



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Estrategias organizacionales en el área del talento humano de las
Organizaciones Muñoz Ugarte frente al desempeño laboral.**

**YAMBAY PEREIRA JESSENIA NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estrategias organizacionales en el área del talento humano de las Organizaciones Muñoz Ugarte frente al desempeño laboral.

**YAMBAY PEREIRA JESSENIA NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Estrategias organizacionales en el área del talento humano de las
Organizaciones Muñoz Ugarte frente al desempeño laboral.**

**YAMBAY PEREIRA JESSENIA NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

BURGOS BURGOS JOHN EDDSON

**MACHALA
2022**

Trabajo de titulación

por Jesenia Yambai

Fecha de entrega: 10-sep-2022 12:53a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1896411267

Nombre del archivo: PROYECTO_YAMBAY_NICOL_2022.docx (2.42M)

Total de palabras: 10266

Total de caracteres: 56664

Trabajo de titulación

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	1%
2	docplayer.es Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1%
4	opomania.net Fuente de Internet	<1%
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1%

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

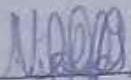
La que suscribe, YAMBAY PEREIRA JESSENIA NICOLE, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Estrategias organizacionales en el área del talento humano de las Organizaciones Muñoz Ugarte frente al desempeño laboral., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, 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.

La autora 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.

La autora 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.



YAMBAY PEREIRA JESSENIA NICOLE

0750245284

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN EL AREA DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES MUÑOZ UGARTE FRENTE AL DESEMPEÑO LABORAL.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El objeto de Investigación

Las habilidades organizacionales se la pueden definir como la producción, realización y evaluación dentro de las capacidades en una empresa Ynzunza (2016), en general es decir en el empleo estratégico y poder aprovechar los beneficios que se dan lugar en el ámbito empresarial; haciendo frente a las debilidades tratando de fortalecer su capacidad equilibrando o suprimiendo su inestabilidad Montoya, et.al.(2016); se lo puede considerar como una táctica el cual tiene probabilidades planificadas para determinar metas y objetivos en un determinado periodo que puede ser delimitado en el requerimiento físico, financiero, se debe ejecutar un diseño de ejecución (Reina, 2016). Esta técnica se puede implementar y evaluar el análisis que se debe ejecutar al momento de la toma de decisión en la organización el cual se puede especificar la misión, visión, políticas de la empresa y los planes de acción (Manríquez et al., 2017).

Al hablar de estrategia organizacional en una empresa especifica se realizará un estudio en lo que concierne a una determinada actividad el cual se responsabilizara de las destrezas que puede ser perjudicial. Al momento de considerar las empresas se están enfrentado en buscar la mejor opción para sustentar los precios tratando de buscar otra alternativa en crear un valor agregado atrayendo al cliente posibilitando a la empresa desarrollarse logrando una excelente rentabilidad; con la finalidad de implementar las habilidades que han deseado los gerentes están obligados a ejecutarlo el cual de beneficios que sean eficaces en su producción. Se procede a ubicar un área diferente para la organización logrando un valor a un determinado servicio creando destrezas destacando la organización como una buena práctica Del Zulia et al. (2017).

Dentro del talento humano se puede mencionar a los diferentes tipos de estrategias este representa una serie influyente, el cual hace mención sobre la aptitud de las personas que conforman la organización, desempeñando un papel importante en las funciones (Guisado

y Guisado (2016). A pesar de ello las personas no se las puede considerar como un recurso dentro de la organización utiliza y aplica produciendo costos; indistintamente las personas establecen un importante activo que fomentan el talento y mejora organizacional. El talento se lo puede determinar como la destreza de una persona, su cualidad natural, estudio, habito y esto implica que el dominio profundizando en su crecimiento en diversos entornos organizacionales requiriendo en la maximización del talento tomando en cuenta la estructura que puede causar su desarrollo y disciplina el cual tiene la aptitud de preparar a los empleados con un alto grado en la estructura (Quinapanta y Barral 2018).

El desempeño laboral se lo puede definir como la estructura de una ventaja competitiva el cual se reestablece al desarrollo de la empresa tratando de aplicar los contantes cambios que se realizan en la organización dependiendo de los progresos que realizan los recursos humanos que pueden lograr flexibilidad y eficiente utilizando las diferentes técnicas de desarrollo verificando el alto grado de desempeño de las metas que se plantean de forma individual tratando de establecer los diversos modelos de deficiencia y dificultad en el personal evaluado; Se puede decir el rendimiento de los recursos humanos es de aumentar los beneficios de la empresa permitiendo el perfeccionamiento de las relaciones humanas entre el director y subalterno, promoviendo el impulso a su considerable rentabilidad (Percy y Mayta. 2017).

Problema de investigación

Al mencionar sobre el tema que va a tratarse a continuación y se redundará sobre el mismo estudio, se determinara en el problema de investigación se menciona su conocimiento obteniendo una búsqueda de cualidades sobre la temática seleccionada procediendo a detallar el nivel de transformación para poder realizar el análisis debido, a su vez se procederá a efectuar el marco teórico, planear la óptica que se utilizara, distinguir la importancia obtenida en el estudio, tomando en cuenta los factores y el grado de traba que se ira teniendo en lo posterior al informe.

En lo internacional las organizaciones para lograr su misión se han realizado grandes modificaciones en la estructura de las tácticas, se debe al desafío que mantiene con otras instituciones, debido a los costos competitivos logrando optimizar la condición del banano que será exportado.

A nivel local todas las empresas alcanzan las ventajas competitivas como es los convenios que mantienen con los productores, los acuerdos que sostienen con diversas empresas productoras, a su vez tienen recursos económicos propios para trabajar directamente al mercado

Sin duda al poder referirse sobre la gestión del talento humano es de gran interés en la organización, se debe a los trabajadores que se encuentra laborando el cual este proceso es eficaz, adquiriendo recursos apropiados teniendo en consideración una estructura sustentable.

Los procesos organizacionales se lo pueden describir como una estructura que puede irse perfeccionando en la organización Muñoz Ugarte, su capacidad puede desfavorecer las habilidades que conciernen al talento humano.

Para lograr los objetivos que se ha propuesto la empresa dirigen una serie de procedimientos incluyendo no solo inversión o herramientas, se debe incluir el talento de los empleados que están obligados a ser dirigidos para alcanzar su mayor rendimiento con el fin de asegurar que los colaboradores de la organización cumplan con sus labores que han sido designados, sean las adecuadas con la idea de permanecer dentro del trabajo; de esta forma se considera la organización es eficiente en los diferentes departamentos logrando así sus objetivos. Todas las tareas que se viene desempeñando en el negocio tiene que ser organizada y específico en el área el cual es perfeccionado en un sistema organizacional que se pueda observar visualmente en un organizador grafico estableciendo ocupaciones laborales y compromiso (Cruz, 2018).

Es conveniente el estudio de la gestión de recursos humanos ya que es una materia clave manteniendo la competencia de las organizaciones, el cual diversas personas ocupen los cargos que le han sido designados igualmente deben tener una gama de habilidades como puede ser administrando al personal que está a su cargo en la compañía, desarrollando los conocimientos obtenidos durante mucho tiempo en diferentes áreas con el propósitos de llevar de forma exitosa con la finalidad de permitir el alcance de dirigir a los obreros que están a cargo, al poder distinguir la teoría del talento humano se deduce que es de gran importancia en la organización González et al. (2015).

Una de las problemáticas que viene afectando a los empleados es la rotación del personal o laboral asimismo genera excesivo costo de mantenimiento que se dan en las diversas áreas como es la capacitación, afiliación, liquidación de personal, generando desempleo

y desequilibrio, se procede a elaborar un plan de desarrollo que pretende analizar cada punto estratégico como es la inspección de cada colaborador con el fin de integrarlo a un grupo de trabajo, verificando beneficios, estableciendo periódicamente reemplazos en áreas que necesitan apoyo con el propósito de verificar el cumplimiento individual de cada empleado (Agudelo, 2019).

En este proceso se debe realizar o plantear una interrogante como es una pregunta para comprender el buen desempeño.

¿Cómo se debe aplicar el talento humano referente al desempeño laboral en las organizaciones Muñoz Ugarte internamente en las estrategias organizacionales?

Justificación

Al definir la estrategia organizacional se procederá a entender específicamente que es el comportamiento del personal con distintos roles o cargos, cuando el administrador delega el acceso elemental determinando la política de la empresa el cual se precisa la importancia de la compañía y de los colaboradores, compartiendo cargos y responsabilidades creando una formación dentro del entorno tratando de inducir hábitos como es estar a primera hora en el lugar de trabajo, cumplir con todo lo que se le encomienda con el propósito de satisfacer al cliente Bravo et al. (2017).

De acuerdo con Agudelo et al. (2016) en la actualidad las organizaciones deben abarcar en los recursos humanos a los profesionales que comprenden diversos departamentos de la empresa y poder inducir en campo laboral con posibles candidatos con la intención de dar más competencia a la empresa uno de los elementos para establecer la valoración del talento humano en la organización son los siguientes:

- Planificación de los recursos humanos: Se la puede definir como una táctica de gran importancia integrando un ímpetu laboral en la organización
- Reclutamiento: Se refiere a la capacidad que mantiene internamente la compañía para cautivar y emplear el recurso humano necesario para continuar adelante
- Incorporación a la empresa: Es de gran importancia el recurso humano ya que es una parte fundamental en la organización.
- Plan estratégico: Se fundamenta en el crecimiento y acceso logrando metas y propósitos en la organización.

- Plan de reconocimiento: Se considera a la empresa el desempeño organizacional y ejecutando las metas y políticas.
- Competencias: Al definir las destrezas y habilidades de los conocimientos del personal en la cultura llevándola al éxito

Se puede indicar que el conocimiento se encuentra incorporado un valor agregado y logrando un desarrollo en el talento humano en la empresa tratando de identificar la evaluación de la competencia en la gestión Cardona et al. (2019).

Objetivos de la investigación.

Objetivo general

1. Elaborar un diseño de dirección en el talento humano como una habilidad organizacional para el buen desempeño laboral en la empresa BANANEVITO S.A.

