



**INSTITUTO UNIVERSITARIOTECNOLÒGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÌA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Titulación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

PLAN DE MEJORA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA PRODUCCION AGRICOLA DE BANANO ORGÁNICO. EN LA EMPRESA CLEMENTINA, DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, PROVINCIA DE LOS RIOS, DURANTE EL PERIODO 2020.

Autora: Cuero Mansaba Angie Prieto

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2021



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

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

TEMA:

“Plan de mejora del proceso administrativo en la producción agrícola de banano orgánico, en la empresa Clementina, de la ciudad de Babahoyo, provincia de los Ríos, durante el periodo 2020”

Autora: Cuero Mansaba Angie Eloísa

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba

Resumen

El presente trabajo de grado está basado en la elaboración de un plan de mejora del proceso administrativo en la producción agrícola de banano orgánico en la empresa Clementina de la ciudad de Babahoyo. La modalidad se lo efectuó de manera cuali-cuantitativa. Y el tipo de investigación utilizado fue el diseño no experimental de modo que se consideraron las variables, de esa forma se procedió a estudiar respectivamente el contexto de la información. La metodología que se empleó se resume en lo siguiente: Analítico – sintético: se lo utilizó en el desarrollo del marco Teórico porque permitió analizar a partir de las referencias teóricas necesarias y de las observaciones realizadas en la empresa, sintetizando varios conceptos y posibles soluciones que se dieron durante la investigación. Aplicando la de la pericia de cuadro lógico se confeccionó un árbol de dificultades y árbol de propósitos para la exploración de alternativas de solución, se empleó el método descriptivo que determino los antecedentes y los consecuentes, el método explicativo sintetiza por que se generan esas causas y esos efectos y el método correlacional relaciona causas y efectos.

Proceso
Administrativo

Producción
Agrícola

Banano
Orgánico



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE: TECNOLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

“Plan de mejora del proceso administrativo en la producción agrícola de banano orgánico, en la empresa Clementina, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos, durante el periodo 2020.”

Autora: Cuero Mansaba Angie Eloísa

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba

Abstract

The present degree work is based on the elaboration of a plan to improve the administrative process in the agricultural production of organic bananas in the Clementina company of the city of Babahoyo. The modality was carried out in a qualitative-quantitative way. And the type of research used was the non-experimental **design** so that the variables were considered, in that way we proceeded to study respectively the context of the information. The methodology that was used is summarized in the following: Analytical – synthetic: it was used in the development of the Theoretical framework because it allowed to analyze from the necessary theoretical references and the observations made in the company, synthesizing several concepts and possible solutions that were given during the research. Based on the logical framework technique, a tree of problems and tree of objectives were developed for the search for alternative solutions, the descriptive method that determined the causes and effects was applied, the explanatory **method** synthesizes why these causes and effects are generated and the correlational method relates causes and effects.

Administrative
process

Agricultural
production

Organic
Banana

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
CARATULA:.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.....	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT.....	vii
Resumen.....	vii
i	
Abstract.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO.....	1
SITUACIÓN DEL CONFLICTO.....	7
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	10

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	11
EVALUACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13

CAPITULO II

MARCO TEORICO

FUNDAMENTACIÓN TEORICA	16
ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	16
VARIABLES DE INVESTIGACION	40
PROCESO ADMINISTRATIVO.....	40
DEFINICIONES CONCEPTUALES	41

CAPITULO III

METODOLOGIA

PRESENTACION DE LA EMPRESA.....	43
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
POBLACION Y MUESTRA	50

CAPITULO IV

ANANLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

PLAN DE MEJORAS	90
PLAN DE ACCIÓN.....	91
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	94

BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE GRAFICOS

Títulos:	Páginas:
GRÁFICO 1 EXPORTACIONES DE BANANERAS.....	9
GRÁFICO 2 El proceso administrativo.....	27
GRÁFICO 3. GENERO DE LOS TRABAJADORES	66
GRAFICO 4. NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS COLABORADORES	67
GRAFICO 5. TIEMPO DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES	68
GRÁFICO 6. ENTREGA SE MANUAL DE FUNCIONES	69
GRÁFICO 7. APLICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN	70
GRÁFICO 8. INCONVENIENTES CON EL ÁREA AGRÍCOLA	71
GRÁFICO 9. CAPACITACIÓN PARA AMBAS ÁREAS	72
GRÁFICO 10. HERRAMIENTAS PARA UN BUEN DESEMPEÑO	72
GRÁFICO 11 PROMOVER EL CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS NACIONALES	74
GRÁFICO 12 FRECUENCIA DE CAPACITACIÓN	75
GRÁFICO 13 BENEFICIOS DEL BANANO ORGÁNICO	76
GRÁFICO 14 PLANIFICACIÓN DE INTEGRACIONES.....	77
GRÁFICO 15 IMPLEMENTAR UN PLAN DE MEJORAMIENTO.....	78
GRÁFICO 16 GENERO DE LOS ENCUESTADOS	79
GRÁFICO 17 NIVEL DE EDUCACIÓN	79
GRÁFICO 18. TIEMPO DE TRABAJO	80
GRÁFICO 19 CONOCIMIENTO EN PROCESOS DE PRODUCCIÓN.....	81

GRAFICO 20. CONOCIMIENTO EN PROCESOS SE PRODUCCIÓN ORGÁNICA	83
GRAFICO 21 BENEFICIOS DE LA PRODUCCIÓN ORGÁNICA	84
GRÁFICO 22 FACILITACIÓN DE HERRAMIENTAS	85
GRÁFICO 23. APLICACIÓN DE TECNOLOGÍA	85
GRÁFICO 24. OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS	87
GRÁFICO 25. RECEPCIÓN DE INCENTIVOS.....	88
GRÁFICO 26. INCENTIVOS POR LOGROS DE METAS	89
GRÁFICO 27 IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE MEJORAS	90

ÍNDICE DE TABLAS

Títulos:	Páginas:
TABLA 1 CONFRONTACIÓN.....	10
Tabla 2. Colaboradores de la Clementina.....	45
Tabla 3 Estructura Orgánica por Proceso.....	46
Tabla 4. Producción anual de banano orgánico.....	47
Tabla 5. Colaboradores hacienda Clementina.....	51
Tabla 6 Muestra.....	54
TABLA 7 GENERO DE LOS COLABORADORES	66
TABLA 8. NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS COLABORADORES	67
TABLA 9 TIEMPO DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES	67
TABLA 10 MANUAL DE FUNCIONES	68
TABLA 11 PROCESO DE SELECCIÓN	69
TABLA 12 CONFLICTOS CON EL ÁREA AGRÍCOLA	70
TABLA 13 CAPACITACIÓN PARA EL ÁREA AGRÍCOLA	71
TABLA 14 FACILITACIÓN DE INSUMOS	72
TABLA 15 CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS NACIONALES.....	73
TABLA 16 CAPACITACIONES	74
TABLA 17 CONOCIMIENTO SOBRE LOS BENEFICIOS DEL BANANO ORGÁNICO.....	75
TABLA 18 PLANIFICACIÓN DE INTEGRACIONES.....	76
TABLA 20 GÉNERO.....	78
TABLA 21 NIVEL DE EDUCACIÓN.....	79
TABLA 22. TIEMPO DE TRABAJO	80

TABLA 23 PROCESOS DE PRODUCCIÓN	81
TABLA 24 CAPACITACIÓN EN PRODUCCIÓN ORGÁNICA	82
TABLA 25 BENEFICIOS DE LA PRODUCCIÓN ORGÁNICA	83
TABLA 26 DOTACIÓN DE HERRAMIENTAS	84
TABLA 27 APLICACIÓN DE TECNOLOGÍA	85
TABLA 28 BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES.....	86
TABLA 29 INCENTIVO PARA COLABORADORES	87
TABLA 30 IMPLEMENTACIÓN DE INCENTIVOS	88
TABLA 31 IMPLEMENTAR PLAN DE MEJORA.....	89

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto.

El proceso administrativo es un conjunto de etapas que comprende (planificación, organización, dirección y control) que al cumplir cada etapa se logra conseguir los objetivos de una empresa u organización de forma eficiente. El proceso administrativo es continuo. No se trata de realizar cada una de las etapas y todo termina ahí. Cuando termina un ciclo, se pasa al siguiente, normalmente se utiliza para el objetivo general de la empresa, objetivos particulares o incluso para proyectos menores. (Bocanegra, 2012)

Henri Fayol, fue el creador del proceso administrativo. De él emanan las 4 etapas de las que se compone el proceso administrativo:

Planificar.

Organizar.

Dirigir.

Controlar.

Para Fayol, estas cinco etapas eran imprescindibles para la buena gestión gerencial. Todo equipo directivo debe dominarlas y tenerlas en cuenta de cara a cualquier proyecto. Con todo, Fayol nunca fue extremista en sus ideas y se puede leer en su obra como dejaba espacio para la flexibilidad y la adaptación. Así, los seguidores de la teoría clásica de la administración han ido completando, mejorando y adaptando el proceso administrativo a

los diferentes tipos de empresas que han ido naciendo durante las últimas décadas. (Fernandez, 2010)

El origen del proceso administrativo se lo debemos a Henry Fayol. Hacia el año 1916, tras 50 años como gerente de una empresa minera, Fayol publicó su libro «Administration Industrielle et Générale. En español sería algo parecido a «Administración Industrial y General». En dicho libro desarrolló, basándose en su experiencia, toda su teoría. Fayol, destacaba en su obra los distintos niveles de gerencia, las funciones administrativas y una lista de principios para administrar correctamente. (Bueno, 2018)

No obstante, cabe mencionar, que lo más reconocido de todo su trabajo, son sus principios. En concreto 14 principios para la correcta administración. En la definición, hemos dicho que el proceso administrativo está formado por una serie de etapas: planificación, organización, dirección y control. En este apartado las desarrollaremos y las explicaremos. Claro que, en primer lugar, conviene saber cómo se separan estas dos fases:

Fase mecánica: La fase mecánica está compuesta por la planificación y la organización. Podríamos decir que es una parte estática del proceso.

Fase dinámica: La fase dinámica, por su parte, está compuesta por la dirección y el control. En este sentido, la palabra dinámica hace referencia al movimiento. Es decir, una vez planificado y organizado, toca ejecutar y ponerse manos a la obra. (Serra, 2016)

La sostenibilidad, definida como equilibrio o balance, establece que la naturaleza, principal proveedora de recursos para satisfacer las necesidades humanas, es limitada. Por lo tanto, si los recursos son limitados y no se utilizan bien, llegará el momento en que no será posible cubrir las necesidades humanas. Además, la Comisión Brundtland establece que los más pobres son los más necesitados y, al mismo, tiempo, los que menos acceso tienen a los recursos. Citamos nuevamente a esta

Comisión: la gente pobre y necesitada se ve forzada a sobre utilizar los recursos ambientales para sobrevivir día a día, y el empobrecimiento de su medio ambiente los empobrece a ellos más aún, haciendo su sobrevivencia aún más difícil e incierta (Benavides & Fernández, 2020)

Por lo tanto, el Desarrollo Sostenible no es una política de moda ni un recurso publicitario, ni una estrategia científico-técnica para incrementar las utilidades de las empresas agrícolas, como tampoco una filosofía ecologista que busca proteger los ecosistemas a toda costa. El Desarrollo Sostenible es la única forma de desarrollo que facilita que todos los seres humanos alcancen la realización de sus potencialidades al facilitarles la satisfacción de sus necesidades.

No es causa directa pero sí es condición necesaria. Teniendo claro este concepto, se puede ampliar aún más: no sólo tenemos derecho los hombres y mujeres que habitamos el planeta en la actualidad, también tienen derecho las generaciones futuras. El Fondo para la Vida Silvestre estableció que el Uso Sostenible de Recursos es el uso de los recursos naturales que siempre permanece dentro de los límites de la capacidad ambiental y, sobre esta base, llena las necesidades de la generación actual, especialmente de los más pobres, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de llenar sus propias necesidades (Caradona, 2017)

En la última década ha habido un incremento en la conciencia de la población mundial acerca del impacto que nuestros hábitos de vida tienen sobre los niveles de contaminación del planeta, así como sobre nuestra propia salud. Como consecuencia se ha dado un incremento en la participación de la sociedad civil en actividades que de una u otra forma permitan poner un alto al rápido deterioro del planeta. Uno de estos cambios ha sido el desarrollo de unos mercados preferencial para productos y servicios que garanticen al consumidor que en su producción se protegió el ambiente o que tienen niveles de contaminantes menores que los productos convencionales.

Hoy en día se puede encontrar en el mercado productos con certificaciones como ISO-14001, Orgánico, Eco-OK, NutraClean Systems, otros, que garantizan al consumidor que el sistema de producción utilizado siguió las normas establecidas por cada una de esas agencias. La certificación tiene la ventaja de facilitar la comercialización de estos productos a través de un reconocimiento por los consumidores, ya sea a través de la preferencia por el producto en el mercado o por la disposición de pagar un sobreprecio por los mismos.

El sobreprecio que obtengan los productos al utilizar uno u otro sello va a depender en gran medida de la promoción y la confianza que se logre de los sellos a nivel internacional y específicamente en los sitios de venta. En este momento, con la mayoría de los productos, el sello que presenta el sobreprecio más alto son los productos orgánicos. En el presente documento se debate acerca de los diferentes sellos en el mercado para la producción y comercialización de banano amigable con el ambiente. (Benitez, 2013)

El banano orgánico o también conocido como banano ecológico o biológico es producido cumplimiento las normas de producción de certificaciones válidas. Se cultiva en sistemas agrícolas que conservan o recuperan la fertilidad del suelo y la salud de los cultivos sin utilizar plaguicidas convencionales, fertilizantes artificiales o transgénicos. (Vázquez, 2020)

Algunas certificaciones del banano orgánico son Norma Orgánica Ecuatoriana, Fair Trade, Global-CAP, NOP-USDA o Normas Orgánicas de La Unión Europea. Estas especificaciones o requerimientos adicionales causan que el cultivo de banano orgánico requiera mayores cuidados y tenga mayores costos de producción. Pero también es muy demandado y se vende a un precio mayor que el banano convencional. (Vázquez, 2020)

En el cultivo de banano orgánico se usa más mano de obra porque en la plantación no se usan herbicidas u otros químicos como urea o abonos

similares nitrogenados, muriato de potasio o DAP. En cambio, se usan abonos orgánicos como pulpa de café para suplir las necesidades de nitrógeno en el cultivo. Para el manejo de plagas tampoco se usan productos químicos sintéticos, por el contrario, se usan técnicas de control biológicas o productos certificados en prácticas orgánicas para el manejo de plagas. Además, una vez cortados los racimos se lavan a presión para eliminar cochinillas o escamas. También se usan fundas especiales, que protegen los racimos durante su desarrollo, tratadas con compuestos de menta para repeler a los insectos. (Simo, 2018)

Finalmente, para exportar el banano orgánico, las coronas de los racimos son tratadas con compuestos a base de limón que ayudan a controlar las enfermedades en la corona. Adicionalmente se usa para-film, un plástico transparente, para evitar la deshidratación de la corona y protegerla de hongos y pudrición. Estas prácticas permiten que el banano orgánico llegue a los mercados de destino cumpliendo con las exigencias para certificarse como banano orgánico, lograr una mejor presentación y ser más atractivos para el consumidor final. (Avalos, 2018)

En la última década ha habido un incremento en la conciencia de la población mundial acerca del impacto que nuestros hábitos de vida tienen sobre los niveles de contaminación del planeta, así como sobre nuestra propia salud. Como consecuencia se ha dado un incremento en la participación de la sociedad civil en actividades que de una u otra forma permitan poner un alto al rápido deterioro del planeta. Uno de estos cambios ha sido el desarrollo de un mercado preferencial para productos y servicios que garanticen al consumidor que en su producción se protegió el ambiente o que tienen niveles de contaminantes menores que los productos convencionales.

Hoy en día se puede encontrar en el mercado productos con certificaciones como ISO-14001, Orgánico, Eco-OK, NutraClean Systems, otros, que garantizan al consumidor que el sistema de producción utilizado siguió las

normas establecidas por cada una de esas agencias. La certificación tiene la ventaja de facilitar la comercialización de estos productos a través de un reconocimiento por los consumidores, ya sea a través de la preferencia por el producto en el mercado o por la disposición de pagar un sobreprecio por los mismos.

El sobreprecio que obtengan los productos al utilizar uno u otro sello va a depender en gran medida de la promoción y la confianza que se logre de los sellos a nivel internacional y específicamente en los sitios de venta. En este momento, con la mayoría de los productos, el sello que presenta el sobreprecio más alto son los productos orgánicos. En el presente documento se debate acerca de los diferentes sellos en el mercado para la producción y comercialización de banano amigable con el ambiente.

El banano orgánico o también conocido como banano ecológico o biológico es producido cumplimiento las normas de producción de certificaciones válidas. Se cultiva en sistemas agrícolas que conservan o recuperan la fertilidad del suelo y la salud de los cultivos sin utilizar plaguicidas convencionales, fertilizantes artificiales o transgénicos.

Algunas certificaciones del banano orgánico son Norma Orgánica Ecuatoriana, Fair Trade, Global-CAP, NOP-USDA o Normas Orgánicas de La Unión Europea. Estas especificaciones o requerimientos adicionales causan que el cultivo de banano orgánico requiera mayores cuidados y tenga mayores costos de producción. Pero también es muy demandado y se vende a un precio mayor que el banano convencional. (Food, 2019)

En el cultivo de banano orgánico se usa más mano de obra porque en la plantación no se usan herbicidas u otros químicos como urea o abonos similares nitrogenados, muriato de potasio o DAP. En cambio, se usan abonos orgánicos como pulpa de café para suplir las necesidades de nitrógeno en el cultivo. Para el manejo de plagas tampoco se usan productos químicos sintéticos, por el contrario, se usan técnicas de control

biológicas o productos certificados en prácticas orgánicas para el manejo de plagas. Además, una vez cortados los racimos se lavan a presión para eliminar cochinillas o escamas. También se usan fundas especiales, que protegen los racimos durante su desarrollo, tratadas con compuestos de menta para repeler a los insectos. (Chavez, 2018)

Finalmente, para exportar el banano orgánico, las coronas de los racimos son tratadas con compuestos a base de limón que ayudan a controlar las enfermedades en la corona. Adicionalmente se usa para-film, un plástico transparente, para evitar la deshidratación de la corona y protegerla de hongos y pudrición. Estas prácticas permiten que el banano orgánico llegue a los mercados de destino cumpliendo con las exigencias para certificarse como banano orgánico, lograr una mejor presentación y ser más atractivos para el consumidor final. (Salazar, 2019)

Situación del conflicto

La demanda de banano orgánico en el mundo aumenta de forma constante, y Ecuador lo evidencia en sus cifras de exportación. Las exigencias sanitarias de diferentes países y la tendencia saludable que cada día toma más fuerza entre los consumidores han permitido el crecimiento de la demanda del banano orgánico en el mundo. Ecuador como el principal exportador de la fruta también evidencian esta nueva realidad de mercado. Por ello, nuestro país embarca un promedio de 310.000 cajas del producto semanalmente. Entre enero y octubre del año pasado, el banano orgánico representó el 7,2 por ciento de las exportaciones totales de la fruta, logrando ingresos por 241 millones de dólares, según cifras de Pro Ecuador. Estados Unidos, la Unión Europea y Japón son los principales mercados que demandan este producto, y los agricultores bananeros cada día trabajan para que sus fincas conserven los estándares de producción que les permite mantener la certificación orgánica. (Ecuador, 2021)

Un grupo que se especializó en este tipo de cultivo es la Corporación San Miguel de Brasil, que está integrada por 135 socios con plantaciones que suman alrededor de 1.000 hectáreas ubicadas en la provincia de El Oro, en las zonas de Pasaje, Machala, El Guabo, Santa Rosa y Arenillas; y también en Tengel, provincia del Guayas.

