

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Estructura funcional de las agrícolas bananeras en la zona de Quevedo

Functional structure of banana farms in the Quevedo área

Gina del Pilar Rendon Guerra, Dominga Rodríguez Angulo, Mery Katty Barzola Jiménez,
Alexandra Elizabeth Haro Chong

Resumen

El sector bananero ecuatoriano enfrenta desafíos significativos debido a factores internos y externos, conflictos geopolíticos, fluctuaciones en los costos de producción, y cambios climáticos. Estos elementos impactan en las exportaciones, aunque el sector ha mostrado resiliencia con un incremento del 7.9% en la producción en 2023. Sin embargo, la competitividad continúa siendo un reto en 2024, con presiones para reducir los precios de la fruta en los mercados internacionales. Esta investigación se centra en entender por qué las plantaciones bananeras de Quevedo carecen de una estructura funcional organizacional efectiva, lo cual ha llevado a prácticas informales que afectan el rendimiento productivo. La ausencia de una estructura formal dificulta la asignación adecuada de funciones, la evaluación del desempeño y la consecución de los objetivos organizacionales. Siguiendo una metodología descriptiva, bibliográfica y de campo, se propone diseñar una estructura funcional organizacional que facilite las labores productivas en estas plantaciones. Los objetivos específicos incluyen la identificación de perfiles a partir de actividades definidas en un manual de funciones, así como la valoración de puestos de trabajo para mejorar su competitividad en la industria bananera. Se utilizarán métodos inductivos, deductivos y analíticos, junto con entrevistas para recopilar información relevante. El diseño de una estructura organizacional efectiva es crucial para optimizar el desempeño del personal, establecer jerarquías claras y definir responsabilidades. Una estructura bien diseñada crea un entorno propicio para alcanzar metas y resultados deseados en la industria bananera de Quevedo. Se busca abordar los desafíos actuales del sector bananero, proponiendo soluciones concretas para mejorar la eficiencia y competitividad de las plantaciones en la región de Quevedo, contribuyendo así al crecimiento sostenible de la industria.

Palabras clave: Estructura organizacional; estructura formal; puestos de trabajo; identificación de cargo; agrícolas bananeras.

Gina del Pilar Rendon Guerra

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador | grendon@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/000-0002-7197-4764>

Dominga Rodríguez Angulo

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador | drodriguez@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8022-2428>

Mery Katty Barzola Jiménez

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador | mbarzola@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4928-3326>

Alexandra Elizabeth Haro Chong

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador | aharo@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9281-8667>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v9i42.1248>

ISSN 2477-9083

Vol. 9 No. 42 octubre-diciembre, 2024, e2401248

Quito, Ecuador

Enviado: mayo 08, 2024

Aceptado: julio 09, 2024

Publicado: julio 24, 2024

Publicación Continua



Abstract

The Ecuadorian banana sector faces significant challenges due to internal and external factors, geopolitical conflicts, fluctuations in production costs, and climate changes. These elements impact exports, although the sector has shown resilience with a 7.9% increase in production in 2023. However, competitiveness continues to be a challenge in 2024, with pressure to reduce fruit prices in international markets. This research focuses on understanding why Quevedo banana plantations lack an effective functional organizational structure, which has led to informal practices that affect productive performance. The absence of a formal structure makes it difficult to properly assign functions, evaluate performance, and achieve organizational objectives. Following a descriptive, bibliographic and field methodology, it is proposed to design a functional organizational structure that facilitates productive work in these plantations. The specific objectives include the identification of profiles based on activities defined in a functions manual, as well as the evaluation of jobs to improve their competitiveness in the banana industry. Inductive, deductive and analytical methods will be used, along with interviews to collect relevant information. Designing an effective organizational structure is crucial to optimize staff performance, establish clear hierarchies and define responsibilities. A well-designed structure creates a conducive environment to achieve desired goals and results in the Quevedo banana industry. It seeks to address the current challenges of the banana sector, proposing concrete solutions to improve the efficiency and competitiveness of plantations in the Quevedo region, thus contributing to the sustainable growth of the industry.

Keywords: Organizational structure; formal structure; job positions; positions identification; banana farms.

Introducción

El sector bananero ecuatoriano está influenciado por factores internos y externos que afectan tanto a la producción como a la exportación de la fruta. Los últimos acontecimientos son pronunciados (Vistazo, 2024), desde el 2020 la incidencia de la pandemia del COVID 19, después la guerra de Rusia con Ucrania, los problemas de Ecuador con Rusia, más los altos costos de fletes navales, insumos agrícolas, cartón de empaque, el fortalecimiento del dólar, cambios climáticos y las enfermedades fitosanitarias, representan dos años consecutivos de caídas de exportaciones.