Objetivos específicos

1. Efectuar un marco teórico de los recursos humanos y del rendimiento laboral.
2. Analizar el desempeño laboral del talento humano de la empresa BANANEVITO S.A.
3. Diseñar un sistema de direccionamiento que facilite la eficiencia laboral en la Organización Muñoz Ugarte.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Al realizar la siguiente investigación se ha procedido a verificar que las organizaciones elaboran un buen desempeño laboral prosiguiendo con una serie de procedimientos que van enfocados a la gestión humana a su vez poder alcanzar una mayor competencia. Se dispone un sistema organizacional el cual está diseñado y procede a establecer diseños para la planificación permitiendo enfocarse en el negocio con el propósito de estar en el mercado en un determinado periodo. En lo que respecta a las estrategias organizaciones en las compañías que exportan banano, alcanzan a situarse de forma competitiva con una gran estabilidad; esto se debe al desarrollo del talento humano alcanzando su desempeño en los recursos productivos (Ríos, 2018).

2.1.1 Estrategia Organizacional

La estrategia organizacional es de gran importancia al momento de establecer una fusión directa con la rentabilidad empresarial, este principio se lo puede identificar nivel de los negocios, el cual es conveniente la organización requiere establecer un acceso al crecimiento específico; y su finalidad evidencia los requerimientos solicita. Dentro de los grandes cambios que se pueden destacar son de gran relevancia al momento de recopilar la información, el cual se va desarrollando en la organización se ejecuta un sistema el cual se pueda diferencias la utilidad competitiva (Sanabria, 2017).

2.1.2 Cultura Organizacional

Se procede a estudiar la cultura organizacional sus inicios empezaron a superar cada obstáculo que se le presentaba por ende se estableció y obtuvo prestigio en el año 1970, ante la exigencia de la organización de poder ajustarse al cambio en el medio inducido por la invención tecnológica, el inicio de nuevos mercados, la ampliación competitiva, la percepción del consumidor. Tiene como efecto comprender la formación organizacional el cual es vital para su administración implementando estrategias y modificaciones cuyo propósito es incrementar su productividad Correia et al. (2019).

El presente estudio del conocimiento que procede a generar internamente o superficialmente en la empresa, no necesariamente transformado, se puede ejecutar apropiadamente en su vinculación de transformaciones, el éxito de la meta y alcance de los intereses logrados. Al poder demostrar su aprendizaje empírico demuestra los medios intangibles que ayudan al desempeño competitivo. Se procedió a realizar búsquedas procedentes de los resultados que se han obtenido dependiendo el empleo de sus activos, apropiado para sus recursos y competencias (Padilla, 2018).

2.1.3 Clima organizacional

El clima organizacional en las empresas es de gran relevancia estas poseen una percepción de ampliar la producción en el departamento de recursos humano, por ende, es mas competitivo, el cual su ubicación es aprovechada para satisfacer las necesidades de cada colaborador consiguiendo el bienestar de la empresa Cardona, et al. (2018).

2.1.4 Estrategias Organizacionales en las empresas productoras de banano.

Las organizaciones deben contar con técnicas logrando todas las estrategias que se puedan realizar, así consiguiendo mayor productividad tratando de evitar la efusión retribuyendo los requerimientos del producto sea razonable en su tamaño, interviniendo los procesos adecuados en el rendimiento, influyendo una potencia sustituible, alcanzando utilidades económicas Capa et al. (2021).

Las estrategias organizacionales están relacionadas de manera subordinada, es de gran importancia la conducta de cada individuo, afrontando disposiciones en su modelo de trabajo el cual quedan establecidos por sus proyecciones establecidas en la administración con el fin de alcanzar las estrategias en la empresa. Uno de los soportes esenciales que conllevan en la organización se lo va a definir en lo posterior como un comportamiento integral que le conviene a la empresa Rojas et al. (2019).

El clima de las organizaciones es un fundamento principal que puede poseer la misión y visión en la ampliación productiva del empleado siendo más competitivo, es decir se enfrenta a continuos cambios tratando de mejorar su rédito impactando positivamente en sus variantes como es la resolución, producción, y fundamento, esta conserva un vínculo con el comportamiento organizacional eficiente, dando efecto a las empresas y sus colaboradores en la organización Cardona et al. (2018)

Tienen la capacidad de poder dirigir la empresa tratando de acoplar con los objetivos primordiales que están dirigidos al comportamiento, el cual se encuentra en un estado activo teniendo la capacidad de ir coordinando con las habilidades; y los factores que se encuentran inmersos en el talento humano y las competencias que están incluidos la intuición y variaciones en el entorno organizacional Chacín et al. (2019).

En la planificación del talento humano se considera como un sistema fundamental en la administración el cual favorece la posición facilitando producir puestos de esta forma tomar alguna decisión favorable, el cual están ligadas entre si como es el gerente y los administradores de empresas, se debe a su transformación de estrategias permitiendo una elección de alternativas en la compañía Izquierdo et al. (2021).

En la actualidad la gestión empresarial demuestra una serie de liderazgo que se van adquiriendo de gran relevancia logrando de esta manera las metas que se cumplirán en el transcurso pueden ser individuales u organizacionales, exigiendo de esta forma alejarse de los paradigmas convencionales y llegar a una lógica sensata con un aspecto innovador que exige el mercado local e internacional, se puede expandir su visión hacia otros sectores, incluyendo a los consumidores Capa et al. (2018).

2.1.5 Talento humano y su gestión

El talento humano puede estar representados por función de comportamiento el cual se lo puede describir como una disciplina pudiendo facilitar las relaciones laborales con el propósito de poder alcanzar las metas que se han ido proponiendo tratando de poder mejorar los servicios ambientales en la organización Fajardo et al. (2020).

Se puede distinguir que el talento humano se ve forzado a realizar diversas técnicas en las áreas que se puede percibir que no hay buena relación entre el grupo de trabajo, se debería realizar constantemente charlas de motivación, capacitaciones, en algunas organizaciones no se puede realizar estos estímulos por falta de recursos económicos se va postergando cada vez, el cual hay un gran déficit de talento debido a la disminución o rotación del personal (Torres, 2018).

La dirección del talento humano son las aptitudes y destrezas de gran relevancia en la organización se refiere al personal que se encuentra laborando y se orientan a las aspiraciones del reclutamiento, selección del personal; es decir el talento humano

determina los requerimientos de los empleados que después se los va ubicando en los distintos departamentos que se le asignan reconociendo la capacidad de cada uno Ramírez et al. (2018).

Se puede referir el crecimiento del talento humano en los distintos departamentos que se encarga de apoyar el desarrollo del personal, el cual ofrece preparación la que sea necesaria buscando incluir nuevos cargos internamente en la empresa; una de las tácticas de mayor importancia en la organización con el fin de aumentar su desarrollo laboral su técnica de estudio y evaluación de rentabilidad. Uno de las retribuciones de mayor alcance es modernizar el concepto de la empresa, dando preferencia a los trabajadores superándose profesionalmente Cubillos et al. (2018).

Se puede referir a las compañías o empresas que definen a las metas que se han propuesto y el cual es compartido por los empleados, cada uno posee diversas habilidades de gran relevancia, a su vez se pone a prueba los conocimientos y capacidades para un buen direccionamiento tratando de contribuir las técnicas realizadas por los empleados y poder contribuir un buen desempeño laboral (Heredia, 2021).

Una de las exigencias para para el perfeccionamiento de las técnicas de producción dentro de las personas ha venido adquiriendo en la actualidad una mayor trascendencia sublime tomando en consideración la preparación del talento humano. En la actividad laboral cada vez se ha ido complicando haciéndolo notorio en su función productiva acoplándolo con la actividad teórica; se puede decir que la producción se ordena por aptitudes que puede ser el talento, recopilación de información; de otra manera se puede referenciar la tarea productiva, conocimiento, el cual son producidos. Hasta el día de hoy la formación se independiza del habito laboral, no puede ser desfavorable a tal punto su economía va disminuyendo en su crecimiento total (Bendezú, 2020).

En las organizaciones debe contar con un departamento de talento humano, el cual es verificado por la RSE (Responsabilidad Social Empresarial), es considerado como interesante en el sector público debido a esto se puede obtener las aspiraciones que se desea en la empresa, a su vez se adapta a la decisión que tome otra organización, tomando en cuenta el progreso del comportamiento humano, el cual la compañía exploran cuales son las más productivas y mantienen relación con las demás, se hace referencia a los diversos aspecto que facultan intercambiar en técnicas del talento humano Cardona, et al. (2018).

2.1.6 Desempeño Laboral y su incidencia en la empresa bananera.

Las actividades que realiza cada trabajador agrícola en una empresa bananera específicamente en el campo son las siguientes:

Cada productor en la finca bananera realizan diversas funciones como el apuntalador que es el encargado de ubicar cada caña como especie de soporte a las plantas que tiende a virarse, los Enfundadores son las personas que colocan a cada racimo de banano las fundas con el propósito de evitar las plagas y dañen cada manojito, igualmente realiza otra función que es de eliminar las hojas que tapan cada ramo y evita el crecimiento esta bolsa debe ser atada con diversas cintas de colores para identificar el tiempo de cosecha.

Las diferentes ocupaciones que realiza cada jornalero lo realizan de modo cuidadoso, tratando de evitar picar la fruta y dañarla, de esta forma son identificados por su laborioso trabajo permitiendo el desarrollo del empleado de manera simple y directa.

En el estudio del clima laboral el cual se va a realizar un análisis complejo, esta integrado las semejanzas y peculiaridades que se han originado en el ámbito laboral por lo consiguiente su proceder está ligada con la empresa, estableciendo un ambiente sutil; se evidencia al momento fortaleciendo el desempeño laboral mediante estrategias en la inclusión de los jornaleros Ordoñez et al. (2020).

La selección del personal en empresas bananeras, reside de diversas indagaciones que se ha realizado con la persona que se va a contratar para el área asignada, debiendo cumplir con todos los requisitos que avalen que es apto para dicho puesto, tomando en consideración una serie de análisis como son: hoja de vida, certificados personales y de referencias, evitando en los posterior una mala decisión Ramírez et al. (2021).

2.1.7 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es evidente que es de gran importancia en el ámbito laboral el cual se lo puede ejecutar en la organización estableciendo soluciones y grupo de trabajos que deben tener preparación con el fin de lograr metas que se han propuesto, permitiendo

asegurar a los empleados que tengan certificaciones por su buen trabajo que sin su apoyo no sería reconocida a nivel mundial del cual se les hace entrega de incentivos y remuneraciones para cubrir sus gastos personales Arango et al. (2019).

Uno de los factores que da gran realce al desempeño laboral en una empresa bananera son las aptitudes de los trabajadores que están dispuestos a demostrar el talento y que sean reconocidos por su inalcanzable labor realizada a su vez ser consiente la actividad impuesta Martínez et al. (2018).

