



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE

BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO - OCTUBRE 2021

EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER COMPLEXIVO

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

CLIMA LABORAL EN LA HACIENDA “QUINTA DIANITA” DEL CANTÓN

PUEBLOVIEJO

EGRESADO:

JUANA ESTEFANIA MERA VALENZUELA

TUTOR:

ING. JOFFRE MEJIA MIRANDA

AÑO 2021

RESUMEN

El estudio de caso realizado concierne al clima laboral en la Hacienda “Quinta Dianita ubicada en el Cantón Pueblo Viejo. El propósito es conocer sobre los principales problemas que se presentan en esta hacienda, analizar y detallar cada uno de ellos. La Hacienda Quinta Dianita se dedica a la producción y exportación de banano, es por ello que buscamos evidenciar como es el clima laboral dentro de la misma, tomando en cuenta que de mucha importancia mantener un buen ambiente entre el equipo de trabajo.

Esta investigación está enmarcada con la línea de investigación de Gestión Administrativa, Tributaria, Auditoría, Control, con la respectiva sub-línea de investigación “Empresas Publicas y Privadas”. El estudio de caso cuenta con tres partes; la primera parte se refiere a la introducción donde se detalla la información acerca de la hacienda y del estudio de caso. En la segunda parte se desarrolla los problemas y se analiza cada uno de ellos y en la última parte se establece las respectivas conclusiones del tema tratado. Se implementó la técnica de encuesta y entrevista para recolectar la información adecuada, además el tipo de investigación fue descriptivo, utilizado el método analítico que ayudó a determinar las causas-efectos de la investigación.

PALABRAS CLAVES

Estudio de caso, Clima laboral, Método, Hacienda, Técnica

ABSTRACT

The case study carried out concerns the work environment at the Hacienda “Quinta Dianita located in the Pueblo Viejo Canton. The purpose is to know about the main problems that arise in this farm, analyze and detail each one of them. Hacienda Quinta Dianita is dedicated to the production and export of bananas, that is why we seek to show how the work environment is within it, taking into account that it is very important to maintain a good atmosphere among the work team.

This investigation is framed with the line of investigation of Administrative Management, Tax, Audit, Control, with the respective sub-line of investigation "Public and Private Companies". The case study has three parts; The first part refers to the introduction where the information about the farm and the case study is detailed. In the second part the problems are developed and each one of them is analyzed and in the last part the respective conclusions of the treated topic are established. The survey and interview technique was implemented to collect adequate information, in addition the type of research was descriptive, using the analytical method that helped determine the causes-effects of the research.

KEYWORDS

Case study, Work climate, Method, Finance, Technique

INTRODUCCIÓN

La hacienda “Quinta Dianita”, es una empresa dedicada a la producción y exportación de banano en Ecuador, esta empresa se encuentra ubicada en la provincia de Los Ríos Cantón Pueblo Viejo parroquia San Juan frente a la hacienda Estefanía, la empresa se adiciona a las propiedades del Sr. Wilson Galarza, persona que ejerce la función de gerente en la producción y comercialización del banano con destino a mercados internacionales por medio de las exportadoras del país.

En el presente estudio de caso se pudo evidenciar como es el clima laboral dentro de la Hacienda “Quinta Dianita”; el clima laboral es importante en toda empresa ya que de esto depende el desempeño laboral de cada trabajador, si los empleados se encuentran satisfechos podrán realizar su trabajo de manera eficiente aumentando así la productividad de la empresa, además poseer un buen clima laboral es la meta para que la empresa desarrolle su producción y cuente con trabajadores eficaces, felices y sobretodo leales.

De tal manera el caso de estudio se encuentra relacionado con la línea de investigación de gestión administrativa, tributaria, auditoría, control, con la sub-línea de investigación “Empresas Públicas y Privadas” al estar vinculado con el Clima laboral ya que es factor principal. Para obtener información suficiente se hizo necesario utilizar un enfoque metodológico cualitativo; tipo de investigación descriptivo que me permitió estar en el lugar de los hechos y el método de investigación utilizado es el analítico que ayudó a determinar las causas-efectos. Mediante la técnica de encuestas a los empleados y la entrevista al administrador, utilizada se evidenciaron ciertas situaciones desfavorables que sirvieron para poder registrar los problemas que se presentan en los colaboradores de la hacienda “Quinta Dianita”.

