



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**MEJORAS DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS
EMPLEADOS DE LA FINCA SAN ALBERTO PARA AUMENTAR SU
PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ORODELTÍ.**

Autora:

Elina del Rocío Mieles Delgado

Tutor:

PhD. Ramón Guzmán Hernández

Guayaquil – Ecuador

2019-2020



DEDICATORIA

Mi tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres, porque, ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

Gracias a mi querido esposo José Andrés Peralta, por siempre creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mis hermanas quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla mis metas, a nuestros docentes que impartieron sus conocimientos.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto, gracias a mis padres que fueron mis mayores promotores durante este proceso.

También agradezco al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas para poder cumplir una de mis metas.

Mi agradecimiento también va dirigido al Gerente de Producción de la Empresa “Orodelti” el Ing. Cesar Vintimilla, por haberme aceptado que se realice mi Tesis en su prestigiosa Empresa.

Y para finalizar, también agradezco a todos los que fueron mis compañeros ya que con ellos vivimos los buenos y malos momentos dentro del Instituto, ya que con algunos más que compañeros fuimos verdaderamente amigos.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS Y
CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

MEJORAS DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS
EMPLEADOS DE LA FINCA SAN ALBERTO PARA AUMENTAR SU PRODUCCIÓN
EN LA EMPRESA ORODELTI

Autora: Elina del Rocío Mieles Delgado

Tutor: PhD. Ramón Guzmán Hernández

RESUMEN

En este trabajo se desea demostrar la importancia de la motivación en el ser humano en el ámbito laboral en la hacienda San Alberto de la empresa ORODELTI S.A y también en la sociedad y su influencia en el rendimiento de resultados en el trabajo.

Con la motivación se puede hacer llegar a tener una conducta de superación y liderazgo sobre todo la confianza en lo que desempeña el hombre en su lugar de trabajo.

Con este trabajo se demuestra de las actitudes mediante la motivación laboral actúa en la responsabilidad, oportunidad de experimentar logros, reconocimiento al esfuerzo y el progreso en el trabajo.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS Y
CIENCIAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

MEJORAS DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS EMPLEADOS DE LA FINCA SAN ALBERTO PARA AUMENTAR SU PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ORODELTI

Autora: Elina del Rocío Mieles Delgado

Tutor: PhD. Ramón Guzmán Hernández

ABSTRACT

In this work we want to demonstrate the importance of motivation in the human being in the workplace at the San Alberto farm of the company ORODELTI S.A and also in society and its influence on the performance of results at work.

With motivation, it is possible to achieve self-improvement and leadership behavior, especially confidence in what men do in their workplace.

This work demonstrates attitudes through work motivation, acts on responsibility, opportunity to experience achievements, recognition of effort and progress at work.

Contenido

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	vii
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN EL CONTEXTO.....	1
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	5
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	7
ANTECEDENTES REFERENCIALES	16
DEFINICIONES CONCEPTUALES:.....	37
CAPITULO III.....	38
METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	38
BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA	38
MISIÓN	38
VISIÓN	39
VALORES CORPORATIVOS	39

LOGOTIPO DE LA EMPRESA	39
ORGANIGRAMA ORODELTI.....	40
PLANTILLA DE TRABAJADORES	41
BANANO DE EXPORTACIÓN.....	42
DIÁGNOSTICO DE LA PRODUCCIÓN DE BANANO POR HECTAREAS EN ORODELTI.....	45
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	49
CAPITULO IV	55
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	56
CAPITULO V	69
DESARROLLO DE LA PROPUESTA	69
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA	75

INDICE DE TABLA

Tabla 2. 1: Teoría X – Y	8
Tabla 3. 1: Producción Hacienda San Alberto	45
Tabla 3. 2: Producción Hacienda San Alberto	47
Tabla 3. 3: Población.....	51
Tabla 4. 1: Genero	56
Tabla 4. 2: Edad	57
Tabla 4. 3: Área de Trabajo.....	58
Tabla 4. 3: Tiempo de Trabajo	58
Tabla 4. 5: Calificación	59
Tabla 4. 6: Incentivos	60
Tabla 4. 7: Motivación Laboral	61
Tabla 4. 8: Responsabilidad de Trabajo	62
Tabla 4. 9: Trayectoria.....	63
Tabla 4. 10: Capacitación.....	64
Tabla 4. 11: Incentivo	65
Tabla 4. 12: Presupuesto de la Propuesta	74

INDICE DE FIGURA

Figura 1. 1: Árbol de Problemas	4
Figura 2. 1: Historia de Producción del Banano	14
Figura 2. 2: Proceso de manteniendo de la Plantación	17
Figura 2. 3: Proceso de mantenimiento de la plantación.....	17
Figura 2. 4: Proceso de cosecha del Banano	18
Figura 2. 5: Análisis de banano verde: Pulpa y Cascara	18
Figura 2. 6: Análisis Bromatológico Banano Verde	19
Figura 2. 7: Eficacia simbólica del Trabajo	21
Figura 2. 8: Dimensiones de la Productividad	22
Figura 2. 9: Proceso de Certificación de Banano	35
Figura 3. 1: Logo de la empresa.....	39
Figura 3. 2: Descripción del Organigrama	40
Figura 3. 2: Plantilla de Trabajadores.....	41
Figura 3. 3: Productos	42
Figura 3. 4: Tendencia de Producción de Banano	46
Figura 3. 5: Tendencia de Producción de Banano	48

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN EL CONTEXTO

De acuerdo con (FAO, 2019) el banano es uno de los alimentos de primera necesidad más importantes en las zonas tropicales y su producción a la venta en mercados internacionales y nacionales, en conjunto con la producción de leche y horticultura. La mayoría de bananos se cultiva para su venta en mercado local y autoconsumo, y solo una pequeña parte del banano producido en óptima calidad se comercializa en mercados internacionales.

Ecuador es el mayor exportador de banano del mundo y su presencia en más mercados extranjero está en creciente en el comercio mundial. Efectuando un breve análisis de la creciente en la exportación de banano por millo toneladas desde el año 1985 hasta el 2000 ha crecido en 3.6 millones esto equivale a un índice promedio anual del 9%.

En tres provincias de la zona costera se concentra la producción de Banano tales como Guayas, El Oro y Los Ríos que representan más del 90% de la superficie plantada en el Ecuador. Por tal razón la empresa ORODELTÍ se encuentra ubicada en el Km 29 Vía Milagro, consta dentro de la presente estadística contando con una administración de 17 haciendas que ascienden a un total de empleados operativos en el proceso de recolección de banano de 500 obreros y 80 administrativos que realizan sus operaciones para atender la demanda de exportación de banano al mercado internacional.

La productividad de la mano de obra se ve directamente afectada por la implementación de las empresas de la automatización de maquinarias, herramientas, materiales y los métodos de trabajos utilizados para dar una eficiencia y eficacia a los trabajadores. Una de las técnicas más comunes para reducir la cantidad de trabajo es eliminar los movimientos innecesarios de material y de personal, es el estudio de métodos que se define como: “el registro y examen crítico y sistemático de los modos de realizar actividades innecesarias en el ámbito operativo del trabajo, con el fin de realizar mejoras en la producción y productividad laboral”. Esto quiere decir, que el estudio de métodos permite identificar problemas existentes que deben ser mejorados de manera continua en las actividades operativas de la empresa para tener un excelente cumplimiento en los procesos empresariales de la organización. (Gonzalez Neira, 2004)

Por consiguientes se detalla algunas fallas que se identifican en los procesos de producción:

- Incremento de gastos de operaciones para mantener la alta demanda de producción.
- Incremento de las mermas y desperdicios de productos.
- Fallas continuas en los equipos de producción.
- Deterioro u obsolescencia de las instalaciones.
- Problemas en inventario: excesivos o reducidos.
- Robos de mercancías.
- Falta de motivación del personal y conflictos interpersonales e interdepartamentales.
- Problemas por la calidad de los productos.
- Errores continuos en los procesos de producción.
- Rumores negativos de la quiebra de la empresa.
- Marcado estrés y falta de tiempo de los jefes.
- Incremento de los plazos de entrega a los clientes por problemas en la administración en la producción.
- Lentitud en la toma de decisiones en la producción de productos.

No hace falta decir que uno de los factores más importantes dentro de una empresa del sector industrial es la producción de la misma. Sin embargo, muchas empresas de este sector suelen tener problemas principalmente por no potenciar la productividad y el ambiente laboral de los trabajadores para mejorar los procesos de eficiencia y eficacia en la mano de obra de los trabajadores. Esto quiere decir que la ausencia de motivación en los empleados en sus actividades que realiza en la organización provoca un bajo rendimiento en sus tareas, actividades dentro de su jornada laboral. En la actualidad, cada vez son más las empresas preocupadas en fomentar la motivación en sus trabajadores ya que saben que con ellos conllevarán a un mejor rendimiento en sus actividades laborables para la empresa (Napolitano, G, 2018)

ORODELTI deberán detectar las necesidades e intereses de sus trabajadores, para incidir sobre ellos y diseñar un entorno laboral satisfactorio que motiven a los trabajadores en defender sus actividades cotidianas y cumplir a cabalidad sus funciones y exigencia de los administradores para lograr aumentar la satisfacción de los colaboradores.

SITUACIÓN CONFLICTO

En estos tiempos, el colaborador debe desarrollar funciones laborales con una total motivación para dar un excelente rendimiento de trabajo en sus tareas asignadas por su jefe inmediato. A continuación, se detallan los problemas más comunes que se presentan en los colaboradores que ocasionan un descontento de los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborables:

- Ausencia de beneficios para los empleados que cumplen su desempeño laboral.
- Inexistencia de planes de capacitación a los colaboradores para efectuar un excelente desempeño organizacional.
- Falta de ejecución de programas de integración laboral para conocer a todos los colaboradores de la empresa ORODELTI.

- Inexistencia de planes de compensaciones económicas y no económicas difunda a los colaboradores.
- Falta de control en la producción de los empleados dentro de sus tareas asignadas en la Finca San Alberto.

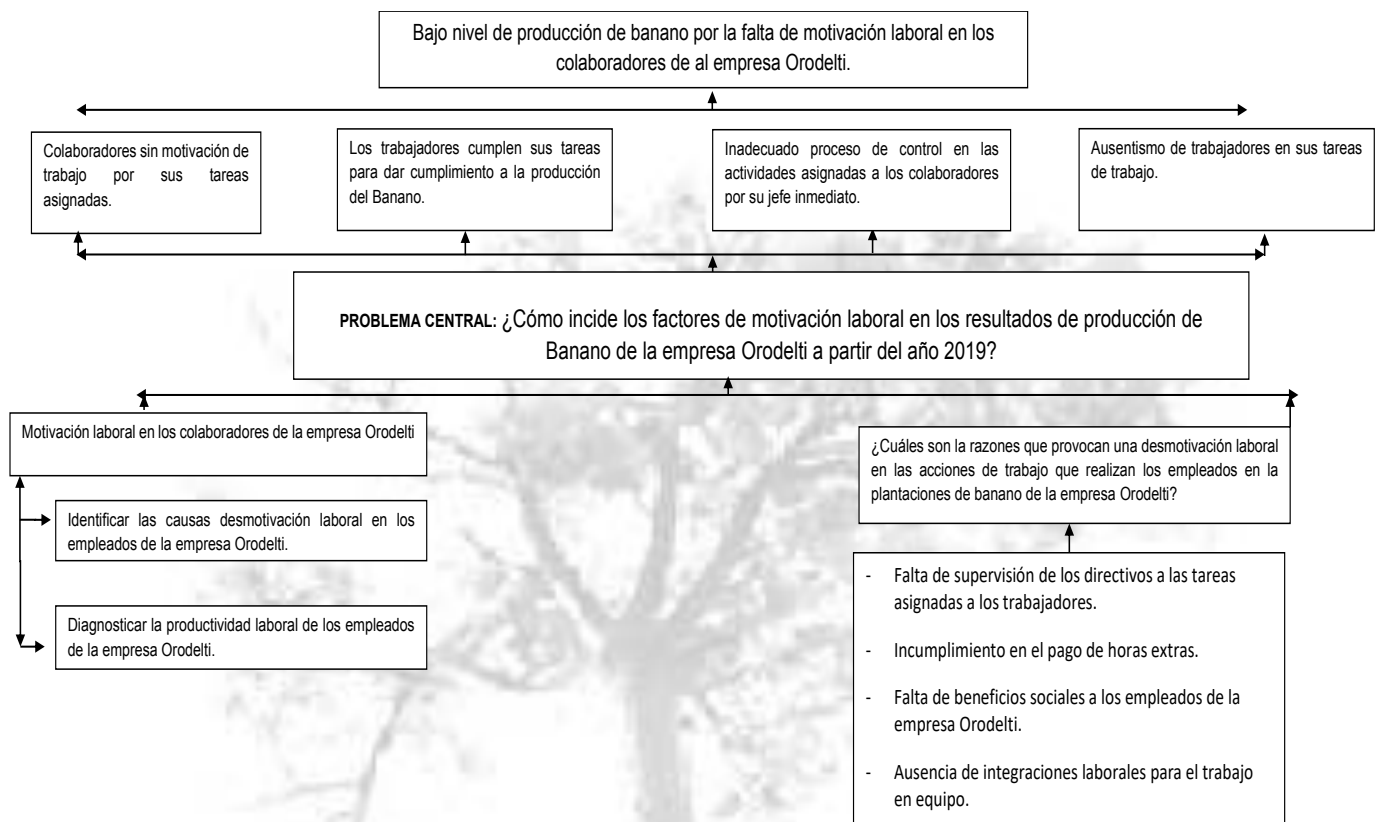
El análisis integral de las situaciones identificadas permitió determinar y formular el problema de investigación científica

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo inciden los factores de motivación laboral en los resultados de producción de Banano de la empresa ORODELTl a partir del año 2019?

A continuación, se presenta un esquema, como expresión de la aplicación de la técnica árbol de problema que se emplea para identificar una situación negativa del problema central, la cual se intenta solucionar analizando las relaciones del tipo causa- efecto.

Figura 1. 1: Árbol de Problemas



DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

- Campo: Administración
- Aspecto: Motivación y desempeño Laboral
- Área: Talento Humano
- Periodo: 2019

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

- **Variable Independiente:** Motivación Laboral
- **Variable Dependiente:** Resultados de la producción de banano

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Proponer acciones para motivar a los trabajadores como vía para el incremento de la producción de banano en la hacienda San Alberto, perteneciente a la empresa ORODELTI ubicada en el cantón Samborondón.

Objetivos Específicos

- Fundamentar los aspectos teóricos que sustentan la motivación laboral y su relación con el proceso productivo y sus resultados, enfatizando en el cultivo del banano.
- Diagnosticar los factores de la motivación laboral de los empleados y su incidencia en los resultados de producción en el cultivo del banano en la empresa ORODELTI en el cantón Samborondón.
- Proponer un sistema de acciones para el mejoramiento de la motivación laboral que coadyuve al incremento de la producción en la empresa ORODELTI en el cantón Samborondón.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El presente proyecto investigativo, busca identificar las necesidades de motivación que requiere el colaborador que realizar con total eficiencia y eficacia sus actividades físicas, intelectuales en la empresa ORODELTI. Un enfoque crucial, para los altos directivos en tratar de satisfacer la mayor cantidad de necesidades de sus colaboradores para mantener altos estándares de motivación y desempeño laboral de sus empleados en cada una de sus funciones que son claves en la organización.

- **CONVENIENCIA:** La ejecución de presente proyecto es conveniente par sociabilizar las causas que ocasionan una desmotivación laboral en las organizaciones y así poder realizar mejoras en el rendimiento organizacional de los colaboradores.
- **RELEVANCIA SOCIAL:** La investigación a realizarse en el presente estudio generará impacto social y conciencia a los futuros administradores de crear espacios de motivación laboral para crear un excelente rendimiento en las actividades que ejecuta cada colaborador en sus procesos claves de la organización.
- **UTILIDAD METODOLÓGICA:** Las acciones de investigación que se ejecuten en la población de estudio para conocer sus penurias, insatisfacción en el desempeño laboral que generan entornos desmotivación harán crear una concientización en los administradores en preocuparse en atender las necesidades de sus clientes internos y así generar cambios radicales en el mercado que el colaborador de la empresa ORODELTI recibe todas sus bonificaciones, beneficios conforme al entorno laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El presente trabajo investigativo tiene el objetivo de investigar de manera espontánea y no con el solo hecho de conocer el problema sino buscar una solución para subsistir en la sociedad con el fin de tener una satisfacción total en los trabajadores de la empresa para mejorar su rendimiento profesional para crear una alta competitividad, mejor clima laboral y potenciar la autonomía y autorrealización personal.

Teoría de motivación e Higiene de Herzberg (1923) Se centraba en la parte puramente laboral, en donde especifica los factores de higiene y motivación que deben tener las personas para considerar un trabajo satisfactorio en donde se propone los siguientes factores:

- **La satisfacción:** Es principalmente el resultado de los factores de motivación que ayudan a aumentar la satisfacción de un individuo, pero tiene poco efecto en la insatisfacción.
- **La insatisfacción:** Es el resultado de los factores de higiene que faltan o son inadecuados en la organización que ocasiona una insatisfacción por ende su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Teoría de Jerarquía de necesidad de Maslow (1943) se fundamenta en teorías psicológicas en cuanto a necesidad se refiere como la conducta humana (no se centra en el ámbito laboral) sino en la presencia de necesidades básicas nacidas de la privación que deben ser cumplidas dentro de una pirámide como necesidades biológicas a sociales y de autorrealización. En este sentido, esta teoría se fundamenta

en la existencia más básica a la más compleja como es la parte de vestimenta, comida, agua, sed hasta la estimación personal, laboral y el cumplimiento de metas personales y profesionales como la autorrealización.

