



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Análisis y diseño de estrategias orientadas a la eficiencia en la gestión del talento humano de la bananera Angelita.

**LOJA VIDAL GEMA MISHEL
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**JADAN GONZALES CECILIA SUSANA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Análisis y diseño de estrategias orientadas a la eficiencia en la gestión del talento humano de la bananera Angelita.

**LOJA VIDAL GEMA MISHEL
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**JADAN GONZALES CECILIA SUSANA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Análisis y diseño de estrategias orientadas a la eficiencia en la
gestión del talento humano de la bananera Angelita.**

**LOJA VIDAL GEMA MISHÉL
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**JADAN GONZALES CECILIA SUSANA
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AGUIRRE BENALCAZAR MARTHA CECILIA

**MACHALA
2024**

Análisis y diseño de estrategias orientadas a la eficiencia en la gestión del talento humano de la bananera Angelita.

por Jadan Gonzales Cecilia Susana – Loja Vidal Gema Mishel

Fecha de entrega: 02-ago-2024 04:39p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2426424733

Nombre del archivo: to_humano_de_la_bananera_Angelita_Jadan_Cecilia_-_Loja_Gema.docx (279K)

Total de palabras: 11263

Total de caracteres: 62534

Análisis y diseño de estrategias orientadas a la eficiencia en la gestión del talento humano de la bananera.

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unamba.edu.pe

Fuente de Internet

1%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

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

Las que suscriben, LOJA VIDAL GEMA MISHEL y JADAN GONZALES CECILIA SUSANA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Análisis y diseño de estrategias orientadas a la eficiencia en la gestión del talento humano de la bananera Angelita., otorgan 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 tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran 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.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen 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.



LOJA VIDAL GEMA MISHEL

0750600355



JADAN GONZALES CECILIA SUSANA

0750521395

DEDICATORIA

A Dios, por la fortaleza y las bendiciones que siempre me ha concedido. A mis padres, José Eloy Jadan Suconota y Cecilia Susana Gonzales Valarezo, este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro profundamente las lecciones de vida que me han impartido y el cariño constante que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es inefable; esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que les tengo.

A mis hermanas, Eloisa y Kathryn, por su incondicional confianza y respaldo. ¡Este logro también es de ustedes! A mis queridos abuelitos, Víctor y Alejandrina, quienes, aunque ya no están físicamente conmigo, su amor, sabiduría y enseñanzas continúan guiando mi camino.

A mis queridas mascotas, Lorena y Laika, por su constante e incondicional compañía. A todos mis familiares, por estar siempre presentes, y a mis amigas, Maybrit, Elizabeth, Megaly, Michelle, Gema, Mayerly y Danna por brindarme fuerza y apoyo en todo momento.

Cecilia Susana Jadan Gonzales

A Jehová mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. A mis padres por su incondicional apoyo, especialmente a mi mamá, quien comprendía mis ocupaciones, esperaba mi regreso y siempre me brindó su amor y paciencia.

A mis hermanos, quienes compartieron mi alegría desde el primer día y estuvieron dispuestos a brindarme su ayuda cuando necesitaba.

A todos ustedes les agradezco, fueron el impulso necesario para alcanzar esta meta.

Gema Mishel Loja Vidal

AGRADECIMIENTO

A mi familia, cuyo apoyo incondicional, amor y constante motivación fueron esenciales para la culminación de esta tesis. Su fe en mis capacidades me brindó la fuerza necesaria para superar cada obstáculo y perseverar, incluso en los momentos más desafiantes.

Quiero expresar también mi más sincera gratitud a mis profesores, especialmente a mi tutora, por su invaluable guía, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y sabios consejos fueron pilares fundamentales en el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, agradezco a mis amigos y compañeros, cuya compañía y apoyo constante se convirtieron en un sustento indispensable durante toda esta travesía académica.

Cecilia Susana Jadan Gonzales

A mis padres por su inmenso sacrificio y apoyo incondicional. A mis hermanos por compartir mi alegría y estar a mi lado en cada paso.

Agradezco a mis profesores por su dedicación y esfuerzo en enseñarnos, dando lo mejor de sí. Me llevo un grato recuerdo, especialmente de las mentoras de este trabajo, quienes supieron guiarnos con sabiduría y paciencia en este trabajo.

A mis compañeros que se convirtieron en amigos y amigas queridos. Gracias por su comprensión y por estar siempre dispuestos a ayudarme.

Gema Mishel Loja Vidal

RESUMEN

La eficiencia en la gestión del talento humano es importante dentro de una organización ya que el recurso humano es una herramienta indispensable para mejorar la productividad, el crecimiento organizacional y ser competitivo dentro del rubro. Este proyecto integrador es en relación a la Bananera Angelita ubicada en el Cambio, integrada por 12 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron una encuesta realizada a los trabajadores y una entrevista al encargado de la bananera.

El análisis de la gestión del talento humano mediante un FODA, demostró que los puntos débiles dentro de esta organización es la comunicación, la poca frecuencia de las evaluaciones de desempeño y la carga de trabajo laboral, los cuales se tomaron en consideración para el diseño de las estrategias propuestas.

Para evaluar el desempeño de la gestión del talento humano y medir la eficiencia de la Bananera Angelita, se utilizaron indicadores que se coacciona con la productividad y el control de la rotación del personal.

Palabras claves: sector bananero, talento humano, eficiencia, productividad.

ABSTRACT

Efficiency in human talent management is important within an organization since human resources are an indispensable tool to improve productivity, organizational growth and be competitive within the sector. This integrative project is related to the Angelita Banana Company located in El Cambio, made up of 12 workers. The instruments used were a survey carried out on the workers and an interview with the person in charge of the banana company.

The analysis of human talent management through a SWOT analysis showed that the weak points within this organization are communication, the low frequency of performance evaluations and the workload, which were taken into consideration for the design of the proposed strategies.

To evaluate the performance of human talent management and measure the efficiency of the Angelita Banana Company, indicators were used that are related to productivity and staff turnover control.

Contenido

Capítulo 1: Planteamiento del Problema	4
1.1 Objeto de la Investigación	4
1.2 Problema de la Investigación.....	5
1.3 Justificación.....	6
Objetivo General:.....	8
Objetivos específicos:	8
Capítulo II. Desarrollo del Proyecto.....	9
2.1 Desarrollo histórico del Talento Humano	9
2.1.1 Etapas de la Gestión del Talento Humano	9
2.2 Modelo de Gestión del Talento Humano.....	10
2.2.1 Importancia del Talento Humano en la Gestión Organizacional	11
2.2.2 Subsistema de provisión	12
2.2.3 Subsistema de aplicación u organización	13
2.2.4 Subsistema de mantenimiento	14
2.2.5 Factores que inciden en la Eficiencia de la Gestión del Talento Humano:	17
2.2.6 Evaluación del desempeño	19
2.2.7 Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano a través del FODA.....	20
Capítulo III. Metodología	21
3.1 Tipos de investigación.....	21
3.2 Nivel de investigación.....	22
3.3 Diseño de la investigación.....	23
3.4 Método de investigación	23
3.5 Tipos de instrumentos de investigación, población y muestra	23

Instrumentos de investigación	23
3.6 Técnicas de Recolección de Datos.....	24
3.7 Presentación de Resultados	25
3.8 Análisis de los Resultados	26
3.9 Interpretación de Resultados	30
Capítulo IV. Resultados y Discusión	38
4.1 Análisis de los Resultados	38
4.2 Contrastación Teórica de los Resultados.....	39
4.3 Propuesta Integradora	41
4.4 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica – Económica – Social - Ambiental	47
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones	49
5.1 Conclusión.....	49
5.2 Recomendación.....	50
5.3 Referencias	51
5.4 Anexos.....	57

Capítulo 1: Planteamiento del Problema

1.1 Objeto de la Investigación

El principal objeto de estudio es como maximizar y generar eficiencia en el proceso de gestión del talento humano en la Bananera “Angelita”, todo esto mediante el análisis y diseño de estrategias afines a no desaprovechar la capacidad productiva y creativa del personal que labora en este establecimiento.

Para obtener resultados efectivos, se estudia las actuales estrategias aplicadas en la bananera, para a partir de esa información identificar áreas de mejora y elaborar nuevas propuestas de diseño adaptadas a la realidad de la empresa, optimizando el recurso humano, uno de los principales para operar al resto de recursos del ámbito empresarial. Los objetivos empresariales son posibles de alcanzar si se cumplen con altos estándares de competitividad y para lograr estos estándares es imprescindible aprovechar al máximo los recursos disponibles.

En múltiples ocasiones, las empresas experimentan estancamientos en su desarrollo económico que pueden ser temporales o permanentes, esto a causa de un mal diseño o aplicación de estrategias competitivas, ante este argumento se denota que las empresas al no contar con un plan claro de aprovechamiento de sus recursos, tienden a querer replicar estrategias que aplican compañías ya consolidadas en su mercado que como se había mencionado, superan la realidad de la empresa que intenta replicar, lo que genera más pérdidas al no invertirse en un adecuado plan de gestión de talento humano (de aquí en adelante GTH).

Considerando que el contexto empresarial que se estudia es el de una bananera, donde coexisten diversas acciones laborales en un mismo período, es necesario contar con un plan empresarial que emplee adecuadamente los recursos como el tiempo, fuerza laboral, materiales e insumos, eliminando al máximo el desperdicio que solo produce pérdidas e ineficiencia en los plazos de producción, que derivan consecuentemente a un aumento de costos que inciden a una menor competitividad empresarial, por lo contrario, una optimización de los recursos genera precios más atractivos en el mercado.

1.2 Problema de la Investigación

Prosiguiendo con la línea argumentativa, es fáctico realizar una breve reseña sobre el lugar de estudio; la bananera Angelita se encuentra situada en la Unión - colombiana de la ciudad de El Cambio, emergiendo hace 3 décadas como un negocio familiar. Con los años, la empresa ha logrado convertirse en un pilar fundamental para brindar empleo a la comunidad. A pesar de los desafíos que se han ido presentando como los precios volátiles del mercado bananero o la pandemia, la empresa ha logrado mantenerse a flote, lo que da indicios de su resiliencia.

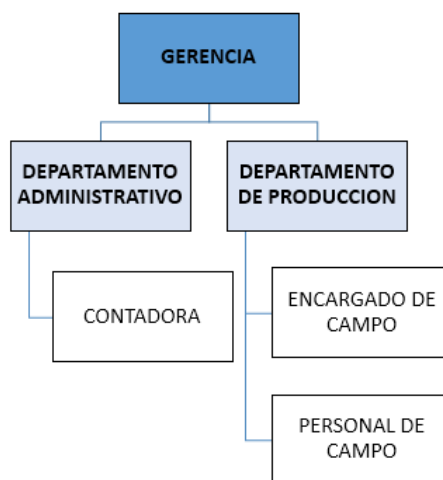
Después de esa breve reseña empresarial, a pesar de que, la finca ha logrado sobresalir de situaciones adversas como la pandemia, actualmente enfrenta el desafío de maximizar su productividad, dado al ineficaz control de su personal, lo que ha perjudicado a su crecimiento económico.

Enfatizando entre los problemas actuales de la finca, se ha evidenciado la alta rotación que ha tenido el personal que ha coadyuvado a incrementar los costos en las fases de reclutamiento y capacitación. Este problema rotacional ha causado efectos secundarios como pérdida en la eficiencia operativa y una baja calidad del bien final lo que conlleva a una baja de ingresos. Otro aspecto evidenciado es la cultura organizacional desfavorable, con problemas como la falta de comunicación en los procesos operacionales.