DESARROLLO

La empresa bananera “Quinta Dianita”, cuenta con alrededor de 40 empleados los cuales, están distribuidos en diferente trabajo los cuales son: enfunde, empaque, selector, sellador entre otros, es por eso que se quiere conocer como es el clima laboral en la empresa, cuales son las dificultades que tienen los empleados, saber en qué forma afecta a la empresa, así también establecer conclusiones acerca de este tema de caso de estudio, siendo sus principales problemas los siguientes:

La motivación laboral es punto muy importante es todo trabajo ya que los empleados son un motor importante para toda empresa, es por ello que se debe motivar a los empleados para que de esta manera crezca su desempeño laboral y la productividad sea más eficiente, ya que unos empleados motivados trabajan mejor, una incentivación no sólo se trata de unidad monetaria si no que en jefe debe elogiar a sus empleados diciéndole muy buen trabajo que has hecho para que este se sienta motivado a seguir siendo igual o mejor de lo que lo está haciendo.

Para (Sánchez, 2013) “La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo”. La motivación laboral es muy importante es todo trabajo, ya que, si un trabajador se encuentra motivado, este realiza su trabajo de una manera eficiente y eficaz, sin poner pretexto en su trabajo es lo hace con mucha dedicación.

La vacaciones anuales son importancia, pero observamos que en la Hacienda Quinta Dianita no se las brinda, sabiendo que es una de la obligaciones Patronales que todo trabajador debe tener, es por esta razón que se les debe dar vacaciones anuales a todos los empleados de cualquier trabajo que este desempeñe, ya que a través de la misma estos pueden disfrutar de sus días libre y a su vez pasar tiempo en familia, amigos y además pueden invertir ese tiempo en cosas que quizás no pueden realizar por su trabajo. Para Sánchez (2015) dice que:

Todos los trabajadores tienen por derecho una cantidad determinada de días de descanso remunerados. Este derecho de los trabajadores está amparado por la ley laboral de cada país, la cual también define la cantidad de días de vacaciones, el periodo durante el cual es válido ese derecho laboral de vacaciones y la forma de comunicar la confirmación de las vacaciones a los empleados.

Las vacaciones son importantes porque a través de estas los trabajadores pueden reducir el nivel de estrés, además de mejorar la productividad de los empleados y su concentración podemos ver muchas investigaciones que señalan que las vacaciones no necesariamente deben ser largas y costosas; tomar unos días de descanso para apreciar la naturaleza y olvidarse de las tareas diarias son suficientes para permitir al cerebro recargar energía y mejorar la función intelectual, propiciando un mejor desempeño laboral al terminar el asueto.

El exceso de trabajo, es otro problema que combaten los trabajadores de la Hacienda Quinta Dianita, laborando en temporadas festivas como es en el mes de diciembre, ellos poseen la obligación de laborar de lunes a domingo o sea ellos trabajan sin reposar debido

a que por lo habitual ellos únicamente trabajan de lunes a sábado, empero ellos por dicha temporada les toca trabajar tal cual, pues de no realizarlo ellos tienen la posibilidad de perder el trabajo o ser sancionado con una multa, con más porcentaje de lo cual ganan por un día de trabajo.

Como manifiesta (Cruz Robazzi, Chaves Mauro, de Marchi Barcellos Dalri, da Silva, de Oliveira Secco, & Luiz Jorge Pedrão , 2010), el trabajo en exceso o sobrecarga de trabajo, también llamado de trabajo expandido, puede ser entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual.

Ciertas consecuencias del trabajo en exceso es que cansa y no solo físicamente sino intelectualmente, ya que muchos trabajadores al demandarle demasiadas actividades, sus cuerpos pueden quizás presentar dificultades debido a la sobrecarga de trabajo que se les da sin descanso, entre ellas pueden ser que la falta de sueño y dormir mal estimularían daños cognitivos y cerebrales, riesgos cardíacos, hipertensión y diabetes. Es muy necesario tomar precauciones y que el empleador tome en consideración esta situación.

