



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TÍTULO**

**“ANÁLISIS COMPARATIVO SOBRE LA INCIDENCIA DE LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS  
TRABAJADORES DE TRES HACIENDAS BANANERAS  
UBICADAS EN EL CANTÓN PUEBLOVIEJO, PROVINCIA DE  
LOS RÍOS”**

**AUTORES**

**Cueva Vásquez, Katherine Melissa  
Guanoluisa Chango, Erick Paúl**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:  
INGENIERO COMERCIAL**

**TUTORA**

**ING. BAJAÑA VILLAGOMEZ YANINA SHEGIA, MGS.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2016**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Katherine Melissa Cueva Vásquez y Erick Paúl Guanoluisa Chango** como requerimiento para la obtención del Título de **Ingeniero Comercial**

**TUTORA**

---

**Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez, Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

---

**Ing. Georgina Balladares Calderón, Mgs.**

**Guayaquil, Marzo del 2016**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**  
**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Katherine Melissa Cueva Vásquez** y  
**Erick Paúl Guanoluisa Chango**

**DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación “**Análisis Comparativo sobre la Incidencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los Trabajadores de Tres Haciendas Bananeras ubicadas en el Cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos**” previa a la obtención del Título **de Ingeniero Comercial**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de **nuestra** total autoría.

En virtud de esta declaración, **nos responsabilizamos** del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación, de tipo práctico referido.

**Guayaquil, Marzo del 2016**

**LOS AUTORES**

---

**Katherine Melissa Cueva Vásquez**

---

**Erick Paúl Guanoluisa Chango**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Katherine Melissa Cueva Vásquez** y

**Erick Paúl Guanoluisa Chango**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“Análisis Comparativo sobre la Incidencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los Trabajadores de Tres Haciendas Bananeras ubicadas en el Cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de **nuestra** exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, Marzo del 2016**

**LOS AUTORES**

---

**Katherine Melissa Cueva Vásquez**

---

**Erick Paul Guanoluisa Chango**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiar cada paso que doy, por estar ahí en los momentos más difíciles de mi vida, por ser la luz aun cuando todo estaba nublado.

A mi padre por que lamentablemente tuvo que emigrar debido a la situación económica del país pero aunque no esté físicamente con nosotros siempre está ahí con sus consejos, enseñanzas demostrando que la distancia no es ningún impedimento para ser el excelente padre que es.

A mi madre por ser una mujer luchadora, que a pesar de por circunstancias de la vida se quedó sola y aun así supo salir adelante con el apoyo incondicional de mi padre.

A mis jefes o trabajo por ayudarme con permisos, información, consejos y muchas cosas más para permitir obtener este logro.

**Katherine Melissa Cueva Vásquez**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios nuestro padre celestial, por guiarme en el camino del bien, por darme fuerzas aun cuando ya desvanecía, por permitir cumplir uno de mis más anhelados sueños.

Dedico de manera especial a mis padres por enseñarme con el ejemplo, por sus buenos consejos, por querer siempre lo mejor para mi quienes con sus palabras de aliento no me dejaban caer.

A mi novia por brindarme su comprensión, paciencia, cariño y amor, por creer en mis capacidades para seguir adelante.

A mis amigos, colegas por estar ahí cuando más lo necesitaba, para estar prestos a ayudar siempre, sin pedir nada a cambio mediante su colaboración, apoyo incondicional y los buenos momentos vividos.

**Erick Paúl Guanoluisa Chango**

## **DEDICATORIA**

A Dios, nuestro padre por regalarme la vida, porque cada día es un nuevo inicio y darme el privilegio de cumplir uno de mis más ansiados sueños.

Sin lugar a dudas a mis padres por su amor, trabajo y sacrificios en todos estos años, porque este logro no es mío es nuestro, porque gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en la persona que soy, es una bendición y le agradezco infinitamente Dios por haberme regalado a ustedes mis queridos y adorados padres, los amo con todo mi corazón.

Mi familia un pilar fundamental a lo largo de toda mi vida porque a lo largo de este recorrido siempre están presentes a través de sus consejos, enseñanzas, comprensión, ternura y sobre todo mucho amor, enseñándome que la distancia solo son circunstancias de la vida pero que el cariño se mantiene sin importar el tiempo que pase.

Mis compañeros, amigos y ahora puede decir que se han convertido en hermanos gracias a ustedes por compartir vivencias, experiencias y sobre todo sus conocimientos.

**Katherine Melissa Cueva Vásquez**

## **DEDICATORIA**

A Dios nuestro creador por regalarme la vida, a mis padres por ser un motor fundamental en mí ya que con su sacrificio y esfuerzo me han permitido ser la persona que soy.

A mi familia por estar pendientes de mí, porque cada paso que doy están ahí para mostrarme su apoyo, su cariño, por eso y muchas cosas más, les agradezco infinitamente.

A mis amigos y futuros colegas por apoyarme siempre, sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, demostrando que la amistad sobrepasa cualquier barrera.

**Erick Paúl Guanoluisa Chango**



## ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO .....	ix
LISTA DE GRÁFICOS .....	xx
LISTA DE ILUSTRACIONES .....	xxiii
INDICE DE ANEXOS .....	xxiv
Capítulo 1 .....	1
1.1. Introducción .....	1
1.2. Antecedentes .....	2
1.3. Planteamiento del problema .....	4
1.4. Limitaciones del problema .....	6
1.5. Delimitación del problema .....	6
1.6. Justificación e importancia del problema .....	7
1.7. Objetivos .....	7
1.7.1. General.....	7
1.7.2. Específicos. ....	8
Capítulo 2 .....	9
Marco general.....	9
2.1. Marco Referencial .....	9
2.1.1. Hacienda San Gabriel .....	9
2.1.1.1. Historia .....	9
2.1.1.2. Ubicación Geográfica .....	10
2.1.1.3. Misión y Visión .....	10
2.1.2. Hacienda La Carmela.....	11
2.1.2.1. Historia .....	11
2.1.2.2. Ubicación Geográfica .....	11
2.1.2.3. Misión y Visión .....	11
2.1.3. Hacienda Naranjo Chico.....	11
2.1.3.1. Historia .....	12
2.1.3.2. Ubicación Geográfica .....	12
2.1.3.3. Misión y Visión .....	12
2.1.4. Organigrama de las tres haciendas bananeras .....	13

2.1.5. Descripción de funciones .....	13
2.1.6. Proceso de producción y mantenimiento del banano .....	15
2.1.6.1. Proceso de producción de la planta .....	15
2.1.6.2. Proceso de cosecha del banano .....	17
2.1.6.3. Proceso de envío .....	19
2.1.6.4. Principales enfermedades del banano .....	20
2.2. Marco Legal.....	21
2.2.1. Instituciones vinculadas al sector laboral.....	21
2.2.1.1. Congreso Nacional.....	21
2.2.1.2. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Campesino .....	21
2.2.1.3. Instituto Ecuatoriano de Normalización .....	22
2.2.1.4. Ley de Seguridad Social .....	22
2.2.1.5. Plan Nacional del buen vivir (2013-2017) .....	22
2.2.2. Organizaciones gremiales e instituciones vinculadas al sector bananero.....	23
2.2.2.1. Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE) ....	23
2.2.2.2. Asociación de la Industria Bananera del Ecuador (ASISBANE) .	24
2.2.2.3. Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP) .....	24
2.2.2.4. Acuerdos ministerial 598 .....	25
2.2.2.5. Acuerdos ministerial 289 .....	25
2.2.2.6. Acuerdo Ministerial 092.....	25
2.3. Marco general.....	26
2.3.1. Marco Conceptual .....	26
2.3.1.1. Definición de Satisfacción laboral.....	26
2.3.1.2. Variables para una buena satisfacción laboral. ....	28
2.3.1.2.1. Mejores condiciones de trabajo.....	29
2.3.1.2.2. Integración .....	30
2.3.1.2.3. Apoyo Laboral.....	31
2.3.1.2.4. Dimensiones de Locke.....	32

2.3.1.2.5. Estilos de liderazgo .....	33
2.3.1.3. Teorías de la administración .....	34
2.3.1.3.1. Teoría de Taylor.....	34
2.3.1.3.2. Teoría de Fayol.....	35
2.3.1.3.3. Teoría de las Relaciones Humanas .....	36
2.3.1.3.4. Teoría de jerarquía de necesidades de Maslow .....	37
2.3.1.3.5. Teoría de los dos factores de Herzberg (Motivación – Higiene). .....	38
2.3.1.3.6. Teorías de motivación laboral .....	39
2.3.1.3.7. Teoría de Roles .....	39
2.3.1.3.8. Teoría de la contingencia .....	40
2.3.2. Productividad.....	40
2.3.2.1. Importancia de la productividad.....	41
2.3.2.2. Productividad personal .....	42
2.3.2.3. Tipos de productividad .....	42
2.3.2.4. Factores para una buena productividad .....	43
2.3.3. Relación entre la satisfacción laboral y la productividad .....	44
Capítulo 3 .....	46
Metodología.....	46
3.1. Metodología de investigación .....	46
3.2. Diseño de la investigación .....	47
3.3. Población de estudio .....	48
3.4. Método cuantitativo .....	51
3.4.1. Modelo de encuesta. ....	53
3.5. Método Cualitativo.....	55
3.5.1. Tipo de Entrevista .....	56
3.5.2. Modelo de entrevista .....	57
Capítulo 4 .....	59
Análisis de la situación actual de sector bananero del Ecuador y de las tres haciendas. ....	59
4.1. Sector Bananero del Ecuador .....	59

