



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

CARRERA DE ECONOMÍA AGROPECUARIA

LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y SU DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS BANANERAS DE LA
PROVINCIA DE EL ORO

FIGUEROA MONTALVO MARGARITA SAMANTHA
ECONOMISTA AGROPECUARIA

MACHALA
2022



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

CARRERA DE ECONOMÍA AGROPECUARIA

LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y SU
DESARROLLO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS
BANANERAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO

FIGUEROA MONTALVO MARGARITA SAMANTHA
ECONOMISTA AGROPECUARIA

MACHALA
2022



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

CARRERA DE ECONOMÍA AGROPECUARIA

EXAMEN COMPLEXIVO

LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y SU DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS BANANERAS DE LA
PROVINCIA DE EL ORO

FIGUEROA MONTALVO MARGARITA SAMANTHA
ECONOMISTA AGROPECUARIA

PRADO CARPIO EVELIGH CECILANIA

MACHALA, 18 DE FEBRERO DE 2022

MACHALA
18 de febrero de 2022

IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y SU DESARROLLO ORGANIZACIONAL

por Samanta Margarita Figueroa Moltalvo

Fecha de entrega: 11-feb-2022 04:28p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1760332496

Nombre del archivo: PORTANCIA_DEL_TALENTO_HUMANO_Y_SU_DESARROLLO_ORGANIZACIONAL.docx
(31.34K)

Total de palabras: 3097

Total de caracteres: 16979

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

La que suscribe, FIGUEROA MONTALVO MARGARITA SAMANTHA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y SU DESARROLLO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS BANANERAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO, 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.

Machala, 18 de febrero de 2022



FIGUEROA MONTALVO MARGARITA SAMANTHA
0750500605

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

5

DESARROLLO

7

2.1. Talento humano

7

2.2 Administración del talento humano

7

2.4 Importancia del talento humano

9

2.5 El talento humano y su aporte en las empresas

10

2.6 Desarrollo Organizacional

11

2.7 El talento humano en la empresas bananeras

12

CONCLUSIÓN

14

BIBLIOGRAFÍA

15

LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y SU DESARROLLO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS BANANERAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO

AUTORA: Margarita Samantha Figueroa Montalvo
C.I: 0750500605

E-MAIL: mfigueroa3@utmachala.edu.ec

TUTORA: Eveligh Ceciliana Prado Carpio, PHD

E-MAIL: eprado@utmachala.edu.ec

RESUMEN

Hoy en día la importancia del talento humano no solo radica en el desarrollo de las empresas agrarias, sino, en cómo estas empresas logran establecer una relación con otras ya sean públicas o privadas, nacionales o internacionales. Las empresas bananeras de la provincia de El Oro han dado un cambio con el logro de sus objetivos gracias a la competitividad y cambios organizacionales, que se establecen a base de cómo el factor humano se convierte en una pieza fundamental no solo en el desarrollo de las organizaciones sino también en el desarrollo económico del país.

El presente ensayo, tiene como objetivo analizar la importancia del talento humano y su desarrollo organizacional dentro de las empresas bananeras de la provincia de El Oro, basado en una revisión documental, donde se desarrollan teorías del talento humano y su desarrollo organizacional. Como resultado de la investigación, se concluye que el talento humano contribuye positivamente al éxito de las empresas bananeras a través de factores importantes como el clima organizacional, las capacitaciones adecuadas y el desarrollo de las competencias enfocado a los cambios continuos.

PALABRAS CLAVES: Talento humano, desarrollo organizacional, ventaja competitiva.

THE IMPORTANCE OF HUMAN TALENT AND ITS ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT WITHIN THE BANANA COMPANIES OF THE PROVINCE OF EL ORO

AUTHOR: Margarita Samantha Figueroa Montalvo

C.I: 0750500605

E-MAIL: mfigueroa3@utmachala.edu.ec

TUTORA: Eveligh Cecilania Prado Carpio, PHD

E-MAIL: eprado@utmachala.edu.ec

ABSTRACT

Today the importance of human talent is not only in the development of agricultural companies, but also in how these companies manage to establish a relationship with others, whether public or private, national or international. Banana companies in the province of El Oro have made a change with the achievement of their objectives thanks to competitiveness and organizational changes, which are an established basis of how the human factor becomes a fundamental piece not only in the development of organization but also in the economic development of the country.

