

Diagnóstico del reclutamiento y selección del personal de la bananera san francisco del cantón pasaje.

Diagnosis of the recruitment and selection of personnel at the San Francisco banana Company in the Pasaje canton

Resumen

El presente trabajo de investigación posee como objetivo fundamental establecer el diagnóstico del reclutamiento y selección del personal mediante la elaboración de un diagrama de procedimientos para incrementar el desempeño de sus colaboradores en la empresa productora de banano San Francisco situada de la provincia de EL Oro, para ello se aplicó el método cualitativo–descriptivo, logrando conocer los inconvenientes que han sucedido ante la falta de organización y a su vez la importancia de realizar un diagrama de procesos para obtener un mejor filtro de candidatos, por lo cual se logró obtener respuestas verídicas por medio de una entrevista aplicada a 40 trabajadores de dicho establecimiento, los mismos que se encuentran divididos en diferentes cargos según sus conocimientos y habilidades, en la que se determinó que la mayoría se sienten poco conformes con el reclutamiento deficiente que se ha venido dando durante los últimos años, puesto que no contaban una planificación adecuada, rotación del personal, y tampoco una comunicación directa con el gerente, provocando consecuencias de manera frecuente, siendo un obstáculo para su crecimiento.

Palabras claves: reclutamiento y selección del personal, diagrama de procesos, bananera, desempeño, talento humano.

Abstract

The present research work has as its main objective to establish the development of recruitment and selection of personnel through the development of a diagram of procedures to increase the performance of its employees in the banana company San Francisco located in the province of El Oro, for this the qualitative-descriptive method was applied, getting to know the problems that have happened due to the lack of organization and in turn the importance of making a diagram of processes to obtain a better filter of candidates, Therefore, it was possible to obtain truthful answers through an interview applied to 40 workers of this establishment, who are divided into different positions according to their knowledge and skills, in which it was determined that most of them feel unhappy with the poor recruitment that has been occurring in recent years, since they did not have adequate planning, staff turnover, and no direct communication with the manager, causing frequent consequences, being an obstacle to their growth.

Key words: recruitment and selection of personnel, Process diagram, banana, performance, human talent

Introducción

En la actualidad, el banano es uno de los principales productos de mayor exportación a nivel mundial, entre los más destacados se encuentran: Costa Rica. Chile, Alemania, Bélgica y Estados Unidos, donde el banano orgánico es altamente solicitado por sus procesos y cuidados que demandan. Sin embargo, Polo (2020) afirma que dentro de las actividades del banano, como la producción y comercialización, se ha ido modificando y alterando la calidad de vida de quienes

forman parte de su transformación, en cuanto al bienestar laboral e incluso el de su salud, viéndose afectada a lo largo de la historia.

El Ecuador se convirtió por primera vez a nivel mundial en socio principal de las ferias internacionales más grandes del año 2020, cuya concentración se realizó en Berlín, donde participan los mercados europeos más importantes para dialogar sobre temas asociados al banano y alrededor de 80.000 visitantes de todo el mundo (Ministerio de Agricultura y Ganadería, 2020) Citando al Instituto Nacional de Estadística y Censo [INEC] (2019), sin embargo, Ecuador es el mayor productor, existiendo alrededor de 178.5000 hectáreas de banano y aproximadamente 8.571 productores a nivel nacional, generando un gran impacto dentro de las actividades agrícolas.

El sector bananero, es quien mantiene a la Provincia de El Oro como el principal productor, por lo que genera una exportación de aproximadamente 3 mil millones de dólares al año y obtiene una participación del 46.9%, abarcando la mayor parte del sector agropecuario tanto nacional como mundial (Ministerio de Agricultura y Ganadería, 2019). En la actualidad, “San Francisco” emplea aproximadamente a 15 trabajadores dentro del Área Administrativa y de Producción, quienes trabajan sus jornadas completas semanales, y alrededor de 25 forman parte de la cuadrilla para el proceso de embarque y posterior exportación, ésta cifra tiende a variar según las temporadas que se presenten.

La empresa “Bananera San Francisco”, se dedica a la producción y exportación de banano orgánico y fue fundada en marzo del año 2008 en el sitio Palenque de la ciudad de Pasaje, lo cual contribuye de manera significativa en los ingresos dentro de las estadísticas del sector agrícola y desarrollo del país. Posee un área de producción de aproximadamente 41.23 hectáreas, las mismas que cuentan con un suelo de alta calidad, bien cuidado y sostenible de cada uno de los cultivos y plantaciones para posteriormente obtener un buen producto, debido a que las condiciones del pH son las adecuadas para su desarrollo.

Ortega et al. (2020), mencionan que al momento de realizar un reclutamiento de personal dentro de una bananera con todos los procesos establecidos, tales como conocimientos, competencias y habilidades, se está agregando un plus positivo a la empresa, de tal manera que a través del tiempo pueda convertirse en una de las competencias más grandes frente a los demás rivales, sin embargo al no realizar la selección del personal bajo un previo protocolo o guía respectiva, es probable que la empresa tienda al fracaso o desequilibrio, quedando como última opción el cierre de los servicios de manera definitiva.

La selección del personal dentro del sector bananero, consiste en la búsqueda de una persona que cuente con el perfil y características necesarias y adecuadas para un determinado puesto de trabajo en el área que se lo requiera o disponga, para ello es necesario realizar un previo análisis de sus antecedentes laborales y personales de manera específica y detallada, con el único fin de evitar inconvenientes y actitudes indisciplinadas dentro del área de trabajo e incluso conductas que afecten a los demás compañeros o colegas, alterando el ambiente.

