



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SISTEMAS DE CALIDAD GERENCIAL Y SU IMPACTO EN EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS AGRÍCOLAS

Deysi del Carmen Rojas Caña

MSc. Gerencia administrativa

Doctorante de Gerencia Avanzada (deysirojasc@gmail.com)

Resumen

El propósito de este estudio fue describir el sistema de gestión de la calidad y su impacto en la mejora del desempeño laboral de las empresas agropecuarias del municipio Francisco de Miranda, Estado Guárico, Venezuela. Los retos de los trabajadores y las oportunidades de mejora en este escenario se investigaron en profundidad aplicando el método hermenéutico por Gadamer. El estudio reveló algunos hallazgos importantes: Los empleados están claramente desmotivados, lo que conduce a una insatisfacción laboral bastante alta, conllevando a un desempeño laboral deficiente. La falta de un liderazgo claro contribuye a este problema y dificulta la gestión y el seguimiento efectivos. Del mismo modo, existe una comunicación interna incompleta, lo que provoca malentendidos y confusión, durante el desempeño de las tareas. La ausencia de respuesta segura a los desafíos laborales hace que los empleados tengan una exigua capacidad para hacer frente a los problemas, aspectos que se ven intensificados por la incertidumbre global, lo que subraya la necesidad apremiante de sistemas de calidad de gestión consolidados. En conclusión, utilizando un paradigma explicativo y un enfoque hermenéutico, este estudio permitió conocer el sistema de gestión de la calidad en la ciudad de Francisco de Miranda. Los hallazgos develan la necesidad de la motivación laboral, la gestión eficaz y la comunicación interna como factores primordiales para optimizar el desempeño laboral en el sector agropecuario de la localidad. Por lo que implementar estas acciones lograría optimizar de forma individual a las empresas agrícolas, al mismo tiempo; que contribuiría al progreso sostenible de la economía de toda la región.

Palabras Clave: Sistemas, calidad gerencial, desempeño laboral, empresas agrícolas.





MANAGEMENT QUALITY SYSTEMS AND THEIR IMPACT ON STRENGTHENING LABOR PERFORMANCE IN AGRICULTURAL COMPANIES

Abstract

The purpose of this study was to describe the quality management system and its impact on improving the work performance of agricultural companies in the Francisco de Miranda municipality, Guárico State, Venezuela. The challenges of the workers and the opportunities for improvement in this scenario were investigated in depth applying the hermeneutic method by Gadamer. The study revealed some important findings: Employees are clearly unmotivated, which leads to fairly high job satisfaction, leading to poor job performance. The lack of clear leadership contributes to this problem and makes effective management and monitoring difficult. Likewise, there is incomplete internal communication, which causes misunderstandings, during the performance of tasks. The lack of a secure response to work challenges leaves employees with little ability to cope, aspects that are intensified by global uncertainty, underscoring the pressing need for consolidated quality management systems. In conclusion, using an explanatory paradigm and a hermeneutic approach, this study allowed us to understand the quality management system in the city of Francisco de Miranda. The findings reveal the need for work motivation, effective management and internal communication as primary factors to optimize work performance in the agricultural sector. Therefore, implementing these actions would individually optimize agricultural companies, at the same time; that would contribute to the sustainable progress of the economy of the entire region.

Keywords: Systems, management quality, work performance, agricultural companies.

Introducción

Las organizaciones del siglo XXI afrontan en este momento ingentes retos inducidos por los inmutables cambios en la sociedad, la política, la economía y la tecnología. Desde esta visión, las empresas, independientemente de su tamaño y actividades, deben desafiar un mercado competitivo, para lograr el equilibrio entre la satisfacción del cliente y la eficiencia económica de sus operaciones en un ambiente nacional en permanente cambio. Esto esboza un reto para las empresas, por la necesidad de conseguir mantener explícitos niveles de competencia, así como; obtener





resultados eficaces en su gestión. Una de las herramientas fundamental es la gestión de calidad.

En el mismo sentido, las organizaciones deben situar su estrategia gerencial estratégica de calidad; por medio de un plan, en el cual se completan las principales metas y políticas de la organización, instaurando la sucesión coherente y armónica de las acciones por realizar, con el fin de lograr un entorno viable y único con los recursos adecuados; así como anticipar diferenciaciones en el entorno. Por lo tanto, deben localizar áreas de oportunidad en procesos internos que favorezcan optimizar los resultados, porque aun cuando se esté trabajando en condiciones desfavorables no se debe desatender lo que efectivamente está bajo su control, a fin alcanzar los objetivos planteados.