The objective of this essay is to analyze the importance of human talent and its organizational development within banana companies in the province of El Oro, based on a documentary review, where theories of human talent and its organizational development are developed. As a result of the research, it is concluded that human talent contributes positively to the success of banana companies through important factors such as organizational climate, adequate training and the development of competencies focused on continuous changes.

KEY WORDS: Human talent, organizational development, competitive advantage.

INTRODUCCIÓN

Es interesante observar cómo el éxito de una organización se basa en el desempeño de sus trabajadores, constituyendo una verdadera ventaja competitiva que ayuda a aumentar su productividad y su supervivencia. El talento humano dentro de cada empresa u organización resulta imprescindible cuando es impulsado y motivado a generar cambios para el logro de sus objetivos. El talento es una herramienta productiva que tienen las empresas dentro de un mundo globalizado económicamente; un medio clave para el mejoramiento empresarial (Mejía Giraldo, Bravo Castillo, and Montoya Serrano 2013).

En la actualidad, los seres humanos se ven obligados a realizar constantes cambios en el desarrollo de sus conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades, son responsables de la autorenovación y de su aprendizaje continuo. Por ello, es considerado como el talento humano más importante para el buen funcionamiento de una empresa. Sin embargo, si el trabajador se siente desmotivado, es reconocido como una pieza sin valor o como un instrumento de fácil sustitución por lo cual, las empresas tienden a estancarse o fracasar (Mejía Giraldo, Bravo Castillo, and Montoya Serrano 2013).

Según Pupo & Romero (2015), un control de los recursos humanos que se manejan en la organización, es la certificación de la empresa para obtener reconocimiento y alcanzar la mejora continua ante un mercado competitivo. En la actualidad, el banano es una de las exportaciones más importantes; la producción y comercialización de la fruta ha cambiado y modificando la vida de quienes son parte de su transformación. Entre los países más destacados de la exportación de la fruta, se encuentran Chile, Costa Rica, Alemania, Estados Unidos, Bélgica (Chuchuca Tocto, Risco Ramírez, Jaya Pineda 2021).

En Ecuador las empresas se encuentran en un cambio constante, van mejorando y desarrollando procesos para obtener productos de calidad que permiten abrir paso a una economía activa en el país. Las empresas bananeras ecuatorianas juegan un rol importante en su desarrollo económico, y el PIB; el banano se considera como el primer producto agrícola de exportación gracias a la aprobación de normas de calidad que se cumplen con eficiencia día a día. La industria bananera ecuatoriana emplea alrededor de

dos millones de personas de las cuales, 650.000 son empleados directos y 1.4 millones son empleados indirectos; esta cifra incluye toda la cadena de valor relacionada con el cultivo, producción y comercialización de la fruta, lo cual participan también, productores, exportadores, las empresas de transporte, fabricas de carton, de plastico, empresas encargadas de la logística y otros servicios relacionadas con la actividad total del producto (Coello Panchana 2021).

Este trabajo plantea conocer “la importancia del talento humano y su desarrollo organizacional dentro de las empresas bananeras de la provincia de El Oro”, con el desarrollo de dos variables importantes planteadas en el tema; la primera variable es el Talento Humano, en el que se explica su concepto, administración e importancia que tiene dentro de las empresas bananeras. La segunda variable a desglosar, es el Desarrollo Organizacional, tratándose de un proceso que se centra en la cultura, el comportamiento y la estructura de una organización u empresa; en el que se reflejan los principios de comportamiento y valores encaminados a incrementar la eficiencia la eficacia de sus colaboradores para el funcionamiento de la misma.

Según Coello Panchana (2021), En la Provincia de El Oro la producción de banano, representa el 30% del movimiento económico local, siendo una de las provincias con mayor número de fincas en el país, es decir, unas 2.375 de 5.737 existentes, lo que representa, una participación del 41.39%, haciendo referencia a que la mayoría de estas fincas, están en manos de medianos y pequeños productores; para los agricultores de la provincia, el cultivo de banano se ve favorecido por las excelentes condiciones tanto climáticas como ecológicas de la región. Las principales zonas de cultivo de banano se encuentran en Arenillas, Santa Rosa, El Guabo, Machala y Pasaje.

