

Research Article

Dimensiones de desempeño laboral en las agrícolas bananeras de la zona de Quevedo

Dimensions of work performance in banana farming in the Quevedo area



Rendon-Guerra, Gina del Pilar ¹



<https://orcid.org/0000-0002-7197-4764>



grendon@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador, Quevedo



Rodríguez-Angulo, Dominga Ernestina ²



<https://orcid.org/0000-0001-8022-2428>



drodriguez@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador, Quevedo



Tenelema-Jimenez, Inés Elizabeth ³



<https://orcid.org/0009-0007-0836-7965>



itenelema@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador, Quevedo



Sacon-Martines, Emma Elizabeth ⁴



<https://orcid.org/0000-0001-9096-7909>



esaconm@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador, Quevedo

Autor de correspondencia ¹



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v5/n2/185>

Resumen: El propósito de esta investigación fue determinar las dimensiones del desempeño laboral, desde la perspectiva teórica hasta las necesidades fundamentales de desempeño del colaborador en una agrícola bananera en un buen entorno de relación laboral que busca mejorar la productividad de las agrícolas bananeras. Las dimensiones del desempeño laboral que se consideraron en el presente estudio son: la capacidad laboral; que se refiere a la capacidad de realizar una actividad o cumplir con las funciones asignadas en un puesto laboral determinado, además, incluye las aptitudes, capacidades y habilidades para un desempeño adecuado que conlleve al logro de los objetivos del área que ocupa; la capacidad de ejercer las funciones sin ningún inconveniente y haciendo uso de forma óptima todos los recursos organizacionales y; la eficacia laboral. En términos globales, es la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del entorno o del mercado. Se aplicó el enfoque cualitativo y cuantitativo, a todas las variables involucradas, que sirvieron para la clasificación de las dimensiones. Se establece la dimensión mediante la aplicación del método de puntos por factor, que se requería para medir y valorar los distintos puestos de acuerdo al grado de responsabilidad lo que finalmente viene a representar el grado de dimensión. A este factor se aplican los métodos de intervalos para definir el sueldo de cada uno de los colaboradores.

Palabras clave: evaluación, dimensión, ponderación, factor, subfactor, pesos relativos



Check for updates

Received: 29/Ene/2025

Accepted: 01/Mar/2025

Published: 31/Abr/2025

Cita: Rendon-Guerra, G. del P., Rodríguez-Angulo, D. E., Tenelema-Jimenez, I. E., & Sacon-Martines, E. E. (2025). Dimensiones de desempeño laboral en las agrícolas bananeras de la zona de Quevedo. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(2), 1-15. <https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v5/n2/185>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)
<https://economicsocialresearch.com>
info@editoriagrupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2025. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.



Abstract:

The purpose of this research was to determine the dimensions of work performance, from the theoretical perspective to the fundamental performance needs of the collaborator in a good labor relationship environment that seeks to improve the productivity of banana farms. The dimensions of job performance that were considered in the present study are: work capacity; which refers to the ability to carry out an activity or fulfill the functions assigned in a specific job position, in addition, it includes the aptitudes, capacities and abilities for adequate performance that leads to the achievement of the objectives of the area occupied; the ability to perform functions without any inconvenience and making optimal use of all organizational resources and; work efficiency. In global terms, it is the ability of an organization to satisfy the needs of the environment or the market. The qualitative and quantitative approach was applied to all the variables involved, which served to classify the dimensions. The dimension is established by applying the points-per-factor method, which was required to measure and value the different positions according to the degree of responsibility, which ultimately represents the degree of dimension. The interval methods are applied to this factor to define the salary of each of the collaborators.

Keywords: Assessment, dimensión, weighing, factor, subfactor, relative weights

1. Introducción

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a permanentes cambios, que precisa la necesidad de mejorar para mantenerse en el mercado. Para asegurar esta supervivencia de las empresas en el tiempo depende en gran escala de la capacidad, competencias y conocimientos de cada uno de sus colaboradores, con este objetivo es necesario la evaluación del desempeño, en la gestión del talento humano. Esta evaluación no es un simple análisis a las habilidades del trabajador, tampoco es una rendición de cuentas por las responsabilidades asignadas, si no más bien se trata de retroalimentar, o replantear las estrategias organizacionales.