En una entrevista al encargado se tuvo conocimiento que la bananera carece de inversión en el área de talento humano, e incluso no existe un departamento destinado a manejar esta área, lo que deriva en ausencia de políticas de mejora de desempeño laboral, que no permiten el alcance de los objetivos empresariales que se ha propuesto la empresa.

Una imagen proporcionada por la empresa, permite denotar como su esquema organizacional carece de un departamento de talento humano que le permita un control del desempeño de los empleados:

Gráfica 1. Organigrama estructural de Bananera Angelita



Fuente: Gerencia de Bananera Angelita (2024).

La actualidad empresarial se basa en elevar los índices de productividad dentro de una sociedad que tiende constantemente a la globalización y competitividad, todo esto deriva a que las altas gerencias busquen constantemente nuevos medios para tener una mayor inserción en su mercado; los medios que son más buscados por las empresas son: planes estratégicos, incremento del capital económico y de maquinaria, logística, infraestructura, nuevas tecnologías, etc.

Precisamente, para el desarrollo de este proyecto, se ha planteado la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las estrategias y modelo de gestión de talento humano que más se adapta a la realidad empresarial de la finca Angelita para incrementar su eficiencia operativa?

1.3 Justificación

Dentro de lo que se consideran buenas prácticas empresariales, el manejo del recurso humano es esencial dado a que es el propio personal laboral, el encargado de efectuar las operaciones empresariales. Desde esta premisa, cabe destacar que en las empresas, el departamento de talento humano simboliza una oportunidad de crecimiento empresarial dado a que se encarga de seleccionar el personal de trabajo, como de capacitarlo y fortalecer sus capacidades, además de designar responsabilidades según sus competencias.

El reconocimiento de la GTH como elemento trascendental de las operaciones empresariales les permiten a las organizaciones la construcción de un sólido equipo que logre complementar con los objetivos empresariales, construyendo un armonioso espacio laboral de individuos comprometidos en alcanzar propósitos comunes.

La conveniencia del estudio radica en diseñar estrategias que se orienten a la eficiencia del capital humano de la Bananera Angelita debido a la necesidad de optimizar sus recursos humanos en un ambiente cada vez más competitivo. La eficiencia de este control contribuye de manera directa a mejorar la productividad y disminuir los costos operativos, lo cual es sustancial para la rentabilidad organizacional. El estudio permitirá la posibilidad de identificar las áreas de mejora, el diseño y rediseño de estrategias específicas a beneficio de responder las necesidades y desafíos de la bananera.

La gestión del talento humano no solo permite el mejoramiento de la rentabilidad empresarial, dado a que también aporta cualitativamente a sus empleados con un mayor desarrollo profesional y personal. Adicionalmente, se expone que una mejor gestión del recurso humano genera empleos más estables y de mejor calidad, lo que impacta positivamente a la economía local y a la cohesión social.

Con respecto al análisis este facilitará la implementación de políticas que mejoren la administración del personal laboral, esto incluye la realización de programas de capacitación, sistema de incentivos y reconocimiento. Esta serie de acciones se cohesionan con la meta principal que es aumentar la motivación del personal y su satisfacción, disminuyendo problemáticas como la constante rotación del personal o un inestable clima laboral. De la misma forma, la empresa podrá implementar procesos más eficientes para optimizar el uso de los recursos humanos, aumentando la productividad y competitividad en el mercado.

Desde un valor teórico, el estudio aportará una valiosa estructura literaria para fundamentar el conocimiento ya existente sobre la GTH en las empresas agrarias. Los resultados podrán servir como base para futuras indagaciones y para la elaboración de teorías que expliquen el nexo entre la GTH y la eficiencia organizacional. La metodología empleada en este estudio, podrá ser replicada en futuras líneas investigativas, independientemente de su contexto, lo que le otorga un valor significativo a esta obra. Las herramientas y técnicas de recolección aplicadas podrán ser

optadas por otras empresas, lo que remarca el marco metodológico robusto y versátil que se tuvo en consideración.

Objetivo General:

Analizar la gestión del talento humano en la Bananera Angelita para diseñar estrategias adaptadas a las necesidades identificadas para el desarrollo del personal.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar la gestión del talento humano en la Bananera Angelita mediante un análisis FODA.
- Evaluar el desempeño de la gestión del talento humano para medir la eficiencia de la Bananera Angelita.
- Diseñar estrategias para la eficiencia de la gestión del talento humano de Bananera Angelita.

Capítulo II. Desarrollo del Proyecto

2.1 Desarrollo histórico del Talento Humano

Antes de proceder a abordar los términos asociados a la gestión del talento humano y su relevancia en el ámbito empresarial, se vuelve fáctico desarrollar un breve viaje histórico sobre el desarrollo del mismo y las distintas etapas que han transitado hasta que se consolide como el modelo que conocemos actualmente.

Cabe indicar que, los primeros indicios que se tienen de la GTH surgen de la Primera Guerra Mundial, donde su aplicación fue sumamente necesaria para organizar las tropas de guerra acorde a sus habilidades y conocimientos técnicos. Desde ese momento su definición trascendió a “proceso integral que va desde el reclutamiento del personal hasta la evaluación de su desempeño, con la finalidad de mejorar las habilidades y participación de los trabajadores”.

Entre las distintas etapas en las cuales se ha desarrollado el precepto de la GTH, se aluden:

1. Etapa Administrativa
2. Etapa de Gestión
3. Etapa de Desarrollo
4. Etapa Estratégica

2.1.1 Etapas de la Gestión del Talento Humano

Etapa Administrativa

Abarcó los inicios del siglo XX hasta 1960, caracterizándose por un enfoque en el cual primaba la optimización y eficiencia operativa, así como alcanzar mayores márgenes de producción, teniendo en cuenta la aplicación del método científico administrativo promovido por Frederick Taylor (Robbins y Coulter, 2018).

Etapa de Gestión

Tuvo sus inicios en 1970 hasta 1980, y estuvo influenciada por un cambio de paradigma en los modelos administrativos, considerando las necesidades psicológicas y sociales de los

trabajadores. Durante esta etapa se dio el respectivo reconocimiento e importancia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral (Robbins y Coulter, 2018).

Etapa de Desarrollo

La gestión del capital humano tuvo en los años 80 su etapa más profunda, etapa en la cual los modelos de administración abogaban por una implicación de los distintos niveles jerárquicos de una empresa en el desarrollo de su planificación estratégica y administración del personal (Robbins y Coulter, 2018).

Etapa Estratégica

En 1990 el enfoque evolucionó hacia una visión estratégica del capital humano, siendo considerado como un recurso circunstancial en la estrategia empresarial. Desde su cristalización, su evolución ha sido impulsada por fenómenos como la globalización, cambios en las tendencias sociales y los avances en tecnología. Actualmente, las empresas se encuentran concentradas en administrar de forma eficiente su capital humano, abarcando desde su correcta planificación hasta la aplicación de políticas de control que se encuentren acompañadas por estrategias innovadoras y adaptativas (Robbins y Coulter, 2018).

2.2 Modelo de Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es fundamental en la actividad empresarial porque estimula el ambiente laboral de cada trabajador, asegurándose de cuidarlos y cumplir con las exigencias de la ley (Acurio et al., 2020), su trabajo consiste en implementar procesos que faciliten y garanticen la realización eficiente de las actividades laborales, por eso los autores Pinargote y Pico (2023) señalan la existencia de mecanismos de selección empresarial para el personal, que busque un enfoque estratégico que elija, contrate y forme profesionales cualificados que cumplan metas de la compañía.

Un claro ejemplo de diferentes modelos de talento humano es el que expone Idalberto Chiavenato, según Mendoza y Villafuerte (2022) Chiavenato se enfoca en cinco modelos: gráfica de reemplazo, flujo de personal, segmentación de puesto, productos/servicios y de planeación integrada, y se centra en procesos de contratación, salud, expectativas y desarrollo laboral a largo

plazo. En otras palabras, el departamento de recursos humanos utiliza fases integrales de organización dirigidas al reclutamiento de personal que potencie el crecimiento y las habilidades de los trabajadores de manera efectiva, las capacidades de Gestión de Recursos Humanos empresariales expuestas por Leal *et al.* (2022) son las siguientes:

- Selección e integración de personal
- Organización del trabajo
- Capacitación y desarrollo
- Atención a las necesidades del personal
- Seguridad y salud laboral
- Evaluación de desempeño

Chiavenato menciona subsistemas de administración de recursos humanos, que consisten en provisión, organización, mantenimiento, desarrollo y auditoría, siendo el balance social el factor decisivo para obtener los resultados esperados de cada organización (Negrón *et al.*, 2021). A continuación, se describirá cada subsistema que explicaba Chiavenato para entender de mejor manera el papel que cumple la administración de talento humano dentro de una entidad empresarial.

2.2.1 Importancia del Talento Humano en la Gestión Organizacional

El talento humano es un pilar de suma trascendencia en la administración organizacional; en un entorno empresarial el cual se caracteriza cada vez más por ser competitivo, la valoración del capital humano se presenta como una apuesta a largo plazo para las organizaciones que aspiran a sobresalir y tener vigencia en sus mercados.

El talento humano aporta con características, conocimientos y experiencia que son elementos que aportan al funcionamiento eficiente de un ente. Desde el diseño y la producción de bienes y servicios hasta la gestión de recursos financieros y la implementación de estrategias, los empleados son el motor que impulsan el progreso y el crecimiento organizacional.

Como señalan Díaz *et al.* (2021), el talento humano no solo desempeña determinadas funciones laborales, sino que también diferencia a una empresa en el mercado y contribuye a mejoras sostenibles en la productividad. Por lo tanto, para que la GTH resulte, se debe implementar

un liderazgo efectivo para motivar y guiar a los empleados en la consecución de los objetivos organizacionales.

Del Río et al. (2022) destacan la importancia de alinear los intereses personales de los empleados con los de la empresa, fomentando un entorno de colaboración, innovación y compromiso. Según lo define Vargas (2019) la ética empresarial es igualmente crucial, ya que las organizaciones deben promover un ambiente de trabajo ético que resalte la integridad mediante la creación de estándares de comportamiento y valores compartidos en la gestión del talento humano, el respeto y la responsabilidad social.

Asimismo, el pacto social entre el empleado y la empresa, como lo menciona Zayas (2020), es esencial para establecer una relación de confianza y reciprocidad. Al valorar y reconocer las contribuciones de los empleados, la empresa refuerza su compromiso y lealtad, lo que se traduce en un aumento en el rendimiento y la productividad. La importancia del talento humano en la gestión organizacional es indiscutible, ya que su correcta administración no solo asegura el éxito y la competitividad de la empresa, sino que también promueve un ambiente de trabajo positivo, ético y orientado al logro de objetivos comunes. Por ende, invertir en el desarrollo y el bienestar de los empleados es vital para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier organización.

2.2.2 Subsistema de provisión

El subsistema de provisión consiste en el abastecimiento de recursos humanos para desarrollar el trabajo que necesita la empresa, según Vences *et al.* (2023) abarca procesos que deben seguir las personas para seleccionarse en determinada entidad para escoger trabajadores idóneos para la vacante disponible, o sea, busca identificar el tipo de profesionales que se necesita.

