

Diseño De Un Programa De Cultura De Desempeño En Trabajadores De La
Finca El Guayabillo

Elaborado por:

Liz Adriana Diaz Sierra – Especialización en Gestión Humana

José Mauricio González Daza – Especialización en Gestión Humana

Sandra Mayerly Quintero – Especialización en Administración de Empresas

Edna Viviana Torres Rodríguez – Especialización en Gestión Humana

Seminario de Investigación

Universidad Ean

Bogotá

07/11/2021

Contenido

Resumen	3
Problema de Investigación	4
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Justificación	7
Marco Teórico	8
Importancia del Desarrollo de la Gestión por Competencias	12
Marco institucional	14
Metodología	16
Primer nivel.....	16
<i>Enfoque, alcance y diseño de la investigación</i>	16
Definición de Variables	17
Tabla 1. Variables de la cultura de desempeño	18
Definición conceptual	19
Factor Actitud	19
Factor Personalidad	19
Factor Percepción.....	19
Factor Innovación	19
Población y Muestra	19
Figura 1. Demografía y población municipio de Timbío.....	19
Figura 2. Población desagregada por sexo	20
Segundo nivel.....	21
Metodología Recolección de Información	21
Técnicas de análisis de datos.....	23
Bibliografía	31
Anexos	35

Resumen

El propósito de este trabajo pretende a través de una investigación correlacional el análisis del desarrollo de una cultura organizacional respecto a la deserción laboral en la finca El Guayabillo, lo que se pretende es determinar si el aporte del proceso de desarrollo de dicha cultura nos ayudará a la no deserción del trabajo, puesto que esto está conllevando a reprocesos en: capacitación, administración y conocimiento en general de los procedimientos a llevar a cabo en el Guayabillo. El método utilizado ha sido mediante investigación de procesos de la misma índole, llevado a cabo en diversas empresas que nos enseñan el como una cultura organizacional y el comportamiento de las personas en el sector rural pueden determinar si posteriormente al implementarse este tipo de procesos, la deserción podría llegar a ser casi nula. Por ejemplo, se menciona que una de las dimensiones del clima laboral es la satisfacción laboral, que describe el entorno general de la empresa, sus actitudes, las evaluaciones personales y del equipo de trabajo.

Palabras Clave: Cultura organizacional, clima laboral, deserción, competencias, gestión de talento humano, gestión por competencias, rural, incentivos,

Problema de Investigación

El desarrollo de cultura en una organización requiere comprender de la estructura primaria de pensamiento que involucra el interés y el sentir de las personas participes.

En un sistema trazado por caminos que se construyen con el aporte de las experiencias, valores, aptitud y actitud en la interacción diaria de las personas participes que conforman una comunidad, organización, o sociedad, con el ánimo de comprender mejor ese camino trazado por una cultura, es importante estar alineados con su significado y los elementos que la conforman.

Cordero Osorio (2012), da una definición de cultura: “La cultura que es lo propio de la sociedad humana, está organizada y es organizadora, mediante el vehículo cognitivo que es el lenguaje, a partir del capital cognitivo colectivo de los conocimientos adquiridos, de los saber/hacer aprendidos, de las experiencias vividas, de la memoria histórica, de las creencias míticas de una sociedad...la cultura instituye las reglas/normas que organizan la sociedad y gobiernan los comportamientos individuales que generan procesos sociales y regeneran globalmente la complejidad social adquirida por esta misma cultura”.

Por otra parte, científicos sociales identifican elementos principales del sistema cultural: creencias - explicaciones de las experiencias compartidas-, valores - criterios de juicio moral-, normas y sanciones -pautas para limitar el comportamiento-, símbolos -representaciones de valores y creencias-, lenguaje -sistema de comunicación simbólica- y tecnología -conocimientos y utensilios para el trabajo compartido. (Fernández, 2002)

Tomando como referencia los conceptos de cultura antes mencionados y teniendo en cuenta que el razonamiento sobre las organizaciones es particularmente rico en analogías y metáforas, podemos hablar de cultura organizacional a partir de aquella metáfora que ve a las organizaciones como pequeñas sociedades. Si se asume

que la cultura es la característica indefinida e inmanente de toda sociedad y que las organizaciones son pequeñas sociedades, se pueden atribuir características culturales a las organizaciones que las describan, pudiéndose afirmar que la cultura es a la organización como la personalidad al individuo.

Gran parte de los estudios sobre la cultura de las organizaciones han caído en la tentación de elaborar taxonomías culturales, que de una u otra manera asignan juicios de valor cuando ubican a las empresas en un determinado rango de una escala que va entre “culturas de éxito” y “culturas de fracaso”. Pero si se acepta el supuesto de que la cultura es al grupo social como la personalidad al individuo, el análisis de la cultura de una organización no sirve para compararla y clasificarla como mejor o peor que otra, solamente para conocerla, comprenderla y sobre esa base proyectarla. En otras palabras, la cultura no es buena ni mala, simplemente es.

La cultura del sector es el resultado de procesos históricos y sociológicos diferentes, de manera que lo importante es reconocer las fortalezas y debilidades propias de la cultura, para potenciar las primeras y tratar de minimizar el impacto de las segundas.

“la gestión de desempeño es un subsistema de Talento Humano que permite aplicar un proceso técnico que tiene como objetivo poder realizar una estimación cuantitativa y cualitativa por parte de jefes inmediatos, el grado de eficiencia con el que realizan los colaboradores sus actividades, objetivos y responsabilidades en el trabajo”. (Del Desempeño, 2013)

Países como España realizaron un estudio con varias empresas, han identificado que el 78% de las compañías tenían un departamento de recursos humanos integrados en su estrategia global. “...Se señala que el 62% de la muestra manifiesta que desarrollan actividades de formación de manera sistemática, mientras que un 38% lo hace sistemáticamente. Más del 50% de las organizaciones poseen

algún sistema estructurado de evaluación del desempeño de sus trabajadores. Los temas generadores de conflictos son, por este orden: la retribución, cuestiones sindicales, jornada, descansos, etc.”. (Sanz, 2008)

La granja integral el Guayabillo, en un periodo de siete años la finca ha presentado una alta rotación de los mayordomos, alrededor de tres por año, diferentes situaciones causaron esta alta rotación, principalmente por despidos justificados, a causa de robos, maltrato de animales, abandono de la finca los fines de semana, abuso de confianza e incumplimiento de funciones. sólo un caso el mayordomo renunció, puesto que fue beneficiario de un plan de vivienda rural y tierra para trabajar.

En diálogos con el propietario, se identificó que los colaboradores presentaban un alto grado de compromiso y disponibilidad para realizar las labores durante el periodo de prueba, sin embargo, una vez aprobaban este periodo, con el tiempo se evidenciaba un grado de descontento, cambios en la manera de hacer las labores, reducción de la productividad que conllevaba afectación en los animales y retroceso de algunos cultivos.