4.2. Distribución geográfica del sector bananero en el Ecuador .....	59
4.3. Características del sector .....	60
4.4. Mercado bananero .....	60
4.5. Principales marcas de banano.....	61
4.6. Producción y exportación de banano en el Ecuador y en las tres haciendas.....	61
4.6.1. Exportaciones del Sector.....	61
4.6.2. Producción y exportación de cajas de banano en las tres haciendas.....	63
4.6.3. Precio de caja del banano .....	65
4.6.4. La mano de obra en las tres haciendas bananeras .....	66
4.6.5. FODA de las tres haciendas bananeras .....	66
4.7. Análisis de las cinco fuerzas de Porter del sector bananero del Ecuador.....	67
4.7.1. Rivalidad entre competidores .....	67
4.7.2. Amenaza de entrada de nuevos competidores.....	68
4.7.3. Amenaza de productos sustitutos.....	69
4.7.4. Poder de negociación de los proveedores.....	69
4.7.5. Poder de negociación con los clientes.....	70
CAPÍTULO 5.....	73
Identificación y análisis de las variables que inciden en la productividad a través de encuestas realizadas a los trabajadores de las tres haciendas a estudiar.....	73
5.1. Satisfacción Laboral .....	73
5.1.1. Pregunta 1. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. ....	73
5.1.1.1. Hacienda San Gabriel. ....	73
5.1.1.2. Hacienda La Carmela.....	74
5.1.1.3. Hacienda Naranjo Chico .....	75
5.1.2. Pregunta 2. Las decisiones que tomo están respaldadas. ....	76
5.1.2.1. Hacienda San Gabriel. ....	76
5.1.2.2. Hacienda La Carmela.....	77
5.1.2.3. Hacienda Naranjo Chico .....	77

5.1.3. Pregunta 3. Reconocen el trabajo que desempeño. ....	78
5.1.3.1. Hacienda San Gabriel. ....	78
5.1.3.2. Hacienda La Carmela.....	79
5.1.3.3. Hacienda Naranjo Chico .....	80
5.2. Ambiente Físico de Trabajo .....	81
5.2.1. Pregunta 4. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo. .81	
5.2.1.1. Hacienda San Gabriel .....	81
5.2.1.2. Hacienda La Carmela.....	82
5.2.1.3. Hacienda Naranjo Chico .....	83
5.2.2. Pregunta 5. El entorno físico de mi trabajo es correcto.....	84
5.2.2.1. Hacienda San Gabriel .....	84
5.2.2.2. Hacienda La Carmela.....	84
5.2.2.3. Hacienda Naranjo Chico .....	85
5.2.3. Pregunta 6. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda .....	86
5.2.3.1. Hacienda San Gabriel .....	86
5.2.3.2. Hacienda La Carmela.....	87
5.2.3.3. Hacienda Naranjo Chico .....	87
5.3. Entorno Laboral .....	88
5.3.1. Pregunta 7. El grupo de trabajo me acepta .....	88
5.3.1.1. Hacienda San Gabriel .....	88
5.3.1.2. Hacienda La Carmela.....	89
5.3.1.3. Hacienda Naranjo Chico .....	90
5.3.2. Pregunta 8. Recibo apoyo por parte de mis compañeros .....	90
5.3.2.1. Hacienda San Gabriel .....	91
5.3.2.2. Hacienda La Carmela.....	91
5.3.2.3. Hacienda Naranjo Chico .....	92
5.3.3. Pregunta 9. Se trabaja en equipo .....	93
5.3.3.1. Hacienda San Gabriel. ....	93
5.3.3.2. Hacienda La Carmela.....	93

5.3.3.3. Hacienda Naranja Chico .....	94
5.4. Oportunidades de Desarrollo .....	95
5.4.1. Pregunta 10. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña....	95
5.4.1.1. Hacienda San Gabriel .....	95
5.4.1.2. Hacienda La Carmela.....	95
5.4.1.3. Hacienda Naranja Chico .....	96
5.4.2. Pregunta 11. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente .....	97
5.4.2.1. Hacienda San Gabriel .....	97
5.4.2.2. Hacienda La Carmela.....	98
5.4.2.3. Hacienda Naranja Chico .....	99
5.4.3. Pregunta 12. Hay oportunidades de superación laboral .....	100
5.4.3.1. Hacienda San Gabriel .....	100
5.4.3.2. Hacienda La Carmela.....	101
5.4.3.3. Hacienda Naranja Chico .....	101
5.5. Relación Laboral con la Jefatura .....	102
5.5.1. Pregunta 13. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera del trabajo. ....	102
5.5.1.1. Hacienda San Gabriel. ....	102
5.5.1.2. Hacienda La Carmela.....	103
5.5.1.3. Hacienda Naranja Chico .....	104
5.5.2. Pregunta 14. Existen las preferencias personales .....	105
5.5.2.1. Hacienda San Gabriel .....	105
5.5.2.2. Hacienda La Carmela.....	105
5.5.2.3. Hacienda Naranja Chico .....	106
5.5.3. Pregunta 15. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. ....	107
5.5.3.1. Hacienda San Gabriel .....	107
5.5.3.2. Hacienda La Carmela.....	108
Capítulo 6 .....	110

Análisis de la relación entre los factores de la satisfacción laboral y la productividad de las tres haciendas en mención.....	110
6.1. Productividad de la Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico .....	110
6.2. Análisis de los cinco factores de la satisfacción laboral en la productividad de las tres haciendas bananeras .....	111
6.2.1. Primer factor: Satisfacción por el trabajo en general .....	111
6.2.1.1. Análisis de la variable 1, 2 y 3 .....	111
6.2.2.2. Análisis de Satisfacción laboral en la Productividad de las tres haciendas bananeras.....	114
6.2.2. Segundo factor: Satisfacción en el ambiente físico de trabajo .....	116
6.2.2.1. Análisis de la variable 4, 5 y 6 .....	116
6.2.2.2. Análisis de Satisfacción en el ambiente físico de trabajo en la Productividad de las tres haciendas bananeras .....	119
6.2.3. Tercer factor: Satisfacción en el Entorno Laboral .....	120
6.2.3.1. Análisis de la variable 7, 8 y 9 .....	120
6.2.3.2. Análisis de Satisfacción en el entorno laboral en la Productividad de las tres haciendas bananeras .....	123
6.2.4. Cuarto factor: Satisfacción en las Oportunidades de Desarrollo ....	125
6.2.4.1. Análisis de la variable 10, 11 y 12 .....	125
6.2.4.2. Análisis de Satisfacción laboral en las oportunidades de desarrollo en la Productividad de las tres haciendas bananeras .....	128
6.2.5. Quinto factor: Satisfacción en Relación Laboral con la jefatura .....	129
6.2.5.1. Análisis de la variable 13, 14 y 15 .....	129
6.2.5.2. Análisis de Satisfacción en relación laboral con la jefatura en la Productividad de las tres haciendas bananeras .....	132
CONCLUSIONES .....	135
RECOMENDACIONES.....	137
BIBLIOGRAFÍA.....	139
Anexo 2. Producción total 2015 de la Hacienda San Gabriel .....	164
1. Satisfacción por el trabajo en general .....	168
Pregunta 1. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. ....	168
Hacienda San Gabriel.....	168

Hacienda La Carmela .....	168
Hacienda Naranjo Chico .....	169
Pregunta 2. Las decisiones que tomo están respaldadas.....	169
Hacienda San Gabriel.....	169
Hacienda La Carmela.....	170
Hacienda Naranjo Chico.....	170
Pregunta 3. Reconocen el trabajo que desempeño.....	171
Hacienda San Gabriel.....	171
Hacienda La Carmela.....	171
Hacienda Naranjo Chico.....	172
2. Ambiente Físico de Trabajo .....	172
Pregunta 4. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo.....	172
Hacienda San Gabriel.....	172
Hacienda La Carmela.....	173
Hacienda Naranjo Chico .....	173
Pregunta 5. El entorno físico de mi trabajo es correcto .....	174
Hacienda San Gabriel.....	174
Hacienda La Carmela .....	174
Hacienda Naranjo Chico.....	175
Pregunta 6. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda .....	175
Hacienda San Gabriel.....	175
Hacienda La Carmela.....	176
Hacienda Naranjo Chico.....	176
3. Entorno Laboral .....	177
Pregunta 7. El grupo de trabajo me acepta .....	177
Hacienda San Gabriel.....	177
Hacienda La Carmela.....	177
Hacienda Naranjo Chico .....	178
Pregunta 8. Recibo apoyo por parte de mis compañeros.....	178



Hacienda San Gabriel.....	178
Hacienda La Carmela.....	178
Hacienda Naranjo Chico.....	179
Pregunta 9. Se trabaja en equipo.....	179
Hacienda San Gabriel.....	179
Hacienda La Carmela.....	180
Hacienda Naranjo Chico.....	180
4. Oportunidades de Desarrollo.....	181
Pregunta 10. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.....	181
Hacienda San Gabriel.....	181
Hacienda La Carmela.....	181
Hacienda Naranjo Chico.....	182
Pregunta 11. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente.....	182
Hacienda San Gabriel.....	182
Hacienda La Carmela.....	183
Hacienda Naranjo Chico.....	183
Pregunta 12. Hay oportunidades de superación laboral.....	184
Hacienda San Gabriel.....	184
Hacienda La Carmela.....	184
Hacienda Naranjo Chico.....	185
5. Relación Laboral con la Jefatura.....	185
Pregunta 13. Mi jefa crea un ambiente confiable dentro y fuera del trabajo.....	185
Hacienda San Gabriel.....	185
Hacienda La Carmela.....	186
Hacienda Naranjo Chico.....	186
Pregunta 14. Existen las preferencias personales.....	187
Hacienda San Gabriel.....	187
Hacienda La Carmela.....	188

Hacienda Naranjo Chico .....	188
Pregunta 15. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. ....	189
Hacienda San Gabriel. ....	189
Hacienda La Carmela. ....	189
Hacienda Naranjo Chico .....	190

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Número del personal que laboran en las tres haciendas .....	14
Tabla 2. Definición de Satisfacción Laboral .....	27
Tabla 3. Nueve dimensiones de Satisfacción Laboral .....	32
Tabla 4. Factores motivadores e higiénicos .....	38
Tabla 5. Numero de cajas producidas y exportadas mensualmente de las tres haciendas año 2015.....	63
Tabla 6. Precios de caja de banano de exportación 2014-2016 .....	65
Tabla 7. Principales países exportadores de banano en el mundo en el 2014 .....	68
Tabla 8. Proveedores de las Haciendas San Gabriel y La Carmela.....	70
Tabla 9. Principales países importadores del banano ecuatoriano partida (0803) .....	70
Tabla 10. Nombres de los clientes de las tres haciendas bananeras .....	72
Tabla 11. Cálculo de la productividad de las tres haciendas bananeras en el mes de enero del 2016.....	110
Tabla 12. Promedio de las tres variables del primer factor Satisfacción por el trabajo en general .....	111
Tabla 13. Promedio de las tres variables del segundo factor .....	116
Tabla 14. Promedio de las tres variables del Tercer factor .....	120
Tabla 15. Promedio de las tres variables del Cuarto factor .....	125
Tabla 16. Promedio de las tres variables del Quinto factor.....	129
Tabla 17. Resumen de los cinco indicadores de Satisfacción Laboral y la Productividad de cada una de las haciendas de estudio.....	135