De este modo, se postula como el primero de los subsistemas mencionados por Chiavenato, en el cual la administración de recursos humanos busca formar un equipo de trabajo eficiente y capaz de cumplir con las metas corporativas (Pinargote y Pico, 2023), por lo que, el proceso de reclutamiento es muy importante en este primer paso y se pueden observar una gran variedad en el mercado empresarial ya que muchas empresas llevan a cabo las siguientes acciones según lo expuesto por Pérez *et al.* (2021b):

- Entrevistas personales
- Evaluaciones teóricas y prácticas
- Requerimientos físicos y mentales
- Experiencia
- Formación (General-Específica)

2.2.3 Subsistema de aplicación u organización

El Subsistema de aplicación u organización establecido como el segundo dentro de los postulados de Chiavenato presenta requisitos singulares, a juicio de Pérez *et al.* (2021a) se considera aquel que tiene la función de crear las condiciones estructurales necesarias para realizar la tarea designada en su puesto de trabajo. En otras palabras, se conocen las características-funciones que el individuo tiene que cumplir, y se percibe el entorno laboral de la compañía que serán determinantes imprescindibles para el desempeño esperado.

Se cuenta con dos métodos importantes en el reclutamiento de personal: la selección (primer subsistema) y la incorporación de los sujetos seleccionados (segundo subsistema), para Pérez *et al.* (2021a) estos mecanismos permiten evaluar aspectos laborales en los que se destacan y deben mejorar para someterlos al correspondiente proceso de formación que busca potenciar el aprendizaje y brindar el entrenamiento básico de la función laboral que se requiere cubrir. Según Pérez *et al.* (2021b) comprende las siguientes actividades:

- Especialización de acuerdo con las funciones
- Manuales de procedimientos
- Descripción de los cargos
- Contratos laborales

Entre las ventajas que se pueden identificar de acuerdo con Calderón *et al.* (2023) son:

- Aprovechamiento y estimulación del talento humano
- Ventajas competitivas empresariales
- Interés y alineamiento hacia las metas empresariales

2.2.4 Subsistema de mantenimiento

El tercer subsistema denominado por Chiavenato como el de “mantenimiento” refleja una las tareas más importantes que cumple el departamento de recursos humanos en una empresa, citando a Silva *et al.* (2020) contempla los principios del Buen Vivir y leyes laborales que debe gozar cada trabajador con respecto a los planes de seguridad, afiliación social, salud y oportunidades de crecimiento dentro de la institución. Esto significa que, tras el paso del individuo por el primer y segundo subsistema donde se analiza al trabajador capaz de ocupar ese puesto, lo que viene a continuación es beneficios económicos y sociales que ofrece la empresa para que el sujeto decida quedarse y pueda desempeñar sus acciones con la certeza de que sus derechos no se vulnerarán.

En consecuencia, si el subsistema de mantenimiento es deficiente y débil, la empresa llega a ser vulnerable ante un equipo de trabajo que no se siente cómodo, evitando que desarrollen con normalidad sus tareas y cumplan con los objetivos (Cárdenas *et al.*, 2021). El caso mencionado se da con frecuencia en ciertas empresas que no ponen atención a este subsistema, manteniendo el compromiso y la satisfacción laboral muy bajo, provocando que los trabajadores no se comprometan con la empresa ni con ninguno de sus propósitos a nivel financiero.

Así que, la estabilidad y compromiso de la empresa a sus trabajadores traerá a personas felices en sus labores y emocionadas por alcanzar el propósito que la entidad se planteó en un determinado periodo, así lo afirma Silva *et al.* (2020) el cual menciona aspectos como el entrenamiento, planes de desarrollo personal y un entorno laboral pacífico, siendo el último un escenario sin influencias negativas que abran paso a la tranquilidad y armonía de los empleados. El estudio enfocado en cumplir normativas de gestión de talento humano de Cárdenas *et al.* (2021) es un ejemplo de que las empresas aún tienen mucho que corregir debido a la poca capacitación del personal y el incumplimiento en el entorno y seguridad, vulnerando el derecho y las leyes que respaldan a los trabajadores.

Subsistema de desarrollo

El subsistema de desarrollo se centra en el progreso de la carrera profesional de los empleados, como afirma Mendoza y Villafuerte (2022) al exponer que las capacitaciones que

reciben los empleados se relacionan con la responsabilidad administrativa de recursos humanos organizando horarios de aprendizaje y asegurando contar con las condiciones físicas necesarias para su implementación. Así mismo, los autores ya mencionados aseguran que para que se efectivice esta etapa se debe implementar los tres conceptos:

- Capacitación
- Desarrollo Personal
- Desarrollo Organizacional

La investigación de Mayor *et al.* (2021) señala que la capacitación tiene una gran incidencia con la formación de trabajadores que aporten positivamente a la empresa y estimulan su carrera profesional, por eso varias organizaciones se toman muy en serio este procedimiento. Una evidente demostración son las llevadas a cabo por empresas como Coca Cola y Motorola que establecen un espacio para que el personal adquiera el conocimiento que les permita ser competitivos a través del aprendizaje cognitivo, técnico o formal (Mendoza y Villafuerte, 2022).

El concepto de desarrollo organizacional no se aplica efectivamente, en observaciones de Mendoza y Villafuerte (2022) explican que, aunque la empresa busca la formación individual y grupal, muy pocas veces se centra en la organizacional donde los sujetos no se alinean con los objetivos de su trabajo. El mismo autor establece que muchas compañías formaron su propio programa, que puede ser bajo la modalidad presencial o virtual para mantener al personal en constante aprendizaje, además se incluyen actividades según Mayor *et al.* (2021):

- Evaluaciones constantes de desarrollo
- Incentivos y oportunidades como factor motivacional para el personal
- Entorno laboral adecuado
- Crecimiento profesional

Subsistema de seguimiento y control

El último de los subsistemas explicado por Chiavenato se centra en realizar una auditoría al personal de recursos humanos, citando a Leal *et al.* (2022) estos procesos buscan identificar los niveles de eficacia, eficiencia y competitividad en la empresa para poder elevarlos a su punto máximo, por lo tanto, se aplica el autocontrol de las gestiones realizadas en las distintas funciones

corporativas. Este argumento concuerda con la indagación de Cárdenas *et al.* (2021) ubicando al control interno como un método relevante en la función administrativa de cada organización para verificar su rendimiento interno y externo. Los elementos a considerar para realizar un control efectivo son los siguientes según Leal *et al.* (2022):

- Entorno de control
- Administración de riesgos
- Seguimiento, medición y evaluación
- Supervisión y monitoreo

En síntesis, todos los subsistemas descritos anteriormente cumplen con garantizar trabajadores que cuenten con la correcta información para ejecutar sus actividades desde el primer momento en el que llegan hasta la ubicación en sus funciones laborales, de igual manera, el departamento de recursos humanos es el encargado de velar por el cumplimiento de estos pasos que generen un entorno de trabajo pacífico, aprovechando al máximo las aptitudes y conocimientos técnicos, cuyos profesionales estén capacitados y rindan en sus tareas, metas y resultados de manera colectiva e individual.

Planeación estratégica del talento humano

La planeación estratégica es un punto de partida fundamental si se requiere impulsar la innovación y fomentar la organización, por este motivo el recurso humano juega un papel crucial puesto que se busca mejorar su desempeño en la entidad (Tóala *et al.*, 2022). Así, el primer paso en la empresa es analizar su posición actual, realizar una auditoría que les refleje la razón de las cosas, si existen falencias en la producción, estancamiento en los trabajos e incumplimiento de metas, como establece Palacios (2020) al mencionar que se pueden examinar las decisiones actuales o anteriores tomadas para identificar nuevas oportunidades que coordinen acciones y recursos.

Ahora bien, al hablar de planeación estratégica de recursos humanos se enfoca plenamente en los actores implicados junto a una cantidad de variables cualitativas y cuantitativas que inciden en una empresa (Torres *et al.*, 2021), con esta premisa concuerda la investigación de Tarifa *et al.* (2022) al relatar que si la gestión de recursos humanos se encuentra en una posición débil solo

significaría la inexistencia de un control estricto por parte de los directivos encargados, demostrando deficiencias corporativas además de evaluaciones de desempeño poco favorables. De esta manera, se estudia el entorno y se construyen posibles escenarios que demuestren las necesidades de la organización en cuestión de calidad y cantidad humana (Torres *et al.*, 2021).

De acuerdo con Tarifa *et al.* (2022) los objetivos de la planificación estratégica son:

- Aprovechamiento máximo de recursos humanos
- Aporte óptimo de las metas y beneficios de la empresa
- Desarrollo y formación del personal laboral
- Integración de equipos de trabajo

En resumen el departamento de recursos humanos gestiona las funciones y habilidades de cada empleado con las políticas empresariales adecuadas para que el trabajador se sienta valorado en el establecimiento y no solo busque cumplir con el horario (Vélez y Cedeño, 2022), es así que se llega a generar una visión a futuro dentro de la empresa compuesta por un conjunto de acciones y recursos que aprovechen en lo posible las ventajas presentes para obtener los rendimientos financieros esperados.

2.2.5 Factores que inciden en la Eficiencia de la Gestión del Talento Humano:

La eficiencia en la gestión del talento humano puede verse afectada por ciertos factores entre los cuales destacan los siguientes:

Cultura organizacional:

La cultura organizacional es un factor ideal para entender el comportamiento de las empresas, ya que expresa la dinámica organizacional como el comportamiento de la fuerza laboral, visión colectiva a futuro, principios y valores de la entidad (Cardona *et al.*, 2022), es decir, la cultura marca el punto de partida respecto al rendimiento, actividades y adaptación en el medio corporativo. La investigación realizada por Rincón y Bautista (2021) también prioriza a la cultura organizacional y la ubica como el elemento decisivo para el éxito o fracaso, siendo una principal fortaleza si consigue fomentar estrategias oportunas, caso contrario se convertiría en una debilidad difícil de superar.

Liderazgo:

La relevancia del liderazgo se refiere a cómo se adapta y mejora su desempeño, o inspira a que sus compañeros exploten al cien por ciento sus cualidades para alcanzar las metas planteadas en la organización (Santander y Lara, 2023), así que, fomente el trabajo en equipo y se llegue a combinar procedimientos técnicos y habilidades comunicativas entre los individuos. Así pues, autores como Barriga y Cortez (2021) lo relacionan íntimamente con la cultura organizacional ya que pueden incidir en la mentalidad y la cultura interna-externa de los sujetos, denotando una conexión recíproca que puede jugar a favor o en contra.

Estrategias de recursos humanos:

Las estrategias de recursos humanos son un factor determinante que influye en la eficiencia de la gestión del talento humano en cuatro etapas las cuales son:

Etapas I: Incorporación e inducción de nuevos talentos

La primera etapa consta de un proceso de reclutamiento y selección, inducción y evaluación, cada uno implementado para examinar el perfil del candidato, evaluar sus competencias, capacitarlo y supervisarlos constantemente (Checa *et al.*, 2020).

Etapas II: Compensación en incentivos

La segunda etapa consta de bonificaciones y acoplamiento a la jornada laboral que se debe cumplir, recibiendo premios económicos por cada meta alcanzada, además de oportunidades de mejorar su grado educativo (Checa *et al.*, 2020).

Etapas III: Desarrollo y retención del talento

La tercera etapa consiste en la instrucción educativa de los nuevos talentos y los programas para retenerlos, potenciando sus cualidades cognitivas y fomentando una cultura organizacional que los haga sentirse cómodos en el trabajo (Checa *et al.*, 2020).

Etapas IV: Seguimiento y retroalimentación

La cuarta etapa hace referencia hacia la supervisión que realiza la empresa a el nuevo talento incorporado, evaluando aspectos como la puntualidad y la disponibilidad de resolver problemas (Checa *et al.*, 2020).