Tal como lo expresó Chiavenato (2012:124), “Todo se puede obtener mediante una óptima gestión administrativa: es un proceso que combina los componentes que son primordiales para elevar la productividad de las distintas áreas de la organización, por medio del uso de eficiente de los recursos”. En este orden de ideas, la gestión administrativa hacia la calidad, influye de manera directa en la productividad; cabe destacar que, mediante la forma de dirigir la empresa se podrán optimizar los recursos de manera equitativa, así se podrá ofrecer un buen servicio a la comunidad. Por otra parte, el desempeño laboral será mejor si el trabajador se siente estimulado, motivado, valorado y las condiciones laborales garanticen seguridad en el trabajo.

En referencia a la contextualización del objeto de estudio, emergen las empresas agrícolas como uno de los pilares fundamentales de la economía nacional, potenciadoras de la producción del país y vitales como generadoras de empleo. Particularmente en el Municipio Francisco de Miranda, el estado Guárico, en Venezuela, dichas organizaciones forman parte de la cadena de suministros agrícolas de esta región, siendo las más grandes de la localidad, razón por la cual se destacan las del Municipio Francisco de Miranda, en las cuales la investigadora ha detectado a través de entrevistas informales con los gerentes y personal supervisor, que existe poca





motivación de los empleados hacia el trabajo, predominando la insatisfacción laboral y la no ejecución de una verdadera gerencia participativa, al no tener un liderazgo claramente definido.

Del mismo modo, se detectó improvisación en las tareas dirigidas al trabajo, poca capacidad para comunicarse con eficiencia, exiguo afrontamiento de los problemas y por ende el inadecuado o poco desempeño laboral de los trabajadores en sus funciones, estos aspectos sumados a las presentes épocas de incertidumbre en el mundo, pueden ser un detonante perturbador para la armonía empresarial. Por lo tanto se genera de este estudio el propósito general centrado en describir los sistemas de calidad gerencial y su impacto en el fortalecimiento del desempeño laboral en las empresas agrícolas.

Este estudio reviste de importancia epistémica pues describe un conocimiento científico; que permita expandir exponencialmente la forma en que a través del Sistema de calidad gerencial se puede fortalecer el desempeño laboral y conocer su impacto en las empresas del sector agrícola en el Municipio Francisco de Miranda, estado Guárico, afianzando de esta forma los procesos gerenciales de calidad en tiempos de incertidumbre hacia la optimización de un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado, los antecedentes del estudio dan cuenta de que es de suma importancia optimizar el desempeño laboral se amerita las promociones e ingresos con compensaciones económicas justas, programa de promociones, estímulos por su desempeño pudiendo ser económico o de reconocimiento, con ello mejorarán su nivel de desempeño en el trabajo. Tal es el caso del trabajo de investigación de Tuco, (2018), el cual se denominada “Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada”. El autor luego de aplicado su estudio, afirma que el desarrollo del desempeño laboral y organizacional es afectado por las interacciones de las practicas de gestión de calidad, gestión de conocimiento y el liderazgo transformacional.





En tal sentido, el aporte de dicha investigación es que las estrategias de gestión de la calidad, la gestión del conocimiento y el liderazgo, son estrategias que proporcionan a las organizaciones mejoras que se ven reflejadas de manera directa en el desempeño, por lo tanto resultan útiles en los entornos actuales con gran dinámica en las organizaciones, y la gestión de la calidad se ha articulado como una estratégica básica gerencial, y utilizada como una herramienta de trabajo para lograr resultados favorables para las organizaciones.

Por su parte, la administración debe llevar programas de capacitación constante para estimular a sus trabajadores y tener buenas relaciones de compañerismo con sus empleados con ello mejorará el desempeño de su equipo de trabajo. Del mismo modo, para Méndez (2019:8), Un sistema de gestión de la calidad, es:

Una herramienta de administración que ha demostrado ser bastante útil en las empresas que la aplican. Tal utilidad se evidencia más cuando las organizaciones interpretan de forma adecuada y práctica los requisitos, pero, sobre todo, cuando identifican que su construcción es todo un proceso que demanda un alto sentido de responsabilidad de la alta dirección y un fuerte compromiso en todos los estamentos de la empresa.