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a (Álvarez, 2020) Al poder determinar la presente investigación de las estrategias organizacionales en el departamento del talento humano se puede señalar un fundamento que es de gran importancia en la que consiste poner a la vista las diversas cualidades y características de las variables que influyen en el presente informe el cual pone en manifiesto el desempeño laboral de los empleados dentro de la organización.

3.1 Diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

En el proyecto investigativo, el tipo de investigación que se utiliza es de naturaleza descriptiva debido a que, según (Ochoa, 2019) si un estudio es de nivel descriptivo, su problema, objetivos, métodos deben estar alineados con ese propósito de investigación. En ese sentido, la empresa detalla de forma más concreta las etapas que son identificadas por la situación que pueda estar atravesando por el desempeño laboral del personal que se encuentra trabajando dentro de la organización, tratando de poder solucionar los puntos críticos que puedan existir.

Se confirma que esta investigación al ser analizada la gestión del desempeño humano de una forma general que es lo que se encuentra en la literatura y de forma muy particular se ha observado el desempeño laboral de la empresa BANANEVITO S.A.

Por otro lado, en base a las variables planteadas en los objetivos, la investigación es de tipo correlacional, ya que según los autores básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa al fenómeno investigado, sólo investiga grados de correlación, dimensiona las variables. El siguiente paso, corresponde a la investigación explicativa, la que “explica” todos los elementos del fenómeno investigado. Que en este caso tenemos como variables de nuestra investigación al desempeño laboral y la estrategia organizacional además de que dichas variables serán puestas bajo estudio dentro de nuestro objeto de estudio que es la empresa MUÑOZ UGARTE S.A para determinar el nivel de relación e importancia que conlleva un buen manejo de estos temas.

3.1.2 Nivel de Investigación

De acuerdo a las características que se investigó en el proyecto se optó por el estudio explicativo. En la cual se analizó las diferentes áreas de talento humano que tiene la empresa. También se estableció las técnicas de producción que los empleados han venido adquiriendo a lo largo de su trayectoria laboral así mismo se relaciona con la formación que se vuelve un hábito para bien o para mal del crecimiento económico de la empresa.

Debido a que según (Morales, 2015), En las investigaciones que se van a diagnosticar, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

Los pagos que se realizan a los trabajadores que se encuentran laborando dentro de una organización constituye un salario fijo el cual consiste una remuneración básica por los servicios prestados, en este caso por el esfuerzo físico, la mano de obra prestada, a su vez los honorarios son acuerdos pactados entre el empleador y empleado.

Así también se caracterizó los rasgos importantes de las ocupaciones que realiza cada jornalero con el fin de precautelar que la fruta no sea maltratada, esto también influye el ambiente laboral para poder estar a gusto en el lugar físico que se desempeña, también se debe seleccionar bien el personal y sea responsable de sus actos así mismo apto para calificar con los requisitos debidos para que no cometer un error al seleccionarlo.

Coincidiendo con (Abreu, 2016) Con la descripción de lo observado se ha obtenido un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia

En cuanto al desempeño laboral uno de los factores que se evidencio son los talentos que tiene el personal de trabajo, la agilidad y la rapidez que los caracteriza, con el fin de ser reconocidos entre los demás, a cambio de su buen desempeño en su puesto dándole incentivo mediante certificados de reconocimiento o alguna remuneración extra para premiar a su destacado personal.

3.1.3 Diseño de la Investigación.

Con respecto al diseño de investigación que se pudo emplear en el estudio siendo la población todos los trabajadores de la empresa, la muestra fue de 40 trabajadores, la técnica que se utilizó fue la entrevista.

Dentro del diseño de la investigación se determinó que es no experimental ya que no existió manipulación de las variables por el estudiante, esto se debe a la información que se ha ido desarrollando, el cual pueden ser dentro de su marco investigativo descriptivo y correlacional esto dependería de los diversos problemas de forma específica que tenga.

3.1.4 Métodos de la Investigación.

Se puede considerar que en los metodos que se los ha planteados en el presente informe estableciendo una investigación de tipo descriptiva, documental y correlacional que son indispensables al momento de efectuar la investigación que ha sido rectificado, a su vez se reunió toda la información el cual se ha ido analizando en diversas revistas científicas, tesinas; el cual son de gran ayuda para realizar el estudio y la representación que se exhibe en los niveles que han sido adaptados para especificar los resultados que se han obtenido durante la investigación.

Asimismo, el método que se aplicara en el estudio que se ha ido desarrollando el de nivel cualitativo el que se lo puede definir como una serie de procedimientos en que se puede utilizar diversos sistemas o herramientas con el fin de verificar y analizar aspectos

ajustados desde un punto de vista investigativo cualitativo que puede ser social, tomando en cuenta que el proceso está orientado a diferentes investigaciones.

El autor Hartle (1993) dice acerca del tema que: “El desempeño se debe concebir como un proceso o conjunto de procesos que buscan establecer un conocimiento compartido acerca de lo que se debe conseguir y de cómo se va a conseguir con la participación de la dirección de personal que incremente las posibilidades de que se pueda lograr.” Con esta definición se resalta la importancia que tiene que los responsables participen de una manera activa dentro de la estrategia organizacional, pues sin su involucración este proceso no podría llevarse a cabo.

Por otra parte, el presente informe tiene como enfoque deductivo el cual se lo puede establecer mediante una serie de procedimientos lógicos teniendo en cuenta la factibilidad que puede existir y tratando de poder combinar la investigación por medio de un método de deducción dando a conocer el método que va a ser planteado corroborando con el autor (Andrade, 2018) Es necesario poder resaltar los elementos que han sido planteados a su vez se toma en consideración esta definición con relación al tema de la investigación “ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES MUÑOZ UGARTE FRENTE AL DESEMPEÑO LABORAL”., partimos desde el concepto estrategia organizacional, modelo y cómo se genera dicha estrategia para determinar una propuesta de estrategia organizacional para nuestro objeto de estudio de la investigación y de esta forma crear una ventaja competitiva con el fin de mejorar el desempeño laboral mediante la propuesta establecida.

3.1.5 Instrumentos de Recolección de datos

Una de las herramientas básicas para la recopilación de la información específicamente de los datos que se van a obtener en el presente estudio a su vez se podrá verificar de forma cualitativa y cuantitativa; dentro de estos sistemas que están enfocados en las fuentes bibliográficas el cual dependerá de los objetivos que se obtiene, el problema y las metas que se han planteado.

En la investigación que se basa principalmente en el proceso cualitativo y cuantitativa se emplean diversas formas de recopilación de datos, desde la observación programada pasando por las visitas y entrevistas en directo, hasta el estudio y evaluación de los documentos de las distintas formas de participación en la vida cotidiana (Villalobos,

2019) Se verificara el desempeño laboral y la estrategia empresarial con el propósito de poder observar que las dos variables que existen dentro del informe el cual dará una respuesta al área del talento humano para asegurar la plantilla de los empleados con el fin de implementar programas de motivación generando un desarrollo positivo en el ambiente.

3.1.5.1 Entrevista

Incluye una serie para la recopilación general de información de una manera accesible, dependiendo del grado de incidencia que tengan los que entrevisten y los que respondan. El investigador tendrá como objetivo principal establecer el motivo de la realización de la entrevista y determinar qué es lo más conveniente para la comunicación Feria et al. (2020).

3.1.6 Población o muestra

El presente estudio se basa en las diversas técnicas que se va a realizar los diversos análisis en lo que respecta a la recolección de la información que está basada en la entrevista y encuesta, con el propósito de obtener la opinión de los empleados y especialmente del gerente de la organización antes mencionada.

Dentro del área que se ha podido verificar se da a conocer sobre el tema que se va a tratar dando inicio la entrevista el cual se realizó una serie de preguntas para lograr recopilar todos los antecedentes que están justificados en el tema principal, el cual se ha ido de manera presencial a la empresa que se tuvo acceso para tener más conocimientos sobre las estrategias organizacionales específicamente en el área del talento humano, es decir se dan a conocer ciertas políticas que tiene la empresa es así se pudo tomar una pequeña muestra que está dentro de la muestra poblacional.

3.1.6.1 Población de objeto de estudio

Se puede mencionar dentro del objeto de estudio el cual se ha podido ir detallando en el informe dando a conocer todos los factores que se ha requerido el cual ha sido de gran ayuda la aportación de cada empleado y especialmente del gerente, con la finalidad de poder deducir los datos que serán de ayuda al momento de plantear la fórmula y realizar el cálculo con la fórmula de la población finita logrando tener resultados precisos. Es así que se va despejando cada incógnita con el dato proporcionado por la organización que

en total son 40 personas el cual se determina como población en la Organización Muñoz Ugarte.

3.1.6.2 Muestra (calculo)

Obteniendo todos los datos que pide para determinar el desempeño laboral de los trabajadores referente a las estrategias organizacional en el área del talento humano el cual da un resultado de 36% de porcentaje el cual está dentro del parámetro para poder continuar a resolver la entrevista.

El cálculo de la muestra se da a conocer mediante una investigación exhaustiva dando referencia a la cuantitativa el cual es necesario analizar dependiendo de las cualidades que se tenga el cual puede requerir de los resultados obtenidos con la finalidad de que su análisis sea viable.

ILUSTRACIÓN 1 FORMULA DE LA POBLACIÓN FINITA

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

n	Tamaño de muestra buscado
N	Tamaño de la población o Universo.
Z	Parámetro estadístico que depende el Nivel de confianza.
e	Error de estimación máximo aceptado.
p	Probabilidad de que ocurre el evento estudiado (éxito).
q=(1-p)	Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

Realizado por: La Autora.

$$n = \frac{40 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (40 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{38.416}{1.0579}$$

$$n = 36$$

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Procedimiento Metodológico

En el presente informe el cual se pudo constatar que es de análisis cualitativo a su vez descriptivo se procedió a realizar una entrevista a la Ing. Moraima Torres gerente general de la organización Muñoz Ugarte, se tuvo la oportunidad de poderle realizar diversas preguntas relacionadas a la estrategia organizacional en el área del talento humano, ya que estuvo decidida a poder contestarlas de gustosa manera y poder colaborar con el entrevistador, portando en cada momento los conocimientos adquiridos durante todo el tiempo que está laborando en la empresa; igualmente dando a conocer las diversas estrategias que se han venido implementando con el fin de poder satisfacer las diferentes necesidades de los trabajadores. Se pudo realizar la entrevista el cual constaba con una serie de preguntas relacionadas al tema principal que han sido aprobadas por la gerente general de la organización.

4.2 Resultados de la entrevista

Se puede establecer como finalidad el conocimiento que induce en la organización como una estrategia que se plantearía a los trabajadores agrícolas.

