



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO 2021 - 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:

SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA BANANERA LA MIL

EGRESADO:

DIANA CAROLINA NIVELA BONOSO

TUTOR:

ING. LUIS ALBERTO LOZANO CHAGUAY, MAE – MGE

AÑO 2021

Resumen

El trabajo investigativo tuvo como principal objetivo analizar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Bananera La Mil y los principales componentes que influyen en la variable de estudio, a través de la metodología descriptiva y la implementación de instrumentos técnicos que permitieron obtener información relevante y oportuna para llegar a las conclusiones del trabajo de investigación; se realizó una entrevista al administrador de la finca, además, con el uso de un cuestionario sobre satisfacción laboral, se realizó la encuesta a 54 trabajadores agrícolas que laboran en dicha bananera objeto de estudio, en cuyos resultados manifestaron que se sienten inconformes con la remuneración que perciben, los horarios de trabajo son inestables, las condiciones de trabajo crecen de una óptima adecuación, entre otros factores.

En el desarrollo de éste caso de estudio se detallan las actividades que realiza la Bananera La Mil, se explican las situaciones problemáticas que se suscitan en dicha empresa familiar y se refuerza la temática con definiciones pertinentes que ayudan a tener una visión más clara y argumentativa sobre la actividad investigativa. Es justo y necesario mencionar que en el desarrollo de éste trabajo se presentan tablas que reflejan los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, que constan con los respectivos análisis e interpretación de los datos obtenidos.

En conclusión se demostró que los grados de satisfacción de los trabajadores de la Bananera La Mil, se condicionan por la inconformidad con el pago por sus labores, horarios de trabajo inestables, monotonía laboral, condiciones de trabajo poco favorables para el buen desempeño de los trabajadores

Palabras claves: Satisfacción laboral, remuneración, motivación, condiciones de trabajo.

Abstract

The main objective of the research work was to analyze the job satisfaction of the La Mil Banana workers and the main components that influence the study variable, through descriptive methodology and the implementation of technical instruments that allowed obtaining relevant and timely information to reach the conclusions of the research work; an interview was conducted with the farm administration, in addition, with the use of a questionnaire on job satisfaction, a survey was conducted with 54 agricultural workers how work in said banana plantation under study, in whose results they stated that they feel dissatisfied with the remuneration that they perceive, the working hours are unstable, the working conditions grow from an optimal adaptation, among other factors.

In the development of this case study, the activities carried out by the La Mil Banana are detailed, the problematic situations that arise in said family business are explained and the theme is reinforced with relevant definitions that help to have a clearer and more argumentative vision about investigative activity. It is first and necessary to mention that in the development of this work, tables are presented that reflect the results of the application of the information collection instruments, which include the respective analysis and interpretation of the data obtained.

In conclusion, it was shown that the degrees of satisfaction of the workers of the La Mil Banana are conditioned by the dissatisfaction with the payment of their work, unstable working hours, monotony of work, and unfavorable working conditions for the good performance of the workers.

Keywords: Job satisfaction, remuneration, motivation, working conditions

Introducción

La Bananera La Mil es una finca agrícola que se dedica a la producción y comercialización de banano, al ser una empresa familiar está registrada ante el MAGAP como pequeño productor, su propietario es el Ex Alcalde Ovidio Ludeña, la plantación tiene 31 años de fundación y dispone de una extensión de cultivo de 34 hectáreas aproximadamente, mismas que están integradas mediante siete lotes, la planta empacadora se encuentra ubicada en el Rcto. San José de Bagatela y cuenta con un centro de acopio localizado en la hacienda La Zenaida.

En el presente trabajo investigativo se analizó la satisfacción laboral de los trabajadores de la Bananera La Mil, por ello éste estudio se lo desarrolló bajo los parámetros de la línea de investigación de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica de Babahoyo: Gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control por ser un tema cuyo enfoque abarcó las perspectivas de análisis en cuanto a la variable de estudio; la respectiva sublínea de investigación corresponde a empresas e instituciones públicas y privadas a razón de que es un negocio de propiedad particular que se dedica a la producción de banano.

El objetivo de la investigación es analizar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Bananera La Mil y sus principales componentes, los cuales son: reto del trabajo, compensación laboral, condiciones de trabajo, seguridad y salud, trabajo en equipo, comunicación, relaciones laborales, capacitaciones, entre otras. La realización de éste caso de estudio se justifica por la importancia que posee la satisfacción laboral en la buena marcha del negocio y los niveles de rentabilidad y productividad del mismo.

