



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2018 – MARZO 2019

EXÁMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

Satisfacción laboral de los trabajadores de la Hacienda El Maduro

EGRESADA:

Evelyn Adriana Fernández Carrasco

TUTOR:

Dr. Darwin Fabián Toscano Ruiz

AÑO

2019

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas están comenzando a considerar a sus empleados como parte del capital empresarial, y el medio necesario para el desarrollo de las actividades internas, es por eso que se debe priorizar un modelo organizacional que garantice un clima laboral adecuado, donde el grado de satisfacción juega un factor clave en la productividad empresarial, y por lo consiguiente en el logro de los objetivos organizacionales.

La satisfacción laboral se la puede definir como el nivel de compromiso y actuación que tienen los trabajadores dentro del ambiente de trabajo, que está íntimamente ligado con el rendimiento individual y colectivo de la organización, es por tal motivo que toda empresa debe contar con una estructura organizacional que ayude a establecer los lineamientos y procedimientos necesarios para el desarrollo adecuado de las actividades internas, pero sobre todo una correcta administración del talento humano, donde se promueva un ambiente propicio para el desarrollo personal de cada uno de los miembros de la institución.

La presente investigación está orientada a estudiar las debilidades empresariales que tiene la hacienda bananera “El Maduro”, donde se detallan situaciones negativas como la falta de una planificación organizacional, la sobrecarga laboral, la violación de derechos a los trabajadores, y la ausencia de una estructura organizativa, los cuales son componentes necesarios para lograr el éxito en una organización, y un adecuado crecimiento institucional, porque a pesar de ser una hacienda bananera se debe priorizar un modelo organizativo para el desarrollo de ciertas funciones.

El estudio de caso a presentar sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la hacienda bananera “El Maduro”, guarda relación con la sublínea de investigación modelo de gestión administrativa, porque se analiza el enfoque organizacional de la institución, y los factores negativos que influyen en la administración del talento humano, que repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores los cuales son objeto de vulneración de derechos en sus actividades laborales.

El estudio se realizó mediante el siguiente enfoque metodológico, se aplicó un método inductivo que permitió el análisis cualitativo de situaciones negativas particulares, sobre las cuales se generaron conclusiones generales acerca de la temática objeto de estudio, también se aplicaron los tipos de investigación exploratoria y descriptiva que ayudó al análisis y recolección de datos informativos relevantes para el desarrollo del proyecto por medio de encuestas al personal involucrados en dicho problemas y de esta manera tener el respaldo informativo necesario en la investigación.

DESARROLLO

La hacienda bananera “El Maduro” es una empresa familiar que está ubicada en el km 5 en la Isla de Bejucal vía al cantón Baba, dedicada a la producción y comercialización de banano, con miras en un futuro a exportar al mercado internacional, la empresa objeto de estudio tiene una extensión de cultivo aproximado de 29 hectáreas integradas mediante tres lotes de terreno, lo que denota que es una organización ligeramente pequeña que no cuenta con estructura orgánica formal, donde se establezca de forma clara los niveles organizacionales de la compañía. Según Gilli (2017) La estructura de una organización sea pública, o privada, mediana o grande, nacional o internacional, representa la departamentalización de una empresa y como se dividen las funciones de la misma.

La empresa familiar dedicada a la producción de banano “El Maduro” trata de cumplir con todas las normas de calidad que se requieren para el procesamiento de empaquetado del producto, actualmente cuenta con un total 24 de trabajadores distribuidos entre el nivel operativo, el cual está integrado por 22 personas que realizan labores de campo necesarias para obtener un rendimiento adecuado del producto y el nivel administrativo que lo integran otras dos personas más, que ocupan los cargos de administrador y secretaria, a priori la línea organizacional de la institución están conformada por los propietarios que serían parte del nivel directivo, el área administrativa y por último el nivel operativo que es donde se suscitan los problemas internos.

Según Morales (2014) menciona que la “satisfacción laboral se puede definir como el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia las tareas asignada dentro de una organización”. En la institución objeto de estudio uno de los principales problemas que se presenta en el entorno de trabajo es la insatisfacción laboral que tienen los trabajadores que conforman el nivel operativo de la empresa, pues aducen que no son tratado con

igualdad y equidad con respecto a los demás compañeros, partiendo de la premisa que ninguno de los trabajadores que hacen trabajo de campo poseen una remuneración fija, sino que varía mucho por el tipo de actividad realizada, lo que genera molestia para ellos, porque independientemente cual sea la actividad, alegan que el nivel de sacrificio y horario laboral es el mismo y que deben ser retribuidos de forma igualitaria.