Teoría de X e Y de McGregor (1960) Fue el autor ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas en la mitad del siglo XX. Basándose en la teoría de Maslow el autor realizó una contraposición entre los modelos clásicos y una visión más humanista.

Tabla 2. 1: Teoría X – Y

Teoría X	Teoría Y
Trabajan lo menos posible.	Consideran el trabajo algo natural
Carecen de ambición y su única motivación es el dinero.	Se auto dirigen hacia la consecución de los objetivos que se les asigna.
Busca ante todo su seguridad y evitan responsabilidades	No es necesaria la coacción o las amenazas para que los individuos se esfuercen.
Prefieren que les manden.	Buscan responsabilidades
Se resisten al cambio.	Tienen imaginación y creatividad.
Son crédulas y están mal informados.	Sienten la motivación, desean perfeccionarse.
Harían muy poco por la empresa.	Asumen los objetivos de la empresa si reciben compensación por lograrlos, sobre todo reconociéndole los méritos.

Autor: Mieles (2019)

Teoría de McClellan (1961) Es una de las relevantes en la motivación laboral en donde se basa en estudios previos de las necesidades humanas que se destacan en la motivación del trabajo en base a la necesidad del logro, que se entiende en la forma como una persona desea mejorar por su propia actuación y ser eficiente para mantener ese elemento de satisfacción que se basa en el equilibrio del éxito o fracaso que es un desafío dentro de la necesidad de poder o deseo de influencia, reconocimiento y la necesidad de pertenencia que busca en tener un equilibrio en la personalidad de cada trabajo dentro del entorno laboral.

Teoría de la Expectativa de Víctor Vroom (1964) Es cuando los procesos mentales que guían elecciones y comportamientos. La teoría de la expectativa propone que los individuos deciden actuar de determinada manera basados en sus expectativas por el resultado final.

En la teoría de Vroom dentro del comportamiento organización, lo básico de la motivación lo compone tres dimensiones:

- La expectativa del individuo de que el esfuerzo lo conducirá al rendimiento previsto.
- Lo instrumentalizado de este rendimiento se basa en el logro de un resultado determinado.
- La conveniencia de resultado (conocido como valencia) para el individuo.

Por lo antes expuesto, esto quiere decir que el individuo está motivado si cree que hay una correlación positiva entre el esfuerzo y desempeño en el cual obtendrá una recompensa deseada.

Teoría del Modelo Jerárquico ERC de Alderfer (1969-1972) Se reformula el modelo de Maslow agrupando las necesidades de los individuos en tres categorías y trata de reformular las relaciones jerárquicas existentes entre ellas.

- Necesidades de Existencia: Se refiere a las necesidades de existencia que se relacionan a la supervivencia como la comida, el agua, el oxígeno, etc.
- Necesidad de relaciona interpersonal que se fundamenta en la relación con otras personas.

- Necesidad de Crecimiento o desarrollo personal que busca el crecimiento o el desarrollo persona en aquellas personas que deben explotar sus cualidades como las aptitudes, sentimientos que son propia del sujeto.

En el siglo XXI se debe promover el factor humano en la empresa para permitir unir el grupo de trabajo en base al conocimiento, dirigiendo el comportamiento del trabajador para efectuar procesos, consciente de lo que implica el manejo de seres humanos que representan a la Empresa. Desde este enfoque integrador las empresas deben empezar aprender a gestionar a los individuos generando una ventaja competitiva única y sostenible.

Por consiguiente, en toda empresa deberá considera los aspectos de producción y productividad laboral dentro del modelo de negocio. No obstante, basado en lo expuesto, se efectuará un análisis histórico de la producción de Banano en nuestro país ha tenido más de 70 años de trayectoria en la economía del Ecuador siendo un baluarte en los productos de exportación, siendo de suma importancia su nivel económico en la generación de empleo en las diversas zonas de producción en el Ecuador. Con respecto al nivel económico el producto interno Bruto PIB comenzó a generar divisas monetarias al efectuar transacciones financieras en mercado nacional e internacional producto de la venta del banano. (Bustamante, 2016)

Las empresas privadas son las que tienen más vinculación con la producción de banano, estas organizaciones abastecen de productos para la cosecha de banano dentro de sus recursos y materias para la siembra de la fruta, y esto ha generado que nuestro país se vuelva el primer exportador de la fruta de banano en relación con otras naciones, ofertando el 30% del mercado actual, en comparación con países de Costa Rica, Colombia y Filipinas que abarcan el 50% de la fruta comprada por el resto de países.

De todos modos, como la producción de banano va creciendo se crea una gestión administrativa a través de las personas en donde intervienen (directores, gerentes, productos, consultores, expertos) para mejorar la productividad y por ende la competitividad que se generan en los mercados internacionales por colocar el mejor producto.

(Gonzabay, 2017) afirma que el proceso de producción de banano tiene un proceso riguroso de empaque que se denomina empacadora que es el espacio físico ubicado por la general en la misma plantación y donde la fruta es seleccionada para prepararla a la exportación.

Post cosecha, es el proceso en donde se utilizan los siguientes equipos:

- Sistema de rieles y poleas por donde se traslada los racimos de banano desde el cultivo hasta la empacadora.
- Tinajas de cemento recubierto de azulejos que sirven para el lavado, saneo y enjuague.
- Mesones en donde se colocan las balanzas para pesar la fruta que están en bandejas.
- Banda transportadora de las bandejas con la fruta.
- Mesón para realizar el proceso de empaque.
- Banda transportadora de las cajas de banano a la bodega y/o camión que trasladará la fruta empacada al puerto.

Taylor en 1911 padre de la administración científica, se fundamentó en la simple ejecución de tareas repetitivas y estandarizadas en donde la jerarquía de las funciones, tareas y micro tareas se ejecutan con un reglamento de trabajo y efectuar el trabajo humano con métodos de estudiar los tiempos y movimientos en el trabajo.

En consecuencia, los trabajadores eran responsables de planear y ejecutar sus labores. A ellos se les encomendaba la producción y se les daba la "libertad de realizar sus tareas de la forma que ellos creían era la correcta" (Stoner J, Freeman R & Gilbert D, 1996).

Ahora, es preciso retomar los cuatro principios del autor que darían el giro a la manera de cómo se hacía el trabajo en aquella época, es así como las personas que administran la producción deben adquirir nuevas responsabilidades como se verá a continuación:

- Elaboran una ciencia para la ejecución de cada una de las operaciones del trabajo, la cual sustituye al viejo modelo empírico.
- Seleccionan científicamente a los trabajadores, les adiestran, les enseñan y les forman, mientras que en el pasado cada trabajador elegía su propio trabajo y aprendía por sí mismo como podía mejorar.
- Colaboran cordialmente con los trabajadores para asegurarse de que el trabajo se realiza de acuerdo con los principios de la ciencia que se ha elaborado.
- El trabajo y la responsabilidad se reparten casi por igual entre el management y los obreros. El management toma bajo su responsabilidad todo aquel trabajo para el que está más capacitado que los obreros, mientras que, en el pasado, casi todo el trabajo y la mayor parte de la responsabilidad se echaban sobre las espaldas de los trabajadores (Robbins S, & DeCenzo D, 2009).

Por otro lado el autor (Robbins S, 2005) cita Fayol algunos aspectos fundamentales que se deben considerar para la correcta administración de la fuerza de trabajo para aumentar la productividad. A continuación, se detalla los siguientes puntos:

- La división del trabajo.
- La aplicación de un proceso administrativo.
- La formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa.

Es decir, la función administrativa tiene por objeto solamente al cuerpo social: mientras que las otras funciones inciden sobre la materia prima y las máquinas, la función administrativa sólo obra sobre el personal de la empresa, en donde se debe aplicar: la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa, el interés general, etc.

Se concluye que Taylor se enfoca más al trabajo humano y Fayol a la estructura empresarial, si conjuntamos estas dos teorías y las aplicamos, en la actualidad existen muchas empresas que manejan estos dos modelos de forma integral. La teoría de Taylor es más lineal donde el trabajador es tomado en cuenta por su experiencia y su

destreza y capacidad, mientras que Fayol agrupa las funciones y da como resultado una estructura con divisiones bien definidas. Como veredicto considero en sus aportaciones y sus dos teorías son importantes para la administración siendo estas dos personas visionarias para la época en la que publicaron sus trabajos, algunos no lo conciben como algo científico sino como procesos necesarios por eso son teorías, pero no vamos a caer en esa discusión, porque las dos aportaciones son muy valiosas para manejar una correcta productividad empresarial.

La motivación laboral surge alrededor del año 1700, en el continente europeo, es así que la motivación laborar fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad donde ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional; se han desarrollado un gran número de teorías al respecto a lo largo de la historia en busca de la clave definitiva motivacional; es considerado el proceso micro estudiado en mayor profundidad de la psicología de trabajo.

En 1920 la organización internacional del trabajo ha luchado por el bienestar del empleado ya que es una agencia especializara de la ONU, donde tiene como objetivo principal mejorar las condiciones del empleado; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de las personas en todo el mundo. Está directamente relacionada con las necesidades humanas: Cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle; necesidades primarias de seguridad, de efecto, de autoestima, todas ellas necesarias y muy buscadas por el ser humano y todas ellas motívaes hasta alcanzarla.

La motivación ha tenido una intensa evolución a lo largo de la historia, pero los pocos instrumentos empleados en su medida no han tenido una evolución semejante, hablar de motivación en la empresa es una actividad compleja, compuesta por muchas otras actividades que encierran aspectos sociales, legales, psicológicas, políticas y económicas; pero cuando se trata de establecer un examen de la evolución definimos que se activa en función del estado interno y del incentivo.

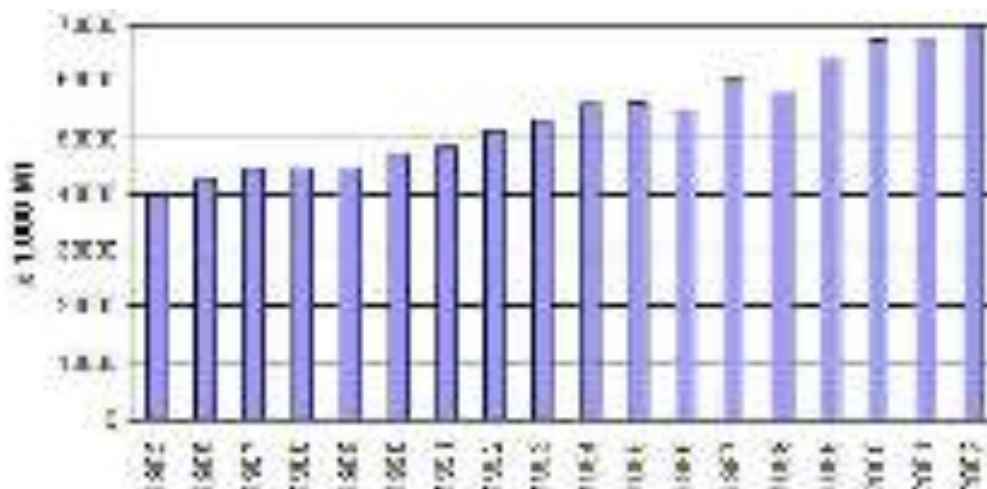
La producción material no puede desligarse de la producción simbólica que se entreteje en ella el trabajo humano más simple que requiere de una actividad mental, en un determinado contexto cultural. El trabajo no existiría sin la materia prima que ejecuta el trabajo productivo de cualquier actividad de empresa, entonces la producción es el consumo de la fuerza de trabajo y creación de medios de producción y objetos de uso personal necesarios para la existencia y desarrollo de la sociedad Humana (Boríssov, Zhamin & Makárova, 1973).

El proceso de producción como actividad humana se dirige a un fin por medio del cual los hombres actúan sobre la naturaleza exterior y la modifican con el fin de adaptarla a sus necesidades que constituye a una condición natura y eterna de la vida humana.

La Historia de la producción de Banano a nivel mundial

Los bananos y plátanos son cultivos perennes que crecen con rapidez y pueden cosecharse durante todo el año. En su historia de producción se puede indicar que la producción de banano aumento de forma constante entre 1985 y 2000 siendo la primera fruta con un crecimiento.

Figura 2. 1: Historia de Producción del Banano



Año	Superficie plantada (ha)	Rendimiento (t/ha)	Producción (miles de toneladas)
1984	2 000	12,40	24 800
1985	2 000	12,40	24 800
1986	2 000	12,40	24 800
1987	2 000	12,40	24 800
1988	2 000	12,40	24 800
1989	2 000	12,40	24 800
1990	2 000	12,40	24 800
1991	2 000	12,40	24 800
1992	2 000	12,40	24 800
1993	2 000	12,40	24 800
1994	2 000	12,40	24 800
1995	2 000	12,40	24 800
1996	2 000	12,40	24 800
1997	2 000	12,40	24 800
1998	2 000	12,40	24 800
1999	2 000	12,40	24 800
2000	2 000	12,40	24 800
2001	2 000	12,40	24 800
2002	2 000	12,40	24 800
2003	2 000	12,40	24 800
2004	2 000	12,40	24 800
2005	2 000	12,40	24 800
2006	2 000	12,40	24 800
2007	2 000	12,40	24 800
2008	2 000	12,40	24 800
2009	2 000	12,40	24 800
2010	2 000	12,40	24 800
2011	2 000	12,40	24 800
2012	2 000	12,40	24 800
2013	2 000	12,40	24 800
2014	2 000	12,40	24 800
2015	2 000	12,40	24 800
2016	2 000	12,40	24 800
2017	2 000	12,40	24 800
2018	2 000	12,40	24 800
2019	2 000	12,40	24 800
2020	2 000	12,40	24 800
2021	2 000	12,40	24 800
2022	2 000	12,40	24 800
2023	2 000	12,40	24 800
2024	2 000	12,40	24 800
2025	2 000	12,40	24 800
2026	2 000	12,40	24 800
2027	2 000	12,40	24 800
2028	2 000	12,40	24 800
2029	2 000	12,40	24 800
2030	2 000	12,40	24 800

Autor: Mieles (2019)

Tal como observamos el crecimiento importante que presenta que arranca la fruta del Banano en los años 1997 y 2000 impulsada por un rápido crecimiento de tanto de la superficie plantada como el rendimiento de las tierras que realizan las empresas exportadoras para conquistar el mercado mundial en cada país productor. El comercio internacional del banano está representado por un 80% de los países de América latina (Ecuador, Costa Rica y Colombia) de acuerdo con el estudio efectuado por la FAO en el siglo XX. (FAO, 2000)

El Banano en Ecuador tuvo en su historia la genialidad del Empresario Luis Noboa Naranjo quien llego a ser el principal exportador de Banano del país, considerado uno de los empresarios más importantes del siglo XX quien construyo su imperio económico en el mercado de estados Unidos, China y entre otros países.

Como datos histórico y estadístico en el año 2015 el país vendió USD 2700 millones de toneladas métricas que representa al 30% del mercado de exportación del mundo. Y hasta estos tiempos se mantiene como el principal producto de exportación en el mundo conforme el registro que consta en el Ministerio de Agricultura.

Síntesis:

La historia de la producción de Banano en Ecuador ha tenido un crecimiento invaluable a través de la historia, lo que genera que los administradores de producción de Banano se preocupen en cumplir altos estándares de calidad del producto para exportar sus productos al mercado internacional.

Aunque la demanda de la fruta en el mercado exterior está en crecimiento constante, los administradores ecuatorianos se concentran en tener una alta producción del Banano sin considerar la calidad de producto para el cumplimiento de los estándares internacionales. El cultivo de Banano es intenso en mano de obra y distribución espacial de los productos es bastante heterogénea ya que intervienen muchos compradores y muchos productos que representan la oferta ecuatoriana dentro de la denota existencia de estructura oligopólica en la comercialización de esta fruta en el mercado internacional.

ANTECEDENTES REFERENCIALES

Para lograr una mayor comprensión de la motivación laboral en el proceso de producción de banano, es necesario considerar algunos aspectos referidos al cultivo como elemento cultural, aspectos de gestión administrativa relacionada con el proceso de producción del cultivo y cómo en todo ello, incide la motivación laboral como premisa y resultado

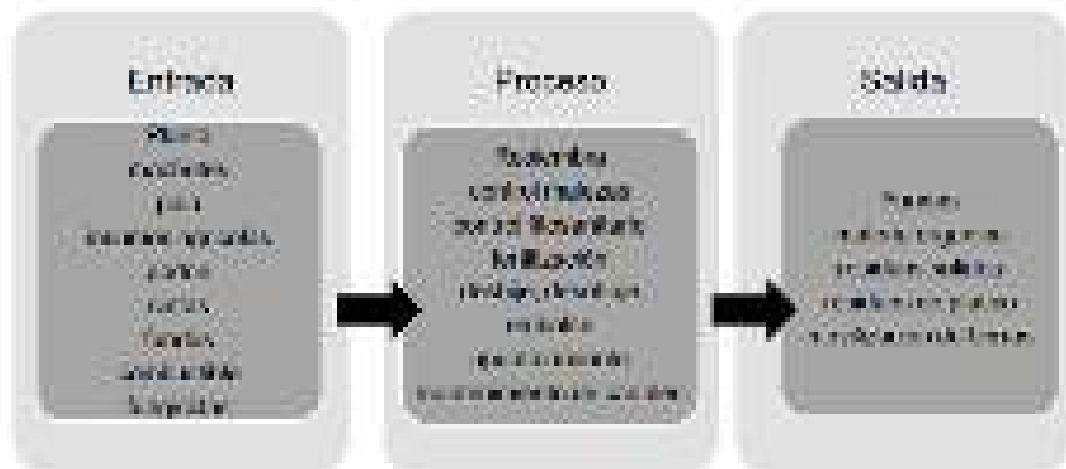
El Cultivo: El Banano (musa paradisiaca) es un fruto muy dulce y carnosa que tiene excelentes contenidos de sacarosa, fructuosa, glucosa y fibra como potasio, vitamina B6 otorgándole un valor energético. La popularidad y relevancia del Banano en Latinoamérica se afianza por las condiciones agroclimáticas propias del trópico y su valor ecológico por la cobertura microclima y protección del suelo.

