



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2019 – MARZO 2020

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

Ambiente laboral de la empresa eslabón del agro – agencia Catarama

EGRESADA:

Mariuxi Alexandra Chang Rodriguez

TUTORA:

ING. Yomara Paola Haz Cadena

AÑO:

2020

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso se realizó en la empresa Eslabón del Agro – AGRESAGRO S.A. – Agencia Catarama. Esta empresa inicio sus actividades comerciales el 22 de Julio del 2016. Esta sociedad está ubicada en el cantón Urdaneta de la Provincia de los Ríos, Parroquia Catarama en el Km. 2.5. Esta compañía está encargada de vender al por mayor y menor insumos agrícolas con los más altos estándares de calidad e incluso brindar asesoría técnica gratuita a los agricultores de la localidad.

El objetivo central de este estudio es: “Analizar y determinar las causas que producen inconvenientes en el Ambiente Laboral de la Empresa Agrícola Eslabón del Agro”. Actualmente la agencia tiene diversas problemáticas asociadas a la desmotivación del personal, absentismo laboral, poco trabajo en equipo, etc, que afectan en gran medida el clima laboral de la empresa.

Este caso de estudio esta direccionado en la línea de investigación de la carrera de Ingeniería Comercial, “Modelos de Gestión Administrativa” debido a que el tema en estudio está relacionado con los fundamentos de administración general, en especial con el clima organizacional.

Para efectos del desarrollo del presente estudio, se emplearon los criterios de la investigación cualitativa, dado que por medio esta tipología se describirán todos los acontecimientos y sucesos acontecidos en la agencia que originen el inadecuado ambiente laboral. El método de investigación que también se requirió fue el método inductivo, que permite el análisis de los datos o elementos individuales para la generación de una conclusión general sobre el problema en estudio.

Los medios o herramientas por los cuales se consiguió la información para la elaboración del contenido de este caso fueron la ficha de observación, la construcción del árbol de problemas y también una entrevista aplicada al jefe de la Agencia.

DESARROLLO

La empresa Eslabón del Agro – AGROSAGRO S.A, es una empresa nacional con sede principal en Guayaquil, opera en el Sector de Agricultura Industrial. Los socios de la compañía son el Sr. Danny Arnoldo Cevallos Santillán que a la vez es el Gerente General y la Sra. Yuly Zulay Morán Márquez. El número del Registro Único de Contribuyentes es el 0992840765001 y de situación legal activa.

La empresa dispone de diversas agencias, a continuación se mencionan las principales:

- Agencia San Carlos – Cantón Quevedo – Los Ríos
- Agencia Echeandía – Cantón Echeandía - Bolívar
- Agencia Catarama – Cantón Urdaneta – Los Ríos
- Agencia Pedregal – Cantón Simón Bolívar – Guayas

En el desarrollo de este caso, se tratará la situación actual de la Agrícola Eslabón del Agro del Cantón Urdaneta, en donde el Administrador de la Agencia es el Sr. Patricio Galo Veloz León y el Ing. Guido Ledesma, es técnico y asesor. La empresa cuenta con una nómina de 18 empleados que conforman su estructura organizacional, los cuales laboran en las siguientes áreas:

- Departamento Legal
- Departamento de Contabilidad,
- Departamento de Cobranzas,
- Departamento de Logística,
- Departamento de Ventas.

Por medio de la entrevista aplicada al jefe de la agencia, se conoció que la empresa cumplió 3 años atendiendo y ofertando productos e insumos agrícolas en la localidad de la parroquia Catarama, donde sus productos han tenido una excelente acogida por parte de los agricultores de la localidad.

Por medio de la ficha de observación implementada se conoció que, en la empresa, los empleados tienden a llegar tarde a la empresa y no como corresponde en el horario habitual, a esto se lo denomina como impuntualidad laboral. El efecto de que los empleados lleguen atrasados constantemente puede generar un mal patrón de comportamiento porque cuando el “estar atrasado” se convierte en norma, esto puede converger en poner las finanzas del negocio, el trabajo en peligro, y también perder de vender (Redacción Río Negro, 2017).

Otro de los problemas a considerar es que determinados empleados tienden a incurrir en faltar a menudo al trabajo en la agencia, es produce que las actividades normales de la agencia se retrasen. Esa inasistencia de un trabajador produce el absentismo laboral. El absentismo laboral trae diversas consecuencias para el empleado que no da las debidas justificaciones sobre su falta al trabajo, tales como las sanciones, multas y el despido disciplinario que puede ser hasta 20 días o mas según decida el empleador (Zaplo Spain, 2017).