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Organigrama general para las tres haciendas bananeras .....	13
Gráfico 2. Número de cajas (miles) producidas y exportadas mensuales. Año 2013 al 2015 .....	62
Gráfico 3. Producción de las tres haciendas y su comportamiento en el mercado año 2015 .....	64
Gráfico 4. Modelo de las cinco fuerzas de Porter .....	67
Gráfico 5. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. Hacienda San Gabriel.....	73
Gráfico 6. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. Hacienda La Carmela.....	74
Gráfico 7. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. Hacienda Naranja Chico.....	75
Gráfico 8. Las decisiones que tomo están respaldadas Hacienda San Gabriel .....	76
Gráfico 9. Las decisiones que tomo están respaldadas. Hacienda La Carmela.....	77
Gráfico 10. Las decisiones que tomo están respaldadas. Hacienda Naranja Chico.....	78
Gráfico 11. Reconocen el trabajo que desempeño. Hacienda San Gabriel ..	79
Gráfico 12. Reconocen el trabajo que desempeño. Hacienda La Carmela...	80
Gráfico 13. Reconocen el trabajo que desempeño. Hacienda Naranja Chico .....	80
Gráfico 14. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo. Hacienda San Gabriel.....	81
Gráfico 15. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo. Hacienda La Carmela .....	82
Gráfico 16. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo. Hacienda Naranja Chico .....	83
Gráfico 17. El entorno físico de mi trabajo es correcto. Hacienda San Gabriel .....	84
Gráfico 18. El entorno físico de mi trabajo es correcto. Hacienda La Carmela .....	85

Gráfico 19. El entorno físico de mi trabajo es correcto. Hacienda Naranjo Chico.....	85
Gráfico 20. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda. Hacienda San Gabriel.....	86
Gráfico 21. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda. Hacienda La Carmela .....	87
Gráfico 22. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda. Hacienda Naranjo Chico .....	88
Gráfico 23. El grupo de trabajo me acepta. Hacienda San Gabriel .....	89
Gráfico 24. El grupo de trabajo me acepta. Hacienda La Carmela.....	89
Gráfico 25. El grupo de trabajo me acepta. Hacienda Naranjo Chico .....	90
Gráfico 26. Recibo apoyo por parte de mis compañeros. Hacienda San Gabriel.....	91
Gráfico 27. Recibo apoyo por parte de mis compañeros. Hacienda La Carmela.....	91
Gráfico 28. Recibo apoyo por parte de mis compañeros. Hacienda Naranjo Chico.....	92
Gráfico 29. Se trabaja en equipo. Hacienda San Gabriel.....	93
Gráfico 30. Se trabaja en equipo. Hacienda La Carmela .....	93
Gráfico 31. Se trabaja en equipo. Hacienda Naranjo Chico.....	94
Gráfico 32. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña. Hacienda San Gabriel.....	95
Gráfico 33. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña. ....	96
Gráfico 34. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña. Hacienda Naranjo Chico .....	96
Gráfico 35. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente. Hacienda San Gabriel.....	97
Gráfico 36. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente. Hacienda La Carmela .....	98
Gráfico 37. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente. Hacienda Naranjo Chico .....	99
Gráfico 38. Hay oportunidades de superación laboral. Hacienda San Gabriel .....	100

Gráfico 39. Hay oportunidades de superación laboral. Hacienda La Carmela .....	101
Gráfico 40. Hay oportunidades de superación laboral. Hacienda Naranjo Chico.....	102
Gráfico 41. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo. Hacienda San Gabriel.....	103
Gráfico 42. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo. ..	103
Gráfico 43. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo. Hacienda Naranjo Chico .....	104
Gráfico 44. Existen las preferencias personales. Hacienda San Gabriel.....	105
Gráfico 45. Existen las preferencias personales. Hacienda San Gabriel.....	106
Gráfico 46. Existen las preferencias personales. Hacienda Naranjo Chico	106
Gráfico 47. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. Hacienda San Gabriel.....	107
Gráfico 48. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. Hacienda La Carmela .....	108
Gráfico 49. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. Hacienda Naranjo Chico .....	109
Gráfico 50. Factor Satisfacción por el trabajo en general.....	112
Gráfico 51. Satisfacción por el trabajo en general en la productividad de las tres haciendas bananeras. Primer Factor .....	114
Gráfico 52. Factor Ambiente Físico de Trabajo.....	117
Gráfico 53. Satisfacción en el ambiente físico de trabajo en la productividad de las tres haciendas bananeras. Segundo Factor .....	119
Gráfico 54. Factor Entorno Laboral .....	121
Gráfico 55. Satisfacción en el entorno laboral en la productividad de las tres haciendas bananeras. Tercer Factor .....	123
Gráfico 56. Factor Oportunidades de Desarrollo .....	126
Gráfico 57. Satisfacción en las oportunidades de desarrollo en la productividad de las tres haciendas bananeras. Cuarto Factor .....	128
Gráfico 58. Factor Relación Laboral con Jefatura .....	130
Gráfico 59. Satisfacción en relación laboral con la jefatura en la Productividad de las tres haciendas bananeras. Quinto Factor .....	132

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Hacienda San Gabriel Logo.....	9
Ilustración 2. Hacienda San Gabriel.....	10
Ilustración 3. Hacienda La Carmela .....	11
Ilustración 4. Hacienda Naranjo Chico.....	12
Ilustración 5. Proceso de producción de la planta .....	15
Ilustración 6. Proceso post cosecha del banano.....	18
Ilustración 7. Proceso de envío del banano hasta el embarque.....	19
Ilustración 8. Jerarquía de necesidades de Maslow .....	38
Ilustración 9. Muestreo probabilístico por racimos.....	50
Ilustración 10. Modelo de Encuesta .....	53
Ilustración 11. Modelo de entrevista.....	57
Ilustración 12. Ubicación geográfica bananera .....	59

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Producción total 2015 de la Hacienda Naranjo Chico .....	144
Anexo 2. Producción total 2015 de la Hacienda San Gabriel .....	164
Anexo 3. Producción total 2015 de la Hacienda La Carmela.....	166
Anexo 4. Tabulación de las encuestas realizadas a los empleados de las tres haciendas bananeras. ....	168
Anexo 5. Entrevista al dueño de la hacienda San Gabriel .....	191
Anexo 6. Entrevista al dueño de la hacienda La Carmela.....	194
Anexo 7. Entrevista al dueño de la hacienda Naranjo Chico .....	196
Anexo 8. Porcentaje de satisfacción por cada factor de Satisfacción laboral en la Hacienda San Gabriel.....	198
Anexo 9. Porcentaje de satisfacción por cada factor de Satisfacción laboral en la Hacienda La Carmela. ....	199
Anexo 10. Porcentaje de satisfacción por cada factor de Satisfacción laboral en Naranjo Chico.....	200



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se enfoca en demostrar de una manera clara la incidencia en que la satisfacción laboral influye directamente en la productividad por medio de un análisis comparativo aplicado a tres haciendas bananeras ubicadas en el cantón Pueblo Viejo, de la provincia de Los Ríos.

Para la realización del respectivo el análisis comparativo fue necesaria la comprensión de teorías acerca de la satisfacción laboral y la productividad, la determinación y aplicación de factores y variables que incurren en la medición de ambos elementos, además de conocer todo lo relacionado a las tres haciendas, como por ejemplo el total de hectáreas, número total de trabajadores, producción total, entre otros. Al determinar los factores indicados con respecto a la actividad y características de la hacienda, se procedió a la obtención de datos por parte del personal de cada una éstas, razón por la cual sirvió como base para determinar la el grado de satisfacción laboral y posteriormente determinar el índice de productividad por cada trabajador. Por último, se procedió a realizar los cuadros comparativos por factores, los cuales permiten demostrar de una forma más coherente y ordenada la relación que existe entre la satisfacción laboral y su relación con la productividad.

**Palabras Claves:** (satisfacción Laboral, productividad, trabajadores, administradores, relación, entorno laboral, ambiente físico)

## ABSTRACT

This research focuses clearly on demonstrate the effect of job satisfaction directly influences the productivity through a comparative analysis applied to three banana plantations located in Cantón Puebloviejo, in the province of Los Rios.

To carry out the respective comparative analysis, it was necessary the comprehension of theories about job satisfaction and productivity, the determination and implementation of factors and variables that incurred in the measurement of both elements, in addition to know everything about the three estates, such as the total acreage, total number of employees, total production, among others. In determining the factors mentioned in relation to the activity and characteristics of the property, it proceeded to the collection of data by staff of each of these, which is why it served as a basis for determining the degree of job satisfaction and then determine the rate of productivity per worker. Finally, we proceeded to make the comparative tables by factors, which enable you to demonstrate a more coherent and orderly manner the relationship between job satisfaction and its relation to productivity.

**Key words:** (Labor satisfaction, productivity, workers, administrators, relation, job environment, physical environment,)

# CAPÍTULO 1

## 1.1. Introducción

Conocer el grado de satisfacción laboral en los trabajadores tanto de entidades públicas y privadas es fundamental, ya que si un empleado se siente satisfecho en su trabajo ocasionará que su rendimiento sea óptimo y por consiguiente exista un aumento en la productividad de la empresa.

La satisfacción laboral hace referencia al tipo de actividades que desempeña cada colaborador, las mismas que se ven reflejadas en sus actitudes. Por lo general en algunas compañías el concepto de satisfacción laboral lo tiene claro, es decir, son los resultados que muestran el colaborador a través de su eficiencia y la eficacia, generando más ingresos.

En el presente trabajo se considera importante investigar la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de tres haciendas bananeras, la cual permitirá conocer si los empleados se encuentran o no satisfechos en su puesto de trabajo y si ésta influye en la productividad de la misma.

La mano de obra en el sector bananero es parte fundamental, ya que se realizan varios procesos para poder cumplir con los altos estándares de calidad que exige el mercado extranjero.