En la hacienda “El Maduro” se contrata personal para una actividad específica entre las cuales se detallan las siguientes, deshijador, deshojador, enfundador, riego, adecuación de canales, manejo de maquinaria, corte del banano, empacado, entre otras, de las cuales muchas veces aquellas personas encargada de cierta actividad reciben una nueva indicación del administrador para que realicen otra función, encomienda que el trabajador a veces no posee la experiencia y conocimiento necesario en dicha tarea, lo que ocasiona que no se tenga el nivel de productividad laboral adecuado tanto de forma individual como en lo colectivo. De acuerdo con Santos (2016) en su obra literaria “Gestión del talento humano y del conocimiento” menciona la siguiente:

La productividad laboral demuestra el grado de eficiencia del trabajo vivo, a través de procesos que agregan valor a las actividades de la empresa, aportado por el ser humano con su trabajo, la productividad es el indicador sumario que caracteriza la eficiencia de la actividad laboral.

Las situaciones mencionadas en el párrafo anterior son muestra de que en la institución no existe una planificación estratégica adecuada, donde se administre las tareas internas y el capital humano en base a lineamientos y procedimientos previamente establecidos que permitan tener la capacidad de respuesta antes situaciones desventajosas en el clima

laboral de la institución, porque se tiene que concientizar que a pesar de ser un negocio familiar se debe administrar como una compañía donde no sólo está conformada por recursos materiales y financieros, sino también de personas que hacen posible el funcionamiento de la empresa, a través de una correcta división del trabajo. Para González & Cipriano (2014) “La división del trabajo consiste en la especialización de tareas y personas en diferentes actividades que permita el aumento de la eficiencia organizacional” (pág. 15).

Este tipo de negocios muchas veces son manejados desde el empirismo, sin la aplicación de un enfoque organizacional que emplee técnicas administrativas que propicien un ambiente de trabajo adecuado y que permita el desarrollo personal laboral del individuo, donde no exista una administración del talento humano bajo un liderazgo autoritario, en forma de capataz de un rancho, situación que es objeto la hacienda bananera “El maduro”, donde el administrador toma decisiones y actitudes que provocan un ambiente hostil, delegando y cambiando de actividades a cada uno de los empleados.

Uno de los componentes necesarios para lograr un clima de trabajo propicio y por lo consiguiente un nivel de satisfacción laboral adecuado entre los trabajadores, es la comunicación organizacional, pues es evidente que emplear un liderazgo autoritario sin que los trabajadores se los tomen en cuenta en las decisiones que respecta al campo laboral, denota que no existe una adecuada comunicación interna, que permita el diálogo continuo y así mitigar los problemas de relaciones laborales y de esa manera poder crear un ambiente adecuado para el desarrollo de los procedimientos empresariales dentro de la institución. Según Álvarez (2013) considera a la comunicación interna de la siguiente manera:

Como un medio, instrumento y herramientas al servicio de objetivos de las corporaciones e instituciones y que, poco a poco, van implementándose como factores internos de valor estratégico, la comunicación interna permite obtener un ambiente laboral adecuado democrático y mucho más participativo.

Al no existir una adecuada comunicación entre los miembros de la organización, influye a lograr un clima laboral inadecuado, factor que hoy en día tiene gran relevancia en el rendimiento de los trabajadores tanto en las grandes como en medianas y pequeñas industrias, se considera como un elemento importante porque a través de él se puede precisar la manera en que un individuo percibe su entorno laboral. Según Rodríguez (2016) “El clima laboral ayuda a la productividad, desempeño y satisfacción dentro de la organización, que puede generar grandes aportes significativos a su trabajo y que a su vez influye de manera positiva manteniendo motivo en la realización de sus tareas” (pp.3-18).