2.2.6 Evaluación del desempeño

Acorde a Ordaz (2021), la evaluación del desempeño bien aplicada dentro de las organizaciones empresariales, permite a los gerentes la identificación del talento humano que posee la empresa y, mediante esto se elabora un programa de recompensas que no se base en la subjetividad sino en la objetividad del desempeño real efectuado por los trabajadores.

Entre las razones por las cuales se debe aplicar la evaluación del desempeño, Guartán et al. (2019) estipula:

- Las evaluaciones ofrecen información trascendente para que los gerentes tomen decisiones sobre el otorgamiento de mejoras salariales o ascensos laborales.
- Mediante la evaluación del desempeño se pueden aplicar planes correctivos en caso de existir deficiencias en los procesos de producción, esto es reconocido bajo el ámbito administrativo como “oportunidades de mejora”.
- Una evaluación de desempeño brinda la oportunidad de identificar las fortalezas y debilidades de los empleados.

Acorde a Cedeño y Saltos (2020) la evaluación del desempeño se asocia con la identificación, medición y administración del rendimiento de los colaboradores, teniendo la siguiente clasificación sobre estos procesos:

- Identificar se asocia con definir las áreas de la empresa que deberán pasar por un proceso de evaluación para cuantificar su rendimiento, y como este tiene incidencia en el éxito de la empresa.
- La medición dentro de la empresa implica la definición de los parámetros que se van a evaluar para su posterior calificación.
- La administración del rendimiento es efectuada con la finalidad de ofrecer retroalimentación a los trabajadores sobre qué acciones pueden realizar para alcanzar su potencial, este proceso consiste en que los evaluadores deben comunicar a los evaluados

sobre su calificación para ayudarles a obtener un mejor rendimiento a largo plazo, mediante retroalimentación efectiva.

2.2.7 Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano a través del FODA

De acuerdo a Arrieta et al. (2021), el análisis FODA o DAFO (Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) es una técnica que permite a la organización empresarial elaborar un diagnóstico sobre cómo se está desarrollando su gestión del talento humano. Mediante esta técnica, diferentes empresas han logrado esquematizar sus factores internos (fortalezas y debilidades) y los factores que afectarían externamente (amenazas y oportunidades) a su futuro.

El análisis FODA de los recursos humanos inicia con la identificación de las fortalezas que posee el capital humano, así como de sus habilidades blandas y cualidades específicas, obteniendo una percepción sobre su capacidad de trabajo en equipo y liderazgo, reconociendo estas fortalezas, los equipos de trabajo pueden instaurar estrategias que les permitan aún desarrollar más su talento interno o, viceversa, una corrección temprana de las deficiencias para que esto no afecte al desempeño organizacional (Delgado et al., 2023).

Haciendo una descripción sobre los elementos que componen la matriz FODA, el autor Sánchez (2020) subraya:

- Fortalezas: competencias particulares que presenta una empresa y que le permite ocupar una posición especial con relación a su competencia.
- Oportunidades: compuesto por todos los factores positivos que se encuentran inmersos en el entorno empresarial, los cuales la empresa irá descubriendo con el tiempo, disponiendo así de ventajas competitivas.
- Debilidades: factores que generan una posición desventajosa para la empresa, generalmente identificados como la ausencia de habilidades o falta de recursos de trabajo.
- Amenazas: situaciones propias del entorno que podrían incidir en la sostenibilidad de la empresa como, huelgas, guerras, cuestiones geopolíticas, etc.

Castillo (2018) señala que la matriz DAFO permite la exploración de la competencia que tiene la organización, posición de costos, viabilidad competitiva en el mercado y toma de decisiones entre las distintas alternativas de solución con efecto de resolver diversas problemáticas.

Examinando las conclusiones de su estudio se recalca que, se deben aprovechar las fortalezas y oportunidades de una organización mediante la capacitación de los empleados y el aprovechamiento de su tecnología. Con relación a las debilidades y amenazas, la empresa debe considerar el establecimiento de una misión y visión para reconocer en donde se encuentra y hacia donde quiere llegar, implementando estrategias de agilización de la logística interna.

Capítulo III. Metodología

3.1 Tipos de investigación

Para el desarrollo de este estudio, como se había mencionado con anticipación, busca el objetivo de maximizar y generar eficiencia en el proceso de gestión del talento humano en la Bananera “Angelita”. Se optó por la aplicación de un tipo de investigación descriptiva, explicativa, de campo, documental, seccional y correlacional.

El método descriptivo permite describir las características más trascendentes implicadas con las variables de estudio. En esencia, se realiza un proceso de descripción, registro, análisis y comprensión según sea el objetivo del tema de investigación, en el presente caso es diseñar estrategias adaptadas a las necesidades específicas de los trabajadores, mediante un análisis para la eficiencia de la gestión del talento humano de la Bananera Angelita (Guevara et al., 2020).

Con relación al tipo de investigación explicativa, se caracteriza por establecer relaciones de causa–efecto entre las variables de interés seleccionadas, y esto permite explicar porque se dan ciertos fenómenos, lo que será óptimo para constatar la funcionalidad de las teorías de GTH en la unidad de estudio (Bernal, 2016).

Para complementar el método explicativo, se aplicó la tipología de investigación correlacional, que permite presentar teorías que den resolución a problemas de interés mediante la asociación de variables de estudio (Bernal, 2016). En este caso se buscará constatar el nexo de la gestión del talento humano como factor determinante en la maximización del rendimiento empresarial de la finca bananera “Angelita”.

La investigación de campo se refiere a la obtención directa de los datos visitando el lugar de estudio. Bajo este tipo de investigación, el investigador se asocia directamente con el entorno de estudio, pudiendo obtener información de primera mano sobre el comportamiento de las variables (Oberti & Bacci, 2021).

La investigación seccional o transversal son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado (Bernal, 2016). Y en este trabajo se lo llevara a cabo a través de una encuesta realizada al personal y una entrevista realizada al encargado de la bananera Angelita.

La investigación documental permite recopilar documentos que abordan las prácticas administrativas de gestión humana y, a partir del estudio de los diferentes modelos de gestión humana, definir el mejor adaptado con las necesidades actuales de la empresa y con una visión de expansión a largo plazo (Arias, 2012).

3.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación hace alusión a la profundidad con la cual se abordará el problema de estudio, desarrollándose a partir de las características de la investigación. Como la investigación se caracteriza por buscar la demostración de los beneficios de la gestión del talento humano en la optimización del rendimiento empresarial y una descripción de las características de las variables involucradas, los niveles son descriptivo-explicativos (Condori, 2020).

El nivel de investigación descriptivo da la posibilidad de explorar a mayor profundidad la problemática de la cual yace el estudio, elaborando inicialmente un análisis de la estructura organizativa de la bananera Angelita, detallando los factores que están produciendo un desaprovechamiento del recurso humano (Condori, 2020).

Posteriormente, con el nivel explicativo, se abordará la relación causa – efecto del diseño de estrategias de GTH y como incidiría en un mayor rendimiento empresarial, teniendo en cuenta una revisión bibliográfica previa para seleccionar el modelo con mayor adaptación a la realidad de la finca, y también con mayor proyección a generar beneficios futuros (Condori, 2020).

3.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se dio una manipulación de las variables, trabajándolas dentro de su contexto natural (Guevara et al., 2020). El diseño se complementa con un enfoque longitudinal, señalando como la GTH ha beneficiado a las organizaciones empresariales en la consecución de sus objetivos.

3.4 Método de investigación

El método de investigación seleccionado es el deductivo, esto explicado porque es parte de una premisa general que la GTH beneficia directamente a las empresas, constatando este hecho en un contexto particular, el cual es la bananera Angelita. La característica más notable del método deductivo es que permite que verdades particulares contenidas en ideas universales tomen un rol de explícitas, corroboradas en contextos de estudios específicos (Bernal, 2016).

Para finalizar con la sección de métodos, se considera una metodología cuantitativa, con la aplicación de una encuesta y entrevista, para estudiar a los agentes involucrados en lo que compete a recursos humanos y que la propuesta, como se indica en el título de investigación, parte por elaborar estrategias dirigidas a una mayor eficiencia en la administración del talento humano y que serían beneficiosas para lograr los objetivos empresariales de la empresa Angelita (Escudero Sánchez & Cortez Suárez, 2017).

3.5 Tipos de instrumentos de investigación, población y muestra

Instrumentos de investigación

Como instrumento de investigación se aplicó una encuesta a los trabajadores de la bananera Angelita para determinar su nivel de satisfacción en la empresa, así como otros factores como sus capacidades laborales. La encuesta se caracteriza por ser un cuestionario de preguntas cerradas para la obtención de información de primera mano de los sujetos de análisis para la elaboración de estadísticas referentes al objeto de estudio (Bernal, 2016). Y también una entrevista al encargado de la bananera.

Población:

Se refiere al conjunto total de individuos que comparten una característica común y que constituyen el foco central de interés en la investigación. Según la Superintendencia de Compañías en el año 2023, provincia El Oro, segmento Pequeño, sector A. agricultura, CIU Cultivo de Banano:

En la provincia de El Oro existen 55 bananeras pequeñas las cuales están sujetas al control de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros.

Población objeto de estudio:

Es el grupo específico dentro de la población universo seleccionado para un examen detallado y exhaustivo dentro del contexto de la investigación. La población objeto de estudio es la Bananera Angelita que se encuentra situada en la Unión - colombiana de la ciudad de El Cambio y su población es de 12 trabajadores.

Tamaño de la muestra:

Indica el número de individuos seleccionados de la población objeto de estudio que participan en la investigación, asegurando que sea suficientemente representativa de dicha población. En el caso de este proyecto (Bananera Angelita) no se tomará en cuenta el tamaño de la muestra debido a que la población a encuestar (12 personas) está bajo el rango para una muestra.

3.6 Técnicas de Recolección de Datos

La obtención de información deriva tanto de fuentes primarias como de secundarias, se convierten en primarias cuando el investigador entra en contacto con el objeto de estudio y obtienen la información de forma directa, con esta breve explicación, se realizó una encuesta en línea a cada uno de sus trabajadores y una entrevista al encargado de la bananera, con el objeto de conocer su percepción sobre criterios que ayudarían a mejorar su rendimiento laboral.

Acorde a Bernal (2016) la encuesta simboliza uno de los instrumentos más empleados en el área de las ciencias sociales, dado a que permite la recolección de datos con referencia a distintas variables, mediante una serie estructurada de preguntas abiertas y cerradas, sin embargo, el único

problema que afronta este instrumento es el nivel de sesgo ante la emisión de información falsa por parte de los encuestados.

Otro instrumento aplicado para recolectar la información fue la entrevista que, de acuerdo al autor mencionado en el párrafo anterior consiste en una reunión entre el sujeto de interés y el investigador para la realización de una serie de preguntas de carácter abiertas, planteadas con el objetivo de reconocer factores más subjetivos de las variables de interés.

La encuesta aplicada constó de 9 preguntas de tipo cerradas las cuales abordaban campos referentes a su conocimiento sobre la empresa y las estrategias que esta aplicaba en torno a la gestión de su capital humano.

3.7 Presentación de Resultados

Luego de haber explicado el marco metodológico que se optó para diseñar la investigación, se manifiesta que las preguntas recibieron un tratamiento estadístico a través del programa de SPSS versión 24. Inicialmente se aplicó la prueba de Cronbach la cual expone el nivel de fiabilidad de los datos recolectados mediante encuesta.

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

Tabla 2. Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,586	,579	9

La estadística de fiabilidad de Cronbach indica que se puede confiar en los resultados obtenidos de la encuesta en un 57,9%, lo que rebasa el mínimo de confiabilidad requerido que es del 50%. Este nivel de confiabilidad se lo obtuvo considerando que los trabajadores responden a factores subjetivos a la hora de responder las diferentes preguntas planteadas.