La anterior situación nos ha confrontado a comprender que factores internos, de adaptación, confianza, interacción, dialogo y valores, afectan el desempeño de los colaboradores, por lo que se ha dado la oportunidad de implementar una cultura de desempeño, que permita ayudar a desarrollar culturas similares en el mismo sector en otras empresas.

Objetivo General

Diseñar un programa de cultura de desempeño para los trabajadores de la granja integral Guayabillo, ubicada en el municipio de Timbío, Cauca.

Objetivos Especificos

- ✓ Realizar la caracterización de la población trabajadora en la granja integral el Guayabillo
- ✓ Establecer objetivos de desempeño y desarrollo para los colaboradores que laboran en la finca el guayabillo.
- ✓ Definir competencias y valores para los cargos de los colaboradores que laboran en la finca el guayabito.
- ✓ Determinar funciones para cada uno de los trabajadores que laboran en la finca el guayabillo.

Justificación

La estabilidad y éxito de las empresas modernas atañen altos estándares de calidad social de cada uno de sus componentes, de esta manera, el servicio dado a los clientes esta medido con la misma eficacia que se atiende un ambiente laboral óptimo para sus empleados en relación a la capacitación, bienestar social, entrenamiento, promoción y evaluación constante de estos factores, creando de esta manera oportunidades de mejora que se enfoquen en que el empleado perdure en la empresa y los tiempos de reclutamiento sean destinados a una eficaz calidad laboral que permita el desarrollo óptimo de las ventas y/o prestación de servicios de la compañía, la existencia y el aprovechamiento de talentos que favorezcan la productividad, la satisfacción y la motivación de las personas, la coherencia de los objetivos individuales con los de la organización y un clima laboral apropiado (Kaplan, 2009)

De acuerdo con lo anterior el presente estudio tiene como propósito aportar desde nuestras áreas de formación a las necesidades de la granja integral el guayabillo todos los aspectos relacionados a la gestión del talento y por lo tanto lograr un acertado liderazgo organizacional, para diseñar una propuesta de intervención enfocada a la

cultura del desempeño dentro de Granja Integral, para de esta manera elevar de una forma óptima la prestación del servicio justificado en el alto índice de rotación de personal, el cual genera reprocesos en capacitación y un ambiente laboral poco favorable. Este retroceso se traduce en una alta rotación de personal y una ruptura del conocimiento, la cultura, los valores, la confianza, el compromiso, la honestidad y el crecimiento en conjunto del colaborador y los propietarios.

Finalmente, la implementación de un proceso de cultura organizacional mediante la línea de Liderazgo Organizacional conllevará a un nuevo planteamiento en el área rural para evitar la deserción.

Marco Teórico

La búsqueda de antecedentes para esta investigación se inició con una extensa revisión de temas relacionados. Teniendo en cuenta que, dentro de los parámetros necesarios, se torna indispensable y necesario el diseño de un programa de cultura en cuanto al desempeño para los trabajadores de la finca el Guayabillo, partiendo de la deducción que abordaron algunas investigaciones realizadas por diversos teóricos y estudiosos frente al tema, siguiendo esta linealidad, se toma de referente la investigación que se llevó a cabo en “la empresa agrícola Bancuber para determinar estrategias para disminuir riesgos laborales y contribuir al desempeño laboral en los trabajadores agrícolas en el 2018. El personal involucrado en el proceso de trabajo de campo comprendió: empaque, labres de campo, cosecha, riego y drenaje, otros costos de plantación y no variable de empaque.” Como lo postuló (Medina Rodríguez J. M., 2019)

Bocanegra Vásquez (2019) afirma que una de las dimensiones del clima laboral es la satisfacción laboral, describe el entorno laboral de la empresa, las actitudes, las evaluaciones personales y del equipo de trabajo, así como las experiencias de la organización, claro está que dentro de toda la hipótesis de una mejora en el

desempeño se abordan diversos enfoques que permiten comprender a fondo todas las variante o factores que pueden llegar a influir en este, tales como lo son: la satisfacción laboral, factores de riesgo psicosocial y compromiso, la gestión de recursos humanos y competencias, clima laboral, salud ocupacional, condiciones de trabajo.

Ahora bien Gil Monte (2012) investigó los riesgos laborales en el trabajo y salud ocupacional en varias empresas en Perú, determinó deficiencias en los puestos laborales y al compararlos con otros países recomienda pautas para comenzar a exaltar la salud ocupacional. El estudio de Gil se compone de 5 fases: la primera presenta una conceptualización sobre los factores de riesgos en el trabajo; la segunda hace una descripción de los principales riesgos existentes en el trabajo; la tercera describe datos estadísticos de riesgos laborales en Europa con causas y efectos; la cuarta expone las recomendaciones para promocionar salud ocupacional y por último, la quinta describe la importancia de la psicología y salud ocupacional recomendando fomentar esta actividad así como implementar estrategias para se mejora y perfeccionamiento.

Dentro del marco de la mejora en la productividad se puede afirmar que en este influyen aspectos tanto de factor humano, externo y organizacional que afectan de manera directa el desempeño de los trabajadores, causando de manera inevitable, una perdida, ya sea económica o productiva.

En lo que hace referencia a los accidentes y enfermedades que atañen al ámbito laboral, es frecuente, especialmente en la agricultura. En el artículo de Céspedes Mojica (2016) basado en riesgos laborales en el sector construcción, que, aun siendo un sector diferente, ambos gozan de un alto riesgo, en la ejecución de actividades. Mediante un análisis sociocultural donde aproxima las dificultades para tomar medidas de prevención. Se estima que en el entorno laboral hay costumbres, valores e ideas que trascienden a la sociedad y se apegan al mismo comportamiento humano y está arraigado y direccionado a lo que el saber psicosocial, dando a su vez origen a la

cultura de trabajo. Otro aspecto para tomar en cuenta es el riesgo, salud, comodidad o incomodidad cuando se trata de medidas preventivas y asunción de riesgos. De igual manera este artículo además resalta de manera muy elocuente la importancia de los conceptos riesgo, azar, salud, comodidad muy usados a la hora de asumir y rechazar medidas preventivas sobre riesgos.

Aun así, teniendo en cuenta que dentro de todos los enfoques que se pueden percibir en los trabajos y textos relacionados con el tema tienen un común denominador, el cual es la garantía de condiciones idóneas de trabajo, ya sea en el sector salud, emocional, de instalaciones y herramientas requeridas para la realización de las actividades requeridas.

De acuerdo con García (2007) el estudio de los riesgos laborales no es nuevo, la importancia de esto ha adquirido renombre en los últimos años. Trae como consecuencia cambio a nivel organizacional, mejora de los procesos productivos y métodos de evaluación y control para evitar riesgos asociados con la salud en el trabajo.

El mundo globalizado en el cual se está moviendo la humanidad y la gran movilidad de las personas exige cada vez más de personal con un excelente desempeño donde solamente existe una forma de lograrlo y es que en las organizaciones se gestione el talento humano por competencias.