El proceso de producción de banano y la motivación de los trabajadores

Dicho proceso de exportación se somete a un proceso de control de calidad intensivo, para que llegue a su destino en el estado de madurez acertado y libre de manchas, suciedad y cicatrices de maltrato. En la etapa de selección y empaque, se presenta rechazos en las operaciones de desmane. En la primera se inspeccionan las dimensiones de la fruta y en la segunda las condiciones de la cascara para su proceso de tener una fruta cumplimiento los parámetros internacionales.

A continuación, se detalla el proceso de producción de la empresa ORODELTÍ:

Figura 2. 2: Proceso de manteniendo de la Plantación



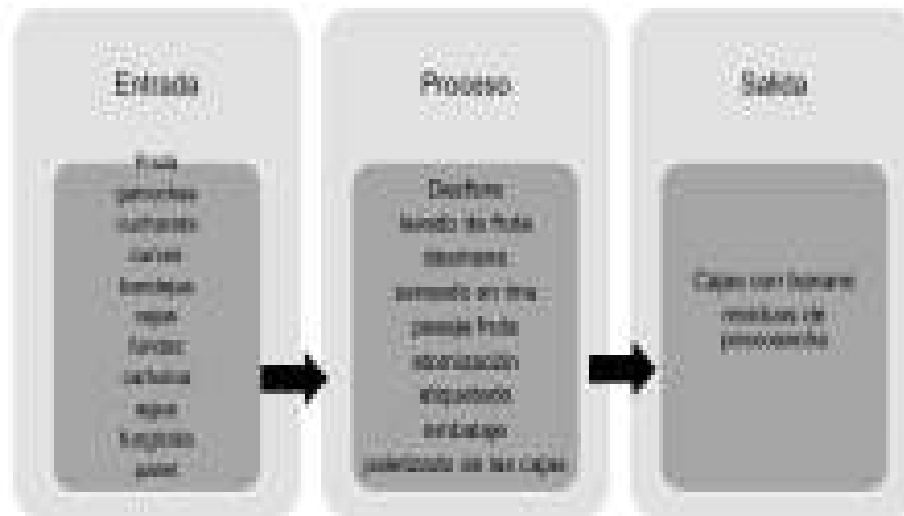
Fuente: (Capa Lazo, 2016, pág. 30)

Figura 2. 3: Proceso de mantenimiento de la plantación



Fuente: (Capa Lazo, 2016, pág. 30)

• Figura 2. 4: Proceso de cosecha del Banano



Fuente: (Capa Lazo, 2016, pág. 30)

Los componentes químicos de fruta del banano fluctúan de acuerdo con su variedad, estado de maduración y condiciones ambientales que se desarrolla el proceso de producción. Dado que el banano verde producido tiene que presentar la siguiente composición química según sus componentes:

Figura 2. 5: Análisis de banano verde: Pulpa y Cascara

	Pulpa	Cáscara	Banano sin polar
Proporción en peso	57,0	43,0	
Humedad	73,3	91,0	81,0
Azúcares reductores	0,16	0,21	0,19
Sacarosa	2,1	2,0	2,06
Polisacáridos fácilmente hidrolizables	26,6	6,61	17,9
Almidón	20,3	3,64	13,1

Fuente: (Afanador, 2005)

Figura 2. 6: Análisis Bromatológico Banano Verde

	El Centro (2004)	Manisa y Torres (2004)
Humedad	82,00%	79,12%
Hidroxifenol	19,00%	21,38%
Almidón	No disponible	57,45%
Cenizas	5,83%	No disponible
Inductores	1,20%	No disponible
Proteína bruta	5,07%	4,00%
Hidroxifenol	1,20%	No disponible
Extracto libre de almidón	67,20%	No disponible
Galactosa (%)	0,00%	No disponible
Glucosa (%)	0,00%	0,00%
Fructosa (%)	0,00%	0,00%
Sacarosa (%)	No disponible	0,00%
Almidón (%)	0,00%	No disponible

Fuente: (Afanador, 2005)

Relación ente motivación laboral y productividad del trabajo, enfatizando en sus implicaciones en el proceso de producción de banano.

Es notable que la agroindustria debe fortalecer la producción del fruto del banano en un mercado más competitivo que exige más calidad en la fruta para estar notablemente presente en el comercio intercontinental. Como dato importante el 80% de los productos del país son pequeños, es decir, tienen menos de 20 hectáreas y abastecen el 20% de la fruta de exportación, a diferencia de las empresas privada que constituyen el 80% de exportación de la fruta a mercados internacionales.

La administración del talento humano en la industria bananera es sustancial para el mejoramiento de las contribuciones económicas y no económicas de los trabajadores lo que permite ser más productivos en la organización y responsable para dar cumplimiento a cualquier plan estratégico que sostenga la organización con sus colaboradores. (Chiavenato, 2005)

Los mejores sistemas de gestión de talento es proporcionar a los empleados el tipo de experiencias de desarrollo que se basan en capacidades clave de la organización y fomentando la competitividad en sistemas eficaces de gestión de talento en el personal

dedicado a la producción de banano otorgándoles capacitación en cómo mejorar sus destrezas de trabajo para obtener mano de obra calificada dentro de la organización.

La gestión de recursos humanos hace referencia al:

Conjunto de actividades y medidas concretas, adoptadas por los directivos en línea de la empresa, o encargados de determinadas funciones dentro del departamento de recursos humanos, y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes, satisfacción, etc. de una persona, o un grupo reducido de personas, dentro de la organización. (Aragon , Garcia, Perez, Sabater, & Sanz, 2000)

Los conceptos de eficacia y eficiencia nos permiten agrupar los diferentes objetivos que persiguen las empresas. El logro de estos objetivos es la consecuencia del trabajo en equipo que busca toda organización en donde los procesos de recursos Humanos cambian en aspectos más concretos o parciales como la identificación y desarrollo de profesionales para la obtención de perfiles adecuados en los puestos de trabajos dentro del desarrollo de liderazgo en la compañía.

Efectuando una investigación en el desarrollo de talento humano el autor (Sáenz, 2016) afirma los siguientes enfoques que predominan en los procesos de recursos humanos tales como:

- **Procesos:** El conjunto de gestión de talento humano en donde se busca la atracción, desarrollo y fidelización. En este enfoque en la empresa ORODELTI no se ejecuta ya que no se evidencia un desarrollo del personal en sus cargos operativos y ascenso en el trabajador.
- **Identificación y Desarrollo:** Es cuando el proceso de identificación de un alto potencial colaborador interno en los programas de desarrollo de talento humano para fidelizarlo en la organización otorgándoles una estabilidad laboral. Los colaboradores en ORODELTI no cuenta con un plan de capacitación continua en los procesos operativos de producción de Banano; solo realizan sus acciones de trabajo de manera rustica sin efectuar procesos idóneos para garantizar la calidad del producto.

- **Liderazgo:** Es decir, gestionar y desarrollar habilidades de gestión de las personas con el proceso de seguir para involucrar a las personas en el proceso de desarrollo. Los altos directivos de la empresa ORODELTÍ no ejecutan acciones de liderazgo con sus subordinados para crear un excelente ambiente de trabajo en donde cada colaborador pueda desarrollar sus habilidades de conocimientos y experiencia en la producción de banano.

La noción de la cultura de trabajo busca captar un espacio de relaciones entre las dimensiones materiales y mentales dentro de la actividad laboral; la cultura de trabajo está constituida por el conjunto de comportamientos significativos y hábitos de relación que se encuentran inmersos en las relaciones laborales para buscar una eficiencia en la productividad de trabajo a ejecutarse.

Figura 2. 7: Eficacia simbólica del Trabajo



Fuente: (Gonzalez, 2009)

En este aspecto, la cultura del trabajo indique en que punto de vista que están los individuos, sujetos en la productividad y se trasladan los sistemas de representaciones, normas y utopías desde su trabajo hacías las otras esferas de su vida.

Figura 2. 8: Dimensiones de la Productividad

Dimensiones	Definición
Motivación	Energía o esfuerzo empleado por el individuo para alcanzar los resultados de la organización.
Contribución Laboral	Actitud del individuo ante la satisfacción de sus necesidades y expectativas, y su interacción con los factores motivacionales del ambiente laboral en que se desenvuelve.
Competencias	Conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos/responsabilidades de producir un resultado eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización.
Participación	Se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los aspectos para su concreción.
Trabajo en equipo y Cohesión	Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común.
Manejo de Conflictos	Se manifiesta cuando un individuo o grupo percibe diferencias entre sus intereses individuales o grupales y los intereses de otros individuos o grupos, relacionadas con las tareas o con las relaciones socio afectivas.
Cultura Organizacional	Se determina por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, política y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización.
Liderazgo	Está determinado por la cultura de la organización e incide directamente en sus resultados.
Formación y Desarrollo	Proceso de la organización para mejorar e incrementar las competencias de los individuos y potencia de las capacidades requeridas para el desarrollo de sus funciones.
Clima Organizacional	Percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que labora, al espacio estructural de la organización, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Fuente: (Callata Callata & Gonzales Sandoval, 2017)

La productividad de los empleados es la consecuencia del rendimiento laboral que está en relación con los objetivos institucionales planteados por la empresa y sus metas alcanzar para ejecutarlo en un cierto periodo de tiempo (Castro Quijije, 2017)

La gestión administrativa es un proceso muy particular que consiste en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control que se desempeña con la

fuerza laboral para cumplir con la producción de banano para alcanzar los objetivos señalados con el uso de recursos humanos y otros recursos.

Según Maslow (1991) sostiene que el ser humano de satisfacer sus necesidades clasifica estas necesidades en 5 que son:

- Fisiología: Son necesidades básicas del ser humano Ejemplo: Respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis.
- Seguridad: Seguridad física, de empleo, de recurso, moral, familiar, de salud, de propiedad privada.
- Afiliación: Amistad afecta, intimidad sexual
- Reconocimiento: Auto reconocimiento, confianza, respeto, éxito.
- Autorrealización: Moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas.

En la base están las necesidades básicas, que son las necesidades referentes a la supervivencia, en el segundo están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionada con el carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto se encuentran aquella relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en ultimo termino, están las necesidades de autorrealización (pág. 12-13).

Según Chiavenato, Villamizar, & Aparicio (1983) afirma la siguiente definición:

A la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de la como la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivara o no al individuo (pág. 54).

Es un proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer tipos de necesidades de mayor o menos satisfacción depende del esfuerzo que decidan las acciones futuras; es una característica de la psicología humana que

contribuye al grado de comprensión de la persona donde es un cambio que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas.

A pesar de que los patrones de comportamiento varía como en necesidades de individuo, valores sociales y capacidad individual es el mismo para todas personas; el comportamiento es motivado ya sea por impulso, deseos, necesidades o tendencia, y el comportamiento está orientado siempre hacia algún objetivo personal.

La empresa necesita personas para que funciones las realicen de forma normal, pero si lo que desea es que funcione excelente esas personas estar motivadas, por ello es “en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios financieros” (López, 2005, pág. 12).

Productividad del trabajo: El rendimiento es una eficiencia en la actividad productiva de los hombres que se expresa en la correlación del gasto del trabajo (en escala de la sociedad, de una empresa o de un solo trabajador) y la cantidad de bienes materiales producidos (establecidos en dinero o en especie) en una unidad de tiempo.

El nivel de productividad de un trabajo es un índice importantísimo en el carácter progresivo de modo de producción de un régimen social que prevalece en la mayor productividad de trabajo. Elevar la productividad es economizar el trabajo vivo y social; reducir el tiempo necesario para producir una unidad de mercancía para rebajar el valor de tal modo que la proporción de trabajo aumenta de manera relativa.

Todas estas actitudes frente al trabajo generan múltiples ventajas para la empresa con lo que es de vital importancia trabajar y poner los esfuerzos en crear unas condiciones y un ambiente de trabajo. El mercado de trabajo ha sufrido transformaciones en los últimos años y en la actualidad la remuneración ha dejado de ser el principal elemento motivador dando paso a otras consideraciones de flexibilidad para la conciliación de un salario emocional; Núñez, Pérez, Fernández & Del Canto, E (2008), sostiene que la motivación va mucho relacionada con las competencias básicas de inteligencia emocional que tiene el propio trabajador, sus gustos que generan un aumento en su productividad.

A continuación, se describen brevemente algunos trabajos de investigación previa relacionada con el tema de investigación.

Trabajo de investigación:

Tema: Propuesta de mejora a la gestión administrativa de talento humano en la empresa producciones S.A.

Autor: Castro Quijije Lissette Joselyn

Año: 2017

La empresa productora de medios televisivos Producciones S.A., especializada en la producción de spots publicitarios, producción de programas de televisión, comerciales, largometrajes, series y películas, fue creada en la ciudad de Guayaquil, el 15 de octubre del año 2010, brindando servicios de calidad a clientes importantes tales como: Tc Televisión, Conelec S.A., M.I. Municipalidad de Guayaquil, Banco del Pacifico, entre otros.

Durante los dos últimos años la empresa Producciones S.A. ha venido disminuyendo su productividad e incluso se ha visto afectada en la reducción de sus ingresos debido al bajo rendimiento de sus colaboradores tanto del área administrativa como del área operativa, debido a situaciones como la reducción del personal, incumplimiento en el pago de salarios, exceso de funciones a desempeñar, jornadas laborales extensas y la falta de cultura organizacional

Semejanza

El autor de la presente investigación sostiene que el estudio de la gestión administrativa ayuda a conocer la productividad laboral de los empleados para emplear acciones de motivación para mejorar su relación de trabajo en la empresa y así tener una alta competitividad en los equipos de trabajo en la organización (Castro Quijije, 2017)

TEMA: ESTUDIO PARA DETERMINAR LOS FACTORES, QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN EL TALLER MECÁNICO AUTOMOTRIZ “HERMANOS VILLÓN”

Autor: Ramírez Villón María José

Año: 2015

El problema se presenta por la limitada aplicación de manuales de control administrativos, lo que provoca la reducida productividad en el Taller Mecánico Automotriz Hermanos Villón en la ciudad de Bahía De Caráquez en el periodo 2015.

Estos factores influyen el desempeño laboral actual de los empleados del departamento técnico, al realizar un diagnóstico se identificó que el negocio ha sido administrado empíricamente.

Este tipo de administración que se da en el departamento técnico envuelve una mala práctica de toma de decisiones y asignación de recursos, basados en la creencia de lo que ha ido experimentado en el día a día. Sin embargo, la administración empírica no siempre es mala, pues puede que este tipo de conocimiento sea un pilar para el fortalecimiento organizacional

Semejanza

La ausencia de control en las tareas asignadas al colaborador ocasiona un problema sustancial en la productividad de los trabajadores ya que ocasiona opiniones diversas en cada colaborador que busca cumplir con sus tareas de la manera más eficiente y eficaz y todo puede partir desde una percepción que se tergiversa conforme la apreciación personal de cada uno.

Partiendo desde esta perspectiva se deberá considera los factores que inciden la falta de motivación en los trabajadores para realizar sus tares dentro del cumplimiento de sus productividad laboral que deben ejercer en la organización (Ramirez Villon, 2015).

Posterior de efectuar la investigación científica de tesis de grado en donde se hace referencia a la mejora en la gestión administrativa y factores que influyen en el desempeño laboral que sostiene que la motivación y productividad de los trabajadores

son sustanciales para el éxito de los objetivos institucionales planteados a corto o largo plazo por la organización.

TEMA: LAS EXPORTACIONES DE BANANO, SU IMPACTO EN LA ECONOMÍA ECUATORIANA DURANTE LOS AÑOS 2002 AL 2012

Autor: Ing. Com. Bélgica Molina Orellana

Año: 2013 - 2014

Si bien la actividad bananera es un motor importante en el erario nacional, también sufre consecuencias que perjudica mucho al sector exportador y productor, al Estado, industrias colaterales y familias, esto es, cuando la demanda del banano cae por motivo de temporada baja por circunstancia de temperaturas elevadas, aparición de frutas autóctonas, vacaciones escolares; a más de ello se suma los picos de producción de los países Centroamericanos y la sobreproducción de banano generado por nuestro país.