La agrupación produce cada semana aproximadamente 25.000 cajas de banano orgánico, que son vendidas en Estados Unidos, Alemania, Italia y Reino Unido. “Con este tipo de fruta tenemos la ventaja de una mayor estabilidad en la comercialización y un buen precio todo el año, que llega a un promedio de nueve dólares por cartón”, asegura Renato Herrera, presidente de la corporación.

Todas las plantaciones orgánicas de los asociados están certificadas por empresas reconocidas como Control Unión y QCS, lo cual garantiza que el banano cosechado no recibió productos químicos durante su proceso de siembra ni de crecimiento. A más de la certificación orgánica, las fincas cuentan con el sello Global GAP, de buenas prácticas agrícolas y ambientales, y la certificación Fair Trade, de comercio justo. Por estos aspectos diferenciadores, recibimos beneficios los cuales son invertidos en importantes proyectos sociales a favor de los productores y trabajadores”, indica el directivo. (Wills, Orozco, & Clemente, 2013)

La corporación tiene cosecha durante las 52 semanas del año, y alcanza un promedio de producción de 35 a 40 cajas semanales por hectárea, logrando una productividad de 1.800 a 2.000 cajas por hectárea anuales.

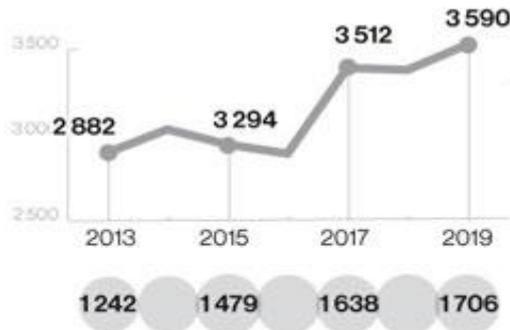
Gráfico 1 Exportaciones de Bananeras

EXPORTACIONES BANANERAS

En el primer semestre de cada año

— Miles de toneladas

● En millones de dólares



Cinco principales destinos de banano y plátano

A junio del 2019

En millones de dólares



FUENTE: BCE/EL COMERCIO

FUENTE: BCE/EL COMERCIO

La clementina es la hacienda más grande del país, pues tienen una extensión de 12 mil hectáreas en las que se cultiva banano, limón, café, pastizales para la ganadería y teca. La actividad principal es la producción de banano. Este predio está valorado en 118 millones de dólares, está ubicada en el Cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos.

Dado el constante aumento de la demanda del banano orgánico de los países desarrollados, y el incremento del precio la caja de la misma, la investigadora propone mejorar los procesos administrativos en las diferentes áreas de la empresa y ampliar la producción orgánica del producto, porque durante el año anterior se han presentado diferentes dificultades que ha dado como resultado disminución de producción, específicamente en el área de banano orgánico, lo que sin duda habría que corregirlo, de lo contrario la empresa cerraría sus operaciones.

Confrontación

Tabla 1. Confrontación

Antecedentes	Consecuente
Desconocimiento de los beneficios de la producción orgánica	Escasa producción de banano orgánico en la provincia
Limitados recursos para la capacitación de personal	Deficiente desempeño de los colaboradores
Reducida gestión ante organismos pertinentes	Insuficiente diversificación de producción
Restringidos niveles de estudios	Condicionada atención a la demanda
Improcedente proceso de selección de personal	Incorrecta entrega de información.

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Los antecedentes y consecuentes dan como planteamiento del problema: Ineficiente proceso administrativo provoca reducida producción de banano orgánico en la empresa Clementina del Cantón Babahoyo, provincia de los Ríos, durante el periodo 2020.

Delimitación del problema

Campo: Producción

Área: Administración

Aspectos: Banano orgánico

Tema: “Plan de mejoras del proceso administrativo en la producción de banano orgánico en la empresa Clementina de la ciudad de Babahoyo”

Formulación del problema:

¿Cómo mejorar el proceso administrativo en la producción Agrícola de banano orgánico, en la empresa Clementina, ubicada en el Cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos, ¿en el año 2020?

Evaluación del problema.

Delimitado. “Deficiente acción administrativo organizacional genera inapreciable producción de banano orgánico para el beneficio de la empresa Clementina del Cantón Babahoyo, provincia de los Ríos, durante el periodo 2020.

Claridad. La delimitación del problema nos permite reducir el campo de investigación enfocarse de la manera más precisa a las variables de la investigación independiente y dependiente. Lo que le da claridad al tema de estudio.

Evidente. Es así que la claridad y el enfoque al problema nos direcciona al tema objeto de estudio, correlacionando las variables de investigación, independiente y dependiente, es posible identificar posibles alternativas de solución.

Concreto. La determinación de las alternativas de solución facilita desarrollo y desempeño de la investigación en cuanto a darle solución al tema propuesto como objeto de la investigación.

Relevante. El impacto que produce en la comunidad el desarrollo de un proyecto si sobre todo el problema de investigación es bien identificado los resultados proporcionará un impacto positivo en el sector y en este caso los impactos son muy considerables, entre ellos tenemos en primer lugar por considerarlo de interés social el incremento de las fuentes de empleo, con el cual los habitantes del sector mejoraran su capacidad de compra y calidad de vida, contribuciones a la nutrición sería ese otro factor que se encaja a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Original. El tema es innovador se propone cambiar los diferentes procesos productivos, aplicando cambios en los procesos tradicionales que lógicamente al inicio se presentará dificultades, pero la autora está segura que mediante capacitaciones se logrará cambiar la mentalidad de los actores.

Contextualmente. Las variables de estudio están alineadas en primera instancia a la agenda 2030 con sus 17 objetivos de desarrollo sostenible, luego al contexto nacional con las prioridades del gobierno y para culminar con las líneas de investigación de la institución académica, ha permitido a la autora desarrollar la indagación de una forma recta y consciente de hacia donde esta encaminando su trabajo.

Factible. El desarrollo de los instrumentos, metodología y técnicas permitirá a la autora mejorar los contenidos revisados durante el proceso aprendizaje enseñanza, permitiéndole que logre los objetivos planteados en su propuesta.

Variables que contemplan la investigación del trabajo

Variable independiente: Acciones administrativo

Variable Dependiente: Acción producción orgánica de banano

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Propuesta para mejorar el proceso administrativo en la producción agrícola de banano orgánico, en la hacienda la Clementina, localizada en el Cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos, en el periodo 2020

Objetivos específicos

- Fundamentar mediante consulta de información secundaria respecto al proceso administrativo y la producción agrícola de banano orgánico.
- Identificar los procesos administrativos que desarrolla la empresa clementina del Cantón Babahoyo.
- Proponer la mejora del proceso administrativo de la producción agrícola.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el Cantón Babahoyo existe la empresa llamada la Clementina que se ha encargado desde mucho tiempo atrás a la producción de banano orgánica

contribuyendo al desarrollo de la producción orgánica en la provincia y en el país, considerando que el banano corresponde a uno de los productos emblemáticos de la oferta exportable de Ecuador.

Uno de los problemas que esta empresa presenta es la deficiente organización en los procesos administrativos. Esta empresa a pesar de que posee gran inversión no ha podido librarse de este mal que aqueja a la gran mayoría de los empresarios ecuatorianos, que observan como la organización administrativa no avanza a la velocidad que lo hace la tecnología.

Por tal razón el desarrollo de un modelo de gestión que lleve a mejorar los procesos administrativos de la empresa Clementina para brindar a esta una mejor alternativa de solución a los problemas de la organización pueda con esta innovación apoyar su trabajo en este modelo de gestión y lograr grandes cambios en todos los aspectos empresariales.

La mayor productividad, mejor servicio y mejorar su posición en el mercado es el fin de toda organización, y la empresa la Clementina no es la excepción, esto logrará potencializarla para poder alcanzar sus objetivos que son el de contar con un equipo de trabajo excelente, incrementar la productividad, y con ello obtener un aprovechamiento integral.

La investigación que se realizará es de tipo cuali-cuantitativa la misma que ayudará reunir información relevante tanto de manera estadística como teórica, el tipo de investigación que se llevará es la de diseño no experimental de modo que se correlacionará la variable independiente con la variable dependiente de esa forma se procederá a estudiar respectivamente el contexto de la información

El estudio se basará en la teoría que más se destacó en la historia por el padre de la administración llamado Henry Fayol, que en el año 1920, planteo el proceso administrativo dividiéndolo en cuatro grandes fases que

se utilizan hasta hoy y todo administrador maneja son: planear, organizar, dirigir y controlar, proceso que sin lugar a duda contribuirá al manejo del problema de investigación planteado.

El modelo planteado este dado o basado en la metodología que se basa en el carácter útil, concreto y viable aplicable claramente a la empresa Clementina, que de manera fácil y dinámica que ayudará a asegurar a la obtención y ejecución de los objetivos que han sido diseñados de forma general, concretando los recursos que requiere y mantienen la empresa teniendo en cuenta el lograr ser competitivos

CAPITULO II

MARCO TEORICO

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

Antecedentes históricos

El proceso administrativo es el círculo continuo y relacionado de las actividades de planeación, organización, dirección y control, encaminadas para conseguir un objetivo común: aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales y de cualquier otro tipo, con los que cuenta la empresa para hacerla efectiva, para sus grupos de interés y a sociedad.

La administración nace de manera incipiente cuando el hombre empieza a trabajar como una asociación de esfuerzos para lograr un fin determinado que requería de la participación de varias personas. En la antigua Grecia surge todo tipo de ciencias como la ingeniería, la medicina, la historia, mas matemáticas. Este avance sustentó la organización social, política, militar y económica. (Lourdes Münch, 2010)

Es precisamente la organización de la iglesia católica la que genera estructura de administración que aún se aplican, y los principios de autoridad, jerarquía, disciplina y organización que prevalecen en la administración; de hecho, gran parte de los modelos de administración se fundamentan en las formas de organización de la iglesia y del ejército. (Lourdes Münch, 2010)

¿Cómo fue extendiéndose el conocimiento de Administración como parecido de trabajo? Mucho tiempo atrás, el hombre trabajaba en forma única; la prehistórica nos indica que éste cazaba, cultivaba, recolectaba

frutos y otras actividades, con el fin de satisfacer sus necesidades elementales tales como (la alimentación), la protección etc. Luego empiezan a aparecer a este hombre nuevas necesidades como la de relacionarse y en esas integraciones se producen diferentes niveles de socialización. (Munch, 2011)

En la antigüedad coexisten otras formas de hermandades, donde también se administraba trabajo, como el caso del esclavismo que en realidad se administraba trabajo a canje de protección; se daba auxilio, pero existía sobre el protegido un alto grado de inspección y control y el que fijaba cuales eran las muestras que debían seguir otros, era seguramente el “señor” y él era quien instauraba el seguimiento del trabajo de aquel que lo ejecutaba.

Posteriormente tenemos el feudalismo, igualmente es un cuasi - esclavismo con la diferencia de que acá es un procedimiento de protección mayor y asimismo existía un alto grado de control. Cuando los feudales sentían que estaban empobreciéndose, aparecieron los verdaderos sistemas laborales que van imprimiendo relaciones peculiares tan marcadas como “el señor siervo trabajador”, en donde se empezó a imprimir procedimientos de encargo; en donde se delegaba de uno a otro la posibilidad de decidir por mí. Así los primeros sistemas de delegación primaban la desigualdad y se ausentaba el equilibrio, los dueños de grandes capitales eran los que tenían el poder de ordenar, más otros solamente debían realizar los cambios de insuficiencias básicas. (Zambrana, 2018)

Este método no duró mucho debido a la desigualdad que presentaba por ello se debilita de “siervo trabajador”, y luego nace otro sistema donde a través de la creación de algunos oficios, surgen aquellos que ejecutaban los oficios y otros que facilitaban el conocimiento de cómo hacer ese oficio es cuando nace “los artesanos y los patronos”. Los patronos eran los que atesoraban el capital, los artesanos los que realizaban los oficios; otros quedaban y eran los aprendices a quienes los artesanos concedían su

oficio al advertir alguna dificultad física y material que impida poder satisfacer todos los pedidos. Con este proceso de representación sin estimarlo que está sucediendo de alguna manera se procedió a dar pie a crear que en esta ejecución de energías esta transferencia de conocimiento se estaba haciendo la aplicación de la Administración.

Mas adelante los artesanos se dieron cuenta que estaban transfiriendo todo su conocimiento a extraños, y que sus labores ya lo estaban repitiendo otros es más muchos y que esto ponía en peligro sus ingresos, entonces empiezan a comprender que la unidad básica de producción debería de ser la familia, y empezaron a considerar que los aprendices ya no deberían ser otros sino únicamente los hijos; es allí cuando la estructura de este modelo familiar se conforman en auténticas unidades laborales.

Este modelo contribuye a emprender nuevos mercados, se empiezan a reconocer que existen recursos que los utilizaban pero que también los requerían otros y empiezan a darse a través de un sistema de permuta una nueva unidad, relación laboral, que son los mercaderes. Es en este momento entonces donde se comienza a vislumbrar la nueva y positiva ordenación de organizaciones, y que se recalca con la revolución industrial donde estas unidades laborales que son completamente legítimas, naturales, ya intentan hacerse más racionales como se explica a continuación, el ejemplo más real son “las fábricas” que eran verdaderas unidades laborales remuneradoras cuya estrategia cambia de un sistema de producción de unidad por unidad a un sistema de producción en serie logrando formar especialistas en cada labor. (Sanchez, 2011)

Al aparecer este sistema de producción de unidades razonablemente también comienza el criterio del hombre por el hombre es decir que él mismo empieza a concebirse como auténticas máquinas que están puestas para otorgar algún beneficio por la fabricación y la conformación de dicha producción. Es cuando comienzan a aparecer unas unidades laborales que buscaban patrocinar los derechos de los individuos colocados en esa unidad o que buscan darle al hombre otro contexto de

actuación, es decir revalorizarlo al hombre como un ser y no como una máquina es cuando aparecen los sindicatos, los gremios, etc. Es entonces cuando recién aparece el concepto de organización como Unidades Sociales en donde se consideran los recursos son necesarios para conseguir mas recursos y con ellos lograr alcanzar la satisfacción de necesidades que hasta entonces el propio hombre no las sentía como necesaria.(Ortega, 2006)

Otro capítulo es el rumbo del arranque de la Administración cuando habla del adelanto que tuvo el hombre y porque el hombre pasa de ser un ser particular pasa a ser un ser social incluyente. Recordando que la organización es una unidad social, entonces se analiza como el homo sapiens y quiere decir que el hombre a diferencia de otros seres vivos es racional, ejecuta decisiones pues cuenta con una gran inteligencia.

De aquí saltamos al “Hombre Faber” es no solo es racional sin puede fabricar y este lo ubica en una concepción técnica, luego sigue la concepción “hombre Judeo Cristiana” quiere decir que este persigue un dogma, se entiende que el hombre nace y muere por la gracias a Dios.

El “Hombre Esencia”, En este caso el Hombre tiene una identificación propia que corresponde a un género, (no existen dos iguales), hasta llegar a la concepción social (Hombre social), donde éste es imposible que viva en forma aislada, necesita agruparse, asociarse, complementarse, para poder desarrollarse aquí aparecen las organizaciones.

El tercero y último enfoque del origen que tuvo la Administración en los inicios es la que en realidad lo hace accionarse, compararse con el conocimiento y esta es la concepción actual.

En algún instante se manifestaba que quienes dirigimos las fuerzas, el tiempo, después que las organizaciones administraban a los hombres y hoy en realidad se valen del conocimiento y eso habla de la administración

como aquellos que manejan el conocimiento y de ahí hablamos también de la incursión en las tecnologías que cada hombre es capaz de adquirir y aplicar.

El Now- how es un término que le siguió a la administración que quiere decir “saber cómo” en donde se sigue valorando los conocimientos sobre aquellos esfuerzos o sobre esta unidad organizacional. Sin lugar a duda se le sigue entregando a la administración la importancia sobre las actividades humanas que se aplica desde que el hombre comienza a darse cuenta que de forma individual no puede satisfacer necesidades propias y la de las demás, esto da pie a la asociatividad como base para incrementar el deseo de satisfacción de las mismas. Con esto aparecen definiciones organizacionales que se las consideran verdaderas unidades sociales que están en la búsqueda de alcanzar propósitos diferentes a los perseguidos de manera particular y concretar esa necesidad o ese fin particular. (Corvalan, 2018)

Según Sanchez G. R., (2012) el concepto de administrar procede de “Administrare” esto quiere decir servir, dar, propinar, conferir, ceder, otorgar. Se considera como administración el conocimiento u acción o como un proceso que conlleva a acciones, y varios efectos que se concreta en la administración, donde derivando de “administrare” significa gobernar o regir algo, ese algo lo realiza las organizaciones cuyo objeto de estudio de la Administración son a la vez estas unidades laborales.

Señala Benavidez (2015) este autor nos indica que “administrare”, quiere decir que es el proceso de Administrar término utilizado por un hombre en la organización llamado administrador, hombre que personifica a las organizaciones, persona que se encarga de llevar sobre sus hombros el acto

de la realización de administrar. Es necesario entender que en una sociedad se posee múltiples actividades con distintas labores que se conocen con administrar, es importante indicar que hasta los distintos ministros que llevan a cabo esas acciones como el Papa, que es un funcionario y administra un dogma que es el de religión realizar procesos administrativos como los manifestados en lo anterior. Otros administradores legales que administran justicia en sectores y regiones de los diferentes países, tales como en nuestro medio es el Gobernador él nos representa, es nuestro ministro cuya función es administrar o gobernar la labor gubernamental en la Provincia en donde ejerce sus funciones.

La Administración tiene cuatro auténticos subprocesos: planificación, organización, dirección y control, según el autor Koontz adiciona otros subprocesos de los cuales no se puede dejar a un lado y son los subprocesos de integración del personal. Si dejamos a un lado el enfoque de Henry Fayol un clásico en las teorías de la administración, él toma no sólo los cuatro sino cinco subprocesos, sumándole la acción de la coordinación que armoniza los subprocesos anteriores. Estos procesos son aplicados a todas y cada uno de las organizaciones que requiera de una función organizada y orientada hacia una planificación a corto, mediano y largo plazo.