Mientras tanto García et al. (2016), mencionan que en la actualidad la mayoría de las empresas, se ven enfrentados ante una fuerte competencia en cuanto al rastreo y captación de talentos laborales que se desempeñen de manera correcta, especialmente en las bananeras, por tal motivo, los Gerentes o personal Administrativo debe enfocarse en el uso de nuevas herramientas o técnicas de reclutamiento, aprovechando cada una de las ventajas tecnológicas que existen, con el objetivo de conocer de manera cercana los potenciales de cada candidato o solicitante del puesto.

Herrera et al. (2020), argumentan que una de las dificultades más grandes que poseen las empresas bananeras, se concentra en el área de Recursos Humanos, debido a que no se enfocan en su totalidad a los procesos necesarios para realizar una selección eficaz, generando alteraciones y caídas en las actividades que se realizan y por ende lentitud y retraso en sus entregas finales. Es importante señalar que el reclutamiento del personal juega un papel importante dentro de las empresas para su desempeño, puesto que, si no se vela por una buena selección y manejo, se limitaran los movimientos productivos y se perderá la comunicación no solo con el personal sino también con el área administrativa.

A través de esta investigación, se busca determinar y analizar los procesos de reclutamiento y selección del personal que se realiza dentro de la bananera San Francisco, mediante la elaboración de un diagrama de procesos, el cual será de gran ayuda para el personal administrativo, debido a que servirá como filtro y sugerencia de técnicas para la elección de los mejores candidatos o postulantes y posteriormente incrementar su desempeño y clima laboral dentro del área asignada, generando un plus dentro de la entidad para su progreso.

Desarrollo

Indican Nájera et al. (2018) que el proceso de reclutamiento juega un papel fundamental dentro de las entidades debido a que es coherente y se relaciona con cada etapa o pasos, con el fin de que se cumpla cada uno de los objetivos trazados dentro de la organización tanto en competitividad como en productividad. Es importante que en la empresa aplique los procedimientos necesarios, en especial para el sector bananero, a través de ello, se elige a los candidatos apropiados para el trabajo destinado a realizar, cumpliendo de manera eficiente con cada una de las funciones que se les asigne (Araya, 2015). Se considera como la etapa inicial del proceso relacionado a los recursos humanos, dando paso a la selección e integración de los trabajadores.

Una de las políticas con las que cuenta la empresa “San Francisco”, es que al momento que ingresa un nuevo colaborador, se realiza la entrega oficial de sus implementos de protecciones laborales, dependiendo de las actividades que realicen, o el cargo que tengan, con el fin de evitar accidentes posteriores, tales como botas, guantes, mandiles impermeables, gafas, mascarillas, y fajas. (Peña & Durán, 2016), establecen que la mayoría de las empresas deben contar con letreros sobre higiene, avisos de peligros, y números telefónicos de los entes de emergencia, los mismos que estén ubicados en diferentes lugares siendo de fácil visualización por parte de cada uno de los empleados.

A medida que se desarrolle el proceso de la selección de personal, es importante que se realice una evaluación final a los candidatos, mediante la cual se tiene la opción de eliminar o descartar aquellos que no cuenten con las cualidades que la empresa busca en un trabajador. Para ello Martínez y Vargas (2019), indican que la selección de una persona no implica escoger a unos por conveniencia y discriminar a otros por factores personales o laborales, sino que se debe basar en el talento y potencial que tenga para posteriormente darle oportunidad a su progreso o evolución dentro de la entidad.

Botello et al. (2015) Afirman que el rendimiento que se obtenga de una organización en un determinado tiempo en cuanto a sus actividades, ingresos, procesos, inventarios entre otros elementos, depende principalmente de la calidad de personas que poseen como colaboradores de la misma, es por ello que son considerados como uno de los pilares fundamentales para su desarrollo sea positivo o negativo. Por otro lado Vergara et al. (2017), establecen que los gerentes deben

trabajar junto a los subordinados para determinar y analizar al candidato adecuado que se ajuste a las habilidades que se requieren para realizar las labores, de tal manera que contribuya al crecimiento empresarial.

El talento humano dentro de una organización, es indispensable debido que al momento de realizar la selección del personal se evalúa las vinculaciones existentes entre el perfil y su historial (Flores , 2016). Se caracteriza por su complejidad de réplicas por parte de la competencia, desarrollo y crecimiento que dependen de la gestión del talento humano, los mismos que sirven para la solución de futuros problemas. La implementación del talento humano dentro de las empresas bananeras conduce a la creación de una ventaja entorno a la competencia para quien desarrolle procesos y productos, debido a que requiere una entrega completa tanto en conocimientos como en habilidades (Agudelo-Orrego, 2019).

Por otro lado, para Contreras-Pacheco et al. (2017), el talento humano desde la década de los 70 y 80 ha venido enfrentando exigencias por la gran variedad de competitividad laboral y la evolución tecnológica, obligando a las empresas optar por un proceso o guía para su reclutamiento. Mientras que para Vitali (2017) el reclutamiento dentro de la industria bananera del Ecuador posee un alto valor, debido a que, con un personal adecuado y eficiente de trabajo, las bananeras se destacan como una de las principales fuentes de exportaciones a diferentes países del mundo, a tal punto de ocupar el aproximadamente el 35% del mercado global, y sobre todo colocándose como el cuarto país productor de banano en el planeta.

Dentro de las actividades prácticas que se realizan en las bananeras se toma en cuenta el clima organizacional como una de las bases para su funcionamiento, por ende, se debe aplicar los debidos procesos de reclutamiento en cuánto al personal, por lo que un mal elemento puede perder la credibilidad no solo de la empresa sino también del país (Elías-Caro, 2016). Es fundamental para su crecimiento tanto personal como profesionales de cada uno de los trabajadores en las distintas áreas existentes, por ello, brinda la satisfacción de obtener una rentabilidad a corto o largo plazo a sus directivos, la misma que se determina a través de la toma de decisiones George (2015) como se citó en Ganga et al. (2017).