La metodología investigativa que se utilizó en éste estudio de caso es de alcance descriptivo, donde se narran los hallazgos identificados en cuanto a los niveles de satisfacción laboral en la Bananera La Mil. El método empleado en la investigación es el deductivo, mismo que permitió realizar un análisis segregado de la variable de estudio. Los instrumentos técnicos

como la encuesta y la entrevista fueron las herramientas fundamentales para la obtención de información oportuna y aportaron a la actividad investigativa.

Los resultados generados con la aplicación de técnicas de recopilación de información, evidencian los hallazgos encontrados en la investigación realizada en la Bananera La Mil, mismos que concluyen que la satisfacción laboral de los trabajadores agrícolas se condiciona principalmente por la inconformidad con la remuneración percibida, la inestabilidad laboral, descontento por beneficios no percibidos, inadecuada estructuración de la jornada, monotonía laboral, entre otros componentes que afectan de manera significativa el bienestar de los trabajadores formales e informales y por ende se refleja en el rendimiento de la finca empacadora.

Desarrollo

La hacienda bananera La Mil, es considerada una empresa familiar que realiza actividades de plantación y comercialización de banano debido a que su extensión de cultivo tiene aproximadamente 31 hectáreas conformada en siete lotes, en la actualidad mantiene contrato de compra venta con la empresa Agzulasa Cia. Ltda. La finca bananera se encuentra ubicada en el Rcto. San José – Vía Bagatela, de la Parroquia Antonio Sotomayor, al ser una pequeña productora de banano, no posee de una estructura organizativa formal, que permita establecer los niveles organizacionales de manera clara. Según Gilli, (2017) “la estructura de una organización sea pública o privada, grande, mediana o pequeña, nacional o internacional, representa la departamentalización de una empresa y cómo se dividen las funciones de la misma”

La finca bananera objeto de estudio trata de cumplir con normas de calidad necesarias para un adecuado proceso empacado o embarque del banano, para el cual dispone de 54 trabajadores agrícolas que se los distribuye en el nivel operativo entre el campo y el área de empaque; mientras que el área administrativa la conforman el propietario de la empresa familiar y sus hijos, mismos que ocupan el cargo de administrador y secretaria, es importante resaltar que los problemas internos se suscitan en el nivel operativo.

De acuerdo a autores como Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2009) afirman que “la satisfacción laboral es una actitud de los individuos hacia su trabajo. Es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, y está basado en factores del entorno laboral”. De manera general, uno de los principales motivos que generan insatisfacción en los trabajadores de la Bananera La Mil está relacionado con la inconformidad por la remuneración que reciben, ya que no está dada en función de las horas de trabajo sino por las tareas que se designen, tal es el caso en los trabajadores de campo que se les paga cierta cantidad de dinero por cada saco de fertilizantes que apliquen, también a los que realizan el enfunde, colocan las cintas o realizan tareas similares y rutinarias de bajo costo. El mismo caso pasa con los

trabajadores de la cuadrilla que laboran sólo los días de corte entre 8 a 10 horas sin percibir el pago de horas extras.

De acuerdo a (Sanzo, 2021) un salario justo es aquel; “en el que la recompensa económica es proporcional a la contribución individual. En la percepción de un salario "justo" se tienen en cuenta otros criterios, como los relativos a la igualdad y equidad entre los colaboradores”. Los empleados que se sienten mal remunerados no dudan en comprobar si su pago es más alto que la competencia, busca una remuneración que considere justa teniendo en cuenta su perfil, experiencia profesional y conducta, cada vez más candidatos están revelando esto en las negociaciones salariales.

Al mismo tiempo, es evidente que la jornada laboral de la Bananera La Mil carece de una adecuada estructura ya que existe inestabilidad en los horarios de trabajo, no se da un espacio adecuado para la alimentación de modo que los trabajadores en el proceso de procesamiento disponen de un tiempo aproximado entre 15 a 30 minutos para almorzar de acuerdo al flujo del proceso, es decir, en primer orden almuerzan los trabajadores de campo y después el personal de planta y empaque, luego retornan a sus labores en el mismo orden.

Considerando las palabras de (Lázaro Páucar, 2014) se entiende “el horario de trabajo como la distribución de los periodos de trabajos y descanso de la jornada laboral con indicación de las horas de principio a fin”. No obstante, ésta finca bananera carece de una estructura laboral organizada de acuerdo a las funciones que se requieren en cada puesto, lo que conlleva a que el trabajo sea generalista e implica ciertas limitaciones en la especialización de cada trabajador.