También se logró identificar que la empresa no dispone de planes de motivación o técnicas de motivación dirigidos a sus colaboradores de la agencia, esto afecta el interés de los empleados en brindar sus esfuerzos diarios para conseguir los objetivos de la compañía. Las técnicas de motivación laboral son procedimientos utilizados para generar interés en los trabajadores de una empresa, e impulsarlos a que sean más

productivos, creativos, eficientes, y mantengan un mayor compromiso con las actividades normales de la empresa (Arturo K., 2015).

Las técnicas señaladas por el autor Arturo (2015) regularmente son: darles poder de decisión a los trabajadores para que realicen sus funciones asignadas, ofrecerles incentivos económicos, reconocimientos por buen desempeño, fomentar las relaciones entre compañeros, darles oportunidades de superación, entre otros.

Se conoció que la Agencia también se ve afectada por una alta rotación de personal caracterizada por el despido común de ciertos empleados, ya que a menudo duran 6 meses en funciones y abandonan sus cargos por decisión propia o por presentárseles mejores oportunidades en otras empresas. La rotación del personal se produce cuando un trabajador llega o se va de la empresa, ya sea por despido o por su propia iniciativa (Carla Almeda, 2017). Se conoce también que la Agencia “Eslabón del Agro” no lleva un registro o análisis del nivel de rotación de personal.

El índice de rotación del personal se calcula fraccionando las bajas por el total de empleados (LosRecursosHumanos.com, 2017).

Fórmula de Rotación de Personal = N. de bajas / N. total de empleados

Los datos para realizar la siguiente fórmula fueron proporcionados por el jefe de la agencia. A continuación se muestra el promedio de rotación de personal de la empresa para el año 2018 y 2019.

Para el año 2018 se determinó lo siguiente:

$$\text{Índice de Rotación} = \frac{3 \text{ empleados}}{18 \text{ en nómina}}$$

$$\text{Índice de Rotación de Personal} = 0,166666667$$

Índice de Rotación de Personal = 16.67% de rotación anual

Para el año 2019, se muestra los siguientes valores:

$$\text{Índice de Rotación} = \frac{4 \text{ empleados}}{18 \text{ en nómina}}$$

Índice de Rotación de Personal = 0,2222222

Índice de Rotación de Personal = 22.22% de rotación anual

Para el año 2018, el índice de rotación de personal era del 16.67% pero estos resultados incrementaron para el año 2019 situándose en un 22,22%. El jefe de la agencia supo manifestar que la nómina de empleados nunca cambio su número siendo de 18 empleados como máximo. Lo único que la empresa efectuó es contratar personal para las vacantes desocupadas, pero muchos de los últimos trabajadores solo duraron como máximo 6 meses laborando y que para el año 2019 se auto despidieron 4 personas, es decir una más que en el 2018. Este incremento de rotación de personal le genera a la empresa las siguientes consecuencias: pérdidas de conocimientos, gastos en capacitación, incertidumbre laboral del personal, etc.

El clima laboral de la agencia está siendo afectado por el cambio regular del personal producto del incremento en la rotación del personal. Esto genera que el talento humano se desoriente de sus actividades normales, y que las buenas relaciones entre compañeros no sean las adecuadas e incluso sientan el temor de un despido en cualquier momento. Un mal clima laboral se produce cuando una empresa posee impuntualidad excesiva, actitudes negativas por parte de los empleados, alta rotación, baja productividad, incumplimiento de metas y ausentismo laboral (EthicsGlobal, 2019). Este fundamento es lo que se suscita en la agencia.

Según Corredor et. al. (2016) afirman:

Por lo anterior, el clima organizacional es un factor elemental en el desarrollo y rendimiento de las organizaciones, es el ambiente de trabajo que perciben los empleados y es también el escenario en que se desarrollan su actividad laboral y que influye en su conducta. En este sentido, si el clima laboral es armonioso, asegura el cumplimiento de todas las dinámicas de la actividad laboral, productiva y administrativa, como consecuencia de este contexto, se establecerán mejores canales de comunicación entre integrantes, colaboradores y los diferentes entes jerárquicos, lo que permitirá tener una atmosfera tranquila de la que se deriva el crecimiento en el ejercicio laboral desde los aspectos técnicos y profesionales de todo el personal que compone la organización. (pág. 98)

Los criterios manifestados por los autores en el párrafo anterior, en efecto se deberían aplicar en la Agencia Agrícola en estudio, pero este tipo de temas sobre el ambiente o el clima laboral los jefes no los han considerado aun como un problema a mejorar.