El talento humano se trata de una actividad intangible muy importante dentro de las empresas bananeras; son aquellos que tienen la capacidad de apoyar a una mayor productividad, estimular la innovación, en definitiva, aumentar la competitividad en un mundo netamente globalizado. Es imposible confundirlo o compararlo con otros recursos debido a sus características naturales. Independientemente de su edad, ubicación o condición son los que poseen las habilidades, conocimientos, comportamientos, valores, relación social, están ligados al éxito de las empresas porque son ellos los que a su vez deciden dónde, cuándo y cómo emplear estrategias (Valencia Rodríguez 2005).

1. DESARROLLO

2.1. Talento humano

Según Lozano Correa (2007). El talento humano es un conjunto de habilidades y capacidades que desarrollan los humanos a través de sus conocimientos, creación, planeación, organización y estrategias. La combinación de las características o cualidades de una persona, implica una serie de conocimientos y compromisos; en otras palabras, el talento humano, es la capacidad de entender de manera ingeniosa la forma de resolver un conflicto a través de una serie de habilidades, destrezas y experiencias.

El ser humano o la persona con un talento es el eje fundamental dentro de una empresa u organización, considerando que, no hay organizaciones exitosas sin personas exitosas, entonces, no hay empresas exitosas, hay personas con conocimiento y habilidades capaces de buscar soluciones y alcanzar sus objetivos de manera eficaz y eficiente. La persona es el eje que se tiene que desarrollar para llegar a conocer sus fortalezas, sus debilidades y lo que en un futuro quiere llegar a ser. Desde entonces, se considera que las empresas logren invertir en capacitaciones que permitan que el trabajador absorba nuevos conocimientos para lograr su máximo rendimiento en sus labores.

2.2 Administración del talento humano

Es el área que explica el camino que debe tomar el potencial humano dentro de una organización, con el objetivo de guiar a la institución al éxito, utilizando tácticas organizacionales. Administrar el talento, es la acción que realizan los gerentes o ejecutivos al momento de reclutar personal, seleccionan personal con aspiraciones de aprendizaje, se encargan de brindar la capacitación necesaria para avanzar en su desarrollo profesional y la exploración de sus conocimientos y estrategias a cada uno de los integrantes que forman parte de la empresa (Fernandez Gatñay 2019). Es decir, administrar el talento humano (TH), hace referencia a políticas y prácticas necesarias que conlleva a:

- Integrar a personas con talentos a la organización.
- Socializarlas y orientarlas a un ambiente participativo y acogedor.
- Recompensar por su desempeño y esfuerzo.
- Aumentar su competitividad e incentivar su desarrollo en la organización.

- Integrar y desarrollar genios, para la creación de una entidad llena de aprendizaje.

Las capacitaciones permiten obtener una ventaja en la resolución de problemas o conflictos que se presentan en las organizaciones; otorgar capacitaciones a los trabajadores se convierten en estrategias para lograr que la empresa tenga mayor utilidad y sea competitiva ante otras empresas, ya sea, en la eficiencia de modernizar la naturaleza de sus productos o servicios o, en la optimización de sus recursos (Pérez, Pineda, and Arango 2011).

2.3 Gestión del talento humano

Administrar y gestionar el talento humano son dos conceptos diferentes pero que llegan al mismo objetivo; administrar es el acto o el proceso de planificar, ejecutar y controlar acciones que se deben realizar para alcanzar los objetivos. En efecto, Gestionar es el acto de poner en práctica lo planificado, es decir, ejecutar lo planificado determinar quién y cómo se hará cada tarea para lograr resultados óptimos de una empresa (Quiroa 2021).

La gestión del factor humano se define como un conglomerado de técnicas o procesos, necesarios para dirigir a personas que forman parte de una organización, siendo el responsable del éxito de las organizaciones. Se basan en la selección, evaluación del desempeño, contratación, la formación o capacitación, la salud y el bienestar laboral, entre otros factores que contribuyen a la adquisición del valor añadido por parte de los empleados, las empresas y, sobre todo, del medio ambiente, que se han convertido en un pilar estratégico en la gestión empresarial (Jaramillo Naranjo 2005).