De igual manera, la Bananera La Mil está registrada como una finca de menor producción y por ello sólo realiza un día a la semana el proceso de embarque, al ser un negocio cuya actividad económica consiste en la producción de banano para la empresa Agzulasa Cia.

Ltda., con quien mantiene contrato de compra venta, se rige a la orden de corte de dicha empresa, lo cual en ocasiones genera cierto nivel de inestabilidad laboral debido a que la cantidad de trabajadores que se necesiten para el proceso de procesamiento dependerá del cupo requerido a la finca empacadora, el no tener un trabajo estable genera inseguridad en los trabajadores, esto repercute en la economía familiar y ha sido muy notoria la afectación en tiempos de pandemia porque el sector bananero tuvo impacto negativo por problemas en las exportaciones.

De acuerdo al autor (Montserrat, 2014) afirma que “la estabilidad laboral constituye el elemento motriz para que fluya constantemente la fuerza de trabajo, creando un ambiente conducente al pleno empleo”. De esta manera puede evidenciarse que, ante la estabilidad laboral, surgen diversos intereses, los cuales operan a su vez como motivantes de particulares intencionalidades al respecto, en otras palabras, se menciona que en la finca bananera no se emplea una adecuada gestión del factor humano que promueva mejorar el nivel de rendimiento y a su vez se genere un clima laboral apropiado y saludable para el desarrollo del negocio.

En éste contexto, otro aspecto a considerar es la equidad de género, en el desarrollo de éste tipo de actividades económicas existe una mínima participación del género femenino en la fuerza laboral, debido a que por lo general se las emplea para realizar labores que no requieran de mayor esfuerzo físico. Por otra parte, los trabajadores formales de la finca empacadora no gozan de otros beneficios como uniformes y semana integral, ya que son convocados a trabajar media jornada los días sábados y no perciben recargo en la remuneración por el trabajo suplementario.

Sin duda alguna, otra de las variables relevantes y comunes que influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de ésta finca bananera es la realización de tareas consideradas como rutinarias y sin retos. La monotonía laboral genera que

los trabajadores se sientan poco satisfechos con las tareas que deben realizar en sus puestos de trabajo, éste causante de insatisfacción (Vera Gilces, 2017) lo define como; “la situación por la repetición o rutina laboral sin creatividad, es decir, cuantas más tareas distintas se deba desempeñar, más fácil será que el trabajo parezca más atractivo”. Por consiguiente, los niveles de satisfacción en los trabajadores se condicionan por lo rutinario en los puestos de trabajos, lo que ocasiona cierto desinterés.

La finca empacadora cuenta con trabajadores que laboran cinco días a la semana, de los cuales sólo siete personas gozan de los beneficios sociales de estar afiliados al IESS; además, ésta bananera tiene programado sólo un día a la semana para realizar el corte del banano, para ello requiere que el jefe de cuadrilla contrate cierto número de personas de acuerdo a la cantidad de cajas necesarias para cubrir la orden de corte de banano de la empresa Agzulasa, dicho personal tampoco recibe beneficios. De acuerdo a (Durán Ponce, 2015) el seguro social hace referencia a:

La Seguridad Social es el conjunto de garantías legales que tienen por objeto brindar al ser humano una igualdad de oportunidades para su bienestar y el de la familia; y, ahuyentar el temor a las contingencias, cuidando la salud, ofreciendo condiciones de vivienda digna, abriendo el camino a la educación, ciencia, tecnología, cultura, recreación y al descanso pagado en casos de invalidez y ancianidad. La Seguridad Social responde a los beneficiarios por los riesgos que se presentan en la vida, sin individualizar al beneficiario ni al responsable del siniestro.

La contratación de la mayoría del personal en la finca de la Bananera La Mil se realiza de manera informal, se considera como un contrato oral de prestación de servicios de aquellos trabajadores eventuales que laboran sólo los días de corte de banano, es decir, trabajan

únicamente en el proceso de procesamiento o empaque de la fruta, es por ello que no se garantiza los beneficios legales que están asociados a la seguridad social.