Teniendo en cuenta estas premisas, se debe abordar este tema de manera objetiva y no se puede ignorar la realidad inherente de la actualidad tal y como lo es, la tecnificación, casi obligatoria a la cual debe apegarse una empresa, ya sea del sector agrícola o de cualquier otro, como también si es una multinacional a una empresa familiar, desde lo macro a lo micro.

Las competencias son las capacidades de una persona para tener un desempeño exitoso en un contexto determinado o en cualquier contexto. Los teóricos plantean diferentes taxonomías, sin embargo, la utilizada en el presente trabajo se apoya en la de Mc lelland y Edgar Morín, apoyada por la UNESCO, los cuales las clasifican en tres, las del saber, las del saber hacer y las del ser. La Gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente. Para el caso de la empresa ACMED S.A.S., quien venía manejando un enfoque por calificación, a partir de elaborar el análisis y descripción de cargos, se tuvo la cimentación para estructurar toda una propuesta de gestión de su talento humano, integrando los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación Gómez Blanco (2013)

En el documento de la OIT de Querenghi (1984), reconoce que los factores laborales son complejos y difíciles de comprender, pues representan un conjunto de discernimientos y experiencias del trabajador que engloba muchos aspectos. Lo mismo ocurre cuando se quiere dar una definición más exacta y compleja que recoja la problemática en pocas palabras. En el mismo documento propone que “los factores laborales en el trabajo consisten en interaccionar el trabajo, el medio y la satisfacción de la actividad generada” (OIT P. , 1986) también se menciona que se debe incluir las capacidades del trabajador, sus necesidades, la cultura y si situación personal, todo esto tiene importancia para el rendimiento y satisfacción de la actividad laboral, lo que se vería directamente tratado los factores laborales.

Aun así, teniendo en cuenta que, dentro de todos los parámetros establecidos para lograr una mejora significativa en la productividad de los trabajadores, es de carácter fundamental tener en cuenta el valor humano en la producción y mejora de los diseños estratégicos en las empresas, tales como lo son, preocuparse por el bienestar y calidad humana que está en contacto directo con la línea de producción.

Es por esta razón que diversos autores e investigadores han postulado escritos que abordan aspectos de carácter fundamental que se deben tener en cuenta a la hora de diseñar, implementar, reformular, actualizar los programas que ayuden a la estructura organizacional para mejorar el desempeño de todos los eslabones de una empresa, ya sea macro o micro.

Siguiendo esta linealidad, Chiavenato (2002) en su investigación, aporta el Concepto de Gestión de Talento Humano, en el cual postula que, La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Claro está que no se puede dejar de lado que uno de los aspectos de gran importancia es la gestión por competencias, así como lo expone (Muñoz, 2001) quien explica que este es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización.

Importancia del Desarrollo de la Gestión por Competencias

Teniendo en cuenta que en el marco organizacional empresarial uno de los ítems de vital importancia y en los cuales se tiene poca claridad al momento de crear empresa es el mismo desarrollo de la gestión por competencias, se encuentra que una

de las primeras definiciones que se dieron a conocer en cuanto y sobre el concepto de Gestión por Competencias, era aquella en la que se hace énfasis en el logro de objetivos a través de la gente o el así denominado recurso humano.

La Gestión por Competencias como disciplina científica ha ido evolucionando con el correr de los años y con el desarrollo de las organizaciones y de la sociedad, así como lo expuso Arroba Cordero (2013) pero desde entonces y hasta nuestros días se reconoce de manera significativa que, sin el concurso de la gente, de personas capaces, eficientes y preparadas, no es posible llevar a cabo los objetivos de una organización territorial, Las organizaciones son esencialmente grupos de personas que realizan una serie de funciones estrechamente interrelacionadas con el propósito de lograr un objetivo. Por esta razón el factor determinante de una organización eficaz es el grupo humano que lo conforma.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar y llegar a un punto o a un común denominador, el cual es la importancia inherente y el impacto decisivo para el éxito o no de una empresa que tiene el recurso humano, tal y como lo expone Montoya C. A (2009) contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades. Aunque esto no se logra, si en el proceso de selección no se hace uso de un principio fundamental a la hora del reclutamiento, como es la inducción. Es decir, la inducción se debe considerar como un sistema entrelazado que inicia en el ciclo del empleo con la selección y termina con la entrevista de salida (egreso), pero que a su vez se debe revisar en la evaluación del desempeño del personal.

Debido al inevitable avance y a la así llamada globalización se hace casi imposible no tener que adaptar y diseñar nuevas estrategias que permitan el mejoramiento de los procesos productivos y en la línea directa de lo que ya se ha hablado con anterioridad, lo cual es el recurso humano, tanto para la mejora interna de la empresa como de la calidad de condiciones laborales que los trabajadores tienen.

Aun así, se es muy importante tener claridad que no es tarea fácil la realización de esta tarea, ya que para lograrlo se debe tener en cuenta, que no todas las organizaciones son iguales ni tienen el mismo objetivo o desempeño que se espera, ya sea porque son de carácter autosustentable o netamente corporativo, también en este influyen los constantes cambios paradigmáticos que surgen de manera inevitable constantemente, a los cuales se debe ajustar el mismo diseño del programa que se quiere implementar, para lograr la meta trazada.

Claro ejemplo de ello es La Finca Agrícola “El Pedregal “, inicio en el año 1980 comprando los lotes de terrenos al ingenio COAZUCAR, siendo esto cantero de caña; dando así en marcha la implementación adecuada del terreno para la siembra de banano a cargo del Ing. Jorge Alcocer Naranjo quien fue fundador de esta Finca Agrícola.

Está ubicada en vía La Troncal Puerto Inca S/N - Sector San Vicente junto al Complejo Turístico “El Pedregal, sus inicios de exportación de banano comenzaron en el año 1982, la empresa contrato a personal que no era capacitado, no sabían sus roles y funciones, pero sin embargo fueron aprendiendo a través de los años. Hoy en día la Finca ha crecido notablemente, pero necesita determinar las características ocupacionales de los diferentes cargos, capacitar e incentivar a los trabajadores y contratar personal calificado, para que la Finca incremente la productividad y calidad del trabajo. Al contratar al personal calificado, capacitar e incentivar a los trabajadores de la empresa va a existir una alta calidad y mejora de los procesos de la empresa, ya que va a ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la Finca, elevará la moral de la fuerza del trabajo y se agilizará la toma de decisiones; esto llevará a que la empresa progrese y sea reconocida a nivel nacional e internacional. Como lo cuenta Maldonado A (2017) en su trabajo.