Sin embargo, este importante sector siempre tiende al crecimiento es así como en el 2023 la producción se recuperó en un 7.9% con relación al año 2022, a mercados tales como la Unión Europea, Estados Unidos, China y Argelia, quienes aumentaron sus compras en más de 30 millones de cajas.

La competitividad un factor interno y externo es un desafío que el sector bananero debe enfrentar en este 2024, el precio de sustentación de la caja de la fruta es de \$6,85 (incremento de tan solo 35 centavos), en los mercados internacional buscan pagar menos, una tendencia que se aplica en los mercados de Unión Europea y Estados Unidos, estos formatos de precios bajos seguirán ganando participación en este año.

Los Ríos es la provincia que tiene mayor producción a nivel nacional, con una participación del 37.57% en la producción nacional, superando a Guayas con un 30% de producción nacional. Siendo Quevedo el cantón de la provincia de mayor producción nacional (Los Ríos) este trabajo de investigación se enfoca en la búsqueda de información sobre la informalidad de las actividades agrícolas al interior de las plantaciones bananeras por la ausencia de buenas prácticas organizacionales, para mejorar el rendimiento productivo (Manjarrez et al., 2023).

¿Por qué las plantaciones bananeras de la zona de Quevedo carecen de una estructura organizacional que integre procedimientos, funciones y experiencias de las personas en sus puestos de trabajo?

En su defecto, los hallazgos encontrados permitirán desarrollar un diseño a fin de que el personal de las plantaciones desempeñe adecuadamente funciones para las que fueron seleccionados, admitidos y preparados; y ser evaluados para medir su desempeño. La empresa sólo puede funcionar cuando las personas están en sus puestos de trabajo, para conseguirlo, es necesario diseñar una estructura formal, definir jerarquías y cargos, establecer las reglas administrativas, los requisitos y las atribuciones de los trabajadores. Además, una estructura organizacional es un medio para alcanzar los objetivos de la organización. Al diseñarla correctamente, se crea un entorno que favorece la consecución de metas y resultados deseados (Chiavenatto, 2017).

La estructura organizacional es el armazón o el esqueleto de una organización (ESAN, 2016), y a través de esta estructura se señala quien realiza las funciones y tareas que les compete en la empresa, los títulos y las obligaciones de sus integrantes, la cadena de mando existente y cómo esas personas se relacionan entre sí.

La presente investigación se plantea: Diseñar una estructura organizacional que permita llevar a cabo labores productivas regulares en plantaciones bananeras de la zona de Quevedo. Especificando objetivos puntuales que nos facilite como primer punto: "Identificar perfiles a partir del conjunto de actividades que inicien en un manual de funciones desde las tres áreas organizativas" y "Valorar puestos de trabajo para su revalorización y competitividad dentro de la industria bananera", aplicando una metodología de tipo descriptivo, bibliográfico y de campo, acompañado de métodos inductivo, deductivo, analítico, con técnicas de entrevistas.

Marco teórico

Históricamente las faenas realizadas por trabajadores o peones bananeros, sus primeras fases, eran realmente desgastantes mediante labores sumamente pesadas y exigencias cada vez mayores. El trabajo se hacía interminable, del Pacífico de Costa Rica, a causa de las abundantes precipitaciones y por la excesiva humedad de los terrenos, era preciso construir impresionantes sistemas de drenaje, zanjas, desagües y canales (Hernandez & Cerdas, 2019).

Sin embargo, en un estudio comparativo realizado por (Ruiz et al., 2022) en materia de talento humano, utilizando las prácticas de otros países: en Colombia por ejemplo se observa que no presenta condiciones presupuestadas adecuadas para el logro de inversión en los agricultores o participantes de la cadena productiva del banano, lo que retrasa la producción y cosecha. Por su parte, en Ecuador invierten en el proceso productivo para aumentar la calidad y cosecha del fruto, producción y una constancia en su ingreso económico.

A pesar de esta tesis, es necesario encontrar hallazgos de estructuras organizacionales nacionales o regionales adaptadas a realidades económicas y sociales para que las empresas bananeras de Quevedo, Los Ríos, Ecuador, estandaricen perfiles ocupacionales que contribuyan a la productividad y objetivos organizacionales.