El clima organizacional también se lo relaciona con el comportamiento de los trabajadores dentro del área donde realizan sus actividades, facilitando a los directivos mejorar el proceso cuando sea necesario, para obtener una productividad tanto cualitativa como cuantitativa (Soto, 2017). Así mismo Torres et al. (2018), argumentan que dicho elemento se encuentra presente todos los días, generando una ventaja debido a que permite conocer de manera cercana a cada uno de sus integrantes dentro de la bananera, y su incidencia dentro la misma.

Así mismo Rodríguez et al. (2017) Indican que es necesario realizar énfasis dentro de toda entidad u organización, el ambiente juega un papel importante junto con la psicología del trabajo, las mismas que tienen como propósito general mejorar tanto la productividad como la calidad de vida interna de cada uno de los colaboradores, para ello se requiere de un buen desempeño para ocupar el puesto solicitado. Sin embargo Veintimilla y Velásquez (2017) indican que en muchas de las ocasiones, los procesos de selección de personal no son tomados con seriedad, debido a que asignan dicha responsabilidad a otra área la cual no le corresponde o no posee los conocimientos para realizarlo, y posteriormente se obtiene resultados negativos o fallidos, es decir ingreso de personas que no cuenta con las características que la vacante necesita o requiere, falta de optimismo, interés. Entre otros factores que afectan de manera directa a la empresa bananera.

Para Zaballa et al. (2021), argumentan que los colaboradores poseen una discrepancia en medio de sus actividades, provocará aumento del tiempo para retomar con lo paralizado, generando una pérdida en producto y en lo económico. Una de las herramientas para su proceso, es contar con un Software de reclutamiento y selección, debido a que ayuda a evaluar al candidato, de manera cercana en base a su gestión, sin embargo, solo el 75% de las bananeras cuentan con ello. Según González et al. (2019), nos dicen que, se encuentran las arquitecturas empresariales, que favorecen una implementación sencilla y eficaz con respecto a las informaciones necesarias para su posterior selección.

Entre los factores más comunes e importantes que toda bananera debe tomar en consideración al elaborar una guía de reclutamiento para el personal, es enfocarse en los indicadores estratégicos dentro de la empresa, alineando los perfiles del candidato con sus políticas u obligaciones propuestas, determinando su nivel de capacidades (Aguirre & Rincón, 2015). Según Podesta et al. (2019), nos dicen que otro de los factores es el auto-crítico, la misma que implica una breve revisión del historial sobre el rendimiento obtenido dentro de otras entidades en cuánto a las áreas de trabajo a través de su conducta.

En la actualidad, existen diferentes tipos de reclutamientos, para el sector bananero tales como el Reclutamiento 3.0 que, a través de él, se pretende identificar los colaboradores correspondientes ajustándose a las necesidades de mano de obra, y el reclutamiento clásico, donde son los candidatos quienes envían sus respectivos currículums como respuesta a un anuncio de trabajo (Mukiur, 2016). Es indispensable saber el tipo de reclutamiento, proceso o Software que se utiliza dentro de la bananera, de lo contrario corre el riesgo de que se filtre información falsa del candidato interesado en el puesto.

Los beneficios que se obtienen al aplicar un buen proceso de reclutamiento, es la decisión, que forma parte del tercer componente de la selección del personal, en el cual un conjunto de personas con distintas competencias y formaciones se someten a una evaluación para ocupar un puesto con las respectivas exigencias (Ruvalcaba & Vermonden, 2015). Con estos procedimientos, se obtiene una optimización del tiempo, así también genera un ahorro económico representativo para la empresa, en cuanto a los costos de reclutamiento, puesto que en su mayoría poseen un precio elevado, y más aún si no se cuenta con un proceso definido Roncancio y Camargo (2016).

A través de la evaluación del desempeño, los administradores de las empresas del sector bananero pueden medir el rendimiento obtenido en un determinado periodo de tiempo de manera individual y evidenciarlos en documentos, de tal manera que las expectativas de las bananeras vayan alineados a las labores que deben gestionar cada uno de ellos (Peña & Villón, 2018). Posteriormente se obtendrán los resultados ya sean positivos o negativos según la evaluación realizada, siendo una de las razones por las cuales las empresas deben acogerse a un proceso de selección de personal, para evitar pérdidas de tiempo.

Además Mérida y Extremera (2017) mencionan que en la actualidad se cuenta con una amplia gama de técnicas de reclutamiento, las mismas que parten de conceptualizaciones diferentes entre ellas se destacan las pruebas psicológicas, que se encargan de evaluar todas aquellas percepciones que posee una persona en base a sus emociones o competencias. Mientras que por otro, Salas (2020) añade que la técnica fundamental de todo reclutamiento es el tiempo designado, lo cual se encuentra limitado por las políticas generales de la industria de agricultura, es decir se evalúan a muchos candidatos día a día, con el fin de asegurar las capacidades futuras del mismo,

de tal manera que pueda reaccionar inmediatamente ante cualquier imprevisto durante la jornada laboral.

Por otro lado, en cuanto a las técnicas o pruebas de selección de personal, Colquehuanca (2020) menciona que existen las cartas de recomendación, los test de capacidad, de personalidad, psicológicos, de drogas, de honradez, y sobre todo la comprobación de referencias y el análisis grafológico, elementos importantes debido a que permiten que todo el proceso de selección sea legal. Sin embargo, Cárdenas y Hernández (2020), añaden que las personas encargadas de la selección de personal, deben enfocarse en criterios neutrales y objetivables, es decir realizar un análisis sobre los CV de los participantes, entrevistas, como parte de los conocimientos de las tareas a realizar en el futuro, la misma que se conoce con el nombre de “conocimiento experiencial”.