Durante el estudio de campo y la aplicación de la técnica de investigación se pudo conocer con mayor profundidad cual es la percepción que tienen los trabajadores de la hacienda bananera “El Maduro” sobre el administrador y los directivos, donde expresan que son objetos de sobrecarga laboral, debido a que sus horarios de trabajo comienza desde muy temprano, 06:00 am y culminan hasta altas horas del tarde 15:30 pm, sin embargo cuando hay procesamiento del producto para ser empacado y poderlo llevar hasta los diferentes puntos de acopio, la jornada laboral se extiende en ocasiones hasta altas horas de la noche, he ahí las molestias por parte de los empleados pues aseguran que no reciben ningún tipo de aumento en sus remuneraciones por el trabajo suplementario realizado.

De acuerdo con lo citado anteriormente han existido casos en que un trabajador, alza su voz de protesta para reclamar sus derechos laborales, sin embargo, no es atendido por el administrador y mucho menos por los directivos, siendo este causal necesario para su despido inmediato, lo que demuestra que dentro de la institución no existen las garantías necesarias para que un empleado se pueda desempeñar correctamente, hay que mencionar que estas acciones violan derechos propios del trabajador tanto en el código del trabajo y la Constitución de la República.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales (2014) en su código de trabajo artículo 326 menciona, “Que todo tipo de trabajo suplementario dentro del ambiente laboral de la institución, el trabajador tiene el derecho a recibir un aumento en su remuneración”, en base a la normativa legal citada se deja en evidencia los derechos que el trabajador de la hacienda “El Maduro” no pueden reclamar con objetividad, debido a que realizan actividades laborales de manera informal o subempleo.

Por lo general este tipo de empresas tienen mucha rotación del personal, que ocasiona no poder tener una estabilidad laboral, y el principal motivo de esta rotación es porque no quieren afiliar a un trabajador y brindarle todos los beneficios que por ley en calidad de patrono deben ofrecer a sus empleados, he ahí otra causa de desconformidad pues las personas que conforman el nivel operativo de la empresa mencionan que no existe por parte de la institución un compromiso hacia ellos en cuanto a su integración física y protección hacia su salud, debido a que realizan sus actividades laborales en condiciones precarias, muy propensas a sufrir accidentes dentro del trabajo, porque la empresa no proporciona ningún implemento o herramienta para el desarrollo de la actividad laboral.

Dentro de la administración de la hacienda bananera el “Maduro”, no existe el compromiso de los directivos para con sus trabajadores, debido a que para realizar las

actividades laborales los miembros de la organización no poseen, ni guantes, mascarillas o algún tipo de implemento que ayude a resguardar su integridad física y de salud, convirtiéndose en un problema que desencadena aún más de forma negativa en el nivel de satisfacción laboral dentro de la empresa.

Comúnmente en este tipo de empresas dedicadas a la producción del banano siempre existen problemas con la administración del talento humano, causadas por la forma inadecuada en que el administrador se dirige a sus subordinados y la manera en que los trabajadores perciben la dirección por parte de las autoridades de la empresa, pues no hay que obviar que las personas que laboran dentro de las haciendas bananeras poseen un nivel de escolaridad bajo, por lo que hay que emplear técnicas de liderazgo y administrativas apropiadas para la administración del talento humano.

Gran parte del deterioro de las relaciones laborales en la Hacienda el “Maduro” es causada por la inapropiada dirección del administrador, el cual no sólo tiene problemas con el personal operativo dedicado a realizar labores de campo, sino también con su asistente de administración, debido a que gran parte de las tareas de oficina es desarrollado por la secretaria, en cierto modo esta actitud negativa demuestra el bajo nivel de compromiso laboral que posee dentro de cargo de trabajo.

Dentro de las áreas que conforma la empresa se encuentra bodega, lugar donde se almacena todos los implementos de la empresa, sin embargo, esta área no cuenta con un bodeguero que brinde la administración del inventario, cuya tarea es designada a la secretaria de la administración, es decir la sobrecarga de labores no sólo existe en el nivel operativo de la empresa, sino también en el administrativo, situaciones anómalas que desemboca a no tener un nivel de satisfacción adecuado.

El no brindar remuneraciones justas, afiliación laboral, un ambiente de trabajo que ofrezca las garantías de un desarrollo laboral adecuado para cada uno de los trabajadores, son situaciones que demuestran que dentro de la empresa no existe un modelo organizacional donde se priorice el reconocimiento al talento humano, sino que impera un enfoque capitalista donde solo importa el aumento de la producción bananera, el rendimiento financiero y el crecimiento de la empresa, sin importar que se vulneren derechos laborales de un empleado, todo lo mencionado inciden negativamente en la imagen corporativa de la empresa. Según Romera (2017) la imagen corporativa de una institución es:

Una evocación o representación mental que conforma cada individuo, formada por un cúmulo de atributos referentes a la compañía; cada uno de estos atributos puede variar, y puede coincidir o no con la combinación de atributos ideal de dicho individuo. Por tanto, se trata de una representación mental, es decir algo que se manifiesta intensamente.