En investigación ejecutada en empresa bananera La Paila S.A. del Cantón Vinces de Provincia de Los Ríos, (Gonzalez & Montiel, 2017), señalan que: “las organizaciones que potenciarán la creatividad y la energía de sus empleados serán capaces de proporcionar los productos y servicios requeridos por los nuevos mercados del sector bananero”.

Es decir, las empresas bananeras que estratégicamente incluyen la creatividad y poner en el centro del proceso al trabajador lograrán entregar un producto como lo exigen los consumidores globales y esto terminaría con las caracterizadas rotaciones y cambios de personal y el interés de éstas en preparar, capacitar y retener al personal con más talento.

Se pretende con ello elevar la función de talento humano para ocupar una función cada vez más central, siendo así que los colaboradores constituyen un verdadero capital para la empresa, influyendo incluso en el clima laboral.

Es de resaltar el trabajo con la bananera AUSUR S.A. Agrícolas Unidas del Sur S.A. (Romero et al., 2018), siendo una empresa grande con una buena presencia en el mercado ecuatoriano, las autoras concluyen que ésta no posee un modelo de gestión definido, todas sus actividades las realizan de manera empírica basado en la experiencia de los dueños como del administrador, generando inconvenientes en la consecución de sus objetivos empresariales, ya que al no poseer metas definidas que permitan evaluar su gestión, limitan la toma de decisiones que ayuden a mejorar su desempeño.

El banano no solo es un producto agrícola, sino también un motor económico que impacta positivamente en las familias ecuatorianas al proporcionar empleo, ingresos y oportunidades de desarrollo por lo expuesto desempeña un papel crucial en el crecimiento económico de las familias ecuatorianas. Contribuye a la generación de empleo en las zonas rurales. Muchas familias dependen directa o indirectamente de la producción, en actividades agrícolas de cosecha, empaque y exportación de banano, y a la larga cadena de suministro, técnicos, transportistas.

Los ingresos obtenidos por la venta de banano permiten a las familias cubrir sus necesidades básicas, invertir en educación, salud y mejorar su calidad de vida. También contribuye al desarrollo de infraestructura y servicios en las comunidades. Esto incluye la construcción de carreteras, escuelas, centros de salud y otros proyectos que benefician a las familias locales.

El acceso a empleo y mejores ingresos a través del banano permite a las familias acceder a servicios de salud, educación y vivienda. Esto, a su vez, mejora su calidad de vida y bienestar general.

Proporciona a su vez una importante contribución a la reducción de la pobreza y la seguridad alimentaria en las zonas más pobres del mundo. Es un cultivo de exportación, donde la producción de banano es altamente dependiente de la mano de obra. Los trabajadores son un activo fundamental de las empresas productoras de banano.

Metodología

Para describir las características de los puestos de trabajo en las fincas bananeras de la zona de Quevedo, Ecuador, se aplicó un proceso metodológico, de tipo descriptivo, bibliográfico y de campo, acompañado de métodos inductivo, deductivo, analítico, con técnicas de entrevistas:

Investigación preliminar: Se realizó un recorrido a la industria bananera en la zona de Quevedo, a las fincas bananeras de la zona para comprender su estructura, tamaño, prácticas comunes y regulaciones laborales.

Recopilación de datos: Durante el recorrido se realizó entrevistas a los trabajadores de las fincas bananeras para comprender sus roles y responsabilidades. Para contrastar esta información también se dialogó con supervisores y gerentes para obtener una comprensión más profunda de los requisitos del trabajo y las expectativas de desempeño. Se recurre además a los documentos de recursos humanos, como descripciones de puestos anteriores o actuales, manuales de políticas y procedimientos, y toda documentación relevante.

Población de estudio

La población en este estudio dentro del sector bananero es de 87 Haciendas bananeras, de las cuales 14 son medianas empresas y 8 pequeñas empresas del sector de Milagro y recintos aledaños.

Resultados

En el Cantón Quevedo, existen empresas bananeras que desempeñan un papel crucial en la economía local y regional. A febrero del 2023 se tiene 62,99 millones de cajas de banano exportadas (Observatorio Estadístico de Banano, 2023).