Otro punto importante es la violación de los derechos de los empleados se da en muchas empresas porque muchos trabajadores no conocen bien cuáles son sus derechos y obligaciones, unos de los principales derechos de los empleados que muchas veces se viola es el pago de horas extra es decir la explotación laboral, es por este motivo que todo deben conocer sus derechos y obligaciones para que así ellos puedan obtener sus beneficios en todo tiempo y no exista inconformidad. Por eso (Romero, 2015) nos indica que el derecho de los trabajadores, desarrollado en el estatuto de los trabajadores, recoge todos

aquellos derechos que por ley, todo empleado y trabajador puede reclamar y exigir. Todo lo que viene recogido en este estatuto para trabajadores debe ser cumplido por empresas y organizaciones, y si en algún momento no se cumple, puede ser denunciado y sancionado.

Así mismo la falta de comunicación, no permite que el equipo de trabajo se oriente y se dirija a un solo lugar y lo que solo traerá será confusiones. En la Hacienda Quinta Dianita el empleador ciertas funciones de los empleados no son claras, la asignación de responsabilidades o la información de cuales van a hacer los objetivos sean a largo o a corto plazos no son comunicados a sus trabajadores, por lo que muchas veces se comenten errores en las actividades delegadas.

Es el conjunto de procesos que lleva a cabo una organización con el fin de transmitir su información corporativa tanto a nivel interno como externo (para sus clientes, usuarios y audiencia en general, a través de estrategias de marketing, publicidad, ventas y atención a clientes). (Sordo, 2020)

Tener una buena comunicación entre los empleados es responsabilidad del empleador, siendo fundamental para que la empresa sea eficiente y las personas estén actualizados de lo que ocurre en la empresa; es muy necesaria para conseguir la eficacia por lo que esto está enlazado estrechamente con la productividad y rentabilidad de la empresa. Poseer una deficiente comunicación especialmente a nivel interno provoca problemas, conflictos, confusiones, los cuales inician un clima de trabajo negativo.

Además, en toda empresa existe personas que hablan mal y crean rumores de ciertas cosas entre los trabajadores, sea personal o empresarial que a lo mejor puede ser verdad o no puede serlo, siendo esto muy desagradable. Generalmente este tipo de personas son inconformes en

la empresa y generan cualquier tipo de opinión negativa entre el equipo, ocasionando problemas en el ambiente laboral al llegar a oídos de otras personas y esta a su vez se va creando una cadena que difícilmente se pueda romper.

Los rumores acostumbran a ser resultado directo de la falta de transparencia o de comunicación interna de algunas empresas. Pero además, pueden ser fuente de diversos riesgos psicosociales, tales como un ambiente hostil, mobbing, estrés y ansiedad. En algunos casos, incluso se habla de la propagación de rumores como estrategia para crear mal ambiente entre los trabajadores. (Redacción Protección Laboral, 2017)

En la hacienda Quinta Dianita suelen ocurrir estos rumores que son infundidos por personas y del área de comunicación interna. Este tipo de información que propaga de boca en boca, corriendo a velocidad imparable por lo que cada persona la interpreta a su manera, y su realidad está en duda, porque muchas veces no existen pruebas que afirmen lo contrario. Por muchas empresas este tema es expresado como un virus y esto provoca en los empleados malestar y confusión, interfiriendo directamente en sus emociones.

Por otro lado, la Hacienda Quinta Dianita no muestra cierto reconocimiento por esas personas que hacen trabajo extra. Las horas adicionales y su falta de pago de la misma provoca que este sea un problema debido a que si un trabajador ofrece su trabajo bastante más de las horas establecidas a este se le debería otorgar una remuneración por esto, sin embargo observamos que este pago de no lo ofrece la Hacienda Quinta Dianita, debido a que los trabajadores de sitio previamente dicho sale de madrugada de sus vivienda y llegan a altas horas de la noche, sin recibir un pago extra por el exceso de trabajo, y frecuentemente esto

llega a fatigar a los empleados, y su vez que su familia se preocupe pues no llegan a su vivienda en el momento predeterminado.