Desde esta perspectiva, la gestión de calidad tiene que ver con la capacidad de la gerencia para entender la organización como un conjunto de partes, donde el todo es mayor que la suma de esas partes; la intervención de la gerencia es fundamental para orientarla con una visión de conjunto y construir los escenarios para que los procesos y las personas sientan que no son partes aisladas que actúan por su cuenta y riesgo, de manera independiente, sino que, por el contrario, son componentes de un todo al cual, desde su actuación particular en el proceso, aportan enriqueciéndolo, entendiendo que el conjunto tiene un propósito común que es claro y por consiguiente entendible.

A su vez, este estudio se apoya en la Teoría de Gestión Gerencial estratégica de Yáñez (2008), como una manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos, y que tienen como propósito esencial la transformación del





objeto de investigación desde un estado real a uno deseado, de ahí que sean siempre conscientes, intencionadas y dirigidas a la solución de problemas de la práctica. Del mismo modo, analiza la estrategia como dirección gerencial de la transformación de un objeto, desde su estado real hasta un estado deseado, lo que presupone la realización de un diagnóstico como punto de partida para la proyección y ejecución de un sistema de acciones. Así, se concibe la estrategia como las secuencias integradas de acciones y procedimientos seleccionados y organizados para la implementación de sus fundamentos. Visto de esta forma, esta teoría tiene vinculación con este estudio; porque destaca que la gerencia estratégica es una herramienta fundamental en cualquier tipo de organizaciones, sobre todo las empresas agrícolas donde es esencial el análisis estratégico para generar una perspectiva sobre el presente y futuro de la organización, dejando en claro las oportunidades que ofrece el entorno y las competencias de la empresa.

Otra teoría que sirvió de apoyo para la investigación fue Teoría de la Contingencia de Burrell y Morgan (1979), la cual tiene dos corrientes, una esta direccionada hacia el éxito en las organizaciones la cual condiciona a la administración que lleva a cabo el líder y la otra corriente enfocada la realización de que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa. La misma se basa en la existencia de una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de la organización. Esta teoría se relaciona con la investigación porque propone que no existen principios universales, toda vez que de acuerdo a este enfoque hay modelos y planes apropiados para situaciones específicas, que no funcionan para otras, en el plan de contingencia la organización administrativa y gerencial es primordial para el funcionamiento ideal de la empresa, ya que no es posible concebir a la empresa agrícola sin un proceso gerencial efectivo, el enfoque de contingencia afirma que no existe forma única de organizar y administrar que sea aplicable a todas las empresas sino cada una de acuerdo al medio





ambiente serán las situaciones y condiciones, ya que de ello dependerá el desarrollo de sus actividades y el logro de sus objetivos.

Es importante generar y seguir procesos lógicos de desarrollo estratégico, para lograr la efectividad de calidad organizacional. En este marco de ideas, el propósito de este estudio fue describir el sistema de gestión de la calidad y su impacto en la mejora del desempeño laboral de las empresas agropecuarias del municipio Francisco de Miranda, Estado Guárico, Venezuela.

Materiales y métodos

Este estudio se insertó en el paradigma interpretativo, donde se observó el fenómeno, estudiándolo en profundidad, abordándolo desde adentro. Que es descrita por Martínez (2019:7), como “un conjunto de corrientes humanístico-interpretativas cuyo interés fundamental va dirigido al significado de las acciones humanas y de la vida social”. Concibe la investigación como proceso social, como experiencia viva para los involucrados en los procesos; se enfatiza que, transformando la conciencia se transformarán la práctica. Se quiere saber qué es lo que se ve y se parte de un punto de partida que suelen ser las observaciones y las entrevistas que se hacen acerca de la realidad del acontecimiento que se investiga.

Después fue necesario sistematizarlo haciéndolo comprensible, entendible; que permitió entender el fenómeno estudiado, estructurado de cualidades. De esta manera, la investigadora adoptó este paradigma porque le permitió crear un registro narrativo de los fenómenos en estudio, utilizando métodos como las entrevistas no estructuradas para ver eventos, comportamientos, normas desde la perspectiva de las personas. Quién es estudiado, es decir, visto a través de los ojos de la persona que está estudiando. Finalmente, buscó identificar la naturaleza profunda de la realidad, sus sistemas relacionales y estructuras dinámicas. La misma línea de pensamiento también incluye el método de la hermenéutica dialéctica, que es ideal para el estudio de problemas prácticos y complejos de la vida real que requieren que la investigadora comprenda la relación entre el significado social y la información del sujeto.