Buenas prácticas agrícolas

Las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) son “prácticas orientadas a la sostenibilidad ambiental, económica y social para los procesos productivos de la explotación agrícola que garantizan la calidad e inocuidad de los alimentos y de los productos no alimenticios”. Las BPA son particularmente importantes en la industria del banano, no sólo para la sostenibilidad de la producción y minimización del impacto ambiental, sino también para asegurar que las actividades de cosecha, empacado y transporte se lleven a cabo en condiciones higiénicas para ofrecer fruta inocua y de buena calidad a los consumidores. Por otra parte, ciertas actividades realizadas en el sector llevan importantes riesgos para los trabajadores y éstas deben abordarse para asegurar una producción de banano segura y eficiente (FAO Ecuador–Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2024).

Los cuatro pilares de las BPA son:

- Viabilidad económica
- Sostenibilidad ambiental
- Aceptación social
- Seguridad y calidad de los alimentos

Los actores claves son los distribuidores que realizan trabajos, en la siguiente estructura organizacional, que se divide en tres áreas importantes:

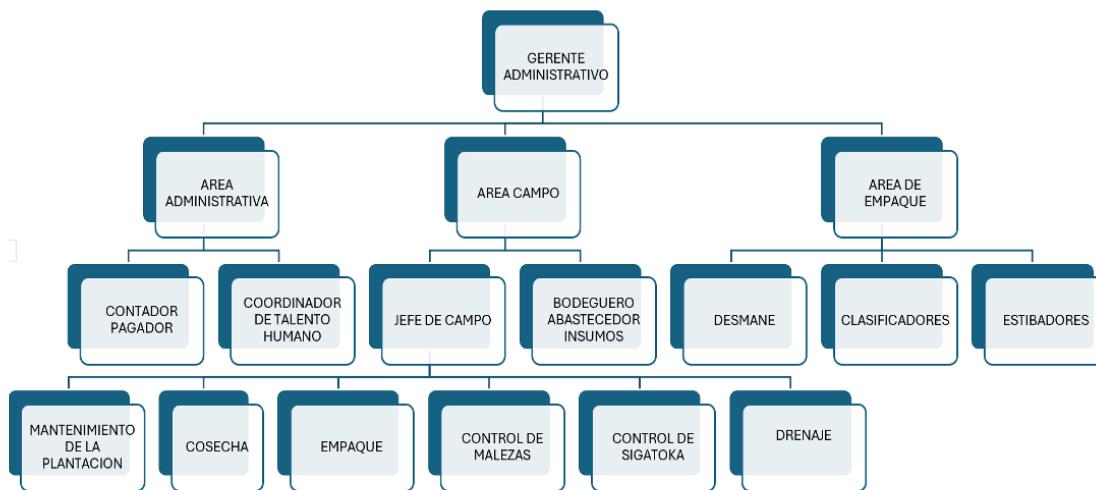
Tabla 1. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

AREA ADMINISTRATIVA	AREA DE CAMPO	AREA DE EMPAQUE
	Bodeguero- abastecedor insumos y materiales	
Gerente administrador	Cuidado y mantenimiento de la plantación	
Contador pagador	Jefe de campo	Empaque de cajas
Coordinador Talento Humano	Control de plagas (Sigatoka) y enfermedades Técnico control de Sigatoka	Jefe de empaque de cajas

Fuente: elaborado por las autoras.

En las organizaciones dedicadas a plantaciones bananeras, básicamente existen tres tipos de trabajadores: a) Administrativos; dedicados a la gestión de recurso y personal, b) de campo; encargados del cultivo y cuidado de la plantación y c) de “embarque”; especializados en las tareas de procesamiento y embalaje del banano para la exportación. Los Trabajadores de campo y empaque tienen una alta movilidad (entre plantaciones), especialmente los de embarque quienes trabajan sólo cuando se va a realizar un embarque de fruta (algunos días a la semana). Los trabajadores de campo pueden tener mayor estabilidad, ya que dentro de su estructura funcional tienen tareas asignadas. En cambio, que de embarque son más móviles, ganan más que los de campo, en la medida que se trata de una mano de obra que requiere cierta técnica en el manipuleo de la fruta (corte, lavado, desinfectado, embalado, etiquetado, etc.) y son considerados dentro de la estructura funcional como personal ocasional altamente demandados porque son los que colocan la fruta en la caja de exportación (Martinez, 2004).

Figura 1. Estructura Funcional.



Fuente: elaborado por las autoras.