La Organización se llama así a la unidad o unidades generales que presentan niveles. Estos niveles están jerarquizados, como ya se dijo con anterioridad son niveles de jerarquía tales como (superior, medio, inferior) estos términos se emplean en la Administración en todos los niveles por igual, estos niveles son diferentes dependiendo de su intensidad con que se aplica cada uno de los subprocesos administrativos. Sin lugar a duda hay organizaciones cuyos niveles se aplica más la planificación, otro nivel se ejecuta más la organización, en cambio en otros se dará mayor énfasis a la dirección, etc. Definitivamente el objetivo de esta unidad social laboral es buscar el superávit. Para alcanzar temas básicos que mas adelante se

desarrollan existen basados en la aplicación de la administración tres conceptos muy básicos que colabora a las organizaciones obtener la productividad, la eficiencia y la eficacia organizacional.

Este tema de la Productividad está dada entre la relación que existe de lo que se aplica frente a lo que se obtiene, y de esa correlación se pueden dar 3 variables o sus reformas que se pueden buscar tomando modificaciones de las 2 variables (la de insumo y producción) y éstas se pueden obtener aumentando productos, reduciendo la cantidad de insumos.

Si las actividades tienden a generar operaciones productivas que se basan en la eficiencia y en la eficacia.

La Eficiencia: es el provecho de las metas haciendo la mejor utilización de los recursos puestos para administrar manejar.

La Eficacia: es el lucro de las metas, resultados, no importa de qué manera, si hicieran mayor o menor aplicación de recursos.

Actualmente las organizaciones tienden más hacia la eficiencia que la eficacia porque han detectado que los recursos son escasos, no son renovables, son restringidos, entonces con la mala utilización de éstos es justamente donde se están perdiendo las organizaciones y se están mostrando cada vez más las falencias administrativas. (Laloux, 2017)

La administración con el pasar de los años se ha demostrado que es un ciencia, pero si no existen dudas y es de qué modo se logra manifestarse o se le aplica ese conocimiento científico aquí hacen que haya corrientes que dicen que la diligencia científica que hace en forma artística o que la aplicación científica se hace en forma técnica.

La ciencia cuya definición tenemos que es un conjunto de sapiencias organizados que usa un método para su mejora, comprensión y evaluación

que se basa en conceptos, principios, hipótesis y teorías. Esta busca explicar un comportamiento, busca explicar la ciencia de la administración (el comportamiento de las organizaciones). (Caradona, 2017)

La ciencia se inquieta por percibir y declarar algunas realidades, la ciencia su función no es crear cosas, sino tomar por su parte cada uno de los objetos, acontecimientos, hechos con el fin de analizarlos. El objeto que toma de la administración son las organizaciones laborales, sociales.

Esta es una ciencia efectiva, frecuentemente las ciencias pueden ser fácticas o ideales; si son fácticas el centro de estudio son los objetos reales, la administración que es considerada ciencia, tiene como esencia de estudio a todas las organizaciones y como sabemos estas son entidades reales con las cuales podemos palpar, tocar, ver, sus acciones. Si consideramos las organizaciones Ideales son justamente aquellas cuyo objeto de estudio son perfectas, por Ej. Las matemáticas que es una ciencia formal sustentan un hecho que luego puede ser perfectamente verificable. o su concreción hace de que se conciban como efectivos objetos reales y accedan explicar procedimientos matemáticos.

La ciencia administrativa es muy extensa y de acuerdo a donde se aplique o de sus particularidades organizacionales que se pueden lograr aplicar dependiendo de las diferentes ciencias administrativas derivadas, como puede ser: la Administración Financiera, Gubernamental, de Personal, Administración sindical, el Planeamiento trascendental.

La ciencia explica la conducta a través de teorías y la técnica aplica instrumentales para operarlas o transformarlas. Tanto la ciencia como la técnica se perfeccionan. Otra hipótesis es que además de ciencia y técnica,

se expresa que la administración es “ciencia y arte”. (Gomez & Balkin, 2004)

El arte, contempla el acierto que encierra un grupo de caracteres personales, esto hace que se mira a la situación de manera particular respetando la vivencia o subjetividad, sin símbolos, ni relaciones rigurosas, y considerar al temperamento y estilo dentro de su diagnóstico situacional.

Dentro de las artes y las ciencias en los que varios de los autores se encasillan, se explican diciendo que la administración es un esfuerzo que sirve para lograr realizar un buen manejo de las organizaciones, esto se lo hace en forma individual, personal, alcanzando de este modo resultados muy diferentes dependiendo de las organizaciones y cuyos enfoques son aplicados de manera distinta y diferentes obteniendo consecuencias generadas por el manejo de esos recursos. (Roberts, 2006)

El mejor camino para lograr éxito en el proceso administrativo señala Henry Fayol que el poder está en el lograr administrar a través de caminos ciertos tales como Planificar, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar.

Este proceso administrativo tiene un método y está enmarcada en un sistema de caja negra, este sistema tenía una suerte de ingresos, de procesos y de salidas. Las entradas contienen la mayor información, ya que para poder disponer o realizar cualquier estrategia debo tener esa información y con ella generar lo que se define como el “qué”, de la organización, que va a hacer la organización marcando claramente los objetivos organizacionales.

Una vez que preciso el qué, de allí sigue el “con qué” para luego aparecer el “cuanto” y por último el “cuándo”, todo esto dentro de un proceso de planificación. Para comprender se explica de la siguiente manera el Con qué, es decir con que recursos o fuente de ingreso, “Cuánto requiero para la organización (recursos humanos, materiales, bienes), para que esto funcione. Y por último “cuándo esto ser refiere a marcar los tiempos.

Si conversamos de varias estructuras se debería preguntar ¿cuáles serían los ingresos?; a las organizaciones lo que le ingresa son datos o información, esta nos va a servir para preguntar “quienes” van a ser los individuos con los que vamos a contar para el ingreso de la información a las organizaciones, “donde” iríamos a ubicar a cada uno de esos quienes y “como” van a manejar a cada uno de esas personas y lograr el objetivo organizacional. (todo esto define el proceso de organizar). Los resultados que se obtienen del proceso de organizar es la estructura orgánico funcional. Que nos permite muy luego desarrollar un proceso de adopción de decisiones, que tiene que ver con el desarrollo del proceso de planeamiento y organización.

Se podrá encontrar el subsistema político, el subsistema decisorio y el de proyección.

El político: define los objetivos y los pondera, cuando hace este último, logra definir las metas concretas.

El decisorio: delimita quién y cómo se van a tomar las orientaciones o que disyuntivas existen para conseguir esa mezcla de caudales y de personas.

El planeamiento: va desde lo más completo hasta lo más detallado que son la descripción de las actividades para precisar cada una de ellas. Lo importante es conservar el subsistema de estructura; en donde se define “quién” y “cómo” se desarrollará el proceso de planificación.

Otro paso es la “dirección”; en donde debe existir la sincronización, armonización de los esfuerzos, bajo un proceso de sistematización y coordinación a través del mando. En donde se pone en juego la autoridad y superioridad, con el uso del mando, se tiene superioridad cuando se tiene autoridad. Se tiene autoridad cuando se sabe dar órdenes y el poder de hacer respetar dichas disposiciones. Pero para administrar tiene que ver

con la capacidad de preparación, no todos tiene la capacidad de gobernar una empresa.

Las diversas capacidades que tiene el ser humano están fundada en la experiencia, en la autoridad, en el manejo del poder, en el discernimiento, en los datos adquiridos o en los dones personales, así como en la alteridad a que es capaz.

La supervisión, un proceso posterior a la entrega de una orden. Si hay se expide una disposición se está direccionando a realizar alguna actividad y cuando busco las consecuencias o los resultados de dicha orden estoy supervisando. La diferencia entre la supervisión y el control es que la 1º es mucho más operativa (supervisión), es a nivel intermedio o inferior, pero cuando se habla de revisión ó control es cuando estamos en un nivel superior.

El control se da cuando en lo planeado se observa si se ha considerado o no. Entonces ¿qué se hace?, se inspecciona, se controla, se evalúa, y la mejor condición de concretar esto es a través de los resultados y estos son la acumulación de lo planeado, es lo que se obtuvo. Al guiar todas las energías de los colaboradores, se está convirtiendo en un excelente manejo de recuso personas, se hace el conveniente manejo de los recursos y se ve si se ha conseguido el objetivo organizacional. Esta igualdad de relación entre lo que se pretendió entre lo que se obtuvo es un proceso de control.

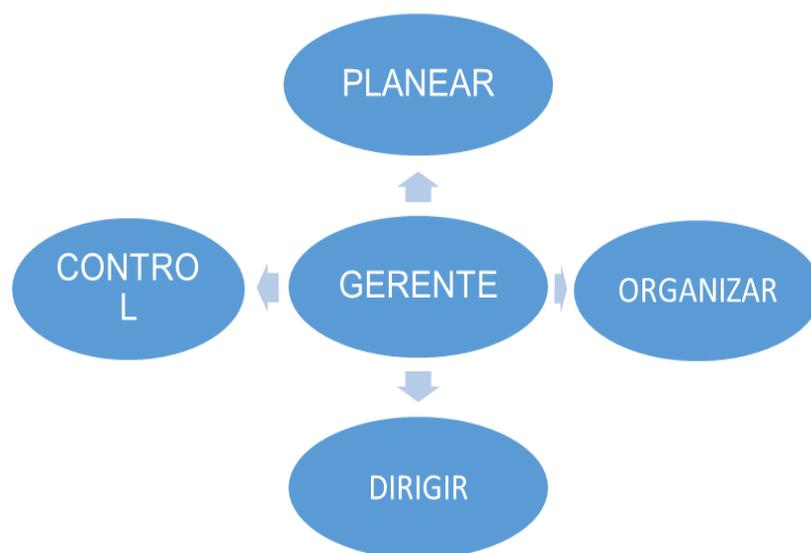
Manifiesta Muñoz & Jimenez, (2018) dialogaban de naturaleza interactiva en el proceso administrativo. Al plantear la hipótesis de la administración sobre la teoría del cono invertido se relaciona los 2 subprocesos el de planificar y organizar. Es así como en el subproceso de planificar se concretan los objetivos, las destrezas, los planes, los programas, las políticas, camino que se debe tomar para llegar al desarrollo pormenorizado de la intención a la que desea llegar la organización con su planificación.

Se debe estar consciente que la planificación debe contener el mayor grado de detalles aterrizadas en las actividades que se tendrán que realizar para cumplir con la intención que quiere llegar la organización.

Obtenidas las actividades voy concretando de alguna forma y voy precisando los puestos de trabajo, (que actividades son realizadas y porque persona) una vez que se precisa se define los compromisos, (los gerentes). Entonces se llama el “cono invertido” porque ajustadamente todo aquello que es más operativo, es la que está más cerca de la zona de las actividades, es el factor común entre el proceso de planeamiento y el proceso de organización, por eso es interactivo. Todas las metodologías están íntimamente vinculadas, el proceso de planificar se relaciona con el de organizar, este con el de dirección y el de dirección con el de revisión. (Flores, 2018)

¿Cómo se ingenian los gerentes para conseguir el proceso administrativo? Se colocan en los diferentes horizontes de la organización, objetivos que van provocando a través del desempeño de sus funciones y el levantamiento del objetivo organizacional el tan anhelado proceso administrativo.

Grafico1. El proceso administrativo



Elaborado por: Cuero Manzaba Angie Eloisa

El proceso administrativo depende de los individuos, frente a los distintos niveles de la organización que se inventan a través del desempeño de sus funciones y el surgimiento del objetivo organizacional frente al asunto administrativo. De alguna manera para lograr el propósito común de la organización, aplican la operación de administrar, son administradores; y son aquellos que utilizan la aplicación de procesos administrativos en mecanismos organizacionales, no todos los procesos son los iguales, estos pueden variar dependiendo de su intensidad, así como de la diferente estructura orgánico funcional de la organización.

Asumimos entonces, que la organización, la podemos fragmentar en tres niveles (superior, medio e inferior) y cada uno conserva destrezas conceptuales, humanísticas y técnicas distintivas entre sí para poder gestionar.

Las destrezas, son capacidades, pero no en todos los casos son naturales; hay aptitudes que se constituyen a través del discernimiento. De acuerdo con la ubicación que poseemos dentro de la organización, la diligencia de las actividades va a ser distinta. (Norma, 2018)

Habilidades conceptuales: todo aquello que tiene que ver con el concepto, la biósfera, el discernimiento es todo aquello que puede ser manifestado racionalmente, puede ser verificado.

En la alta gerencia lo que más hay que tener es comprensión, sensatez.

Habilidades técnicas: la pericia nos da la posibilidad de operar una situación real, de aplicar acciones, para lograr el objetivo organizacional.

Esto se emplea en el último nivel, tiene que ver con los operarios, técnicos obreros, etc.

Habilidades humanísticas: tiene que distinguir con la aptitud que se tiene para direccionar, y se da en los tres niveles igualmente; porque si tomamos a la alta gerencia, esta tiene en mayor categoría, la posibilidad de direccionar y no hace otra cosa que sistematizar al recurso humano. Si conversamos de la gerencia media, tiene la ocupación de supervisar y actúa de nexo entre aquello que pide la administración y aquello que opera y/o acciona la gerencia baja o de 1º línea; y esta última logra que vaya completando, a través de toda la ordenación de la organización, las disposiciones para que de alguna manera a través de alguna diligencia de la técnica con conveniente utilización del recurso humano, se logre operar y generar la acción debida para la consecución del propósito.

Para Koontz existe la destreza de diseño: tiene que ver con esa visión o el gobierno estratégico que se haga del recurso y de todo aquello que posee la organización. Hay que tener en cuenta que “La globalización es un asunto continuo y dinámico, que afronta las leyes de los países en su forma de regular el funcionamiento de empresas y el proceder económico de los individuos a nivel internacional”, también pueden beneficiarse de irregularidades y debilidades que hay en un determinado país y todo esto es de vital importancia para el desarrollo del hombre. (Koontz, 2016)

Aunando con la administración, sabemos que es un elemento importante para poder cumplir con los objetivos que nos proponemos tanto como personas como para organismos sociales entonces, se necesita entender los conceptos y el proceso administrativo ya que no es suficiente tener solo el concepto y tal vez no solo entenderlo si no que debemos aplicarlos por medio del proceso administrativo.

Comenzó en el siglo XIX con los economistas clásicos tales como Adam Smith y John Stuart Mill donde proporcionaron un fondo teórico a la asignación de los recursos, a la producción, y a la fijación de precios. Al mismo tiempo, innovadores como Eli Whitney, James Watt y Matthew

Boulton, desarrollaron herramientas técnicas de producción tales como la estandarización, procedimientos de control de calidad, contabilidad analítica, y planeamiento del trabajo. Para fines del siglo XIX, León Walras, Alfred Marshall y otros economistas introdujeron una nueva capa de complejidad a los principios teóricos de la Administración. (Koontz, 2016)

Como consecuencia durante el siglo XX la administración fue evolucionando en la medida en que las organizaciones fueron haciéndose más complejas y las ciencias como las ingenierías, la sociología, la psicología y la teoría de sistemas fueron desarrollándose y estudiándose.

Hay que tener en cuenta que a pesar de que el concepto de globalización es algo reciente, el término ha existido a lo largo de la historia. La globalización comienza a tomar mayor auge a partir de la Revolución Industrial hace unos 200 años en el Siglo XVIII en Inglaterra, el cual era el país más desarrollado del mundo para esa época. Había pensadores desarrollaron las teorías como la del comercio internacional, las cuales han sobrevivido durante todo este tiempo porque son correctas y consistentes hasta cierto punto.

Podría decir que estas teorías se fundamentan en lo que se llama el principio de la ventaja comparativa, de acuerdo a ellas, cada país debe dedicarse a producir aquellos productos en los cuales está mejor preparado que los demás. Cabe recalcar que el primer proceso globalizador basado principalmente en razones económicas fue el que se dio a finales del siglo XIX y principios del XX. (Zamora, 2018)

La Administración, el proceso administrativo y la Globalización son los procesos que más han influido en la vida cotidiana del hombre, ya que afectan a todos los países y por consiguiente a la población en todos los

ámbitos (administrativo, económico, político, social, jurídico etc.). En sí, la globalización ha traído como efecto la apertura económica, la internacionalización de algunas leyes, la intervención internacional en la política y da origen de la llamada sociedad planetaria. La globalización ha alcanzado un sin número de inconvenientes, pero a la vez también ha aportado cosas buenas tales como la ampliación del conocimiento y la integración comercial entre organizaciones, que son uno de los aspectos más importante a nivel internacional, ya que sin él la economía de los países no sería la misma. (Sampedro, 2013)

El proceso administrativo y su aplicación a nivel regional se origina a partir de la revolución industrial, como ente generador del incremento de la producción y la búsqueda de nuevos mercado, lógicamente los países desarrollados fueron los que inicialmente comenzaron a aplicar estrategias para la búsqueda de nuevos mercados y expansión comercial, los administradores con nuevos conocimientos han hecho posible la incursión de empresas multinacionales que aplicaron el proceso administrativo con mucha efectividad.

El país es considerado como el primer exportador de banano en el mundo, según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura (FAO), la mayor demanda proviene de la Unión Europea, Estados Unidos, Japón, Rusia y China, de acuerdo a la Asociación de Exportadores de Banano de Ecuador (AEBE), en 2012 ha enviado un promedio de 126 millones de cajas durante enero, febrero y marzo. (Basantés, 2010)

La falta de recursos para tecnificar los cultivos en la provincia, no permite mejorar la productividad. Esa fue la conclusión a la que llegó la dirección provincial del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), entre otros

temas, se analizó el de la agricultura orgánica e inorgánica. La modernidad exige que se utilicen técnicamente productos como fungicidas y plaguicidas, si se quiere mejorar la productividad. Marco Hinojosa, técnico del MAG, añadió que, a través de la agricultura orgánica, que también requiere de un manejo sistemático y técnico, se pueden lograr buenos resultados al momento de sacarle provecho a las áreas de cultivo.

La implementación de agricultura orgánica en el mundo es una necesidad que se ha presentado desde hace mucho tiempo en nuestro planeta tierra. La contaminación de los agroquímicos y la creación de cultivos transgénicos, han llevado a la destrucción de ecosistemas, problemas de salud en las personas y deteriorar cada vez más la salud del planeta. El cambio comienza en la mente de cada individuo y la iniciativa de paliar los efectos de calentamiento global que sufrimos en la actualidad. Especies de animales en peligro de extinción, enfermedades y derretimiento de polos glaciares son las consecuencias que vivimos en este momento, si no comenzamos con un cambio. (Labrador, 2001)

La agricultura orgánica se base en volver a nuestras raíces y cultivar de una forma natural todos aquellos alimentos que necesitamos para sobrevivir. Respetando el tiempo de crecimiento y los tratamientos naturales que debe de llevar cada cultivo.

Durante años nos han vendido la idea de correr contra el tiempo y agilizar los procesos como el cultivo de alimentos para abastecer la humanidad, pero es hora de hacer un cambio y comenzar a cultivar de forma orgánica.

Antecedentes referenciales

Desde los inicios del hombre ha existido la administración, ya que ha trabajado en grupo, coordinando sus esfuerzos para alcanzar una meta en común, cumpliendo con la regla de oro de la administración obtener los máximos resultados con el mínimo esfuerzo, por tanto, se ha aplicada en todas las épocas siendo un aliado para el progreso de la humanidad.