Su interpretación posterior facilita la descripción detallada del fenómeno social objeto de estudio, principalmente porque permite el uso de múltiples fuentes de información, la combinación de diversas técnicas y el establecimiento de correlaciones que permiten realizar triangulaciones para contrastar los resultados obtenidos. La línea de investigación en la cual se enmarcó el estudio es organización social de la producción. Asimismo, las etapas del enfoque hermenéutico siguen la formulación de Gadamer, citado por Moreno (2011):

- Determinación del objetivo que se persigue: la investigadora estableció los propósitos a perseguir en el estudio.
- Elección de los sujetos sociales a estudiar: se seleccionaron los informantes y los criterios para su selección.
- Elección de los instrumentos y procedimientos: La investigadora seleccionó las técnicas e instrumentos necesarios para obtener de los informantes la información necesaria para dar respuesta a los propósitos del estudio.
- Etapa hermenéutica o interpretación: la investigadora analizó e interpretó la información recabada

El lugar seleccionado para realizar este estudio fueron las empresas del sector agrícola ubicadas en el Municipio Francisco de Miranda de Calabozo, Estado Guárico, la cual cuenta con un total de 32 empresas de la agroindustria situados en diferentes sectores de Calabozo, siendo estas: Semillas Banpedro, Agro fertilizante del llano, Central Agrícola, Agroganadería GV, Grano Llano, Semillas GV, Consenaca, Monaca, Agropecuaria Sojo, Consenaca, Kiana, Finarroz, Cereales Calabozo, Agropecuaria Tierra y Agua, Nueva agropecuaria MM, Prosemillas, Agropatria, Silos Adagro, CASA, Llano Verde, Comainca, Agropecuaria Altamirano, Las Plumas y Asociados, 13XXI, Cultivar, Serviagro, Bioagro, BluePlanet, Provenaca, Corisa, Sedeca, estas empresas cuentan con una sólida estructura organizativa, y con estabilidad en el mercado regional, lo que permite contar con estas empresas para realizar el estudio planteado. De las cuales son seleccionadas para efectos de este estudio solo 7 las cuales son:





Central Agrícola, Agroganadería GV, Semillas GV, Grano Llano, Semillas Banpedro, Agropa y Las Plumas y Asociados.

En el mismo sentido, los informantes clave, según Abecasis y Heros (2011:8), “son aquellas personas que demuestran tener muchos conocimientos sobre el grupo o comunidad, con información veraz y coherente sobre los temas abordados por el investigador y son utilizados como fuente e información”. Al escoger el informante se amerita situar criterios para reconocer la autenticidad de la información que eviten potenciales distensiones. De acuerdo a ello, se tomaron como informantes clave a los gerentes generales de las siguientes empresas de sector agrícola de Calabozo: Central Agrícola, Agroganadería GV, Semillas GV, Grano Llano, Semillas Banpedro, Agropa y Las Plumas y Asociados. En fin, la selección de los informantes se orientó por el principio de pertinencia de cada miembro de la institución.

En referencia a las técnicas e instrumentos de recolección de información, se puede señalar, que para Olmedo (2009:47), “son técnicas que armonicen los tres aspectos fundamentales que conlleva a saber, las posibilidades del investigador, los requerimientos de la investigación y las necesidades a las cuales se destina la investigación”. Las técnicas de investigación cualitativa para este estudio fueron: La Observación y la entrevista.

En congruencia con lo anterior, en la entrevista en profundidad para Rodríguez (2011:73); consiste en una “recogida de información será amplia, recopilando todo. Progresivamente se irá focalizando hacia una información mucho más específica”. Mediante la entrevista en profundidad se reconstruyeron vivencias de los participantes, las cuales fueron expresadas en sus propias palabras y a través de conversaciones con la investigadora en el marco de la entrevista en profundidad. En tal sentido, la investigadora, comenzó la entrevista con una pregunta de carácter muy abierto, la cual parte de una pregunta generadora, amplia, que busque un primer relato no sesgado, que servirá de base para la profundización de aspectos inherentes al fenómeno en estudio. El objetivo fundamental fue revelar las causas de las actitudes y actuaciones





del entrevistado, a fin de reconstruir la enunciación de su discurso. Para lo cual se hizo uso de una guía de entrevista semiestructurada, con preguntas abiertas, que pudo ser modificada en el transcurso de la conversación que se tendrá con el informante, agregando o eliminando elementos que no causen una redundancia en la información.