La Agencia Eslabón del Agro capacita dos veces al año a su personal para mantener actualizados sus conocimientos sobre los nuevos productos de la compañía y sobre todo lo referente a cambios de diversos procedimientos que se relacionan con las actividades de la empresa en general. “Uno de los pilares de un negocio exitoso es la capacitación” (Matías Infantino, 2015). En efecto este fundamento del autor es la realidad, la gerencia de AGROSAGRO S.A., destina ciertos recursos para los fines de las capacitaciones para sus empleados.

La agencia agrícola no dispone de un manual de funciones, por lo que el personal nuevo que se integre a la empresa debe ser preparado por los que ya llevan años y conocen absolutamente todos los procesos internos. Bajo estas circunstancias la

empresa dictamina que este tipo de manuales no es necesario. Sin embargo, el manual de organización y funciones es un documento formal que las organizaciones desarrollan para plasmar parte de la forma de la organización que han adoptado, y que sirve como guía para todos los que integran la nómina de la empresa (Municipalidad de Moyobamba, 2019).

La falta de inteligencia emocional por parte del líder de la Agencia, es otro de los factores que afecta el ambiente laboral, una mala actitud o un mal trato con un colaborador de la empresa puede crear conjeturas en el clima de la organización. Los líderes con falta de inteligencia emocional son seres con: odios, resentimientos, resistencia, miedos, complejos y creencias predefinidas; que los hacen generar acciones negativas en donde consecutivamente lastiman a los demás de manera psicológica (Eleconomista.com.mx, 2017).

Toda organización hoy en día tiene conflictos internos entre empleados originados muchas veces por las mismas actividades o tareas asignadas. La Agencia Agrícola no es la excepción, muchas veces se han originado discrepancias entre compañeros debido a críticas nada constructivas y rumores sobre las tareas que realiza determinado individuo. A menudo también surgen disputas o desacuerdos entre compañeros sobre ciertas decisiones de trabajo, esto crea inestabilidad de criterios y se forman enemistades porque siempre hay una persona que quiere sobresalir más que la otra, estas situaciones no se manejan con empatía. Los conflictos laborales podrían conceptualizarse como la disputa de derechos o de intereses que se produce entre compañeros de trabajo por desigualdad de criterios (InfoJobs, 2018)

Las consecuencias de los conflictos laborales son diversas. A continuación, se describen:

- Toma de decisiones equivocadas,

- Descenso de la motivación laboral,
- Errores en las labores cotidianas,
- Desconcentración laboral.
- Poca importancia sobre lo que se está realizando.

En la agencia muchas veces se producen atrasos en la generación de informes por parte de las áreas de crédito y cobranzas, esto se debe a la falta de interés por la realización de la tarea asignada y por el denominado estrés laboral. El estrés laboral causa falta de concentración, fatiga, cansancio físico, alteraciones de sueño y falta de energía (Silvia Nastri, 2020).

La desconcentración laboral es uno de los factores más reincidentes en las empresas, y la agencia en estudio también tiene este tipo de problemas que afectan el desempeño de su personal, ya que el empleado normalmente se ve más preocupado por situaciones de su hogar, de su vida social o tiene las mente en otros problemas ajenos a las actividades o funciones que desempeña en la compañía. La desconcentración en el trabajo es un mal muy habitual entre la mayoría de los trabajadores de una organización. La escasa concentración del talento humano disminuye la productividad en sus labores y hace que se sientan sin ganas de realizar las tareas diarias (Universia Colombia, 2014)

Los principales distractores o factores que originan desconcentración al empleado de la Agencia Eslabón del Agro son:

- Redes sociales y el uso constante del celular y no precisamente para fines laborales.
- Pausas excesivas para comer o conversar con otros compañeros de trabajo o personas ajenas a la empresa.
- Los tonos telefónicos de las aplicaciones que usualmente usan, también distraen.