En el Capítulo IV se evaluará el sector bananero en Ecuador, el comportamiento de las exportaciones de las haciendas bananeras con respecto al mercado

El Capítulo V se realizara un análisis de cada una de las variables de la satisfacción laboral y su comportamiento en la hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico

Por último en el Capítulo VI se medirá y analizará la satisfacción laboral versus la productividad de los trabajadores de las haciendas, si influye en el personal en cuanto a su eficiencia y eficacia a través de su trabajo y comportamiento en el entorno en el que se desempeñan.

## 1.2. Antecedentes

Han sido muchas las investigaciones en documentos, tesis de grado o libros sobre la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores en distintos campos laborales. Son muchos los autores que buscan conocer si un trabajador se siente contento o motivado al trabajar dentro de una organización, y es que mediante esto pueden llegar a entender si este factor se considera una de las principales causas por las que un trabajador es o no productivo.

Los autores Chiang y Ojeda, explican brevemente la relación entre la satisfacción laboral y productividad:

Entre los años cincuenta y sesenta hubo una serie de estudios para establecer la relación existente entre satisfacción y productividad. Los resultados obtenidos proponen una relación muy consistente entre ambas planteando que “un trabajador contento es un trabajador productivo”; sin embargo, en la década de los noventa se realizaron más estudios que discreparon un poco de las conclusiones anteriores, ya que aunque confirman la existencia de una relación positiva se plantea que la correlación no es tan alta. (Chiang & Ojeda, 2013, pág. 45)

De la misma manera, los autores Celis y García mencionan que:

A finales del siglo XXI uno de los factores a los que más se enfrentaron las organizaciones fue mantener a sus trabajadores en la organización, ya que el abandono del trabajo relacionados con la sensación de insatisfacción aunado a otras condiciones del ambiente dieron como resultado un déficit en el desarrollo de la organización, con el consiguiente costo o pérdida para la organización y la consecución de sus objetivos. (Celis & García, 2008)

Por otro lado, se explica sobre el sector bananero, en donde a nivel mundial Ecuador es el mayor exportador de banano con una oferta del 30%, es por eso que dicho sector se ha incrementado y convertido en el segundo rubro de mayor exportación del país, el banano es una fruta con alto porcentaje nutricional consumido por niños y deportistas en su dieta diaria.

En Ecuador se exportan tres variedades de banano entre ellos orito o baby banano, cavendish y banano rojo; la primera exportación fue en 1949 por el gobierno de Galo Plaza.

En el artículo El foro bananero es escenario para análisis de la economía nacional publicado en la revista líderes explica que:

El sector bananero espera cerrar el 2015 con unas 300 millones de cajas exportadas, lo que representaría unos USD\$2600 millones. Es un año difícil para el país, por la baja de los precios del petróleo y los 'commodities', y en ese contexto, el banano principal producto de exportación no petrolera presenta incrementos modestos si se compara con otros años. Eduardo Ledesma, presidente de la Asociación de Exportadores de Banano, menciona que el crecimiento de exportaciones en lo que va del año es de un 8%, frente a un 17% que alcanzó en el 2014. (Tapia, 2015).

Por otro lado el autor Orlan Cazorla en su artículo explica que:

La perpetua violación de los Derechos Humanos en el trabajo que realizan miles de ciudadanos ecuatorianos en las plantaciones de banano en por lo menos seis provincias del Ecuador, no es nuevo, se denunciaba en una queja presentada ante la Defensoría del Pueblo en el año 2010. Además, advertía que la violación de los Derechos Humanos y constitucionales se daba, por un lado, en el abuso de los empleadores o empresarios bananeros; y por otro lado, en la ausencia del Estado ecuatoriano en su capacidad de control.

Concluía solicitando la realización de una profunda investigación de los hechos denunciados. (Cazorla, 2015).

En la actualidad las empresas buscan aumentar la competitividad y productividad, esto agrega un valor tanto para la organización como para el personal capacitado que busca trabajar alineadamente con sus objetivos de la compañía con el fin de cumplir los mismos.

El trabajo de investigación permitirá demostrar si hay relación entre los factores propuestos y la productividad de los trabajadores de tres haciendas bananeras en estudio, los factores planteados se enfocan a la satisfacción laboral, la misma que genera un aporte importante al objeto de estudio.

### **1.3. Planteamiento del problema**

La satisfacción laboral es un punto clave para el éxito de toda organización, los miembros de esta deben procurar mantener a los colaboradores siempre motivados para que se sientan comprometidos y a la vez sean más productivos, puesto que en gran parte depende de ellos el correcto funcionamiento de la empresa.

El carácter y la personalidad del trabajador también influyen en la satisfacción y esto no depende del equipo sino netamente de él. Para que todo el personal sea productivo, eficiente, eficaz y rentable a la vez es necesario que sienta entusiasmo por el trabajo, que les guste lo que hacen, de nada sirve que los motiven sino se sienten a gusto con las funciones y tareas que realizan diariamente, ya que lo verán como una obligación, mas no como una oportunidad de superación.

Las grandes y pequeñas empresas buscan siempre que su personal se mantenga en un nivel óptimo en cuanto a su productividad, debido que esta se relaciona con la eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo individual e interdepartamental, por tal motivo los empleadores deben ofrecer a sus empleados diferentes motivaciones que a su vez permitan que ellos se sientan satisfechos en donde trabajan.

Desafortunadamente no todas las compañías mantienen un buen grado de satisfacción con sus trabajadores debido inapropiados niveles de remuneración, motivación laboral, comunicación, entre otros, lo que se evidencia en rotación de personal, ausentismo altos.

La rotación de personal es la separación de los trabajadores de la organización, este es uno de los principales problemas que actualmente se enfrentan las empresas, puesto que cada vez que ingresa una persona a laborar debe ser previamente capacitada lo que genera un gasto adicional a las compañías.

Según (González, 2012) el ausentismo es la ausencia de empleados que no se encuentran laborando en sus puestos de trabajo durante las horas laborables, ya sea que dichas horas estén justificadas o no, lo que ocasiona menor productividad para la empresa.

La remuneración es el pago que se realiza a todo colaborador por la actividad o trabajo que realiza. Muchas personas suelen abandonar el trabajo porque se sienten insatisfechos con el valor de la remuneración, esto repercute a que la empresa tenga pérdidas económicas.

La motivación laboral es la capacidad de incentivar que poseen las organizaciones dirigida directamente al personal para mantenerlo estimulado positivamente y así lograr las metas propuestas.

La comunicación es primordial en toda organización, existen dos tipos de comunicación tanto interna como externa, la comunicación interna nos ayuda trabajar en un ambiente armónico logrando así mejores resultados personal y organizacionalmente mientras que la comunicación externa son las relaciones que mantiene la empresa ya sea con proveedores, clientes, etc., permite mostrar la identidad de la empresa a través de su personal.

Toda empresa debe mantener a su equipo motivado ya sea través beneficios u obligaciones que debe cumplir obligatoriamente, estas no lo deben ver como un gasto adicional que se genera sino más bien como inversión puesto que un equipo siempre motivado genera mayores resultados.

Por tal motivo, en el presente trabajo se pretende realizar un análisis comparativo en donde se mostrará si existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los obreros de tres haciendas bananeras.

#### **1.4. Limitaciones del problema**

Según (Pérez, 2010) señala que las limitaciones se forman a través de factores externos indiferentes al equipo que está realizando la investigación, mismo que dificulta al momento de llevar a cabo el estudio.

Este proyecto tendrá como límites lo siguiente:

- La obtención de datos erróneos debido a que las haciendas son bienes familiares la información que nos proporcionan casi siempre es verbal por lo que hay poca credibilidad, por lo tanto es necesario que exista algún tipo de documentación que pruebe lo que están afirmando.
- También la ubicación geográfica es bastante lejana debido a que las tres haciendas bananeras están situadas a las afueras de la provincia del Guayas, en el Cantón Pueblo Viejo, provincia de Los Ríos con un tiempo aproximado de viaje de 2 a 2:30 horas por lo que se complica efectuar el traslado a dicho destino.
- Como es de conocimiento público el fenómeno del niño inició, y esto ocasionará algunas complicaciones al visitar a las haciendas para el reconocimiento de área, entrevistas al personal de la hacienda, encuesta entre otros.
- La falta de datos actualizados del Instituto de promoción de exportaciones e inversiones con respecto al sector bananero, corresponde al año 2013 y poca es la información que existe en empresas ecuatorianas de acuerdo al tema de estudio.

#### **1.5. Delimitación del problema**

Según Pérez, (2015) “la cobertura o también llamada delimitación geográfica hace referencia al lugar donde se realiza el trabajo investigativo,



la misma que debe ser clara y precisa para saber de dónde y hasta dónde llegará”

Por lo tanto, la delimitación geográfica de la presente investigación es espacial porque se encuentra situada en tres haciendas bananeras ubicadas en el Cantón Pueblo Viejo Provincia de Los Ríos, donde se recopilará y analizará la satisfacción laboral de los obreros y empleados que laboran en las mismas.

## **1.6. Justificación e importancia del problema**

El proyecto de titulación se enfoca en los trabajadores de tres haciendas del Cantón Pueblo Viejo, donde se conocerá si la satisfacción laboral depende de algunas de estas variables como son el sueldo, bienestar familiar, motivación, entre otros, al realizar el análisis se sabrá si las condiciones del personal y de cada infraestructura son las idóneas para desempeñar su trabajo y elevar su rendimiento.

La satisfacción laboral es fundamental en una empresa, en este caso una hacienda debido a que mide el comportamiento del individuo de manera física y psicológica, a su vez que ayuda al mejoramiento continuo del clima laboral de tal manera que eleve el nivel de eficiencia y eficacia, genere condiciones óptimas para los empleados de tal forma que se aumente la productividad.

Al conocer los niveles de satisfacción laboral y cómo esta influye en la productividad los dueños de las haciendas tendrán una herramienta que les permita tomar mejores decisiones con respecto a estas variables de tal forma que pueden generar a futuro mejores rendimientos financieros.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General.**

Realizar un estudio sobre la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de tres haciendas bananeras ubicadas en el Cantón Pueblo Viejo, Provincia de los Ríos.