En el mismo marco de ideas, se hizo necesario aplicar la observación como complemento del estudio, debido a que fue necesario evidenciar las funciones de los gerentes en las empresas seleccionadas. En este sentido, la investigadora recogió la información observada mediante cuadernos. A su vez, transformó los datos recopilados en categorías para hacer comparaciones y posibles contrastes, de modo que los datos se pudieron organizarse conceptualmente y la información presentarse de acuerdo las categorías emergentes. Para el caso de la Categorización, fue pertinente apoyarse en fundamentos o postulados que no arraiguen la calidad de la información, por lo que, citando a Martínez (2019:34), se tiene que:

Una buena categorización debe ser tal que busque resumir o sintetizar en una idea o concepto (una palabra o expresión breve, pero elocuente) un conjunto de información escrita, grabada o filmada para su fácil manejo posterior. Esta idea o concepto se llama categoría y constituye el auténtico dato cualitativo.

En este sentido, se puede aseverar que este proceso fue realizado una vez que se logró la recopilación de la información suministrada por los informantes clave, la cual fue descrita en contextos reales por la investigadora e interpretado por la misma para concluir en una palabra lo expresado por el informante clave, para concluir adecuadamente el proceso de categorización. Es importante destacar, que la investigadora realizó las entrevistas, apegada al espacio sociogeográfico (empresas del sector agrícola), Calabozo, Estado Guárico, en el cual se protagonizan los eventos objeto de la investigación, realizando posteriormente la correspondiente transcripción, de manera fiel y exacta, tal como fueron emitidas por los informantes clave. Una vez realizada la categorización, se siguió el procedimiento de estructurar la información, que de acuerdo con Martínez (2019:7), “es la construcción de redes semánticas

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





considerando las categorías formadas que proyectos un carácter de convencimiento respecto a la información recabada”, lo que permitió realizar la triangulación de la información.

Del mismo modo, se describió la triangulación como lo explica Samper (2018:12), “la triangulación se refiere al estudio de un determinado proceso, grupo humano u otro objeto de investigación desde varias perspectivas diferentes en forma simultánea y complementaria”, por ello, la triangulación favoreció combinar diferentes puntos de referencia, para obtener precisión alrededor de los hallazgos obtenidos acerca del objeto de estudio, de tal modo, que a efectos de este estudio se utilizó la triangulación de fuentes, es decir, se compararon la opinión entre informantes, la triangulación de teorías, en la cual se contrastó la opinión entre informantes y la teoría del estudio, y la triangulación de técnicas en la cual se comparó la entrevista con la observación.

En el mismo sentido, la investigación adquirió rigor científico a través de la validez y credibilidad de la información. Para el caso de la validez del estudio, se seleccionó de forma idónea a los informantes del estudio, y las técnicas e instrumentos de recolección de la información, lo que favoreció que la información adquiriera carácter de validez. En el mismo sentido, la credibilidad de acuerdo a Goetz y LeCompte, citado por Méndez (2019:78), el cual señala que “para aumentar la probabilidad de que los datos hallados sean creíbles, se debe hacer creíble la información presentada”.

Por lo tanto, la credibilidad de la investigación se logró cuando la investigadora, a través de conversaciones prolongadas con los participantes de la investigación, recopiló información que produjo resultados de investigación que luego el informante afirma que son una verdadera aproximación de lo que pensaba y sentía. Por lo tanto, la credibilidad se refiere a si los resultados del estudio son verdaderos para quienes fueron estudiados, quienes experimentaron el estudio o estuvieron expuestos al fenómeno en estudio. En el mismo sentido, se presentó los hologramas estructurales que describieron claramente los hallazgos encontrados, y se desplegaron en una descripción analítica los resultados de forma resumida.