Para (Morocho, 2019), cuando hablamos de una remuneración justa, acorde a la actividad y horas efectivas de trabajo, estamos hablando también, de los pagos que el empleador debe realizar a todo trabajador, en caso de que éste labore más de la jornada ordinaria, que la ley obliga. El pago de horas extras es importante ya que los empleados pueden tomar esto como un premio para ellos, y así mismo esto le sirve para disfrutar ese dinero extra que se les brinda, pero lastimosamente la empresa antes mencionada no les brinda el pago de la misma.

Además, existe mucha desconfianza del empleador hacia sus empleados, esto concurre en la Hacienda Quinta Dianita al momento en que los trabajadores realizan sus actividades de producción de la planta de banano, cosecha y envío del banano; a pesar que la empresa cuenta con personas administrando en cada área, esto genera presión al ejecutar sus responsabilidades, sintiéndose inestables en sus puestos de trabajo ya que muchos de ellos han pensado en abandonar su cargo en esta hacienda.

La confianza es la base sobre la cual desarrollamos cualquier actividad y el engranaje que marca nuestras relaciones con los demás. Cuando existe confianza en uno mismo, en los compañeros y en el entorno en el que se desarrolla un trabajo, este se afronta con mayor energía y dedicación y los resultados mejoran. (Gonzalez, 2017)

Es fundamental que haya una buena relación entre el jefe y su equipo de trabajo, para que así todos puedan desarrollar sus funciones con eficiencia y dentro de un tiempo los resultados serán notables, pero si es lo contrario lo que tendrá el empleador por parte de sus trabajadores será un desinterés y las cosas realizadas sin desempeño. No dejando de ser importante que

esa confianza tiene que ser ganada para poder crecer, avanzar y mantener un buen ambiente laboral, no frío, sin animo, sino lleno de armonía.

Por otra parte, en varias ocasiones en la Hacienda Quinta Dianita existe la impuntualidad por parte de sus empleados, suele suceder en los primeros días de la semana; ellos llegan tarde o se ausentan durante todo un día, algunos de ellos le notifican al empleador, pero para otros simplemente no le dan importancia al trabajo; entonces es por eso que son despedidos o suspendidos por algunos días, perjudicando la productividad de la empresa y afectando los resultados económicos.

La impuntualidad no sólo afecta al entorno que espera, sino a la propia persona que frecuentemente no llega a la hora. En cada atraso, la persona se estresa y aumenta su adrenalina, corre, toca la bocina, se desenfoca pensando en excusas, intensificando innecesariamente su cansancio mental. (America Economía, 2017)

Es visto como una irresponsabilidad, una falta de compromiso o simplemente se dejan llevar por la cultura del país, pero cada vez que las personas son impuntuales en el trabajo afectan a la empresa en su rentabilidad y productividad, creando un mal ambiente a su alrededor. Y no solo perjudica a la empresa, sino que, en lo personal, su impuntualidad es como una carta de presentación muy negativa profesionalmente. La falta de importancia a las tareas que se realizan en la Hacienda Quinta Dianita desde la siembra hasta el envío del producto hace que los procesos se retrasen y no existe eficiencia.

En la Hacienda Quinta Dianita existen muchos procesos, al ser una empresa de producción y comercialización de Banano, es por ello que deben ser organizados y llevar un debido control cada uno de ellos; en la Hacienda mencionada anteriormente las tareas constan de ciertas

irregularidades, ocasionando problemas internos dentro del equipo de trabajo, existe una deficiente organización en lo que se refiere a las responsabilidades que no son bien definidas y no son realizadas en el tiempo adecuado.