### **1.7.2. Específicos.**

Análisis de la situación actual de sector bananero del Ecuador y de las tres haciendas.

Identificación y análisis de las variables que inciden en la productividad a través de encuestas realizadas a los trabajadores de las tres haciendas a estudiar

Análisis de la relación entre los factores de la satisfacción laboral y la productividad de las tres haciendas en mención.

## Capítulo 2

### Marco general

#### 2.1. Marco Referencial

En el siguiente capítulo se describe sobre los antecedentes de las tres haciendas bananeras ubicadas en el Cantón Pueblo Viejo; quienes las conforman, los derechos que posee cada colaborador que labora en la misma; también se mencionará algunos conceptos de satisfacción laboral, en qué consiste, las teorías de varios autores.

#### 2.1.1. Hacienda San Gabriel

##### 2.1.1.1. Historia

La Hacienda San Gabriel ubicada en el cantón Pueblo Viejo de la provincia de Los Ríos, fue formada en el año 2000 por la señora Mercedes Barco, ya fallecida, posterior a su muerte sus hijos heredaron dicha hacienda, los hermanos Mercy y Guillermo Cepeda. Después de varios años deciden pasar la propiedad a Julio Jara Cepeda, hijo de Mercy.

**Ilustración 1. Hacienda San Gabriel Logo**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **2.1.1.2. Ubicación Geográfica**

La hacienda bananera San Gabriel está ubicada en el cantón Pueblo Viejo, cuenta con alrededor de 20 hectáreas y cada hectárea tiene aproximadamente de 1350 a 1400 plantas, que da un promedio de 27000 plantas.

La hacienda está inscrita en el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP) con el código #445.

#### **Ilustración 2. Hacienda San Gabriel**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### **2.1.1.3. Misión y Visión**

*Misión:* Nuestra misión es ser una exportadora de banano de calidad que satisfaga a sus clientes brindando un producto bueno y a su vez saludable.

*Visión:* Ser una hacienda productora reconocida a nivel mundial alcanzando los altos estándares de calidad.

## 2.1.2. Hacienda La Carmela

### 2.1.2.1. Historia

A inicios del año 1999 le ofrecieron un terreno al Sr. Alberto Cepeda ubicado en el cantón Pueblo Viejo, él decide adquirir dicho terreno para arrancar con el negocio de siembra y cosecha de banano, años más tarde conoce a su esposa llamada Karla Mosquera y convierten el negocio en algo familiar.

### 2.1.2.2. Ubicación Geográfica

La hacienda La Carmela se encuentra situada en el cantón Pueblo Viejo está a diferencia de la otra hacienda es mucho más grande ya que tiene alrededor de 26 hectáreas, con un aproximado de 35.100 plantaciones de banano. La hacienda cuenta con un código facilitado por el MAGAP #0081.

**Ilustración 3. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### 2.1.2.3. Misión y Visión

*Misión.:* Somos una empresa ecuatoriana que comercializa banano, con el propósito de brindar al cliente una fruta de buena calidad.

*Visión:* Ser una empresa reconocida tanto a nivel nacional como internacional ofreciendo una fruta de calidad a bajo precio.

## 2.1.3. Hacienda Naranjo Chico

### **2.1.3.1. Historia**

La historia de la Hacienda Naranjo Chico se remonta al año de 1995, cuando el Ing. Paúl Pincay Jara debido a la falta de trabajo en el país, viaja a la provincia de Los Ríos lugar donde sus abuelos tenían un terreno abandonado, allí inicia el negocio en compañía de un campesino conocedor de las plantaciones de banano.

### **2.1.3.2. Ubicación Geográfica**

Esta hacienda es más lejana pero la más grande de todas, ubicada también en el cantón Pueblo Viejo con un número de 70 hectáreas, tiene un promedio de 94.500 plantaciones de banano.

**Ilustración 4. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** La hacienda Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### **2.1.3.3. Misión y Visión**

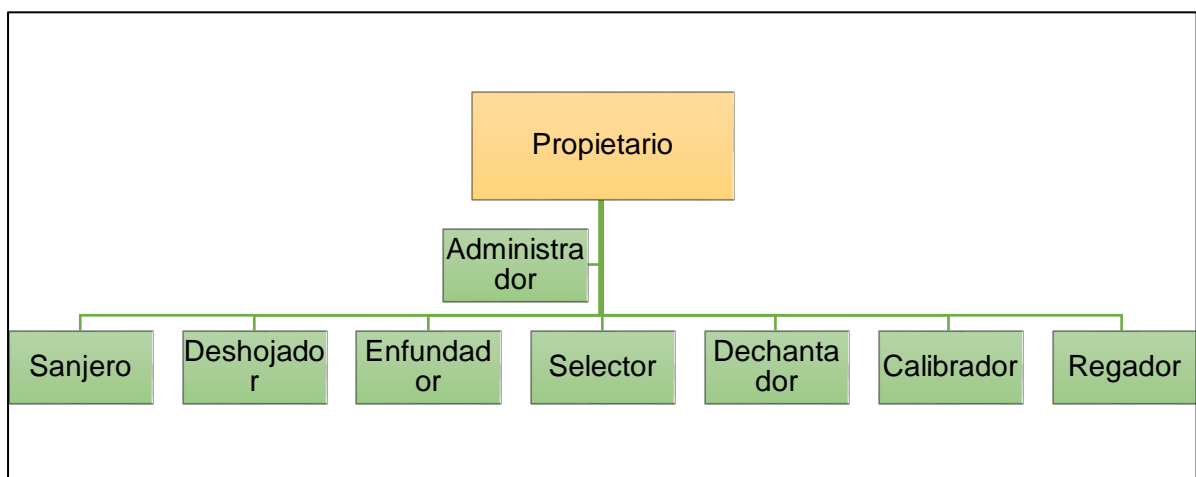
*Misión:* Ser una empresa familiar líder en el mercado con el mejoramiento constante de nuestro producto.

*Visión:* Ser líderes en el país en la comercialización del banano, cumpliendo con el exigente mercado competitivo.

#### 2.1.4. Organigrama de las tres haciendas bananeras

El organigrama que se muestra en la parte inferior es el mismo que se aplica para las tres haciendas bananeras, lo que varía es el número de empleados que labora en cada una de ellas; como punto adicional se explicará de acuerdo al organigrama las funciones que desempeña cada persona.

**Gráfico 1 Organigrama general para las tres haciendas bananeras**



**Fuente:** Haciendas San Gabriel, La Carmela, Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

#### 2.1.5. Descripción de funciones

A continuación se describirán las funciones que realiza cada colaborador, cabe recalcar que las funciones no varían ya que son las mismas para las tres haciendas en estudio.

##### **Propietario**

El encargado de observar el correcto funcionamiento del proceso bananero, también les cancela a los colaboradores el pago semanal de sus labores.

##### **Administradores**

Es el encargado de hacer la compra de insumos para las plantas, así como la solicitud del número de cajas de banano que se necesita para la semana correspondiente.

### **Sanjero**

Es la persona encargada de arreglar los canales de agua para que al momento de la lluvia el agua

### **Deshojadores**

La persona que elimina todas las hojas muertas o que están en mal estado para que no afecte a la producción.

### **Enfundador**

Coloca la fruta dentro de fundas, adicional a ellos en la parte superior de la racima le pone una cinta de color de acuerdo a la que le corresponda durante cada semana en el proceso de crecimiento.

### **Selector**

Una vez que la planta empieza a dar sus frutos, observa lo que lo que no está en óptimas condiciones para darle de baja y así conservar la fruta en correcto estado.

### **Decantador**

Su labor consiste en limpiar a toda la planta durante el proceso, dejar libre el cultivo de cualquier insecto o maleza que se pueda presentar.

### **Calibrador**

La función es controlar y verificar la calidad de la fruta ya sea su peso, grosor, estado entre otros con la finalidad de que esté lista para ser empacada y posteriormente exportada.

### **Regador**

Activa y controla el sistema de riego de todas las plantas.

Una vez explicadas las funciones de los trabajadores, se detalla en la tabla 1 el número de personas por cargo que laboran en las tres haciendas en mención de acuerdo al organigrama.

**Tabla 1. Número del personal que laboran en las tres haciendas**

---

Cargos	Haciendas		
	San Gabriel	La Carmela	Naranjo Chico

---



Administrador	1	1	1
Sanjero	1	1	10
Deshojador	1	2	8
Enfundador	2	1	4
Selector	1	2	7
Dechantador	1	1	8
Calibrador	1	1	6
Regador	1	1	6
Total de Personas	9	10	50

**Fuente:** Hacienda La Carmela, San Gabriel, Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

## **2.1.6. Proceso de producción y mantenimiento del banano**

El proceso que cada hacienda tiene que realizar para poder obtener el banano como producto terminado es el mismo, por lo que describiremos tres procesos bien definidos desde el momento que nace el racimo hasta que llega a la exportadora.

### **2.1.6.1. Proceso de producción de la planta**

Los pasos señalados en la figura 5 trata de explicar el proceso del banano desde que se identifica el retoño de la fruta, o su vez el nacimiento de una nueva planta en el mismo lugar donde se ubica la planta vieja:

#### **Ilustración 5. Proceso de producción de la planta**



**Fuente:** Banascopio.com, Primer guía Ecuatoriana de Proveedores de Insumo y Servicio para la Producción Bananera

**Elaborado por:** Los autores

El siguiente proceso esta detallado por el sitio web (Banascopio.com , 2010):

- **Riego:** Se lo realiza mediante una máquina, la cual se encarga de expandir el agua a todas las plantaciones.
- **Control de maleza:** Consiste el cortar todas las partes dañadas de la planta, se lo hace manualmente.
- **Fertilización:** Es la colocación de elementos minerales en suelo como son el nitrógeno y el potasio, la colocación de los mismos depende de la edad o altura de planta.
- **Deshije:** Mantiene la correcta consistencia de la planta a través del número de hijos por producción seleccionando así los mejores y dándole de bajas a los deficientes.
- **Deshoje:** Desecha las hojas dañadas o que se encuentren dobladas por que interfieren en el correcto crecimiento de la plantación

- **Apuntalado:** Se coloca una caña en forma de tijera con dirección arriba de tal forma que no toque el racimo, se lo realiza con la finalidad de evitar que la planta se caiga y por ende se pierda la fruta
- **Enfunde:** Se cubre con una funda a la racima de banano, sujetándola en la parte superior del tallo con una cinta que se debe cambiar de color a medida que crece la fruta, esto la protegerá a los daños ocasionados por hojas dañadas, productos químicos, insectos entre otros.