Para gestionar de manera adecuada el talento humano se deben tener en cuenta procesos como:

- La descripción y análisis de cargos: Es el proceso en el cual se designa a las personas calificadas en su área fuerte, teniendo en cuenta, sus estándares a desarrollar dentro de la empresa.
- Reclutamiento y selección del personal: Es la integración del personal, el cual, estarán sometidos a exámenes para conocer a los colaboradores que pueden ser parte de la empresa y ayudar a la misma, en su crecimiento.

- Procesos de inducción y entrenamiento del personal: Es el proceso de interiorización a los nuevos trabajadores, información acerca de la visión, misión que representan a la empresa.
- Procesos de Capacitación y Compensación: Es el proceso en el que se les brinda cursos de formación acorde a los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores dentro de la empresa; acorde a ello, en su desenvolvimiento, recibirán sus remuneraciones.
- Proceso de evaluar desempeño: Análisis de la función de los empleados, enfocados en el mejoramiento y desenvolvimiento, ya sea de manera individual o grupal.
- Proceso de salud y seguridad ocupacional: Es el procedimiento en el que se contemplan acciones y las medidas necesarias para evitar o prevenir accidentes o enfermedades en las áreas de trabajo (Coello Panchana 2021).

Un entorno competitivo conduce naturalmente a una mayor productividad. Si una organización reserva al talento humano con conocimientos, habilidades y experiencia, sin miedo a la competencia o cambios que refuerzan su competitividad, crea un entorno ventajoso con firmeza e innovación; que fomenta a la resolución efectiva de problemas y la transformación de cambios organizacionales adecuados.

2.4 Importancia del talento humano

Según García Reyes (2020), la cualidad más significativa que puede poseer un ser humano como tal, es el conocimiento componente esencial para generar riqueza, ese conocimiento que día a día se va transformando e innovando.

El término “conocimiento” se refiere a la inteligencia de una persona, medida por su capacidad idónea para lograr el desarrollo. El ser humano en las empresas es el factor clave para alcanzar las metas planteadas, y el potencial organizacional; es considerado una utilidad competitiva, gracias a su capacidad de adaptarse fácilmente a los nuevos cambios y desafíos que trae consigo la globalización y la internacionalización (García Reyes 2020).

Peréz Rodríguez and Coutín Domínguez (2005) establecen que a pesar de los avances tecnológicos y el deseo de reemplazar humanos por máquinas para reducir costos y agilizar procesos, los humanos ejercen un papel primordial en una organización, ya que

adquiere conocimientos, habilidades, actitudes y capacidad de pensar, cualidades que las máquinas no realizan. Asimismo, la persona hace su trabajo de manera efectiva si tiene motivación y tranquilidad en la empresa, es por ello que ésta debe tener la importancia debida ante sus colaboradores.

2. 5 El talento humano y su aporte en las empresas

Según Prieto (2011), “ La empresa de hoy no es de ayer; los cambios diarios que ocurren en el mundo tienen un impacto especial en el día a día de cada empresa. Por lo tanto, cada integrante debe adaptarse mejor a estos cambios”. Las condiciones económicas, culturales y sociales de este nuevo milenio, provocan que las empresas sean altamente innovadoras, exitosas y adaptables al cambio para sobrevivir y crecer. Es por ello, que es fundamental contar con una mano de obra comprometida, formada y motivada, con una fuerza de trabajo imparabile para lograr la misión de las empresas. No obstante, es grato recordar que la tecnología y el rendimiento laboral son dos cualidades de este siglo (Cadena Santana 2016).

El avance tecnológico tiene una velocidad y un alcance global que hace que las organizaciones respondan de manera adaptativa en lugar de proactiva; el internet a medida que va evolucionando facilita algunas operaciones o procesos que generan cambios; lo cual, a través de esos cambios se desarrolle habilidades que nos permiten optimizar la cantidad de recursos humanos (Cadena Santana 2016).