Las empresas cualquiera que sea su naturaleza requieren de evaluaciones periódicas de desempeño. Pero al tratar el caso de agrícolas bananeras, la gestión en propuesta se vuelve más compleja, ya que estamos hablando de un producto que se comercializa a nivel global en un mercado oligopsonica, con pocos comparadores del producto, pero si con muchos oferentes. Esto implica ser muy competitivos. Frente a esta situación el desempeño laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización, convirtiéndose en una condición necesaria para obtener resultados sostenibles en el tiempo (Bautista et al., 2020).

El presente estudio se centra en las agrícolas bananeras, en este sector las actividades laborales requieren de una gran variedad de trabajos, los cuales incluyen labores regulares y permanentes, que tienen que ver con actividades ordinarias de mantenimiento, producción, traslado y empaque, y otras, esporádicas, que se

relacionaban con tareas excepcionales o trabajos preparatorios, previas a la producción formal (Hernandez & Cerdas, 2019)

Esta complejidad de los procesos productivos y desafíos comerciales con el afán por satisfacer la creciente demanda global de esta preciada fruta requiere de la aplicación efectiva de las normas de calidad para asegurar la competitividad y sostenibilidad de las empresas bananeras, así como para consolidar la reputación del sector en los mercados internacionales. (Padilla & Pambi, 2024)

Las técnicas de protección, en las labores de campo deben ser ejecutadas en forma sistemática y constante para lograr la presentación exigida en mercados Internacionales (Cespedes, 2004) esto exige un plan de gestión con un enfoque de competitividad que permita superar los obstáculos de la producción de banano, con una definición precisa de las dimensiones de desempeño en este sector agrícola.

La evaluación abarca todas las áreas de desempeño de las agrícolas que van desde las labores agrícolas hasta la toma de decisiones de los directivos desde este enfoque la investigación formula la interrogante: ¿Cuáles son las dimensiones de desempeño que deben calificarse para una producción de calidad? para medir la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de los colaboradores de este sector agrícola. De los resultados de obtenidos en el trabajo se definieron las siguientes dimensiones: Habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y condiciones de trabajo

Desarrollo o revisión

El desempeño laboral es un tema que ha cobrado mucha importancia en las empresas; ante ello, y considerando los sacrificios y esfuerzos de los trabajadores para llegar a una meta, es necesario que las organizaciones se convenzan de la necesidad de buscar una participación activa del personal e integrarlo verdaderamente en un equipo, con una concepción distinta del papel de jefe, sino la de líder aceptado y reconocido genuinamente que influye de una manera diferente a como se hacía en décadas anteriores, con un propósito más claro, pero similar a antaño: lograr que su equipo, desde su posición, contribuya al cumplimiento de los objetivos de la organización (Zaragoza et al., 2023).

Crear las condiciones adecuadas por parte de la dirección en las organizaciones para influir en los empleados que la integran, implica un gran reto, pero solo así se podrá lograr que las personas se sensibilicen con la importancia de su trabajo, su papel en la organización, y sean capaces de afrontar los desafíos que impone el medio en que se desenvuelven; de esta manera se obtienen diferentes estrategias, como el desempeño de cada trabajador, las tácticas que implementa para poder realizar el trabajo que se lleva día con día y con ello tener ese ejercicio que mantenga una eficiencia muy clara (Zaragoza et al., 2023)

La medición del desempeño es un tópico de suma importancia en la gerencia de las empresas y por lo general va ligada a los factores críticos del éxito empresarial. Estas mediciones forman parte integral del plan de inteligencia empresarial, dicho plan va

encaminados a la utilización de información clave para la toma de decisiones. (Arosemena, 2022)

A través del tiempo las empresas han utilizado una diversidad de métodos de evaluación, buscando adaptarlos a sus necesidades o haciendo combinaciones de estos. En otras ocasiones, estos métodos simplemente se orientan a medir el desempeño por cumplimiento de objetivos empresariales enfocados en productividad o rentabilidad. Los más conocidos incluyen escalas gráficas, elección forzada, frases descriptivas, distribución forzada, método ranking, uso de listas de verificación, evaluaciones por ensayo, investigación de campo, comparación por pares, método de incidentes críticos, evaluación por competencias, evaluación en 360 grados, administración por objetivos, evaluación participativa por objetivos (EPPO y otros métodos propios o diseñados por organizaciones específicas. Pero este proceso donde se gestiona el desempeño más que evaluar debería ser entendido como un proceso conversacional (no un evento) en el que un supervisor y un colaborador acuerdan al inicio de un ciclo de trabajo, que podría ser un proyecto, los objetivos a lograr y las conductas esperadas; posteriormente, se generan reuniones con una realimentación que consiste en una opinión formal sobre el desempeño y que sirve para la elaboración de planes de mejora (Canosa, 2022).