Muchas veces el estrés laboral lo produce la mala organización, los malos hábitos desarrollados en la forma de abordar las tareas, los procedimientos irracionalmente costosos, en mayor medida que la tarea en sí que comporta la actividad laboral. (educaweb, 2007)

Tomar en cuenta lo que realmente afecta la mala organización en el trabajo es muy significativo para la empresa, ya sea el empleador o el empleado no podrá desenvolver favorablemente las actividades. Esto trae desventajas como que el rendimiento reduzca, se creará problemas en los equipos de trabajo y en los diferentes procesos que la Hacienda Quinta Dianita posee, las personas comenzaran a estresarse y nunca surgirá aspectos positivos para solucionar estos errores.

En toda empresa existen el clima laboral donde se ve involucrado tanto para el empleador como para el empleado, pero en la hacienda “Quinta Dianita”, no se les brindas un clima laboral eficiente para los que trabajadores desempeñe su labor de manera eficaz

Tabla 1

Resultados de la entrevista aplicada al administrador de la Hacienda “Quinta Dianita”

Orden	Preguntas	Datos relevantes encontrados
1	¿Ofrece algún tipo de beneficios al colaborador, cuales son, su familia puede hacer uso de ellos?	El único beneficio que ellos reciben como empleado y a la vez su familia es el uso de atención médica en un dispensario en el cual reciben los servicios básicos de atención médica.

2	¿La empresa respeta los horarios de trabajo?	No siempre; el personal tiene que trabajar más de 8 horas laborales obligatoriamente sin recibir horas extras.
3	¿Los empleados gozan de sus vacaciones anualmente sin anomalías?	Bueno actualmente no están recibiendo las vacaciones; el problema es que al salir el trabajador de vacación se duplica carga laboral para los compañeros
4	¿Cómo es la comunicación con los empleados?	La comunicación con los empleados es buena ya que se comunica todos lo que ellos deben realizar
5	¿Los empleados son participe de las decisiones que se toma en la empresa?	La verdad no porque el que toma las decisiones siempre es el dueño

Fuente: Entrevista aplicada al administrador de la Hacienda “Quinta Dianita”

Elaborado por: Juana Estefanía Mera Valenzuela

Una vez realizado la entrevista realizado al administrador de la Hacienda “Quinta Dianita”, pudimos constatar en la primera preguntas que se le realizo al administrador fue si tantos los empleados como su familia reciben algún tipo de beneficio, donde él supo manifestar que lo único beneficio que se le brindaba era la atención medica en un dispensario nada más, ya que ninguno de los se encuentra afiliado al seguro social IESS, además de eso los empleados tampoco pueden hacer uso de sus vacaciones ya que no se le da por carga de trabajo a sus compañeros.

También supo manifestar que los empleados no reciben pagos de horas extra, aunque muchas veces ellos trabajan más de las 8 horas establecidas ellos se ven en la obligación de trabajar más ya que de no hacerlos se ven propenso a pagar una multa o muchas veces perder su trabajo, es decir que aquí podemos dar que el clima laboral de la

Hacienda Quinta Dianita no es tan buena ya que ellos no se les hace uso el pago de la horas extras.

Una vez aplicada la encuesta a los empleados de la Hacienda “Quinta Dianita”, se obtienen los siguientes datos:

Tabla 2

Reconocimiento Económico que la Hacienda les brinda

Opciones	Frecuencia	%
Excelente	0	0%
Muy buena	0	0 %
Buena	10	22.22 %
Mala	0	0 %
Deficiente	35	77.78%
Total	45	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Hacienda “Quinta Dianita”

Elaborado por: Juana Estefanía Mera Valenzuela

Al realizar el respectivo análisis, los trabajadores de la Hacienda “Quinta Dianita”, pudimos darnos cuenta que la mayoría los trabajadores califica como deficiente el reconocimiento económico que se les brinda ya que acorde a su trabajo se les debería reconocer un poco más su salario ya que muchas veces trabajan más de lo establecido y lo hacen por el mismo sueldo.