De lo anterior, Juan Carlos Cubire (2007), menciona que “Si las organizaciones no pueden moverse a la velocidad web, te quedas fuera del negocio. Si te pones a pensar en todo, ya es demasiado tarde”, Interpretando de esa forma que el talento humano es igual a capacidades, compromiso y acción, es decir, que actúa, que puede y quiere lograr resultados.

Hoy en día la mayoría de las empresas comerciales, industriales, agrícolas o agropecuarias, ya sean, públicas, mixtas o privadas; ha utilizado a la tecnología para poder lograr estar en competitividad, lo cual, en este proceso el ser humano es el que se adapta para manejar de mejor manera estas herramientas, permitiendo en sí mejorar sus productos y servicios.

2.6 Desarrollo Organizacional

Según Sánchez Ambriz (2009), El desarrollo organizacional es un conjunto de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias del estilo, la conducta e ideas del hombre, encaminada a cambiar el panorama organizacional de manera planificada, con el objetivo de mejorar el desempeño organizacional a través de cambios de ejecución de los individuos de la organización.

El desarrollo organizacional aporta al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos, diagnosticando en detalle el presente de la organización para reconocer las necesidades a futuro y, al mismo tiempo, promover el talento para la obtención de una ventaja competitiva sostenible, los cuales son:

- Integrar los conocimientos en una serie de cambios planificados: saber qué realizar, por qué realizarlo, cómo realizarlo y para quién realizarlo;
- Incrementar la competitividad a través de la optimización de los recursos; esto implica, generar un valor agregado en los productos creados;
- Obtener relación por medio de las tecnologías y capacidades del talento humano, facilitando así el acceso a nuevos mercados y la construcción de nuevos vínculos organizacionales globales. (Sánchez Ambriz 2009)

El Desarrollo Organizacional es una teoría orientada al entorno productivo de la actual economía de la ciencia a través de los seres humanos. Mediante la formulación sistemática de un plan estratégico de vida, cuyo principal objetivo es desarrollar, a través de la capacidad intelectual, el impulso hacia la competitividad y la innovación dentro de la organización.

El Desarrollo Organizacional se fundamenta en las habilidades, competencias y destrezas estratégicas, ayudando a las organizaciones a construir herramientas de sensibilización que permitan la integración y consolidación de grupos de trabajo transversales e interdisciplinarios, encaminados al compromiso con la calidad de vida, la excelencia empresarial, el uso racional de la tecnología y el respeto por el medio ambiente; bajo una cultura organizacional propia, basada en el interés de contratos, responsabilidades sociales y méritos (Sánchez Ambriz 2009).

Sin embargo, cuando existe una equivocada selección de personal, por parte de la administración del talento humano, provoca que la empresa tenga un escaso desarrollo y

bajo rendimiento en el personal, lo cual afecta directamente la productividad en la organización, por lo tanto, no existe un clima laboral agradable que garantice un buen desarrollo organizacional. De la misma forma, se tiene que elegir muy bien a los líderes de una organización, que tengan la capacidad de dirigir, decidir, motivar, descubrir oportunidades, aquel líder que escucha y orienta a emprender nuevas acciones sin miedo al fracaso (Pérez Rodríguez and Coutín Domínguez 2005).

2.7 El talento humano en la empresas bananeras

Una de las actividades que se ha considerado importante en Ecuador es la producción de banano. En la actualidad, las empresas bananeras buscan obtener una producción de calidad, tanto por su aroma y sabor; donde sus productos estén en buenas condiciones para su comercialización a diferentes mercados nacionales e internacionales, logrando así poder incrementar el desarrollo de la misma.

En la provincia de El Oro se encuentra la mayor producción de banano, es necesario que las actividades que se realicen en este sector tengan en cuenta ciertos lineamientos de desempeño que garanticen el éxito de una organización. Por esta razón, los productores están obligados a cumplir con las normas de calidad del producto, desde la cosecha hasta la comercialización para obtener las debidas certificaciones que demuestren que el producto es netamente orgánico, reflejando así los cuidados que se le a otorgado durante su producción en función de la dedicación de sus productores por brindar una atención de calidad y estar mas cerca al cumplimiento de estandares internacionales para su correcta exportación (Izquierdo Villacis et al. 2020).