3.8 Análisis de los Resultados

Tabla 3. ¿Qué estrategias utiliza la Bananera Angelita para mejorar el desempeño del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bonificaciones	5	41,7	41,7	41,7
	Reconocimientos públicos	1	8,3	8,3	50,0
	Aumento Salarial	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

En la Bananera Angelita, para mejorar el desempeño del personal, se utilizan principalmente tres estrategias:

- **Aumento Salarial:** Es la estrategia más común, utilizada en un 50% de los casos.
- **Bonificaciones:** También es una estrategia frecuente, con un 41,7% de uso.
- **Reconocimientos públicos:** Es la menos utilizada, con solo un 8,3%.

Tabla 4. ¿Consideras que las estrategias actuales mejoran tu desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	33,3	33,3	33,3
	Neutral	5	41,7	41,7	75,0
	De acuerdo	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

El 41,7% de los trabajadores encuestados mantiene una opinión neutral, lo que sugiere que no están seguros de si las estrategias actuales mejoran su desempeño. Un tercio de los encuestados (33,3%) cree que las estrategias no mejoran su desempeño. Una cuarta parte de los encuestados (25%) considera que las estrategias sí mejoran su desempeño.

Tabla 5. ¿Qué estrategias específicas consideras más efectivas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bonificaciones	3	25,0	25,0	25,0
	Reconocimientos públicos	1	8,3	8,3	33,3
	Aumento Salarial	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

El 66,7% de la población considera que los aumentos salariales son la estrategia más efectiva para mejorar el desempeño. Un cuarto (25%) cree que las bonificaciones son efectivas. Solo una pequeña minoría (8,3%) ve los reconocimientos públicos como la estrategia más efectiva.

Tabla 6. ¿Conoce los objetivos de la Bananera Angelita?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo	4	33,3	33,3	33,3
	Mayormente	2	16,7	16,7	50,0
	Totalmente	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

La mitad de los empleados está completamente familiarizada con los objetivos de la Bananera Angelita, lo cual es positivo para el alineamiento y la coherencia en las metas laborales. Un grupo significativo (33,3%) tiene un conocimiento parcial ("algo") de los objetivos, lo que sugiere que podría beneficiarse de una mayor comunicación o formación en esta área. Un 16,7% de los empleados tiene un conocimiento mayoritario, lo que indica que están bien informados, pero no completamente.

Tabla 7. ¿Cree que dispone de las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	16,7	16,7	16,7
	Neutral	3	25,0	25,0	41,7
	De acuerdo	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

El 58,3% de la población cree que tienen las herramientas necesarias, lo que es una señal positiva sobre los recursos disponibles en la empresa. Un 25% de los empleados se siente neutral, lo que podría indicar que, aunque tienen herramientas, pueden no ser las óptimas o pueden tener dudas sobre su eficiencia. Un 16,7% de los empleados siente que no tienen las herramientas necesarias, lo que sugiere áreas donde la empresa podría mejorar en proporcionar recursos o en comunicar la disponibilidad y uso adecuado de las herramientas.

Tabla 8. ¿Considera que el tiempo dedicado a sus tareas es adecuado para cumplir con los objetivos de producción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	58,3	58,3	58,3
	Neutral	4	33,3	33,3	91,7
	De acuerdo	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Una proporción mayor a la media de los trabajadores (58,3%) siente que no tienen suficiente tiempo para cumplir con los objetivos de producción, lo que indica una posible sobrecarga de trabajo o una necesidad de reevaluar los tiempos asignados a las tareas. Un 33,3% de los empleados está neutral, lo que sugiere que, aunque no están completamente en desacuerdo, tampoco están seguros de que el tiempo sea suficiente. Solo un 8,3% de los empleados cree que el tiempo asignado es adecuado, lo que muestra una percepción minoritaria.

Tabla 9. ¿Se siente inspirado y guiado por tu jefe hacia el logro de metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	7	58,3	58,3	75,0
	Totalmente de acuerdo	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

El 58,3% de los empleados está de acuerdo en que su jefe les inspira y guía hacia el logro de metas, lo que es un indicativo positivo de liderazgo y apoyo en la empresa. El 25% de los empleados está totalmente de acuerdo en que se siente completamente inspirado y guiado por su jefe. Un 16,7% de los empleados tiene una opinión neutral, lo que sugiere que no tienen una opinión fuerte ni positiva ni negativa sobre la guía e inspiración de su jefe.

Tabla 10. ¿Qué aspectos del liderazgo le gustaría que mejoraran?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comunicación	4	33,3	33,3	33,3
	Transparencia	2	16,7	16,7	50,0
	Apoyo y orientación	3	25,0	25,0	75,0
	Toma de decisiones	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

La comunicación es el aspecto del liderazgo que más personas quieren mejorar, con un 33,3% de los encuestados mencionándolo. Apoyo y orientación y, toma de decisiones son igualmente importantes para un 25% de los encuestados respectivamente. Transparencia es mencionada por el 16,7% de los encuestados, aunque es la menos mencionada, sigue siendo relevante para algunos empleados, indicando la necesidad de mayor apertura y claridad en las acciones y decisiones de la empresa.

Tabla 11. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño del personal en la Bananera Angelita?

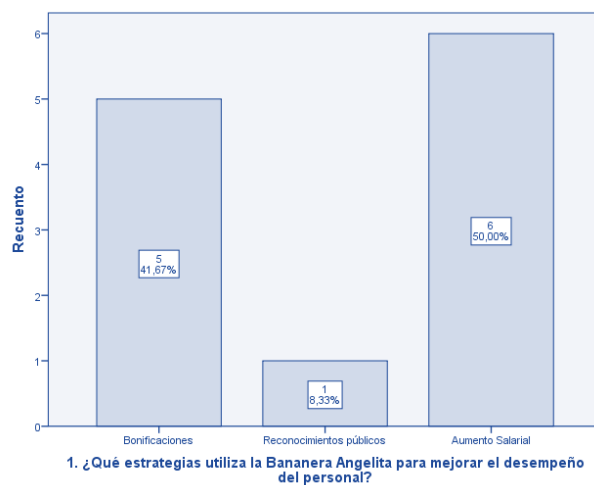
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	7	58,3	58,3	58,3
	A veces	4	33,3	33,3	91,7
	A menudo	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

- **Rara vez:** La mayoría de los empleados (58,3%) siente que las evaluaciones de desempeño no ocurren con la frecuencia deseada, lo que podría afectar la retroalimentación y el desarrollo profesional.
- **A veces:** Un 33,3% menciona que las evaluaciones ocurren de vez en cuando, lo que indica una inconsistencia en el proceso.
- **A menudo:** Solo un pequeño porcentaje (8,3%) siente que las evaluaciones son frecuentes, lo que podría ser un área de mejora para establecer un proceso más regular y estructurado de evaluación del desempeño.

3.9 Interpretación de Resultados

Pregunta 1

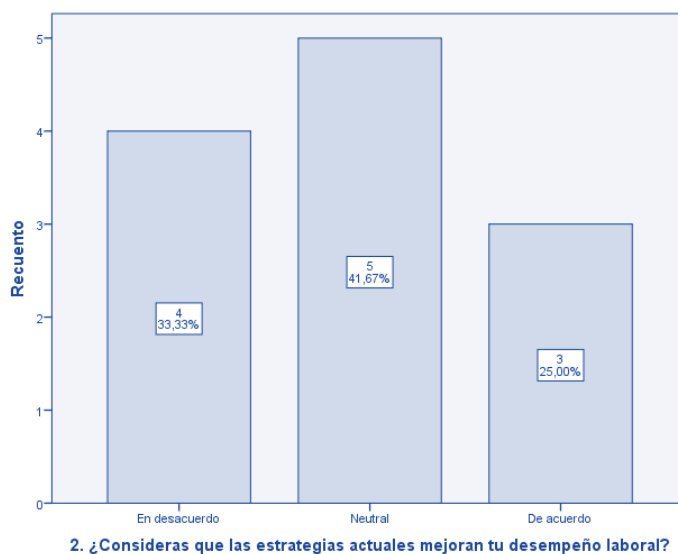
En la Bananera Angelita, las estrategias más utilizadas para mejorar el desempeño del personal son los aumentos salariales (50%), seguidos de bonificaciones (41,7%) y reconocimientos públicos (8,3%). Esto sugiere un enfoque significativo en incentivos financieros como motor principal de motivación.



Gráfica 2. Estrategias para mejorar el desempeño del personal

Pregunta 2

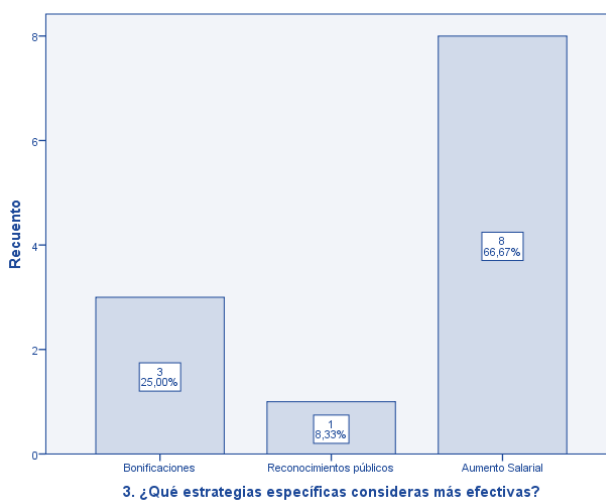
Como se muestra en la gráfica n°2 La mayoría de los empleados (41,7%) tienen una opinión neutral respecto a si las estrategias actuales mejoran su desempeño laboral, seguido por un 33,3% que está en desacuerdo y un 25,0% que está de acuerdo. Esto indica una división en la percepción de la efectividad de las políticas de motivación implementadas.



Gráfica 3. Percepción sobre la efectividad de las estrategias actuales

Pregunta 3

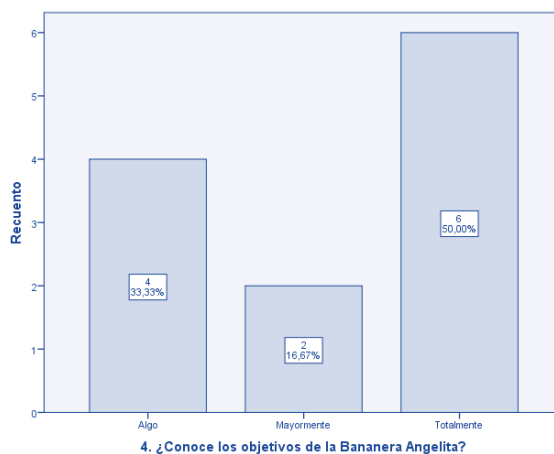
Aproximadamente dos tercios de los empleados (66,7%) consideran que los aumentos salariales son la estrategia más efectiva para mejorar el desempeño, seguido por bonificaciones (25%) y reconocimientos públicos (8,3%). Esto refuerza la preferencia por incentivos económicos sobre otros tipos de reconocimiento.