Las herramientas de gestión de recursos humanos en el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal, se somete a los siguientes perfiles para ocupar puestos de trabajo:

Tabla 2. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Gerente administrador
Dependencia	Administración general de la agrícola
Número de cargos	Todos los colaboradores de la agrícola
Cargo del jefe inmediato	Gerente propietario
Solicita reportes y reporta a	Contador pagador – coordinador talento humano – bodeguero abastecedor – jefe de campo – jefe de empaque
PROCEDIMIENTOS	
01	Coordinar los cortes semanales de fruta
02	Coordinar los cupos de exportación semanal
03	Coordinar los tipos de caja a exportar con sus respectivas especificaciones
04	Coordinar actividades de mantenimiento de la plantación con el jefe de campo
05	Coordinar áreas de cosechas semanales con el jefe de campo
06	Coordinar procesos de control de fungicidas con empresas externas
07	Coordinar especificaciones de presentación de fruta para la exportación con el jefe de empaque
08	Coordinar requerimientos de recursos y materiales para la cosecha de fruta con el bodeguero abastecedor
09	Coordinar recursos económicos para el pago semanal y mensual del personal de campo, cosecha y administrativo con el contador pagador
10	Coordinar cumplimiento de obligaciones tributarias y demás sociales con el contador
11	Coordinar la disposición seguridad y programación de actividades con el coordinador de talento humano
12	Coordinar el cumplimiento de la normativa legal de los trabajadores administrativos, campo y empaque con el coordinador de Talento Humano

Fuente: elaborado por las autoras.

Tabla 3. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Contador pagador
Dependencia	Departamento de contabilidad
Numero de cargos	
Cargo del jefe inmediato	Gerente administrador
Solicita reportes y reporta a	Coordinador talento humano – bodeguero abastecedor – jefe de campo – jefe de empaque
PROCEDIMIENTOS	
01	Coordinar recursos económicos para el pago semanal y mensual del personal de campo, cosecha y administrativo con el gerente administrativo
02	Coordinar cumplimiento de obligaciones tributarias y demás sociales con el gerente administrativo
03	Coordinar adquisición de recursos materiales e insumos con el gerente administrativo y bodeguero
04	Organizar y mantener al día los registros financieros
05	Calcular los impuestos adeudados, preparar declaraciones de impuestos, garantizar el pago oportuno
06	Aconsejar y sugerir mejores prácticas financieras al gerente y propietario
07	Asesorar a los compradores en la compra de recursos materiales e insumos

Fuente: elaborado por las autoras.

Tabla 4. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Coordinador de talento humano
Dependencia	Departamento de talento humano
Numero de cargos	
Cargo del jefe inmediato	Gerente administrador
Solicita reportes y reporta a	Jefe de campo – jefe de empaque
Procedimientos	
01	Coordinar la nómina con sus beneficios sociales, para el pago semanal y mensual del personal de campo, cosecha y administrativo con el gerente administrativo y contador pagador
02	Coordinar la disposición seguridad y programación de actividades con el gerente administrativo, jefe de campo y jefe de empaque
03	Coordinar la disposición seguridad y programación de actividades con el coordinador de talento humano
04	Organizar y mantener al día los archivos de las nóminas de los colaboradores
05	Reclutar y seleccionar personal de acuerdo con los diferentes requerimientos de la empresa
06	Evaluuar el desempeño y establecer sistemas de control de personal
07	Cuidar del buen clima y satisfacción laboral
08	Prevenir riesgos laborales

Fuente: elaborado por las autoras.

Tabla 5. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Bodeguero abastecedor de insumos y materiales
Dependencia	Administración y área técnica agrícola
Numero de cargos	
Cargo del jefe inmediato	Gerente administrador
Solicita reportes y reporta a	Jefe de campo – jefe de empaque
Procedimientos	
01	Coordinar requerimientos de recursos y materiales para la cosecha de fruta con el gerente administrativo, jefe de campo y jefe de empaque
02	Mantener la custodia y mantenimiento de los materiales e insumos
03	Llevar un registro
04	Organizar y mantener al día los archivos de las nóminas de los colaboradores
05	Reclutar y seleccionar personal de acuerdo con los diferentes requerimientos de la empresa
06	Evaluuar el desempeño y establecer sistemas de control de personal
07	Cuidar del buen clima y satisfacción laboral
08	Prevenir riesgos laborales

Fuente: elaborado por las autoras.