Es decir, con la caída de la demanda, las exportaciones del banano bajan y los concernientes efectos en las industrias que producen menos cajas, la contratación de camiones que trasladan el producto aminoran sus viajes, se reducen la mano de obra y los días laborables, ocasionando en el trabajador una disminución de sus sueldos que no les alcanza para adquirir bienes y/o servicios suntuarios, convergiendo todo en una baja en la economía popular, trasladando la disminución de ingresos del Estado como es el impuesto al valor agregado e impuesto a la renta entre los más importantes; sin dejar de considerar que al productor se le queda el racimo en la plantación, el mismo que tiene que transformarlo en abono orgánico, venderlo como rechazo o para alimentos de ganados, y por último cuando el gobierno tiene la decisión de ayudar a los productores éstos los entregan al gobierno para que sean distribuidos a programas de ayuda al agro y a beneficiarios como niños de escuela.

Semejanza

Las actividades por realizar en el agro son riesgosas debido a la relación laboral que se encuentran los trabajadores en las diferentes haciendas dedicadas a la producción

de Banano. No obstante, las compañías exportadoras de banano no motivan y crean métodos para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores con salario justo y motivación económica y no económica para crear un ambiente sostenible y acorde para el trabajador que realiza sus actividades operativas para dar cumplimiento a los objetivos planteados en la producción de banano.

TEMA: PROYECTO DE FACTIBILIDAD PARA LA EXPORTACIÓN DE BANANO DESHIDRATADO AL MERCADO RUSO, PERIODO 2014-2023.

Autor: Santiago Urgilés Barriga

Año: 2016

El banano es un producto perecible por lo que su comercialización requiere de una eficiente logística en toda la cadena que garantice que el producto llegue al consumidor en estado óptimo. Esta característica explica el por qué en el mercado internacional de banano predominan grandes transnacionales integradas verticalmente, que controlan la producción, empaque, transporte, la importación y distribución hacia los puntos de venta al detalle. La integración vertical permite a la vez a las empresas generar economías de escala en todos los eslabones de la cadena y capturar la mayor parte del valor del producto. La producción y comercialización a gran escala permite reducir costos de los insumos, mano de obra y del flete (al cargar todo el buque).

Es importante mencionar que Rusia actualmente es uno de los mayores consumidores de Banana convencional de Ecuador, y es un mercado interesante puesto que el consumo en productos frescos no se ha reducido, sino que ha aumentado.

La inexistencia de cultivos de banano en Rusia genera para el Ecuador una ventaja, ya que permite que el producto tenga una mayor demanda en el mercado. Gran parte de los consumidores rusos prefieren frutas frescas y dentro de estas se encuentra el banano, sin embargo, es importante que diversifiquemos la oferta exportable, por tal motivo se ha considerado exportar banano deshidratado para el mercado ruso.

Semejanza

El desarrollo de la fruta Banano crean nueva forma de exportar a mercados vírgenes o no explorados. La relación que tiene este proyecto investigativo es el control de la

producción en todas sus fases para generar economías de escala en toda la cadena de valor de la organización y permita cubrir los costos pertinentes, rentabilidad para la satisfacción del cliente externo e interno.

TEMA: DETERMINACIÓN DEL COSTO DE PRODUCCIÓN DEL BANANO EN LA EMPRESA PRODUFRU S.A. INSTITUTO TECNOLÓGICO BOLIVARIANO

Autor: Sandy Zúñiga Valero

Año: 2018

Dentro de la empresa Produfru como causa primordial existe una inexactitud en los registros de costos, lo cual resulta que existen nulidades en documentos de costos y error en las técnicas de costos lo cual se origina por la falta de conocimientos los cuales tenemos como consecuencias insumos registrados sin previa clasificación de procesos, además de que algunos documentos no son registrados secuencialmente y desfavorable clasificación de costos y gastos.

Al no tener determinado los costos reales de la producción Produfru S.A., está corriendo con el riesgo de tener como resultado perdidas en vez de ganancias es por tal motivo es que se necesita de manera urgente la determinación de cuales costos de producción.

Semejanza

Toda organización debe conocer sus procesos de costo de producto para establecer los márgenes de utilidad en la comercialización de producto. No obstante, se deberá considerar los costos no operativos que se pueden derivan por consecuencias no planificadas.

No obstante, en el proyecto investigativo se fundamentó en saber el costo real de la fruta de banano para crear modelo de incentivar a los trabajadores en evitar la pérdida de desperdicio que ocasiona un alto riesgo de asumir costo por la mala gestión administrativa de empackado y producción.

FUNDAMENTACION LEGAL

Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021:” Toda una vida”

En el plan de desarrollo para toda una vida establece los siguientes objetivos que están alineados al giro de negocio de ORODELTI que son:

Objetivo 3: Garantizar los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones

El desarrollo sostenible para alcanzar el Buen Vivir implica reestructurar nuestra economía mediante la disminución de la dependencia de actividades extractivas, y la orientación de su transición hacia una economía basada en el bioconocimiento, la cual posicione a la biodiversidad como una fuente de conocimiento y saber. Una economía amigable con la naturaleza implica acoger el conjunto de saberes, conocimientos y aplicaciones tanto tradicionales como científicas, para marcar una nueva era de bioeconomía basada en el aprovechamiento sustentable de los recursos biológicos renovables para la producción de alimentos, energía y bienes industriales, obtenidos a través de transformaciones de material orgánico. Con este desafío, buscamos reducir la dependencia de productos derivados de energías fósiles, y, así, modificar el patrón de producción y acumulación sin descuidar los límites biofísicos y ciclos naturales. Esto supone replantear la noción de progreso y crecimiento; agregarle un sentido más humano, justo y equitativo; disminuir la conflictividad socio ambiental y reconocer los valores intrínsecos de la naturaleza.

Políticas

- Distribuir equitativamente el acceso al patrimonio natural, así como los beneficios y riqueza obtenidos por su aprovechamiento, y promover la gobernanza sostenible de los recursos naturales renovables y no renovables.
- Promover buenas prácticas que aporten a la reducción de la contaminación, la conservación, la mitigación y la adaptación a los efectos del cambio climático, e impulsar las mismas en el ámbito global.
- Impulsar la economía urbana y rural, basada en el uso sostenible y agregado de valor de recursos renovables, propiciando la corresponsabilidad social y el desarrollo de la bioeconomía.

- Impulsar la generación de bioconocimiento como alternativa a la producción primario-exportadora, así como el desarrollo de un sistema de bioseguridad que precautele las condiciones ambientales que pudieran afectar a las personas y otros seres vivos.

Objetivo 4: Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario, y afianzar la dolarización

La estabilidad económica depende, en buena parte, tanto de la capacidad de prevención como de la capacidad de respuesta a las situaciones de volatilidad y desaceleración proveniente, principalmente, de shocks externos muy comunes en el entorno internacional, que a su vez fueron provocados por los ciclos especulativos de crisis y bonanza del sistema de acumulación capitalista. Sin embargo, para consolidar una economía en crecimiento y sostenible, es necesario generar condiciones estructurales propias y locales, que permitan niveles óptimos de producción y empleo y que, además, tengan en cuenta la sostenibilidad fiscal, externa, monetaria y biofísica. Es decir, actuar con la finalidad de mantener, de manera estable, tanto el nivel de precios y salarios, tasas de interés, niveles de inversión e ingresos locales, como la política fiscal y financiera, para permitir el crecimiento económico, una mejor redistribución del ingreso y la reducción de desigualdades.

La visión de un modelo económico social y solidario nació a partir de los efectos que generó en el país un modelo económico que privilegió la generación de riquezas a costa de la explotación del ser humano y su entorno, sin equilibrar la acumulación del capital con el desarrollo de la sociedad.

Políticas

- Garantizar el funcionamiento adecuado del sistema monetario y financiero a través de la gestión eficiente de la liquidez, contribuyendo a la sostenibilidad macroeconómica y al desarrollo del país.
- Incentivar la inversión privada nacional y extranjera de largo plazo, generadora de empleo y transferencia tecnológica, intensiva en componente nacional y con

producción limpia; en sus diversos esquemas, incluyendo mecanismos de sociabilidad y alianzas público-privadas, con una regulación previsible y simplificada.

- Fortalecer el apoyo a los actores de la economía popular y solidaria mediante la reducción de trámites, acceso preferencial a financiamiento y a contratación pública, para su inclusión efectiva en la economía.
- Promover la competencia en los mercados a través de una regulación y control eficientes de prácticas monopólicas, concentración del poder y fallas de mercado, que generen condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad económica, la inclusión de nuevos actores productivos y el comercio justo, que contribuyan a mejorar la calidad de los bienes y servicios para el beneficio de sus consumidores.

REGLAMENTO DE LEY PARA ESTIMULAR Y CONTROLAR LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACION DEL BANANO, PLATANO

Artículo 1: El precio mínimo de sustentación a pagarse al productor bananero es el resultado de la suma de los costos promedios de producción en el Ecuador más una utilidad razonable.

Artículo 3: Mesas de negociación para establecer Precio Mínimo de Sustentación y Precio referencia FOB. Las mesas de negociación se constituirán con la finalidad de establecer de manera consensuada el Precio Mínimo de Sustentación por cada caja de banano, que el exportador deberá pagar al productor; también fijará el Precio Referencial FOB a declarar por parte del exportador.

Artículo 5: Por precio mínimo referencial se entiende el valor que el exportador declarará al Banco Central del Ecuador por cada caja de banano, plátano y otras musáceas afines (orito, morado, etc.), destinadas a la exportación y es el resultado de la suma del precio mínimo de sustentación a recibir por parte del productor, más los gastos en que incurriere el exportador, hasta que la caja de banasto esté lista para pasar a bordo de la nave, según la práctica ya establecida.

Artículo 6: Productor bananero es toda persona natural o jurídica, propietaria, posesionaría o arrendataria de tierras agrícolas cultivables aptas para la producción de banano, que constituya por lo menos una unidad agrícola rentable, calificada así por la correspondiente Subsecretaría del Ministerio de Agricultura y Ganadería, debiendo registrarse en dicho organismo y obtener y mantener su registro vigente, el que se dará a las personas naturales o jurídicas que cumplan con las obligaciones ambientales constantes en el Reglamento de Saneamiento Ambiental Bananero, vigente.

- a) El productor bananero estará obligado a actualizar su registro en la Subsecretaría Regional correspondiente; actualización que se la efectuará desde el período comprendido del 2 de enero hasta el 31 de marzo, cada dos años, luego de lo cual se le entregará su credencial de productor bananero calificado, y se le otorgará un número de registro, el mismo que no variará y se mantendrá en las reinscripciones futuras. En caso de incumplimiento no podrá vender su fruta hasta obtener su registro.
- b) Comunicar a la Subsecretaría Regional correspondiente el cambio del cultivo agrícola en su plantación bananera diferente al de plátano (barraganete) u otras musáceas afines;
- c) Cumplir estrictamente con el Reglamento de Saneamiento Ambiental Bananero, en lo concerniente a su área. La Subsecretaría Regional del Litoral Sur y Galápagos, efectuará inspecciones periódicas a los productores bananeros, sean personas naturales o jurídicas, para lo cual dichos productores estarán obligados a exhibir la documentación pertinente y permitir la revisión por parte de los funcionarios respectivos de toda la información necesaria para el cumplimiento de la ley.

Artículo 8: El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca deberá mantener los registros actualizados tanto de los productores como de los exportadores de banano. El Registro de Exportador será renovado por la Subsecretaría Regional Litoral Sur y Galápagos una vez vencido el plazo de vigencia, siempre que el exportador cumpla con todos los requisitos, para lo cual se mantendrá el mismo

número de registro. La exportadora que deje de exportar por seis meses continuos perderá su Registro de Exportador.

Artículo 10: Para determinar las plantaciones de banano ecológico, la Subsecretaría correspondiente dispondrá la inspección para verificar y confirmar la no utilización de químicos en general y que cuente con la infraestructura adecuada para su funcionamiento. De ser necesario se solicitará análisis de suelo, raíces, hojas y fruto, para determinar la existencia de hasta un cierto nivel de residuos de conformidad a las normas emanadas por el SESA.

Artículo 11: La calidad de la fruta es responsabilidad del productor. El productor y/o exportador, deberá verificar en la planta empacadora el cumplimiento de las especificaciones de calidad indicadas en la carta de corte.

Si el exportador sospechara de un deterioro de la fruta a exportarse causado por el transporte, solicitará a la Subsecretaría Regional del Litoral Sur y Galápagos, la inspección del 1% de las cajas, y dicha inspección la realizará el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, a través de la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro AGROCALIDAD.

Artículo 22: Las plantaciones bananeras a inscribirse que excedan de treinta (30) hectáreas en su área total, pagarán la respectiva multa por cada hectárea en exceso, en función a la edad de la plantación y el tipo de multa que estuviere vigente a la fecha de realizada la siembra. Quienes tengan plantaciones bananeras ya inscritas con superficies mayores a treinta (30) hectáreas y que exista pendiente hectárea para registrar, ya sea que formen un solo cuerpo con la superficie inscrita o superficies separadas, deberá aplicarse las sanciones que correspondan a la edad del cultivo. El Ministerio de Agricultura y Ganadería podrá aceptar de los productores sancionados por las hectáreas sembradas en exceso, arreglos de pago para el cumplimiento de sus obligaciones, siempre que cuenten con el aval de una institución financiera.

MANUAL DE REGISTRO Y PROCEDIMIENTO PARA VERIFICADORES DE CALIDAD FITOSANITARIA DE BANANO Y OTRAS MUSACEAS DE EXPORTACIÓN

El objetivo del presente documento es establecer los requisitos y el procedimiento para el registro de personas naturales o jurídicas que se dedican a verificar los estándares de calidad fitosanitaria de la fruta de musáceas de exportación, de acuerdo con los países importadores, así como establecer los métodos de control al trabajo que realizan las verificadoras.

Figura 2. 9: Proceso de Certificación de Banano

Verificadora	Persona natural o jurídica dedicada a comprobar la calidad fitosanitaria de la fruta de los productores exportadores y comercializadores de musáceas.
Certificado de Registro de Operador de Exportación	Documento oficial que legaliza ante AGROCALIDAD el status de operador para la exportación.

Autor: (Agrocalidad,2019)

PROCEDIMIENTO DE REGISTRO DE VERIFICADORA

Para obtener el registro como verificadora de la calidad fitosanitaria de musáceas, deberá presentar a (Agrocalidad, 2013) lo siguiente:

REQUISITOS

- Solicitud de registro para verificadoras de calidad fitosanitaria. En el caso de que este actúe por intermedio de un mandatario se deberá adjuntar una copia certificada del poder que para el efecto otorgue y copia de la cédula del mandatario.
- Copia de la constitución legal de la empresa.
- Nombramiento del representante legal (para personas jurídicas).
- Documento de acreditación de la OAE Organismo de Acreditación Ecuatoriano, en la normativa 17020 para banano.

- e) Certificados nacionales e internacionales que atestigüen experiencia en trabajos similares de verificación de calidad fitosanitaria, al menos un documento (experiencia mínima de 3 años).
- f) Copia del RUC.

REQUERIMIENTOS DE PERSONAL

- a) Disponer de un gerente con especialización o experiencia comprobable mínima 3 años en ramas afines al área de trabajo.
- b) Disponer al menos dos profesionales para supervisión, con experiencia mínima de 2 años en temas fitosanitarios.
- c) Disponer un equipo de profesionales con experiencia mínima de 2 años en temas fitosanitarios de banano y otras musáceas, para inspecciones de campo, en centros de acopio y bodegas de almacenamiento.
- d) Los profesionales deberán ser autorizados ante Agrocalidad (aprobar el curso de autorización profesional)
- e) Personal auxiliar con experiencia mínima de 2 años en temas fitosanitarios de banano y otras musáceas.
- f) Personal de los chequeadores con experiencia mínima de 2 años en temas fitosanitarios de banano y otras musáceas.
- g) Programa de capacitación del personal en temas específicos relacionados a certificación fitosanitarias, buenas prácticas agrícolas y de manufactura (de ser relevante) en banano de exportación la cual deberá estar a cargo de la empresa.

RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO DE REGISTRO

La renovación de Certificados de Registro deberá ser solicitada a Agrocalidad, con treinta días de anticipación a la fecha de su vencimiento, mediante la presentación de la Solicitud de Registro respectiva y los documentos de actualización, en caso de ser necesario.

Los inspectores fitosanitarios de Agrocalidad o los profesionales autorizados realizarán al menos una visita anual de inspección, para constatar la información declarada y emitirán el respectivo reporte.

Agrocalidad no concederá renovación del Certificado de Registro en aquellos casos en que los funcionarios encargados de realizar las inspecciones reporten el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones establecidas en el presente procedimiento o incumplan las normas vigentes.

DEFINICIONES CONCEPTUALES:

- **Motivación Laboral:** Se refiere a la capacidad que tiene una empresa en mantener motivados a sus empleados dándoles el máximo rendimiento en sus acciones laborales; marcando sus objetivos empresariales como parte de la clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo en equipo.
- **Proceso de producción de banano:** El cultivo del banano exige unas características especiales de suelo y climatológicas para obtener una cosecha en óptimas condiciones dentro del proceso de siembra, semilla, fertilización, control de enfermedades, deshoje, labores de cosechas, pesaje de fruta y empaquetado de frutas para cumplir con los parámetros de certificación sanitaria en la fruta del banano para dar cumplimiento a los requisitos nacionales e internacionales.
- **Administración de Recursos Humanos:** Es el sistema que permite desarrollar las potencialidades de los trabajadores para que así puedan obtener la máxima satisfacción en su trabajo, dar lo mejor de sus esfuerzos a la organización, y alcanzar los fines de la administración en la forma más eficiente y eficaz.
- **Productividad del Trabajo:** Es la cantidad de tiempo invertido en elaborar una unidad de producción en una fábrica sobre una unidad de tiempo en donde el trabajo humano percute sobre todas las cosas para dar cumplimiento al trabajo materializado en mercancía.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

ORODELTI S.A. es una empresa con más de 50 años de experiencia en la producción agrícola. Son tres generaciones de la misma familia cuyas actividades se centran en la producción de banano de exportación.