En las plantaciones bananeras, hay básicamente dos tipos de trabajadores: a) administrativos (Gestión, decisiones), b) de campo (encargados del cultivo y cuidado de la plantación) y de “embarque” (especializados en las tareas de procesamiento y embalaje del banano para la exportación). Generalmente los trabajadores de embarque 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), pueden tener mayor estabilidad, pero dependen de la estrategia de renovación constante de mano de obra.

Los trabajadores administrativos tienen el reto de asegurar la permanencia de la agrícola bananera como una unidad competitiva, especializada en un solo cultivo de consumo global, pero con una gran diferenciación de altos estándares de calidad, para la sostenibilidad comercial. Desde este enfoque de gestión administrativa va mucho más allá de impartir ordenes, requiere de una logística de satisfacción del cliente, cobijados en una estructura empresarial, donde la competitividad se sostiene en una base estandarizada de tecnología, política, economía y normativas vigentes (Arcos-Chaparro, & Epia-Silva, 2024)

Una adecuada gestión administrativa se forma en una sinergia constante de acciones requeridas en busca de la mejor utilización de recursos que, siempre tendrán la característica de ser escasos, por lo que las decisiones acertadas provocan en las organizaciones un impacto positivo y por el contrario de no ser lo suficientemente adecuadas y en el tiempo oportuno su impacto será negativo (Vallejo et al, 2022). Los colaboradores de esta área son factor clave en todas las operaciones técnicas de las agrícolas, tienen la responsabilidad de la toma de decisiones que determina el rumbo

de la agrícola y con ello la vida laboral de todos sus trabajadores que define la situación económica de un gran sector del país.

Mientras que los trabajadores de campo son los encargados de las labores agrícolas para mantener las plantaciones en condiciones óptimas de producción, estas laborales requieren de capacidades técnicas específicas a la labor agrícola, lo que involucra un profesional especializado que requiere una gestión por competencia, basada en metas. Esto se constituye en un encuadre importante para ejecutar un esquema de dirección del empleo con relación a las competencias, debido a los escenarios que son variables y muchas veces complejos por lo que se requiere el cuidado y discreción en el desempeño del cargo acorde a las competencias laborales, incluye el manejo responsable de las herramientas que se utilizan dentro de la agrícola (Velez et al., 2021)

Las competencias en el ámbito laboral son condiciones que señalan la forma de comportamiento que se desarrollan en diferentes situaciones, siendo una herramienta fundamental para impulsar y enfrentar los desafíos que impone el medio, conforme a las necesidades operativas, lo cual garantiza el incremento y administración potencial de las personas, de lo que saben hacer o pueden realizar (Velez et al., 2021).

La medición del desempeño laboral se efectúa bajo los factores previamente definidos y valorados, el primero es el factor actitudinal que incluye a disciplina, iniciativa, responsabilidad, actitud cooperativa, presentación personal, interés, discreción, creatividad, capacidad de realización y habilidad de seguridad; por otra parte, está el factor operativo que comprende el conocimiento del trabajo, exactitud, cantidad, calidad, trabajo en equipo y el liderazgo. Un buen desenvolvimiento de un trabajador depende de los siguientes factores: ambiente de trabajo, salario, relaciones interpersonales, jornada y horario de trabajo, cancelación puntual del salario e incentivos y motivación dentro de la organización (Huaman, 2023).

El enfoque de las agrícolas bananeras agrupa estas variables en dos dimensiones: Externa e Interna para disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades de todos los colaboradores

Dimensiones

Dimensión externa

Este impacto se refleja en tres dimensiones (3D) que son la social, ambiental y económica. La dimensión social tiene en cuenta las relaciones de la corporación con las personas del exterior, mientras que la dimensión ambiental se centra en el impacto que han tenido sobre la naturaleza y la ecología y en el aprovechamiento de sus recursos. La dimensión económica se relaciona con los procesos de la empresa, como el bienestar y la felicidad de los empleados. Pero también con el impacto en el desarrollo y bienestar económico de la comunidad en que opera (Cajija, 2022).