Tabla 6. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Jefe de campo
Dependencia	Mantenimiento de la plantación
Numero de cargos	15
Cargo del jefe inmediato	Gerente administrador
Solicita reportes y reporta a	Obreros – jefe de empaque
Procedimientos	
01	Coordinar requerimientos de recursos y materiales para el mantenimiento y cuidado de la plantación con el gerente administrativo.
02	Coordinar requerimientos de recursos y materiales para la cosecha de fruta con el gerente administrativo.
03	Llevar registros de: enfunde, deshoje, deshije, No. Puntales, corte de fruta, drenaje, control de malezas y control de plagas
04	Organizar y mantener al día las nóminas de los colaboradores
05	Realizar reportes de avances de trabajo
06	Evaluuar el desempeño y control de personal
07	Control de manejos de productos e insumos
08	Prevenir riesgos laborales
09	Elaborar informes de trabajo

Fuente: elaborado por las autoras.

Tabla 7. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Técnico control de sigatoka
Dependencia	Mantenimiento de la plantación
Numero de cargos	Depende del número de has.
Cargo del jefe inmediato	Gerente administrador- jefe de campo
Solicita reportes y reporta a	
	Procedimientos
01	Control del hongo de sigatoka por lotes
02	Realizar programas de fumigación
03	Llevar registros de productos aplicados
04	Llevar registros de ciclos de fumigación
05	Llevar registros de incidencia de los hongos por lotes
06	Control de deshoje
07	Elaborar informes técnicos

Fuente: elaborado por las autoras.

Tabla 8. Áreas administrativas-Técnicas de una agrícola bananera.

Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Jefe de empaque de cajas
Dependencia	Mantenimiento de la plantación
Numero de cargos	Depende del número de cajas (mínimo 14)
Cargo del jefe inmediato	Gerente administrador- jefe de campo
Solicita reportes y reporta a	Obreros
	Procedimientos
01	Organización del personal por áreas de empaque
02	Control del personal
03	Control de calidad de Fruta
04	Control de procesos de selección, desmane, peso, empaque y estiba
05	Llevar registros de empaque de cajas por calidad
06	Elaborar informes técnicos

Fuente: elaborado por las autoras.

Discusión

La estructura funcional de las empresas agrícolas bananeras en la zona de Quevedo es un tema relevante, debido a que esta actividad productiva tiene una relación directa entre indicadores productivos y económicos (Vera et al., 2021), entre estas dos variables juegan un papel importante la mano de obra, factor importante para la sostenibilidad de las empresas, por lo tanto, estas necesitan de una estructura clara para funcionar sin problemas y poder seguir creciendo en la misma dirección. Sin ella, no existe un enfoque preciso ni para la dirección del negocio, ni para los empleados. Nadie sabe qué puede fallar en su departamento o a quién hay que rendirle cuentas. Esto crea cierto desconcierto y causa estrés, y la posibilidad de que surjan conflictos es casi inevitable. (Shiguano & Huatatoca, 2023).

En este sentido el organigrama y división de funciones organiza a la empresa bananera, desde la alta dirección hasta el personal de campo. ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades en la empresa? ¿Qué roles existen en cada nivel jerárquico? Identificar las áreas clave como producción, administración, comercialización, recursos humanos, entre otras, y cómo se interrelacionan es esencial.

El ambiente mundial ha dejado su huella en todos los ámbitos de nuestra existencia. Vivimos en una época de desarrollo y expansión tecnológicos, de gran velocidad en la información, de modificación de sistemas económicos, políticos y de reordenamiento social, así como de cambios en la conformación geográfica de nuestro planeta y, en general, de múltiples transformaciones estructurales que afectan a la humanidad. (Hernandez et al., 2011). En este ámbito las agrícolas bananeras se exponen ante el cliente internacional y para no perder el rumbo por su incapacidad productiva es necesario desarrollar eficiencia operativa, con estructuras funcionales que facilite la gestión del tiempo, optimice recursos para el desarrollo de un producto muy competitivo como lo es el banano

En este aspecto es fundamental entender la relevancia de la estructura funcional organizacional para la gestión eficiente de la organización como elemento que se propone, pues es allí donde, se define la estructura, los procesos, las métricas, los sistemas de recompensa y las prácticas de las personas que asegurarán que la energía individual y organizacional se concentre en las actividades que apoyan el logro de la estrategia (Orozco, 2023). Las empresas que alcanzan los más altos niveles de competitividad internacional son las que logran eficiencia en cada una de las áreas funcionales (Bustamante et al., 2013).

Solo a través de una buena estructura funcional las agrícolas bananeras pueden enfrentar desafíos y oportunidades, como: el cambio climático, que trae consigo las plagas y enfermedades, la fluctuación de los precios internacionales que se convierte en una competencia que induce a establecer estrategias de calidad para exportar en marcas competitivas, así como también aprovechar mercados emergentes que ofrecen oportunidades de expansión.