Martínez et al. (2018), establecen que la implementación de diagramas de procesos dentro de las empresas tiene como objetivo principal mejorar las exigencias o tareas de cada uno de los departamentos en cuanto a sus procesos, de tal manera que cumpla con las expectativas de la misma. A través de su elaboración y posterior aplicación, dentro de la selección del personal en el sector bananero, se puede conocer e identificar cada uno de los puntos del reclutamiento, brindando seguridad y la entrega de un personal acorde a los perfiles que se requiere Alonso (2017). Al momento de poner en marcha los diagramas de procesos, se determina la relación que existe tanto en las exigencias administrativas para el personal como en las tareas asignadas.

Mejía et al. (2017), manifiestan que entre los beneficios que se obtienen al momento de la elaboración de un diagrama de procesos es que facilita la comprensión del proceso de reclutamiento, es decir cuenta como una guía o modelo a seguir al momento que se necesite realizar la selección del personal. Así, aumenta la credibilidad de la empresa, puesto que sus resultados serán óptimos por la serie de estudios y actividades que se realizaron de manera previa. Sin embargo, es recomendable que las bananeras lo pongan en práctica, dentro de todos los departamentos, para mejorar su organización y contar con sus respectivas indicaciones sobre los pasos a seguir para gestionarlos correctamente (Córdova, 2017).

Método

Mediante la aplicación del enfoque mixto se determinó resultados numéricos utilizando la técnica de la encuesta y cualitativamente se recurrió a realizar el estudio de caso, es decir, investigaciones que permitieron conformar el marco teórico. El estudio se desarrolló en la Provincia de El Oro, enfocado a bananera “San Francisco” de la ciudad de Pasaje. La información obtenida fue tabulada en una base de datos en Excel, y posteriormente se los procesó a través del programa estadístico denominado SPSS para realizar el análisis descriptivo en base a los resultados.

Según Iño (2018), el método cualitativo, permite al investigador analizar de manera profunda la amplitud de la práctica, y contribuye a la concienciación social, por lo que su objetivo es recoger la mayor información sobre un tema específico, para analizar y entender las complejidades dentro de la investigación. Además, Zerpa de Kirby (2016) afirma que unas de las características principales es su flexibilidad, puesto que no posee un lineamiento riguroso, por ende, la transformación social, es una de las bases fundamentales del trabajo, por lo que permite interactuar al investigador con los participantes, obteniendo sus perspectivas y pensamientos.

Rendón-Macías et al. (2016) sugieren que la revisión de cada uno de los objetivos de la investigación, para posteriormente dar lugar a la aplicación del método descriptivo a través de un

análisis detallado de los resultados y características esenciales de una población en particular, cuya finalidad es verificar el estado de las variables existentes. Sin embargo, no es recomendable que al momento de realizar la interpretación de los resultados se ignore los propósitos que llevaron a la ejecución del estudio.

La investigación realizada, utilizó un muestreo por conveniencia, la misma que es utilizada en muestras tomadas de acuerdo a la facilidad de acceso de información, y la disponibilidad del tiempo de las personas para la aplicación del método como prueba piloto. Mendieta (2015) argumenta que se la usa cuando se toma una población específica, pero se desconoce el número de personas que tendrán interés en ello, además que posee características esenciales tales como establecer diferentes etapas de selección de muestra, e identificar sujetos que cuenten con el fenómeno en general.

En el Ecuador, existe en total 4500 empresas productoras de banano, de las cuales el 25% no se encuentran legalizadas, por lo tanto, el 75% corresponde a un total 3375, la misma que pertenece a la provincia de El Oro, y posteriormente en la ciudad de Machala se encuentran alrededor de 105 empresas (Villacreses & Vite, 2021). Del resultado general, se tomó en cuenta solo una bananera, a la cual se le realizó entrevistas al personal tanto administrativo como de campo sobre el reclutamiento y selección de personal. Además, la Bananera San Francisco posee alrededor de 41.23 hectáreas considerándose como una empresa mediana, por lo que sobrepasa el límite de 30 hectáreas, finalmente si su cálculo excede las 100 hectáreas se las considera como grandes empresas bananeras (Ministerio de Comercio Exterior, 2017).

La información fue obtenida a través de entrevistas con 10 preguntas previamente planificadas sobre el proceso de reclutamiento y selección del personal, las mismas que se desarrollaron en el lugar de trabajo, es decir la Bananera, la duración de cada una de ellas fue entre 10 y 15 minutos. En total se pudo entrevistar a la muestra total de 40 personas de ambos sexos y de diferentes edades, de las cuales se encuentran conformadas por 5 dentro del área administrativa, 10 trabajadores de planta dentro de la bananera, y 25 que forman parte de los cuadrilleros para los respectivos días de embarque, posteriormente se reconocieron los porcentajes de aceptación y aplicación de un diagrama de procesos en el cual constan cada uno de los puntos que se deben llevar a cabo para obtener un desarrollo impecable.