Por otra parte, en temas relacionados a seguridad y salud, es evidente que en ésta finca bananera existe una inadecuada gestión de estos factores, lo que refleja inconformidad en los trabajadores ya que no gozan plenamente del derecho a la salud e integridad. De acuerdo a (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreira, 2016) la seguridad y la salud en el trabajo; “tiene como aspectos más trascendentales lo concerniente a: exposición a riesgos laborales, el estudio de los accidentes de trabajo, el ambiente laboral y la morbilidad laboral temporal”. Sin embargo, en la finca empacadora éste es un factor que carece de una óptima gestión por parte de la administración y se brinda poca atención en cuanto a seguridad laboral.

Además, la falta de compromiso por parte de la mayoría trabajadores de la Bananera La Mil, es muy notoria en el proceso de corte de la fruta, en cada área es evidente que los trabajadores no se sienten comprometidos con las funciones que deben desempeñar, realizan el trabajo de manera incorrecta, sólo piensan en terminar su día de trabajo para retronar a casa, dan poca importancia a la calidad en la presentación de la fruta, esto ocurre desde el área de saneo, área de pesaje, fumigación, etiquetado y empaque, es decir, la actitud de los trabajadores no es adecuada ya que se han dado ocasiones en las que los evaluadores que envía la compañía para que verifique y califique la calidad de la fruta, hacen el llamado de atención al personal porque falta peso en las cajas, la fruta no está clasificada de manera adecuada o presenta estropeo o con flores.

(Pech & Bret, 2006) afirma que; “la falta de compromiso laboral se define a menudo por sus síntomas, que incluyen un ritmo de trabajo lento, falta de interés en la labor o tarea, una actitud de distracción fácil y prolongada, y una mínima producción”. En efecto, cuando los trabajadores denotan poco compromiso hacía la finca empacadora al realizar sus tareas con

desánimo o no cumple la totalidad de sus actividades, lo que ocasiona que los demás trabajadores tampoco quieran cumplir con sus funciones, esto influye en los niveles de rendimiento y productividad de la finca.

A pesar de que existe un mínimo nivel de compromiso por parte de los trabajadores, cabe rescatar que existen buenas relaciones personales entre los trabajadores, la sinergia que demuestra el personal de campo, planta y empaque es muy evidente, esto es algo positivo que hay en la finca empacadora y ayuda a mejorar el ambiente laboral.

Según (Contreras, Reynaldos, & Cardona, 2015) afirma que;

Para los organismos que otorgan las certificaciones de calidad, ISO y otras, el término ambiente laboral se refiere a todas las condiciones y los factores que influyen en el trabajo (físico, social, psicológico) y condiciones ambientales como los factores del entorno: iluminación, temperatura y ruido; así como toda la gama de influencias ergonómicas (pág. 61).

Es evidente que el sentirse parte de un grupo de trabajo con el que se mantiene relaciones laborales saludables, se tiene un impacto positivo en el clima laboral de la finca empacadora ya que permite la continuidad de los procesos de procesamiento.

Sin embargo, la comunicación interna entre los trabajadores y el administrador de la Bananera La Mil no es muy buena debido a que no se les brinda la confianza de poder expresarse y comunicarse ante el empleador, lo cual genera cierto nivel de desconexión hacia la finca empacadora, existe la necesidad de establecer procesos de comunicación que ayuden a gestionar de manera óptima una adecuada cultura organizacional que permite mejorar las relaciones entre los altos mandos y sus subordinados.

Para (Cuenca & Verazzi, 2018) afirma que la comunicación interna es;

Conjunto de actividades de comunicación desarrolladas por una organización, orientadas a la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, mediante el uso de diferentes técnicas e instrumentos de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados, contribuyendo a su vez al logro de los objetivos organizacionales.

Por consiguiente, el impacto que tiene la comunicación interna es indiscutible y su importancia no radica sólo en el hecho de poder resolver conflictos sino en un componente esencial que favorece el crecimiento de un clima laboral saludable.

Por otra parte, en los días de corte de banano en cuanto a la orden de viajes que se pide al personal de campo para cubrir la demanda de la empresa exportadora, en ocasiones la cantidad de racimos cortados no son suficientes para completar la orden de corte y es necesario realizar un nuevo pedido de viajes a los palanqueros, arrumadores y garrucheros, mientras ellos van al campo para traer más racimos, el personal de planta y empaque deben esperar los viajes de racimos para poder continuar con el flujo del proceso de procesamiento, esto genera malestar en los trabajadores porque el tiempo de espera retrasa el proceso y se prolonga la hora de salida.