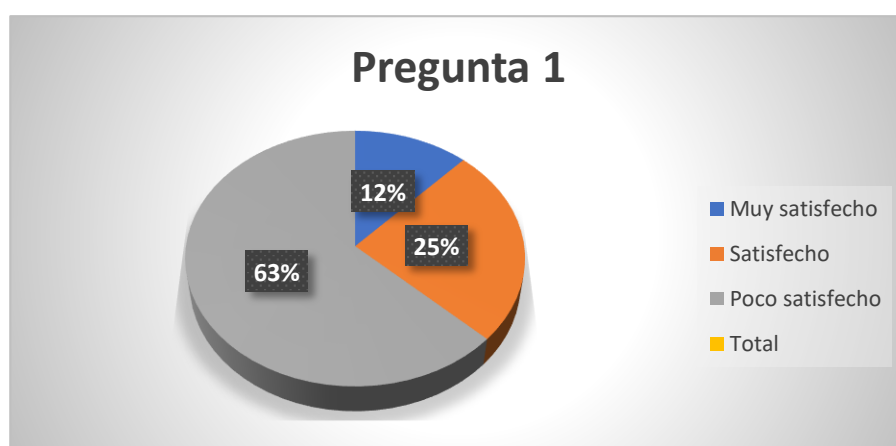
Preguntas y respuestas de la entrevista

- 1. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted en el área de trabajo que usted desempeña?**

TABLA 1 TRABAJADORES EN EL ÁREA QUE DESEMPEÑA

Variable	Numero	Porcentaje
Muy satisfecho	5	13%
Satisfecho	10	25%
Poco satisfecho	25	63%
Total	40	100%

GRÁFICO 1 2 PORCENTAJES DEL PERSONAL EN EL ÁREA DE TRABAJO



Al poder realizar las preguntas a los trabajadores que laboran dentro de la organización, todos respondieron como se puede observar en la figura 1. Con las respuestas se evidencia que la mayoría no se encuentra satisfecho con las políticas de la empresa para asignar los puestos de trabajo. Demuestran con estos resultados que están siendo afectados emocionalmente ya conocen muy bien el termino satisfacción laboral. Se ha caracterizado por ser un ambiente positivo, esto se debe al compromiso y la productividad que se realiza para el buen funcionamiento dentro del entorno que se está.

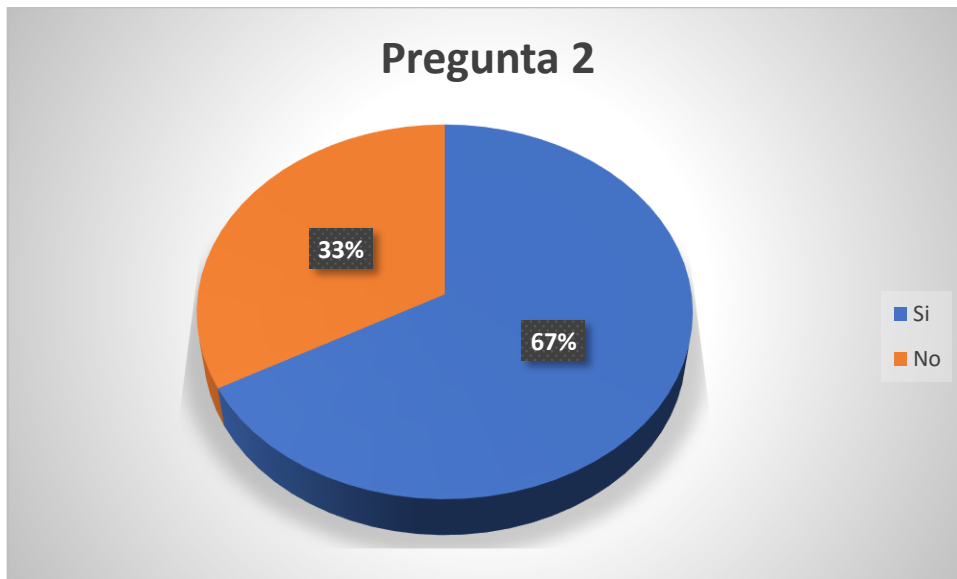
2. ¿Se reconoce el desempeño laboral en la empresa?

TABLA 2 DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Numero	Porcentaje
Si	27	67%
No	13	33%

Se puede evidenciar que el 67% de los trabajadores están complacidos con la oportunidad de trabajar en la organización.

GRÁFICO 2 PORCENTAJE DEL DESEMPEÑO LABORAL



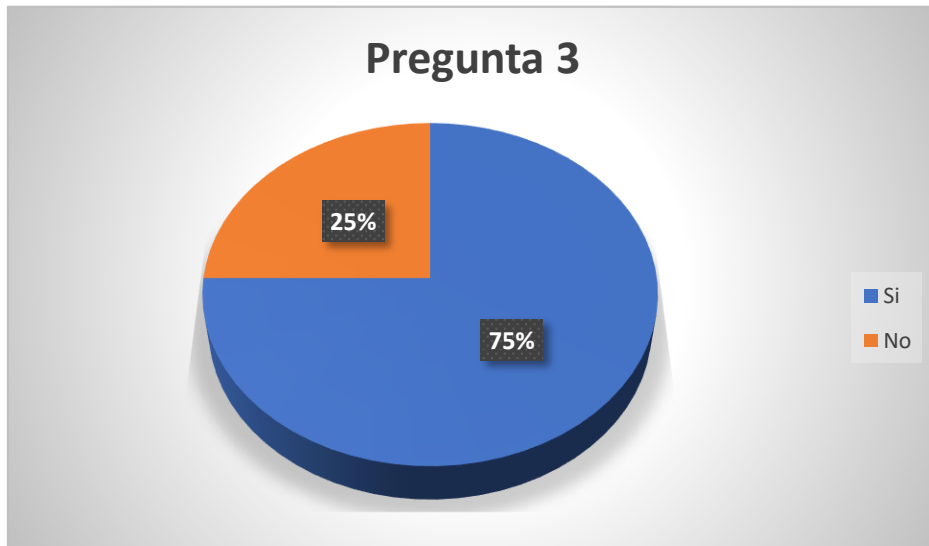
Se puede decir que es de gran ayuda para el trabajador, esto se debe a que es reconocido por su gran labor que realiza, dando todo para tener un buen rendimiento de las actividades que se realizan el cual se ven los resultados positivos dentro de la empresa.

3. ¿En la empresa que trabaja cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias?

TABLA 3 RECURSOS NECESARIOS

Variable	Numero	Porcentaje
Si	30	75%
No	10	25%

GRÁFICO 3 PORCENTAJE DE LOS RECURSOS NECESARIOS DE LA ORGANIZACIÓN



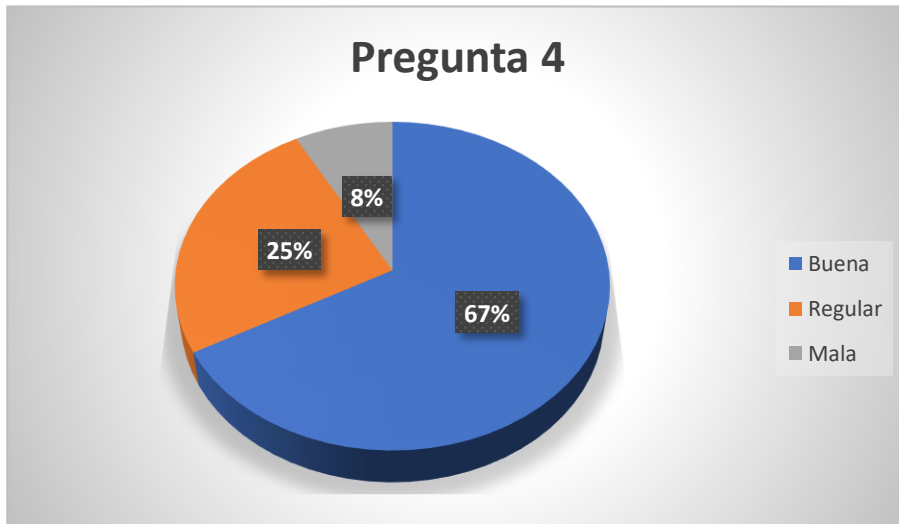
Se pudo realizar la siguiente entrevista a un grupo de trabajadores que realizan sus actividades en el campo el que fue el 75% manifestaron que laboran con recursos propios y el 25% supieron decir que no estaban al tanto, pero si estaban de acuerdo que la organización que están desempeñando sus labores diarias es una de las organizaciones que es estable y cuentan con todos los recursos para trabajar.

4. ¿Qué tan buena es la comunicación de jefe a trabajador?

TABLA 4 COMUNICACIÓN DE JEFE A TRABAJADOR

Variable	Numero	Porcentaje
Buena	27	67%
Regular	10	25%
Mala	3	8%

GRÁFICO 4 PORCENTAJE DE LA COMUNICACIÓN ENTRE JEFE Y TRABAJADOR



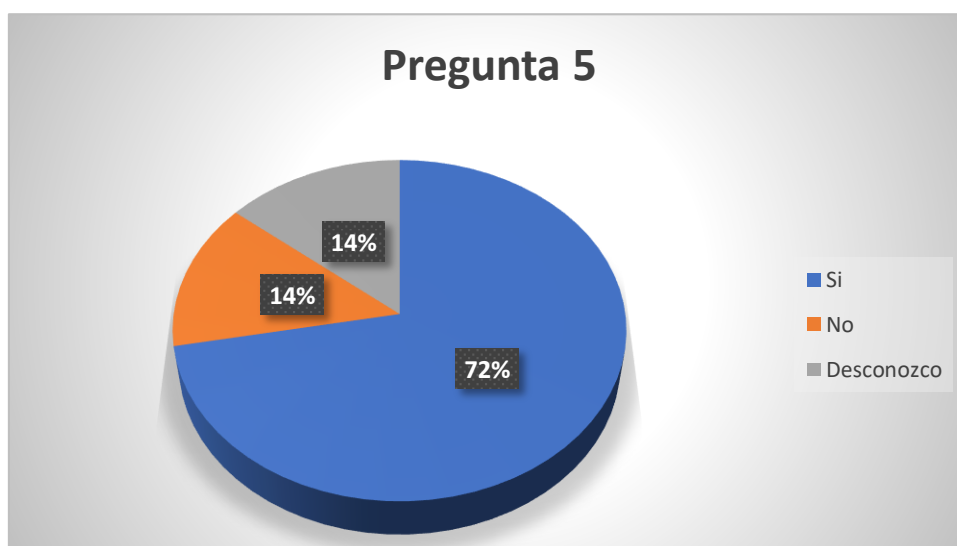
Se pudo constatar que la comunicación que existe entre el jefe y trabajador el 67% de los trabajadores manifestaron que es siempre y es un buen ambiente dentro del trabajo, el 25% no han tenido la oportunidad de poder dialogar directamente con el gerente de la organización; a su vez el 8% han tenido pequeños roces y su trato es indiferente.