Dimensión interna

La responsabilidad social empresarial (RSP) en su dimensión interna, está vinculada directamente con el aspecto humano y social de las organizaciones, y es por medio de la gestión de recursos humanos (GRH) que puede materializarse el bienestar de su personal como principal grupo de interés dentro de las mismas y que está directamente involucrado con su funcionamiento. Así, las empresas responsables, llevan a cabo una gestión en pro de los trabajadores, partiendo del hecho que éstos son su principal motor y a la vez son miembros activos de la comunidad en general. El recurso humano es el que decide la supervivencia, desaparición o éxito corporativo; la GRH, a través de sus gerentes determina entusiasmo y compromiso, planificación y organización en el trabajo, preocupación por las condiciones laborales, capacitación y desarrollo, por propiciar un lugar de trabajo motivador, desafiante y participativo, en fin, proporcionarles posibilidad de mejorar la calidad de vida (Guzman, 2016).

2. Materiales y métodos

Por la complejidad de la investigación, fue necesario primero un enfoque cuantitativo y cualitativo en el que se aplicó encuestas a una muestra del sector para conocer la situación laboral los dos tipos de trabajadores: a) administrativos (Gestión, decisiones), b) de campo (encargados del cultivo y cuidado de la plantación) y de “embarque”

Enfoque Cuantitativo: Se Diseñó un cuestionario basado en escalas validadas, la muestra fue a agrícolas bananeras con un promedio de trabajadores de campo y trabajadores de empaque y en el área administrativa

Enfoque Cualitativo: Se realizó entrevistas a los empleados y gerentes para obtener una comprensión más profunda de cómo perciben las dimensiones del desempeño laboral y su impacto. Finalmente se analizó cualitativamente los datos recolectados para identificar patrones, temas y conceptos emergentes.

Para determinar los resultados fue necesario analizar primero la relación de las variables en el siguiente orden:

Análisis de las variables que ejercen influencia el desempeño laboral en el sector agrícola bananero

Variables Dependientes

1. Productividad: Cantidad de trabajo completado, eficiencia en el uso del tiempo.
2. Calidad del trabajo: Precisión y excelencia del trabajo realizado, tasas de error.
3. Cumplimiento de objetivos: Grado en que se alcanzan las metas establecidas.
4. Iniciativa: Proactividad en asumir nuevas tareas y responsabilidades.
5. Adaptabilidad: Capacidad para manejar cambios y nuevas situaciones.
6. Trabajo en equipo: Colaboración y cooperación con colegas.
7. Compromiso organizacional: Nivel de identificación y lealtad hacia la organización.

8. Puntualidad y asistencia: Frecuencia de llegada puntual y asistencia al trabajo.
9. Satisfacción laboral: Nivel de satisfacción general con el trabajo y el entorno laboral.
10. Comportamientos organizacionales ciudadanos: Conductas que van más allá de las obligaciones formales, como ayudar a otros y participar en actividades voluntarias.

Variables Independientes

1. Motivación: Intrínseca y extrínseca.
2. Habilidades y competencias: Nivel de habilidades técnicas y blandas.
3. Liderazgo: Estilos de liderazgo y calidad del liderazgo recibido.
4. Ambiente laboral: Condiciones físicas y psicológicas del entorno de trabajo.
5. Cultura organizacional: Valores, normas y prácticas dentro de la organización.
6. Carga de trabajo: Cantidad y dificultad de las tareas asignadas.
7. Formación y desarrollo: Oportunidades de capacitación y crecimiento profesional.
8. Balance trabajo-vida: Equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.
9. Remuneración y beneficios: Salario, bonificaciones y otros beneficios económicos.
10. Evaluación y retroalimentación: Frecuencia y calidad de las evaluaciones de desempeño y retroalimentación recibida.

Variables Moderadoras o Mediadoras

1. Clima organizacional: Percepción del ambiente organizacional por parte de los empleados.
2. Estilo de comunicación: Eficacia y transparencia en la comunicación interna.
3. Autonomía en el trabajo: Grado de independencia para tomar decisiones.
4. Equidad y justicia organizacional: Percepción de equidad en la distribución de recursos y trato justo.