La dedicación al trabajo es un legado que dejó el fundador. Por casi medio siglo, fue reconocido entre los mejores bananeros del Ecuador en la calidad de su fruta, su integridad y el amor al trabajo. La misma filosofía es la base de los valores de ORODELTI S.A. incluyendo su compromiso con la responsabilidad social, respecto al medio ambiente y uso de la tecnología en sus soluciones.

La actividad de producción agrícola se concentra en el puerto de Guayaquil con 2000 hectáreas destinadas a la producción de banano para exportar a Estados Unidos, África y Europa.

MISIÓN

Identificados con el profundo compromiso de nuestro legado familiar, producimos banano de la más alta calidad con el mayor compromiso social y ambiental, esforzándonos en mantener la eficiencia y credibilidad que nos caracteriza, excediendo toda la expectativa y fortalecimiento siempre nuestro deber y responsabilidad con colaboradores y clientes.

VISIÓN

Ser productores bananeros de clase mundial, liderando la implementación de prácticas agrícolas totalmente afines al cuidado y protección del medio ambiente y de todo nuestro entorno social.

VALORES CORPORATIVOS

- Liderazgo
- Integridad
- Transparencia
- Disciplina
- Responsabilidad
- Innovación

LOGOTIPO DE LA EMPRESA

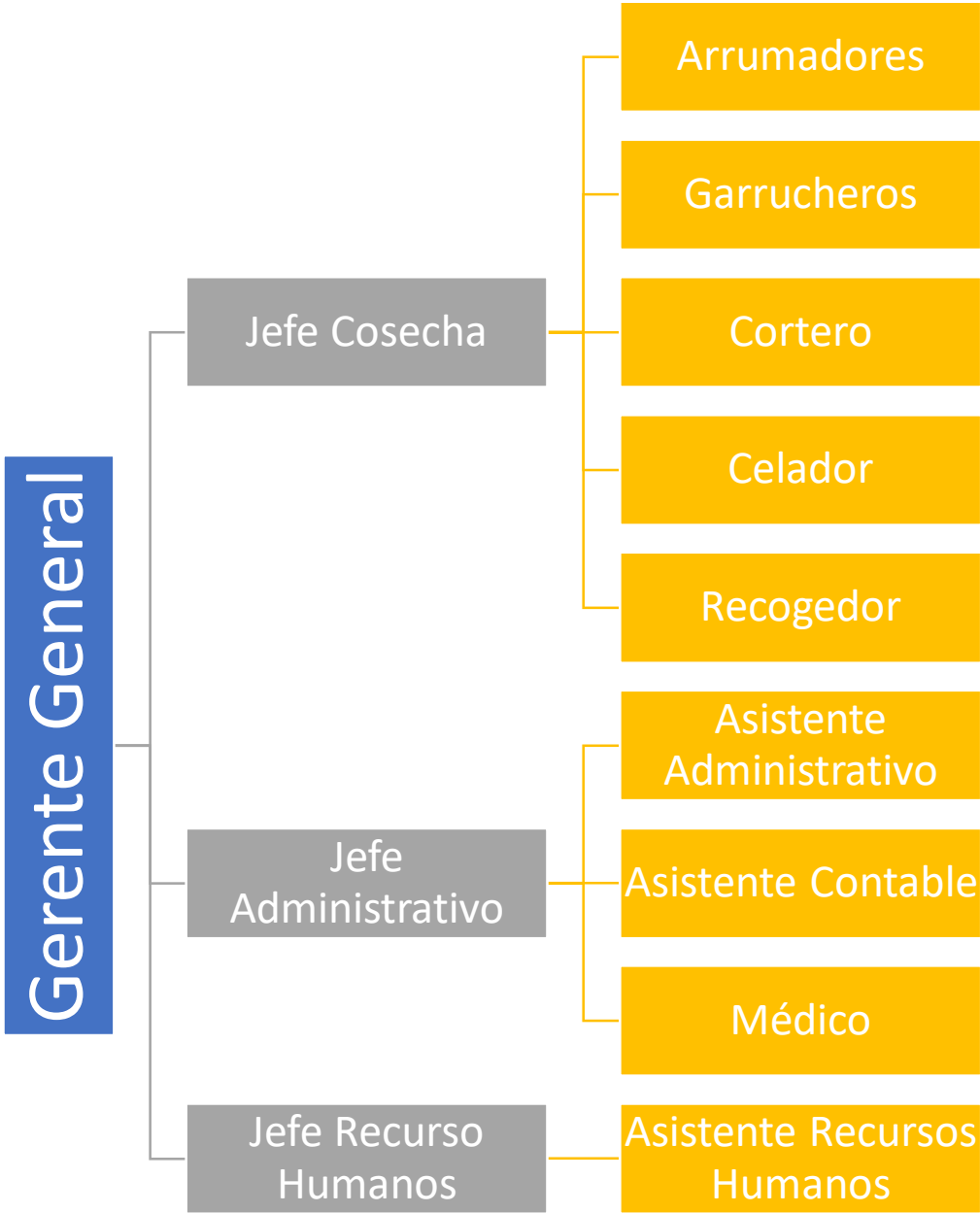
Figura 3. 1: Logo de la empresa



Autor: ORODELTI (2019)

ORGANIGRAMA ORODELTI

Figura 3. 2: Descripción del Organigrama

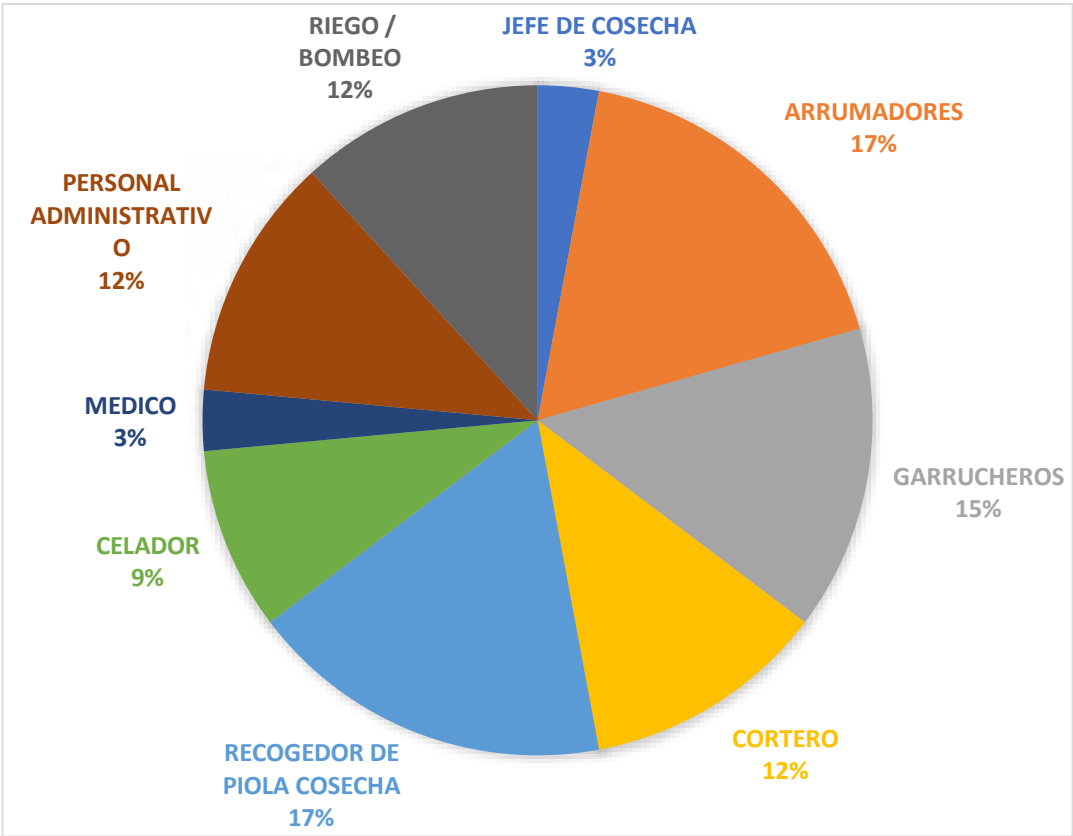


Autor: ORODELTI (2019)

PLANTILLA DE TRABAJADORES

La Hacienda San Alberto cuenta con 35 trabajadores distribuidos en el campo los mismos suelen dar ayuda a otra hacienda de la misma empresa según la necesidad requerida en la plantación para la producción y comercialización del Banano de exportación en donde cada personal tiene su propia función identificada para garantizar la producción de trabajo.

Figura 3. 3: Plantilla de Trabajadores



Autor: ORODELTI (2019)

BANANO DE EXPORTACIÓN

Figura 3. 4: Productos



Autor: ORODELTÍ (2019)

Momento que se lleva la fruta cortada al área de la empacadora, antes de ser cortado el racimo se lleva un control de la mata de banano desde la semana cero, ósea que el racimo se lo corta aproximadamente a los 75 días desde que brota la bellota o flor del banano, el procedimiento para obtener una fruta de calidad es alimentando la raíz de la planta con sus minerales como son sulfato de potasio, urea, foliares que le aportan minerales esenciales a la planta esto se lo hace previo a un examen a la tierra para obtener el porcentaje de minerales que posee, también se cuida las hojas que no les caiga plaga, una de las que más afecta es la sigatoca, está quema la hoja y es

perjudicial sino se controla con la fumigación área con productos que contengan magnesio que protege la hoja ante la sigatoca, si llegase la infección atacar profundamente se aplicaran otros productos según las recomendaciones de un fitosanitario de banano. Cada mata se selecciona un hijo que será que reemplazará a la mata que se va a cortar su racimo y solo debe quedar uno porque si hay excesos conocidos como hijos de agua este le quita nutrientes a la mata, también el riego es importante para su desarrollo ya que es necesario que exista la humedad adecuada para su crecimiento. Todo es un proceso que se registra y para llevar el control exacto a cada racimo se le coloca una cinta de color en total son siete colores que se ponen y para proteger a la bellota o flor es enfundado con fundas para evitar insectos que perjudiquen su desarrollo, y este proceso lo realizan personal de campo, al llegar a las siete semanas estos racimos son calificados y seleccionados para certificar que esté listo para ser cortado y por lote ya han sido registrados por sus colores de cintas así se lleva el estadístico histórico y también para una proximidad futura.

Palabras claves

Arrumadores, son los encargados de llevar el racimo cortado hasta la línea para colgarlo en la garrucha y así trasladarlo hasta la empacadora.

Calibradores, personas encargadas de seleccionar el racimo que será cortado por la medición y grosor de la fruta.

Garrucheros, personas que van a halar los racimos hasta la empacadora por un cable de vía, máximo 10 racimos.

Cortero, es la persona que por medio de una guaraña en forma de curvo cortan el racimo.

Recogedor de Piola, el peso del racimo suele producir que la mata se incline para evitar su caída por medio de piolas se atan entre dos matas con inclinaciones invertidas para que entre estas regulen sus pesos, se sostienen entre las dos, cuando se corta el racimo estas piolas son recicladas para atar otras matas y así no tener desperdicios.

Celador, persona que está vigilando que se cumplan las normas del proceso de cosecha.

Riego, la persona que está a cargo de vigilar que la tierra tenga la humedad adecuada para la plantación, así mismo si existe exceso de agua en época de invierno el regador con ayuda de los encargados de las bombas tendrán que hacer bombeo para sacar el excedente de agua en los canales para evitar inundación y pérdidas de matas por qué.

Jefe Cosecha, encargado de evaluar y planificar las personas que se van a necesitar en la cosecha según la cantidad de contenedores, controla el proceso del tratamiento de la fruta en la empacadora.

Fitosanitario, especialista que se encarga de revisar el estado de la plantación y encargado de que se cumplan los requisitos sanitarios para exportación del banano, si existen plagas o sigatoka mediante las buenas prácticas fitosanitarias hay que seguir una cuarentena para solucionar el problema y pueda ser exportada la fruta cumpliendo las normas establecidas de Agrocalidad.

DIÁGNOSTICO DE LA PRODUCCIÓN DE BANANO POR HECTAREAS EN ORODELTÍ

Tabla 3. 1: Producción Hacienda San Alberto

ORODELTÍ S.A.

PRODUCTIVIDAD POR PERIODOS

EJERCICIO ECONÓMICO 2019

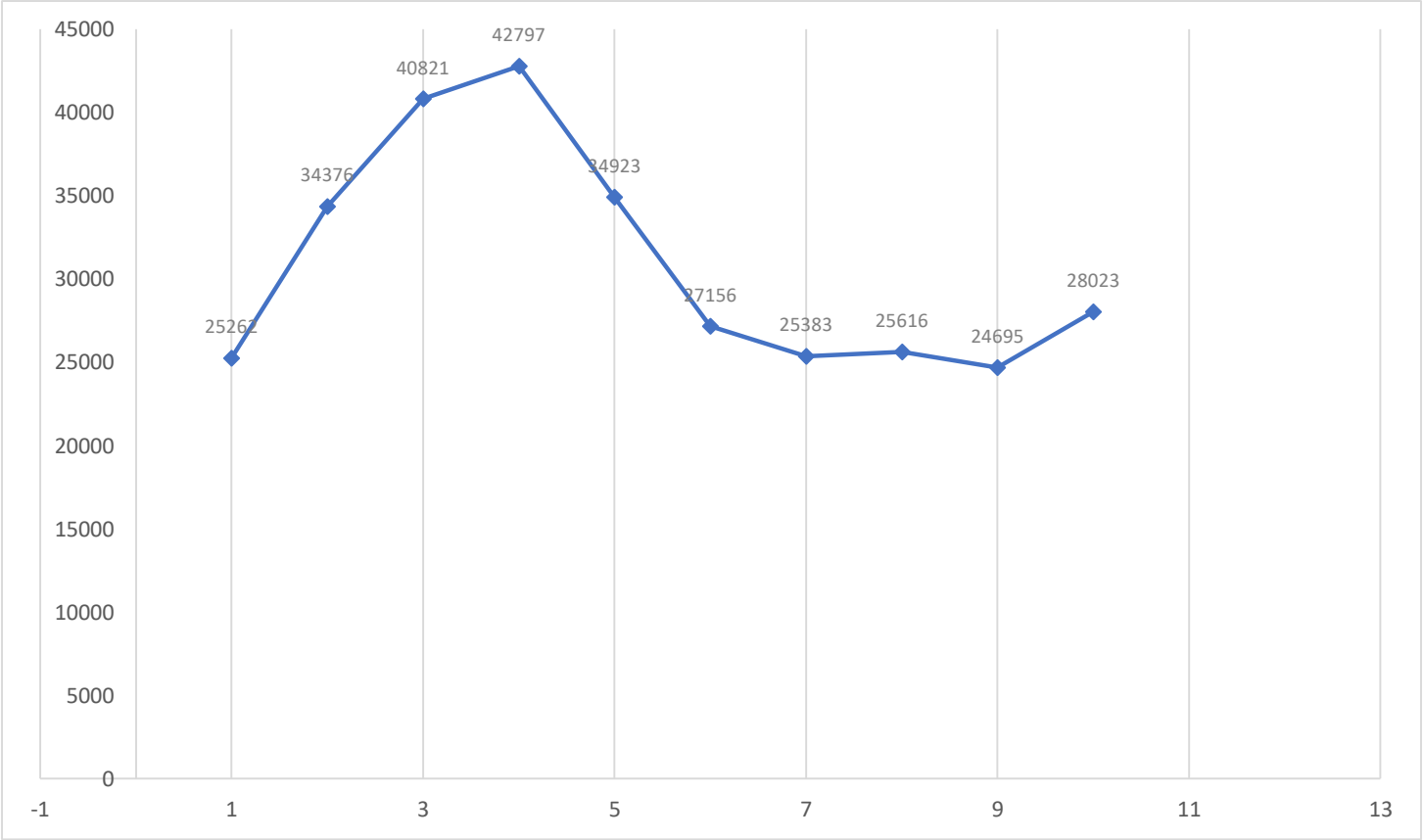
FINCA: SAN ALBERTO- 566

HECTAREAS FISCA: 155.16 HAS, PRODUCTIVAS: 142.01/ PERMISO DE SIEMBRA MAG: 7150

Periodo	Cajas	Racimos		Peso (Kg)	Calibración	Manos	L. Dedos	Ratio	Merma %	Rac. X Ha		Cajas. X Ha	
		Cosechados	Recusados							Prod.	Fisc.	Prod.	Fisc.
1	25262	15605	125	36,22	45,34	8,97	27,09	1,62	14,69	110	101	178	163
2	34376	20718	157	37,07	45,48	9,06	27,37	1,67	14,15	146	134	242	222
3	40821	25051	167	36,46	45,54	9,00	27,35	1,63	14,43	176	161	287	263
4	42797	27251	245	35,30	45,45	8,82	27,32	1,57	15,09	192	176	301	276
5	34923	24087	302	33,81	45,51	8,70	27,20	1,48	16,30	170	155	246	225
6	27156	18507	219	33,83	45,27	8,68	27,25	1,48	16,78	138	113	202	166
7	25383	17530	200	33,22	41,92	8,58	27,27	1,45	16,88	131	107	189	155
8	25616	19017	251	32,52	45,21	8,58	27,23	1,41	17,39	142	116	191	156
9	24695	18436	249	31,47	45,14	8,56	27,01	1,34	18,51	137	112	184	151
10	28023	20380	226	31,54	45,15	8,56	27,20	1,37	16,84	152	124	209	171
TOTAL	309052	206582	2141	34,14	45,00	8,75	27,23	1,50	16,11	1494	1299	2230	1946