5. ¿En su empresa si se están cumpliendo el desempeño en la empresa?

TABLA 5 DESEMPEÑO EN LA EMPRESA

Variable	Numero	Porcentaje
Si	25	72%
No	5	14%
Desconozco	5	14%

GRÁFICO 5 PORCENTAJE DEL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA



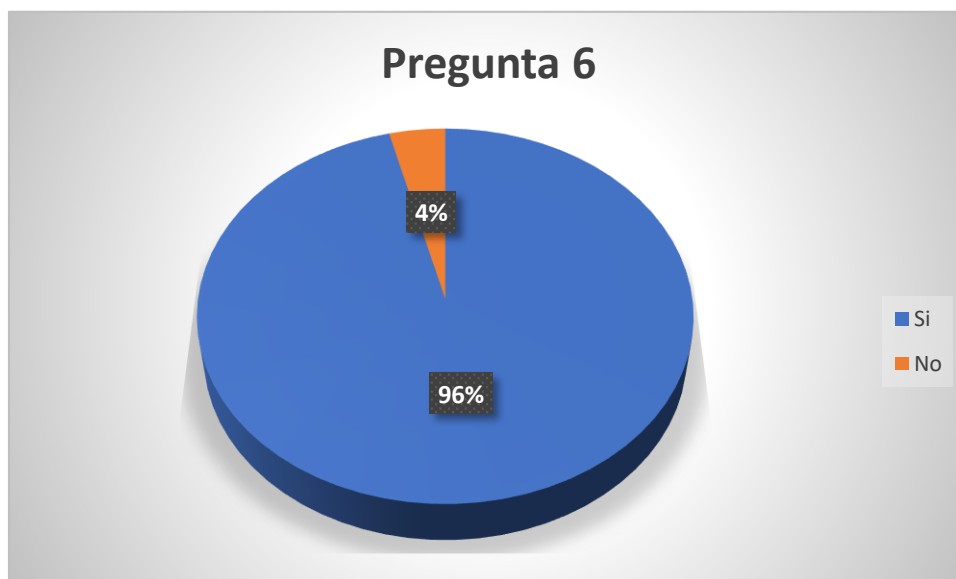
Se pudo constatar que el desempeño laboral el 72% de los trabajadores confirman que, si existe, a su vez el 14% que existe preferencia dentro del área; el 14% desconocen totalmente.

6. **¿Considera que la empresa cumple con el régimen de las remuneraciones a sus trabajadores?**

TABLA 6 REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Variable	Numero	Porcentaje
Si	25	96%
No	15	4%

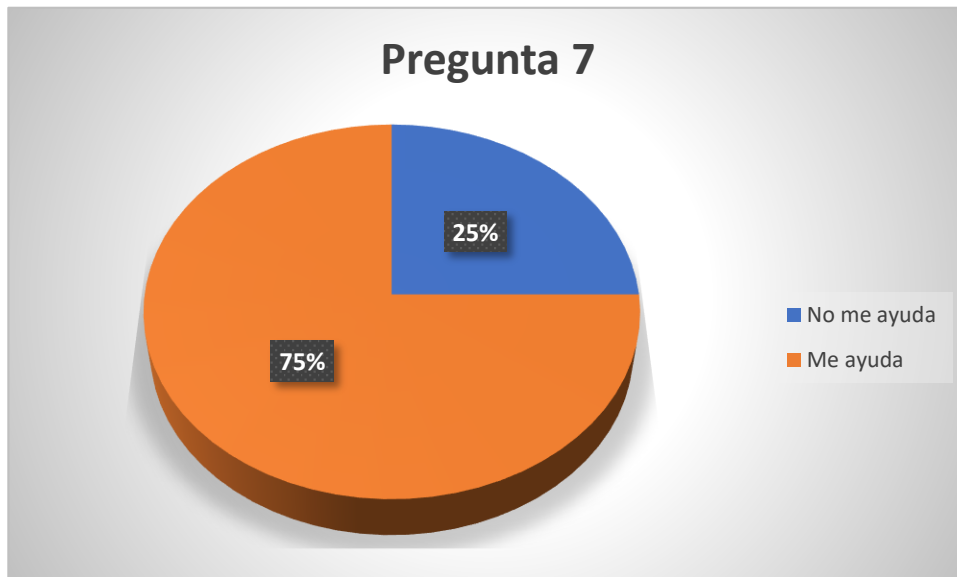
GRÁFICO 6 RÉGIMEN DE REMUNERACIÓN



Se pudo constatar que la empresa si cumple con el régimen de las remuneraciones, con la gran mayoría de las personas que respondieron que sí, eso representa un 96% y con una minoría del 4% que consideraron que no cumplen.

7. ¿De qué manera las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?

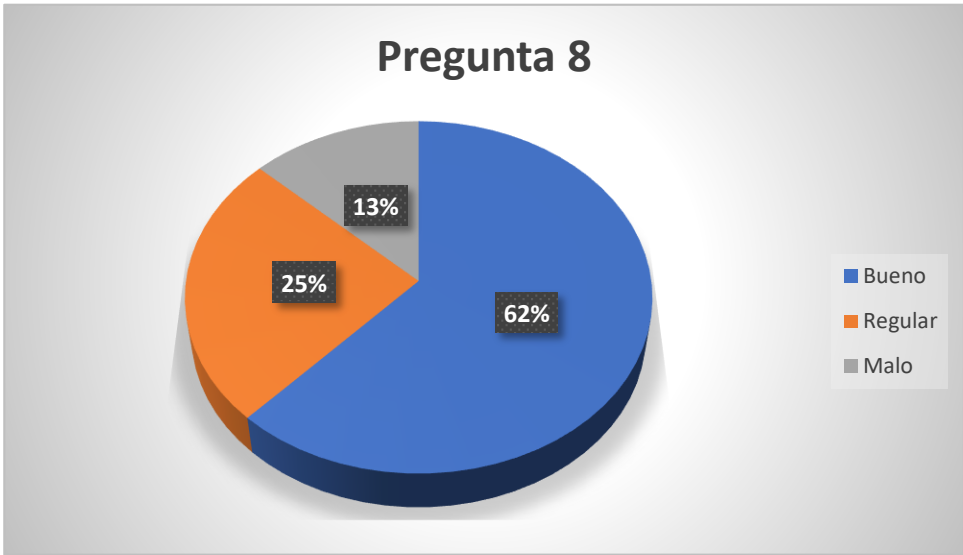
Variable	Numero	Porcentaje
No me ayuda	10	25%
Me ayuda	30	75%



De las 40 personas encuestadas 30 supieron decir que las condiciones del ambiente físico si les ayuda para desempeñar bien su trabajo, por otro lado, con una minoría de 10 trabajadores manifestaron que no les ayuda mucho representado así un 25% del total.

8. ¿Cómo considera la relación que tiene usted y sus compañeros de trabajo?

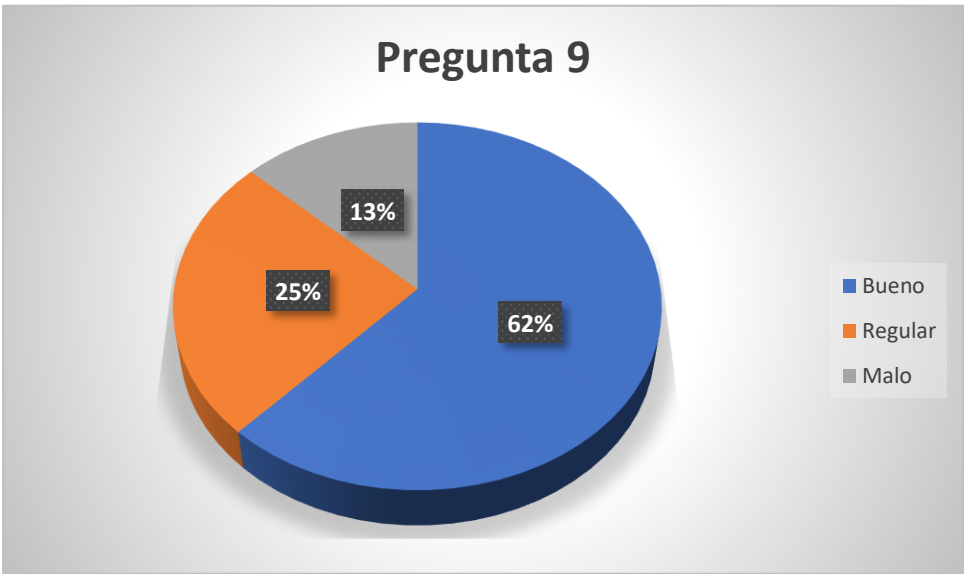
Variable	Numero	Porcentaje
Bueno	25	62%
Regular	10	25%
Malo	5	13%



Del total de las personas que se encuestó la mayoría con un 62% consideraron que hay una buena relación con los compañeros de trabajo, por otro lado, con un 25% supieron decir que es regular y con un 13% manifestaron que es mala la relación que hay entre compañeros.

9. ¿Actualmente como considera usted el desempeño laboral?

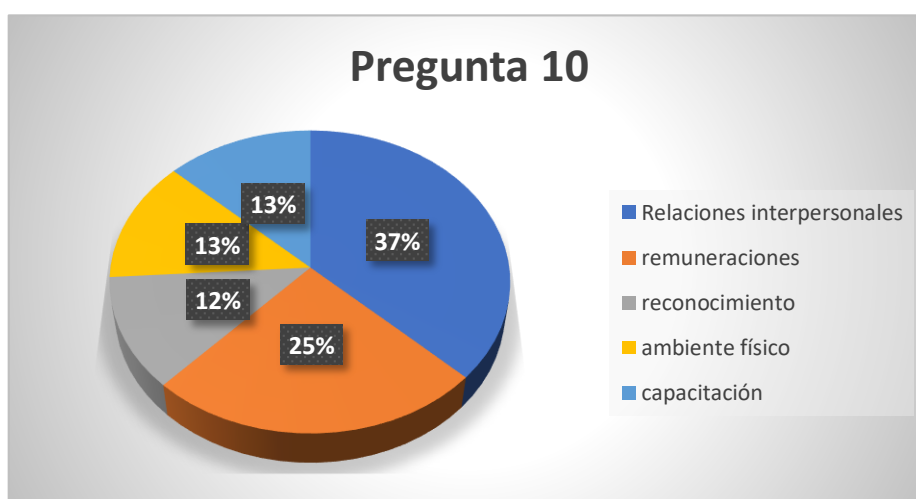
Variable	Numero	Porcentaje
Bueno	25	62%
Regular	10	25%
Malo	5	13%



Del total de los trabajadores encuestados el 62% con la mayoría manifestaron que existe un buen desempeño laboral dentro de la empresa, así mismo con un 25% consideraron que es regular y por último con un 13% supieron decir que es malo el desempeño laboral que existe dentro de la entidad.