Variables Demográficas

1. Edad
2. Género
3. Antigüedad en la empresa
4. Nivel educativo

La información obtenida, gracias a las técnicas de investigación empleadas nos solventó la aplicación de un método para medir y valorar los distintos puestos de trabajo. Se trata del método de puntos por factor. Gracias a este método se determinó el valor de los distintos puestos de trabajo, para establecer una base equitativa en la administración de salarios, comparable con otras agrícolas bananeras, de acuerdo la tabla salario mínimo sectorial aplicable en el año 2024, según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 2024-IESS. Este método asume que existen características

comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, así como se observa en este sector agrícola bananero, donde cada puesto de trabajo es para cumplir un cupo semanal de cajas que se exportan, considerando para cada puesto de trabajo, importancia diferente, con intensidades de responsabilidad.

Se puntuó el esfuerzo requerido, por tarea de forma organizada y jerárquica. El valor que representa la importancia del puesto es la ponderación que se expresa en cifras. El conjunto de factores, subfactores, grados y ponderación, constituyeron la valoración, que después de los resultados obtenidos por cada puesto se determina el salario correspondiente. De este proceso se determinó los puntos que se requieren para cada puesto de trabajo, su aplicación determinó los siguientes resultados

3. Resultados

El análisis de las variables determinó las dimensiones internas para la valoración del desempeño:

Habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y condiciones de trabajo. A partir de estos requisitos se consideran los siguientes factores, que son importantes en la producción agrícola bananera:

Habilidad: Para la industria bananera, se requiere tener conocimientos en manejo de cultivo, fertilización, control de plagas, manipulación de herramientas agrícolas, capacidad para resolver problemas y tomar decisiones acertadas vinculadas al manejo de banano y la optimización de la mano de obra.

Esfuerzo: En las labores agrícolas se requiere la combinación del esfuerzo físico con el mental en largas jornadas de trabajo para el aprovechamiento del 100% de la productividad

Responsabilidad: Las actividades agrícolas requieren una atención diaria, un pequeño descuido se traduce en cuantiosas pérdidas económicas. El personal a cargo debe supervisar constantemente el cumplimiento de las buenas prácticas agrícolas, la manipulación de los materiales, insumos, herramientas menores, en la implementación de medidas de seguridad y salud para prevenir accidentes laborales. Desde el escenario del obrero se evalúa la responsabilidad técnica que aplica en la realización de sus buenas prácticas agrícolas

Condiciones de Trabajo: Se considera los ambientes, donde se desempeñan cada una de las funciones que se analizaron, los riesgos a los que se exponen y las jornadas de trabajo

Con estas dimensiones se aplicó el método de valuación por puntos, para asignar valor a cada una de las características de los puestos que paso a denominarse "Facto". El sistema se consideró en tres etapas: a) Comparar los factores de un puesto con una serie de definiciones que se plantearon b) Dar a cada una calificación

determinados por dicha comparación c) Se asigno el sitio que corresponde en una escala de salarios establecida por métodos estadísticos

A cada una de las variables determinadas se les asigno un peso, variando de acuerdo con la dimensión:

Tabla 1
Definición de los subfactores

Factor	Ponderación	Subfactor	Descripción
Habilidades	40	Habilidades Directivas	Se requiere de habilidades de liderazgo, con conceptos de gestión en administración estratégica, para lograr la eficiencia del personal en las buenas prácticas agrícolas, que facilite alcanzar una rentabilidad productiva con altos estándares de calidad
		Conocimientos Técnicos	La aplicación de buenas prácticas agrícolas en siembra, cuidados de la plántula y cosecha de racimos. Manipulación de productos agropecuarios, aseguran una producción sana, segura y amigable con el ambiente
		Capacidades cognitivas	Capacidad para planificar, resolver problemas y tomar decisiones en el contexto agrícola
Esfuerzo	20	Físico	Nivel de esfuerzo físico requerido, para las labores manuales agrícolas, manipulación de materiales y equipos, trabajo bajo el sol y largas jornadas
		Destrezas y habilidades	Es la capacidad para realizar eficientemente varias actividades y la adaptación a diferentes situaciones en el trabajo agrícola.
Responsabilidad	30	Puntualidad y cumplimiento de tareas	Responsabilidad para cumplir y hacer cumplir las metas propuestas por la organización, mediante una buena supervisión de equipos de trabajo y la coordinación de actividades
		Materiales y Recursos humanos	Gestión y uso adecuado de materiales y recursos agrícolas (fertilizantes, semillas, herramientas)
		Seguridad y salud	Responsabilidad en la implementación de medidas de seguridad y salud para prevenir accidentes laborales.
Condiciones de trabajo	10	Ambiente de trabajo	Exposición a condiciones climáticas adversas, contacto con productos químicos y riesgo de accidentes.
		Riesgos de trabajo	Capacidad para advertir los accidentes a que están expuestos los trabajadores
		Horarios y jornadas	Flexibilidad y variabilidad de horarios, incluyendo posibles jornadas extendidas y trabajo en días festivos.