Muchas veces las empresas dedicadas a esta actividad comercial de 100 trabajadores, solo 50 están afiliados y cuentan con todos los beneficios de ley, situación que no es ajena dentro de la hacienda “El Maduro”, debido que no todos tienen esa seguridad social, un motivo más que demuestra que dentro del ámbito de trabajo no existen las gestiones necesarias para una correcta satisfacción laboral, donde se promueva un nivel de productividad individual óptimo y se cumplan con los objetivos organizacionales a corto y largo plazo.

Los derechos constitucionales que la empresa objeto de análisis atentan son los siguientes, según la Constitución de la República del Ecuador (2016) en su artículo 33 menciona “El trabajo es un derecho de todos los ecuatorianos el cual deber ser digno, justo en sus remuneraciones, saludable y libremente escogido”, además la carta magna también menciona en el artículo posterior el número 34, que todo persona que brinde actividades laborales a una empresa tiene derecho a una seguridad social, algo que en la hacienda bananera “El Maduro” no se cumple a cabalidad.

En determinadas ocasiones el grupo de trabajadores intentaron reunirse para dar a conocer sus puntos de vista y desacuerdos con la forma en que se estaba gestionando sus actividades laborales, sin embargo esa iniciativa no se concretó porque el administrador en conjunto con los directivos, prohibieron terminantemente algún tipo de asociación o sindicato dentro de la empresa, lo que demuestra una vez más un atropello a los derechos que tienen los empleados, porque según la constitución en su artículo 326 el derecho al trabajo se basa en principios como el de tener la potestad de crear de forma libre gremios o asociaciones de trabajadores que permite lograr un trato mucho más democrático y participativo.

La satisfacción laboral es un factor tan importante porque repercute en el rendimiento organizacional y en el nivel de eficiencia y eficacia con que se desarrollan las actividades laborales, es por eso que la empresa objeto de estudio debe implementar cambios que mejoren el ambiente de trabajo, donde se tome en cuenta el nivel de aportación y compromiso con los trabajadores, y se establezcan mejoras en su estructura organizacional y aspectos técnicos que contribuyan a mejorar el desempeño laboral individual y global, encaminado hacia el desarrollo institucional. Según Cuesta Santos & Valencia Rodríguez (2014) “El desempeño laboral está ligado con el rendimiento organizacional, es una medición que evalúa la actuación del trabajador de acuerdo a las

competencias laborales del ámbito laboral, por tanto, el desempeño es un indicador del desempeño individual y colectivo”.

Ante todo, lo mencionado durante el estudio de caso se corrobora que este tipo de empresa, realizan su actividad empresarial ofertando plazas de trabajo desde la informalidad y el subempleo, que es algo muy a menudo en el sector rural, donde poseen un gran porcentaje de trabajadores que no tienen un contrato laboral, y reciben salarios que están por debajo de la remuneración básica y que en ocasiones ese valor no compensa el esfuerzo realizado o la carga horaria empleada en la jornada laboral.

Hay que señalar que otro factor que influye en la deficiente satisfacción laboral de los empleados la hacienda bananera “El Maduro” es la afectación a su salud, debido a que mucho de ellos usan algún tipo de químicos los cuales son manipulados durante toda la jornada de trabajo y si algún trabajador llega enfermarse no tienen el respaldo necesario por la empresa, porque no hay contrato laboral que los respalde antes situaciones como la ya mencionada, lo que evidencia que la empresa no posee una responsabilidad social para con los miembros de la organización.

A manera de resumen se menciona que en la institución existe el abuso por parte de los empleadores y el administrador hacia los trabajadores, porque el simple hecho de no reconocer el derecho a la salud, el derecho a una seguridad social, a un trabajo digno y propicio para el desempeño individual, son situaciones que denotan cómo se maneja la responsabilidad social de la empresa, y las debilidades que se presentan en su gestión administrativa, fundamentada desde prácticas empíricas y sobre todo con especial atención al rendimiento económico y no hacia el compromiso social. Según Eugenia Caldas & Reyes Carrión (2017) “La gestión administrativa está presente en todas las áreas

de la empresa y se encarga de que los procesos internos se desarrollen de forma eficaz para alcanzar los objetivos empresariales” (pág. 13).