Gráfica 3. Percepción sobre la efectividad de las estrategias actuales

Pregunta 4

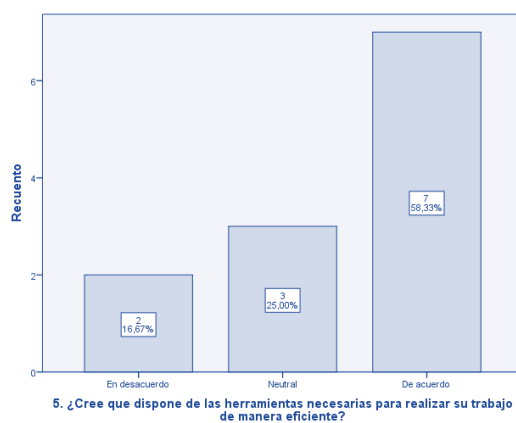
La mitad de los empleados (50%) están completamente familiarizados con los objetivos de la Bananera Angelita, mientras que un tercio (33,3%) tiene un conocimiento parcial y un 16,7% tiene un conocimiento mayoritario. Esto sugiere una base sólida en el entendimiento de los objetivos organizacionales.



Gráfica 5. Conocimiento de los objetivos de la empresa:

Pregunta 5

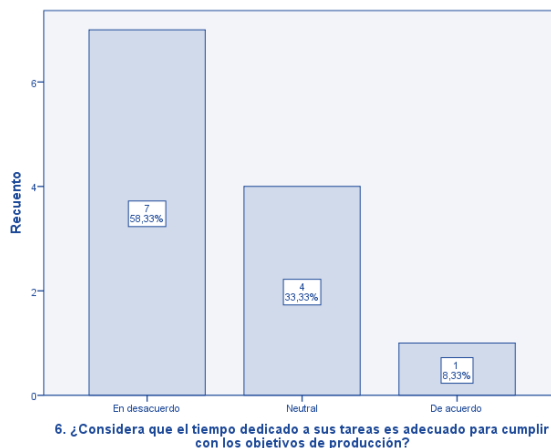
La mayoría (58,3%) de los empleados cree que tienen las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente, aunque un 25% se siente neutral al respecto y un 16,7% no está de acuerdo. Esto indica áreas de mejora en la provisión y comunicación de recursos adecuados.



Gráfica 6. Disponibilidad de herramientas para realizar el trabajo eficientemente

Pregunta 6

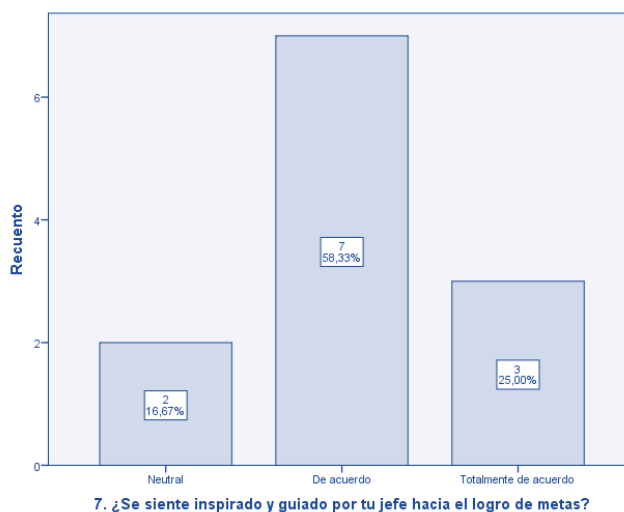
El 58,3% de los trabajadores siente que el tiempo dedicado a sus tareas no es adecuado para cumplir con los objetivos de producción, mientras que un 33,3% se encuentra neutral y solo un 8,3% considera que el tiempo asignado es suficiente. Esto sugiere una necesidad de revisión en la planificación del tiempo y la carga de trabajo.



Gráfica 7. Percepción del tiempo dedicado a las tareas respecto a los objetivos de producción

Pregunta 7

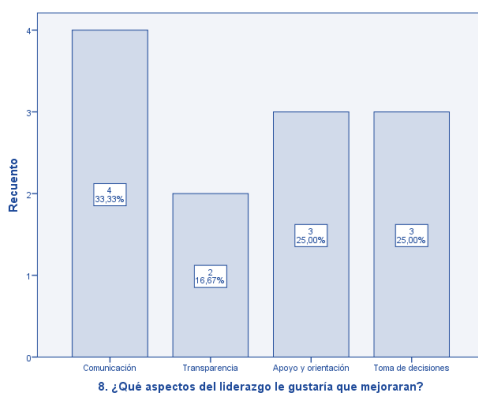
El 58,3% del personal encuestado responde “de acuerdo”, y un 25% “totalmente de acuerdo”; lo que representa que un significativo 83.3% se siente inspirado y guiado por su jefe hacia el logro de metas. Y un mínimo 16,7% responde “neutral” al respecto, es decir que tiene un criterio indiferente. Esto indica una percepción positiva del liderazgo y apoyo recibido.



Gráfica 8. Inspirado y guiado por su jefe hacia el logro de metas

Pregunta 8

La comunicación es el aspecto más mencionado (33,3%) que los empleados desean mejorar en el liderazgo, seguido por el apoyo y orientación (25%), la toma de decisiones (25%), y la transparencia (16,7%). Esto subraya la necesidad, existente en la empresa, de una comunicación clara y efectiva en la organización.

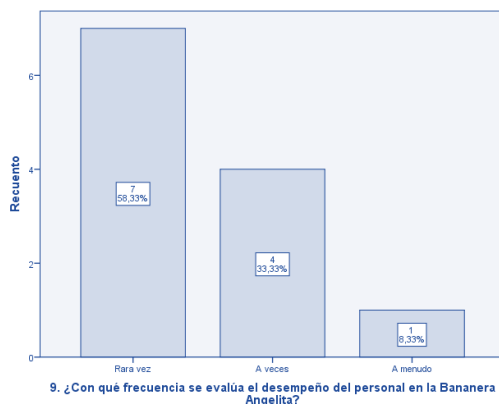


Gráfica 9. Aspectos del liderazgo que se desean mejorar

Pregunta 9

La mayoría de los empleados (58,3%) siente que las evaluaciones de desempeño ocurren rara vez en la Bananera Angelita, mientras que un 33,3% menciona que sucede a veces y solo un

8,3% indica que se realizan con frecuencia. Esto señala una oportunidad para mejorar la regularidad y estructura de las evaluaciones.



Gráfica 10. Frecuencia de evaluaciones de desempeño

Entrevista al encargado de la Bananera Angelita

Objetivo de la entrevista:

Evaluar las estrategias actuales de gestión de talento humano en la bananera Angelita, identificar áreas de mejora y discutir posibles iniciativas para fortalecer la eficiencia.

1. ¿Qué criterios utiliza para implementar estrategias de gestión del talento humano?

Nos enfocamos en las necesidades operativas y productivas de la bananera, así como en el cumplimiento de las normativas laborales y las políticas internas de la empresa. También tomamos en cuenta la experiencia y habilidades de nuestros empleados para asignar roles y responsabilidades adecuadas.

2. ¿Qué porcentaje de cumplimiento estima que tienen los trabajadores de la bananera Angelita respecto a las estrategias y políticas establecidas por la empresa y por qué?

Estimamos que alrededor del 85% de los trabajadores cumplen con las estrategias y políticas establecidas. Este cumplimiento se debe a la claridad y consistencia de nuestras directrices y al seguimiento constante que realizamos para asegurar el alineamiento con los objetivos de la empresa.

3. ¿Qué métodos utiliza para hacer seguimiento del rendimiento del personal?

Utilizamos reportes diarios y semanales de actividades y rendimiento. Además, los supervisores realizan observaciones y revisiones regulares en el lugar de trabajo para asegurar que se cumplen los estándares de la empresa.

4. ¿Qué métodos utiliza para inspirar y guiar a tu equipo?

Fomentamos un ambiente de comunicación abierta y transparente. Reconocemos los logros de manera regular a través de incentivos y reconocimientos públicos. Promovemos la participación de los empleados en las decisiones que afectan su trabajo diario.

5. ¿Con qué frecuencia realiza evaluaciones de desempeño?

Realizamos evaluaciones de desempeño de manera anual. Esto nos permite mantener un seguimiento continuo del progreso de los empleados y ajustar nuestras estrategias de gestión de talento humano según sea necesario.

Análisis de las respuestas:

Mediante el análisis de las respuestas ofrecidas por el encargado, se estipula que la bananera mantiene un enfoque estructurado sobre la importancia que posee el capital humano para su desarrollo empresarial. Las estrategias actuales que aplican según su encargado resultan efectivas, no obstante, se considera que siempre hay margen de mejora.

Por ejemplo, se considera necesario el aumento en la frecuencia con la cual se llevan a cabo las evaluaciones de desempeño para mejorar ese 15% de incumplimiento de los trabajadores con respecto a las estrategias empresariales.

Promover la participación activa de los empleados y conservar una comunicación abierta son puntos fuertes que contribuyen de forma significativa a la eficiencia y al buen ambiente laboral. Involucrar a los trabajadores en las decisiones que afectan su trabajo diario aumenta su sentido de pertinencia empresarial y de compromiso laboral.

Capítulo IV. Resultados y Discusión

4.1 Análisis de los Resultados

Mediante toda la información obtenida de la empresa y su correspondiente análisis, es posible señalar el FODA de la empresa:

Fortalezas:

1. **Cumplimiento de estrategias y políticas:** El 85% de los trabajadores cumple con las estrategias y políticas establecidas, lo que refleja claridad y consistencia en las directrices de la empresa, lo que a su vez se sustenta con las respuestas brindadas por el gerente.
2. **Liderazgo positivo:** La mayoría de los empleados ha manifestado que se siente inspirada y guiada por su jefe, lo que indica una buena percepción del liderazgo.
3. **Estrategias de incentivo:** El uso de los aumentos salariales y las bonificaciones han resultado en estrategias óptimas para el incentivo del desempeño del personal.

Oportunidades:

1. **Frecuencia de evaluaciones de desempeño:** La mayoría de los empleados siente que las evaluaciones de desempeño ocurren rara vez, lo que sugiere una oportunidad para establecer un proceso más regular y estructurado.
2. **Mejorar la comunicación y transparencia:** Un 33,3% de los empleados desea mejoras en la comunicación, y un 16,7% en la transparencia del liderazgo.
3. **Incrementar la participación activa:** Continuar promoviendo la participación de los empleados en las decisiones que afectan su trabajo diario.

Debilidades:

1. **Falta de Departamento de Talento Humano:** La ausencia de un departamento específico puede limitar la implementación de estrategias de gestión de talento humano de manera más estructurada y profesional.
2. **Nivel de satisfacción con las estrategias actuales:** Un tercio de los empleados está en desacuerdo con que las estrategias actuales mejoran su desempeño laboral, lo que sugiere un reajuste de las mismas.
3. **Carga de trabajo:** El 58,3% siente que no tienen suficiente tiempo para cumplir con los objetivos de producción, lo que sugiere una posible sobrecarga de trabajo.

Amenazas:

1. **Inconsistencia en las evaluaciones de desempeño:** La percepción de “rareza” en las evaluaciones de desempeño podría afectar la retroalimentación y el desarrollo profesional, impactando negativamente la motivación y productividad.
2. **Desacuerdo con el tiempo asignado para tareas:** La insatisfacción con el tiempo dedicado a tareas puede llevar a un aumento en el estrés laboral y una disminución en la eficiencia.
3. **División en la percepción de efectividad de estrategias:** La falta de consenso sobre la efectividad de las estrategias actuales puede generar desmotivación y falta de compromiso entre los empleados.