Nota: (Autores, 2025).

Los puestos que se identificaron en este sector agrícola fueron: Gerente administrativo, oficinista contador pagador, bodeguero abastecedor de insumos y materiales, jefe de campo, técnico de control de sigatoka, jefe de empaque de cajas. De acuerdo con sus responsabilidades similares se propone subfactores de habilidades para el desempeño de los puestos de trabajo como un referente de gestión necesaria para alcanzar las metas semanales.

Tabla 2

Ponderación de los factores de los factores de evaluación

Factor	Ponderación	Subfactor	Pesos relativos	Ponderación subfactor
Habilidades	40	Habilidades directivas	40	16%
		Conocimientos técnicos		
		Capacidades cognitivas		
Esfuerzo	20	Conocimientos técnicos	30	12%
		Capacidades cognitivas	30	12%
		Físico	40	8%
Responsabilidad	30	Destrezas o habilidades	60	12%
		Puntualidad y cumplimiento de tareas	30	9%
		Materiales y recursos agrícolas	35	11%
Condiciones de trabajo	10	Seguridad y salud	35	10%
		Ambiente de trabajo	40	4%
		Riesgos de trabajo	40	4%
		Horarios y jornadas	20	2%
Total				100%

Nota: (Autores, 2025).

Se asigna pesos relativos, a los subfactores para aplicar la ponderación y resolver colisiones entre los diferentes grupos de trabajo, de esta manera se enfatiza la contribución de responsabilidad asignando un peso relativo a cada subfactor, en las comparaciones entre cargos.

Tabla 3

Montaje en la escala de puntos

Factor	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
Habilidades					
Habilidades directivas	16	32	48	64	80
Conocimientos técnicos	12	24	36	48	60
Capacidades cognitivas	12	24	36	48	60
Esfuerzo					
Físico	8	16	24	32	40
Destrezas y habilidades	12	24	36	48	60
Responsabilidad					
Puntualidad y cumplimiento de tareas	9	18	27	36	45

Materiales y recursos agrícolas	11	22	33	44	55
Seguridad y salud	10	20	30	40	50
Condiciones de trabajo					
Ambiente de trabajo	4	8	12	16	20
Riesgos de trabajo	4	8	12	16	20
Horarios y jornadas	2	4	6	8	10

Nota: (Autores, 2025).

Tabla 4

Tabla salarial mínimo aplicable en el año 2024 IESS

Puesto clave de referencia	Requerimientos máximos de Puntos				Valoración según los grados	
	Sueldo	Habilidad	Esfuerzo	Responsabilidad		
1 Gerente administrador	\$ 850,00	200	100	150	50	4-5
2 Contador pagador	\$ 476,22	190	80	120	40	4-5
3 Coordinador de talento humano	\$ 476,22	160	80	120	40	4-5
4 Bodeguero abastecedor de insumos y materiales	\$ 461,16	160	80	150	30	4-5
5 Jefe de campo	\$ 473,53	200	60	90	30	4-5
6 Técnico control de sigatoka	\$ 465,24	200	60	90	30	4-5
7 Jefe de empaque de cajas	\$ 472,18	160	60	90	30	4-5

Nota: (Autores, 2025).

Para el montaje de escala por puntos se atribuye un valor numérico a los factores que pasan a ser características laborales de desempeño que se requiere en las funciones, mediante una progresión aritmética, que parte desde el grado más bajo(A), como base para la asignación de los grados B, C, y D de forma progresiva, donde cada peso viene a representar, el nivel de cumplimiento

Con el resultado de este montaje se asignan puntos máximos según los puestos claves que se tomaron en referencia asignado les el salario mínimo sectorial aplicable para el año 2024, como se detalla en la tabla 4.