10. ¿En su situación personal, que tendría que mejorar en la organización?

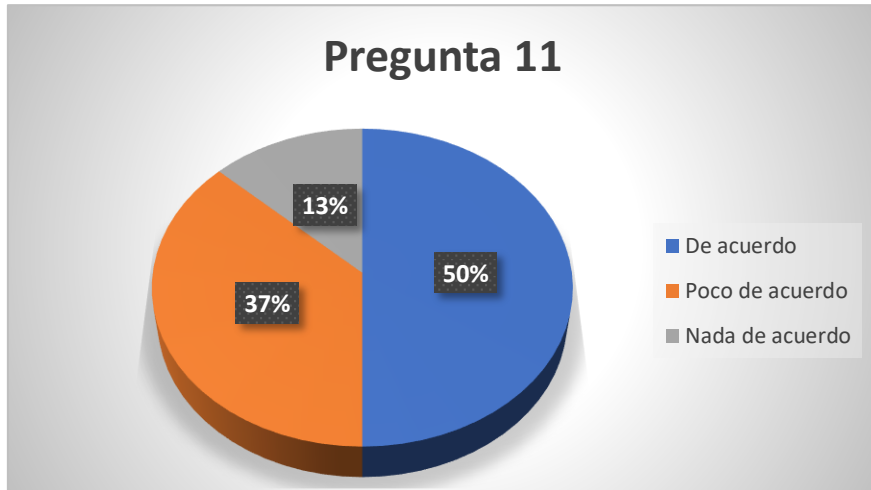
Variable	Numero	Porcentaje
Relaciones interpersonales	15	37%
Remuneraciones	10	25%
Reconocimiento	5	12%
Ambiente físico	5	13%
Capacitación	5	13%



En cuanto a las mejoras que se debería dar en la organización según los trabajadores encuestados con un 37% indicaron que se debería tomar en cuenta las relaciones interpersonales, así mismo con un 25% el tema de las remuneraciones, otro aspecto importante el reconocimiento representado el 12%, por otro lado, con un 13% tomaron en consideración el ambiente físico y ultimo no menos importante el tema de las capacitaciones que representa también un 13% del total.

11. ¿Cree usted que está satisfecho con los trabajadores con las labores que desempeña?

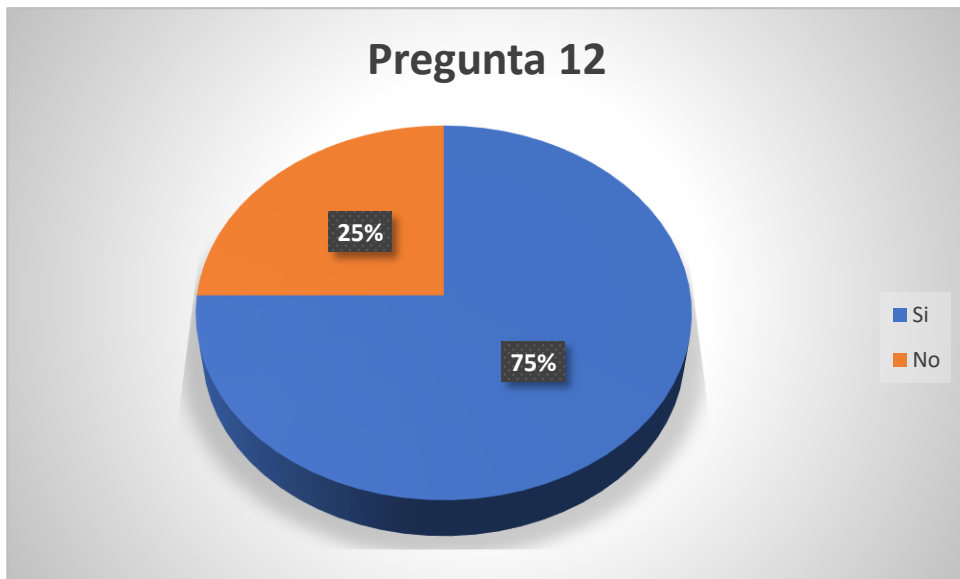
Variable	Numero	Porcentaje
De acuerdo	20	50%
Poco de acuerdo	15	37%
Nada de acuerdo	5	13%



Se les pregunto a los trabajadores si están satisfechos con las labores que desempeña y nos supieron decir lo siguiente, con el 50% si están de acuerdo con las labores que realiza, siguiendo a eso con un 37% manifestaron que están poco de acuerdo, y por último supieron decir que no están de acuerdo de ninguna manera en las labores que realizan.

12. ¿existe un reglamento de estímulo para los trabajadores de la empresa?

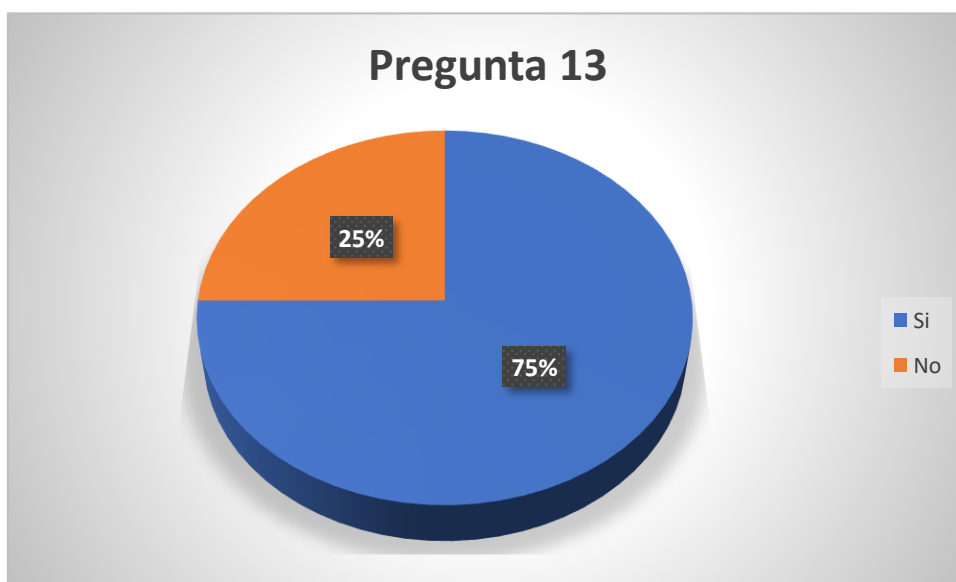
Variable	Numero	Porcentaje
Si	30	75%
No	10	25%



Del total de los encuestados supieron decir que si existe un reglamento para ellos representado con un 75%, la mayoría y con un porcentaje menor del 25% manifestaron que no existe un reglamento en la empresa.

13. ¿En la empresa se aplican las medidas de seguridad industrial y riesgo del trabajo?

Variable	Numero	Porcentaje
Si	25	75%
No	15	25%



En este caso se les pregunto que si estan aplicando o no las medidas de seguridad y riesgo del trabajo y manifestaron lo siguiente, con un 75% indicaron que si existe tales medidas en cambio con un 25% dijeron que no existe aquellas medidas en la empresa.

4.3 Discusión de los resultados

Se puede evaluar los resultados que se han podido obtener en las estrategias organizacionales en el área de recursos humanos frente a las actividades físicas que realiza dentro de la organización, el cual ha sido de gran importancia para las diversas actividades que desarrollan, a su vez es de gran ayuda para las ventajas competitivas, por lo consiguiente se deduce las habilidades y destrezas que sostiene la empresa son de gran contribución para los empleados que laboran internamente.

Se da a conocer las etapas que mantiene la organización sobre las estrategias organizacionales dando lugar a la una serie de capacitaciones motivacionales para los

empleados de los diferentes departamentos con el fin de poder entrelazar sugerencias, propuestas para mejorar el desempeño laboral.

Al mismo tiempo el talento humano dentro de la organización se lo puede considerar de gran importancia debido a esto trata de motivar y poder descubrir las habilidades que tiene cada empleado con el propósito de saber cuáles son las metas que desea alcanzar, tratando de impulsar a que siga adelante, de igual manera el comportamiento es fundamental al momento de estar frente al gerente.

El desempeño laboral se lo enfoca directamente a los empleados que pasan en el campo, ya que se encuentra dispuesto a colaborar en otras áreas con la finalidad de poder evaluar el compromiso que tiene para defenderse y ganas de superación que le esta brindado la empresa para poder desenvolverse en diferentes áreas.

4.3.1 Contrastación teórica de los resultados.

Se considera de gran ayuda y que es fundamental para las estrategias organizacionales en el departamento del talento humano consta de una serie de planteamientos que están dirigidos al desempeño laboral dando lugar a distintas ventajas competitivas el cual se puede destacar las habilidades y colaboración de los empleados brindando de forma eficaz las necesidades de la organización.

4.4 Propuesta

En este contexto se va a puntualizar la propuesta que se implementara dentro de la organización sobre la estrategia organizacional en el área recursos humanos frente al calidad de trabajo que realiza los empleados, el cual se definirán de los resultados que se han obtenido el cual se las ha podido definir como la capacidad que tiene dentro de la organización Muñoz Ugarte.

Se procede a implementar un plan estratégico con el propósito de poder optimizar el desempeño laboral en los trabajadores, a su vez generando ventaja competitiva.