Teniendo en cuenta la actual pandemia mundial que es el COVID-19, las empresas bananeras no pudieron realizar actividades productivas con normalidad por ausencia de trabajadores, lo que como consecuencia dejó una parálisis económica mundial, generando pérdidas económicas y por ende, perjudicando a una gran parte de la población. Desde entonces, a pesar de los avances tecnológicos que existen, se ha llegado a tal punto que todavía no existen máquinas que hayan sustituido por completo al ser humano, aun así aunque fueran creadas, se necesitaría del factor humano para que funcionen como tal (García Reyes 2020).

De lo anterior, se destaca el valor del talento humano en las empresas, siendo el mayor capital que poseen, siendo seres insustituibles e imprescindibles con conocimientos,

inteligencia, actitudes y habilidades que nos encaminan al desarrollo vital de la organización (García Reyes 2020).

El talento humano dentro de las empresas bananeras, desempeña un papel importante en la producción y comercialización. Hoy en día, las empresas bananeras han optado por realizar capacitaciones al talento humano con el objetivo de evitar el desperdicio o rechazo de la fruta, a fin de que sus colaboradores adquieran nuevos conocimientos e incrementen sus destrezas y habilidades en el manejo del cultivo y procesamiento para de esa manera lograr obtener resultados favorables cumpliendo sus metas y la efectividad de la misma (Mejía Giraldo, Bravo Castillo, and Montoya Serrano 2013).

Al capacitar se demuestra que es un estrategia para que el talento humano participe en procesos de producción implementando nuevas alternativas en los trabajos que se dan en el campo agrícola, manteniendo una empresa actualizada y competitiva, considerando así las labores más importantes que son:

- El proceso de deshojar
- Proceso de apuntalar o enzunchar
- Proceso de enfundar y proteger el racimo
- Proceso de colocación de protectores
- Proceso de Control de malezas
- Proceso de deshijar
- Proceso de fertilización
- Proceso de riego

Son actividades de campo realizadas por el talento humano en el proceso productivo del banano, en el que se demuestra las capacidades, compromisos y acciones de los trabajadores. Puede sonar simple, pero son actividades que requieren de conocimientos y dedicación. Por lo tanto es importante implementar programas de capacitación que puedan transformar el conocimiento del personal y combatir los problemas en el sistema de producción del banano.

2. CONCLUSIÓN

En conclusión, la comercialización del banano fortalece económicamente al país, siendo necesaria la participación del talento humano en dichas empresas bananeras, que de una u otra manera se esfuerzan en realizar bien sus labores de trabajo a pesar de los cambios constantes que se desarrollan a través del tiempo. Siendo la capacitación una ayuda para mejorar la productividad y la calidad de la producción.

El talento humano de una empresa u organización, se desarrolla a un nivel de competitividad cuando se tiene claro de cómo se lo debe administrar y gestionar, identificando qué cargos requiere la empresa para desarrollar labores, definir labores para cada uno y de esa forma, se identifican cuales son las cualidades, aptitudes, características y competencias que poseen, de esa manera se desarrollan las acciones para tener un buen ambiente laboral y así asegurar que todos los colaboradores se sientan motivados porque gracias a ese personal se apoyo se pueden alcanzar las metas y los objetivos de las empresas.

3. BIBLIOGRAFÍA

- Cadena Santana, Jorge W. 2016. “La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador.” *Revista Científica: Dominio de las Ciencias* 2, no. 4 (octubre): 448-460.
<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/268/319>.
- Chemonic International Inc and Enrique Niembro. 2003. “MANUAL DE ADMINISTRACION DEL Y CAPITAL HUMANO,” MANUAL. In *Pnadj637.pdf*. Mexico. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadj637.pdf.
- Chuchuca Tocto, María P., Erick X. Risco Ramírez, and Iddar I. Jaya Pineda. 2021. “Diagnostico del reclutamiento y selección del personal de la bananera San Francisco del Cantón Pasaje.” *593 Digital Publisher CEIT* 6, no. 5 (Julio): 226-240. 10.33386/593dp.2021.5.688.
- Coello Panchana, Alfredo J. 2021. “Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de el Oro,” Proyecto de Investigación. In *Maestría en Administración de empresas*.
- Erreyes Veleucha, Gloria N., Luis A. Zumba Carrion, Wilton E. Romero Black, and Norman V. Mora Sánchez. 2020. “La gestion de costos de calidad en empresas bananeras de la Provincia El Oro: caso el Porvenir.” *593 Digital Publisher CEIT* 5, no. 6 (noviembre): 254-269. 10.33386/593dp.2020.6-1.398.
- Fernandez Gatñay, Pamela E. 2019. “PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS FINCAS BANANERAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO,” TRABAJO DE TITULACIÓN. Repositorio