- El citar a personas o amistades en la empresa también produce desconcentración, por lo que esto se debe hacer solo en horas libres.
- El estar haciendo dos trabajos al mismo tiempo puede convertirse en un fracaso total de las actividades que realice el empleado, porque muchas veces suelen cometer errores.
- Hay empleados que ponen música en sus celular con volumen muy elevado, eso desconcentra a otros compañeros de trabajo.
- Usualmente los empleados están más pendientes de sus deudas que deben cancelar que del trabajo que deben realizar.

La baja productividad y el elevado número de errores en el trabajo por parte de los empleados es otro factor importante que origina un mal ambiente laboral en la compañía. En el trabajo, es habitual y lógico que se cometan errores puesto que los seres humanos tendemos a equivocarnos muchas veces. “Pero hay fallos inevitables que no tienen una gran repercusión porque son corregibles, e incluso sirven para aprender, y errores que, por su gravedad, suponen un gran perjuicio para la empresa o para el propio prestigio profesional” (Eroski Consumer, 2015). En base a este fundamento, a continuación se describen los diversos errores comunes de los empleados:

- Exceso de confianza en su propia memoria, es decir que piensan que todo lo tendrán presente en la mente incluyendo indicaciones o tareas encomendadas.
- No buscar aprender más, no tener ese interés por aprender más cosas de las que ya sabe.
- Exceso de confianza en sus conocimientos y no considerar las ideas de los demás.

- Falta de orden en los escritorios y archivos por lo que comúnmente se suele traspapelar documentos imprescindibles.
- Tener discrepancias o pasarse de palabras y confianzas con el jefe.
- Quejarse de todo frente a los demás compañeros, en especial de los sueldos y del trato que se recibe en la empresa, esto origina apatía muchas veces.
- Abusar de la confianza que les brindan sus compañeros y sumarles responsabilidades que no les competen.
- Perder el tiempo en labores ajenas a las actividades de la compañía.

Trabajar con un mal ambiente laboral en una empresa no es beneficioso para absolutamente nadie (desde el empresario/a o gerente hasta el empleado contratado en los últimos días, para el proveedor ni para el cliente) ni para nada (para la empresa en sí, sus resultados y su supervivencia) (PyrseConsultores, 2018).

Las actitudes de los empleados juegan un papel muy importante en el clima laboral de la Agencia. Las actitudes de los empleados deben de ser:

- Tener ganas de aprender todos los aspectos del negocio.
- Tratar a la empresa como si fuera propia.
- Generar ideas y oportunidades de crecimiento para la empresa
- Ser precavido y muy observador, no relajarse con las tareas, para evitar tener problemas con los jefes.

Otras actitudes que debe tener el empleado;

- Ser honesto y directo, son palabras ideales en el mundo de los negocios.
- Inspirar a los demás a un trabajo de equipo eficiente.
- Facilitar el trabajo del jefe.

- Ser solidario con sus compañeros.
- Evitar rumores o chismes de oficina.
- Trata de actualizar sus conocimientos por cuenta propia, a lo que se conoce como auto capacitación.

Según Ramiro A. (2017) afirma:

En aquellos ámbitos laborales organizados en equipo resulta muy importante que existan unas buenas relaciones, actitudes equilibradas por parte de los que configuran el equipo y una competencia no basada en argucias o actitudes tramposas. La salud mental de quienes conforman el equipo y su buen discernimiento son imprescindibles. Pero no es fácil consolidar un ambiente armónico y un equipo de personas equilibradas: a menudo surgen los celos, las disputas, el miedo a que el otro nos supere o nos desplace, los temores del ego y las paranoias. Resultan habituales la envidia, la aversión a los compañeros, las reacciones de aspereza, las palabras hirientes. Es un gran logro formar un equipo a base de genuina cooperación en lugar de competencia despiadada, de mutua ayuda y comprensión, de integración de conductas y aspiraciones y no de fragmentación, de honesta colaboración y no de obstaculización, de óptima coordinación y no de división. (págs. 26-27)

Un ambiente laboral adecuado se consigue cuando todo el equipo de empresa coopera. Es un hecho que donde hay cooperación no hay tensión ni sobrecarga laboral, y mucho menos estrés, puesto que todos ayudan a concluir más rápido el trabajo y con armonía. Pero también hay unos casos donde el jefe maneja un liderazgo altamente

autoritario, que las relaciones laborales se vuelven más complejas y todo el trabajo se vuelve unitario.