Tabla 1

Población y Muestra

ÍTEMS	VARIABLES
Unidad de Análisis	Empresa Bananera San Francisco de la ciudad de Pasaje
Técnica	Encuesta aplicada al personal Administrativo y de campo de la bananera
Tamaño de la Muestra	Tamaño de la Muestra (40)
Margen de Error	Error 5% Nivel de Confianza del 95%

Tabla 2

Procesos para reclutamiento y selección del personal

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL			
N°	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Solicitud de vacante	Solicitud de nuevo personal según los requerimientos de la empresa	Jefe de departamento de RRHH
2	Revisar la solicitud	Revisar que la solicitud esté completa y con las firmas de aprobación.	Auxiliar de Recursos Humanos
3	Anunciar oferta de trabajo	Dar a conocer la oferta de empleo mediante medios y redes de comunicación	Auxiliar de Recursos Humanos
4	Categorizar los curriculum de los postulantes	Separar los curriculum de acuerdo a los perfiles y requisitos establecidos por la empresa	Jefe de departamento de RRHH
5	Elegir Aspirantes y aprobar referencias laborales	Seleccionar aspirantes en base a sus capacidades, luego aprobar las respectivas referencias y enviar al departamento de RRHH	Auxiliar de Recursos Humanos
6	Convocar Aspirantes	Agendar una cita a los aspirantes para continuar con el proceso	Auxiliar de Recursos Humanos

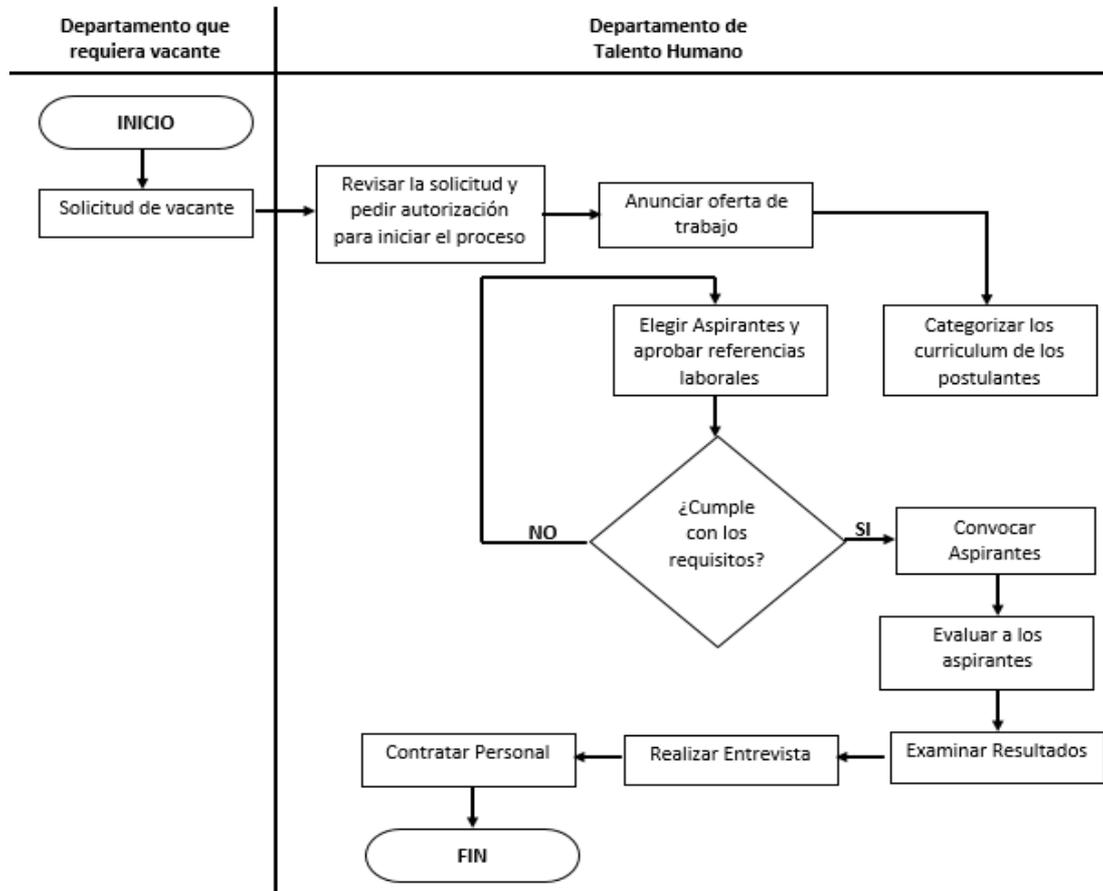
7	Evaluar a los aspirantes	Evaluar las habilidades y destrezas del candidato a través de pruebas técnicas y psicométricas	Jefe de departamento de RRHH
8	Examinar Resultados	Analizar los resultados de las pruebas previamente aplicadas a los candidatos e informar al departamento RRHH	Auxiliar de Recursos Humanos
9	Realizar Entrevista	Llevar a cabo la entrevista y posteriormente informar al departamento de RRHH para la selección del candidato adecuado.	Jefe de departamento de RRHH
10	Contratar Personal	Revisar que el aspirante se encuentre de manera saludable y posteriormente empezar con los procesos de contrato	Jefe de departamento de RRHH

FIN DEL PROCESO

TIEMPO: 15 DÍAS

Gráfico 1

Diagrama de procesos de reclutamiento



Resultados

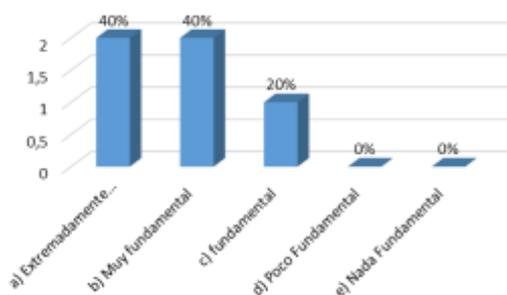
Los resultados obtenidos, sirvieron para cumplir con el primer objetivo específico, el mismo que consiste en identificar los procedimientos actuales que se llevan a cabo con relación al reclutamiento y el tercer objetivo específico que hace énfasis al diseño de un diagrama de procesos para contribuir al desempeño de la empresa. Dichos análisis sirvieron como motivación tanto para el personal administrativo como de campo a mantenerse informados sobre el rol importante que cumple el reclutamiento y selección del personal dentro de la entidad, sus ventajas o desventajas que se genera como producto de aquello.