4.2 Contrastación Teórica de los Resultados

El instrumento de investigación aplicado para la recolección de datos dio respuestas bastante significativas respecto a la gestión de talento humano, en el cual se habla de aspectos como la comunicación, la carga de trabajo y las evaluaciones laborales. Ahora bien, al enfocarse en la comunicación relacionada a temas administrativos se analiza que los empleados lo consideran

como un elemento importante para la empresa, así lo menciona Rivera *et al.* (2005) indicando que es la comunicación quien facilita el entendimiento que debe existir entre la alta gerencia y el equipo de empleados con la finalidad de alcanzar las expectativas de la organización. Este argumento es apoyado por Vivas y Saavedra (2019) mencionando que son los objetivos organizacionales los que resultan favorables cuando existe una comunicación efectiva dentro de la organización empresarial, compartiendo la misma visión, misión e integración del personal para que juntos alcancen el desarrollo esperado.

La carga de trabajo es el siguiente punto de enfoque puesto que, autores como Castellón (2018) mencionan el constante análisis que debe realizar la gestión de talento humano para alcanzar la eficacia y el cumplimiento de metas ya que, si la carga laboral es inadecuada o existen insuficientes recursos, la empresa no aprovecharía su productividad. Así mismo, Montilla *et al.* (2018) establece que para que no existan estos problemas es necesario que la empresa levante un estudio de medición de cargas laborales para identificar las deficiencias y el exceso de funciones. Ambos argumentos aportan significativamente a la investigación puesto que se destaca la relevancia de esta variable en la administración de la empresa y se propone una posible solución, sin embargo también existen ciertos impedimentos como el factor económico de la empresa si no considera oportuno dentro de sus finanzas invertir en este tipo de procesos, esto según Montilla *et al.* (2018) implica consecuencias negativas entre los empleados como cansancio, estrés, agotamiento, desmotivación, desinterés, etc.

Las evaluaciones aplicadas al personal de la empresa conforman una parte esencial en la gestión de talento humano, y un punto a tomar en consideración según los empleados de la Bananera Angelita, por lo que al ser definida por Böhr (2000) como capacitaciones y optimización al desarrollo del personal para mejorar y fortalecer su rol en distintas actividades como servicio al cliente, asesoría, tareas administrativas, etc. Esta premisa es apoyada por Obando (2020) al mencionar que no solamente beneficia a la empresa, sino también al individuo mismo ya que brinda competencia laboral y seguridad dentro de la organización al ser considerado como un recurso humano importante. Por lo que, la empresa Bananera Angelita no debería tomar a la ligera estos cursos ya que son inversiones altamente beneficiosas tanto para el personal como para la organización.

4.3 Propuesta Integradora

Antes de proceder a realizar una exposición sobre el instrumento para medir la eficiencia laboral en Bananera Angelita, resulta factible realizar un breve recorrido sobre todos los indicadores que podemos emplear para el desempeño de esta actividad, usando como base los resultados de Yupanqui (2022) quien expone que los indicadores pueden tomar como referencia:

Productividad

Se asocia con la cantidad de trabajo que un empleado o grupo de personas pueden ejecutar por unidad de tiempo. Para esto, los ejecutores del test deben definir las metas o responsabilidades que deberán cumplir los colaboradores, así como los límites de tiempo a cumplir para medir la eficiencia con la cual están siendo desarrolladas las actividades. También resulta muy útil realizar esta medición de forma individual para identificar si los trabajadores necesitan retroalimentación, valorando como su desempeño afecta de manera directa al rendimiento general del grupo.

Rendimiento

Este indicador mide el nivel de utilidad bajo el cual el capital humano logra la consecución de sus metas y objetivos, tomando como referencia los preceptos de productividad, calidad bajo la cual realizan sus actividades y la velocidad en la ejecución de las mismas. Un gran ejemplo que, involucra estos tres preceptos es cuando un empleado logra el desarrollo de sus tareas de forma rápida, pero sin sacrificar la calidad de la producción, este indicador resulta muy útil cuando las empresas desean comparar el rendimiento promedio individual.

Calidad

Aunque definir la calidad resulte algo subjetivo, generalmente se la asocia con el alto nivel de detalle que presenta el bien final, destacándose por características como la presentación, la durabilidad y la innovación en las técnicas empleadas para su proceso.

Eficacia

Este indicador permite llevar un registro sobre cómo ha avanzado el desarrollo del trabajo desde que se solicitó, considerando los tiempos de respuesta en la presentación de cada avance,

además de definir el objetivo correspondiente, esperando que, con esto, los resultados finales puedan obtenerse de una forma más rápida.

Retención Laboral

Bajo este indicador se calcula el tiempo promedio que dura cada empleado en su cargo, además de examinar el porcentaje de rotación que existe, considerando los efectos negativos de niveles desmesurados de absentismo laboral debido a la disfuncionalidad que produce en la empresa al aumentarse los costos por la contratación y capacitación del nuevo personal.

Luego de haber examinado todos estos indicadores, se presentan los siguientes modelos para medir el desempeño laboral de una forma eficiente y acorde a las necesidades estructurales de Bananera Angelita:

El primer indicador a presentar se coacciona con la productividad, esto dado a que la bananera trabaja directamente con los costos derivados de la producción, se plantea el siguiente modelo que permitirá el cálculo de los mismos teniendo como referencia los recursos humanos y materiales que predispone la bananera.

Formulario de Medición de la Productividad

Fecha de Registro:

Responsable del Registro:

Fecha de recolección:

Fecha	Cantidad de Bananos Cosechados (kg)	Número de Trabajadores	Horas Trabajadas por Trabajador	Área Cultivada (ha)	Costos de Producción (USD)
YYYY-MM-DD					
YYYY-MM-DD					
YYYY-MM-DD					

A. Para el cálculo de la productividad laboral, se puede emplear la fórmula microeconómica

$$\frac{Q}{N}$$

Q se refiere a la cantidad de bananos cosechados y **N** al número de trabajadores.

B. Para el cálculo de la productividad por hora, se toma de referencia la siguiente operación:

$$\frac{Q}{H}$$

H es el total horas trabajadas.

C. Para calcular la productividad por área, se emplea la siguiente función: $\frac{Q}{A}$

A es el área cultivada medida en hectáreas.

Un gran ejemplo de cómo este formulario nos ayudaría a medir la eficiencia productiva es mediante un caso hipotético en el cual se despejan las fórmulas con los siguientes datos semanales:

Descripción	Cantidad
Cantidad de Bananos Cosechados (kg)	20.000
Número de Trabajadores	12
Total de Horas Trabajadas	6.400
Área Cultivada (ha)	50
Costos de Producción (USD)	30.000

Productividad Laboral

$$\frac{20.000}{12} = 1666,67 \text{ kg/trabajador}$$

Productividad por Hora

$$\frac{20.000}{6.400} = 3,13 \text{ kg/hora}$$

Productividad por Área

$$\frac{20.000}{50} = 400 \text{ kg/ha}$$

Mediante este instrumento se podrá gestionar de mejor forma la productividad por trabajador, facilitando la toma de decisiones con relación a si el personal ha laborado de manera eficiente.

Para el control de la rotación del personal, se configura el siguiente indicador con sus respectivos cálculos para obtener una mejor noción sobre la variación con la cual ingresan y salen los trabajadores por períodos de tiempos específicos, y así lograr un mayor control de la retención de empleados:

Formulario de Medición sobre la Retención del Talento Humano

Fecha de Registro:

Responsable del Registro:

Fecha de recolección:

Fecha	Tipo de Movimiento	Nombre del Empleado	Puesto	Motivo de Entrada/Salida
YYYY-MM-DD	Entrada/Salida			
YYYY-MM-DD	Entrada/Salida			
YYYY-MM-DD	Entrada/Salida			

Descripción	Cantidad
Número de empleados al inicio	E1
Número de empleados al final	E2
Número de empleados salidos	S
Número de empleados ingresados	I

$$Tasa\ de\ Rotación = \left(\frac{S}{\frac{E1 + E2}{2}} \right) * 100$$

Realizando otro caso ficticio, se toman en cuenta los siguientes datos:

Descripción	Cantidad
Número de empleados al inicio	12
Número de empleados al final	14
Número de empleados salidos	3
Número de empleados ingresados	5

$$Tasa\ de\ Rotación = \left(\frac{3}{\frac{12 + 14}{2}} \right) * 100 = 23.08\%$$

Si se compara esta tasa en distintos períodos, será posible visualizar si se han dado períodos de crecimientos o disminuciones, teniendo una noción más precisa sobre la capacidad de retención de talento humano que posee la empresa.

4.4 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica – Económica – Social - Ambiental

A continuación, se estipularán las estrategias que acorde al estudio realizado, beneficiarían al mejoramiento de la GTH en la bananera, considerando aspectos como la dimensión técnica, económica, social y ambiental:

Implementación de un Departamento de Talento Humano

Estrategias

- Crear un departamento dedicado exclusivamente a la gestión del Talento Humano.
- Contratar profesionales en recursos humanos con experiencia en la industria agrícola.

Viabilidad

- **Técnica:** Requiere la introducción de un software desarrollado específicamente para el manejo del capital humano y dar evaluación a su desempeño.
- **Social:** Mejorará la comunicación interna y aumentará la satisfacción de los empleados.
- **Ambiental:** No tiene un impacto en el ambiente.
- **Económica:** Requiere inversión inicial en infraestructura, pero a largo plazo se constituye como una opción viable, para obtener un mayor rendimiento del personal disponible.

Para la implementación de estas medidas se ha considerado el siguiente presupuesto para el departamento de Talento Humano:

Presupuesto para el departamento:

Nº	Concepto	Tipo de recurso	Cantidad	Costo Unitario (USD)	Costo Total (USD)
1	Directora de talento humano	Servicios Profesionales	1	\$ 800,00	\$ 800,00
2	Asistente Administrativo	Servicios Profesionales	1	\$ 460,00	\$ 460,00
3	Escritorios	Recurso tecnológico	2	\$ 150,00	\$ 300,00
4	Sillas ergonómicas	Recurso tangible	2	\$ 80,00	\$ 160,00
5	Computadoras	Recurso tecnológico	2	\$ 400,00	\$ 800,00
6	Impresora multifuncional	Recurso tecnológico	1	\$ 200,00	\$ 200,00
7	Material de oficina (anual)	Recurso tangible	-	-	\$ 90,00
TOTAL					\$ 2.810,00

Aumento de la Frecuencia de Evaluaciones de Desempeño

Estrategias:

- Realizar evaluaciones de desempeño trimestrales en lugar de anuales.
- Implementar un sistema de retroalimentación continuo.

Viabilidad:

- **Técnica:** Utilización de herramientas digitales para facilitar el proceso de evaluación y retroalimentación.
- **Social:** Mejora la comunicación y la motivación de los empleados.
- **Ambiental:** Reducción del uso de papel si se utilizan herramientas digitales.
- **Económica:** Mejora de la productividad y reducción de errores y tiempo perdido.

Optimización del Tiempo de Trabajo y Carga Laboral

Estrategias:

- Revisión y ajuste de la planificación de tareas.
- Implementación de un sistema de gestión del tiempo.

Viabilidad:

- **Técnica:** Utilización de software de gestión de tareas y tiempo.
- **Social:** Reducción del estrés laboral y mejora del bienestar de los empleados.
- **Ambiental:** Positivo si se reduce el tiempo de trabajo excesivo y se mejora la eficiencia energética.
- **Económica:** Mejora de la eficiencia operativa y reducción de costos por sobrecarga laboral.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusión

La gestión del talento humano mediante el análisis FODA de la Bananera Angelita ha demostrado que aún existen nudos críticos en los que se debe trabajar como la comunicación, las evaluaciones que se realizan a profesionales, la participación de los mismos en la empresa y la carga de trabajo laboral.