A más de no existir las condiciones laborales propicias, también se siguen presentando casos de explotación laboral, y esto se debe a que estas personas son de escasos recursos, un motivo muy importante para seguir demandando este tipo de empleo, donde se observa mucho la tercerización laboral, debido a que se presentan los famosos contratistas que por conseguir un grupo laboral nuevo, él se lleva una comisión por aquello, así de informal se ha convertido este mercado empresarial del banano y mucho más en la Provincia de Los Ríos por ser una de los principales sectores de mayor producción bananera en el Ecuador.

Para Leal Martín & Urrea Filgueira (2013) una buena cultura corporativa puede ayudar a competir en el mercado, y convertirse en la base de generación de nuevas ventajas competitivas, por el contrario, una cultura confusa o desorientada, en la que los valores y las normas no estén claros o este viciados, se convertirá en su principal lastre, es decir es un conjunto de normas, valores y formas de pensar que definen y marcan el comportamiento de una empresa.

Conforme a lo citado en el párrafo anterior se considera que la cultura corporativa en la empresa bananera “El Maduro” es tan débil que cuando se realizan los pagos al personal de labores de campo, si existiera un conflicto interno los dueños de la empresa mencionan, “arréglense con el contratista”, lo que denota la informalidad de la actividad empresarial de la hacienda, y se evidencia claramente la ausencia de un modelo administrativo que le permita tener el mayor grado de seguridad antes amenazas internas y externas.

Los escasos recursos, el nivel de escolaridad, y la alimentación, son unos de los motivos principales que los trabajadores encuentran para seguir laborando en las haciendas bananeras y así poder mitigar levemente sus problemas de status social, a pesar de ser objeto de explotación laboral, que no se reconozcan horas extras, y no se brinde herramientas que lo protejan de algún accidente en las labores diarias, además son objetos de acoso laboral por parte del administrador, debido a que en determinadas ocasiones cuando quieren levantar su voz de protesta son amenazados con multas y regaños constantes. Para Veiga (2014) “El acoso laboral es el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre emocional, imponiendo situaciones de grave ofensa la dignidad” (pág. 33).

Los trabajadores de la hacienda “El Maduro” tienen un día laboral muy largo que en ocasiones sobrepasan los ocho horas diarias que integra una jornada ordinaria de trabajo y a pesar de todo lo narrado la remuneración es muy baja que no llega ni al salario básico, un trabajador promedio gana aproximadamente \$60 que si se realiza un cálculo mensual representaría un valor de \$320, a ello se suma que no existe una estabilidad laboral que garantice tener el valor referenciado anteriormente de forma periódica. De acuerdo con lo que menciona Bernal (2016) “La estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, incluso contra la voluntad del patrono” (pág. 53).

Ante todas las situaciones equívocas por parte de la gestión de los directivos de la empresa se menciona que no emplean una administración de recursos humanos, que ayude a mejorar el rendimiento colectivo de la organización y sobre todo a crear un clima laboral adecuado, donde no se violenten derechos del trabajador, porque son ellos el principal motor de una empresa. Para Martínez (2016) en su obra “Gestión estratégica del clima laboral”, considera:

El clima laboral es el entorno en que los miembros de una organización describen su ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización, caracterizado por un conjunto de aspectos intangibles que afecta las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y por tanto al desempeño colectivo de la organización.

Los resultados de la investigación obtenidos mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los miembros de la organización, arrojaron que dentro de la institución los directivos no se preocupan por suministrar herramientas de trabajo que ayude a las relaciones de las actividades, además también se consultó si dentro de la gestión existía el desarrollo de actividades con respeto, igualdad y de forma participativa, la cual en su mayoría los miembros de la organización mencionaron que tanto el administrador como los dueños de la empresa no lideraban bien al talento humano y las actividades a realizar.