Marco institucional

La granja integral el Guayabillo, ubicada en el municipio de Timbío, Cauca, constituida por un terreno de 5 hectáreas y cuarto, rodeada por un río y con nacedero propio, se caracteriza por sus bondades de tierra fértil, con un Ph mixto ácido y alcalino. La granja está legalmente constituida como una pequeña empresa familiar MiPymes, y desarrolla actividades ganaderas, agrícolas, y, actualmente está incursionando en actividades de ecoturismo. La actividad ganadera se enfoca en la reproducción bovina, y seba de ganado criollo a menor escala, e integra producción de caprinos y especies menores como aves, y conejos. Por otra parte, en la granja se planta frutos de otras regiones como la sachá Incha, obtenida de Santa Marta, y la fruta de los siete sabores obtenida de Atacames, Ecuador y otros frutos comunes como limón pajarito y limón mandarina, piña, naranja ombligona, mandarina, guayabilla, caña, y mango. Además, se produce parte de los alimentos para el ganado, con la siembra de pasto maralfalfa y estrella, el cual se pica y sirve fresco en los comedores. Por otra parte, se está incursionando en actividades de descanso ofreciendo hospedaje, experiencias de contacto con los animales, senderismo, pesca y baño en la cascada de San Pedro, ubicada a cinco minutos de la granja. Este es un proceso nuevo sobre el cual se está trabajando.

La empresa familiar está estructurada en un organigrama muy pequeño que rompe las cadenas de mando vertical y horizontal y vincula las líneas de dirección, operación y mantenimiento. En la línea de dirección se encuentra el gerente y propietario de la granja el Guayabillo, quien cumple funciones claves de finanzas, aspectos legales y de recurso humano. En la línea operativa nos apoya dos personas, un médico veterinario y zootecnista, experto en la reproducción de especies mayores como ganado criollo y de raza, especies menores como caprinos, aves, y conejos. Adicionalmente maneja temas complementarios como suelos para producción de pastos y follajes. Por otra parte, el colaborador catalogado como mayordomo desarrolla actividades operativas y técnicas de la granja, requiere experticia en las actividades de campo y manejo de animales, se valora su amor y respeto por estos. Finalmente, en la

línea de mantenimiento la esposa o compañero del mayordomo, nos apoya en los servicios de aseo y atención a los visitantes.

Metodología

Primer nivel

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

De acuerdo con el planteamiento del proyecto donde se busca lograr mejoras en la productividad de los trabajadores, mediante el establecimiento de una cultura de desempeño, el diseño de investigación propone un enfoque cualitativo participativo con un nivel descriptivo correlacional, como se ha mencionado el objetivo principal del presente proyecto es la implementación de una cultura de desempeño con el ánimo de:

- Evitar deserción: Se ha evidenciado este comportamiento luego de que han pasado el periodo de prueba de los mayordomos colaboradores de la Finca el Guayabillo.
- Generar sentido de pertenencia con la organización
- Entender la cultura de los trabajadores del sector rural Timbío, Cauca

Este enfoque permite analizar de manera apropiada mediante la descripción detallada de las personas partícipes del estudio y relacionar posibles falencias que estén provocando o injiriendo en los fenómenos anteriormente descritos. Muñoz Olaya (2019)

Igualmente, y de acuerdo con investigaciones anteriores aplicadas en el mismo sector, en este caso fue aplicado en una avícola en la cual se pretendió un objetivo similar pero orientado al clima organizacional del cual se logran avances que

permiten sacar conclusiones determinantes para mejoras en el proceso que ayudó a determinar la satisfacción laboral como clave en el clima laboral. Shigüe Veloz (2021)

Es importante resaltar que este tipo de investigación es muy aplicable a este tipo de área, como se evidencia en la tesis de Barrón (2020) en donde se hizo un trabajo colaborativo para determinar la percepción de los trabajadores con base en lo que reciben y sopesan en salario emocional de las empresas vitivinícolas y como estas prestaciones de parte del empleador han ayudado a la retención del personal. Del resultado de esta investigación la empresa logró determinar la alta relación que existe entre un trabajador que equilibra su vida personal con la laboral gracias al empleador, entre uno que tenga un mayor ingreso.

Con base en lo anterior, y en el planteamiento de nuestra investigación trabajaremos en conocer a los colaboradores de la Finca el Guayabillo, para determinar su percepción mediante instrumentos como entrevistas y observación, para hacerlos finalmente partícipes de la solución para afrontar el problema presentado y que este se mantenga en el tiempo.

Definición de Variables

La investigación implementada en el presente trabajo es de tipo cualitativa, que hace referencia a los procedimientos que permiten una construcción del conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos, y son estos los que permiten reducir la complejidad y generar la coherencia del producto científico Krause (Krause, 1995). En este sentido se tomó como estrategia de investigación el desarrollo de la cultura organizacional respecto a la deserción laboral en la finca el Guayabillo, la finalidad de este tipo de estudios es medir o evaluar la cultura de desempeño en los trabajadores de la finca mencionada.

Es así que el estudio de caso está dirigido a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares, combinando distintas técnicas para la recolección

de la evidencia cualitativa con el fin de construir junto con la participación de los colaboradores, soluciones eficaces orientadas a entender el sentir dentro de la dinámica del desarrollo de las actividades tanto operativas como las emocionales ligadas en el proceso, de tal manera que logremos implementar las mejoras de manera participativa y descartar las inadecuadas Yin, (1994)

Así mismo esta herramienta es útil para ampliar el conocimiento en un entorno real, desde múltiples posibilidades, variables y fuentes, permitiendo que la investigación mantenga las características holísticas y de sentido de la vida real entendido éste como un todo integrado que forma o constituye primordialmente una unidad de análisis donde se busca entender las realidades, su estructura dinámica y que da razón de los comportamientos y las manifestaciones de lo que básicamente es su naturaleza Miguélez (2004)

La metodología utilizada para la medición de la cultura en las organizaciones se utilizarán las variables explicadas por Schein (1988), así:

Tabla 1. Variables de la cultura de desempeño

Factor Actitud	El factor actitud está formado por cuatro indicadores (calidad, cantidad, rapidez y dedicación),
Factor Personalidad	El factor personalidad está formado por tres indicadores (trabajo en equipo, tolerancia, emotividad),
Factor Percepción	El factor percepción está formado por tres indicadores (satisfacción laboral, liderazgo e identificación con la organización),
Factor Innovación	El factor aprendizaje está formado por dos indicadores (habilidades e innovación)

Definición conceptual

Factor Actitud: Para Sabatés (2010) las actitudes son un estado en el que la preparación o disposición mental o psicológica y la neutral, que se organizan a través de las experiencias y que influye de gran manera en la respuesta de cada sujeto.

Factor Personalidad: El patrón de pensamientos, sentimientos y conducta que presenta una persona y que persiste a lo largo de toda su vida, a través de diferentes situaciones Starobinski (1968)

Factor Percepción: Ivancevich (1997) Es un proceso simple de en el cual interviene la información sin necesidad de procesamientos mentales internos.

Factor Innovación: Hoyos (2004) No consiste en incorporar conocimientos al vacío, sino en modificar conocimientos anteriores.