Se traduce los grados en niveles salariales como una culminación lógica de toda evaluación de puestos de trabajo. Aunque, el nivel y la categoría salarial no se fijan como consecuencia directa de la evaluación del puesto, esto viene a representar un referente; la determinación de los niveles y categorías salariales está influida por consideraciones propias de la organización en relación con la política salarial que se establece anualmente (Hintze, 2024).

Tabla 5*Dimensiones de desempeño, según la escala de intervalos de valoración*

Código	Cargo	Dimensiones de desempeño		Tabla salarial
		De	Hasta	
01	Gerente administrador	180	450	\$ 850,00
02	Contador pagador	180	430	\$ 476,22
03	Coordinador de talento humano	170	400	\$ 476,22
04	Bodeguero abastecedor de insumos y materiales	180	420	\$ 461,16
05	Jefe de campo	170	380	\$ 473,53
06	Técnico control de sigatoka	170	380	\$ 465,24
07	Jefe de empaque de cajas	180	340	\$ 472,18

Nota: (Autores, 2025).

Con los datos del montaje de la escala de puntos se realiza la escala de intervalos de valoración, dando un intervalo entre el rango de 100 y 500 puntos del valor de los subfactores para cada cargo, donde 100 es igual a 0. Los intervalos están determinados en función a la descripción cualitativa de la función, que se define según el grado de resultados que provoca una acción técnico-administrativa.

De acuerdo con esta descripción cualitativa el rango para mantenerse en el cargo va desde 101 a 500, estableciendo intervalos mayores que representan las habilidades que se requiere para mantener los estándares de calidad. Entre 101 a 180, como el caso 1, representa problemas habituales como falta de capacitación, comunicación, personal poco involucrado, que bien serían el resultado de métodos de selección que no funcionan, atención a los empleados.

4. Discusión

El sector bananero es una industria totalmente compleja, que exige un trabajo continuo para mantener a la planta de banano las 24 horas del día en condiciones productivas, esto exige jornadas de trabajos largos, los trabajadores de esta área demandan tiempo para cumplir con todos los requerimientos, y aunque parezca ser un sector poco formal, se requiere de profesionales especializados, dispuesto a laborar con exactitud y a presión.

Bajo estas consideraciones el cultivo de banano depende de una administración estratégica, con responsabilidad social inmersa en las buenas prácticas agrícolas, en el cumplimiento de las normas que aporten en las certificaciones y acreditaciones, sistemas, requisitos técnicos, donde se debe evaluar de forma constante los estándares de gestión y se informe el grado de sostenibilidad, para ser promocionado en el producto que se ofrece al consumidor, generando conciencia y responsabilidad en todos los procesos (Lalangui et al., 2023).

La valuación de puestos, también llamada valoración o evaluación de los puestos de trabajo, es un proceso sistemático cuyo objetivo es evaluar y determinar el valor de los trabajos desempeñados dentro de una organización, de forma individual tiene que

estar basado en dimensiones, con el fin de determinar los salarios asociados a cada tarea. Estas dimensiones no pueden ser tomadas al azar, tiene que ser producto de un estudio de acuerdo con los objetivos que persigue la empresa. Existen métodos de evaluación poco convencionales, basados en el arte y la creatividad, bien puede funcionar y se adiciona dimensiones. Para determinar una dimensión laboral se pueden utilizar muchos métodos

Las dimensiones son determinantes conductuales, surgen por la interacción social y reflejan la cultura, tradiciones y métodos de acción propios de la organización, es decir, el clima laboral. Estas dimensiones permiten un análisis de las organizaciones y su forma de interactuar en el interior de ellas. (Guillen, 2023)

La dimensión Habilidad, para la industria bananera, se traduce en estrategias administrativas para resolver problemas, tomar decisiones acertadas vinculadas al manejo de banano, optimización de la mano de obra, y mantener la fruta en mercados europeos con estándares de calidad

Este sector requiere de la dimensión esfuerzo, para alcanzar una productividad del 100% en largas jornadas de trabajo que están dadas según la calidad de la fruta que exigen nuestros compradores

Cada puesto de trabajo requiere de la dimensión responsabilidad para cumplir las metas semanales que están dadas por los cupos de caja a cumplir en las diferentes exportadoras. Estos resultados son la productividad de todo un sistema empresarial conformado por directivos, colaboradores agrícolas y administrativos, el manejo adecuado los materiales insumos y recursos agrícolas, su descuido se traduce en cuantiosas pérdidas económicas.