CONCLUSIONES

Se concluye que la empresa Eslabón del Agro de la Parroquia Catarama, no tiene un adecuado ambiente laboral debido principalmente al crecimiento de la rotación del personal en los últimos años. Esto ha originado un cambio en el clima laboral y que no se tenga un equipo fijo de trabajo donde se puedan desarrollar con más eficiencia las actividades productivas de la agencia agrícola.

En la empresa se ha vuelto muy común el llegar tarde o faltar a las actividades rutinarias de oficina, esto origina pérdidas para la empresa. Debido a que se dejan atender a tiempo ciertos procesos relacionados a las ventas de los insumos de la compañía, dado que hay clientes que son muy puntuales a la hora de adquirir los servicios de la agencia, esto afecta incluso a la imagen de la sucursal.

Otro de los factores que afecta el clima de la organización es la desconcentración del personal, lo que origina un bajo rendimiento. La desconcentración es generada por diversos distractivos como son las redes sociales, las largas conversas con otros compañeros de oficina, entre otros. Esta pérdida de tiempo no genera valor a la agencia, y por lo tanto retrasan las actividades planificadas y las tareas que se deben cumplir con regularidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Eleconomista.com.mx. (3 de Marzo de 2017). *Las consecuencias de la falta de inteligencia emocional en los líderes empresariales*. (Eleconomista.com.mx, Editor) Recuperado el 19 de Enero de 2020, de mba.americaeconomia.com: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-consecuencias-de-la-falta-de-inteligencia-emocional-en-los-lideres-empresariales>
- Albert Yordano Corredor Bustamante, Bernardo Álvarez Guerrero, Camilo Andrés Echeverri Gutiérrez, Catherine Gallo Chalarca, Daniela Restrepo Parra, Dany Esteban Gallego Quiceno, Eliana María González González, Fredy Esteban Méndez Morales, Gustavo. (2016). *PYMES: GESTIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL* (Primera ed.). (A. S. Sarmiento, Ed.) Barranquilla, Colombia: Corporación Universitaria Americana, 2016.
- Arturo K. (17 de Febrero de 2015). *Técnicas de motivación laboral*. Recuperado el 19 de Enero de 2020, de CreceNegocios: <https://www.crecenegocios.com/tecnicas-de-motivacion-laboral/>
- Carla Almeda. (7 de Julio de 2017). *La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella*. Recuperado el 19 de Enero de 2020, de Talent clue: <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Eroski Consumer. (19 de Enero de 2015). *Los nueve errores más graves en el trabajo*. Recuperado el 20 de Enero de 2020, de Consumer: <https://www.consumer.es/economia-domestica/trabajo/los-nueve-errores-mas-graves-en-el-trabajo.html>
- EthicsGlobal. (23 de Enero de 2019). *¿Cuáles son las consecuencias de un mal clima laboral?* Recuperado el 19 de Enero de 2020, de Ethics Global: <https://blog.ethicsglobal.com/cuales-las-consecuencias-mal-clima-laboral/>

InfoJobs. (20 de Diciembre de 2018). *Conflictos laborales: ¿qué son y cómo evitarlos?*

(A. S. S.L.U., Editor, A. S. S.L.U., Productor, & Adevinta Spain S.L.U.)

Recuperado el 20 de Enero de 2020, de InfoJobs: <https://recursos-humanos.infojobs.net/conflictos-laborales-que-son-y-como-evitarlos>

LosRecursosHumanos.com. (2017). *¿Cómo se calcula la rotación del personal?*

Recuperado el 19 de Enero de 2020, de losrecursoshumanos.com:

<https://www.losrecursoshumanos.com/como-se-calcula-la-rotacion-del-personal/>

Matías Infantino. (29 de Enero de 2015). *Beneficios de la capacitación para las*

empresas. Recuperado el 19 de Enero de 2020, de LicenciasOnLine.com:

<https://www.licenciasonline.com/ar/es/noticias/beneficios-de-la-capacitacion-para-las-empresas>

Municipalidad de Moyobamba. (2019). *Manual de organización y funciones*.

Recuperado el 19 de Enero de 2020, de Municipalidad de Moyobamba:

http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/web/doc_gestion/mof.php

PyrselConsultores. (6 de Septiembre de 2018). *Problemas de clima laboral en la*

empresa. Recuperado el 20 de Enero de 2020, de Pyrsel: La importancia de mejorar el clima laboral

Ramiro A. Calle. (2017). *¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral*.