Autor: ORODELTÍ (2019)

Figura 3. 5: Tendencia de Producción de Banano



Autor: ORODELTI (2019)

Tabla 3. 2: Producción Hacienda San Alberto

ORODELTI S.A

PRODUCTIVIDAD POR PERIODOS

EJERCICIO ECONÓMICO 2018

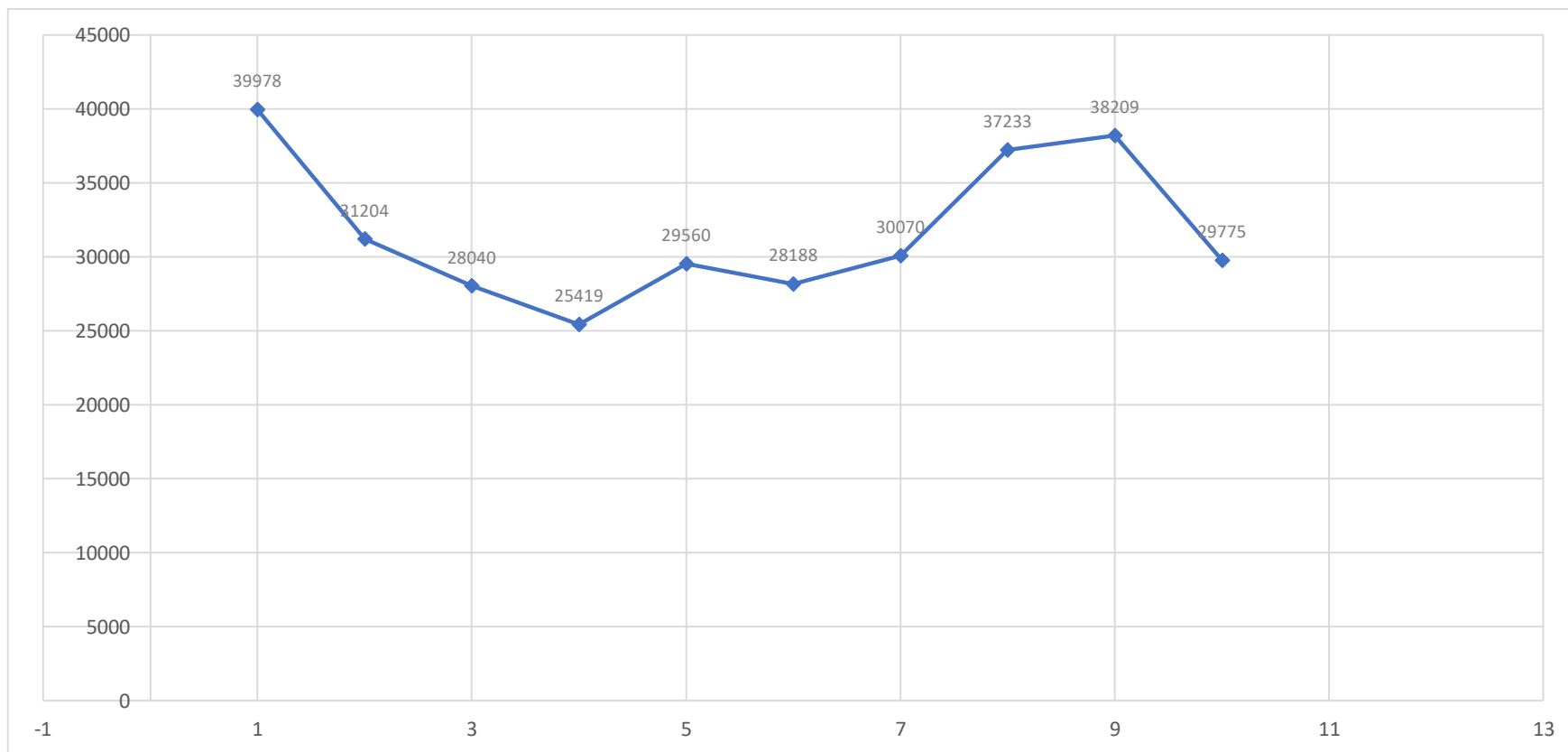
FINCA: SAN ALBERTO- 566

HACTAREAS PRODUCTIVAS: 143.14/HAS FISICAS: 160.40/PERMISO DE SIEMBRA MAG: 7150

Periodo	Cajas	Racimos		Peso (Kg)	Calibración	Manos	L. Dedos	Ratio	Merma %	Rac. X Ha		Cajas. X Ha	
		Cosechados	Recusados							Prod.	Fisc.	Prod.	Fisc.
1	39978	26242	193	34,75	45,49	8,94	27,33	1,53	16,14	184	160	280	244
2	31204	20940	137	33,82	45,33	8,86	27,32	1,49	15,50	146	128	218	134
3	28040	18915	143	33,84	45,21	8,79	27,31	1,49	16,08	132	115	196	171
4	25419	17120	148	34,38	45,33	8,87	27,34	1,49	17,43	120	104	178	155
5	29560	19119	232	35,19	45,30	9,05	27,45	1,55	15,77	134	117	207	180
6	28188	18708	273	34,17	45,26	8,92	26,50	1,51	15,80	134	114	202	172
7	30070	21070	296	33,88	45,20	8,84	27,07	1,50	15,54	153	128	222	187
8	37233	26356	519	32,26	45,12	8,65	26,88	1,41	16,50	191	161	270	227
9	38209	28461	468	31,05	45,21	8,74	27,02	1,34	17,32	206	174	277	233
10	29775	21990	300	31,25	45,25	8,65	26,97	1,36	17,09	159	134	216	182
TOTAL	317676	218921	2709	33,46	45,27	8,83	27,12	1,47	16,32	1559	1335	2266	1885

Autor: ORODELTI (2019)

Figura 3. 6: Tendencia de Producción de Banano



Autor: ORODELTI (2019)

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño se sustenta con las técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa para determinar los hallazgos en la investigación a realizarse dentro del campo de estudio.

El enfoque cuantitativo se representa de manera numérica los resultados obtenidos del campo para dar respuesta a la problemática de estudio. Por otro lado, el enfoque cualitativo se guía por áreas o temas significativos que busca de manera analítica analizar la claridad de la información.

INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

(Benassini, 2009) nos enseña que la investigación exploratoria nos ayuda a conocer un amplio panorama sobre el problema que afecta a la empresa ORODELTI en la motivación laboral que incide en la producción de banano de exportación que deben cumplir la finca San Alberto.

Es una etapa previa de la investigación tiene como finalidad sentar las bases de las motivaciones de los trabajadores y dar los lineamientos generales para cambiar el entorno laboral y aumentar la productividad de los trabajadores. Los estudios exploratorios pueden ser dirigidos a la formulación más precisa de un problema de investigación. Dado que carece de información suficiente y de conocimiento previo del objeto de estudio, resulta lógico que la formulación inicial del problema sea imprecisa.

INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

La investigación descriptiva sirve para preparar el terreno y por lo común anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos. Los estudios descriptivos por lo general proporcionan información de lo que está ocurriendo en los trabajadores de la empresa ORODELTI llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados (Sampieri, 2006)

La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y sus características fundamentadas para la correcta aplicación de la investigación a campo a realizar en la

población de estudio aplicando los instrumentos de investigación acorde a la problemática de estudio.

INVESTIGACIÓN EXPLICATIVA

Este tipo de investigación se establece las causas o los orígenes del fenómeno físico o social del objeto de estudio. Si el estudio exploratorio intenta definir el campo de conocimiento y el descriptivo se estructura de tal manera que responde preguntas de mucho más contenido, explicativo revela las causas de la expresión indagada; esto da al conocimiento actual un nuevo enfoque. (Arias, 2012) afirma establece “La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones de causa-efecto” (pág.20).

INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL

La investigación correlacional presenta como objetivo medir la relación que existe entre dos o más variables, en un contexto dado. Intenta determinar si hay una correlación, el tipo de correlación y su grado o intensidad.

La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas (Malhotra, 2004)

En el presente estudio de campo se efectuará una investigación correlacional en los colaboradores de la empresa Orodelti para buscar una solución al problema de estudio otorgando un plan de mejora que se aplique en los colaboradores para motivar el desempeño laboral de los empleados.

POBLACIÓN

Malhotra (2008) afirma “La población es la suma de todos los elementos que comparten algún conjunto común de características y que constituyen el universo para los propósitos del problema de la investigación de mercados” (pág. 335).

Tabla 3. 3: Población

Característica	Cantidad
Gerente General	1
Supervisor	1
Personal de Cosecha	60
Personal Administrativo	5
Total	67

Autor: ORODELTI (2019)

MUESTRA

La muestra se realiza cuando la población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad seleccionar una muestra. El muestreo no es un requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto, y las características de sus unidades de estudio (De Barrera, 2008).

En la presente investigación se utilizará el muestreo no probabilístico de manera intencional en conformidad que la población de estudio consta con un número de personas (finita). Por ende, se aplicará 50 encuesta al personal de cosecha para conocer su falta de motivación laboral en sus actividades de trabajo humano que deben realizar para dar cumplimiento a los objetivos de producción.

Por otro lado, se efectuará 2 entrevistas a profundidad a los jefes inmediatos para conocer su punto de vista en el trabajo de producción que deben cumplir los trabajadores en sus asignaciones de trabajo.

Tipos de Muestreo

Probabilístico: El muestreo probabilístico se seleccionan los elementos al azar para tener las probabilidades conocidas; es evidente que el muestreo probabilístico se selecciona al azar y permiten tener un punto de vista más preciso con el cálculo de probabilidades sobre una tendencia de estudio.

No Probabilístico: Este tipo de muestreo se diferencia porque está bajo criterio y percepción del investigador no dependen de datos estadísticos. Se puede advertir que este tipo de muestro no obedece a un procedimiento probabilístico es una desventaja para controlar la validez de cualquier resultado.

Muestreo no Probabilístico por conveniencia: Es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados al conveniente del investigador para efectuar la investigación de campo por su fácil accesibilidad y proximidad con los sujetos de investigación. Por lo tanto, se efectúa la técnica cuantitativa utilizando la encuesta como un instrumento de investigación a 50 colaboradores de la empresa ORODALTI para conocer su percepción sobre la motivación laboral que se suscita en la organización.

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de investigación se benefician para tener datos de utilidad en cual se obtienen los siguientes métodos para desarrollar.

- **ENCUESTAS:** Consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas de las cuales se desea obtenerla información necesaria para la investigación (Páramo, 2017).
- **ENTREVISTA A PROFUNDIDAD:** Es una manera para tener datos que se basa en una conversación entre dos personas, el entrevistador “investigador” y el entrevistado; se efectúa con el objetivo de conseguir información valiosa para la toma de decisiones (Grande & Abascal, 2017).
- **OBSERVACIÓN:** La observación es un componente fundamental de todo proceso investigativo; en ella se respalda el investigador para tener un alto número de datos, gran parte de esta técnica es los estudios que establece a la sabiduría que ha sido conseguido mediante la observación (Nogales , 2004).

FORMATO DE ENCUESTA



Mi Nombre es Elina Del Rocío Mieles Delgado, se está realizando una encuesta anónima para conocer el nivel de motivación de los empleados de la Hacienda San Alberto de la empresa ORODELTI.

El objetivo de la encuesta es identificar la motivación de los empleados en su proceso de trabajo en la Hacienda San Alberto.

Género:

Masculino		Femenino	
-----------	--	----------	--

Edad:

18-25 años		26 - 33 años		Mayor 34 años	
------------	--	--------------	--	---------------	--

Área de Trabajo:

Cosecha		Administración	
---------	--	----------------	--

1. ¿Cuál es el tiempo que lleva trabajando en la empresa ORODELTI?

Enunciado	Opción
menor 1 año	
1 hasta 3 años	
Mayor 3 años	

2. ¿Cómo califica usted el ambiente de trabajo en la empresa ORODELTI?

Enunciado	Opción
Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Malo	
N/R	

3. ¿Usted recibe incentivos por el cumplimiento de su trabajo en la empresa ORODELTI?

Enunciado	Opción
Si	
No	

4. Alguna vez ¿Usted ha tenido una felicitación por su trabajo de parte de sus jefes inmediatos?

Enunciado	Opción
Si	
No	

5. ¿Usted conoce su responsabilidad de trabajo dentro de la empresa ORODELTI en la Hacienda San Alberto?

Enunciado	Opción
Si	
No	

6. ¿Han premiado su trayectoria de trabajo dentro de la empresa ORODELTI?

Enunciado	Opción
Si	
No	

7. ¿Usted ha sido capacitado en sus áreas de trabajo para tener un eficiente compromiso en la Hacienda San Alberto- ORODELTI?

Enunciado	Opción
Si	
No	

8. ¿Qué incentivo considera usted importante para aumentar su producción en la Hacienda San Alberto- ORODELTI?

Enunciado	Opción
Pago de Horas Extras	
Premios No Económicos	
Viajes al Equipo de Trabajo	
Mejor empleado del Mes	
Integraciones Laborales	



FORMATO DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Mi Nombre es Elina del Rocío Mieles Delgado, vamos a realizar una entrevista a profundidad para conocer sus apreciaciones de la hacienda San Alberto de la empresa ORODELTI.

Nombre Entrevistador:

Cargo:

1. ¿Cómo es el ambiente de trabajo en la hacienda San Alberto- ORODELTI?

2. ¿Usted considera que la empresa ORODELTI debe realizar integraciones laborales para mejor trabajo de los colaboradores?

3. ¿Qué aspectos daría usted que debe mejorar la empresa ORODELTI para motivar a sus empleados?

4. ¿Estaría de acuerdo que se eligiera el mejor colaborador del MES?

5. ¿Cuál sería el medio de comunicación más adecuado para conocer las nuevas proyecciones de la empresa a futuro?

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ENCUESTA

El análisis de la encuesta tiene por herramienta estadística el programa de Excel de Microsoft, lo cual permite tabular la información obtenida de la encuesta y obtener el reporte de la evidencia y muestra estadística de la población de los colaboradores de la hacienda San Alberto de la empresa ORODELTÍ, la muestra total es de cincuenta personas que corresponden cuarenta y dos del área de cosecha y ocho de administración.

A continuación, se presenta los principales resultados obtenidos de la encuesta.

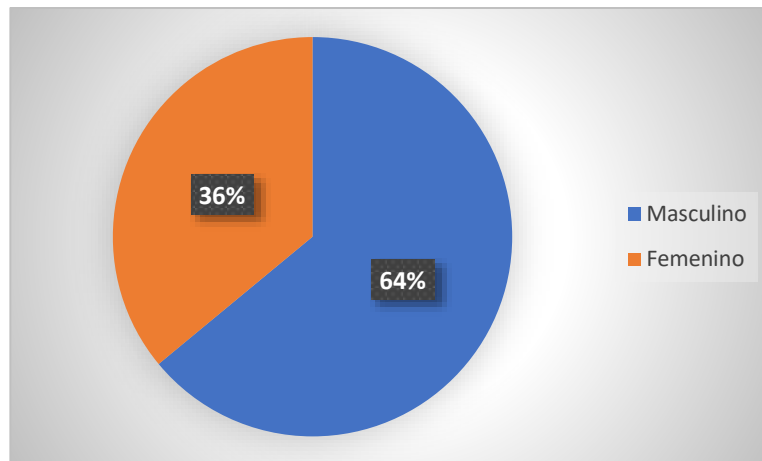
Datos de interés:

Tabla 4. 1: Genero

Enunciado	Opción	%
Masculino	32	64%
Femenino	18	36%
Total	50	100%

Autor: Mieleles (2019)

Figura 4. 1: Genero



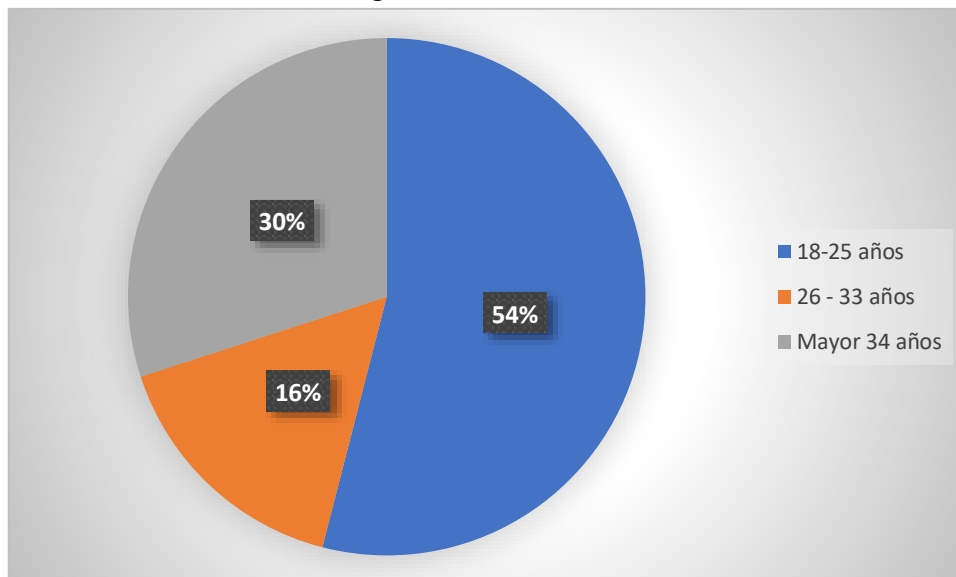
Autor: Mieleles (2019)