Partiendo desde la definición de administración se puede decir que es la base fundamental para el funcionamiento de una organización, ya que es quien va a establecer principios, métodos, y procedimientos para lograr alcanzar lo que se propongan. Por gestión podemos mencionar que son las acciones que se van a realizar durante el desarrollo de un proceso para alcanzar un fin determinado. (Munch, 2011)

Podemos definir lo que es una organización según el autor Stolzenbach, (2018) como “una acción o efecto de organizarse u organizar, por ende, se refiere al hecho de llevar un orden, control, arreglo de ciertos aspectos” (Pág. 35).

Dentro del proceso administrativo es donde se define la estructura organizacional, se delega funciones, se maneja y controla el desenvolvimiento del talento humano, la adaptación y búsqueda de soluciones a los posibles cambios organizacionales, con el fin de alcanzar las metas que esta se haya propuesto.

También el autor Villaseca, (2021) se puede decir que una “organización es una herramienta que permite a un grupo de personas concertar sus fuerzas para lograr alcanzar una meta en común” (Pág.19), es decir que las

personas deciden trabajar de forma conjunta y apoyarse mutuamente para obtener resultados que no pueden obtenerlos individualmente.

En una organización, la administración radica en que las operaciones impulsan el esfuerzo de un grupo a la consecución de las metas utilizando el sustento de cada una de las personas y de los objetos, mediante el cometido de ciertos trabajos esenciales que se trató en párrafos anteriores: planeación, organización, dirección y control.

El término modelo da alusión a características únicas a una manera de llevar las cosas acoplado a una necesidad específica, siendo apto de imitación o reproducción.

No existen gestión si no hay una buena administración estos dos termino mantiene una relación muy cercana, pues la gestión involucra conocer el entorno, conceptualizarlo, crear estrategias para el funcionamiento adecuado de la empresa mientras que la administración contribuye al buen desarrollo de la empresa interna y externamente.

El diseño de un modelo se construye día a día y en forma inconscientes resolviendo un problema básico generalmente. El uso de información y de dudas, este es un componente que la organización utiliza para la resolución de sus problemas tanto del presenta como del futuro, permitiéndole, seleccionar las estrategias a usar y el proceso a seguir para cumplir con los objetivos planteados por tanto se supone el diseño y el uso de un modelo deben de estar integrados.

FUNDAMENTACION LEGAL

Las remuneraciones que se otorgan en la Republica del Ecuador deben de estar alineadas a lo que instituye la constitución del 2008, sin perder el objetivo del plan nacional de desarrollo 2017-2021, considerando los articulados del código de trabajo, así como los artículos del código de comercio, tomando en cuenta la ley del consumidor y demás leyes que están estipuladas en la normativa vigente siguiente la pirámide de Kelsen.

Constitución.

Artículo 33. Señala que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho monetario, fuente de desempeño de un trabajo sano y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2011)

Artículo 34. Indica que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y compromiso primordial del estado. La seguridad social se administrará por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y cooperación, para la atención de las necesidades particulares y fusionadas. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2011)

Artículo 325 señala que el estado certificará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las particularidades de trabajo, en relación de dependencia o independientes, con la inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas los trabajadores. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2011)

El código de trabajo señala en el artículo 2 la obligatoriedad del trabajo, en donde manifiesta que este es un derecho y un deber social. Hay que considerar también que el trabajo es obligatorio, en la forma y los términos prescritos en la Constitución y las leyes.

El artículo 3 se refiere a la libertad de trabajo y contratación, el trabajador es libre de entregar su esfuerzo a la labor lícita de cualquier empleador. Ninguna persona podrá ser obligada a efectuar labores gratuitas, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos asuntos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un tratado con su remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser gratificado. (Registro oficial , 2012)

El artículo 4 indica sobre la Irrenunciabilidad de los derechos, recalcar que los derechos del trabajador son irrenunciables en cualquier contexto. Todo proceso contrario será nulo, así como toda condición contraria.

(Registro oficial , 2012) El artículo 9 indica el concepto de trabajador, la persona que se exige a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser practicante u obrero.

El artículo 10 describe como se define al empleador. Es aquella persona o entidad, de cualquier género que fuere, que por cuenta propia u disposición de la cual se hace la obra o a quien se proporciona el servicio, se menciona empresario o empleador.

(Registro oficial , 2012) El artículo 12 se refiere a los tipos contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de disposición expresa, se considera tácita toda correlación de trabajo entre empleador y trabajador.

(Registro oficial , 2012) El artículo 13 se refiere a las formas de retribución en los contratos a sueldo y a jornal, la remuneración se negocia tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en

el que el trabajador tiene parte en los beneficios de los negocios del empleador, como remuneración de su compromiso.

(Registro oficial , 2012)El artículo 35 señala respecto a quienes pueden contratar. Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los jóvenes que han cumplido quince años tienen capacidad lógica para suscribir convenciones de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

(Registro oficial , 2012)El artículo 36 se refiere a los empleadores, rectores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de otras ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empresario y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. (Honorable, 2012)

(H.Congreso Nacional, 2020)El código civil expresa en su artículo 1957, que la sociedad o compañía es un contrato en el que dos o más personas convienen poner algo en común, con el fin dividir entre sí los beneficios que de ello provengan. La sociedad forma una persona jurídica, distinta de los socios individualmente considerados.

(H.Congreso Nacional, 2020)Art. 1963.- La sociedad puede ser civil o comercial. Son sociedades comerciales las que se forman para negocios que la ley califica de actos de comercio. Las otras son sociedades civiles.

(Honorable, Código civil, 2016)Art. 1965.- La sociedad, sea civil o comercial, puede ser colectiva, en comandita, o anónima. Sociedad anónima es aquella en que el fondo social es suministrado por accionistas que sólo son responsables por el valor de sus acciones. (Honorable, Código civil, 2016)

La ley de compañías

Indica en el artículo 2, que hay especies de compañías de comercio a saber: · La compañía en nombre colectivo; · La compañía en comandita simple y dividida por acciones; · La compañía de responsabilidad limitada; la compañía anónima; y, la compañía de economía mixta.

(Superintendencia de Compañías, 2021) El artículo 143, señala que la compañía anónima es una sociedad cuyo capital, dividido en acciones permutables, está formado por la contribución de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones. Las compañías civiles anónimas están sujetas a todas las reglas de las sociedades o compañías mercantiles anónimas

(Superintendencia, 2020)El artículo 144 Se administra por mandatarios amovibles, socios o no, la denominación de esta compañía deberá tener la indicación de compañía anónima o sociedad anónima o las correspondientes siglas

(Superintendencia, 2020) El artículo 145. Para intervenir en la formación de una compañía anónima en calidad de promotor o fundador se requiere de capacidad civil para contratar. Sin embargo, no podrán hacerlo entre cónyuges ni entre padres e hijos no emancipados.

En el artículo 146 se indica que la compañía deberá constituirse mediante escritura pública, previo conocimiento de la Superintendencia de Compañías, y luego inscrita en el Registro Mercantil. Sólo en ese entonces existirá y gozará de personería jurídica. Todo pacto social que se mantenga reservado será nulo.

(Superintendencia, 2020)En el artículo 147 del mismo código se estipula que ninguna compañía anónima se establecerá de manera concluyente sin que se halle inscrito todo su capital, y pagado este por lo menos una cuarta

parte. Para que pueda celebrarse la escritura pública de constitución terminante será requisito haberse guardado la parte pagada del capital social en una institución bancaria, en el caso de que las contribuciones fuesen en dinero.

(Superintendencia, 2020) Las sociedades anónimas en que participen instituciones de derecho público o de derecho privado con finalidad social o pública podrán formarse o subsistir con uno o más copartícipes. La Superintendencia de Compañías, para certificar la constitución de una compañía, demostrará la suscripción de las acciones por parte de los socios que no hayan concurrido al consentimiento de la escritura pública. El certificado bancario de depósito de la parte pagada del capital social se protocolizará junto con la escritura de constitución.

Por otra parte, el artículo 149 estipula que los fundadores, en el caso de constitución simultánea, los firmantes de las acciones otorguen la escritura de constitución; serán fundadores, en el caso de constitución sucesiva, los creadores de la compañía que certifiquen la escritura de promoción. (Superintendencia, 2020)

Artículo 150. La escritura de fundación contendrá:

- Los lugares y fechas de celebración del contrato;
- El nombre, nacionalidad y domicilio de las personas natales o jurídicas que constituyan la compañía y su voluntad de fundarla.
- El objeto social debidamente concretado.
- Su denominación duración,
- El importe de capital social con la expresión del número de acciones, el importe del capital social con la expresión del número de capital;
- El nombre y nacionalidad de los suscriptores del capital;
- La predicción de lo que cada socio abona y paga en dinero o en otros bienes, así como el valor imputado a éstos y la parte del capital no pagado.
- El lugar donde esta domiciliada la compañía

- Las direcciones y sus potestades de los administradores.
- La forma y los tiempos de citar a las juntas generales.
- Los nombramientos y sus formas de los dirigentes y la clara enunciación sobre los empleados cuya presencia es necesaria en la compañía.
- Las normativas de como se repartirá las utilidades de haberlas.
- La determinación del proceso de disolución de la compañía y;
- La forma de provenir a la nominación de liquidadores.

VARIABLES DE INVESTIGACION

Proceso administrativo

(Javier Cruz, Verónica Jimenez, 2021)Un proceso administrativo es un conjunto de pasos que se siguen para darle solución a un problema de administración. Para llevar a cabo un proceso de tipo administrativo correctamente, se deben respetar las metas, estrategias y políticas de la empresa; y además establecer objetivos claros para que el proceso sea fluido.

Las funciones del proceso administrativos establecidas y son: planificación, organización, dirección y control, pero se diferencian de las mismas porque cada una de ellas tienen un objetivo y tributan todas a los objetivos generales de la organización.

Producción orgánica de banano

El banano orgánico es considerado como alternativa dentro del desarrollo agrícola sustentable que permite producir con calidad, equidad social y repe

El banano orgánico es considerado como alternativa dentro del desarrollo agrícola sustentable que permite producir con calidad, équida social y respeto al medio ambiente. Esta alternativa, conlleva a los productores

orgánicos a mejorar sus ingresos y elevar la competencia del sector. La producción de banano orgánico se considera una actividad tecnológica y económica diferente a la producción del banano como alimento de primera necesidad.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Proceso: Es el conjunto de operaciones o actividades coordinadas integradas que se ejecutan o tienen lugar con un fin, Si bien es una expresión que tiende a remitir a escenarios científicos, técnicos y/o sociales proyectados o que forman parte de un bosquejo determinado, también puede tener relación con situaciones que apalean lugar de forma más o menos natural o espontánea.

Producción: son las cantidades de bienes que se pueden producir manteniendo una determinada cantidad de recursos, la producción de cualquier bien o servicio.

Administración: La dirección es el asunto de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los capitales y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz.

Agrícola: El término agrícola es un adjetivo calificativo que se utiliza para denominar a actividades, cosas que tengan que ver con la actividad de cultivar y de **cosechar**, es decir proviene de la cultura de cultivar y de trabajar la tierra, esta es la actividad más importante para la humanidad, la subsistencia.

Previsión: son acciones que se toma para conseguir que los objetivos se logren, considerando que no existe un cumplimiento al 100% de certeza en cumplir con los objetivos, por ende, los riesgos existen por lo cual se debe realizar hechos medibles.

Planeación: Los planes deben ser concretos flexibles al cambio además de ser coordinados e integrarlos a las funciones para cumplir con las metas de la organización.

Organización: Dividir el trabajo y asignar funciones además de crear jerarquización es decir debe haber un jefe para cada función, estableciendo los controles adecuados.

Integración: Articular puestos, personas, funciones, los elementos administrativos todo lo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones de la organización.

Dirección: Impulsar coordinar y vigilar las actividades de cada persona a través de una cabeza que dirige desde la empresa, para que de esta manera se logre efectiva y eficazmente todas las metas propuestas.

Control: Aplicación de métodos, técnica o herramientas que permitan cuantificar o cualificar los resultados actuales y pasados para determinar si cumple con el resultado esperado, además de corregir y diseñar nuevas estrategias.

CAPITULO III

METODOLOGIA

PRESENTACION DE LA EMPRESA

En la ciudad de Babahoyo, se encuentra la hacienda más grande del país, que es un ejemplo de las riquezas naturales del diverso Ecuador y que además contribuye en considerable medida con la economía nacional, esencialmente con la producción de banano de exportación. La hacienda La Clementina ocupa 12 mil hectáreas de la fértil tierra de la provincia de Los Ríos, de las cuales 2.500 se utilizan exclusivamente para la producción bananera orgánico, ahora a cargo de la Cooperativa de Producción y Comercialización La Clementina Trabajadores-Propietarios (COOPROCLEM).

COOPROCLEM, conformada por exempleados de la Exportadora Bananera Noboa, es actualmente la encargada del manejo productivo, administrativo y comercial de La Clementina, cuya estructura organizativa recibe el apoyo del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS), con asistencia técnica y capacitación, entre otras acciones. La Economía Popular y Solidaria (EPS) reviste en la actualidad una importancia fundamental para el Gobierno Nacional, al presentarse como una alternativa a la economía tradicional, nacida del esfuerzo de sus trabajadores, por crear condiciones socioeconómicas, que permitan una redistribución equitativa de los recursos y el trabajo.

Por ello, La Clementina se erige hoy por hoy como emblema del trabajo asociativo de trabajadores ecuatorianos, que no dejaron que desaparezca esta bananera de gran magnitud. Un crédito, otorgado por la Corporación

Financiera Nacional (CFN), permitió a los trabajadores la compra de estos predios, en 2013. COOPROCLEM reúne a más de 1.800 socios, cuyo fin social principal es la producción, transformación y comercialización de bienes y productos agropecuarios y forestales, tales como banano (con una producción anual de 6 millones de cajas), ganadería, limón, café y cultivo de árboles, los cuales son ofertados en mercados nacionales e internacionales.

Adicionalmente, los trabajadores incursionan en la producción de maíz y arroz, como parte de la estrategia de diversificación productiva. Darwin Mora, presidente de COOPROCLEM, señala que antes del Gobierno de la Revolución Ciudadana había un solo beneficiario de las utilidades que generaba la hacienda. “Ahora el Estado nos permite participar y establecernos como cooperativa, lo que ha mejorado nuestras condiciones de vida, mediante el incremento de salarios, ayuda social e incluso proyectos habitacionales para los trabajadores que conformamos la hacienda”, dice.

“La administración anterior no nos permitía prepararnos, lo que nos negaba la oportunidad de mejorar. Hoy, con la ayuda del IEPS, buscamos cursos de capacitación a nivel socio-organizativo, pero lo más importante, conocer sobre nuestros derechos laborales, a la educación y a la toma de decisiones, que se encuentran establecidos en la constitución”, enfatiza el titular de COOPROCLEM. El manejo administrativo y organizativo de la hacienda La Clementina se encuentra en manos de sus trabajadores, gracias a una decisión política del Estado, la cual no solo es el mayor latifundio del país, sino también una de las empresas agrícolas con la más alta tecnificación.

Objeto social

La Empresa tiene por objetivo ocupar elementos empresariales de trabajo para cada trabajador y así mejorar el estilo de vida de quienes forman

partes de la institución con el fin de cumplir con las actividades encomendadas.

- **Misión**

Somos una cooperativa Ecuatoriana creada bajo la ley de economía popular y solidaria, que se dedica a la producción y comercialización agropecuaria y forestal de productos de excelente calidad para los mercados nacionales e internacionales; mediante personal altamente calificado con muchos años de experiencia, procesos productivos amigables con el ambiente y cumplimiento de las exigencias de los mercados y del país; para de esta manera lograr el buen vivir de sus cooperados y trabajadores además del desarrollo de la comunidad.

- **Visión**

En el año 2025 seremos reconocidos como el referente del cooperativismo ecuatoriano; a través de la aplicación de los principios de economía popular y solidaria, la sostenibilidad de sus unidades de negocio y su permanente crecimiento y diversificación.

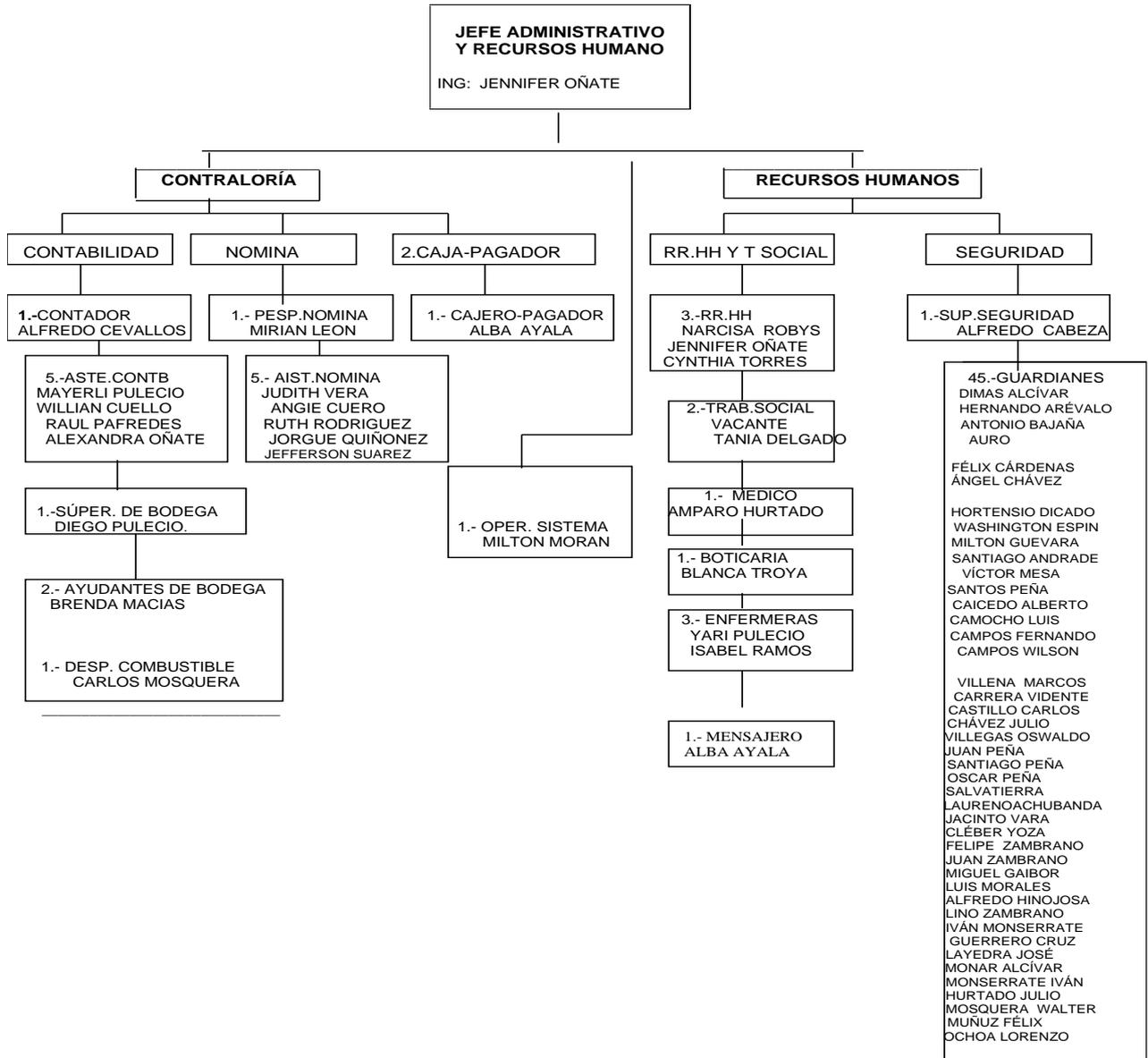
Tabla 2. Colaboradores de la Clementina



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Tabla 3 Estructura Orgánica por Proceso

ESTRUCTURA ORGÁNICA POR PROCESO



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Clientes

Chiquita y Firesky

Proveedores

Plastivil: Plastico

Agripac: Fertilizantes

Mazacon: Materiales varios

Multimetal: Materiales varios, implementos de trabajo agrícola

Colvopic: Ferrería en general

Disagnocombe: Combustible

Lubridicel: Transporte

Comercial Alarcón: Ferrería en general correas planchas de zinc

Suoficonza e importadora regalada: Suministro y materiales de oficina

Pioliang: Herbicidas, químicos, fungicidas

Competidores

Dolé, por la calidad, y su exigencia en el mercado internacional

Principales productos

Producción y exportación de banano,

Limón,

Teca,

Boyas

Tabla 4. Producción anual de banano orgánico

Producto	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Banano orgánico	768.000	950.000	650.000

Como se observa en la tabla en el año de estudio se observa una disminución de producción bastante considerable, es lo que motiva a la investigadora a tomar la decisión de realizar la investigación de este problema.