El resultado de esta investigación prevé que en las agrícolas bananeras si se habla de buenas prácticas agrícolas, es necesario una buena estructura funcional de la mano de obra, que se propone de acuerdo con el trabajo de campo realizado, sobre todo por el impacto que esta estructura tiene sobre la sostenibilidad de la empresa en el mercado y la economía del país.

Conclusiones

La presente investigación la hemos definido como estructura funcional, enfatizando especialmente en las funciones que se deben desarrollar dentro de una agrícola bananera, como un componente importante y fundamental para gestionar un orden en la estructura de cualquier entidad que busca potenciar los procesos internos, no importa el tamaño de la organización, para obtener resultados beneficiosos en los que se involucra la organización, cualquier empresa que desee desarrollarse requiere organizarse siguiendo un esquema que marque cuales son las diferentes áreas o departamentos y roles asignados, dispuesto mediante una línea de autoridad (Auria, 2022).

La investigación plantea una revaloración de puestos de trabajo, con los resultados presentados desde los perfiles de puestos analizados en cada una de sus categorías. Al no estar delimitadas las funciones, el departamento responsable no puede desarrollar de manera eficiente algunos de los procesos claves de la gestión del talento humano, como son: las evaluaciones de desempeño, acciones de reconocimiento, sanciones, desarrollo de planes de capacitación, reclutamiento y selección de personal que dependen de este instrumento administrativo (Vera & Zambrano, 2023).

La presente investigación se planteó, diseñar una estructura organizacional que permita llevar a cabo labores productivas regulares en plantaciones bananeras de la zona de Quevedo. Específicando objetivos puntuales para identificar perfiles a partir del conjunto de actividades que inicien en un manual de funciones desde las tres áreas organizativas y valorar puestos de trabajo para su revalorización y competitividad dentro de la industria bananera, utilizando una metodología de tipo descriptivo, bibliográfico y de campo, acompañado de métodos inductivo, deductivo, analítico, con técnicas de entrevistas.

Recomendaciones

El diseño de una estructura organizacional eficaz y la valoración adecuada de los puestos de trabajo son fundamentales para garantizar la eficiencia y competitividad de las plantaciones bananeras en Quevedo. Esta investigación proporciona una base sólida para optimizar la asignación de recursos humanos, mejorar la calidad de los procesos productivos y fortalecer la posición de la industria bananera en el mercado nacional e internacional.

Toda empresa sin importar su naturaleza debe identificar perfiles de puesto a partir del análisis detallado de actividades que se describan en un manual de funciones, en las áreas organizativas clave de las plantaciones bananeras, de acuerdo con las actividades esenciales relacionadas con la producción, administración y mantenimiento en las plantaciones bananeras.

Valorar los puestos de trabajo existentes con el fin de mejorar su competitividad y revalorización acorde a la estructura salarial y los beneficios asociados a los puestos de trabajo dentro de las plantaciones bananeras. Comparar los perfiles de puesto identificados con los estándares de la industria y las demandas del mercado laboral actual, de acuerdo con estos resultados se mejoran las estrategias con programas de capacitación, ajustes salariales, o mejoras en las condiciones laborales.

Referencias

- Auria, L. G. (2022). *Estructura organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo descentralizado parroquial de Salango*. UNASUM.
- Bustamante, Z. L., Porto, P. I., & Hernandez, T. F. (2013). Gestión Estratégica de las áreas funcionales de la empresa: Una Perspectiva competitiva Internacional. *Red. Investigación Desarrollo*, 13.
- Chiavenatto, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill.
- ESAN. (2016, 20 de julio). La estructura organizacional. Conexionesan. https://lc.cx/-4_wit
- Gonzalez, A., & Montiel, L. (2017). Políticas administrativas y su relación con el clima laboral de los trabajadores de la bananera La Paila. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/bananera-paila.html>
- Hernandez, J., Gallardo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional, enfoque latinoamericano*. PEARSON.
- Hernandez, C., & Cerdas, A. (2019). Proceso productivo y control del trabajo en plantaciones bananeras del pacífico costarricense. *Revista de Historia*, 80. <https://lc.cx/cq9Fm9>
- INEC. (2020). *Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria continua*. <https://lc.cx/lPVWIf>
- Manjarrez, N., Muñoz, C., Guerra, K., & Egas, M. (2023). Costos de producción y comercialización en la industria bananera en la zona norte, cantón Quevedo-Ecuador. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 536-549
- Martinez, V. L. (2004). Trabajo Flexible en las zonas bananeras de Ecuador. CLACSO, 14.
- Orozco, O. L. (2023). *Propuesta de Estructura Organizacional a la Alcaldía Municipal de Neiva*. Universidad Externado de Colombia.
- Romero, W., Campuzano, J., & Chavez, G. (Julio de 2018). Indicadores de cumplimiento organizacional iso 9001:2008 en empresas bananeras ecuatorianas: Ausur. S.A. *Sinergia*, 9(1), 47-59.
- Ruiz, M., Rodriguez, F., & Redondo, A. (2022). Competitividad del banano colombiano: una mirada desde el caso ecuatoriano. *Revista de Investigaciones*, 17(2).
- Shiguano, A. V., & Huatatoca, S. E. (2023). *Estructura Orgánica Funcional para la Asociación de comunidades Kijus Acoki*. Instituto Superior Tecnológico.
- Vera, S. J., & Zambrano, S. G. (2023). *Diseño de un manual de funciones por competencias para la gestión del talento humano de la empresa pública ESPAM MFL-EP*. ESPAMMFL.