Para (Ecuaquímica, 2011) el proceso de corte de banano comienza con;

El corte de la mata en forma de “V”, es decir a los lados del tallo, de esa forma el racimo bajará suavemente, debiéndose apoyar el descenso con el podón y calculando que se ubique a la altura del hombro del receptor.

A raíz de los retrasos que se observan en el proceso de procesamiento, se genera ansiedad o estrés y cierta apatía en el cumplimiento de las funciones de cada trabajador, otro aspecto que condiciona la motivación laboral es el cambio rotativo de los trabajadores en el área de planta y empaque, dado el caso que se realizan cambios momentáneos del lugar de trabajo de uno de los picadores para que ayude en el área de pesado cuando el rodillo está vacío

y el personal de los siguientes procesos está paralizado porque no llegan los platos cargados con la fruta para su posterior fumigación, etiquetado y empaque.

De acuerdo a autores como García Correa, Londoño Bolívar, & Ortiz Pérez (2016) afirman que:

La motivación tiene mucha relevancia en el ámbito laboral, ya que conduce las acciones de las personas, conformándose como un elemento esencial que orienta a la persona al realiza una determinada acción y de igual forma los objetivos que esta persigue (pág. 1).

En lo concerniente a desempeño y rendimiento, un punto esencial es el reconocimiento de un trabajo bien realizado, mismo que evita la apatía en los trabajadores y evidencia mejoras en el clima laboral de la finca empacadora.

Por otra parte, la carencia o insuficiente número de herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de cada actividad en la finca bananera, es otro de los factores que disminuye los niveles de satisfacción en los trabajadores, la hacienda no entrega uniformes, equipo de protección ni el material adecuado al momento de trabajar, dado el caso que el personal de fumigación carece de equipos necesarios y adecuados para el desempeño de sus actividades, esto pone en riesgo de intoxicación, además, la falta de mantenimiento de los equipos de trabajo también es causante de la insatisfacción laboral.

(Galindo Estrada, 2006) afirma que; “para que un trabajo sea satisfactorio debe tener sentido para la persona que lo ejecuta. Es decir, que el trabajo que exige algo más que un mero esfuerzo físico que ofrece de variedad, es un trabajo saludable”.

Por consiguiente, con respecto a las condiciones de trabajo que brinda la Bananera La Mil, se evidencia que en ésta empacadora no se cumple con éste aspecto ya que las condiciones son desfavorables para el buen desempeño de los trabajadores, además se puede asegurar que

en dicha hacienda no se gestiona de manera adecuada la prevención del riesgo laboral, debido a que no se dispone de un área para primeros auxilios, se puede decir que la finca empacadora no está preparada ante incidentes o accidentes de trabajo; en cuanto a infraestructura tampoco dispone de baños para uso exclusivo de hombres y mujeres puesto que sólo existe uno para el uso de todos los trabajadores. (Hena Robledo, 2015) afirma que las condiciones de trabajo hacen referencia al; “conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinado su actividad y provocando una serie de consecuencias, tanto para el individuo como para la empresa.”

La importancia de que en todo tipo de empresa se brinde óptimas condiciones de trabajo radica en que es un factor que influye de manera positiva en el rendimiento global de la misma ya que aumenta la productividad, pero en esto es algo que no se da en la bananera, a consecuencia de esto la empresa ha tenido disminución en su productividad, entendiendo a esta como; “la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo” (Alvarez Moro, 2021).

En la Bananera La Mil, otro de factores que influyen de manera negativa en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores es la falta de procesos de formación y desarrollo del personal en temas relacionados a control fitosanitario, procesos a realizar en cada cosecha, manejo de control de riego, normas de higiene de empaque, manejo adecuado de agroquímicos, entre otros, tal es el caso que, en los días de corte de banano, el personal encargado del picado en el área de saneo no realiza su trabajo de manera adecuada por lo que en los procesos siguientes se encuentra fruta que presenta desmedros en la calidad; otro caso se da en el área de pesado del banano, el personal muestra cierto desconocimiento en cuanto a una adecuada clasificación y el peso correcto de las cajas de banano.

Para (Siliceo, 2009) la capacitación; “es una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.” Es por ello que la falta de capacitación del personal tanto de campo como de empaque es una desventaja para la finca empacadora debido a que se pone en riesgo la eficiencia del proceso de procesamiento o embarque y no se da el adecuado cumplimiento de los estándares de calidad.