Población y Muestra

El municipio de Timbío para el año 2020, contaba con una población total de 36.287 habitantes, dominada en un 50.5% por mujeres frente a un 49.5% de hombres, caracterizándose por un sistema cultural matriarcal y étnico, con mayor presencia de población indígena en un 3.01%, frente a un 0.45% de población negra, mulata, o afrocolombiana, un 0.01% población rron, y un 0% de raizales y palenqueros, según datos del DANE. Por otro lado, la población se distribuye con mayor presencia en el sector rural con un 59.75% frente a un 40.25% en lo urbano. (DANE., 2020)

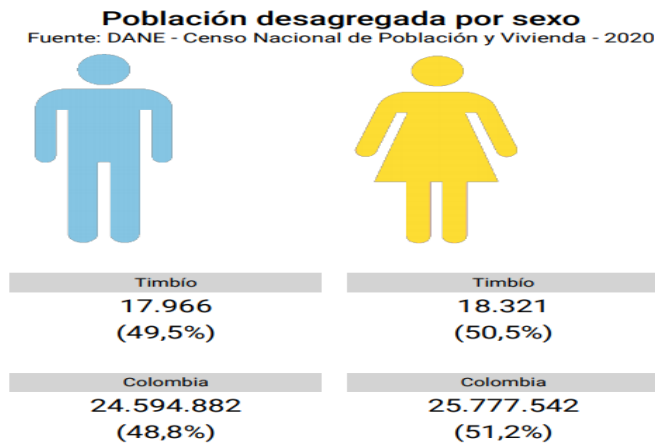
Figura 1. Demografía y población municipio de Timbío

Timbío, Cauca

Código DANE: 19807	Región: Pacífico
Subregión (SGR): Centro	Entorno de Desarrollo (DNP): Intermedio
Categoría Ley 617 de 2000: 6	Superficie: 169 Km2 (16.900 Ha)
Población: 36.287 Habitantes	Densidad Poblacional: 214,72 Hab / Km2

Tomado de: DANE, Censo Nacional de Población y Vivienda-2020

Figura 2. Población desagregada por sexo



Tomado de: DANE, Censo Nacional de Población y Vivienda-2020

La finca el Guayabillo, ubicada en la vereda de San Pedro a 15 minutos de casco urbano de Timbío, está distribuida principalmente en el sector rural, con mayor presencia en actividades agrícolas como la producción de café orgánico, ganadería, cultivo de hortalizas y frutas, apicultura y en un menor porcentaje, actividades de ocio y esparcimiento como pasadías en la cascada de San Pedro, mountain bike, senderismo y actividades de ecoturismo.

Para la definición de la muestra hemos determinado la manejaremos por tipo censo, puesto la población a la cual aplicaremos un modelo de cultura de desempeño,

corresponde a los colaboradores de la finca el Guayabillo, conformado por el mayordomo, su esposa, el médico veterinario y gerente.

Segundo nivel

Metodología Recolección de Información

Teniendo en cuenta que toda investigación construye una metodología para la consecución de los objetivos que se pretenden alcanzar con la misma, en este caso, este apartado hablará acerca del diseño metodológico que se usara para la recolección de información que se llevará a cabo en diferentes etapas investigativas y que cuentan con una sustentación descriptiva de cada uno de los elementos que se utilizarán para dar respuesta a la pregunta problema, definiendo la razón de la investigación, interpretando las muestras de recolección de datos para concluir la investigación.

El enfoque de investigación es de carácter descriptivo el cual consistente en identificar los hechos, fenómenos, persona o equipo con el fin de constituir su sistema o conducta Arias (2012).

Al igual el enfoque cualitativo, definido por el autor Echeverri-Sánchez, (2018) quien hace referencia a este tipo de perspectiva como los procesos en los cuales se hace una recopilación de la información usado desde las ciencias sociales. Donde se logra comprender que desde el enfoque se pueden utilizar técnicas de recolección de información como la encuesta y se pueden desarrollar otras como lo son: entrevistas, técnicas de observación participante o focus group lo que permite analizar una situación determinada a partir de la interpretación del discurso dado por los actores involucrados dentro de la investigación.

De tipo correlacional, este tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un

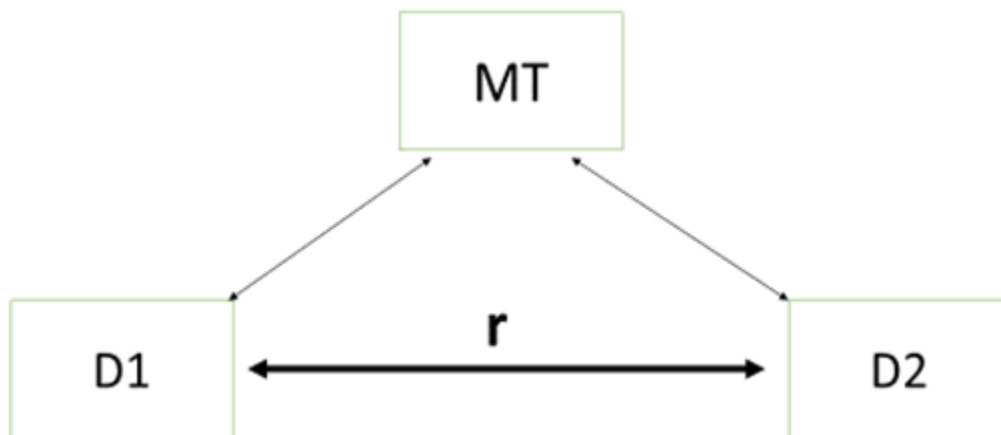
contexto en particular al igual este estudio diagnostica el nivel de relación o asociación a través de las variantes sin buscar causalidad existente entre las variables Hernández-Sampieri (2017)

De igual forma se toma la observación naturalista la cual se lleva a cabo en el ambiente natural o contexto en este caso en la finca el Guayabillo, sin molestar a los trabajadores/objeto en observación, esto conduce a una mayor validez de los datos recogidos, porque aquí los trabajadores no son conscientes de que están siendo observados. Esto tiende a resaltar sus características naturales.

La investigación correlacional también utiliza la observación naturalista para recolectar datos, sin embargo, además, utiliza datos de archivo para recolectar información. Los datos de archivo se recopilan a partir de una investigación de naturaleza similar realizada de forma rudimentaria. Los datos de archivo se recogen a través de la investigación primaria.

En esta investigación se analiza el desarrollo de la cultura organizacional respecto a la deserción laboral en la finca el Guayabillo, la finalidad de este tipo de estudios es medir o evaluar la cultura de desempeño en los trabajadores de la finca mencionada, Sampieri (2014).

El Diseño que se aplicara en esta investigación es descriptivo correlacional; dónde:



MT: Muestra de los trabajadores de la Finca el Guayabillo.