Una de las preguntas más cruciales, que brinda el respaldo necesario para la investigación es aquella en la que se consultó si poseen un nivel bajo de satisfacción laboral, a la cual, el 100% de las personas que trabajan en el nivel operativo mencionaron que se sienten desmotivados, porque la empresa no los asegura y no brinda las condiciones necesarias para laborar, además aducen que son objeto de explotación laboral, por tener que realizar labores que en determinados momentos no son remuneradas acorde al sacrificio laboral empleado.

CONCLUSIONES

1. El nivel de satisfacción laboral es deficiente, los trabajadores no poseen seguridad social, y las condiciones de trabajo son inadecuadas para la realización de las actividades laborales, no existe la supervisión en las labores productivas que provoca un rendimiento individual inadecuado por el personal operativo de la institución.
2. La administración de recursos materiales es deficiente, la institución no cuenta con guantes, mascarillas e implementos necesarios para el desarrollo de las actividades, además existen problemas en la salud del personal que realiza las labores de campo, factores que forman parte de las condiciones de trabajo no propicias en el desarrollo laboral de la empresa.
3. La desmotivación laboral se debe al aumento de la carga de trabajo, existe el desarrollo de actividades suplementarias que superan las 8 horas diarias de la jornada laboral, horas extraordinarias que no son remuneradas económicamente por la institución.
4. El clima laboral está deteriorado por inadecuadas relaciones interpersonales, procesos comunicativos deficiente, distribución de funciones inapropiadas y ausencia de cohesión en los grupos de trabajo de la institución que realizan las labores de campo, factores que influyen en el desempeño personal y el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. T. (2013). *Manejo de la comunicación organizacional: Espacios, herramientas y tendencias en gestión de negocios*. Colombia : Ediciones Díaz de Santos.
- Bernal, E. S. (2016). *Cartilla laboral 2016*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Constitución de la República del Ecuador . (28 de Junio de 2016). *Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008*. Obtenido de observatorio justicia constitucional: <https://observatoriojusticiaconstitucional.uasb.edu.ec/documents/62017/1393757/2.+Constituci%C3%B3n+2008+%28Reformas+2011+y+2015%29.pdf/7dd31129-87bd-402f-8367-7ddc3f627eee>
- Cuesta Santos, A., & Valencia Rodríguez, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Eugenia Caldas, M., & Reyes Carrión, A. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Madrid: Editex.
- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- González, L., & Cipriano, A. (2014). *Proceso Administrativo*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Leal Martín, S., & Urrea Filgueira, J. (2013). *Ingenio y pasión*. Madrid: LID Editorial.
- Martínez, M. J. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Madrid: Editorial UNED.
- Ministerio de Relaciones Laborales . (30 de Enero de 2014). *Código del Trabajo*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005: <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Morales, C. N. (2014). *Los efectos del trabajo con personas mayores dependientes institucionalizadas*. Sevilla: Librería-Editorial Dykinson.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio . *Revista Educación en Valores.*, 3-18.
- Romera, G. C. (2017). *Aplicaciones informática para presentaciones: gráficas de información ADGD0208*. Málaga: IC Editorial.
- Santos, A. (2016). *Gestión de talento Humano y del conocimiento*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Santos, A. C. (2016). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Veiga, J. M. (2014). *Aspectos formales y materiales del acoso laboral y de la violencia de género e intrafamiliar*. Alicante: Editorial Club Universitario.

ANEXOS

Anexos 1. PREGUNTAS DE ENCUESTAS DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.

1. ¿Qué tiempo tiene laborando dentro de la empresa?

0 a 1 año

1 a 2 años

2 a 3 años

4 años en adelante

2. ¿Dentro de la empresa se suministran materiales de trabajo que permita realizar de forma más eficiente las actividades de campo.?

Si

No

3. ¿Existe el desarrollo de actividades laborales bajo un marco de compromiso, respeto y responsabilidad?

Si

No

A veces

4. ¿Las actividades laborales se realizan fomentando el trabajo en equipo, en los niveles directivo, administrativo y operativo?

Si

No

5. ¿Considera Ud. que la administración de la hacienda Bananera brinda un trato equitativo, igualitario y participativo?

Si

No

A veces

6. ¿Existe sobrecarga laboral dentro de su jornada de trabajo?

Siempre

A veces

Rara vez

Casi nunca

7. ¿En la empresa bananera el Maduro se reconoce incentivos económicos por horas extras dentro de la jornada de trabajo?

Si

No

8. ¿En la administración de la empresa el personal de la institución está asegurado al IESS?