Por otra parte, la Bananera La Mil carece de procesos de evaluación del desempeño de sus trabajadores, el ritmo de trabajo en muchas ocasiones se ve condicionado por el nivel de satisfacción laboral, se da el caso en que hay días que la orden de corte es de 2000 cajas y el personal acelera su ritmo para salir temprano y en casos cuando hay menos cajas salen más tarde, el desempeño depende en gran medida de qué tan motivados se encuentre el personal de campo y empaque.

De acuerdo a (Reis, 2007) la evaluación del desempeño; “es una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada, del valor demostrado por un individuo en su puesto de trabajo, desde el punto de vista de la organización donde trabaja”. Sin embargo, en la finca empacadora no se logra medir el grado de efectividad o cumplimiento de los trabajadores por la falta de evaluación de ésta variable.

Las situaciones descritas en el desarrollo de éste trabajo investigativo, son muestra fehaciente que en la Bananera La Mil se soslaya la importancia de la satisfacción laboral; la investigación efectuada ha permitido determinar los principales hallazgos que se relacionan en este contexto. Al concluir la etapa de recolección de información, se muestran a continuación los resultados obtenidos de la entrevista al administrador de la finca bananera, mismos que se consideran relevantes en ésta actividad investigativa.

Tabla 1

Resultados de la entrevista aplicada al Administrador de la Bananera La Mil

Orden	Preguntas	Datos relevantes encontrados
1	¿Qué criterio maneja usted sobre la satisfacción laboral?	Que los trabajadores se sientan a gusto con su trabajo
2	¿Cuál es la importancia y el impacto de la satisfacción laboral en el crecimiento de la Bananera La Mil?	Es importante porque un trabajador contento rinde mejor y el resultado se refleja en la productividad.
3	¿De qué manera mide los niveles de satisfacción laboral en la bananera?	No se realiza la medición de la satisfacción laboral
4	¿Cómo es el ambiente laboral dentro de la bananera?	Es bueno, los trabajadores se llevan bien.
5	¿En base a qué factores se establece la cantidad y horarios de trabajo?	En función de la orden de corte
6	¿Qué políticas manejan sobre seguridad y salud laboral?	Se trata de cumplir con la legislación vigente con respeto a seguridad y salud de los trabajadores
7	¿Cuáles considera usted que son los factores que generan insatisfacción laboral?	Los horarios de trabajo a veces se extienden un poco porque se presentan retrasos en el proceso
8	¿Qué estrategias implementará para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la bananera?	Implementar parámetros de sondeo mensualmente que permitan ver en qué se debe mejorar

Fuente: *Entrevista aplicada al Administrador de la Bananera La Mil*

Elaborado por: *Diana Carolina Nivelá Bonoso*

Como resultado de la entrevista se puede evidenciar que en la finca empacadora no se tiene en cuenta los grados de satisfacción laboral de los trabajadores agrícolas, debido a que no existen procesos que permitan su medición; el administrador indicó que los trabajadores mantienen buenas relaciones laborales, además mencionó que la cantidad y horarios de trabajo se establece en función de la orden de corte y en ocasiones se prolonga por retrasos en el

proceso, en cuanto a las políticas sobre seguridad y salud, indicó que la finca se esfuerza en cumplir con la normativa aplicable en éste tema, por lo que se entiende que existe poco compromiso y una inadecuada gestión de riesgos por parte de la administración y genera inconformidad en los trabajadores, como estrategia para mejorar el grado de satisfacción, se plantea parámetros de sondeo mensuales que contribuya a mejorar la gestión en este sentido.

Por otro parte, al aplicar la encuesta a los trabajadores agrícolas de la Bananera La Mil se obtienen los siguientes resultados.

Tabla 2

Calificación del puesto de trabajo

Opciones	Frecuencia	%
Es rutinario	41	76%
Es flexible	0	0%
Implica realizar tareas variadas	13	24%
Ofrece estabilidad laboral	0	0%
Otro	0	0%
Total	54	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Bananera La Mil

Elaborado por: Diana Carolina Nivela Bonoso

En base a los resultados que refleja la tabla 2, los trabajadores de la Bananera la Mil consideran en un 76% que su trabajo es rutinario, mientras que el 24% de los encuestados indican que sus puestos de trabajo requiere realizar tareas variadas, por ello se interpreta que la mayoría del personal que labora en ésta finca empacadora sienten que la monotonía laboral es parte de su diario vivir en el trabajo y que de una u otra manera incide en los niveles de satisfacción laboral.