D1: Desempeño trabajadores

r: Relación

D2: Deserción laboral de la Finca el Guayabillo

Esta investigación permite identificar las conveniencias, conductas, actitudes y aptitudes de los trabajadores de la finca El Guayabillo, y así poder diseñar el programa de cultura de desempeño eficiente para los trabajadores de la finca y descubrir su motivación frente al trabajo que realizan en esta, utilizando una entrevista semiestructurada como lo expone Méndez Álvarez (2001) “técnica para la recolección de información en un período de tiempo determinado, la misma que es sometida a un proceso de tabulación y análisis estadístico, con base a los resultados obtenidos se establecerán las conclusiones” (pág. 136)

Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados hemos identificado los siguientes instrumentos, técnicas de análisis con su respectiva descripción:

Tabla 2. Instrumentos y técnicas de análisis

Instru mento	Técnica de Análisis	Descripción
Entrevistas	Análisis temático por género	Identificar por temas mediante entrevistas en qué genero se presenta con mayor fuerza el descontento laboral y así sacar conclusiones.
Observación	Observar el comportamiento de los colaboradores en el desarrollo de las actividades de campo	Mediante la observación identificar, emociones y aptitudes que incentivan las actividades en el colaborador, al igual aquellas posiciones negativas que se originan en la relación laboral
Diálogo	Establecer diálogos con los colaboradores para conocer su percepción frente a la manera de recibir órdenes y formas de realizar las actividades de campo	Establecer diálogos con los colaboradores para conocer sus emociones, sentimientos, percepción, aportes, y propuestas frente a la interacción de las actividades diarias de campo frente a su relación con el médico veterinario y el gerente.
Historia de vida	Comprender como es la vida de los colaboradores y su percepción	Conocer el testimonio de los colaboradores respecto el balance de su vida diaria frente a las actividades de trabajo. De igual manera conocer como dimensiona las situaciones de vida personal y laboral, basado en su experiencia de vida.

	respecto cómo debe ser el trabajo de campo	
--	--	--

Técnicas de análisis de datos

En el análisis cualitativo de las variables comportamentales, sensitivas y experiencial utilizamos dos herramientas para entender la forma de aprender y percibir el desempeño por parte de los empleadores y colaboradores, con el fin de identificar los lineamientos apropiados para proponer un modelo de cultura de desempeño en la finca granja integral el Guayabillo.

Entre las técnicas utilizadas como la observación, los colaboradores no fueron grabados, porque son personas que han ingresado nuevas, por tanto, los hechos que voy a relatar fueron producto de una interacción natural en la cual se identificaron varios factores importantes que mencionaremos en el desarrollo de la idea. En el evento espontaneo surgió un dialogo respecto a la compra de algunas vacas que no estaban generando los litros de leche esperada. Los colaboradores expresaron al propietario con cierta prevención que los animales adquiridos no eran tan buenos como las dos vacas con las cuales ya se contaba. El veterinario intervino desde una posición ecuánime informando que al momento de comprar los animales se había hecho reconocimiento de selección en un video, pero no se observaron físicamente, lo cual significo un engaño de la calidad ofrecida y el estado real de las vacas. Este comentario genero tranquilidad en los colaboradores que confirmaron lo dicho por el veterinario.

Después de una conversación del propietario, el veterinario y el mayordomo, toma la decisión de vender los animales y reemplazarlos por unos nuevos, pero esta vez con la asistencia del veterinario.

En ese evento observé que los colaboradores sentían miedo respecto la responsabilidad de un hecho que era ajena a ellos, sin embargo, se sentían señalados porque los litros esperados por cada animal no era lo percibido y sus respuestas reflejaban reactividad por el miedo de ser juzgados o culpados, no obstante me llamo la atención encontrar flexibilidad y sintonía del veterinario con el sentir de los colaboradores y me resulto sorprendente la solución que planteo al propietario de reemplazar los animales. Note un cambio inmediato en la reacción tanto de los colaboradores como del propietario ante un hecho de tensión.

En la segunda tecina de recolección de información cualitativa se realizaron dos entrevistas. La primera dirigida al médico Veterinario y zootecnista Harvy Gentil Diaz, con quien se estableció un dialogo en medio de una entrevista. En este coloquio se planteó la propuesta de encontrar estrategias adecuadas para un programa de cultura de desempeño desde un sentido general para luego llegar al particular y al respecto Harvy nos mostró como partiendo desde el termino de cultura en las comunidades, con su idiosincrasia, costumbres, formas de entender la vida y asociarlo a su ambiente para actuar, se halla el sentido de pertenencia de dos visiones la cultural y la económica. El menciona factores claves en este proceso entre estos la comunicación flexible para transmitir la importancia de la labor que realizan y el impacto de las practicas que manejan en el medio ambiente, en la sociedad, en la empresa y en el futuro de sus hijos. Harvy manifiesta la efectividad de cambio y acción de mejora en las comunidades cuando tienen una visión de como su trabajo o actividad puede beneficiar o perjudicar su propio bienestar y el de los demás. Al respecto menciona algunas comunidades como la campesina, afro y Rom, pueden entender mejor este panorama, sin embargo menciona un grado de dificultad en las comunidades indígenas que ven en la tierra un sustento diario y en la perdida de cultivos o animales alusión a causas naturales y no a situaciones que pueden ser prevenidas desde la planificación, el control, las practicas adecuadas, el cuidado permanente tanto de animales como cultivos, y seguimiento para establecer

indicadores o acciones individuales de mejora. No obstante, deja claro que este camino es posible de implementar en las comunidades indígenas, pero de forma paulatina en pequeños grupos. Ahora bien, estos términos que hemos mencionado de manera general cobra mucho sentido en la particularidad puesto según datos del Dane, (Planeación, 2020) de la población total de Timbío, un 59.75% está ubicada en el sector rural y de este porcentaje un 3.01% es población indígena, lo que nos permite entender que si bien la relación de 3.01 frente a un 59.7 es baja en cuanto a la presencia de comunidades, es muy probable que en el proceso de selección las personas ingresadas provengan ellas o o hayan formado parte, lo cual también lo podemos corroborar según datos de la organización IWGIA, que informa en un artículo denominado el mundo indígena, (Otova, 2020) el departamento del Cauca es el segundo con mayor presencia de población indígena después de la Guajira.

Por otra parte, en la entrevista realizada al propietario de la finca granja integral el guayabillo se destacó como aspectos positivos, la disposición para trabajar y la receptividad. De otro lado se mencionan algunos aspectos negativos con fines de mejora como la falta de planeación, después de las actividades rutinarias, lo cual genera factores de estrés, de igual manera menciona falta de previsión para actuar ante posibles casos fortuitos o contingencias.

En la entrevista manejada como dialogo, pregunto al propietario si los colaboradores conocen sus funciones y están preparados para el manejo de la finca a lo cual responde de manera afirmativa informando que una vez se incorporan a laborar, se realiza un reconocimiento del área física, como de las funciones, se acompaña al colaborador cada ocho días para ver cómo está desarrollando las actividades y por último se evalúa a través del dialogo el logro de la expectativa frente a lo conseguido y en caso de no alcanzar lo esperado es incluido de nuevo para que sea desarrollado en la siguiente semana.