Diseño de la investigación

El diseño constituye el plan general de la investigadora para obtener respuestas a sus interrogantes a comprobar en la investigación. El diseño de investigación conviene la estructura esencial y especifica la naturaleza global de la intervención. Una investigadora debe tener un claro entendimiento de los diversos tipos de diseño para seleccionar cual implementar para su estudio. El diseño de investigación se puede clasificar ampliamente en diseño de investigación cuantitativo y cualitativo. (Castro, 2001)

Diseño de Investigación cualitativo: La investigación cualitativa se lleva a cabo en los casos en que se establece una relación entre los datos recopilados y la observación sobre la base de cálculos matemáticos. Las teorías relacionadas con un fenómeno natural pueden ser probadas o refutadas usando cálculos matemáticos. (Uwe, 2014)

Los investigadores se basan en el diseño cualitativo donde se espera que se concluya “por qué” existe una teoría en particular junto con “qué” tienen que decir los encuestados al respecto.

Diseño de Investigación cuantitativa: La investigación cuantitativa se lleva a cabo en los casos en los que es importante que una investigadora tenga conclusiones estadísticas para recopilar información procesable. Los números proporcionan una mejor perspectiva para tomar decisiones de negocios importantes. El diseño cuantitativo de la investigación es vital para el crecimiento de cualquier organización porque cualquier conclusión basada en números y análisis resultará ser efectiva para el negocio. (Lomelin, 2007)

A continuación, se explicará los cinco tipos de investigaciones que se puede desarrollar y que son complementarias si el investigador lo estipula.

La investigación exploratoria este tipo de estudio utilizada para investigar un problema que no está claramente definido, y se la realiza para comprenderlo mejor, esta investigación no es concluyentes. Para la búsqueda exploratoria es una pericia muy flexible, a la cual se la debe cotejar con estudios complementarios, esto involucra que el investigador sea dinámico que se atreva a correr riesgos, como también que sea muy paciente y sobre todo receptor activo.

Suele llevarse a cabo cuando el problema se encuentra en una fase preliminar. A menudo, se le llama enfoque de teoría fundamentada o investigación interpretativa, ya que se utiliza para responder las preguntas qué, por qué y cómo. (Hernandez, 2007)

Diseño de Investigación descriptiva: En este diseño el investigador sólo está interesado en describir lo que se está observando es decir la situación o caso bajo estudio. Este diseño se crea mediante la recopilación, análisis y presentación de los datos recopilados que sirven de insumos para la redacción. Al implementar un diseño de investigación en profundidad como este, un investigador puede proporcionar información sobre el porqué y el cómo de la investigación se debe realizar. (King, Keohane, & Verba, 2000)

Diseño de investigación explicativa: Aquí las ideas y los pensamientos del investigador toman un papel importante, depende únicamente de su criterio personal sobre un tema específico. La explicación se efectúa sobre aspectos pocos explorados de un tema junto con detalles sobre qué, cómo y por qué se relacionan con las preguntas de investigación. (Castro, 2001)

Diseño de investigación correlacional: Esta investigación es una técnica de diseño que colabora a los investigadores a establecer una relación entre dos variables estrechamente enfrentadas. Para trabajar este tipo de investigación se debe de contar con dos grupos distintos de datos, variables para poder enfrentarlos utilizando este diseño. No hay ninguna suposición

al evaluar una relación entre dos variables diferentes y se utilizan técnicas de análisis estadístico para calcular la relación entre ellas. (Miñan, 2018)

Diseño de Investigación experimental: En esta investigación se requiere de un proceso de análisis profundo sobre la existencia de una causa y efecto de una situación controlada. Es un diseño de investigación donde se observa el efecto causado por la variable independiente sobre la variable dependiente, en un contexto general de un problema en particular.

En este modelo se trabaja el efecto de una variable independiente como el precio sobre una variable dependiente como la satisfacción del cliente o la lealtad a la marca. Se trata de un diseño muy práctico, ya que contribuye a la resolución de un problema. Las variables independientes son manipuladas para monitorear el cambio que tiene en la variable dependiente. Se utiliza a menudo en las ciencias sociales para observar el comportamiento humano mediante el análisis de dos grupos, el afecto de un grupo en el otro. (Santana & Godoy, 2014)

POBLACION Y MUESTRA

Población

(Rojas, 2017) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones o rasgos en común, que el investigador requiere extraer la información para de su estudio genera conclusiones o determinaciones.

Expuesto lo anterior, los autores concuerdan que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de esta poseen una característica común la que estudia y da origen a los datos de la investigación.

Población finita: Este tipo de categoría se le da a la población cuando su número elementos que la conforman es relativamente fácil de contar, por

ejemplo, el número de alumnos de un centro de enseñanza, o grupo clase y no son mayores a 100.000. (Mendez, 2018)

Población infinita: Se categoriza a la población infinita cuando el número de elementos que la forman resulta un problema cuantificarlos, o tan grande que pudiesen considerarse infinitos y son mayores a 100.000. Un ejemplo de ello tenemos un estudio sobre los productos que hay en el super mercado. En este local habrá tantos y de tantas calidades que esta población podría considerarse infinita muy difícil de cuantificar.

Entonces la población se considera que es un conjunto total de individuos, objetos o medidas, que sin duda poseen alguna particularidad común fácilmente observable en un lugar y en un instante determinado, pero además de esto al operarla o manipularla se deberá tener en cuenta algunas particularidades esenciales al escoger la población bajo estudio, como ubicación, similares contextos, y otros factores que no deben de ser muy diferentes. Por lo tanto, para el problema objeto de estudio se considera la población finita que son los actuales colaboradores que trabajan o tienen alguna relación con la hacienda Clementina al año 2020.

Tabla 5. Colaboradores hacienda Clementina

Áreas	Cantidad de trabajadores
Contraloría	10
Administración	354
Agrícola	1.607
Comisariato	5
Cítricos	3
Teca	2
Total de colaboradores	1.981.

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Muestra

(López, 2004) Es el un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación, Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población.

Muestreo sus tipos

Se dividen en dos tipos de muestreos probabilístico y no probabilísticos esto lo decide el investigador, bajo su criterio puede seleccionar cualquiera de estas dos formas de tomar información para su análisis.

El muestreo probabilístico: es aquel en donde todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de integrar la muestra a su vez consiguen ser: muestra aleatoria simple, muestra estratificada o por conglomerado o áreas.

Muestreo aleatorio simple: la representación más frecuente de obtener una muestra es la elección al azar lo más sencillo que se puede ejecutar. Cada uno de los personajes de una población tiene la misma posibilidad de ser designado. Si no se cumple esta exigencia, se dice que la muestra es viciada. Para tener la seguridad de que la muestra aleatoria simple no está viciada, debe emplearse para su constitución una tabla de números aleatorios para que el muestreo lo siga rigurosamente.

Muestreo estratificado: (Bastar, 2012) Este tipo de muestreo estratificado es cuando los elementos de la población se dividen en diferentes grupos, con el único fin de otorgarle representatividad a los diversos grupos que son parte de la población de estudio en cuestión. La apariencia de un elemento en un estrato excluye su presencia en otro. Para este tipo de muestreo, se fracciona a la metrópoli en varios grupos o estratos con el fin de dar representatividad a los distintos elementos y factores que integran el universo de estudio. Para la selección de los elementos o unidades representantes, se utiliza el método de muestreo aleatorio. (Mendez, 2018)

Muestreo tipo: El muestreo tipo (master simple) es una aplicación combinada y especial de los tipos de muestreos existentes. Este tipo de muestreo selecciona la muestra "para ser usada" al disponer de tiempo, la muestra se establece empleando procedimientos sofisticados; y una vez determinada, constituirá el módulo general del cual se extraerá la muestra definitiva acorde a la necesidad definida en cada investigación.

Muestreo no probabilístico: En este tipo de Muestreo no probabilístico la elección que se realice de los miembros para efectuar el estudio o investigación dependerá del criterio y/o experticia del investigador, lo que significa que él seguro no seleccionará a todos los miembros de la población y por ende no tendrán la misma oportunidad de integrar la muestra(Mendez, 2018)

Entonces se puede manifestar que la población a estudiar de un proyecto está ligada al total de individuos, objetos o medidas, que tienen algunas características comunes y fácilmente observable, todos tendrían que estar en un lugar y en un momento determinado, igualmente cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe tenerse en cuenta algunas características fundamentales al seleccionarse la población para realizar el análisis de ella, tales como:

Los sujetos son elegidos para formar parte de la muestra con un objetivo específico, con el muestreo intencional, el investigador inferirá que algunos sujetos son más adecuados para la investigación y otros no.

De voluntarios: esto se refiere a desear incluir a TODOS los sujetos accesibles y/o voluntarios como parte de la muestra;

Mixto: Este término significa una combinación y para el investigador esto asegura una representación equitativa y proporcionada de los sujetos, en relación a los rasgos que se consideran base.

Muestra accidentada o sin norma: El investigador las selecciona porque son accesibles y fácil de obtener. Los sujetos son elegidos simplemente porque son fáciles de reclutar.

Si se selecciona correctamente la muestra colaborará seguramente en la determinación del problema o la problemática que se está estudiando, pues es capaz de generar información que permite identificar los fracasos dentro del proceso o problema que se investiga, por cuanto son los que darán los datos de primera mano de la situación problemática, es por ello que el autor que más está ligado a este problema poseen con la conceptualización según la investigadora, es Tamayo y Tamayo (2006), ya que este se acerca más al principio de un subgrupo determinado por caracteres específicos para la obtención de una información requerida.

Analizado las posibilidades que el investigador posee para determinar la muestra la investigadora aplicará el método no probabilístico intencional, el mismo que permite determinar una muestra significativa.

Tabla 6 Muestra

Áreas	Cantidad de trabajadores
Contraloría (Entrevista)	1
Administración (Encuesta)	50
Agrícola (Encuesta)	100
Total, de colaboradores	151

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Técnicas de investigación

Son todas aquellas que conforman un conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener, rescatar, levantar información, conocimientos y experiencias. Se utilizan de acuerdo al protocolo seleccionado o establecido en la metodología determinada. Explicado de otra forma las técnicas de investigación son los recursos con los que cuenta un investigador para realizar su trabajo, y que le permiten obtener datos e información. Pero esto con seguridad y dependiente de la experticia y dedicación no garantiza que la interpretación o las conclusiones obtenidas sean correctas o las que se buscaban. Para esto se necesita una metodología o un método que como receta le ordene y organice de forma sistémica el trabajo. (Palella & Martins, 2006)

Entonces el procedimiento debe ser declarado y puntual para que con ello se puede llevar adelante la investigación y obtener un resultado determinado o que se planteó en la planificación, y recaudar información certera que apunto a buenos resultados. Es por ello necesario utilizar todas las técnicas de investigación que existen en las diferentes áreas del saber, desde el conocimiento científico y tecnológico, hasta la criminología y la estadística.

La clasificación de las técnicas investigativas depende del área específica de la que se esté trabajando, pero a grandes rasgos podemos organizarlas en tres categorías diferentes:

Documentales. Estas técnicas recopilan información acudiendo a fuentes previas llamadas también secundarias, como investigaciones ajenas, libros, información en soportes diversos, informes, reportes y otros documentos y emplea instrumentos acordes a dichas fuentes, esto sin lugar a duda su lectura añadirá conocimiento a lo ya existente sobre su tema de investigación. Esto es parte de una investigación histórica, en la que se acuden a textos de la época.

De campo. Esta técnica esta propiciada por la observación directa del objeto de estudio en su elemento o contexto dado, esta técnica busca con instrumentos creados extraer la mayor cantidad de información in situ, o sea, en el lugar mismo, capturando el fenómeno en su desarrollo. Esto tiene lugar por ejemplo en la investigación de mercado, que es la investigación que sale a buscar, extraer y clasificar las opiniones de la gente en el mercado. En este se maneja información primaria.

Experimentales. Es la que parte de la reproducción de un hecho en un ambiente controlado, de los fenómenos naturales que se busca estudiar. Para lograr esto se emplean herramientas y saberes tanto prácticos como teóricos, documentales o no, pero el éxito de este proceso es registrar lo observado punto a punto para tratar de dar con la verdad de cómo y por qué ocurren las cosas. Tal es el caso de la observación de la atención de un colaborador a un cliente difícil en local de la organización.

Técnicas de investigación

Algunos ejemplos sencillos de técnicas de investigación son:

La entrevista. Esta técnica consiste en aplicar un cuestionario de preguntas de forma directa al usuario o cliente o a los sujetos de estudio, para ello se necesita seguir una hoja de ruta, desde la creación de las preguntas, cuestionarios y lugar de la toma de información, para así obtener una aproximación a lo que él entrevistado piensa, siente o ha vivido, que luego podrá ser procesada estadísticamente o mediante otros métodos, para obtener perspectiva diferente de lo investigado. Es particularmente muy utilizado en el campo de las ciencias sociales.

La observación. Esta técnica consiste fundamental en todo principio científico, observación simplemente, confrontar el fenómeno seleccionado o que se desea comprender y proceder a describirlo muy detalladamente,

tomar nota de sus peculiaridades, de su entorno, de su reacción, sus acciones. Esta es la técnica poco utilizada en nuestro medio pero que complementa el tipo de saber.

Los cuestionarios. Parecida a la entrevista, se da en el campo donde se encuentran los sujetos de estudio: las calles de una ciudad, el interior de una fábrica, una comunidad educativa, y ahora por las condiciones de salubridad que está atravesando la humanidad se utiliza mucho las redes sociales, los correos electrónicos, las llamadas telefónicas, etcétera. Allí se le pide a un número definido de personas que respondan a una serie de preguntas estas preguntas responden a una serie de variables determinadas por el investigador y a un proceso metodológico rigurosa pues con esa información se construirá datos porcentuales, aproximaciones estadísticas y se obtienen conclusiones.

El experimento. Como dijimos antes, consiste en la replicación de un fenómeno natural observado, pero en un ámbito controlado, de manera tal de poder medir, observar y reproducir sus efectos, y poder así comprender sus causas y consecuencias minimizando las variables desconocidas o imprevistas. (Lomelin, 2007)

Las técnicas que aplicara la investigadora en el levantamiento de la información primaria es la entrevista dirigida al contralor, 50 encuestas para los colaboradores del área administrativa y 100 encuestas para los colaboradores del área agrícola.

ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

Objetivo: Identificar los diferentes incidentes que se presentan en el área administrativa, para corregirlos y mejorar la producción de banano orgánico en la hacienda la Clementina.

1. ¿Cuándo usted ingreso a colaborar en el área administrativa de la hacienda le entregaron algún manual de funciones para su desempeño?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No recuerdo		
Total		

2. ¿Estima usted que la oficina de talento humano, utiliza un adecuado proceso de contratación de personal?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
Total		

3. ¿Durante su tiempo de trabajo ha tenido algún inconveniente con el personal del área agrícola?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
Total		

4. ¿Considera usted que los colaboradores del área agrícola y administrativa necesitan ser capacitados?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
Total		

5. ¿La empresa les facilita los insumos necesarios a todos los colaboradores para que tengan un efectivo desempeño?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		

Total

6. ¿Cree usted que será beneficioso para las dos áreas, promover el conocimiento sobre las políticas nacionales?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
<u>Total</u>		

7. ¿Con que repetición los colaboradores de la hacienda Clementina reciben adiestramientos?

Detalle	Cant.	%
Cada 30 días		
Cada 60 días		
Cada 90 días		
Nunca		
<u>Total</u>		

8. ¿Cree usted que los colaboradores del área agrícola necesitan conocer los beneficios de la producción orgánica?

Detalle	Cant.	%
Cada 30 días		
Cada 60 días		
Cada 90 días		
Nunca		
<u>Total</u>		

9. ¿Conoce usted si el departamento de talento humano planifica integraciones entre las diferentes áreas?

Detalle	Cant.	%
Cada 30 días		
Cada 60 días		
Cada 90 días		

Nunca

Total

10. ¿Considera usted que es necesario que la hacienda la clementina implemente un plan de mejoramiento para el incremento de la producción orgánica?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
Total		

ENCUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR AGRICOLA

Objetivo determinar las necesidades del área agrícola para mejorar la productividad.

Datos generales

Género

Detalle	Cant.	%
Hombre		
Mujer		
Total		

Nivel de educación

Detalle	Cant.	%
Secundaria		
Tercer nivel		
Carto nivel		
Total		

Tiempo de trabajo

Detalle	Cant.	%
---------	-------	---

Menos de un año
 Mas de un año
 Varios años
 Recien
 contratado
 Total

1. ¿Creé usted que existe en los procesos de producción desorientación o desconocimiento en las técnicas para la producción orgánica?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
Total		

2. ¿Recibe usted capacitación con respecto a la producción del banano orgánico?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
Total		

3. ¿Conoce usted los beneficios que se generan a partir de la producción del banano orgánico?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
Total		

4. ¿Se le proporciona de manera oportuna las herramientas necesarias para realizar su trabajo?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
Total		

5. ¿Creé usted que se necesita más tecnología para la producción del banano orgánicos?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
Total		

6. ¿La empresa debería otorgar beneficios adicionales por el buen desempeño?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
Total		

7. ¿Ha recibido usted algún tipo de incentivo que le motive a impulsar su productividad?