Resultados e interpretación

La investigación sobre los sistemas de calidad gerencial en las empresas del Municipio Francisco de Miranda destacó una serie de hallazgos significativos. Las empresas agrícolas en esta región afrontan desafíos desde diferentes contextos y cruciales en términos de desempeño laboral, motivación de los empleados y liderazgo. A través de entrevistas informales con gerentes y personal supervisor, se ha reconocido una falla en la motivación entre los empleados, generando altos niveles de insatisfacción laboral. La ausencia de un liderazgo definido ha contribuido a esta problemática, lo que se refleja en la carencia de una verdadera gerencia participativa.

Del mismo modo, se observó un patrón de improvisación en las tareas laborales, junto con una capacidad limitada de comunicarse de forma efectiva. Lo que conllevó a un afrontamiento insuficiente de la problemática existente, contribuyendo al bajo rendimiento laboral entre los trabajadores. Estos retos se han agravado en el contexto actual de incertidumbre global, añadiendo una capa adicional de complejidad a la situación.

En el mismo sentido, la investigación sobre los sistemas de calidad gerencial y su impacto en el fortalecimiento del desempeño laboral en las empresas del Municipio Francisco de Miranda; arrojó una sucesión de hallazgos medulares que proyectaron una visión clara; sobre los desafíos y coyunturas que deben asumir las organizaciones agrícolas de dicha región.

1. **Motivación y Satisfacción Laboral:** Se constató a través de entrevistas con gerentes y personal supervisor que prevalece una exigua motivación entre los empleados en las empresas agrícolas del municipio. Lo cual se ha traducido en niveles significativos de insatisfacción laboral, develando un impacto negativo en la productividad y eficiencia del trabajo. Los empleados han indicado una sensación de desvinculación con sus responsabilidades y una ausencia de conexión con los objetivos organizacionales que afecta negativamente la productividad.





2. **Liderazgo y Gerencia Participativa:** Un elemento relevante que ha germinado es la ausencia de un liderazgo concreto en muchas de estas organizaciones. La falta de dirección y supervisión efectiva ha generado un ambiente de incertidumbre y ausencia de claridad en cuanto a roles y responsabilidades. Por lo que este estudio ha puesto de manifiesto la preeminencia de una gerencia participativa, donde los empleados puedan aportar activamente con ideas y opiniones, no obstante; se ha develado que esta dinámica interactiva es inexistente en la mayoría de los casos, lo que ha contribuido a la desaparición de una dirección y a la insuficiente contribución de los empleados en la toma de decisiones.

3. **Comunicación y Capacidad de Afrontamiento:** El diálogo interno se ha identificado como un área crítica que influye en el desempeño laboral. La incapacidad de conversación con eficiencia ha dado lugar a malentendidos en el cumplimiento de tareas y en la resolución de problemas, la cual ha afectado la capacidad de los empleados para resolver convenientemente los retos laborales, disminuyendo el rendimiento y la calidad del trabajo realizado e impactando negativamente en las competencias de los empleados ante estos desafíos laborales.

4. **Incertidumbre y Contexto Global:** El contexto actual de inseguridad global ha agravado aún más los retos existentes en estas empresas. La carencia de sistemas de calidad gerencial sólidos ha dejado a las organizaciones vulnerables frente a las cambiantes condiciones económicas y comerciales, lo que se ha vuelto más arduo debido a la ausencia de liderazgo, comunicación eficiente y motivación entre los empleados.





Tabla 1
Triangulación de fuentes

Categoría Emergente	Datos Relevantes	Análisis
Motivación y Satisfacción Laboral	- Exigua motivación entre empleados	- La falta de motivación afecta la satisfacción laboral y la productividad.
	- Niveles significativos de insatisfacción	- La insatisfacción laboral impacta negativamente en la eficiencia del trabajo.
	- Desvinculación con responsabilidades	- La desvinculación con las responsabilidades perjudica la productividad.
Liderazgo y Gerencia Participativa	- Falta de liderazgo efectivo	- La falta de liderazgo crea incertidumbre y confusión en roles y responsabilidades.
	- Falta de gerencia participativa	- La ausencia de gerencia participativa impide la contribución de los empleados.
Comunicación y Capacidad de Afrontamiento	- Ineficiencia en la comunicación	- La comunicación ineficiente afecta el desempeño laboral y la resolución de problemas.
	- Dificultades en la resolución de problemas	- Las dificultades en la resolución de problemas disminuyen el rendimiento y calidad del trabajo.
Incertidumbre	-Es señalada como un desafío clave de desempeño de sus funciones	-Influye en el proceso de cambio organizacional
	Aptitudes de los trabajadores durante la Incertidumbre	-Aprender y hacer frente al cambio
Contexto Global	-Cambios que afectan el desempeño laboral,	-Las organización enfrentan diversos desafíos por los constantes cambios globales

Fuente: Rojas (2023)





Estos datos destacan problemas clave en las empresas agrícolas del municipio, incluyendo la falta de motivación, liderazgo, comunicación efectiva y sistemas de calidad gerencial. Abordar estos problemas es esencial para mejorar la productividad y la satisfacción laboral, especialmente en un contexto global de incertidumbre.