Por ultimo presento al propietario algunas conclusiones de la entrevista realizada al médico veterinario Harvy, para identificar puntos de convergencia que nos ayude a identificar los puntos en común, las diferencias y complementos que nos ayude a crear un programa sencillo y practico de los procesos de talento humano para transversalizar la cultura de desempeño acorde a lo requerido en la granja y lo esperado por el colaborador. Y se converge en los siguientes puntos una autoevaluación del colaborador acompañado de su percepción respecto a la idoneidad de la tarea realizada, segundo una evaluación en doble dirección, es decir el colaborador pueda expresar su punto de vista respecto a los procesos, funciones y actividades, generando la confianza para manifestar ideas de mejora personales y de los superiores y en la misma dirección de parte de su evaluador recibir retroalimentación con fin de impulsar positivamente mejorar acciones individuales sin ser juzgado o calificado de manera negativa y por último la participación activa e integral del superior en los procesos y la promoción del colaborador.

Análisis y discusión de los resultados

Nuestra discusión hace referencia a 4 secciones, que corresponden a los 4 objetivos planteados en nuestra investigación, en donde se pretende determinar cómo lograr una cultura de desempeño en los trabajadores de la Finca el Guayabillo.

Realizar la caracterización de la población trabajadora en la granja integral el Guayabillo

Se corroboró que los colaboradores "tienen sus propios mitos y creencias, por lo que lo más importante es entender su cultura para hacer un acoplamiento" Harvy Diaz

(Veterinario). Según (Chivenato, 2002) en su investigación la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad, pues depende de aspectos como la cultura.

Determinar funciones para cada uno de los trabajadores que laboran en la finca el guayabillo

"Hay actividades rutinarias, pero una vez se terminan pueden resultar otras que no son planificadas y generan estrés" Gerardo Díaz (Propietario). Contrastando con lo que indica (Cruz Muñoz, 2001), en que uno de los aspectos de gran importancia es la gestión por competencias es una herramienta que permite flexibilizar la organización, introduciendo a las personas como actores principales en los procesos de cambio.

Establecer objetivos de desempeño y desarrollo para los colaboradores que laboran en la finca el guayabillo

"Las culturas son diferentes y por lo tanto su percepción es diferente, pues no juega un papel importante la empresa sino solo se limitan a su trabajo. Es muy importante contextualizarlos y permitirles ver las consecuencias de lo que se está dejando de hacer"

Harvy Díaz. Según (Montoya, 2009) Para el logro de una organización competitiva, es preciso contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades.

Definir competencias y valores para los cargos de los colaboradores que laboran en la finca el guayabillo

En este objetivo se evidencia que, aunque se tienen en cuenta las sugerencias que plantean los colaboradores, se les brinda la confianza para dar a conocer sus opiniones se hace necesario identificar fortalezas, y permitir una autoevaluación que ayude a cumplir los objetivos de la compañía, teniendo en cuenta la actitud, personalidad, percepción e innovando en sus habilidades.

En general, consideramos que lo arrojado por los instrumentos ha coincidido con las teorías, en la cual se destaca que una cultura de desempeño haciendo partícipe a los colaboradores y generando conciencia permitirá lograr trabajar en un mismo sentido.

Por favor ver anexo **Programa De Cultura De Desempeño - Resultados.pdf**

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos la problemática y los anteriores conceptos se evidencia la importancia del diseño de un programa de cultura de desempeño para los trabajadores de la granja integral Guayabillo, ubicada en el municipio de Timbío, Cauca

Se concluye que, desde la realización de la caracterización del tipo de población trabajadora en la granja, se establecieron los objetivos del trabajo y desarrollo de los colaboradores que laboran allí, definiendo las competencias y valores para los cargos que desempeñan los colaboradores que laboran en la granja.

Siendo la motivación el principal factor para el buen desempeño laboral, la compañía propende como un pilar en cada una de sus actividades, ya que

regularmente se hacen sugerencia por parte de los colaboradores y al ser escuchados ayudan a corregir procedimientos que son necesario ajustar, realizando un seguimiento semanal, a su vez da como resultado un incremento positivo en la producción y distribución del tiempo y espacio de todas las actividades.

Los expertos sugieren ajustes de acuerdo al plan que hacen los colaboradores contextualizando a estos y concientizando medidas para contribuirle al medio ambiente, factor que si no se tiene en cuenta afectan a los colaboradores como directamente a los dueños de la granja el Guayabillo.

Es muy importante al seleccionar los colaboradores tener en cuenta que la zona en donde está ubicada la granja se caracteriza por tener varios grupos indígenas los cuales no se acoplan y para ellos no juega un papel importante la microempresa, no saben nada de talento humano, es por esto que no se contratan, al igual el propietario y los expertos acompañan y se involucran para ayudar al crecimiento de la empresa para que tenga un crecimiento de una forma sostenible.

El diseño de un programa de cultura de desempeño expone los pasos a seguir dentro de la granja con el fin de lograr un beneficio que le permita mejorar su imagen, se pudo observar que el desarrollo de un diagnóstico al talento humano puede ayudar al desarrollo de propuestas de mejora en los colaboradores, así como el seguimiento constante a los mismos, ya que, desde este punto se conoce realmente en qué estado se encuentra la granja y cuáles pueden ser las posibles soluciones para actuar de forma inmediata.

Bibliografía

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Edición. Fidas G. Arias Odón.

- Arroba Cordero, G. E. (2013). *La reparación de daños ocasionados por la arbitraria aplicación de medidas cautelares según el artículo 164 del Código Tributario*. Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Arrobo Celi, W. J. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa cimpexa S.A*". Guayaquil.
- Barrón, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco–Ica*. Repositorio Institucional Universidad Nacional Federico. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4064>
- BOCANEGRA VASQUEZ, J. C. (2019). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORSATI CONTRATISTAS GENERALES SRL CAJAMARCA*.
- Céspedes Mojica, L. B. (2016). *Diseño de lineamientos para trabajo en alturas de los linieros de la Empresa Electrificadora del Meta SAESP*. Meta.
- Céspedes, G. &. ((2016).). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial*. (Vols. Vol. 22,). Revista latinoamericana de Derecho Social .
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Chivenato, I. (2002). *Libro Gestión de Talento Humano*.
- Cordero Osorio, F. &.-C. (2012). *Matemática Educativa, Identidad y Latinoamérica: el quehacer y la usanza del conocimiento disciplinar*. Revista latinoamericana de investigación en matemática educativa.
- Cruz Muñoz, P. K. (2001). *La Gestion por competencias*. Chile.
- DANE., D. y. (02 de Noviembre de 2020). *DANE*. Obtenido de DANE: <https://www.dane.gov.co/>
- Del Desempeño, P. P. (2013). *Certificación de aceptación del tutor*. Ecuador: Universidad Central de Ecuador.
- Echeverri-Sánchez, L. V.-A.-A. (2018). *Factores que inciden en la intención emprendedora del estudiantado universitario: Un análisis cualitativo*. Revista Electrónica Educare.
- Echeverry. (2018). *Contribuciones de las Prácticas Profesionales a la Formación de Pregrado en Psicología*. Obtenido de Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6705553> 18 mayo 2020.
- Fernández, R. C. (2002). *Las ciencias sociales: concepciones y procedimientos* (Vol. (Vol. 14)). . Grao.
- Fidias, G. (2012). *El proyecto de investigación*. Episteme.
- García, E. B. (2007). *Cree Un Plan de Incentivos Eficaz*. Marketing Relacional.
- Gil, P. (2012). *Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. (Vol. . Vol. 29.). Peru: Rev Peru Med Exp Salud Publica.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Peru: Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública.
- Gómez Blanco, C. M. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED SAS*. Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena.
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Matodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2017). *Alcance de la Investigación*.
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2017). *Definición conceptual o constitutiva*.