Dentro de las entrevistas que se realizó al personal Administrativo se pudo evidenciar los siguientes resultados más importantes:

Importancia del perfil del candidato al momento realizar la selección del personal:

Gráfico 2

Perfil del candidato

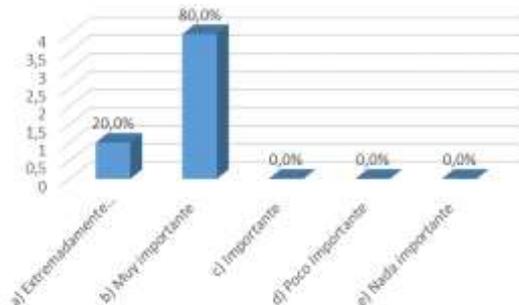


De acuerdo a los resultados obtenidos de las entrevistas al personal administrativo, se pudo evidenciar que el 40% considera que es extremadamente fundamental el perfil del candidato para su respectiva selección, el 40% considera Muy fundamental, y finalmente el 20% afirma que es fundamental, dando como resultado o conclusión que los perfiles que poseen los candidatos si juegan un papel importante al momento de realizar su reclutamiento o selección.

Importancia del reclutamiento y selección del personal en el sector bananero:

Gráfico 3

Importancia del reclutamiento

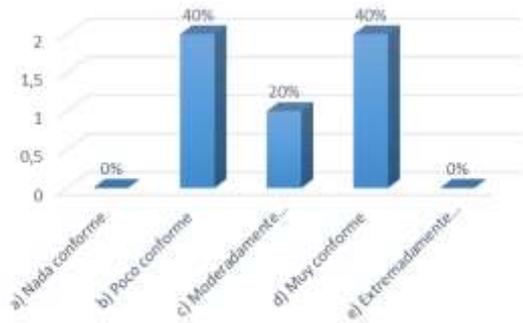


En el gráfico 3, se puede observar que alrededor del 20% consideran que el reclutamiento y selección del personal es extremadamente importante dentro del sector bananero, mientras que el 80% afirma que es muy importante. Esto genera un panorama favorable debido a que es de suma importancia realizar un énfasis en sus procesos.

Nivel de conformidad de los trabajadores con respecto al proceso que se realiza para la selección de personal:

Gráfico 4

Conformidad con el proceso de selección

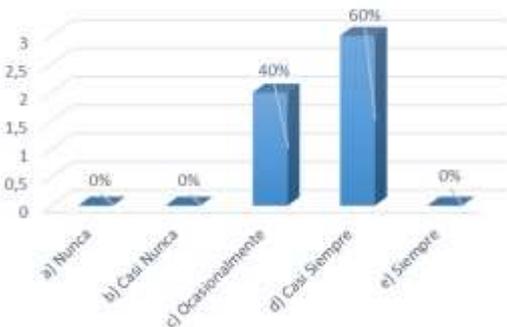


Dentro del gráfico 4, se puede analizar que el 40% se siente poco conforme con respecto al proceso que se lleva a cabo durante la selección del personal, cifra que preocupa al propietario debido a que algo podría suceder de manera interna, por otro lado, el 20% indicaron que se sienten moderadamente conformes y finalmente el 40% afirmó que se sienten muy conformes con el proceso.

Inconvenientes durante los procesos de reclutamiento por falta de organización:

Gráfico 5

Inconvenientes por falta de procesos de reclutamiento

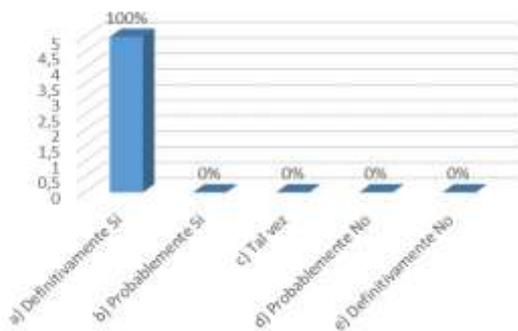


Sin duda alguna, dicha pregunta juega un papel importante dentro de la presente investigación y a su vez va de la mano con la problemática que se maneja, debido a que el 40% indico que ha tenido inconvenientes de manera ocasional, sin embargo, alrededor del 60% afirmo que casi siempre han tenido inconvenientes durante los procesos de reclutamiento por falta de organización, lo cual es probable que ocurra el riesgo de influir negativamente en el desempeño de la empresa. Uno de los principales problemas que se han registrado son los conflictos entre trabajadores, puesto que no acatan las órdenes ni tampoco cumplen con sus actividades en el momento que se lo requiere, otro de los que se pudo evidenciar es el poco conocimiento que poseen en cuánto al banano y sus derivados, por ende, no pueden ejecutar sus funciones de manera correcta. Por último, también existe exceso de personal en los días de embarque, por lo que no se tiene una buena organización previa aquello.

Importancia de realizar un diagrama de procesos para un mejor filtro de candidatos:

Gráfico 6

Importancia de un diagrama de procesos



Los resultados obtenidos, se relacionan con el tercer objetivo de la investigación, la misma que hace énfasis en el diseño de un diagrama de procesos de tal manera que contribuya al desempeño de la empresa. Sin embargo, un total del 100% afirmó que “Definitivamente Sí” será una excelente opción y ayuda para elegir al candidato ideal, generando un valor agregado de importancia para los diagramas de procesos.