Si

N

**9. ¿Posee Ud. satisfacción laboral dentro de su trabajo en la empresa bananera
“El Maduro”?**

Si

No

A veces

10. ¿Como califica Ud. el liderazgo por parte de los directivos?

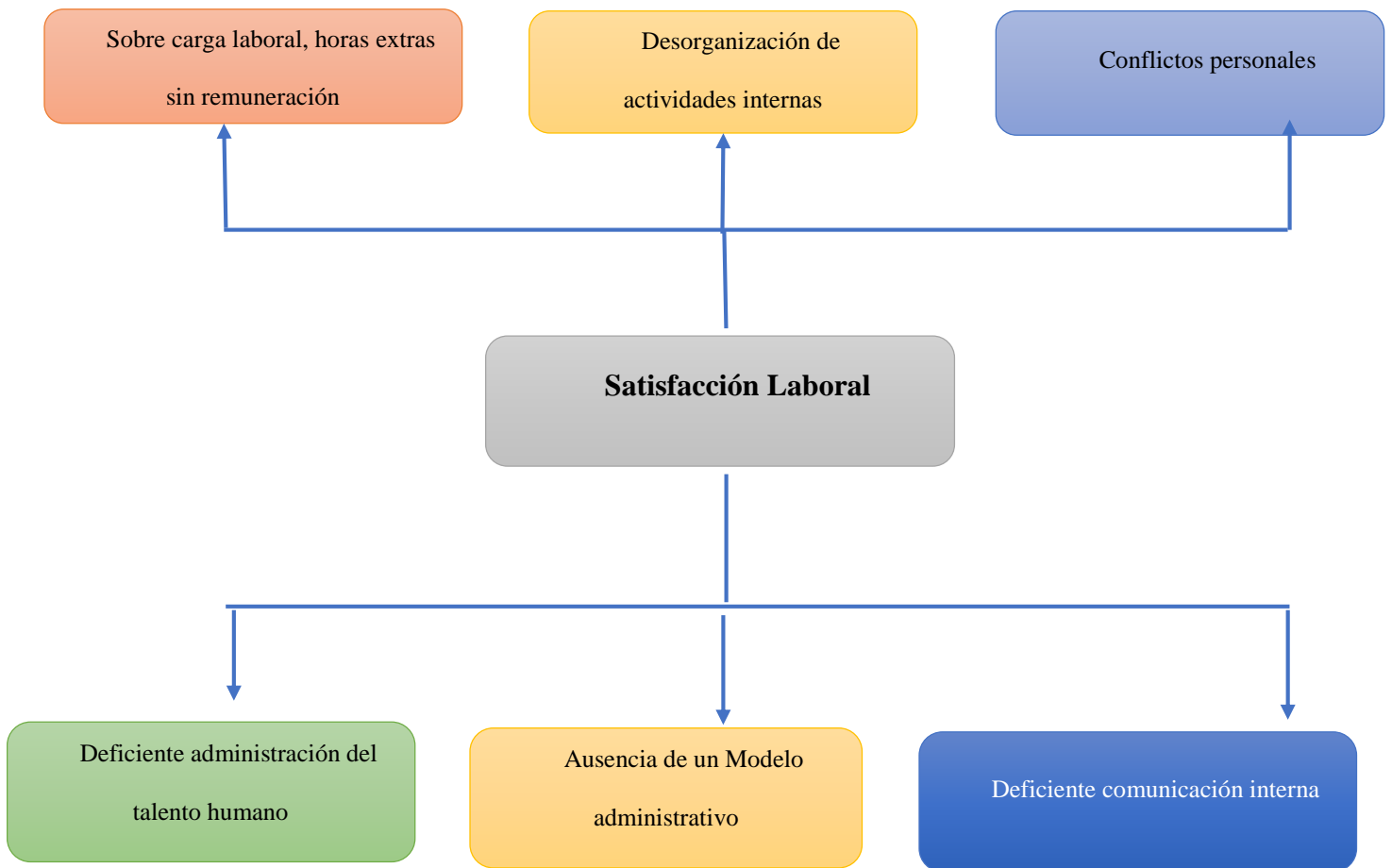
Mala

Buena

Muy Buena

Excelente

ANEXO 2. ÁRBOL DE PROBLEMA



ANEXO 3. PROPUESTA DE ORGANIGRAMA