- Hoyos, G. E. (2004). *La evaluación del aprendizaje: su evolución y elementos en el marco de la formación integral*. . Revista de Investigaciones· UCM, 14(24),.
- Ivancevich, J. M. (1997). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Madrid: Richar D. Irwin.
- Kaplan, R. S. (2009). *El cuadro de mando integral*.
- Krause, M. (1995). *La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos*. Revista temas de educación,.
- Maldonado, A. &. (2017). *Gestión de las competencias de talento humano aplicado al modelo de negocios de la finca agrícola "El Pedregal" ubicada en el Cantón La Troncal*.
- Maldonado, A. &. (2017). *Gestión de las competencias de talento humano aplicado al modelo de negocios de la finca agrícola "El Pedregal" ubicada en el Cantón La Troncal*.
- Medina Rodríguez, J. M. (2019). *Estrategias para disminuir riesgos laborales y contribuir al desempeño laboral en los trabajadores agrícolas de la Compañía Bancuber S.A. PIURA – PERÚ: Univercidad César Vallejo* . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44725>
- Medina Rodríguez, J. M. (2019). *Estrategias para disminuir riesgos laborales y contribuir al desempeño laboral en los trabajadores agrícolas de la Compañía Bancuber SA*.
- Méndez A, C. E. (2001). *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. . Bogotá: Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- Méndez Álvarez, C. E. (2001). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. ISBN: 958-41-02036, .
- Méndez Álvarez, C. E. (2001). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación* (Vol. 3a Ed). ISBN: 958-41-02036.
- Mercado, .. B. (2013). *UNESCO*.
- Miguélez, M. M. (2004). *Los grupos focales de discusión como método de investigación*. Heterotopía.
- Montoya, A. .. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. Visión de Futuro.
- Montoya, C. A. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano* . Revista Científica" Visión de Futuro".
- Muñoz Olaya, C. Y. (2019). *Plan de trabajo para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Taller Agroindustrial Molina de acuerdo con la Resolución 0312 del 2019*. Ibagué: Bachelor's thesis, Universidad de Ibagué.
- Muñoz, C. (2001). *evaluar las competencias específicas* .
- OIT. (1986). *OIT*.
- OIT, P. (1986). *Teniendo en cuenta diferentes factores analizados en la memoria, se inició un largo proceso denominado de la" Estructura" que culminó en*. Ginebra: estructura de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 47a. reunión, Ginebra, 1963.
- Querenghi, G. (1984). *Trinidad laboral*. Revista Nueva Sociedad,.
- Sabatés, L. A. (2010). *Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitudes*. Electronic Journal of Research in Education Psychology.
- Sampieri, R. H. (2014). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia*. Contaduría y administración,.

- Sanz, L. S. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Esic Editoria.
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica* (Vol. No. 658/S31oE).
- Shigüe Veloz, E. F. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la avícola Pérez de la ciudad de Ambato*. Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación-Carrera de Psicología Industrial.
- Starobinski, J. (1968). *Freud, Breton, Myers*.
- Work., E. A. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related*.
- Yin, R. K. (1994). *Discovering the future of the case study. Method in evaluation research*. Evaluation practice.

Anexos

Anexo #1.

Evidencia interpretación de datos trabajados

Cultura De Desempeño En Trabajadores De La Finca El Guayabillo
TIMBIO - CAUCA
FOTO: DJ DUFF

Interpretación de los datos presentados

- 1** Realizar la caracterización de la población trabajadora en la granja integral el Guayabillo

Se corroboró que los colaboradores tienen sus propios mitos y creencias, por lo que lo más importante es **entender su cultura** para hacer un **acoplamiento**. Harvey Diaz (Veterinario). Según (Chivenato, 2002) en su investigación la gestión del talento humano es un área muy **sensible a la mentalidad**, pues depende de aspectos como la cultura
- 2** Determinar funciones para cada uno de los trabajadores que laboran en la finca el guayabillo

"Hay actividades rutinarias, pero una vez se terminan pueden resultar otras que **no son planificadas** y generan **estrés**" Gerardo Diaz (Propietario). Contrastando con lo que indica (Cruz Muñoz, 2001), en que uno de los aspectos de gran importancia es la gestión por competencias es una herramienta que permite **flexibilizar** la organización, introduciendo a las personas como actores principales en los procesos de cambio
- 3** Establecer objetivos de desempeño y desarrollo para los colaboradores que laboran en la finca el guayabillo

"Las **culturas** son diferentes y por lo tanto su percepción es diferente, pues no juega un papel importante la empresa sino solo se **limitan** a su trabajo. Es muy importante contextualizarlos y permitirles ver las consecuencias de lo que se está dejando de hacer" Harvey Diaz. Según (Montoya, 2009) Para el logro de una organización **competitiva**, es preciso contar con un recurso humano **comprometido** y capaz de brindar a la organización todos sus **conocimientos** y habilidades

CIFRAS IMPORTANTES

- 59.75%** de las personas en e municipio de Timbio pertenece al sector rural
- 40.25%** de las personas que viven o pertenecen al sector urbano en el municipio de Timbio
- 3.01%** de las personas que pertenecen al sector rural es población indígena, los cuales forman parte de los colaboradores de la Finca el Guayabillo

Recuperado de: <https://terridata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/19807>

Cultura De Desempeño En Trabajadores De La Finca El Guayabillo
TIMBIO - CAUCA
FOTO: DJ DUFF

Interpretación de los datos presentados

- 4** Definir competencias y valores para los cargos de los colaboradores que laboran en la finca el guayabillo.

En este objetivo se evidencia que, aunque se tienen en cuenta las sugerencias que plantean los colaboradores, se les brinda la confianza para dar a conocer sus opiniones se hace necesario **identificar fortalezas**, y permitir una **autoevaluación** que ayude a cumplir los objetivos de la compañía, teniendo en cuenta la **actitud**, **personalidad**, **percepción** e **innovando** en sus habilidades.

1,2,3...
LET'S GO!

OPEN CULTURE