Por otro lado, de las entrevistas que se realizó al personal de Campo del Bananera se obtuvo los siguientes resultados que se consideran más importantes:

Medio por el cual se enteró de la oferta laboral:

Gráfico 7

Medio de difusión

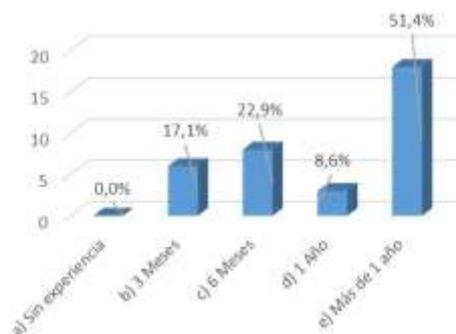


En el gráfico 7, se evidencia que el total del personal es decir el 100% indica que se enteraron de la oferta laboral o vacante a través de una persona conocida o de referencia, ésta podría ser una de las causas principales por las cuales se generan inconvenientes al momento del reclutamiento y posterior selección, debido a que por el simple hecho de ser un referente de otro trabajador omiten por completo el proceso que se debe seguir para el contrato final del empleo.

Tiempo de experiencia que tiene dentro del sector que la empresa requiere.

Gráfico 8

Experiencia en el sector

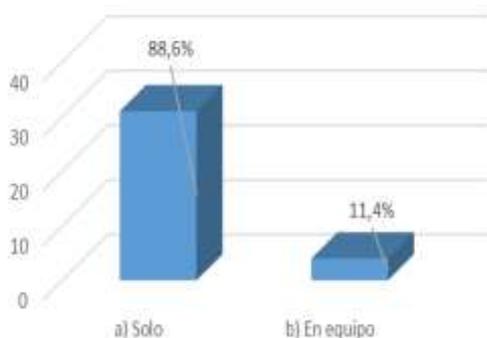


Dentro del gráfico 8, se observa una gran ventaja en cuanto al desempeño del trabajador dentro de la entidad y en cada una de las actividades que conlleva, por lo que alrededor del 17.1% indica que poseen 3 meses de experiencia, el 22.9% establecen un aproximado de 6 meses, mientras que el 8.6% afirman que tienen 1 año de experiencia en sus labores, y finalmente más de la mitad del personal indica que llevan más de 1 año con conocimientos dentro de cada una de las áreas que han sido asignadas, esto corresponde al 51.4% de los trabajadores.

Preferencia de trabajar solo o en equipo

Gráfico 9

Preferencia de trabajo



Sin duda alguna ésta fue una de las preguntas que causó impacto y sorpresas en sus resultados, debido a que aproximadamente el 88.6% indicó que prefiere trabajar solo, mientras que solo el 11.4% mencionó que sí le agrada trabajar en equipo. Las actividades que se desarrollan dentro del sector bananero requieren de un alto nivel de equipo de trabajo, sin embargo, ésta podría ser una de las deficiencias y causas que se vienen generando desde la selección del personal, por ende, no logran encajar con los demás.

Discusión

Los resultados evidencian que el reclutamiento y selección del personal son unas de las bases fundamentales para el desempeño tanto positivo como negativo según la calidad y organización de los procesos con los que se manejan dentro de cada entidad, Esto ha causado que el personal administrativo se interesen por conocer las técnicas y obtener las informaciones necesarias para mejorar cada uno de sus procesos de selección, y a su vez teniendo como guía un diagrama de procesos, lo cual facilita su entendimiento, debido a la forma detallada con la que se describe sus pasos.

De esta manera, la elaboración de un diagrama de procesos ha contribuido de manera significativa en el desarrollo y nivel de rendimiento de la bananera San Francisco, reconociendo que la presencia de inconvenientes de manera frecuente por la incorrecta manera de reclutar al personal, o falta de comunicación, genera una gran desventaja tanto interna como competitiva frente a otras bananeras, por lo que es indispensable realizar cambios dentro de cada uno de los procesos para la obtener resultados favorables a futuro.

La información recolectada de cada trabajador entrevistado, indica que actualmente el 40% se sienten poco conformes con el proceso de reclutamiento y el 20% se encuentran moderadamente conformes, lo cual es evidente que más de la mitad del personal poseen inconformidad, dichas cifras causan preocupación e interés en el propietario, puesto que deduce que se requiere realizar cambios de manera inmediata.

Los estudios futuros que se desprenden de la presente investigación, deben analizar los cambios o mejoras que se van a generar en cuánto a la aplicación del nuevo método de reclutamiento, y a su vez asesorar con las informaciones correspondientes al personal administrativo y/o gerente sobre los perfiles y características adecuadas con las que debe contar los candidatos que deseen formar parte de la organización.

Referencias bibliográficas

- Agudelo-Orrego, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 1-36. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Aguirre, H., & Rincón, N. (2015). Minería de procesos: desarrollo, aplicaciones y factores críticos. *Cuadernos de Administración*, 20(50), 137-157. doi:<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao28-50.mpda>
- Alonso, H. (2017). ¿Cómo se ve un diagrama según quien lo hace? Aproximación a las posturas y tensiones en el discurso acerca de los diagramas informativos. *Tópicos del seminario*(38), 213-231. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59454193010>
- Araya, A. (2015). Culturas bananeras: producción, consumo y transformaciones socioambientales. John soluri. Colombia: universidad nacional de Colombia y siglo del hombre editores. *Anuario de Estudios Centroamericanos*(41), 433-437. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263287>
- Botello, H., Pedraza, A., & Contreras, O. (2015). Análisis empresarial de la influencia de las TIC en el desempeño de las empresas de servicios en Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(45), 3-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194239783002>