En el proceso de enfunde las personas encargadas deben estar capacitadas para identificar a los racimos que no cuenten con las condiciones necesarias para ser enfundados ya sea por algún daño o plaga que pueda presentarse en este proceso. Los colores de la cinta varían de acuerdo a la semana:

1. Semana: cinta de color verde
  2. Semana: cinta de color azul
  3. Semana: cinta de color blanca
  4. Semana: cinta de color negra
  5. Semana: cinta de color lila
  6. Semana: cinta de color roja
  7. Semana: cinta de color café
  8. Semana: cinta de color amarilla
  9. Semana: cinta de color verde
  10. Semana: cinta de color azul
  11. Semana: cinta de color blanca
  12. Semana: cinta de color negra
  13. Semana: cinta de color lila
- **Desmane.** Una vez colocada la fruta hacia abajo se procede a eliminar la mano que se estima no llegará a tener el tamaño idóneo.

### **2.1.6.2. Proceso de cosecha del banano**

Una vez concluido el proceso de producción de la planta se inicia la cosecha se lleva a cabo en instalaciones o construcciones llamadas

empacadoras, es un espacio físico especialmente diseñado para la selección y preparación de la exportación de la fruta ubicado en la misma plantación. A continuación se explicará detalle a detalle el proceso:

### Ilustración 6. Proceso post cosecha del banano



**Fuente:** Banascopio.com, Primer guía Ecuatoriana de Proveedores de Insumo y Servicio para la Producción Bananera

**Elaborado por:** Los autores

El proceso post cosecha lo define de esta manera el sitio web (Banascopio.com , 2010):

- **Desflore:** Elimina las flores secas que se encuentran en la parte inferior de la fruta sin necesidad de utilizar herramientas, se lo realiza manualmente.
- **Desmane:** Se hace un solo corte lo más cercano al tallo, la utilización de un cortador semicircular o cuchillo curvo es primordial para este proceso,

- **Lavado y saneo:** Se lava con cuidado cada mano de la racima y posteriormente se elimina las más pequeñas que presenten algún tipo daño.
- **Enjuague:** Se introduce la fruta en un tanque de agua por un tiempo aproximado de doce a veinte minutos.
- **Pesada:** Se coloca un número determinado de manos de banano sobre la balanza en el recipiente con el objetivo de conocer cuál es el peso estipulado que llevará cada caja.
- **Desinfección:** Se rocía casi siempre con una solución de sulfato de aluminio o fungicidas para proteger la fruta estos materiales son proporcionados por los proveedores.
- **Empaque:** Se almacena la fruta en cajas de cartón corrugado de acuerdo a las dimensiones y especificaciones establecidas por el mercado consumidor.
- **Tapado:** Se procede a colocar la tapa cuidadosamente procurando que esta coincida con los orificios de la caja.

### 2.1.6.3. Proceso de envío

**Ilustración 7. Proceso de envío del banano hasta el embarque**



**Fuente:** Haciendas la Carmela, San Gabriel, Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

- **Distribución.** En esta parte del proceso la exportadora distribuye al momento de llevar con el camión o tráiler las cajas correspondientes para cada hacienda para el respectivo empaque

- **Embarque.** Luego que las cajas cumplan con el requerimiento de exportación, son embarcadas en los medios de transporte,
- **Control y seguimiento.** En este proceso el designado por la exportadora verifica los respectivos documentos con el administrador de la hacienda para que el embarque sea el adecuado.
- **Traslado.** Las cajas de banano son transportadas en camiones cerrados para que llegue en correcto estado desde las haciendas hasta el vagón designado por la exportadora. Para Dole las cajas son transportadas directamente al barco en un tráiler con un sistema de refrigeración para que el banano llegue en las condiciones adecuadas.

#### **2.1.6.4. Principales enfermedades del banano**

Las plantaciones de banano se encuentran amenazadas con cualquier tipo enfermedades lo que ocasiona pérdidas económicas, el productor debe llevar el control en la fumigación para que estas no se presenten y la planta crezca sana, a continuación se menciona las más comunes según (Falcones, Manchano, & Navarro, 2010):

- **Sigatoka negra:** Es la enfermedad más destructiva para la planta, ya que ataca al tejido foliar, las hojas adoptan unas manchas cafés rojizas lo que impiden que estas crezcan sanamente por ende genera mayor pérdida al productor.
- **Moko:** Impide el crecimiento del fruto, afecta a las plantas más jóvenes y se manifiesta a través de cambio de color en sus hojas; si la planta llegará a sufrir de esta se perdería por completo, por lo general se presenta en regiones tropicales y subtropicales.
- **Nematodos:** Se puede observar utilizando un microscopio, debilitan a las plantas desde sus raíces, son abultamientos de color rojizo.

- **Moquillo:** Es una enfermedad que afecta a la plantación de banano, atrasando su desarrollo, dándole a las hojas un color amarillo y no verde como de costumbre.

## **2.2. Marco Legal**

### **2.2.1. Instituciones vinculadas al sector laboral**

#### **2.2.1.1. Congreso Nacional**

La seguridad laboral de los trabajadores es un pilar fundamental al momento de realizar sus actividades, según la ley orgánica de salud (El Congreso Nacional , 2006) en el Art. 118 señala que todo empleador debe velar por la salud de sus colaboradores y a su vez otorgarle toda la información posible para que este conozca sus derechos.

#### **2.2.1.2. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Campesino**

Para el obrero que trabaja en una hacienda tienen opción de poder acceder al seguro social campesino puesto que el valor económico requerido es muy bajo y les permite gozar de beneficios tanto para él como para su familia, por lo que este seguro es de preferencia a diferencia del seguro social general donde el patrono le descuenta mensualmente.

El aporte del personal al IESS era de 9,35% y tuvo un incremento del 0,10% en el mes de enero a 9,45% en el año 2015, se decidió cambiar en el mes de diciembre del 2013 a través de la resolución 466. En el seguro campesino la aportación es de USD 2,00 resultado que se obtiene según la página del IESS, “el equivalente al 22,5 % del salario unificado mínimo del trabajador en general y la aportación mensual por familia asegurada será igual al 2,5 % de dicha base referencial” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, s.f.).

El valor monetario correspondiente a la base referencial para las aportaciones es producto de la multiplicación entre el salario básico unificado que en este caso es USD 366 y un porcentaje equivalente de 22,5% una vez multiplicado ambos el resultado es de USD 82,35 posteriormente se obtiene el valor mensual que se aportará por familia se realiza otra multiplicación entre el resultado USD 82,35 y 2,5% para así finalmente obtener el valor correspondiente de USD 2,06.

### **2.2.1.3. Instituto Ecuatoriano de Normalización**

Al momento de manipular materiales de alto riesgo, el (Instituto Ecuatoriano de Normalización , 2013) señala que todo el personal al momento de desempeñar su trabajo es necesario que sea capacitado y tenga conocimiento sobre el manejo de materiales, con el objetivo saber cuáles son los riesgos a los que están expuestos, los equipos de protección que deben utilizar y por último cómo reaccionar al enfrentarse con algún accidente ocasionado por el uso de dichos materiales.

### **2.2.1.4. Ley de Seguridad Social**

Los beneficios que brinda el Seguro Social campesino lo describe en el Capítulo I de la Ley de Seguridad Social:

Art. 128.- BENEFICIARIOS.- Son beneficiarios de las prestaciones del Seguro Social Campesino, el jefe de familia, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos y familiares que viven bajo su dependencia, acreditados al momento de la afiliación o en algún otro momento anterior a la solicitud de prestación con una antelación no menor de tres (3) meses. (Congreso Nacional , 2014).

### **2.2.1.5. Plan Nacional del buen vivir (2013-2017)**

Objetivo 9 “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo–Senplades, 2013), este objetivo



cuenta con varias políticas y lineamientos, entre las que destacamos en el presente trabajo son:

Política: “9.3. Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales”. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo–Senplades, 2013).

Lineamiento “e. Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo–Senplades, 2013).

## **2.2.2. Organizaciones gremiales e instituciones vinculadas al sector bananero**

### **2.2.2.1. Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE)**

Esta asociación gremial está compuesta por 33 empresas afiliadas cuya actividad principal es la exportación del banano, representando cerca del 98% correspondiente a la oferta general del banano ecuatoriano en el exterior.

La asociación tiene como funciones llevar el control estricto de las exportaciones de esta fruta, además de entregar un informe mensual y anual tanto de las exportadoras como las marcas de cajas que se comercializan además del destino y los puertos donde son enviados.

Además de dar oportunidades a cualquier empresa o comerciante que tenga interés de contactar con los integrantes de este gremio bananero a través de la página web teniendo la oportunidad de crecer en su acción comercial. Ofrece también información acerca de la tecnología que está disponible en el mercado a través de un formulario.

### **2.2.2.2. Asociación de la Industria Bananera del Ecuador (ASISBANE)**

Es una asociación que tiene como finalidad enlazar con mayor firmeza tanto los proveedores de insumo como los productores y exportadores de banano que permitirán una mejor comercialización y optimización de esta fruta para los que integren esta asociación dándoles más agilidad a sus proceso de exportación.

Su función es utilizar de manera adecuada y oportuna la economía de escala debido a que tiene múltiples clientes en lo que están incluidas las 3 marcas de las haciendas de estudio, además de poseer sus propias marcas. Asimismo posee la capacidad de poder suministrar de manera ágil los insumos requeridos para los socios e identifica los mercados potenciales y la información de aceptación del producto en el mercado además de los precios y cantidad requerida para la exportación.

### **2.2.2.3. Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP)**

Esta es una institución dedicada a supervisar sectores definidos con el fin de mejorar la administración en cuanto a la producción, incentivando al crecimiento rural debido a que la mayor parte están representados por la agricultura familiar, mejorando la calidad de vida y logrando un aumento e impulso en el desarrollo de los productores.