En el primer caso, fomentar relaciones de comunicación fuertes brinda paso a que los individuos generen confiabilidad para reportar cualquier situación que esté obstruyendo la realización efectiva del trabajo, perjudicando directamente a la productividad de la empresa. En el segundo caso, la evaluación constante hacia los profesionales, así como los programas de capacitación para mejorar sus conocimientos y habilidades son temas en los que el departamento de talento humano debe enfocarse para actualizar los conocimientos de sus compañeros y brindar las habilidades necesarias para la realización del cargo laboral.

El tercer y último caso, requiere de un análisis concreto de las tareas que se le han asignado al empleado al inicio y el motivo por el cual se encuentra realizando mucho más trabajo, si el problema radica directamente en la empresa o si requiere mejorar algunos aspectos para que el mismo cumpla con lo asignado y no experimente ninguna sobrecarga.

La gestión del talento humano ha tenido un desempeño bastante favorable reflejado en el cumplimiento de las metas empresariales obtenidas por parte de sus trabajadores donde más del 80% ha cumplido con los estándares institucionales, además de establecer un panorama positivo de trabajo respecto al líder que los direcciona. Sin embargo, aún existe un pequeño porcentaje en el que se debe trabajar para identificar cuáles son las dificultades que deben superar para mejorar su rendimiento y pasen a obtener mejores resultados que los ya existentes.

Las estrategias establecidas por el departamento humano han demostrado tener un grado alto de eficacia en la Bananera Angelita si solo se trata el tema del cumplimiento de metas, sin embargo aún se requiere establecer medidas sobre las estrategias actuales según los empleados de la empresa, puesto que las políticas de motivación de los empleados no logran llegar a todos y muchos de ellos exponen su preocupación sobre el tiempo dedicado a la realización de las tareas

ya que resulta ser insuficiente conjunto a la disponibilidad de herramientas necesarias para desarrollar las tareas en el plazo exigido por la entidad.

5.2 Recomendación

La recomendación propuesta una vez realizado el análisis FODA en la Bananera Angelita, se fundamenta específicamente en la comunicación, la cual ha sido identificada como el proceso fundamental para ser claro, resolver conflictos e identificar algunas inquietudes. Por lo tanto, el director de talento humano debe promover espacios de comunicación abierta en el trabajo fomentando la cultura corporativa empresarial y mejorando la comunicación interna, en la cual los empleados puedan hablar cara a cara o mediante diferentes canales de comunicación de acuerdo al perfil de los individuos y el tipo de departamento al que pertenezcan.

Para mejorar el grado de eficiencia registrado en la Bananera Angelita se deben implementar programas de capacitación dirigidos a las distintas áreas de la empresa, reforzando los conocimientos básicos hasta llegar a nuevas competencias intelectuales para que el empleado las maneje totalmente. Una buena opción sería manejar un portal web en la cual se registre al empleado con los cursos realizados ya sean de carácter informativo, de seguridad, de control de riesgos, etc. Así mismo, pequeñas evaluaciones corporativas centradas en reforzar el conocimiento, cyber seguridad, prevención de riesgos laborales, etc.

Se recomienda que entre las estrategias que ha implementado el departamento de talento humano se integren actividades como el establecimiento de objetivos y metas, identificar situaciones que impiden fortalecer la cultura organizacional y tratar de solucionarlo. Así mismo, el establecimiento de procesos que consiste en contratar a nuevos recursos humanos y brindar compensaciones para retener al talento humano que aporte positivamente a la empresa.

5.3 Referencias

- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L., y Amores, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6a ed.). https://books.google.com.ec/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Arrieta, V., Cervantes, Y., De la Cruz, L., & López, D. (2021). La importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones. *Económicas CUC*, 42(2), 243-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.17981/econcuc.42.2.2021.Ensy.1>
- Barriga, M., y Cortez, C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima. *TecnoHumanismo*, 1(9), 34-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8179020>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación (4th ed.). Pearson Educación. <https://books.google.com.ec/books?id=76QzvwEACAAJ>
- Böhrt, M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista de Ciencia y Cultura*, (8), 123-131. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
- Calderón, G., Vivares, J., y Naranjo, J. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 77-92. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521>
- Cárdenas, R., Díaz, A., y Gavidia, A. (2021). Control interno en la gestión del talento humano. *Sistema coso. Revista Faces*, 3(1), 68-82. <https://doi.org/10.54139/revfaces.v3i1.255>
- Cardona, D., Pájaro, J., Batista, A., y Dager, M. (2022). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano en una organización no gubernamental en la ciudad

- de Cartagena. *Revista AGLALA*, 13(2), 100-110.
<https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2201>
- Castellón, L. (2018). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. *InterSedes*, 13(38), 88-114. 10.15517/isucr.v18i38.32671
- Castillo, G. (2018). Evaluación estratégica desde una matriz FODA en la empresa aglomerados. *Polo del Conocimiento*, 3(9).
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/720/html>
- Cedeño, T., & Saltos, G. (2020). Propuesta de evaluación del desempeño como proceso generador de cambios para la Empresa Municipal Registro de la Propiedad de Manta. *Revista San Gregorio*(39). <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1359>
- Checa, L., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Condori, P. (2020). Niveles de investigación. <https://www.academica.org/cporfirio/17.pdf>
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Delgado, D., Pilaloe, W., Holguin, B., & Calina, K. (2023). Diagnóstico FODA como elemento de planeación estratégica de negocios de producción de cacao CCN51 en el Triunfo, Guayas, Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 102-118. <https://doi.org/https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1172>
- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145-161.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2017). Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica. In Primera (Ed.), *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. (Vol. 1, Issue 69).

- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT(6)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Leal, A., Bolaño, Y., Espinosa, N., Correa, D., y Piñero, N. (2022). Procedimiento de diagnóstico y mejora de siete Capacidades de Dirección y Gestión Empresarial. *Ingeniería Industrial*, 43(1), 1-20. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v43n1/1815-5936-rii-43-01-119.pdf>
- Mayor, A., Souto, L., y Sánchez, S. (2021). Una mirada a la gestión de los recursos humanos en pequeños emprendimientos privados. *Universidad de la Habana*, (292), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n292/0253-9276-uh-292-13.pdf>
- Mendoza, M., y Villafuerte, J. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467-478. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Montilla, A., Pantoja, F. y Chamorro, E. (2018). Estudio de carga laboral en sede administrativa, área de gestión y talento humano de Cooperativa de productos lácteos de Nariño, Ltda. “Colácteos” Pasto, 2018. Universidad Jorge Tadeo Lozano, 1-23. https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/5791/2018CoUNFCA_EGTHMontillaPantojaViveroCargalaboralsedeadministrativaareagestionytalentohumanoCooperativadeProductosLacteosdeNari%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Negrón, A., Gemar, G., y Noda, M. (2021). Modelo de gestión de costos ocultos para la mejora continua de Recursos Humanos. *Economía y Negocios*, 12(2), 1-17. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.946>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA SINERGIA*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

- Oberti, A., & Bacci, C. (2021). Metodología de la Investigación. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/programas/pp.11944/pp.11944.pdf>
- Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender; contabilidad y gestión*, 6(18). <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
- Palacios, M. (2020). Planeación estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 57-68. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2756>
- Pérez, R., De Miguel, M., y Sánchez, A. (2021a). Mirada a las prácticas de gestión de recursos humanos en Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 246-266. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145520>
- Pérez, R., Marrero, R., y De Miguel, M. (2021b). Variables determinantes de las Prácticas de Gestión de Recursos Humanos en Micro y Pequeñas Empresas. *Economía y Negocios*, 12(2), 18-31. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.944>
- Pinargote, J., y Pico, M. (2023). Modelo de gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: revisión bibliográfica. *RECIMUNDO*, 7(2), 117-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.117-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131)
- Rivera, B., Roja, L. Ramírez, F. y Álvarez, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional, *Negotium*, 1(2), 32-48. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78212103.pdf>
- Rincón, O., y Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Décimotercera ed.). Pearson Educación de México. https://www.academia.edu/84145485/ROBBINSAdministracion_Robbins_Coulter_13e
- Sánchez, D. (2020). *Análisis FODA o DAFO*. Bubok Publishing S.L. <https://n9.cl/7nkme>

- Santander, E., y Lara, L. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Perspectivas Científicas Multidisciplinarias*, 3(2), 15-29. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- Silva, L., Herrera, K., Alba, M., y Rodríguez, A. (2020) Modelo para la administración del talento humano con enfoque en el buen vivir en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador. *Revista Espacios*, 41(24), 139-153. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/20412412.html>
- Tarifa, L., García, Y., Frías, R., Pérez, I., Betancourt, U., y Mendo, L. (2022). Planeación estratégica de la calidad en universidades. *Retos de la Dirección*, 16(1), 199-224. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552022000100199&script=sci_arttext
- Tóala, S., Tóala, F., y Cañarte, A. (2022). La planeación estratégica y su aporte al desarrollo organizacional de las microempresas. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 1016-1034. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2619>
- Torres, M., Lao, Y., y Pérez, M. (2021). Planeación prospectiva estratégica de recursos humanos. *Retos de la Dirección*, 15(1), 88-103. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v15n1/2306-9155-rdir-15-01-88.pdf>
- Vargas, M. (2019). La ética profesional y su impacto en la administración de empresas de telecomunicaciones. *Opuntia Brava*, 11(4). <https://doi.org/https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/884/917>
- Vélez, C., y Cedeño, M. (2022). Planificación Estratégica y su relación en la Gestión del Talento Humano de Cooperativa de Transporte. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 2(21). <https://doi.org/10.37117/s.v2i21.749>
- Vinces, M., Ormaza, M., y Bello, B. (2023). Apuntes sobre la cumplimentación de normativas legales en la unidad de talento humano de la empresa de agua potable Jipijapa, 2019. *MQRInvestigar*, 7(4), 3131-3149. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.3131-3149>

Vivas, A. y Saavedra, P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Científica*, 4, 116-135.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173008/html/>

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21-42.
<https://doi.org/https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

5.4 Anexos

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA BANANERA ANGELITA

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Recopilar información sobre sus condiciones laborales, nivel de satisfacción y bienestar en el trabajo, para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que optimicen el ambiente laboral y la productividad de la empresa.

INSTRUCCIONES:

- 1) Los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación.
- 2) Lea detenidamente cada aspecto, antes de escribir la respuesta.
- 3) No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (x) en el paréntesis correspondiente.

1. **¿Qué estrategias utiliza la Bananera Angelita para mejorar el desempeño del personal?**

- Bonificaciones
- Reconocimientos públicos
- Aumento salarial
- Capacitación y Desarrollo continuo
- Otro

2. **¿Consideras que las estrategias actuales mejoran tu desempeño laboral?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. **¿Qué estrategias específicas consideras más efectivas?**

- Bonificaciones
- Reconocimientos públicos

- Aumento salarial
 - Capacitación y Desarrollo continuo
 - Otro
-

4. ¿Conoce los objetivos de la Bananera Angelita?

- Totalmente
- Mayormente
- Algo
- Poco
- Nada

5. ¿Cree que dispone de las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. ¿Considera que el tiempo dedicado a sus tareas es adecuado para cumplir con los objetivos de producción?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Se siente inspirado y guiado por tu jefe hacia el logro de metas?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Qué aspectos del liderazgo le gustaría que mejoraran?

- Comunicación
 - Transparencia
 - Apoyo y orientación
 - Toma de decisiones
 - Otro
-

9. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño del personal en la Bananera Angelita?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Rara vez
- Nunca

"¡Gracias por tu participación en la encuesta! Tu opinión es muy valiosa para nosotros."

Enlace: <https://forms.gle/3GSwA2qykadjGt188>

Entrevista:



Realizada el 05 de julio del 2024 al encargado de la bananera