Detalle	Cant.	%
Muchas veces		
Pocas veces		
De repente		
Ninguna vez		
Total		

8. ¿Considera usted que se debe de implementar una tabla de incentivos por logro de metas?

Detalle	Cant.	%
Si		
No		
No sabe		
Total		

9. ¿Cree usted que se debe implementar un plan de mejora?

Detalle	Cant.	%
Muy de acuerdo		
Medianamente de acuerdo		
En desacuerdo		
Total		

CAPITULO IV

ANANLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

A continuación, se realiza el análisis e interpretación a las técnicas aplicadas en el levantamiento de información primaria en el problema objeto de estudio. Se realizo una entrevista al contralor de la hacienda, 50 encuestas dirigidas al personal del area administrativa y 100 encuestas a los colaboradores del área agrícola.

ENTREVISTA DIRIGIDA AL CONTRALOR DE LA HACIENDA LA CLEMENTINA

Objetivo: Identificar los diferentes incidentes que se presentan en el área administrativa, para corregirlos y mejorar la producción de banano orgánico en la hacienda la Clementina.

1. ¿Nos podría indicar el tiempo de gestión que usted tiene en esta prestigiosa institución?

Desde que la hacienda paso a manos de los trabajadores, en febrero del año 2014

2. ¿Considera usted que la empresa está cumpliendo con la misión establecida?

La verdad que hacemos lo que está establecido en la misión y visión de la hacienda, estamos logrando incursionar en mercados internacionales cumpliendo los requisitos exigidos, lo que ha permitido llegar a otros mercados, pero hay mucho que hacer para mejorar la productividad específicamente a lo que se refiere en producción de banano orgánico pues la demanda se incrementa año a año, nuestra visión es legar a ser reconocidos como una

cooperativa de producción agrícola de calidad y estamos trabajando hacia esos objetivos.

3. ¿Nos podría describir si las expectativas de la producción del BANANO ORGANICO se están logrando?

Si se están logrando parcialmente ya que los del área de producción agrícola son bastantes reacios al cambio, lo que dificulta en ciertos momentos integrarlos para mejorar la comunicación con los del área de administración, esta situación genera en ciertos momentos conflictivos.

4. ¿Considera usted que todos los colaboradores del área agrícola conocen los beneficios de la producción orgánico?

Como le mencione anteriormente los colaboradores del área agrícola son bastante difíciles de crear amistad entre ellos mismos esto dificulta la comunicación pero estoy seguro de que con una buena capacitación posibilitara todo tipo de mejora que se plantee.

5. ¿La empresa cuenta con una provisión de recursos para capacitación?

No ha sido considerada en los ejercicios anteriores, pero gestionare para que sea incluido un valor para capacitar a todo el personal, considero que es una prioridad.

6. ¿Considera usted que la hacienda debería implementar un plan de mejoramiento para incrementar la producción de banano orgánico?

Seguro, estimo que es la solución a estos inconvenientes que se representan en la hacienda y nos permitirá cumplir nuestra misión y visión proyectada al 2025

El análisis y la interpretación de esta entrevista da como resultado que los colaboradores del área agrícola y administrativa deberán ser capacitados de manera continua además se gestionarán los

recursos necesarios para la capacitación esto ayudara a lograr los objetivos planteados

Encuestas dirigidas al personal del área administrativa

Objetivo. Identificar las diferentes necesidades que tiene el área administrativa para mejorar la productividad.

Datos generales

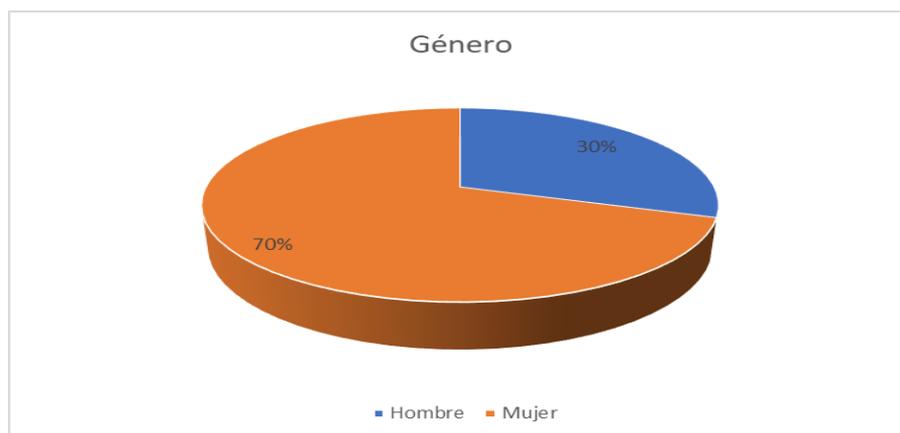
Genero

Tabla 7 Genero de los colaboradores

Detalle	Cant.	%
Hombre	15	30%
Mujer	35	70%
Total	50	100%

Elaborado por:

Gráfico 3 Genero de los trabajadores



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Según los resultados de la encuesta del levantamiento de la información a los colaboradores del área de administración el 35% son mujeres y el 15%

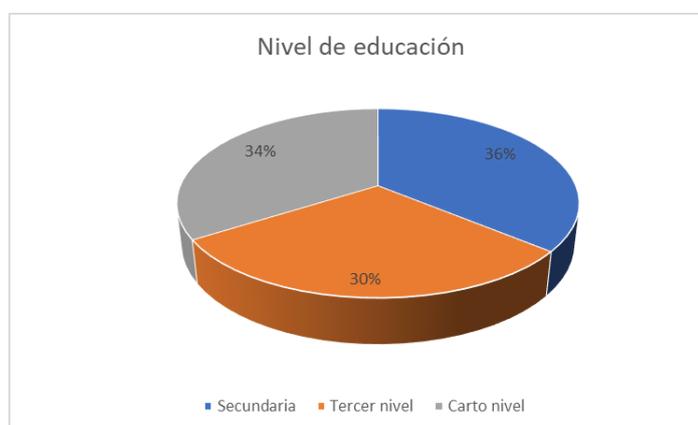
son varones, estos resultados nos indican que se debe considerar esta información como fundamental para la planificación.

Tabla 8. Nivel de educación de los colaboradores

Detalle	Cant.	%
Secundaria	18	36%
Tercer nivel	15	30%
Cuarto nivel	17	34%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 4 Nivel de educación de los colaboradores



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Los resultados de la investigación respecto a nivel de estudios de los colaboradores del área administrativa indican que, 36% de los encuestados tienen estudios secundarios, el 34% de los colaboradores del área administrativa tienen estudios de cuarto nivel y un 30 % tienen estudios de tercer nivel, estos resultados nos hacen inferir que se deben mejorar los estudios del nivel secundario, esta podría ser la razón por lo que se generan los inconvenientes con los colaboradores del sector agrícola.

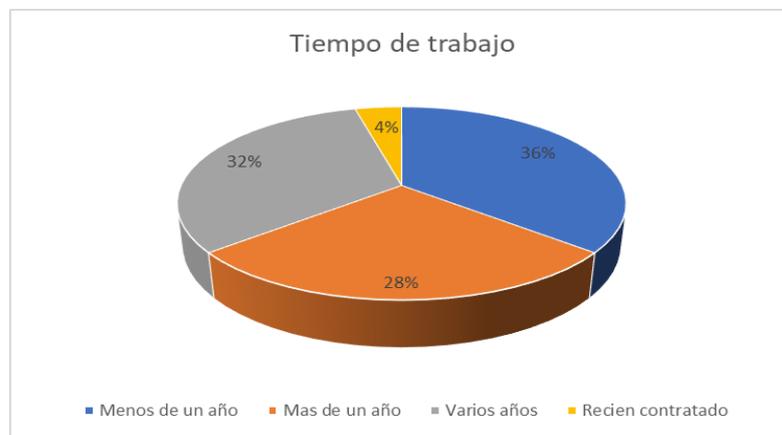
Tabla 9 Tiempo de trabajo de los colaboradores

Detalle	Cant.	%
Menos de un año	18	36%

Mas de un año	14	28%
Varios años	16	32%
Recién contratado	2	4%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 5 Tiempo de trabajo de los colaboradores



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

1. ¿Cuándo usted ingreso a colaborar en el área administrativa de la hacienda le entregaron algún manual de funciones para su desempeño?

Tabla 10 Manual de funciones

Detalle	Cant.	%
Si	1	2%
No	45	90%
No recuerdo	4	8%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 6 Entrega se manual de funciones



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la primera pregunta los encuestados respondieron, el 90 % responde que no recibieron manual de funciones al momento de ingresar al trabajo, el 8% no recuerda y el 2% si recibió, esto demuestra el desconocimiento que tienen los colaboradores respecto al desconocimiento de sus funciones

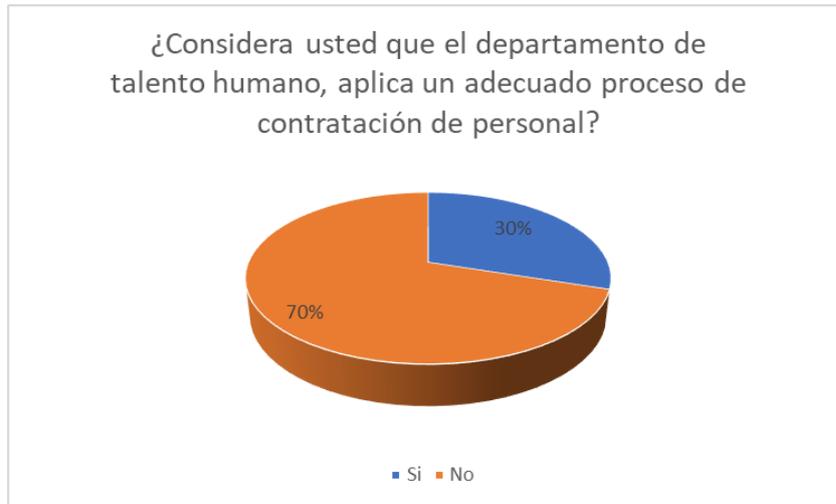
2. ¿Piensa usted que la oficina de talento humano emplea un adecuado proceso de contratación de personal?

Tabla 11 Proceso de selección

Detalle	Cant.	%
si	15	30%
No	35	70%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 7 Aplicación del proceso de selección



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

La pregunta 2 se refiere a la aplicación del proceso de selección de personal el 70% considera que no se aplica un proceso de selección de personal inadecuado, solo el 30% considera que se aplica un proceso adecuado de selección de personal, esta será la oportunidad para diseñar un nuevo modelo de selección

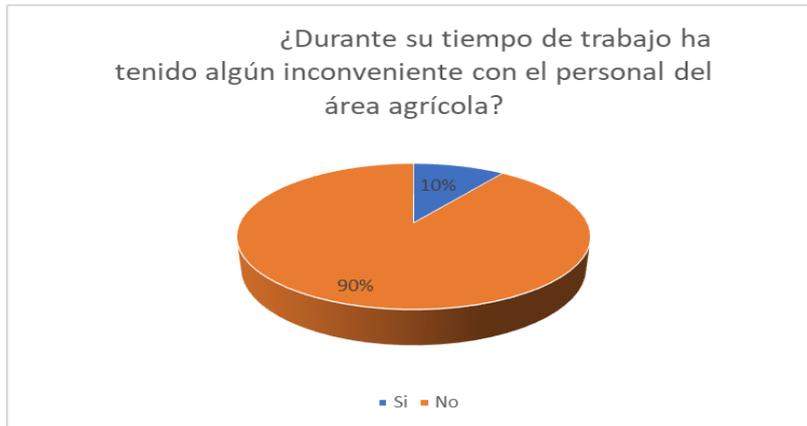
3. ¿Durante su tiempo de trabajo ha tenido algún inconveniente con el personal del área agrícola?

Tabla 12 Conflictos con el área agrícola

Detalle	Cant.	%
Si	5	10%
No	45	90%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 8 Inconvenientes con el área agrícola



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Respecto a la pregunta 3 que se refiere al conflicto que suceden entre el área de administración y el sector agrícola los encuestados respondieron que 90% de los trabajadores ha tenido dificultades y el 10% se las encuestas no han tenido dificultades, esa incomunicación entre las dos áreas es la provoca la baja productividad de los trabajadores del área agrícola

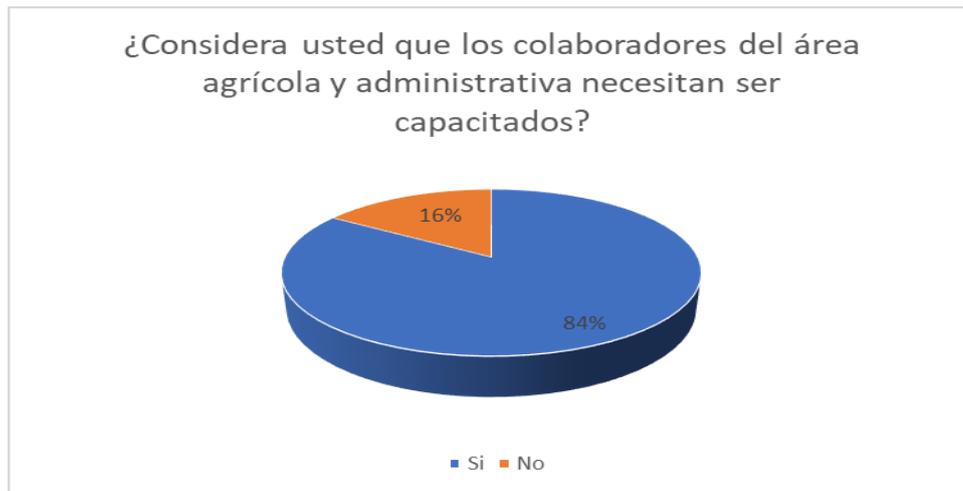
4. ¿Considera usted que los colaboradores del área agrícola y administrativa necesitan ser capacitados?

Tabla 13 Capacitación para el área agrícola

Detalle	Cant.	%
Si	42	84%
No	8	16%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 9 Capacitación para ambas áreas



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

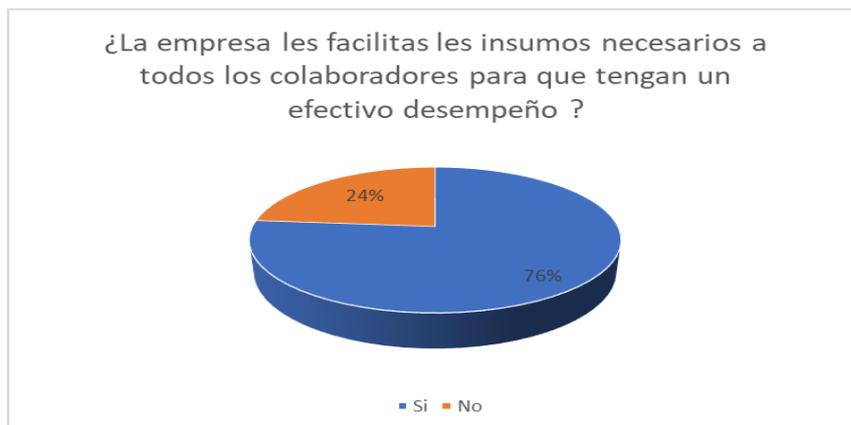
4. ¿La empresa les facilita los insumos necesarios a todos los colaboradores para que tengan un efectivo desempeño?

Tabla 14 Facilitación de insumos

Detalle	Cant.	%
Si	42	76%
No	13	24%
Total	55	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 10 Herramientas para un buen desempeño



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

La tabla 12 y el grafico 8 responde a la pregunta respecto a la facilitación de la hacienda de los insumos necesario para un buen desempeño de los colaboradores, el 76 % de los encuestados responden que si les facilitan, pero también está el 24% que responden a que no, hay una población bastante amplia respecto a este asunto, será necesario cumplir con ese personal

5. ¿Cree usted que será beneficioso para las dos áreas, promover el conocimiento sobre las políticas nacionales?

Tabla 15 Conocimiento de políticas nacionales

Detalle	Cant.	%
Si	41	82%
No	1	2%
No sabe	8	16%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 11 Promover el conocimiento de políticas nacionales



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 13 y gráfico 9 están las respuestas respecto al conocimiento de las políticas nacionales, el 41% de los colaboradores desconoce las políticas nacionales y solamente el 8% las conoce, esto abre la apertura para promover el conocimiento de las políticas nacionales

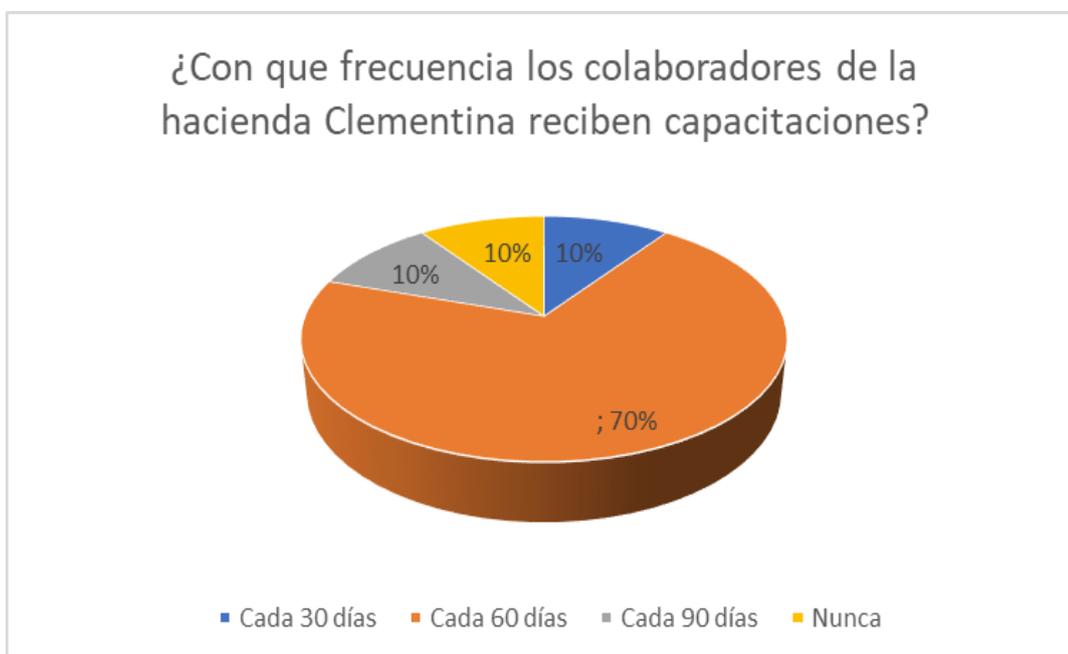
6. ¿Con qué frecuencia los colaboradores de la hacienda Clementina reciben capacitaciones?

Tabla 16 Capacitaciones

Detalle	Cant.	%
Cada 30 días	5	10%
Cada 60 días	35	70%
Cada 90 días	5	10%
Nunca	5	10%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 12 Frecuencia de capacitación



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 14 y gráfico 10 los encuestados responden a la pregunta con qué frecuencia reciben capacitaciones el personal del área administrativa el 70% recibe capacitaciones cada 60 días, un 10 % cada 30 días, un 10% cada 90 días y un 10% nunca recibe capacitaciones, estos resultados indican que hay un 30% que está insatisfecho con la frecuencia que se capacitan.