FIGURA. 1 ACTIVIDAD 1

Nombre: Incentivos laborales	
Tema: Determinar el grado de incentivos en la organización Muñoz Ugarte.	
Objetivo de la actividad: <ul style="list-style-type: none">• Informar al personal los diversos incentivos laborales que existe en la organización.	
Descripción de la actividad: Efectuar una junta con todo el personal con el fin de expresar los acontecimientos relacionados a los Incentivos laborales que percibirán los trabajadores que pasan en el campo.	
Causa: Bajo presupuesto para compensar a los trabajadores.	Efecto: Los trabajadores manifiestan malestar en los pagos remunerados.
Materiales: <ul style="list-style-type: none">• Proyector• Cuadernos• Computadoras• Papelógrafos	Responsable: Departamento de Talento humano.
Solución: Instruir a los trabajadores sobre los incentivos laborales con la finalidad de estimular a cada uno por el esfuerzo que dedican a la organización.	
Costo: \$1000	

FIGURA. 2 ACTIVIDAD 2

Nombre: Habilidades del personal	
Tema: Emplear las destrezas y habilidades del personal de la organización	
Objetivo de la actividad: <ul style="list-style-type: none">• Definir las diversas actividades que son desarrolladas por el personal dentro de la organización para el buen desempeño organizacional.	
Descripción de la actividad: Se fortalece las diversas funciones que se pueden establecer en cada personal en las áreas designadas, el cual se realiza una junta con todos los trabajadores, dando a conocer las aptitudes tanto personal como profesional.	
Causa: Insuficiente comunicación en el lugar de trabajo.	Efecto: Mala administración en las tareas y puestos.

Materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector • Folletos • Cuadernos • Esferos 	Responsable: Departamento de Talento Humano.
Solución: Dar charlas motivacionales sobre las habilidades que tiene el personal en los diferentes departamentos, especialmente en el campo, el cual sería dirigido por la jefa encargada del departamento del talento humano.	
Costo: \$1500	

FIGURA. 3 ACTIVIDAD 3

Nombre: Manejo de las estrategias organizacionales.	
Tema: Enfoque estratégico en las organizaciones.	
Objetivo de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> • Distribuir los folletos que contengan la información necesaria sobre el manejo de las estrategias dentro de la organización a todos los empleados. 	
Descripción de la actividad: Se convoca a una junta con todo el personal para dar a conocer la importancia que tiene el desempeño laboral en la organización.	
Causa: Falta de información en el personal	Efecto: Disminución de operatividad en los trabajadores de campo.
Materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Computador • Papel • Esfero 	Responsable: Departamento de Talento Humano.
Solución: Se realiza un cronograma en el manejo de las estrategias organizacionales dando a conocer todos los aspectos referentes al desempeño laboral que existe en los trabajadores dentro de la organización.	
Costo: \$1000	

FIGURA. 4 ACTIVIDAD 4

Nombre: Desempeño laboral	
Tema: Analizar el desempeño laboral dentro de la organización	
Objetivo de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar charlas sobre el desempeño laboral en los diferentes departamentos. 	
Descripción de la actividad: Se realizan grupos motivacionales para conocer más a cada empleado, tratando de saber cuáles son las cualidades y destrezas que tienen.	
Causa: Falta de esfuerzo por parte del personal del área de campo.	Efecto: No tener experiencia en el campo.
Materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector • Cuadernos • Esferos 	Responsable: Departamento de Talento Humano.
Solución: Dar capacitaciones al personal del campo para tener conocimientos sobre las labores que deben realizar.	
Costo: \$1500	

FIGURA. 5 ACTIVIDAD 5

Nombre: Plan estratégico en las organizaciones	
Tema: Establecer las diversas estrategias que tienen para el buen funcionamiento de la organización.	
Objetivo de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> • Implementar nuevos metodos para estudiar las estrategias organizacionales frente las practicas que realizan los empleados de la organización. 	
Descripción de la actividad: Al poder realizar las capacitaciones en los que se irán integrando a los trabajadores de los diversos departamentos.	
Causa: Poca afluencia de los trabajadores de campo.	Efecto: Falta de comunicación de parte los empleados.

Materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Proyector • Papel 	Responsable: Departamento de Talento Humano.
Solución: Implementar estrategias en las que puedan intervenir todo el personal de la organización.	
Costo: \$1000	

4.4.1 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD

Por lo que se refiere a la dimensión en la valoración de la factibilidad se determina que es el enfoque que permite entablar una serie de procedimientos que pueden intervenir las diversas actividades reconociendo el desempeño laboral como una de las principales disciplinas que debe prevalecer dentro de la organización.

4.4.1.1 Localización donde se realiza la propuesta

El estudio que se fue desarrollando en el presente informe se lo realizó en la vía panamericana “Y del Cambio” ubicado en Machala, las oficinas de la organización se encuentran estructuradas por un cerramiento donde están las bananeras y su infraestructura se la puede visualizar a cierta distancia, el dueño es reconocido a nivel local e internacional.

IMAGEN 1 ORGANIZACIÓN MUÑOZ UGARTE



4.4.1.2 Tamaño de la propuesta

La ubicación y tamaño de la organización como lo verifica el Handry GPS (Free) de las oficinas y bananera se encuentra ubicada en la vía panamericana P33W+PH4 El Cambio vía a Guayaquil, Pasaje el cual cuenta con un cerramiento grande además están ubicadas las bananeras que comprenden 20 hectáreas como se puede visualizar en la imagen en el

que se pudo ingresar con la respectiva autorización del gerente general para realizar el trabajo de investigación.

IMAGEN 2 ORGANIZACIÓN UGARTE MUÑOZ

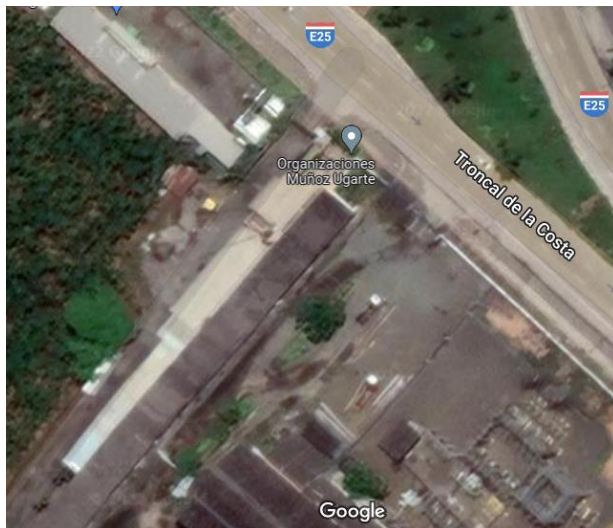


IMAGEN 3 DISTANCIA DE MACHALA A LA ORGANIZACIÓN MUÑOZ UGARTE

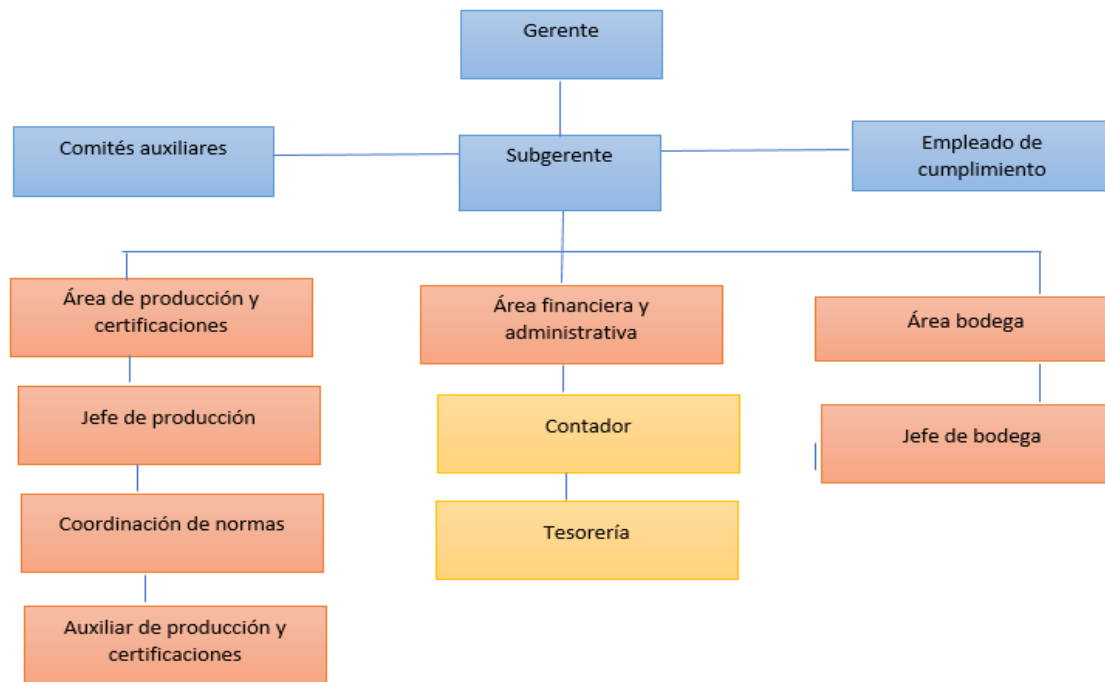


4.4.1.3 Estructura Organizacional

Al mencionar sobre las estrategias organizacionales, se empieza a describir lo que se va a conocer sobre la organización el cual indica que es una organización que tiene sus funciones en el sector agrícola y están establecidas por una serie de conductas, en el que se puede analizar el comportamiento de cada empleado con la finalidad de que este en un ambiente cómodo y que se adapte a su nuevo puesto de trabajo (Tenezaca y Velesaca, 2019).

Organigrama

ORGANIGRAMA: 1 ORGANIGRAMA DE LA ORGANIZACIÓN UGARTE MUÑOZ



4.4.2 Dimensión Económica de la propuesta

En la dimensión económica en la organización Muñoz Ugarte se puede decir que su liquidez es de gran aceptación, ya que su actividad es la importación y exportación de banano a diferentes países internacionales, el cual se lo ha considerado como una empresa de gran aceptación (no se pudo obtener los estados financieros ya que no se tuvo la autorización del jefe del departamento de contabilidad). Tomando en cuenta el costo de la propuesta para la empresa, la misma presenta con el monto económico necesario para cubrir con la capacitación.

4.4.2.1 Dimensión Social de la propuesta

En el estudio social se pretende reflejar todo lo concerniente al desempeño laboral que existe dentro de la organización, dando lugar a las diversas estrategias que se han ido implementando en cada departamento el cual puede influir el talento humano tratando de

que se adapten a los nuevos sistemas, adaptándose a las normas establecidas, a su vez se basan en las habilidades de cada empleado Gómez et al. (2018).

4.4.2.2 Dimensión Ambiental

En esta dimensión se contempla una dimensión que es de gran importancia para el estudio ya que la organización cuenta con todos los permisos necesario para poder laboral a su vez se encuentra apartado de la ciudad, es así que no existe peligro por posible contaminación ambiental (Largo, 2019).