Tabla 3

Satisfacción con horarios de trabajo, sueldo y beneficios

Opciones	Frecuencia	%
Muy satisfecho	0	0%

Satisfecho	7	13%
Neutral	18	33%
Insatisfecho	29	54%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	54	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Bananera La Mil

Elaborado por: Diana Carolina Nivelá Bonoso

Considerando los resultados obtenidos en cuanto a qué tan satisfechos se sienten con respecto a los horarios de trabajo, sueldo y beneficios que reciben por parte de la finca bananera, el 54% de los encuestados denotan inconformidad en cuanto a estos aspectos, el 33% manifiesta neutralidad en estos aspectos y sólo el 13% afirma estar satisfecho, por tanto se puede aseverar que en la Bananera La Mil, el grado de satisfacción laboral de los trabajadores se determina por estos factores.

Tabla 4

Disponibilidad de materiales y equipos para su trabajo

Opciones	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	7	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	41%
En desacuerdo	25	46%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	54	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Bananera La Mil

Elaborado por: Diana Carolina Nivelá Bonoso

La información que refleja la tabla 4 con respecto a si la finca bananera brinda los materiales y equipos necesarios y adecuados para la realización de las diversas actividades de los trabajadores en las diferentes áreas, se puede observar que el 46% de los encuestados afirman estar en desacuerdo, el 41% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo el 7% está de acuerdo, por lo que es evidente que no existe una disposición total de herramientas y

materiales para el desempeño de actividad lo que se considera un factor negativo que repercute en la satisfacción laboral

Conclusiones

El estudio de caso concluye que el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en la Bananera La Mil es deficiente y se ve afectado por factores internos relacionados a la inestabilidad de los horarios de trabajo, inconformidad con la remuneración, desmotivación

laboral, en su mayoría los trabajadores no poseen una cobertura de necesidades sociales, a pesar de que no se realiza una medición de la satisfacción laboral, es justo y necesario resaltar que las relaciones entre los trabajadores es buena, por ello se considera a éste un factor positivo en el desempeño a nivel personal y trabajo en equipo, lo que genera procedimientos sinérgicos.

La monotonía laboral se debe a que los trabajadores realizan tareas de trabajo rutinarias en la finca empacadora, existe una inadecuada estructura laboral y la distribución de funciones es inestable; el desarrollo de actividades suplementarias sin pago y la inestabilidad laboral son factores que tienen un impacto negativo en la satisfacción de los trabajadores, lo que genera estrés laboral, descontentamiento e inseguridad en las personas que laboran en la Bananera La Mil.

Finalmente, la capacidad administrativa carece de una adecuada gestión en cuanto a los recursos materiales necesarios para el desempeño de los trabajadores en cada área del proceso de plantación y embarque, la finca padece de guantes, mascarillas, trajes de seguridad para fumigación y demás implementos imprescindibles para el desarrollo de las actividades, por lo cual se entiende que las condiciones de trabajo no son propicias y afectan la satisfacción laboral de los trabajadores agrícolas.

Bibliografía

- Alvarez Moro, O. (20 de Agosto de 2021). *El blog Salmón*. Obtenido de ¿Qué es la productividad?: <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-productividad>
- Céspedes Socarrás, G., & Martínez Cumbreira, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*, 3.

- Contreras, V., Reynaldos, K., & Cardona, L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Scielo*, 61.
- Cuenca, J., & Verazzi, L. (2018). *Guía fundamental de la comunicación interna*. Barcelona: Editorial UOC.
- Durán Ponce, A. (25 de Mayo de 2015). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Seguridad social y seguro social: <https://www.derechoecuador.com/seguridad-social-y-seguro-social>
- Ecuaquimica. (12 de Agosto de 2011). *Ecuanoicias*. Obtenido de Tips en cosecha y postcosecha de Banano: <http://ecuanoticias.com.ec/infoagricola.html>
- Galindo Estrada, S. (2006). *Prevención de riesgos laborales básicos*. Málaga: Innovación y Cualificación S.L.
- García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista electrónica Psyconex*, 1-9.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2009). *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos Aires: Granica.
- Henao Robledo, F. (2015). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Bogotá: Eoe Ediciones.
- Lázaro Páucar, E. Jornada de trabajo, tipología de jornadas y horarios de trabajo. *Jornada de trabajo, tipología de jornadas y horarios de trabajo*. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Montserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral*, 54.
- Pech, R., & Bret, S. (2006). Desvinculación de los empleados: ¿hay evidencia de un problema creciente? *Manual de estrategia empresarial*, 21-25.
- Reis, P. (2007). *Evaluación de desempeño*. Madrid: Verlag Dashofer.
- Sanzo, E. (7 de Junio de 2021). *Primeum*. Obtenido de ¿Qué es un salario justo?: <https://www.primeum.com/es/blog/que-es-un-salario-justo>
- Siliceo, A. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.
- Vera Gilces, G. (1 de Septiembre de 2017). *Linkedin*. Obtenido de La monotonía laboral: <https://es.linkedin.com/pulse/la-monoton%C3%ADa-laboral-estar-quemado-gaby-vera-g->