Tabla 4. 2: Edad

Enunciado	Opción	%
18-25 años	27	54%
26 - 33 años	8	16%
Mayor 34 años	15	30%
Total	50	100%

Autor: Mieleles (2019)

Figura 4. 2: Edad



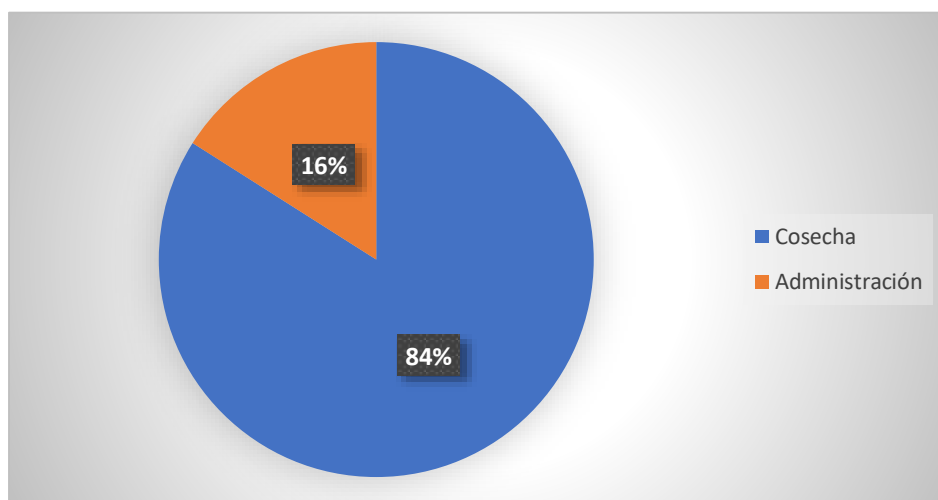
Autor: Mieleles (2019)

Tabla 4. 3: Área de Trabajo

Enunciado	Opción	%
Cosecha	42	84%
Administración	8	16%
Total	50	100%

Autor: Mieles (2019)

Figura 4. 3: Área de Trabajo



Autor: Mieles (2019)

Cuestionario:

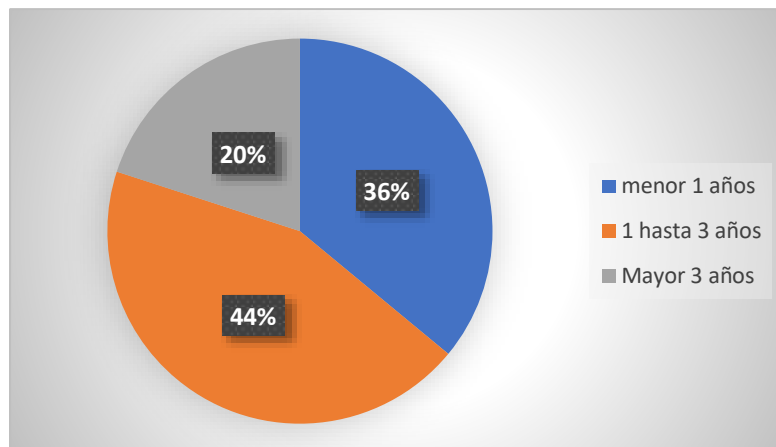
1. ¿Cuál es el tiempo que lleva trabajando en la empresa ORODELTI?

Tabla 4. 4: Tiempo de Trabajo

Enunciado	Opción	%
Menor 1 años	18	36%
1 hasta 3 años	22	44%
Mayor 3 años	10	20%
Total	50	100%

Autor: Mieles (2019)

Figura 4. 4: Tiempo del trabajo



Autor: Mieles (2019)

Interpretación: La plaza laboral tiene una estabilidad de colaboradores que tiene un tiempo de permanencia mayor a 1 año que representa el 66%, lo que significa que conoce el proceso de trabajo que deben realizar en la empresa ORODELTI. Además, cuenta con un 36% que deben tener un entrenamiento para conocer sus procesos de trabajo y así estar al ritmo laboral.

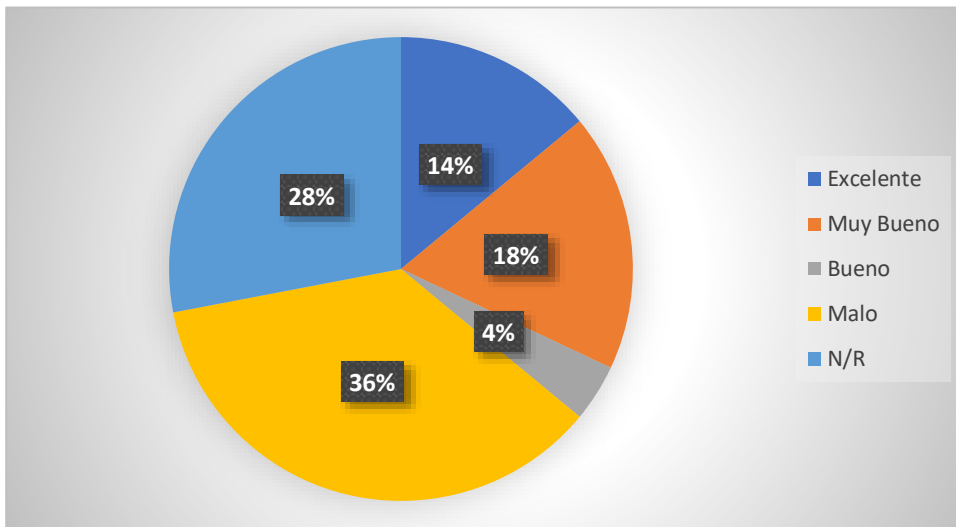
2. ¿Cómo califica usted el ambiente de trabajo en la empresa ORODELTI?

Tabla 4. 5: Calificación

Enunciado	Opción	%
Excelente	7	14%
Muy Bueno	9	18%
Bueno	2	4%
Malo	18	36%
N/R	14	28%
Total	50	100%

Autor: Mieles (2019)

Figura 4. 5: Calificación



Autor: Mieles (2019)

Interpretación: Los trabajadores de manera anónima se expresaron en un 36% que el ambiente de trabajo es malo y un 28% se abstienen de responder a la pregunta lo que corresponde a un 64% de la población de estudio que tiene una percepción negativa sobre el clima laboral. En cambio, el 36% le otorgo una calificación aceptable.

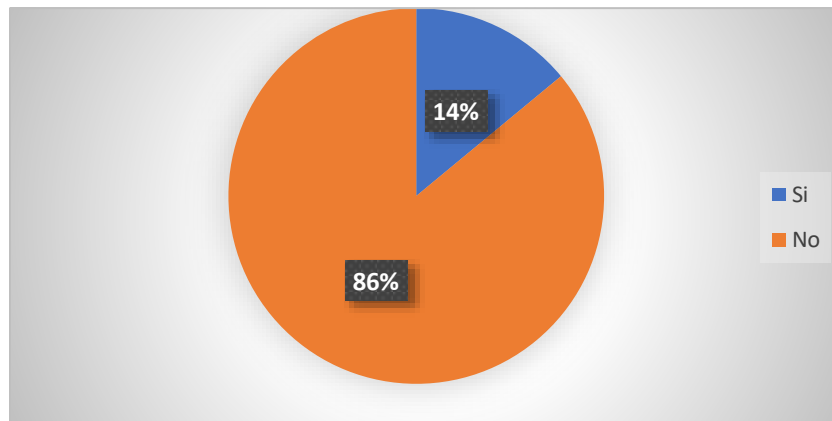
3. ¿Usted recibe incentivos por el cumplimiento de su trabajo en la empresa ORODELTI?

Tabla 4. 6: Incentivos

Enunciado	Opción	%
Si	7	14%
No	43	86%
Total	50	100%

Autor: Mieles (2019)

Figura 4. 6: Incentivos



Autor: Mieleles (2019)

Interpretación: El 86% de manera general indico que no recibe incentivos por su trabajo que realiza en la empresa ORODELTI y el 14% nos sostuvo que recibió incentivo económico en la empresa.

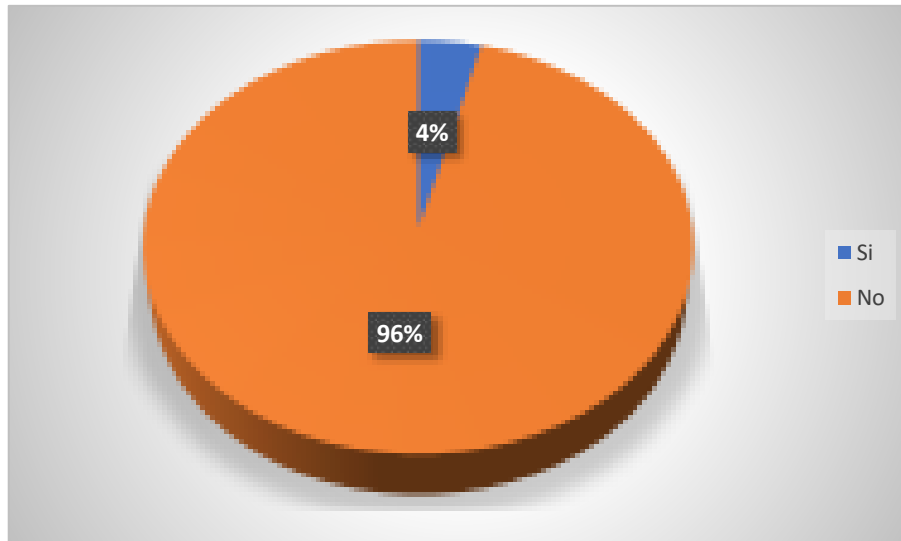
4. Alguna vez ¿Usted ha tenido felicitación por su trabajo de parte de sus jefes inmediatos?

Tabla 4. 7: Motivación Laboral

Enunciado	Opción	%
Si	2	4%
No	48	96%
Total	50	100%

Autor: Mieleles (2019)

Figura 4. 7: Motivación Laboral



Autor: Mieleles (2019)

Interpretación: El 96% de los colaboradores sostiene que no reciben ningún mensaje de felicitación de sus superiores mientras que un 4% sostiene que si ha recibido una felicitación. Esto quiere decir, que dentro del trabajo que realiza un trabajador en la empresa no existe una política organización en donde se motive la gestión del trabajo que realiza cada colaborador.

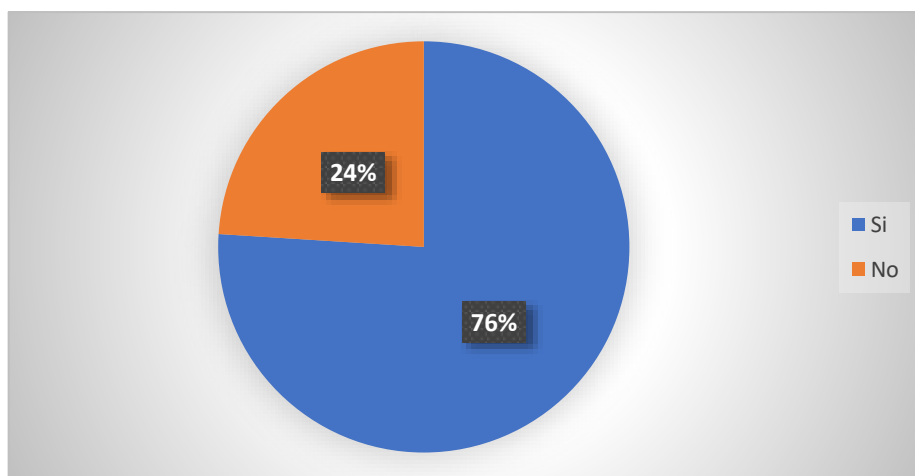
5. ¿Usted conoce su responsabilidad de trabajo dentro de la empresa ORODELTI en la Hacienda San Alberto?

Tabla 4. 8: Responsabilidad de Trabajo

Enunciado	Opción	%
Si	38	76%
No	12	24%
Total	50	100%

Autor: Mieleles (2019)

Figura 4. 8: Responsabilidad de Trabajo



Autor: Mieles (2019)

Interpretación: Los colaboradores de la empresa ORODELTI un 76% conoce sus funciones y responsabilidad que tiene en su área de trabajo para cumplir con los objetivos institucionales de la empresa.

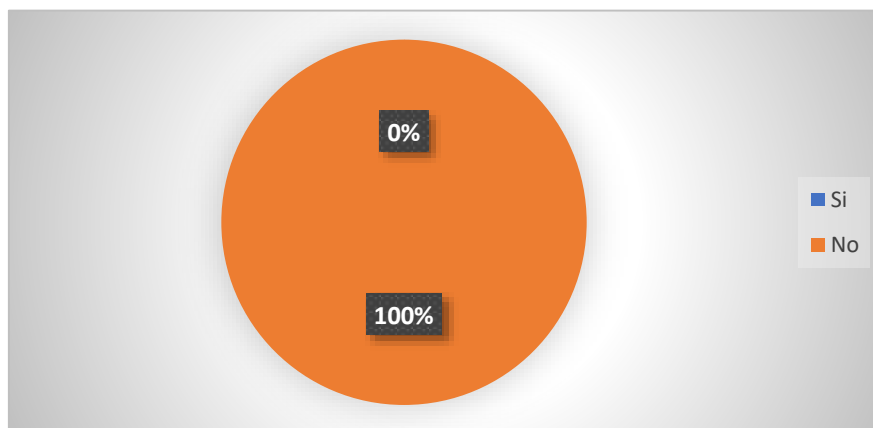
6. ¿Han premiado su trayectoria de trabajo dentro de la empresa ORODELTI?

Tabla 4. 9: Trayectoria

Enunciado	Opción	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Autor: Mieles (2019)

Figura 4. 9: Trayectoria



Autor: Mieles (2019)

Interpretación: El 100% de los encuestados sostienen que no reciben ningún reconocimiento por su trayectoria dentro de la empresa ORODELTI.

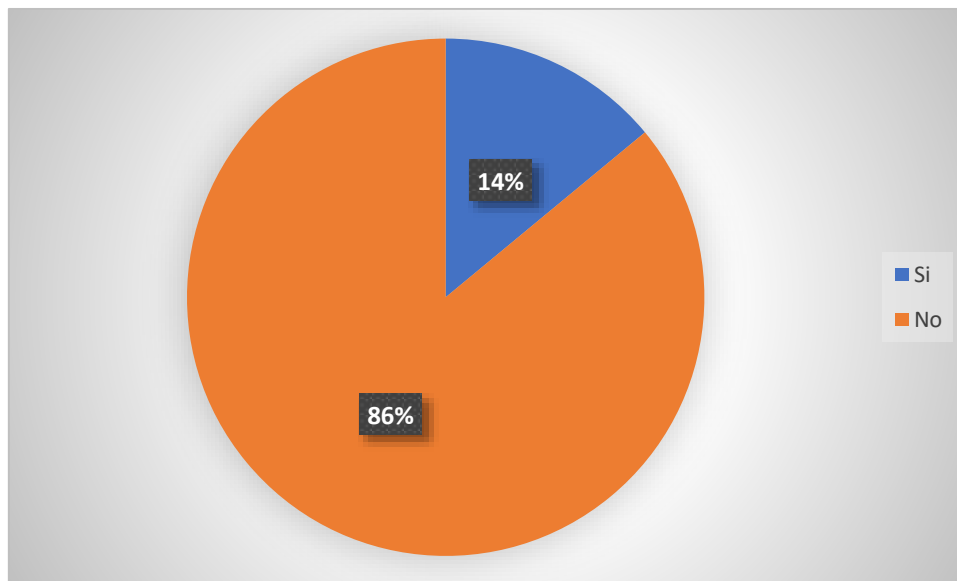
7. ¿Usted ha sido capacitado en sus áreas de trabajo para tener un eficiente compromiso en la Hacienda San Alberto- ORODELTI?

Tabla 4. 10: Capacitación

Enunciado	Opción	%
Si	7	14%
No	43	86%
Total	50	100%

Autor: Mieles (2019)

Figura 4. 10: Capacitación



Autor: Mieles (2019)

Interpretación: Se evidencia que el 86% de los trabajadores no recibe capacitación en sus áreas de trabajo para cumplir de manera productiva su gestión dentro de las tareas asignadas y de responsabilidad, tan solo un 14% sostiene que ha recibido capacitación en sus actividades de trabajo.