Conclusiones

De acuerdo a los hallazgos encontrados, se concluye en atención al propósito central del estudio entramado en describir los sistemas de calidad gerencial y su impacto en el fortalecimiento del desempeño laboral en las empresas agrícolas, que la ausencia de estos sistemas efectivos está directamente relacionada con las dificultades del trabajo realizado y la motivación en las empresas del Municipio Francisco de Miranda. Por lo tanto, la ausencia de un liderazgo sólido y la insuficiencia de una gerencia participativa han contribuido a la insatisfacción laboral y al bajo rendimiento entre los empleados.

Por su parte, los resultados del estudio mostraron que la gestión de calidad gerencial como un enfoque sistemático favorece lograr un desempeño laboral de los trabajadores mediante la implementación de prácticas de gestión de calidad en áreas como la planificación, la ejecución y la evaluación de las tareas. En consecuencia se amerita tomar en cuenta los procesos de gestión de calidad gerencial para robustecer el desempeño laboral de los trabajadores.

Para fortalecer el trabajo realizado en estas empresas, se amerita la implementación de sistemas de calidad gerencial que aborden estos inconvenientes de manera integral. Esto implica el establecimiento de un liderazgo claro y efectivo que fomente la participación de los empleados y promueva un ambiente de trabajo motivador. Además, priorizar la mejora del diálogo interna que garantice una comprensión precisa de las tareas y una resolución eficiente de la problemática existente.

En el contexto actual de incertidumbre global, la investigación ha destacado la necesidad apremiante de implementar sistemas gerenciales de calidad en las empresas

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





del Municipio Francisco de Miranda. Los resultados subrayan la preeminencia de abordar la motivación laboral, el liderazgo efectivo, la gerencia participativa y la mejora de la comunicación interna como componentes principales para el fortalecimiento del rendimiento y la productividad del trabajador.

A su vez, la incertidumbre global resalta la urgencia de tomar medidas proactivas para revolver los desafíos y aseverar la resiliencia empresarial a largo plazo. Por lo que, la adopción de sistemas de calidad gerencial efectivos no solo elevará el desempeño laboral y la productividad en estas empresas agrícolas, sino que también contribuirá al desarrollo económico sostenible del Municipio Francisco de Miranda y a la consolidación de su papel como pilar fundamental en la economía nacional y para mejorar el desempeño laboral y promover el desarrollo económico sostenible en la región.

Referencias bibliográficas

Abecasis, J. y Heros, O. (2011), *Procesos metodológicos*. Colombia. Argot.

Burrell, G. y Morgan, G. (1979) *Sociological paradignis and organizational analysis*. London

Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Martínez, N. (2019). *La investigación y sus Aportes*. Colombia Argot.

Méndez, H. (2019). *Paradigma Cualitativo*. Colombia Argot.

Moreno, B. (2011). *La Investigación y sus Implicaciones*. México McGraw_Hill.

Olmedo, J. (2009). *Proceso Metodológico cualitativo*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.





Unellez

24303

BA2021000018



Rodríguez, M. (2011). *Forma de abordar la Investigación cualitativa*. Colombia Argot.

Samper, B. (2018). *La Investigación Cualitativa*. México Limusa.

Yáñez, C. (2008), *Teoría de Gestión Gerencial Estratégica*. Colombia. Ariadna Ediciones.

Semblanza de la Autora

Deysi del Carmen Rojas Caña

C.I. N° V-16.145.810

Lcda. en Administración de empresas. MSc. gerencia administrativa. Con 15 años de experiencia en administración de empresas del sector agrícola. Asesor de empresas. Experiencia en manejos de Sistemas de Gestión de Calidad. Línea de Investigación: organización social de la producción

Correo: deysirojasc@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

LivRe **latindex**
Revistas de livre acesso