- Cárdenas, C., & Hernández, J. (2020). Discurso y discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de personal de grandes empresas en Chile. *Discurso & Sociedad*, 14(4), 790-822. Obtenido de [http://www.dissoc.org/ediciones/v14n04/DS14\(4\)Cardenas&Hernandez.pdf](http://www.dissoc.org/ediciones/v14n04/DS14(4)Cardenas&Hernandez.pdf)
- Colquehuanca, V. (2020). Selección de personal por competencias en el éxito de establecimientos de hospedaje de cuatro estrellas en la región de Puno. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*, 9(1), 1452-1459. Obtenido de <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1178/292>
- Contreras-Pacheco, O., Camacho-Cantillo, D., & Badrán-Lizarazo, R. (2017). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura. *Entramado*, 13(1), 92-100. doi:<http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25139>
- Córdova, P. (2017). El procesamiento de los cultivos autóctonos como alternativa microempresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 88-111. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5922015>
- Elías-Caro, J. (2016). El Banco Bananero del Magdalena y el Holding gremial: Iniciativa sectorial-regional imperiosa, práctica empresarial fallida. *Memorias. Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe*(28), 264-304. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/memor/n28/n28a10.pdf>
- Flores, J. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de telecomunicaciones de la gobernación del estado Mérida. *Sapienza Organizacional*, 3(5), 79-102. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553057362005>
- Ganga, F., Navarrete, E., & Suárez, W. (2017). Aproximación a los fundamentos teóricos del liderazgo auténtico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 36-55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457004>
- García, P., Gatica, M., Cruz, E., Gatica, K., Vargas, R., Hernández, J., . . . Macías, D. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 60-76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5523889>
- González, A., Leal, L., Martínez, D., & Morales, D. (2019). Herramientas para la gestión por procesos. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500003/409659500003.pdf>
- Herrera, S., Mantilla, D., Vega, J., & Castillo, B. (2020). Proceso administrativo de área de Recursos Humanos en la Empresa “Las Limas S. A.” de la ciudad de Estelí en el periodo 2018-2019. *Revista Científica de FAREM-Estelí: Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano*, 34, 39-56. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7543830>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (17 de Julio de 2019). *2018: Seis cultivos con mayor producción en Ecuador*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/2018-seis-cultivos-con-mayor-produccion-en-ecuador/>
- Iño, W. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo. *Voces de la Educación*, 3(6), 91-110. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6521971>

- Martínez, C., Cruz, F., Ramírez, J., & León, A. (2018). Aplicación de la mejora de procesos en la empresa implementos agrícolas “El Ttimón”. *Revista ECA Sinergia*, 9(2), 32- 44. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726414>
- Martínez, O., & Vargas , T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 7(2), 225-242. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7013656>
- Mejía, O., Barba, R., & Ordoñez, C. (2017). Aplicación de Matlab para la simulación de procesos. *Revista Publicando*, 4(10), 439-447. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5994877>
- Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001>
- Mérida, S., & Extremera, N. (2017). Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(3), 371-389. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56752489018>
- Ministerio de Agricultura y Ganadería. (2019). *Ministerio de Agricultura y Ganadería*. Obtenido de <https://www.agricultura.gob.ec/>
- Ministerio de Agricultura y Ganadería. (2020). *Ministerio de Agricultura y Ganadería*. Obtenido de <https://www.agricultura.gob.ec/>
- Ministerio de Comercio Exterior. (2017). *Informe Sector Bananero Ecuatoriano*. Quito. Obtenido de <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/06/Informe-sector-bananero-esp%C3%B1ol-04dic17.pdf>
- Mukiur, R. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Opción*, 32(10), 135-151. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048901008>
- Nájera , S., Herrera , P., & Pérez, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia Unemi*, 11(28), 70-75. doi:<http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss28.2018pp70-75p>
- Ortega, M., Álvarez, J., & Zurita, C. (2020). Gestión por competencias:herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano delsector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>
- Podesta, L., Vigo, E., Ponce, D., & Romero, S. (2019). Coaching como herramienta gerencial:reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 904-921. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499017>

- Polo, P. (2020). Determinación social de la salud en el territorio: miradas de los trabajadores bananeros en Tenguel (Ecuador). *Revista Ciencias de la Salud*, 18, 1-20. doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9073>
- Rendón-Macías, M., Villasís-Keeve, M., & Miranda-Navales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>
- Rodríguez, M., Navarrete, R., & Bargsted, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas*, 16(3), 164-176. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171053556015>
- Roncancio, A., & Camargo, D. (2016). La motivación laboral contable: una genealogía para su análisis en el período 1960-1970. *En Contexto Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 185-198. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551857280007>
- Ruvalcaba, F., & Vermonden, A. (2015). Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal. *Universidad & Empresa*, 17(29), 239-256. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243745010>
- Salas, P. (2020). Técnica actoral y cuidado emocional en prácticas de casting en el mundo laboral de la actuación audiovisual. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(8). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7689651>
- Soto, G. (2017). Propuesta de procedimientos de control interno para el área de Talento Humano. *Revista Publicando*, 4(13), 14-32. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7054968>
- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapientia Organizacional*, 5(29), 159-172. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>
- Veintimilla, J., & Velásquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Boletín Redipe*, 6(3), 172-193. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6132035>
- Vergara, M., Estupiñán, G., & Cañizares, L. (2017). Diagnóstico de la disminución del tiempo improductivo mediante la aplicación de las 5'S para el mantenimiento y operación de una imprenta KOPPERS 5. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 1(4), 45-59. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6732733>
- Villacreses, J., & Vite, H. (2021). Influencia del uso de software de inteligencia de negocios en empresas bananeras de la ciudad de Machala Provincia de El Oro. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 4(1), 41-47. Obtenido de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/346/366>
- Vitali, S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de los Trabajadores*, 25(1), 9-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375853771002>
- Zaballa, P., El Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo*, 8(1), 29-41. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7822207>

Zerpa de Kirby, Y. (2016). Lo cualitativo, sus métodos en las ciencias sociales. *Sapienza Organizacional*, 3(6), 207-230. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056828013>