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de preguntas dirigido a los trabajadores de la Bananera La Mil



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



TEMA: Satisfacción laboral de los trabajadores de la Bananera La Mil

OBJETIVO: Determinar los factores principales que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Bananera La Mil y su incidencia en la productividad mediante un instrumento técnico que evidencia las problemáticas existentes dentro del negocio.

Encuesta dirigida a los trabajadores de la Bananera La Mil

1. ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que afectan la satisfacción laboral?

- Poca o ninguna gestión en seguridad y salud
- Inestabilidad laboral
- Falta de formación y desarrollo personal
- Ambiente laboral tenso
- Inadecuadas condiciones de trabajo

2. ¿Qué tan satisfecho se siente trabajando en la Bananera La Mil?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutral
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

3. ¿Con cuál de las siguientes alternativas califica su puesto de trabajo?

- Es rutinario
- Es flexible
- Implica realizar tareas variadas
- Ofrece estabilidad laboral
- Otro

4. ¿Qué tan satisfecho está usted con los horarios de trabajo y el sueldo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutral
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

5. **¿Está usted de acuerdo en que la cantidad de trabajo se da en función de las necesidades del puesto?**
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
6. **¿Qué tan importante considera usted el clima laboral para el desempeño de sus actividades?**
- Muy importante
 - Importante
 - Moderadamente importante
 - De poca importancia
 - Nada importante
7. **¿Está usted de acuerdo en que los problemas personales influyen en su rendimiento laboral?**
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
8. **¿Con qué frecuencia la relación y comunicación con sus compañeros de trabajo y con el administrador es positiva?**
- Muy frecuentemente
 - Frecuentemente
 - Ocasionalmente
 - Raramente
 - Nunca
9. **¿Está usted satisfecho con sus beneficios y con sus tareas diarias?**
- Muy satisfecho
 - Satisfecho
 - Neutral
 - Insatisfecho
 - Muy insatisfecho

10. ¿Está de acuerdo en que la bananera brinda los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. ¿Considera usted que las condiciones de trabajo en la Bananera La Mil son adecuadas para el desempeño laboral?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Anexo 2. Cuestionario de preguntas dirigido al Administrador de la Bananera La Mil.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

COM | CARRERA
DE COMERCIO
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO



TEMA: Satisfacción laboral de los trabajadores de la Bananera La Mil

OBJETIVO: Determinar los factores principales que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Bananera La Mil y su incidencia en la productividad mediante un instrumento técnico que evidencia las problemáticas existentes dentro del negocio.

Entrevista dirigida al Administrador de la Bananera La Mil

1. **¿Qué criterio maneja usted sobre la satisfacción laboral?**

2. **¿Cuál es la importancia y el impacto de la satisfacción laboral en el crecimiento de la Bananera La Mil?**

3. **¿De qué manera mide los niveles de satisfacción laboral en la bananera?**

4. **¿Cómo es el ambiente laboral dentro de la bananera?**

5. **¿En base a qué factores se establece la cantidad y horarios de trabajo?**

6. **¿Qué políticas manejan sobre seguridad y salud laboral?**

7. **¿Cuáles considera usted que son los factores que generan insatisfacción laboral?**

8. **¿Qué estrategias implementará para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la bananera?**

Anexo 3: Autorización



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA
DECANATO

Babahoyo, agosto 27 de 2021
D-FAFI-UTB-037-UT-2021

Anexo 4. Reporte de originalidad



Document Information

Analyzed document	TRABAJO FINAL.docx (D112796656)
Submitted	9/17/2021 1:47:00 PM
Submitted by	
Submitter email	dcnivela@fafi.utb.edu.ec