Tabla 3

Beneficios que se les brinda a los empleados

Opciones	Frecuencia	%
Excelente	0	0 %
Muy buena	0	0%
Buena	10	22,22 %

Mala	15	33,33 %
Deficiente	20	44,44 %
Total	45	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Hacienda “Quinta Dianita”

Elaborado por: Juana Estefanía Mera Valenzuela

El siguiente análisis corresponde a la tabla 3, aquí los trabajadores supieron manifestar que los beneficios que se les brinda son más deficientes que buenos ya que ellos como empleados los únicos beneficios que se les brinda es el uso de una atención medica en un dispensario ubicado en San Juan, en el cual se les brinda los servicios básicos con es la medicina general, aunque también se les brinda atención como es odontología, dermatología pero tienen que esperar porque aquellos se da cada dos meses.

Tabla 4

Vacaciones anuales que por ley le corresponde

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
La mayor parte del tiempo	0	0%
Aproximadamente la mitad del tiempo	0	0%
De vez en cuando	0	0%
Nunca	45	100%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Hacienda “Quinta Dianita”

Elaborado por: Juana Estefanía Mera Valenzuela

Al realizar observaciones sobre la tabla 4, se ve reflejado que todos los trabajadores de la Hacienda “Quinta Dianita”, no reciben vacaciones anuales, aunque estas están establecidas por la ley, pero ellos tienden a aceptar de esta manera ya que su trabajo es el sustento de su familia, y por esos ellos se adaptan a esto.

CONCLUSIONES

Podemos concluir que en la empresa bananera “Quinta Dianita”, los trabajadores muchas veces trabajan en exceso sin descanso algunos, es decir trabajan de lunes a domingo, y esto genera que los empleados se fatiguen ya que no cuenta con el descanso necesario para despejar su mente y poder disfrutar tiempo con su familia, ya que el descanso para todos los trabajadores de cualquier índole es esencial, ya que ellos se los merecen por su desempeño.

Otra obligación que se le debe brindar a los trabajadores es el uso de vacaciones anuales, según lo que manifestó el administrador que no se les daba vacaciones porque se le sobrecarga el trabajo a los compañeros de trabajo, pero si bien las vacaciones es una obligación de toda empresa que se le debe dar a los empleados, pero esta al no ser recibidas los trabajadores se siente inconforme, ya que incluso a ellos le toca trabajar en temporada festiva como es en el mes de diciembre trabajan de lunes a domingo.

El pago de horas extra tampoco se da en el sitio anteriormente dicho, si bien es cierto todo trabajador que trabaja más de las horas establecidos debería ser reconocida una remuneración extra, pero en la hacienda “Quinta Dianita”, no lo ofrece, aun cuando los trabajadores manifestaron que ellos frecuentemente salen de madrugada de sus viviendas

al trabajo y acostumbran llegar en la noche, debido a que se le ordena a laborar y de no realizarlo tienen la posibilidad de ser multados o despedido de su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- America Economía. (7 de 11 de 2017). *AmericaEconomía.com*. Obtenido de AmericaEconomía.com
La impuntualidad laboral es un mal hábito que se puede modificar:
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-impuntualidad-laboral-es-un-mal-habito-que-se-puede-modificar>
- Cruz Robazzi, M. L., Chaves Mauro, M. Y., de Marchi Barcellos Dalri, R., da Silva, L., de Oliveira Secco, I., & Luiz Jorge Pedrão . (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Scielo*.
- educaweb. (15 de 01 de 2007). *educaweb.com*. Obtenido de educaweb.com :
<https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/muchas-veces-estres-laboral-produce-mala-organizacion-malos-habitos-2143/>

Gonzalez, A. (08 de Noviembre de 2017). *RRHH Digital*. Obtenido de RRHH Digital. La confianza en los equipos de trabajo: http://www.rrhhdigital.com/secciones/coaching/127322/La-confianza-en-los-equipos-de-trabajo?target=_self

Morocho, A. M. (09 de 07 de 2019). *DerechoEcuador.com*. Recuperado el 19 de 01 de 2021, de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/jornada-maxima-de-trabajo>

Redacción Protección Laboral. (02 de 06 de 2017). *interempresas.net*. Obtenido de interempresas.net. El rumor en la empresa: defectos y ¿virtudes?: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/212715-El-rumor-en-la-empresa-defectos-y-virtudes.html>

Romero, M. (16 de 12 de 2015). *Manu Romero*. Recuperado el 20 de 01 de 2021, de Manu Romero: <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empleados/derecho-trabajadores/>