Ediciones Turpial, S.A.

Redacción Río Negro. (25 de Mayo de 2017). *La importancia de ser puntuales en el*

trabajo. (E. R. S.A., Editor) Recuperado el 19 de Enero de 2020, de Redacción

Río Negro: <https://www.rionegro.com.ar/la-importancia-de-ser-puntuales-en-el-trabajo-YK2862023/>

Silvia Nastri. (2020). *Estrés laboral ¿Por qué se produce?* Recuperado el 20 de Enero de 2020, de Hospital Alemán Asociación Civil: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>

Universia Colombia. (11 de Marzo de 2014). *5 consejos para evitar desconcentrarse en el trabajo*. Recuperado el 20 de Enero de 2020, de Universia: <https://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2014/03/11/1087102/5-consejos-evitar-desconcentrarse-trabajo.html>

Zaplo Spain. (1 de Abril de 2017). *¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene?* Recuperado el 19 de Enero de 2020, de zaplo.es: <https://www.zaplo.es/blog/absentismo-laboral-consecuencias/>

ANEXOS

ANEXO N. 1

REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES

Consulta de RUC

RUC
0992840765001

Razón social
AGRICOLA ESLABÓN DEL AGRO AGRESAGRO S.A.

Estado contribuyente en el RUC
ACTIVO

Nombre comercial

Representante legal	
Nombre:	CEVALLOS SANTILLAN DANNY ARNOLDO
Cédula/RUC:	1205274895

Actividad económica principal	VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE PRODUCTOS AGRICOLAS	
Tipo contribuyente	Subtipo contribuyente	
SOCIEDAD	BAJO CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS	
Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad	
OTROS	SI	
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades
16/12/2013	12/07/2018	

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación de establecimiento	Estado del establecimiento
001		GUAYAS / GUAYAQUIL / TARQUI / SOLAR 15	ABIERTO

Establecimientos adicionales:

Lista de establecimientos - 3 registros

No. establecimiento ↕	Nombre comercial ↕	Ubicación de establecimiento ↕	Estado del establecimiento ↕
002		LOS RIOS / QUEVEDO / SAN CRISTOBAL / PRINCIPAL S/N	ABIERTO
003		BOLIVAR / ECHEANDIA / ECHEANDIA / MALECON S/N	ABIERTO
004		GUAYAS / SIMON BOLIVAR / CORONEL LORENZO DE GARAICOA (PEDREGAL) / AV. RICARDO FIRMAT S/N	ABIERTO

< < 1 > > 10

Ilustración 1. Ruc de Agrícola Eslabón del Agro - AGRESAGRO S.A.