Vera, U. M., Quezada, C. J., & Garzon, V. M. (2021). Análisis de indicadores productivos y económicos en la hacienda bananera San Alfonso, cantón El Guabo. *Journal of development*, 10.

Vistazo. (2024). La incertidumbre bananera continua. *Revista VISTAZO*, 4-11.

Autores

Gina de Pilar Rendon Guerra. Ingeniera en Administración de Empresas Agropecuarias de profesión y Magister en Gestión Empresarial, Títulos obtenidos en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, PhD, en Dirección de proyectos, grado obtenido en la Universidad de Benito Juárez de México. La experiencia profesional está basada: Gerente administrativo en Agrícola de banano y palma AGRIPALBAN, durante 22 años, docencia en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, UTEQ en la Facultad de Ciencias empresariales FCE, durante 16 años, hasta la actualidad, a cargo de asignaturas de Presupuestos, habilidades directivas y dirección estratégica en la carrera de talento humano de la Facultad de Ciencias Empresariales y a la Investigación del proyecto titulado: Valoración de puestos de trabajos y su influencia en la competitividad de las empresas bananeras del Cantón Quevedo y su área de Influencia. Autora de libros: Organización comercial, Sistemas de gestión por procesos, Estrategias para optimizar lectura comprensiva en la educación.

Dominga Ernestina Rodríguez Angulo. Ingeniera en Administración de Empresas Agropecuarias de profesión, y Magister en alta Dirección, Magister en contabilidad y auditoría y Magister en educación a distancia y abierta, Ha dedicado su carrera a la docencia durante 24 años. Labora en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en áreas administrativas de coordinación de carrera, directora de unidad de estudios a distancia, actualmente es coordinadora de la carrera de gestión de talento humano e integrante del proyecto de Investigación del proyecto titulado: Valoración de puestos de trabajos y su influencia en la competitividad de las empresas bananeras del Cantón Quevedo y su área de Influencia.

Mery Katty Barzola Jiménez. Licenciada en Comercio Exterior y Magister en Administración de Empresas. He ocupado cargos de Analista Académica y Administrativa en la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL). Docente de tercer nivel de la Facultad de Ciencias Económicas y de Oficina de Admisiones en la Universidad de Guayaquil. Actualmente docente universitaria en Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Alexandra Elizabeth Haro Chong. Lcda. en ciencias de la educación especialidad comercio y administración, Magister en investigación para el desarrollo educativo, Magister en administración de empresas. Amplia experiencia en la investigación científica, con investigaciones relacionadas en el manejo y selección de talento Humano. Así mismo cuenta con experiencia el manejo de estructuras administrativas agrícolas. Docente de áreas administrativas: Fundamentos de administración, gestión del talento humano, administración de recursos humanos, administración de empresas, organización y métodos, Administración de la producción, Gerencia estratégica, técnicas gerenciales, módulo de: Gerencia, presupuesto empresarial e investigación operativa.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Proyecto Focicyt: Valoración de puestos de trabajos y su influencia en la competitividad de las empresas bananeras del Cantón Quevedo y su área de Influencia.

Notas

El artículo es producto de la investigación del proyecto titulado: Valoración de puestos de trabajos y su influencia en la competitividad de las empresas bananeras del Cantón Quevedo y su área de Influencia.