Sánchez, L. (10 de 01 de 2013). *Emprende Pyme*. Recuperado el 19 de 01 de 2021, de Emprende Pyme: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

Sanchez, L. (10 de Enero de 2013). *Emprenden Pymes*. Obtenido de Emprenden Pyme. net: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

Sánchez, L. (23 de 06 de 2015). *Emprende Pyme.net*. Recuperado el 19 de 01 de 2021, de Emprende Pyme,net: <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>

Sordo, A. I. (21 de Diciembre de 2020). *hubspot*. Obtenido de hubspot. Introducción completa a la Comunicación Empresarial: <https://blog.hubspot.es/marketing/comunicacion-empresarial>

ANEXOS

Anexo 1.

Encuestas para los trabajadores de la Hacienda “Quinta Dianita”

1. **¿Cómo calificaría usted como empleado a los usos de reconocimiento económicos que la Hacienda les brinda?**

- Excelente

- Muy buena
- Buena
- Mala
- Deficiente

2. Se encuentra satisfecho con todos los servicios y beneficios que la empresa le ofrece a usted y su familia

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- No satisfecho

3. ¿Cómo califica usted los beneficios que se les brinda como empleado?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Mala
- Deficiente

4. ¿Usted como empleado hace uso de las vacaciones anuales que por ley le corresponde?

- Siempre
- La mayor parte del tiempo

- Aproximadamente la mitad del tiempo
- De vez en cuando
- Nunca

5. En relación a trabajo que usted como empleado realiza ¿Cómo considera que es la dependencia entre el sueldo recibido y su esfuerzo ?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Mala
- Deficiente

6. ¿De qué forma considera que son solucionados los conflictos internos que surgen en la Hacienda?

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

7. Si se presenta alguna necesidad laboral en su trabajo de qué manera es atendida

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Mala
- Deficiente

8. ¿La Hacienda emplea alguna política de Higiene y Seguridad Laboral?

- Siempre
- La mayor parte del tiempo
- Aproximadamente la mitad del tiempo
- De vez en cuando
- Nunca

Anexo 2

Entrevista para el administrador de la hacienda “Quinta Dianita”

¿Ofrece algún tipo de beneficios al colaborador, cuales son, su familia puede hacer uso de ellos?

¿La empresa respeta los horarios de trabajo?

¿Los empleados gozan de sus vacaciones anualmente sin anomalías?

¿Cómo es la comunicación con los empleados?

¿Los empleados son participe de las decisiones que se toma en la empresa?

Anexo 3



Hacienda Quinta Dianita

Dirección: Carretero Babahoyo-Quevedo km 25

Babahoyo, 10 de Septiembre del 2021.

Sr(a)

Victoria Adelaida Candelario Alvario

AUXILIAR CONTABLE DE LA HACIENDA QUINTA DIANITA

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo, **Juana Estefanía Mera Valenzuela**, con cédula de identidad **120713190-3**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculado(a) en el proceso de titulación periodo Junio - Octubre 2021, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado **CLIMA LABORAL EN LA HACIENDA QUINTA DIANITA DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO**, el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

Victoria Adelaida Candelario Alvario

Victoria Adelaida Candelario Alvario

Victoria Adelaida Candelario Alvario

C.I. 120642131-3

Anexo 4



Urkund Analysis Result

Analysed Document: ESTUDIO DE CASO.docx (D112733880)
Submitted: 9/16/2021 7:52:00 PM
Submitted By: jemera@fafi.utb.edu.ec
Significance: 6 %

Sources included in the report:

CASTRO_CEREZO_MARYORIE_ISAMARA_INGENIERIA_COMERCIAL_2020.docx (D62701932)
http://www.rrhhdigital.com/secciones/coaching/127322/La-confianza-en-los-equipos-de-trabajo?target=_selfRedacci
<https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/212715-El-rumor-en-la-empresa-defectos-y-virtudes.html>Romero,
<https://blog.hubspot.es/marketing/comunicacion-empresarial>

Instances where selected sources appear:

5