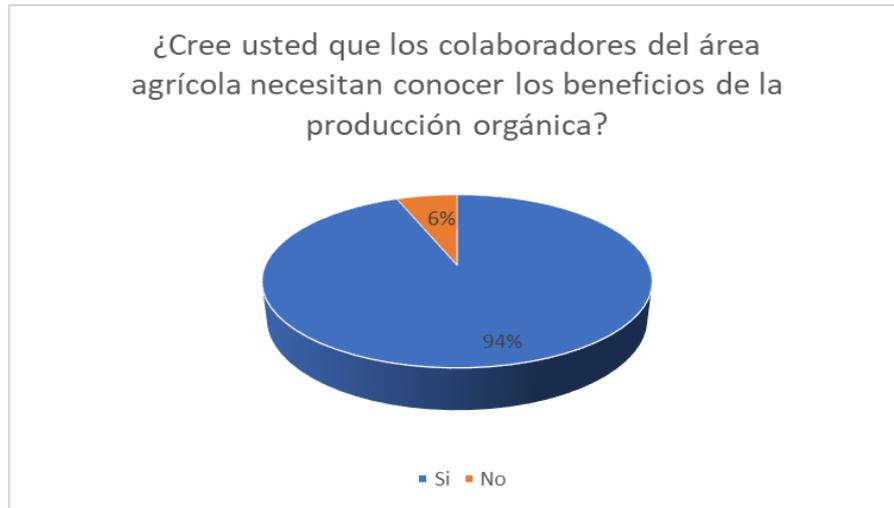
7. ¿Cree usted que los colaboradores del área agrícola necesitan conocer los beneficios de la producción orgánica?

Tabla 17 Conocimiento sobre los beneficios del banano orgánico

Detalle	Cant.	%
Si	47	94%
No	3	6%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 13 Beneficios del banano orgánico



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 15 y gráfico 11 se pregunta a los colaboradores del área administrativa si será necesario que los colaboradores del área agrícola conozcan los beneficios del banano orgánico el 94 % consideran que si deben conocer y un 6% estima que no es necesario, nuevamente se convierte en prioridad la capacitación

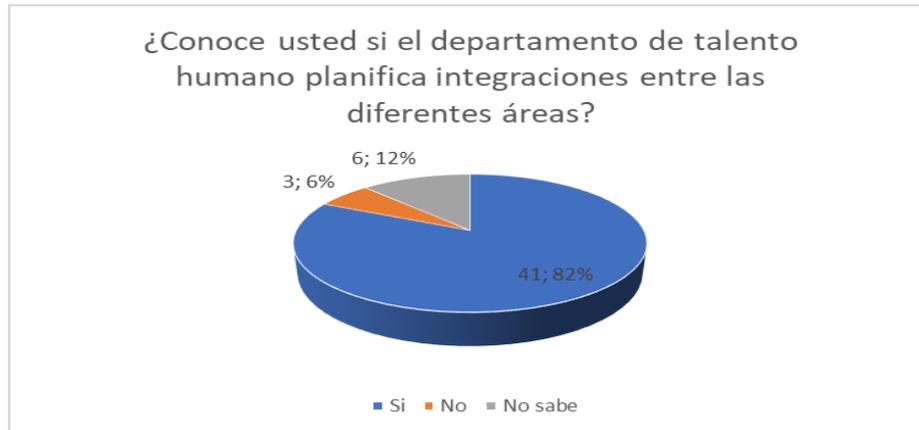
8. ¿Conoce usted si el departamento de talento humano planifica integraciones entre las diferentes áreas

Tabla 18 Planificación de integraciones

Detalle	Cant.	%
Si	41	82%
No	3	6%
No sabe	6	12%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 14 Planificación de integraciones



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 16 grafico 12 los encuestados responden a la pregunta si es que la empresa realiza integraciones, el 82% indica que si, el 6 % indica que no y el 12 % indica que no sabe, la empresa deberá gestionar recursos para mantener reuniones entre las diferentes áreas

9. ¿Considera usted que es necesario que la hacienda la clementina implemente un plan de mejoramiento para el incremento de la producción orgánica?

Tabla 19 Plan de mejoramiento

Detalle	Cant.	%
Si	41	82%
No	3	6%
No sabe	6	12%
Total	50	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 15 Implementar un plan de mejoramiento



Elaborado por: Cuero Manzaba Angie Eloísa

En la tabla 17 y gráfico 13, se pregunta a los encuestados si consideran que es necesario que la hacienda implemente un plan de mejoras en procura de incrementar la producción orgánica, el 82% que si es necesario la implementación, el 12% no sabe y el 6% está seguro que no, con estos resultados se implementara el plan para incrementar la producción de banano orgánico.

ENCUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR AGRICOLA

Objetivo determinar las necesidades del área agrícola para mejorar la productividad.

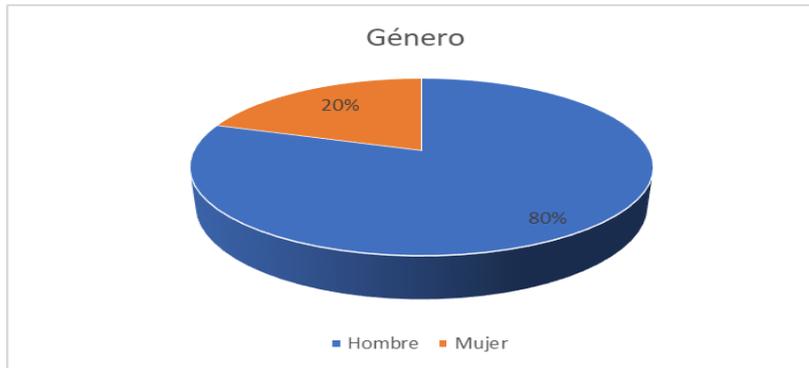
Datos generales

Tabla 20 Género

Detalle	Cant.	%
Hombre	80	80%
Mujer	20	20%
Total	100	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 16 Genero de los encuestados



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

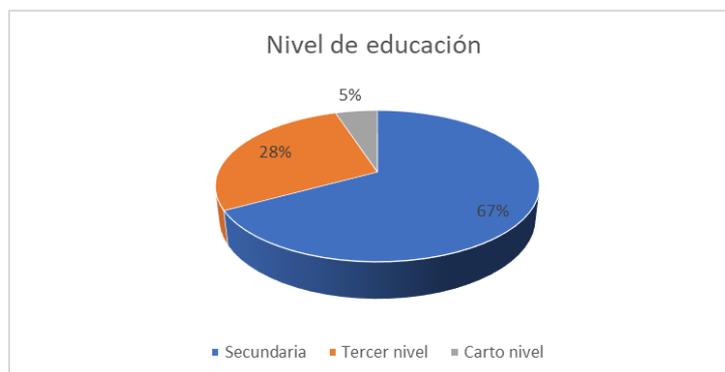
En la tabla 18 grafico 14, se encuesta a los colaboradores para determinar el genero de los mismos en el área agrícola el 80% son varones y el 20 % son mujeres, se demuestra que no hay mujeres y lógicamente el machismo se impone.

Tabla 21 Nivel de educación

Detalle	Cant.	%
Secundaria	67	67%
Tercer nivel	28	28%
Carto nivel	5	5%
Total	100	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 17 NIVEL DE EDUCACIÓN



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

La tabla 19 y el grafico 15 responden sobre el nivel de estudios, el 67% de los colaboradores tienen un nivel secundario, el 28% tienen una educación secundaria y el 5% un cuarto nivel, la mayoría de los colaboradores tienen un nivel de educación medio, lo cual dificulta la comunicación y se debe de reforzar este componente.

Tiempo de trabajo

Tabla 22. Tiempo de trabajo

Detalle	Cant.	%
Menos de un año	45	45%
Mas de un año	35	35%
Varios años	16	16%
80Recién contratado	4	4%
Total	100	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 18 Tiempo de trabajo



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 20 y el gráfico 16 están los resultados respecto al tiempo de trabajo de los colaboradores del área agrícola el 45% tiene menos de un año, el 53% más de un año, el 16% más de un año y el 4% recién ha sido contratado, esto nos demuestra que en la hacienda hay una alta rotación de personal lo que se debería eliminar ya que esa situación retrasa los procesos.

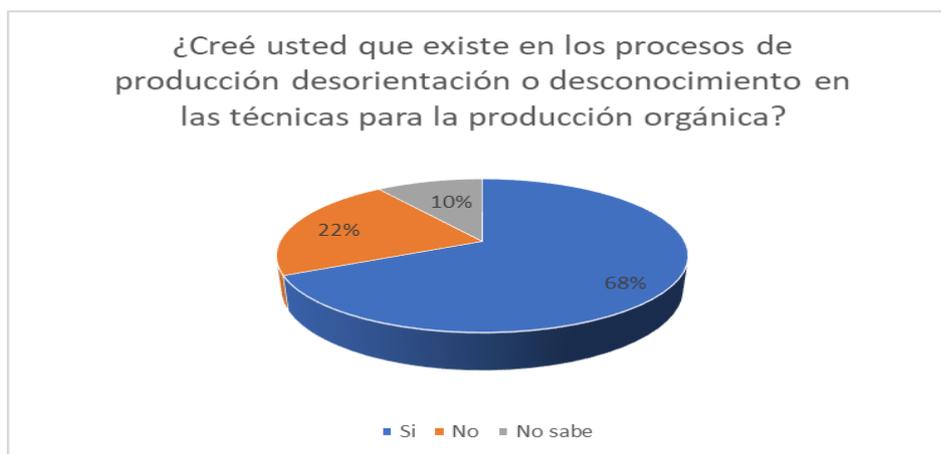
1 ¿Creé usted que existe en los procesos de producción desorientación o desconocimiento en las técnicas para la producción orgánica?

Tabla 23 Procesos de producción

Detalle	Cant.	%
Si	68	68%
No	22	22%
No sabe	10	10%
Total	100	90%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 19 Conocimiento en procesos de producción



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Respecto al conocimiento de los procesos producción se observan en la tabla 21 y grafico 17 el 68% considera que hay desconocimiento, el 22% no conoce y el 10% es necesario reforzar en este tipo de conocimiento recordemos que el mayor porcentaje de trabajadores son jóvenes y existe una alta rotación.

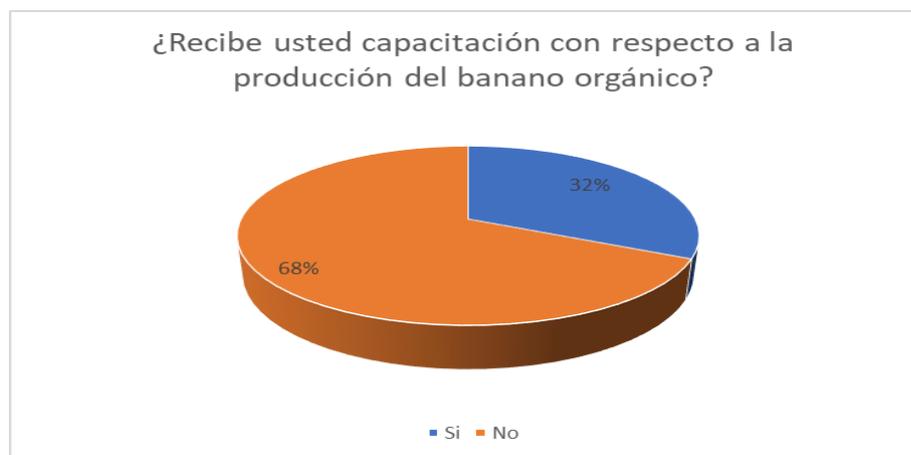
2. ¿Recibe usted capacitación con respecto a la producción del banano orgánico?

Tabla 24 Capacitación en producción orgánica

Detalle	Cant.	%
Si	32	32%
No	68	68%
Total	100	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 20 Conocimiento en procesos de producción orgánica



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Respecto a la pregunta de con qué frecuencia reciben capacitación las respuestas se observan en la tabla 22 y gráfico 18 el 68% responde que no reciben y el 32% responde que si reciben capacitación, la capacitación es una prioridad.

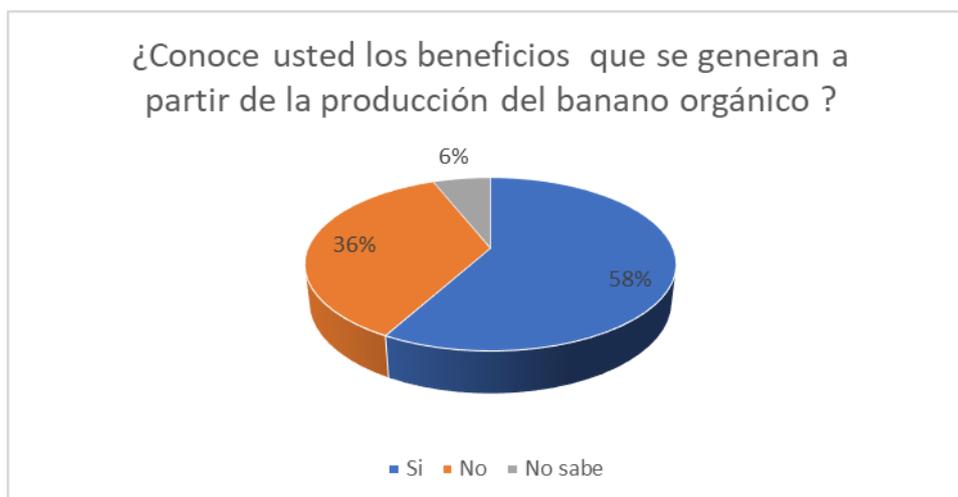
3. ¿Conoce usted los beneficios que se generan a partir de la producción del banano orgánico?

Tabla 25 Beneficios de la producción orgánica

Detalle	Cant.	%
Si	58	58%
No	36	36%
No sabe	6	6%
Total	100	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 21 Beneficios de la producción orgánica



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Respecto al conocimiento de los beneficios que se generan a partir de la producción del banano orgánico estas respuestas se observan en la tabla 23 y gráfico 19, los colaboradores del sector agrícola responden, el 58% si conocen los beneficios de este tipo de producción, el 38% no los conoce y el 6% no sabe. Ante esta situación será necesario capacitar a ese 40% sobre los beneficios que se obtienen de la producción orgánica.

4. ¿Se le proporciona de manera oportuna las herramientas necesarias para realizar su trabajo?

Tabla 26 Dotación de herramientas

Detalle	Cant.	%
Si	68	68%
No	26	26%
No sabe	6	6%
Total	100	94%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 22 Facilitación de herramientas



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

5. ¿Creé usted que se necesita más tecnología para la producción del banano orgánicos?

Tabla 27 Aplicación de tecnología

Detalle	Cant.	%
Si	70	70%
No	26	26%
No sabe	4	4%
Total	100	96%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 23 Aplicación de tecnología



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Respecto a la pregunta sobre la necesidad de más tecnología para la producción del banano orgánico, se observa en la tabla 25 y grafico 21 que los colaboradores responden, el 60% estima que necesitan más tecnología, el 26% estima que no necesitan y el 4% no sabe, con estos antecedentes nos indican que se adquirir mejor tecnología para mejorar los procesos.

6. ¿La empresa debería otorgar beneficios adicionales por el buen desempeño?

Tabla 28 Beneficios a los trabajadores

Detalle	Cant.	%
Si	90	90%
No	8	8%
No sabe	2	2%
Total	100	98%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 24 Otorgamiento de beneficios



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 26 grafico 22 se observa la respuesta sobre si la empresa debería otorgar beneficios adicionales por el buen desempeño, los colaboradores responden, el 90% estima que si deberían recibir beneficios, el 8% responden que no deberían recibir beneficios y el 2 % no sabe, esto indican que la mayoría de trabajadores espera recibir beneficios por un buen desempeño.

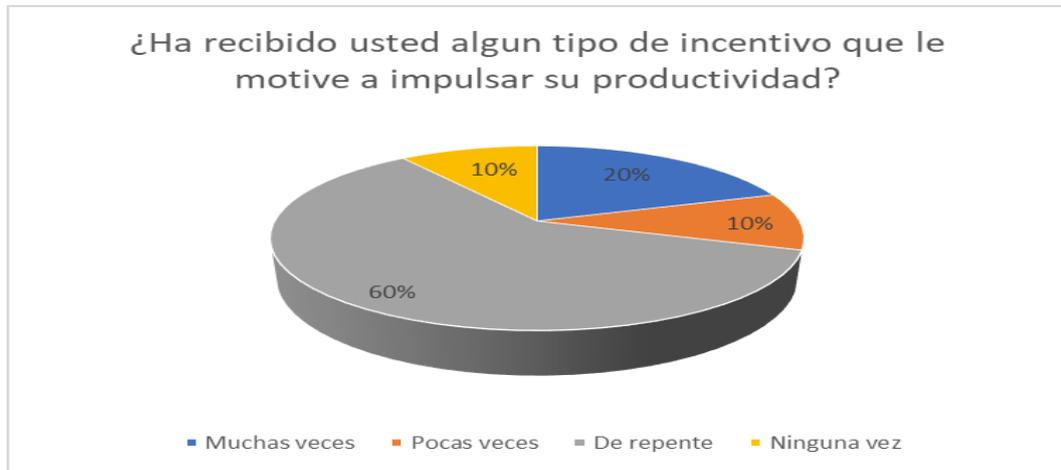
7. ¿Ha recibido usted algún tipo de incentivo que le motive a impulsar su productividad?

Tabla 29 Incentivo para colaboradores

Detalle	Cant.	%
Muchas veces	20	20%
Pocas veces	10	10%
De repente	60	60%
Ninguna vez	10	10%
Total	100	100%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 25 Recepción de incentivos



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 27 y gráfico 23 los colaboradores responden a la pregunta Ha recibido usted algún tipo de incentivo que le motive a impulsar su productividad, los trabajadores responden, el 20% ha recibido muchas veces, el 10% pocas veces, el 60% indica que de repente y el 10% señala que ninguna vez, teniendo en consideración estas respuestas se priorizará una tabla de incentivos

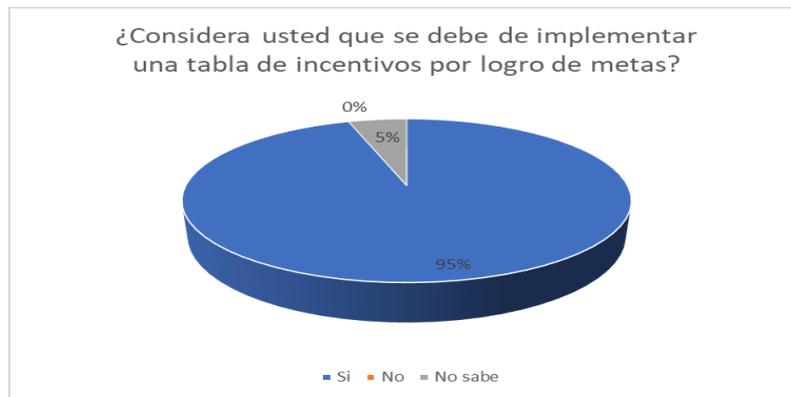
8. ¿Considera usted que se debe de implementar una tabla de incentivos por logro de metas?