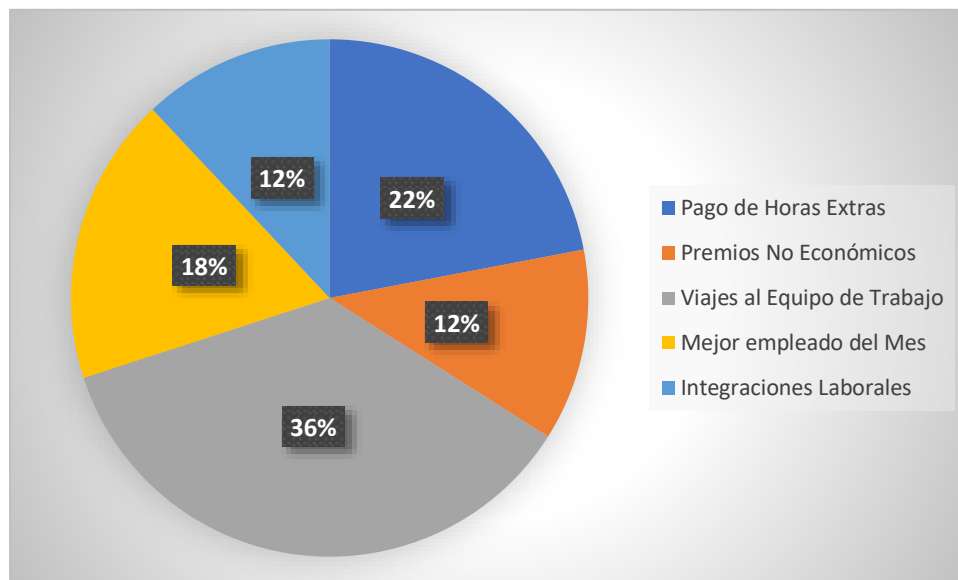
8. ¿Qué incentivo considera usted importante para aumentar su producción en la Hacienda San Alberto- ORODELTI?

Tabla 4. 11: Incentivo

Enunciado	Opción	%
Pago de Horas Extras	11	22%
Premios No Económicos	6	12%
Viajes al Equipo de Trabajo	18	36%
Mejor empleado del Mes	9	18%
Integraciones Laborales	6	12%
Total	50	100%

Autor: Mieles (2019)

Figura 4. 11: Incentivo



Autor: Mieles (2019)

Interpretación: Dentro de los incentivos económicos consideran un 22% que se cancelen las horas extras y de los no económicos resalta que exista viaje para equipo de trabajo un 36%, 18% mejor empleado del mes y 12% integraciones laborales. Esto quiere decir, que la empresa debe mejorar su relación con los trabajadores para mejorar el clima laboral y aumentar la productividad de los trabajadores en cada área de trabajo de ORODELTI.

Los resultados obtenidos muestran que la teoría e hipótesis del comportamiento de los colaboradores en la empresa no es satisfactoria y no se sienten que están en un ambiente laboral agradable, la presión y al no ser recompensados por la producción obtenida para la exportación al extranjero hace que no tengan ese ánimo y empeño en su área ya que lo hacen por obligación y responsabilidad de cuidar su puesto de trabajo , para cada país donde compran la fruta necesita un trato diferente para que no se maltrate y no se contamine de alguna plaga u hongo en el trayecto de viaje a Estados Unidos, África, países de Europa entre otros de América como Chile.

La experiencia de personas que tienen más de 10 años trabajando en la empresa también hace énfasis que es tiempo que su esfuerzo sea recompensado con algún tipo de incentivo o motivación laboral que es bueno tanto para el patrono como empleadores.



ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Mi Nombre es Elina del Rocío Mieles Delgado, vamos a realizar una entrevista a profundidad para conocer sus apreciaciones de la hacienda San Alberto de la empresa ORODELTI.

Objetivo: Conocer el grado de satisfacción de los colaboradores en su puesto de trabajo.

Nombre Entrevistador: Carlos Grueso Villamar

Cargo: Jefe del Personal Cosecha

Formulario:

1. ¿Cómo es el ambiente de trabajo en la hacienda San Alberto- ORODELTI?

El ambiente de trabajo dentro del área de producción de banano es tenso, stress e incluso hostil por la forma de tratar de jefe de planta hacia el personal no es cortés, a pesar de que se brinda toda la información de la razón del trabajo por la baja producción ya sea por fallas en la máquina, por personal que falta por consecuencia de una enfermedad etc.

2. ¿Usted considera que la empresa ORODELTI debe realizar integraciones laborales para mejor trabajo de los colaboradores?

Por supuesto, es evidente que debemos conocer a todos los empleados y saber sus funciones en cada área para un mejor trabajo en equipo.

3. ¿Qué aspectos daría usted que debe mejorar la empresa ORODELTI para motivar a sus empleados?

Considero, que el departamento de talento Humano debe implementar acciones para motivar el trabajo de los colaboradores tales como: diploma de estabilidad laboral, seleccionar al mejor empleado del mes y celebración de los cumpleaños del mes.

4. ¿Estaría de acuerdo que se elegía el mejor colaborador del MES?

Si, para que todos nos mentalicemos en estar en el cuadro de Honor en la empresa. Considero que se debe seleccionar en base a criterio neutral al mejor empleado.

5. ¿Cuál sería el medio de comunicación más adecuado para conocer las nuevas proyecciones de la empresa a futuro?

Considero que deben realizar una reunión al inicio del mes para conocer los objetivos que se plantea la empresa y como colaborador alinearnos y adicional saber las incertidumbres de los empleados.



ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Mi Nombre es Elina del Rocío Mieles Delgado, vamos a realizar una entrevista a profundidad para conocer sus apreciaciones de la hacienda San Alberto de la empresa ORODELTI.

Nombre Entrevistador: Estefanía Carrión Mieles Cargo: Personal Administración

Objetivo: Conocer el grado de satisfacción de los colaboradores según su punto de vista desde el puesto de trabajo que ocupa.

Formulario:

1. ¿Cómo es el ambiente de trabajo en la hacienda San Alberto- ORODELTI?

En ORODELTI el trabajo es a presión por la magnitud de trabajadores que se presenta en producción para dar cumplimiento a la exportación del Banano. Considero que hay días que no existe presión y otros que nos toca trabajar en múltiples jornadas para cumplir con las acciones que indican el jefe y gerente.

2. ¿Usted considera que la empresa ORODELTI debe realizar integraciones laborales para mejor trabajo de los colaboradores?

Si, para crear un ambiente de trabajo de diversión sana y verdadera y que todos los colaboradores nos sentamos comprometidos con las metas de la empresa.

3. ¿Qué aspectos daría usted que debe mejorar la empresa ORODELTI para motivar a sus empleados?

Que se creen incentivos monetarios y no monetarios divididos por área de trabajo y de manera general.

4. ¿Estaría de acuerdo que se elegía el mejor colaborador del MES?

Considero la iniciativa estaría fabulosa por un tiempo y luego cambiar la rutina del incentivo no monetarios para evitar el aburrimiento de los colaboradores.

5. ¿Cuál sería el medio de comunicación más adecuado para conocer las nuevas proyecciones de la empresa a futuro?

Considero que el medio más efectivo seria la comunicación digital un mensaje del gerente general a todos los empleados que sea enviado por medio de WhatsApp, publicado en las áreas administrativas, comedor para que el colaborador este informado con el día a día de la empresa.

CAPITULO V

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La propuesta para “Mejoras De Los Factores De Motivación Laboral Para Los Empleados De La Finca San Alberto Para Aumentar Su Producción En La Empresa ORODELTI” tiene como factibilidad mejorar el estado emocional de sus colaboradores y que se sientan valorados por su esfuerzo del día a día dentro de la empresa y que sus patronos están interesados en el bienestar común para el desempeño de cada área que corresponden y aplicar reingeniería para mejorar el desempeño de los colaboradores y ser ejemplo para las haciendas asociadas de ORODELTI y de otras empresas.

Nuestra propuesta para mejoras de la motivación laboral se detalla a continuación:

- ✓ Efectuar la selección del mejor empleado(a) del mes, Esto se realizaría con votaciones de los mismos compañeros de trabajo, pero de forma anónima, entre el premio a ganar puede ser una tarjeta Gift de Mi Comisariato o de Spa de un monto de \$50 dólares. Este proceso se realizaría por medio del Departamento de Talento Humano de ORODELTI, en la hacienda San Alberto se publica información en cartelera y en la misma se puede poner el empleado del mes y así incentivar y elevar la autoestima de empoderamiento laboral a los demás compañeros de trabajo. Si se lo ve como un valor de caja chica al año se invierte en este incentivo un monto de \$600.

- ✓ El mural del mejor trabajador del mes, en diciembre se hace votaciones entre las personas que han sido seleccionadas mes a mes y la ayuda de votos de sus compañeros y al ganador regalar un incentivo adicional como una cocina, refrigeradora, lavadora o dinero en efectivo, se estima un monto de \$400.

- ✓ Los jefes departamentales y de talento humano de cada área capacitarán a sus dirigidos con el tema “Yo cumplo mi meta, Somos ORODELTI”, cada colaborador deberá indicar sus metas personales, familiares y profesionales sobre todo tratar de cumplirlas, pensamiento a libre criterio de manera anónima que será leída por los jefes departamentales y talento humano. Esto motivará a todos y exista trabajo en equipo y su esfuerzo, dedicación y constancia sea recompensada.
- ✓ Celebrar el cumpleaños los fines de mes de quienes cumplan años, y ponerlo en cartelera para que sus compañeros los feliciten.
- ✓ Celebrar el aniversario de los trabajadores que cumplan a partir de tres años en la empresa, entrega de tarjeta personalizada a los colaboradores por el Gerente General acompañado de un bono o una cena para dos personas.
- ✓ Sesión solemne por el aniversario de la empresa, ahí se conmemora a los colaboradores por sus años de servicios así ser ejemplo para los demás. Almuerzo solemne, premiación al mejor departamento por cumplimiento de metas, también se premia a la puntualidad del colaborador.
- ✓ Integración anual de colaboradores esto se lo realiza en el mes de diciembre con la finalidad de agasajo de navidad y fin de año y premios por cumplimiento de metas.

Todo ser humano tiene derecho recibir un premio por su constancia su esfuerzo y por amor a su trabajo que su diario vivir lo entrega con constancia con la ayuda de su familia y los miembros de su área de trabajo, un trabajador incentivado premiado va a realizar su trabajo con calidad y se verá reflejada con la materia prima obtenida. Las emociones y sentimiento son resultado de un buen o mal trato en su trabajo.

Recordando que todo esfuerzo y mejoras que se aplican va a ser para beneficios mutuos para el empleador y trabajador.

Según el análisis de inversión para este proyecto está valorado casi por los \$15.000 dólares anuales, que se lo ha desglosado en la tabla que se detalla a continuación.

PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA		
Efectuar la selección de mejor empleado(a) del MES	-Tarjeta Gift regalo de Mi Comisariato de \$50 - Tarjeta Gift de Spa \$ 50	\$600
Colocar a los empleados del Mes en un mural en la empresa ORODELTI.	Papel A4, impresiones, silicón, tinta para mantenimiento de la	\$250
Yo cumplo mi meta. Somos ORODELTI	Cada colaborador deberá ubicar sus metas personales, familiares y profesionales en una hoja y depositar en buzón. - Pensamientos a libre criterio de manera anónima. Depositar en buzón de sugerencias.	\$400
Celebración de Cumpleaños en ORODELTI	Compra de 5 tortas mensuales para repartir entre los cumpleañoseros. Bebidas y material desechable	\$1.800
Entrega de tarjeta personalizada a los colaboradores por el Gerente General. - Bono Gift por su constancia laboral.	Pago de cena para dos personas por trabajador	\$300
Sesión Solemne por aniversario de la empresa. - Almuerzo solemne con participación de todos los trabajadores. - Premiación al mejor departamento por cumplimiento de metas - Premiación al mejor colaborador. - Premiación a la puntualidad del Colaborador.	Almuerzo, bono de tarjeta	\$800

Integración anual de colaboradores para el cumplimiento de nuevas meta en el próspero año nuevo.	Alimentación, canastas navideñas, electrodomésticos	\$10.000
		\$14.150

Tabla 4 .11: 1Presupuesto de la propuesta

Realizado por: Elina Del Rocío Mieles Delgado

CONCLUSIONES

- Se evidenció en el proceso investigativo que los colaboradores están desmotivados con las acciones administrativas que se implementan en su gestión de trabajo rutinario.
- Se constató que los colaboradores no presentan incentivos, ni premiación, ni felicitaciones por los altos mandos por sus acciones de trabajo eficiente realizadas en el trabajo de campo.
- Los colaboradores expresaron la falta de motivación económica y no económica por sus jornadas de trabajo eficiente y extenso dentro de los campos de trabajo de ORODELTI.
- Se ratificó que los colaboradores no son incentivados con un cuadro de Honor por sus años de servicios en la empresa ORODELTI.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda efectuar acciones de motivación laboral en un cronograma de manera anual para aumentar la producción y clima laboral en los empleados de la empresa ORODELTI.
- Es notable la participación de los colaboradores en las acciones futuras de la empresa. Por consiguiente, la empresa debe invertir en mejorar sus acciones de relación con los colaboradores para cumplir las metas trazadas en cada año de trabajo que se fije la empresa.
- Efectuar la premiación del mejor empleado del MES de manera secreta y neutral para la selección de los empleados en el mural de ORODELTI.
- Promover los incentivos económicos y no económicos en la empresa con la aprobación de la Dirección General.
- Efectuar integraciones anuales con slogans significativos direccionados a los colaboradores para direccionar las metas futuras de la empresa ORODELTI.

BIBLIOGRAFÍA

(3 de 04 de 2000). Obtenido de FAO: <http://www.fao.org/3/y5102s/y5102s04.htm>

Afanador, A. (2005). El banano verde de rechazo en la producción. *Revista EIA*, 1-10.

Agrocalidad. (30 de 5 de 2013). Obtenido de

<http://www.agrocalidad.gob.ec/documentos/dcf/banano/manual-verificadoras-banano.pdf>

Aragon , A., Garcia, J., Perez, M., Sabater, R., & Sanz, R. (2000). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos Humanos*. España: Thonson Editores Spain.

Arias. (2012). *El Proyecto de Investigación (sexta edición)*. Caracas, Venezuela: EPISTEME, C.A.

Ávila . (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Edición electrónica.

Benassini, M. (2009). *Introducción a la Investigación de Mercados*. México: CENTAGE.

Boríssov, Zhamin & Makárova. (1973). *Diccionario de economía política*. La Habana: Editora Política.

Bustamante, E. (26 de 05 de 2016). La planifiacion estrategica y su impacto en la produccion bananera de la empresa TOCALIT S.A. ubicada en la ciudad de Naranjal. Naranjal, Guayas, Ecuador.

Callata Callata, L., & Gonzales Sandoval, J. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa, 2017. *UNSA*, 1-2009.

Capa Lazo, M. (2016). Análisis de la gestión administrativa y funciones caso bananera del Ing. Darwin Carrion Parroquia caña quemada cantón Pasaje. *UTMACH*, 1-49.

- Castro Quijije, L. (2017). *Propuesta de mejora a la gestión administrativa de talento humano en la empresa Producciones S.A.* Ecuador: Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología.
- Chiavenato. (2005). *Gestión del talento Humano*. Bogota: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Villamizar, & Aparicio. (1983). *Administración de recursos humanos (Vol. 2)*. McGraw-Hill.
- Cortez & García. (2011). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. *Dialnet: Revista de Ciencias Sociales*, 81-100.
- De Barrera. (2008). *Metodología de la investigación (cuarta edición)*. Caracas, Venezuela.
- FAO. (29 de 11 de 2019). Obtenido de FAO:
<http://www.fao.org/3/y5102s/y5102s05.htm#TopOfPage>
- Gonzabay, R. (2017). Cultivo de Banano en el Ecuador. *Revistaafese*, 1-30.
- Gonzalez Neira, E. (2004). Propuesta para el mejoramiento de los procesos productivos de la Empresa Servioptica Ltda. *Pontificia Universidad Javeriana*, 1-116.
- Gonzalez, J. (2009). La eficacia Simbolica. *Dialnet*, 7-30.
- Grande & Abascal. (2017). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Madrid : ESIC .
- Gutiérrez. (2010). *Estrategias de muestreo: Diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Hernández . (2004). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Editorial Felix Varela.
Obtenido de http://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_Correlacional
- Lerma . (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Bogotá: ECOE .

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. . *Revistas investigacion*.
- Malhotra. (2004). *Investigación de Mercado Un Enfoque Aplicado (cuarta edición)*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Malhotra N. (2008). *Investigación de Mercados*. México: Pearson Educacion.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Ministerio de Trabajo*. (19 de 9 de 2019). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Inc.
- Nogales . (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. Madrid: ESIC.
- Núñez, C, Pérez, M. Fernández, Y., & Del Canto, E. (2008). Análisis del nivel de aplicación de las competencias básicas de la inteligencia emocional por supervisores de operaciones Caso: Pepsicola Venezuela C.A. *Dialnet* , 125-151.
- Páramo. (2017). *La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información*. Bogotá : Lapid Blanco S.A.S .
- Pérez & Sáenz . (2010). *Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores*. Pérez, G., & Sáenz, F. (2010).
- Quintana . (2013). *la investigacion explicativa o casual*. Medellin: Mantoniosifontes.
- Ramirez Villon, M. (2015). *Estudio para determinar los factores, que influyen en el desempeño laboral, en el taller mecanico automotriz "Hermanos Villon"*. Guayaquil: Instituto Tecnologico Bolivariano de Tecnologia.
- Rivas, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Ediciones diaz de santos.
- Robbins S. (2005). *Administración*. Madrid: Pearson educación.
- Robbins S, & DeCenzo D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación.

- Sáenz, M. (3 de 06 de 2016). *Observatorio RRHH*. Obtenido de https://www.observatoriorh.com/orh-posts/gestion_talento.html
- Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Sampieri. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Marcela I. Rocha Martínez.
- Semplades*. (22 de 10 de 2017). Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Stoner J, Freeman R & Gilbert D. (1996). *Administración*. Pearson Educación.

ANEXOS