El impacto ambiental que es producido dentro de la organización como es el caso de las fumigaciones, el traslado de los herbicidas esto es controlado de manera sistemática por medio de drones a una altura determinada el cual no afecta a los habitantes que residen a su alrededor ya que han tomado medidas preventivas para evitar futuros accidentes como puede ser: alergia, enfermedades de la piel.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Al finalizar el presente informe sobre las estrategias organizacionales en el área del talento humano se ha podido constatar que está enfocada directamente a las estrategias el cual se enfocan en las condiciones que vaya a desempeñar los empleados y trabajadores agrícolas dando a conocer las capacidades y habilidades que posee y facilitando las estrategias que tiene la empresa al poder realizar capacitaciones, charlas motivacionales y sobre todo el ambiente en que se encuentra es acto para poder trabajar.

Se dan a conocer las diversas actividades que se encuentran relacionadas con el desempeño laboral, que pueden desarrollar ventajas competitivas el que se encuentren enfocadas directamente con los colaboradores, dando a conocer las necesidades estratégicas que permitirá un eficiente desempeño laboral es decir maximizando los procesos productivos dentro de la organización.

En lo referente al talento humano frente al desempeño laboral se puede destacar que el personal debe estar motivado y que el ambiente donde se encuentra laborando sea compensado con dedicación y esfuerzo en el que puede dar buenos resultados en las diversas actividades que realizan permitiendo así a los colaboradores participar en los desafíos y metas que se han propuesto.

5.2 Recomendaciones

Uno de los grandes desafíos que se ha dado y que es reconocido es poder escuchar al jefe de cada área, teniendo en cuenta las necesidades y los aspectos de gran importancia ya que puede desarrollar una percepción en la organización generando un buen ambiente de trabajo y conseguir los objetivos que se ha propuesto adoptando de forma eficaz la gestión del talento humano.

Al poder relacionarse con los trabajadores agrícolas, el cual se da a conocer las habilidades y fortalezas logrando una estabilidad en el rendimiento laboral en los que se puede distinguir las estrategias organizacionales con el talento humano, a su vez permite un seguimiento constante al personal dándole capacitaciones de forma constante y que puedan integrar un gran equipo de trabajo.

El ambiente laboral se da a conocer las buenas prácticas que se han dado a conocer en el presente informe que el desempeño laboral se da a conocer mediante estrategias de la gestión y el crecimiento organizacional generando de esta forma la retención del personal y el desarrollo sostenible que puede existir en la organización tanto del personal como de los jefes.

Referencias

- Agudelo, M., Alveiro, C., Saavedra, B., & Ramiro, M. (2016). *EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL*. http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=422&Itemid=90
- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alvarez, R. A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arango, L. F., Agudelo, C. E., & Parra, D. M. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil -confección. *Diversitas*, 15(2), 217–284. <https://doi.org/10.15332/22563067.5402>
- Bendezú, P. K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bravo-Díaz, Á. M., González-Murillo, G. A., & Duque-Ceballos, J. L. (2017). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *ENTRAMADO*, 14(1), 12–31. <https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Capa, L., Benítez, R., & Capa, X. (2018). EL LIDERAZGO COMO FUENTE DE VENTAJA COMPETITIVA PARA LAS ORGANIZACIONES. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 10(2), 273–284. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>
- Capa, L., Herrera, A., & Freire, A. (2021). *POTENCIALIDADES PRODUCTIVAS*. <https://orcid.org/0000-0003-4039-1029>
- Cardona, D., Alzate, J. C., & Lora, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia.

- Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(1), 9–18.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501>
- Cardona, D., Lamadrid, J., & Carrillo, C. (2018). *La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre el clima organizacional y sus dimensiones Un estudio de caso*. 9(1), 154–176. <https://doi.org/10.22519/22157360.1185>
- Cardona, D., Severiche, A., & Guzmán, H. (2019). La curva de aprendizaje y su contribución al desempeño del talento humano en las organizaciones: una revisión teórica. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 37–51. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10010>
- Chacín, R., Molina, R., Zúñiga, H., & Alfaro, K. (2019). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Correia, P., Mendes, I., & Freire, A. (2019). *La importancia de los valores organizacionales en la Administración Pública: un estudio de caso basado en la percepción de los trabajadores de una institución de enseñanza superior*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cubillos, C., Reinoso, J., & Vera, J. (2018). *Aproximaciones a un modelo integrado y sistémico de gestión del talento humano en las organizaciones*. 3, 332–355. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i1>
- del Zulia, U., Loaliza, V., & Teresa, C. (2017). *Liderazgo Organizacional y Capital Humano*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457001>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

- Feria, A. H., Matilla, G. M., & Mantecón, L. S. (2020). *La entrevista y la encuesta ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?* <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- Gómez, C. C. A., Sánchez, C. V., & Fajardo, M. Y. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*, 57–64. <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/885/1362>
- González, I. B., Melo, N. A. P., & Limón, M. L. S. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud diseño de un modelo teórico*. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Guisado González, M., & Guisado Tato, M. (2016). Estrategia, relaciones laborales y empresas multinacionales. *Contabilidad y Negocios*, 11(21), 113–127. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201601.006>
- Heredia, M., & Narváez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Izquierdo, A., Izquierdo, D., & Zúñiga, M. (2021). Estrategias de marketing para poseer la empresa de fumigación área en el Cantón Buena Fe. *Revista Universidad y Sociedad*, 13, 452–460. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2055/2043>
- Largo, S. D. C. (2019). Factibilidad Técnica económica y ambiental para el aprovechamiento de residuos sólidos en Chiquiza Boyaca. *Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*, 1–159. https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/3791/2/Factibilidad_econ%C3%B3mica_ambiental_.pdf
- Manriquez, M. R., Rendón, L. P., Sánchez-Fernández, M. D., & Guerra, J. F. (2017). *Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México*. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>
- Martínez, A., Vega, N., Pintado, N., & Guzmán, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. 23. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Padilla, P., & Martínez, C. (2018). *IGestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6579486>
- Percy, H., & Mayta, C. (2017). *Impacto económico de la turbulencia laboral en los hoteles de Puno, Perú Economic impact of labor turbulence in hotels in Puno, Perú*.
- Quinapanta M; Barral, O. J. R. L. J. (2018). *Estudio de la Ciencia-Tecnología en la Responsabilidad Social y el Talento Humano*. 23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Ramírez, E., Chuchuca, M., & Jaya, I. (2021). Diagnóstico del reclutamiento y selección del personal de la bananera San Francisco del Cantón Pasaje. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(5), 226-240. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5.688>
- Ramírez, I., Lay, N., & Herrera, B. (2018). *Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano*. 34(86), 826-854. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338194>
- Ríos, C. (2018). *¿Cuál es la importancia de implementar estrategias en las organizaciones?* <http://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/20/16>
- Rojas, L., Valenzuela, A., Ramos, P., & Arana. Arístides. (2019). *Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional*. 24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051021>
- Sanabria, M., & Moreno, D. (2017). Un aporte a la comprensión de las estrategias emergentes en las organizaciones a través del concepto de improvisación y la metáfora musical. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 26(1). <https://doi.org/10.18359/rfce.2686>

- Tenezaca, I., & Velesaca, M. (2019). *Diseño de una Estructura Organizacional y funcional para la Empresa “Compuauto.”*
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/1143>
- Torres, E. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 103–117. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>
- Villalobos, Z. L. R. (2019). *Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos* (UNED, Vol. 27).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
CALIDAD, PERTINENCIA Y CALIDEZ
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ANEXOS

ENTREVISTA A LOS TRABAJADORES

1. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted en el área de trabajo que usted desempeña?

Poco Satisfecho

Muy satisfecho

Insatisfecho

2. ¿Se reconoce el desempeño laboral en la empresa?

Si

No

3. ¿En la empresa que trabaja cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias?

Si

No

4. ¿Qué tan buena es la comunicación de jefe a trabajador?

Buena

Regular

Mala

5. ¿En su empresa si se están cumpliendo el desempeño en la empresa?

Si

No

Desconozco

6. ¿Considera que la empresa cumple con el régimen de las remuneraciones a sus trabajadores?

Si

No

7. ¿De qué manera las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?

No me ayuda

Me ayuda

8. ¿Cómo considera la relación que tiene usted y sus compañeros de trabajo?

Bueno

Regular

Malo

9. ¿Actualmente como considera usted el desempeño laboral?

Bueno

Regular

Malo

10. ¿En su situación personal, que tendría que mejorar en la organización?

Relaciones interpersonales

Remuneraciones

Reconocimiento

Ambiente físico

Capacitación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
CALIDAD, PERTINENCIA Y CALIDEZ
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS



1. ¿Cree usted que está satisfecho con los trabajadores con las labores que desempeña?

De acuerdo

Poco de acuerdo

Nada de acuerdo

¿Por qué?

Se pudo dialogar con la Ing. Encargada del departamento de Talento Humano y pudo manifestar lo siguiente, que todos los empleados se encuentran muy agradecidos por la oportunidad que les han dado para trabajar en tan importante empresa que se dedica a la exportación y comercialización de banano dentro y fuera del país; esto se debe al trato que se le da a cada uno.

2. ¿existe un reglamento de estímulo para los trabajadores de la empresa?

Si

No

¿Por qué?

Se esta realizando todas las gestiones necesarias para que cada empleado este en un ambiente confortable y sea agrado de cada uno, a su vez se ha diseñado un plan de pensión para el estudio de los hijos de cada trabajador.

3. ¿En la empresa se aplican las medidas de seguridad industrial y riesgo del trabajo?

Si

No

4. ¿Califique la comunicación entre los directivos y los trabajadores?

Buena

Regular

Mala

5. ¿Están satisfecho con las labores realizadas por sus trabajadores?

Si

No

Desconozco

6. ¿En la empresa se cumple con el régimen de las remuneraciones a sus trabajadores?

Si

No

7. ¿Para medir el desempeño de los trabajadores se considera el ambiente físico?

Si se considera

No se considera

¿Por qué?

8. ¿Se han presentado casos de abuso entre compañeros en la empresa?

Si

No

9. ¿Qué medidas disciplinarias se toman cuando aparecen estos casos?

Las medidas tomadas son: Habiendo el caso de abuso entre compañeros que trabajan en diferentes áreas, primeramente, se hablan con las dos personas que son la causa del problema, de esa forma se toma una decisión para evitar posibles enfrentamientos en lo posterior es la suspensión por un determinado tiempo.

10. En relación al talento humano que le gustaría obtener para mejorar el desempeño laboral?

Un reglamento de estímulos y sanciones

Un manual de buen comportamiento

Un modelo de gestión para el talento humano