La institución tiene diferentes formas para cumplir sus objetivos como es la inclusión social con la integración de los pequeños y medianos productores, también ayudando a relacionarse con el mercado al nivel nacional e internacional, por medio de un control y seguimiento del agro, que mejore su desarrollo utilizando actualizaciones y comunicaciones a fin de darles condiciones óptimas para su crecimiento.

#### **2.2.2.4. Acuerdos ministerial 598**

En este acuerdo se establece como medio de control y de incentivo a la comercialización del banano por medio de una mesa de negociación que el MAGAP tiene que organizar y que tendrá como fin el definir de manera detallada el precio mínimo de sustentación para el ejercicio fiscal correspondiente que en este caso sería del 2016.

Según el (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y pesca, 2014) en el acuerdo 598 señaló cual será la tabla vigente con el precio mínimo de sustentación señalado.

#### **2.2.2.5. Acuerdos ministerial 289**

Para un mejor control de la producción de cada bananera cuyo producto tenga como destino la exportación, se deberá llenar una tarjeta de embarque, según el apéndice 1, conocidas como “Tarja” que tiene como finalidad el detalle minucioso del banano, además que este comprobante tendrá validez para cualquier tipo de reclamo que se realizara a través del MAGAP.

#### **2.2.2.6. Acuerdo Ministerial 092**

Según el número de hectáreas que tenga la hacienda se determina una regularización ambiental dispuesta por (Ministerio del Ambiente, 2011) en donde menciona lo siguiente:

Art, 5: Todas las fincas bananeras con superficie menor o igual a 20 hectáreas deberán regularizarse ambientalmente a través de la obtención de una ficha ambiental.

Art. 6 Todas las fincas bananeras con superficies mayores a 20 hectáreas deberán regularizarse ambientalmente a través de la obtención de la Licencia Ambiental.

Art. 4 Todas las actividades del sector bananero que intersectan con el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, Bosques Protectores o Patrimonio Forestal del Estado, deberán obtener la licencia ambiental para la ejecución

del proyecto, de conformidad a lo establecido en el artículo 12 del Libro VI del Texto Unificado de Legislación Secundaria del Ministerio del Ambiente.

## **2.3. Marco general**

### **2.3.1. Marco Conceptual**

#### **2.3.1.1. Definición de Satisfacción laboral**

Una de las definiciones explica que:

La satisfacción en el empleo es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo y que expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto a su empleo y las recompensas que ésta le ofrece. (Celis & García, 2008).

Por otra parte “la satisfacción laboral es el grado en que una persona experimenta sentimientos positivos o negativos en relación con los diversos aspectos del trabajo” (Jurado, 2014, pág. 12).

Otra definición lo describe desde la perspectiva de la actitud, cuando dice que la:

Satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias. (Robbins, Comportamiento organizacional, 1999).

Con esto se puede generalizar que una persona satisfecha en su lugar de trabajo es más positiva y comprometida con lo que hace, además que trae grandes beneficios a su empresa o negocio ya que se sienten lo suficientemente motivados. Por lo contrario una persona insatisfecha, lo único que llevará a su trabajo son actitudes negativas que perjudican radicalmente al entorno en donde laboran.

La satisfacción laboral, vista como una actitud hacia el trabajo como se muestra en la tabla 2 donde los autores definen esta perspectiva, describiéndolo como como una respuesta que sobrepasa las emociones.

**Tabla 2. Definición de Satisfacción Laboral**

<b>Año</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1976	Blum, M	Es el resultado de las varias actitudes que tienen el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general.
1983	Harpaz	Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que pueden ser descritos por el término general de satisfacción laboral.
1986	Griffin y Bateman	Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.
1998	Brief	Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral.
2001	Brief y Weiss	Es como un estado interno que se expresa de forma efectiva o cognitiva. La satisfacción

---

		como actitud es un constructo hipotético que se supone de manifiesto en cada una de estas dos formas.
2002	Davis y Newstron	Consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.
2004	Robbins	La define como "la actitud general del individuo hacia su trabajo". Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecho alberga actitudes negativas.
2008	(Chiang, C, Huerta, & Nuñez)	La satisfacción laboral puede ser definida como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

---

**Fuente:** Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres

**Elaborado por:** Chiang, María; Ojeda, José 2013

La satisfacción se puede dar por diferentes variables que pueden provocar una respuesta positiva o negativa de los empleados en donde se desarrollan, cabe mencionar que una de estas es la toma de decisiones siendo este uno de los más importante y uno de los procesos más difíciles en un organización que cuyo compromiso lleva a una acción (Gonzáles & Bermúdez, 2008)

### **2.3.1.2. Variables para una buena satisfacción laboral.**

Las empresas buscan empleados eficientes y comprometidos con el trabajo, y una de la mejor manera de lograrlo es ofrecerles beneficios para que se sientan motivados. Hay factores básicos que debe cumplir toda

empresa para que exista una satisfacción laboral de acuerdo al (Instituto Nacional de la Meritocracia, 2013)

**Justo salario recibido por la labor realizada.** Toda persona a cambio de su labor de percibir un salario justo. Varios estudios realizados arrojan que el salario una de las principales causas por las que el empleado se siente insatisfacción en la organización.

**Reconocimiento por la labor cumplida.** El trabajo del colaborador y el aporte que genera a la empresa debe ser reconocido, por los miembros de la organización para que él se sienta a gusto y lo motive a ser mejor cada día.

**Vacaciones y tiempo personal.** El empleado debe gozar de vacaciones laborales obligatoriamente luego de haber trabajado durante cierto tiempo sin descanso alguno, estas son remuneradas por el empleador.

**Movimiento vertical.** Las personas suelen buscar trabajos que les permita mostrar sus habilidades causando satisfacción en ellos mismos, con la finalidad de escalar dentro de la empresa a través de las oportunidades que se presenten en ella.

**Seguridad laboral.** Es un aspecto sumamente importante para el empleado por que le genera motivación, una persona que no se siente segura en el trabajo disminuirá su nivel de productividad, trabajar en un ambiente inestable lo que contribuye a pérdidas en la empresa por el contrario si se siente seguro y satisfecho laborara con eficiencia y eficacia.

**Sentirse integrado.** Las culturas organizacionales de hoy en día se basan en el trabajo de equipo, inicia desde el comportamiento del jefe hasta los cargos inferiores, todo el personal debe sentirse parte de la empresa.

### **2.3.1.2.1. Mejores condiciones de trabajo**

Además de estas variables mencionadas anteriormente, dentro de toda organización ya sea esta una pyme o una gran empresa, también se enfocan en obtener las mejores condiciones de trabajo para que sus empleados se concentren en sus funciones y tengan mejor desempeño, ya que según las malas condiciones de éstas serán las principales causas de

obtener tiempos improductivos y a la vez tener una excesiva proporción de trabajo defectuoso, desperdicio de material y pérdidas de producción según (García, 2005).

Los factores para alcanzar estas condiciones son:

1. Limpieza
2. Agua potable e higiene
3. Orden
4. Calidad de iluminación
5. Ventilación, calefacción y refrigeración
6. Acondicionamiento cromático
7. Ruido y vibraciones
8. Música ambiental

Debido a que nuestro trabajo de investigación se orienta a las tres haciendas bananeras, no se toman en cuenta las variables 5, 6, y 7 ya que las haciendas se encuentran ubicadas en lugares frescos y al aire libre, y su actividad no corresponde al manejo de máquinas ni a otra función industrial.

En cambio, los tres primeros factores tienen una directa relación tanto con las actividades de las haciendas como en las funciones de cada empleado.

Según (García, 2005) la limpieza es la primera condición esencial para proteger la salud de los trabajadores, para ello, es indispensable que todos los talleres y locales de la organización se mantengan en condiciones higiénicas y que los desperdicios se recojan a diario en todos los lugares de trabajo. Así como la limpieza, también es muy importante tener un abastecimiento de agua potable, limpia y fresca, proveniente de una fuente segura y controlada regularmente. La tercera variable considerada también importante es el del orden, ya que el orden favorece la productividad y ayuda a reducir el número de accidentes dentro de una organización.

### **2.3.1.2.2. Integración**

Según (Ros, 2006), menciona lo establecido por (Reed, 1996 a ) lo cual, a través de esta concepción, la organización aparece como



intermediario social que integra a los individuos en un mundo individualizado bajo la tutela de capacitados managers. Converge con las teorías que buscan una adecuada combinación entre la organización y el entorno, para afrontar un entorno cambiante.

### **2.3.1.2.3. Apoyo Laboral**

El autor (Fernández, 2002) menciona a (Feldam & Weitz, 1988) la estabilización llega a ser disfuncional cuando el trabajador se siente estancado en un trabajo que no le ofrece potencial para su crecimiento personal. Esta frustración conduce a una pobre actitud profesional, incrementa el absentismo y empobrece el desarrollo profesional. Las personas pueden estancarse por diversas razones (Rosen & Jerdee, 1998):

- Falta de entrenamiento y/o formación.
- Baja necesidad de logro.
- Decisiones injustas de remuneración o insatisfacción con los incrementos salariales.
- Confusión sobre las responsabilidades profesionales.
- Disminución de las oportunidades de desarrollo provocada por un bajo crecimiento de la empresa.

Los directores deben ayudar a los empleados estabilizados de varias formas:

- Haciéndoles entender que sentirse estancado en un puesto no es necesariamente culpa suya (puede ser resultado de una congelación salarial).
- Proporcionándoles el feedback adecuado que estimule al desarrollo (especialmente de los trabajadores improductivos).
- Concienciándoles para que se involucren en oportunidades de desarrollo (cursos de formación, cambios de puestos y tareas de corta duración en las que puedan utilizar su experiencia fuera de su departamento).

- La participación en oportunidades de desarrollo puede preparar a los trabajadores para tareas más retadoras en su trabajo actual o cualificarlos para nuevos puestos dentro de la empresa.
- Motivándoles a buscar un asesoramiento profesional que les ayude a entender la causa de su estancamiento y sus opciones para enfrentarse al problema.
- Animándoles a comprobar realmente, mediante diálogo con su jefe, con sus compañeros y con el director de recursos humanos, las soluciones que pueden resolver su estancamiento.

