Moreno, y Luis Thoaria. «La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida.» *Revista de Economía Pública*, 2011.
- Cevallos, Yolanda. *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTA ELENA*. La Libertad, 2013.
- Coluccio, Angelo, Camilo Muñoz, y Rodrigo Ferrer. «SITUACIÓN CONTRACTUAL Y SU RELACIÓN CON SATISFACCIÓN LABORAL.» *www.redalyc.org*, 2016.
- Corrella, Freddy. «“Cuestión social” y políticas sociales en el Estado empresario: reflexiones históricas para el Trabajo Social.» *https://dialnet.unirioja.es*, 2008.
- FAO. «BANANO, EMPRESAS, ESTADO Y SINDICATOS: ALGUNOS AVANCES HACIA LA REGULACION.» *http://www.fao.org*, 2018.
- FAO. «MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA INDUSTRIA BANANERA.» *http://www.fao.org*, 2017.
- Grasso, Manuel. «Imprevisibilidad, contrato e imprevisión en el nuevo Código civil y comercial argentino.» *DOAJ*, 2019.
- Harari, Raul. *TRABAJO , AMBIENTE Y SALUD EN LA PRODUCCION BANANERA EN EL ECUADOR*. 2017.
- Hernandez, Juan. «DEL ESPONTANEISMO A LA ACCION CONCERTADA: LOS TRABAJADORES BANANEROS DE COSTA RICA 1900-1955.» *REVISTA ELECTRÓNICA DE HISTORIA* , 2000.
- Hurari, Raul, Natalia Hurari, y Homero Hurari. *PROUDCCION BANANERA. IMPACTO EN LA SALUD Y EN EL MEDIO AMBIENTE*. Quito, 2011.
- Jigon Ochoa, Pedro Pablo. «Sector agropecuario, importancia nacional.» *El Diario*, 29 de Mayo de 2018.
- Limaico, Paco. *Hoy y mañana de la gestión de recursos humanos en el sector agropecuario (Ecuador)*. 2017.
- Matias, Jose. *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO HERRAMIENTA DE COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS*. 2015.
- Mera, Gonzalo, Raquel Guillen, y Hernesto González. «Repercusión de las políticas de contratación laboral en el sector bananero del Ecuador.» *Digital Publisher*, 2019.

Soto, Moises. «Situación y avances tecnologicos en la producción bananera mundial.»
<https://www.scielo>, 2011.

Vesga, Juan. «Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico.» *<http://www.scielo.org.co>*, 2011.