ANEXO N. 2

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

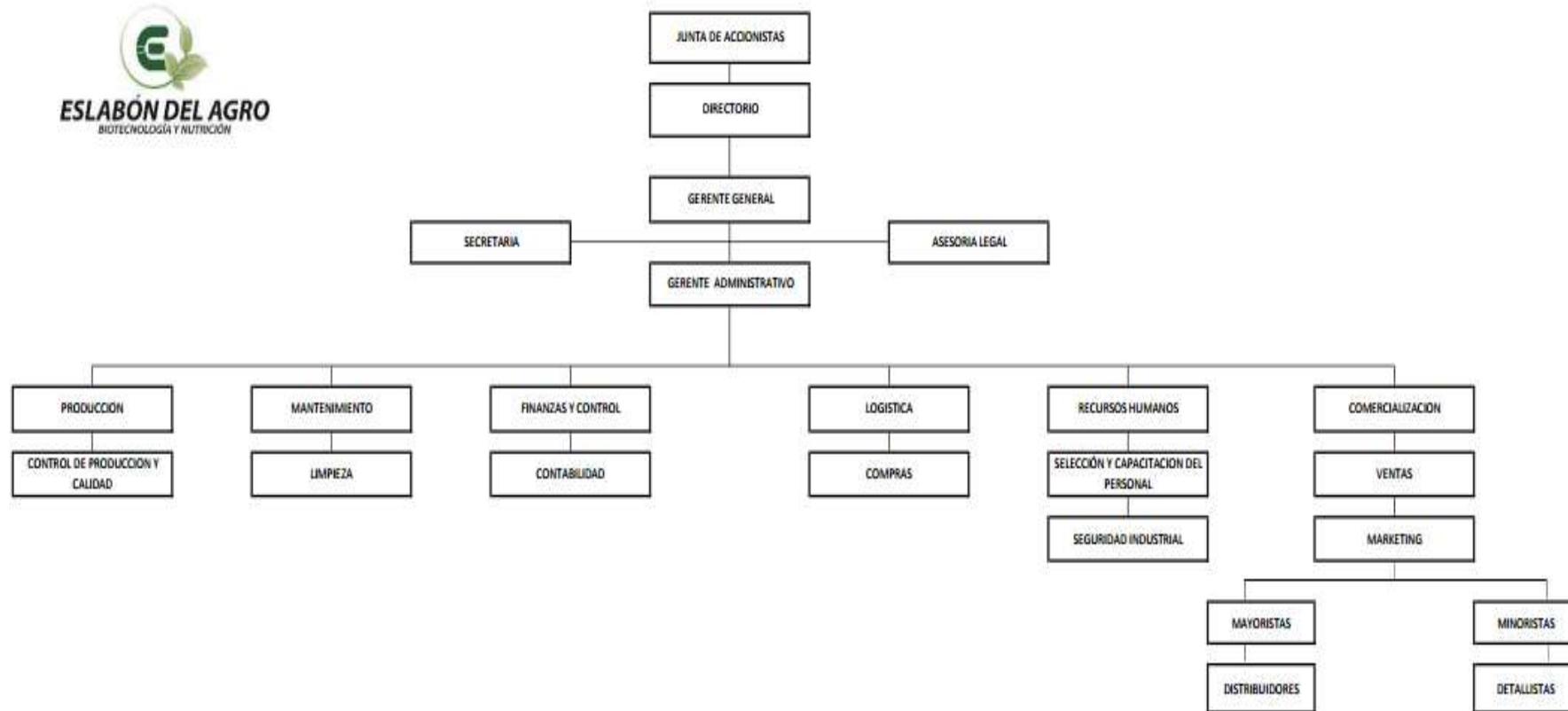


Ilustración 2. Organigrama de la empresa ESLABON DEL AGRO.

ANEXO N. 3

UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

FICHA DE OBSERVACIÓN

Objetivo: “Determinar las siguientes variables relacionadas al ambiente laboral de la Agencia Agrícola Eslabón del Agro.

Fecha de Aplicación: 06/01/2020

CRITERIOS A OBSERVAR	CALIFICACIÓN				OBSERVACIONES
	M	R	B	MB	
Asistencia y puntualidad de los empleados	X				
Falta o ausencia de empleados			X		
Trabajo en equipo			X		
Personal concentrado en sus labores		X			Determinados empleados estaban en otras actividades como en su celular.
Liderazgo del jefe		X			
Personal motivado y animado		X			
Actitudes del personal			X		

Aplicado por: Mariuxi Alexandra Chang Rodríguez

ANEXO N. 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
CUESTIONARIO DE ENTREVISTA



Objetivo: “Analizar el ambiente laboral de la Agencia Eslabón del Agro”

Dirigida al Jefe o Administrador de la Agencia.

1. ¿Cuándo se creó la Agencia Catarama – Eslabón del Agro?

2. ¿Cuántos empleados laboran en la empresa y de cuantas áreas está estructurada?

3. ¿La empresa capacita al talento humano del que dispone?

4. ¿Usted cómo jefe de la agencia, alguna vez ha analizado como se encuentra el ambiente laboral de la empresa?

5. ¿Dispone la empresa de planes de incentivo para sus empleados?

6. ¿Cómo considera usted que se encuentra el clima laboral de la empresa?

7. ¿Qué opinión tiene usted, sobre el desempeño laboral de sus colaboradores?

8. ¿La empresa maneja indicadores para evaluar el nivel de rotación del personal?

9. ¿Qué factores usted cree que están relacionados a que en la empresa haya incrementado la rotación del personal en el año 2019?

10. ¿Cree usted que el personal está debidamente motivado y comprometido con los objetivos de la organización?

ANEXO N. 5

ÁRBOL DE PROBLEMAS



Ilustración 3. Árbol de causas y efectos.

ANEXO N. 6

FOTOS DE LA EMPRESA ESLABÓN DEL AGRO - AGENCIA
CATARAMA

Ilustración 4. Agencia Eslabón del Agro – Catarama.



Ilustración 5. Logotipo de la Empresa Eslabón del Agro.