UTMACH, Machala, El Oro.

file:///C:/Users/USER/Downloads/DE00004_EXAMENCOMPLEXIVO.pdf.

García de Hurtado, María C., and Martín Leal. 2008. "Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual." *Omnia* 14 (3): 144-159. Redalyc.

García Reyes, Virginia M. 2020. "El factor humano en el desarrollo de las organizaciones," Trabajo de investigación (Artículo teórico). repositorio.unp.edu.pe.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2426/FCAD-GAR-REY-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Izquierdo Villacis, Paulette G., Mishel R. Rueda Rodriguez, Ana G. Armijos Pogo, and Margot I. Lalangui Balcázar. 2020. "EL SECTOR BANANERO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA PROVINCIA DE EL ORO," Semana de la Ciencia. In *SEMCI2020*. SEMCI2020.
<https://investigacion.utmachala.edu.ec/sitio/el-sector-bananero-y-la-responsabilidad-social-en-la-provincia-de-el-oro/>.

Jaramillo Naranjo, Olga L. 2005. "Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos." *Pensamiento & Gestión*, no. 18 (julio), 103-137. Redalyc.

Lozano Correa, Luz J. 2007. "El talento humano, una estrategia en las empresas culturales." *Revista Escuela de Administración de negocios*, no. 60 (junio), 147-164. Redalyc.

- Mejía Giraldo, Armando, Mario Bravo Castillo, and Arturo Montoya Serrano. 2013. "El factor del talento humano en las organizaciones." *Ingeniería Industrial* 34, no. 1 (abril): 2-11. Scielo.
- Murillo Vargas, Guillermo, Carlos H. González Campo, and Mónica García Solarte. 2019. "Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia." *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, no. 58 (julio), 19-40.
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1084/1515>.
- Pérez, Giovanni, Uriel Pineda, and Martín D. Arango. 2011. "La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa." *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, no. 33 (mayo-agosto), 1-22.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961006>.
- Peréz Rodríguez, Yudith, and Adrian Coutín Domínguez. 2005. "La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial." *ACIMED* 13, no. 6 (Diciembre).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000600004.
- Prieto Pulido, Ronald A., Milagros Villasmil, and Lucia Urdaneta. 2011. "Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional." *CICAG: Revista del centro de investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales* 8 (2): 1-12.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5028117>.
- Pupo, J. M., and W. E. Romero. 2015. "Procedimiento para el control de los costos de calidad en industrias." *Caribeña de Ciencias Sociales*, (Recuperado el 29 de Agosto de 2020). <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/08/costos-calidad.html>.

- Quiroa, Myriam. 2021. "Diferencia entre administrar y gestionar." Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-administrar-y-gestionar.html>.
- Romero Black, Willton E., John A. Campuzano Vázquez, and Gonzalo J. Chávez Cruz. 2018. "INDICADORES DE CUMPLIMIENTO ORGANIZACIONAL ISO 9001:2008 EN EMPRESAS BANANERAS ECUATORIANAS: CASO AUSUR S.A." *Revista ECA Sinergia. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas U.T.M* 9, no. 1 (Junio): 47-59.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1073/1226>.
- Sánchez Ambriz, Gerardo. 2009. "EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: UNA ESTRATEGIA DE CAMBIO PARA LAS INSTITUCIONES DOCUMENTALES." *Anales de documentacion*, no. 12, 235-254.
redalyc.org/articulo.oa?id=63511932013.
- Valencia Rodríguez, Marino. 2005. "El capital humano, otro activo de su empresa." *Entramado* 1, no. 2 (julio-diciembre): 20-33. Redalyc.org.