Tabla 30 Implementación de incentivos

Detalle	Cant.	%
Si	95	95%
No	0	0%
No sabe	5	5%
Total	100	95%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 26 Incentivos por logros de metas



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

En la tabla 28 grafico 24 respecto a la pregunta Considera usted que se debe de implementar una tabla de incentivos por logro de metas, los colaboradores del área agrícola responden, el 95% considera que si se debe establecer una tabla de incentivos y el 5% responde que no sabe, esto nos indica que para lograr una mejora en los procesos productivos se debe de implementar una tabla de incentivos.

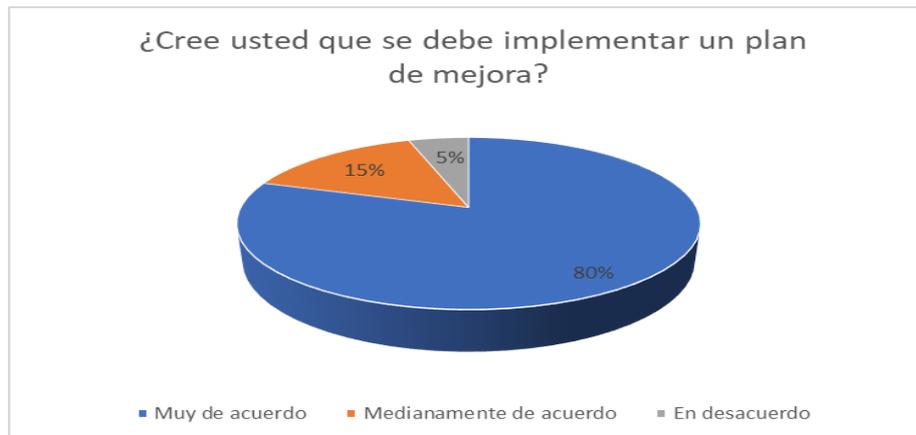
9. ¿Cree usted que se debe implementar un plan de mejora?

Tabla 31 Implementar plan de mejora

Detalle	Cant.	%
Muy de acuerdo	80	80%
Medianamente de acuerdo	15	15%
En desacuerdo	5	5%
Total	100	95%

Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Gráfico 27 Implementación de un plan de mejoras



Elaborado por: Cuero Mansaba Angie Eloisa

Respecto a la pregunta cree usted que se debe implementar un plan de mejora, en la tabla 29 grafico 25 se observan la respuesta de los trabajadores de la hacienda clementina, el 80% está de acuerdo que se implemente el plan, el 15% esta medianamente de acuerdo que se establezca el plan y un 5 % está en desacuerdo, estos resultados indican que el personal necesita un plan de mejoras.

PLAN DE MEJORAS

La técnica 5W +2H es una de las metodologías de gestión empresarial más utilizadas. En la práctica, el método permite el análisis de los diferentes aspectos estratégicos para un proyecto. Cada acrónico del término tiene un significado y representa un análisis. Que se hará, porque, por quien, cundo, donde, cómo y cuánto costará.

Plan de acción

What ¿Qué?	Why ¿Por qué?	Where ¿Dónde?	Who ¿Quién?	When ¿Cuándo?	How ¿Cómo?	How Much ¿Cuánto?
Capacitar a los colaboradores del área administrativa	Necesitan mejorar la comunicación con las diferentes áreas de la empresa	En el club de la hacienda	Profesional del entorno experto en temas de capacitación	Ultimo trimestre del año 2021	Mediante la utilización del zoom	\$1200
Calificar a los trabajadores área agrícola	Necesitan reforzar sus niveles de capacidades y habilidades para mejorar la comunicación y la productividad	En las instalaciones de la hacienda	Profesional contratado del medio	Ultimo trimestre del año 2021	Clases presenciales o la aplicación de alguna tecnología	\$1200
Gestionar los recursos para capacitación	Son necesarios para cubrir los costos de las capacitaciones de las diferentes áreas	En las instalaciones de la hacienda	Contralor	Último trimestre del año 2021	Gestionando ante la asociación de la hacienda	N/A
Aplicar manual de funciones en todas las áreas de la empresa	Es necesario que los colaboradores identifiquen sus responsabilidades y competencias	En el área administrativa	Equipo empresarial	Año 2022	Trabajado en equipo para encontrar mejores criterios	N/A

Proveer los materiales necesarios para un eficiente desempeño	Para desarrollar las actividades de forma eficiente y cumplir con las tareas asignadas	En las instalaciones de la empresa	Jefes departamentales	Año 2022	Mediante una eficiente cotización y adquisición	\$3.000
promover el conocimiento de políticas nacionales	es necesario que los asociados conozca los diferentes beneficios que podrían obtener de los gobiernos de turno	en el club de la empresa	Entes gubernamentales como el Mies, Proecuador. Ministerio de la producción	año 2022	Gestionando capacitación a nivel gubernamental	\$1.300
Ampliar el conocimiento sobre los beneficios de producción orgánica	Es necesario que los colaboradores conozcan la importancia de los procesos productivos que desarrollan	Instalaciones de la hacienda	Directivos de la asociatividad	Año 2022	Charlas de los jefes del área agrícola	N/A
Desarrollar integraciones empresariales	Los trabajadores necesitan integrarse para mejorar la comunicación interdepartamental	Instalaciones de la hacienda	Directivos de la asociatividad	Año 2022	Concursos y actividades integradoras	\$3.000

Aplicar herramientas tecnológicas	Se necesita automatizar los procesos productivos	Instalaciones de la hacienda	Área financiera	Año 20222	Adquiriendo nuevas tecnologías	\$10.000
Implementar tabla de incentivos	Es necesario despertar el compromiso de los colaboradores	Instalaciones de la hacienda	Área financiera	Año 20222	Socializando las políticas y comprometiendo al personal del área agrícola	\$12.000
Implementar un plan de mejoras	Se necesita mejorar la s relaciones entre las aéreas del sector agricola y administrativo para incrementar la productividad	Instalaciones de la hacienda	Área financiera	Año 20222	Adquiriendo nuevas tecnologías	N/A
Total						\$31.700

CONCLUSIONES

- Se fundamento mediante consulta bibliográfica, recopilación de información secundaria respecto al proceso administrativo y la producción agrícola de banano orgánico como variables objeto de estudio.
- Se diagnostico los procesos administrativos que aplica y desarrolla la empresa clementina del Cantón Babahoyo que conducen a la disminución de la producción de banano orgánico.
- Se Propone implementar la mejora del proceso administrativo para incrementar la producción agrícola del banano orgánico.

RECOMENDACIONES

- Invertir en la capacitación de los colaboradores de las diferentes áreas de la empresa, eso dará como resultado un mejoramiento en la comunicación y en la productividad
- Implantar una tabla de incentivos por el logro de metas y socializar con los colaboradores para logra el compromiso de ellos y lograr las metas departamentales
- Adquirir tecnología agrícola para mejorar los procesos productivos e incrementar la producción del área

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (13 de julio de 2011). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Obtenido de <https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
- Avalos, M. A. (2018). *Efecto de abonos organicos y labranza de conservacion* . Mexico : Trillas .
- Bastar, S. G. (2012). *Metodología de la investigación* . México: Red Tercer Milenio s.c.
- Benavides, D. J., & Fernández, M. J. (2020). *Los límites de la sostenibilidad* . España : Univesidad de Navarra .
- Benitez, E. (2013). *Camino a la promocion* . España : Palibrio/Author Solutions .
- Bocanegra, S. R. (2012). *Lecciones sobre el acto administrativo 4ta. edicion* . España : Civitas .
- Bueno, B. R. (2018). *Elemetos basicos de administracion* . Mexico : Editoriales Once rios .
- Caradona, J. (2017). *Sostenibilidad una historia*. Mexico: Tirant Humanidades.
- Castro, P. J. (2001). *Metodologia de la investigacion 2. diseños*. España: Anmaru ediciones.
- Chavez, V. I. (2018). *Produccion del banano, cacao y cafe del Ecuador* . españa : Editorial academca española .
- Corvalan, R. E. (2018). *Fundamentos y herramientas para la administracion* . España : Editorial academca española .
- Ecuador, B. C. (31 de Mayo de 2021). *La economia Ecuatoriana inicia la recuperacion economica con una expansion del 2.8% en 2021*. Obtenido de Estadísticas sector real, previsiones PIB: <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/PIB/PrevMacro.xlsx>
- Fernandez, A. J. (2010). *Proceso administrattivo 2da. edicion* . Mexico : Pearson .

- Flores, C. L. (2018). *Manual de procesos administrativos para colegios del ecuador* . Quito : Editorial Académica Española .
- Food, a. i.-D. (2019). *La certificación en la cadena de valor de las frutas frescas*. España: Universidad de Navarra .
- Gomez, M. L., & Balkin, D. B. (2004). *Administración* . Mexico: McGraw-Hill.
- H.Congreso Nacional. (2020). *Registro Civil*. Obtenido de Código Civil: https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf
- Hernandez, S. R. (2007). *Fundamentos de la metodología de la investigación* . España : McGraw-Hill.
- Honorable, C. N. (2012). *Código del trabajo* . Quito: Registro oficial .
- Honorable, C. N. (2016). *Código civil*. Quito: Lexis finder.
- Javier Cruz, Verónica Jimenez. (2021). *Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control* . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- King, G., Keohane, R., & Verba, S. (2000). *El diseño de la investigación social* . Colombia: Alianza editorial .
- Koontz, H. (2016). *Administración una perspectiva global* . España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Labrador, M. J. (2001). *La materia orgánica en los agrosistemas* . España: Ministerio de agricultura Ali.medioambiente .
- Laloux, F. (2017). *Reinventar las organizaciones* . España : Arpa editores .
- Lomelin, A. M. (2007). *Como hacer investigación cuantitativa en educación física* . Mexico: Inde.
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 30.
- Lourdes Münch. (2010). *Administración Gestión organizacional enfoque y procesos administrativos*. México: Pearson .
- Mendez, A. C. (2018). *Metodología de la investigación* . Colombia : Alphaeditorial .

- Miñan, O. G. (2018). *Diseño y desarrollo de estudios correlacionales* . Colombia : Editorial Academico Española.
- Munch, L. (2011). *Administracion* . Mexico: Pearson .
- Norma, P. G. (2018). *El uso de las estrategias de aprendizaje, en el aprendizaje conceptual* . España: Editorial acedemoca española .
- Ortega, P. C. (2006). *La motivaciion en el trabajo de la admonistracion n.* España : Formacion alcala .
- Palella, E. S., & Martins, F. (2006). *Metodologia de la investigacion cualitativa* . España: Zurb Zurb .
- Registro oficial . (26 de sept de 2012). *Codigo de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Roberts, J. (2006). *La empresa moderna* . España: Antoni Bosch Editor S. A. .
- Rojas, A. (4 de Septiembre de 2017). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/>
- Salazar, M. C. (2019). *El drenaje agricola en el cultivo de banano* . Español: EAE.
- Sampedro, J. I. (2013). *El merccado y la globalizacion* . Mexico: Booket.
- Sanchez, V. G. (2011). *administracionn de empresas* . España: Ediciones piramide .
- Santana, M. A., & Godoy, C. (2014). *Iniciacion a la investigacion experimental* . España: EAE.
- Serra, L. (2016). *Los 14 principios de Fayol para administrar una empresa* . España : Pearson .
- Simo, G. J. (2018). *Hongos micorricicos arbusculares* . España : Editorial academiva española.
- Superintendencia de Compañías. (2021). *Supercias.gob.ec*. Obtenido de <https://portal.supercias.gob.ec/wps/wcm/connect/77091929-52ad-4c36-9b16-64c2d8dc1318/LEY+DE+COMPAÑIAS+act.+Mayo+20+2014.pdf?M>

OD=AJPERES&CACHEID=77091929-52ad-4c36-9b16-64c2d8dc1318

Superintendencia, d. c. (2020). *Ley de modernización de la ley de compañías*. Quito: Registro oficial.

Uwe, F. (2014). *El diseño de la investigación cualitativa*. Mexico: Ediciones Morata.

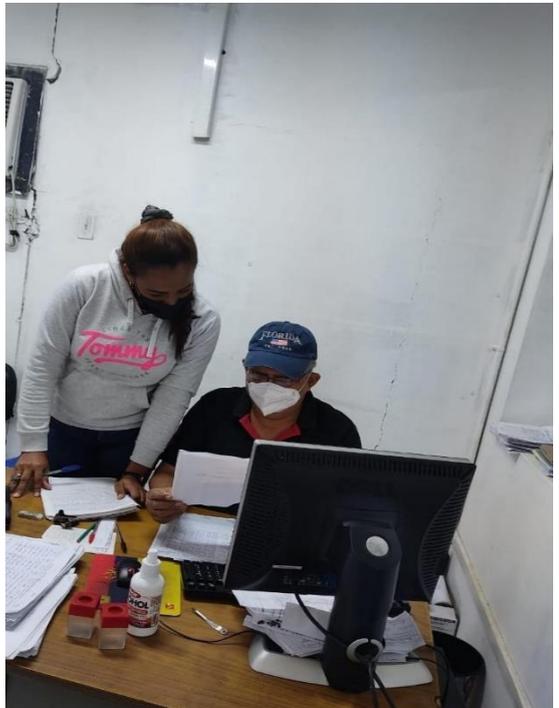
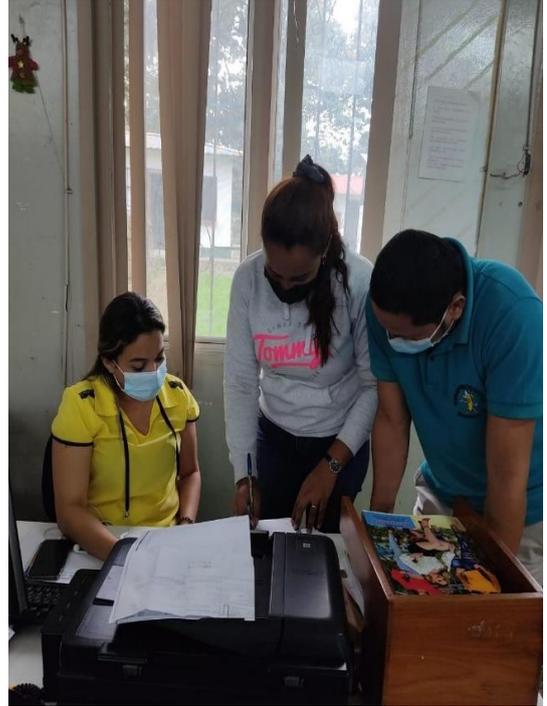
Vázquez, Z. G. (2020). *Relaciones de generos y condiciones laborales*. España: Editorial academica española.

Wills, E., Orozco, L. E., & Clemente, F. (2013). *Inseguridad rural y asociatividad*. España: Universidad de los andes.

Zambrana, V. A. (2018). *La administración*. España: Wentworth Press.

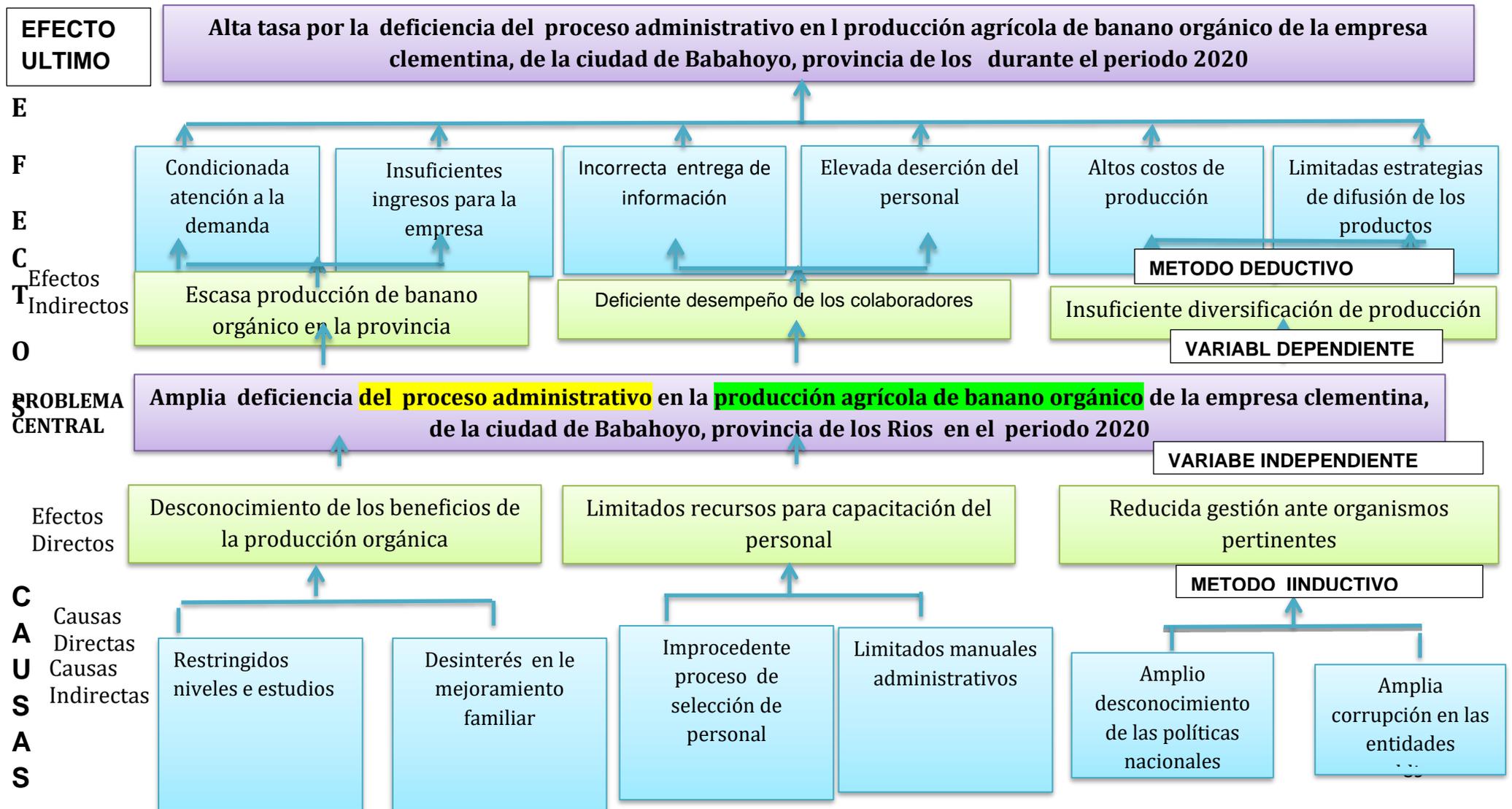
Zamora, T. A. (2018). *Rentabilidad y ventaja comparativa*. España: EAE.

ANEXOS





Árbol de problemas (-)



ÁRBOL DE OBJETIVOS (+)