En el área agrícola es importante medir la dimensión y condiciones de trabajo, ya que es una variable influyente en la motivación del trabajador. Este sector se expone a ambientes naturales, riesgos y las jornadas de trabajo diversas.

5. Conclusiones

Para establecer las dimensiones de este sector agrícola se consideraron los siguientes puestos de trabajo: Gerente administrativo, contador pagador, coordinador de talento humano, bodeguero abastecedor de insumos y materiales, jefe de campo, técnico de control de sigatoka, jefe de empaque de cajas, pero se pudo observar que la mayoría de las agrícolas en estudio, no poseen el coordinador de talento humano. Esta evaluación abarca todas las áreas de desempeño de las agrícolas que van desde las labores agrícolas hasta la toma de decisiones de los directivos De los resultados de obtenidos en el trabajo se definieron dimensiones: Habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y condiciones de trabajo

Para establecer las dimensiones, se experimentó con un nuevo método de asignación de puntos para medir y valorar los distintos puestos de trabajo. Como es el método de

puntos, esto nos permitió establecer intervalos de desempeño por factor para aplicar la administración de salarios, comparable con otras agrícolas bananeras, de acuerdo la tabla salario mínimo sectorial aplicable en el año 2024, según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 2024-IESS. Este método asume que existen características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, considerando para cada puesto de trabajo, importancia diferente, con intensidades de responsabilidad.

Se puntuó el esfuerzo requerido, por tarea de forma organizada y jerárquica, para aplicar la ponderación y resolver colisiones entre los diferentes grupos de trabajo, enfatizando la contribución de responsabilidad a cada subfactor, que después de los resultados obtenidos por cada puesto se determina el salario correspondiente.

La experimentación de esta investigación supone la aplicación del método de asignación de puntos sirve de base para determinar el grado de responsabilidad en cada dimensión laboral para este sector agrícola bananero.

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

Referencias Bibliográficas

- Arosemena, D. E. (2022). Indicadores claves de desempeño y su aplicación en la gerencia estratégica de las empresas de salud. *Odontología Vital*, 1(37), 50-66.
- Bautista, C. R., Cienfuegos, F. R., & David, A. E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 13.
- Cajija Calderon Juan Felipe. (23 de noviembre de 2022). *Para PensaRSE*. Obtenido de Para PensaRSE: <https://www.linkedin.com/pulse/rse-3d-dimensiones-de-la-responsabilidad-j-felipe/>
- Canossa Montes de Oca, H. (2021). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias Administrativas*, (19), 12. <https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Cespedes, Carlos. (2004). *Calida de fruta en banano de exportación: Algunas Implicaciones de manejo*. Santo Domingo: DIAF. <https://intranet.cedaf.org.do/digital/calidadbananoidiaf.pdf>
- Guillen, D. C. (2023). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 14. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/123>

- Guzman, G. M. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber*, 28(4), 794-805. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622016000400014&lng=es&tlng=es.
- Hernandez, R. C., & Cerdas, A. A. (2019). Proceso Productivo y Control del Trabajo en Las Plantaciones Bananeras del Pacifico Costarricense (1938- 1970). *Revista de Historia No. 80*, 30. <https://doi.org/10.15359/rh.80.4>
- Hintze, J. (2024). *El Sistema salarial aspectos conceptuales*. Buenos Aires: ResearchGate.
- Huaman, C. A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una caja Municipal. *INNOVA Research Journal*, 14. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Lalangui-Balcázar, M. I., Meleán-Romero, R. A. ., & Acuña-Ortigoza, M. (2024). Liderazgo ético y responsabilidad social en las empresas bananeras del Ecuador, provincia de El Oro. *INNOVA Research Journal*, 9(2), 102–116. <https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2521>
- Arcos-Chaparro, I. A., & Epia-Silva, M. A. (2024). La transversalización del debido proceso en las relaciones laborales particulares. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 17–43. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/100>
- Padilla, M. E., & Pambi, G. N. (2024). *Analisis de la aplicacion de las normas de calidad en empresa bananera del Canton Machala, Provincia de El Oro*. Machala: UTMACH.
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. . (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Vallejo-Rosero, C. A., Quesada-Paz, M. M., Londoño-Puentes, J. C., & López-Contreras, J. del R. (2024). Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114–139. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/97>
- Velez, G. K., Loor, C. G., & Esquivel, G. R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano. *PopularumProgressio. Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1969/1747>