#### **2.3.1.2.4. Dimensiones de Locke**

También en 1976, Locke<sup>1</sup> en su teoría de establecimiento de metas analizó el estado emocional de las personas en relación con las experiencias de las personas cuyo estudio tuvo como resultado plantear nueve dimensiones que expliquen la satisfacción de los empleados con sus respectivas variables que determinan dicha satisfacción:

**Tabla 3. Nueve dimensiones de Satisfacción Laboral**

<b>Nueve dimensiones de Satisfacción laboral</b>	
Satisfacción con el trabajo	Integrando oportunidades de aprendizaje, desarrollo, cantidad de trabajo, posibilidades del éxito.
Satisfacción Salarial	Distribución de forma equitativa para los empleados.
Satisfacción con las promociones	Incluye oportunidades de formación y desarrollo.
Satisfacción con el reconocimiento	Elogios que recibe el empleado .
Satisfacción a través de beneficios	Seguridad, vacaciones, etc.

<sup>1</sup> Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Chicago.

Satisfacción con el jefe	Cualidades de relaciones interpersonales
Satisfacción con el equipo de trabajo	Se basa en competencias entre empleados y la amistad que manifiestan.
Satisfacción de acuerdo a las condiciones de trabajo	Tiempo de descanso, lugar y aspectos económicos.
Satisfacción con la organización y dirección	Se basa en las políticas de beneficios y salarios.

---

**Fuente:** Cavalcante, J. , 2004

**Elaborado por:** Locke, E., 1976

### **2.3.1.2.5. Estilos de liderazgo**

Las variables antes mencionadas miden al empleado dependiendo de su comportamiento en el trabajo, pero también existen variables que se pueden medir o describir al líder de la organización o en éste caso al jefe o líder de las haciendas, según (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000) señala cuatro estilos de liderazgo:

**Autoritario-Coercitivo.** Es fuerte y estricto, todo lo que sucede en la organización se controla con rigidez, este estilo es cerrado por lo que no existe confianza entre el empleado y el superior, todas las decisiones son tomadas en el alto nivel y se distribuye de forma descendente, de tal manera que la comunicación es escasa por ende los empleados muestran su inconformidad y falta de compromiso.

**Autoritario-Benevolente.** Este estilo es menos fuerte que autoritario-coercitivo, es más flexible y menos estricto.

**Participativo.** También se lo conoce como estilo democrático, ya que es el más abierto de todos los estilos de liderazgo, las autoridades de la organización muestran confianza hacia sus empleados delegándoles autoridad, en su mayoría el trabajo es grupal, por lo

tanto fluye la comunicación de los empleados por que se sienten motivados debido a que cuentan con un nivel de participación.

Consultivo. Por lo general suele inclinarse más hacia el estilo participativo que al autoritario, este estilo representa una moderación gradual de la arbitrariedad organizacional. Permite que los trabajadores se sientan en confianza al momento de discutir con los jefes para mostrar sus opiniones.

### **2.3.1.3. Teorías de la administración**

#### **2.3.1.3.1. Teoría de Taylor**

El Ingeniero Mecánico y Economista Frederick Taylor, pionero en cambiar la manera de realizar el trabajo a través de sus principios propone separar el diseño y la forma de elaborar el producto, con la finalidad de aumentar la productividad en las empresas. La teoría tuvo gran controversia debido a que eliminaba la creatividad de los obreros, misma que era enviada a otro departamento donde se vigilaba el cumplimiento de los diferentes parámetros de producción, eliminando el tiempo que se perdía al momento de diseñar el producto.

Por eso la teoría fue una revolución en la industria, al aplicar el método científico dejando a un lado el modo empírico de cómo se realizaban los trabajos, para ello (Taylor, 1911 )plantea cuatro principios de la administración científica, mismos que fueron expuestos en la VII jornada de Sociología.

Primero: Desarrolla, para cada elemento del trabajo del obrero, una ciencia que reemplaza los antiguos métodos empíricos.

Segundo: Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero, mientras que en el pasado éste elegía su oficio y se instruía a sí mismo de la mejor manera, de acuerdo con sus propias posibilidades.

Tercero: Cooperar cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo con los principios científicos que se aplican.

Cuatro: Distribuye equitativamente el trabajo y la responsabilidad entre la administración y los obreros. (Gismano & Scherdt, 2012, pág. 3).

Por lo tanto todo lo mencionado anteriormente sobre esta teoría, no ayuda a que exista satisfacción laboral al contrario lo que ocasiona es la insatisfacción del empleado, porque le impone su trabajo y no le permite desempeñarse de la mejor manera.

### **2.3.1.3.2. Teoría de Fayol**

El Ingeniero de minas Henri Fayol a diferencia de Taylor estudió las actividades que desempeñaba cada gerente en las empresas y que gracias a su experiencia pudo crear catorce principios que se pueden aplicar a cualquier tipo de organización, a continuación se mencionará cada principio con su respectiva característica:

División del trabajo. Una división de actividades ayudará a que cada empleado haga mejor su trabajo.

Autoridad. Un buen líder sabrá como direccionar a su equipo de trabajo y poder transmitir sus ideas.

Disciplina. Dentro de toda organización existen normas que deben cumplirse obligatoriamente, tanto del empleador como el empleado.

Unidad de mando. Cada empleado de la organización debe reportar solo a un superior.

Unidad de dirección. Es necesario tener un plan de acción para que se puedan ejecutar las tareas correctamente, deben de seguir gerentes y trabajadores.

Subordinación de los intereses individuales al interés general. Cada colaborador tiene que respetar el objetivo de la empresa y no pretender sobrepasar este por tratar de alcanzar sus intereses personales.

Remuneración. El valor económico que reciba el empleado debe ser justo y equitativo de acuerdo a la labor que desempeñe.

Centralización. La manera en que los gerentes o líderes de las organizaciones entrenan a sus empleados para que puedan responder y generar ideas que solucionen problemas.

Escalafón. El orden jerárquico de cada organización debe estar claramente definido y detallado.

Orden. Para cada actividad a realizar debe estar establecido el lugar y materiales que se necesitarán para llevar a cabo el trabajo.

Equidad. Justicia por parte del gerente o líder ante cualquier circunstancia

Estabilidad en los puestos del personal. Una planeación ordenada del personal ayudara a que la empresa no sienta la ausencia de los colaboradores,

Iniciativa. Tener en cuenta y respetar las ideas de cada colaborador para fomentar la creatividad. Además de llevar a cabo el cumplimiento de su labor extra de emprendimiento.

Espíritu de grupo. La participación de cada empleado tanto individual o grupal tiene un alto grado de importancia porque generar armonía dentro de las organizaciones. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 29).

### **2.3.1.3.3. Teoría de las Relaciones Humanas**

Esta teoría se sobrepone a la administración científica, debido a que esta separa el mecanismo para dar lugar a una administración más humanística, cuyo interés y preocupación es velar por el comportamiento social que posee el empleado, es decir las actitudes y la forma en que reaccionan al momento de realizar las labores en equipo.

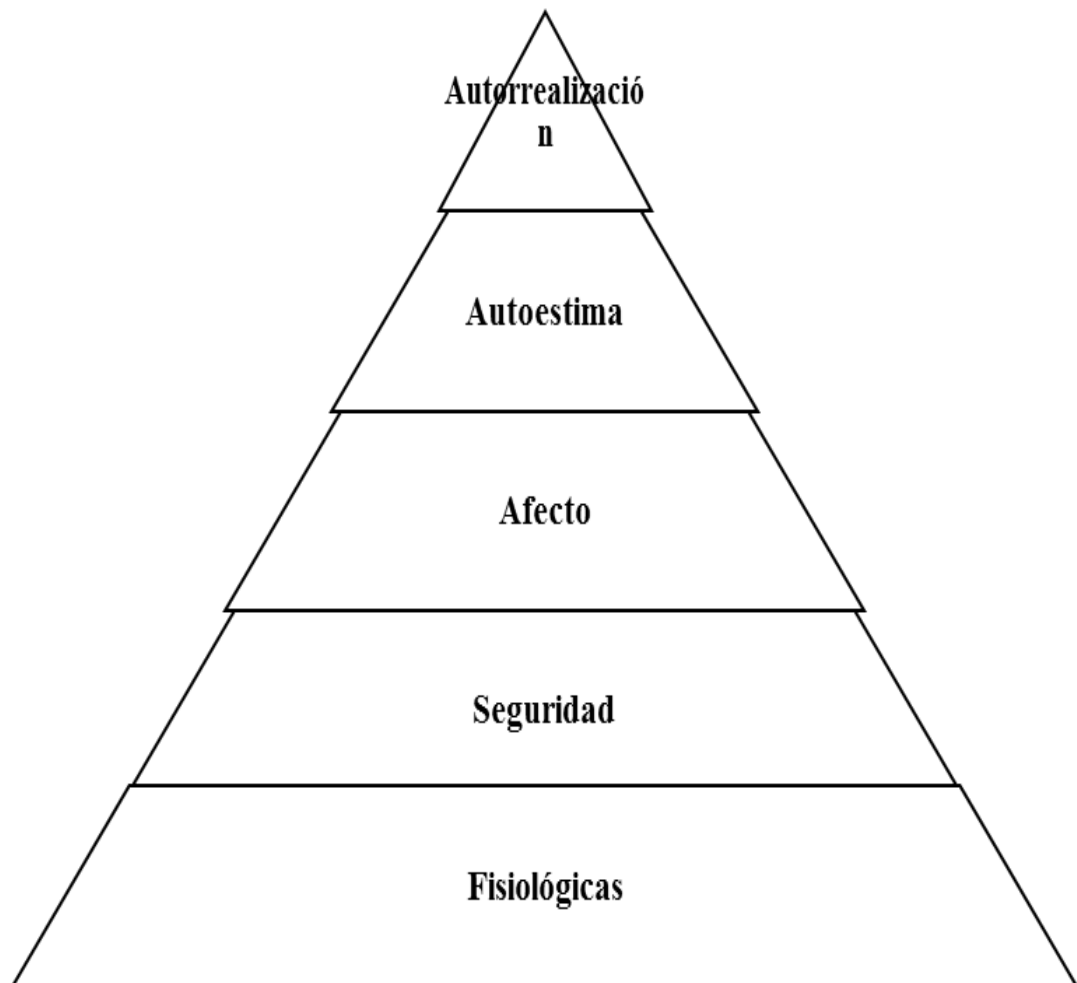
La teoría de relaciones humanas procura motivar al empleado a que desempeñe correctamente sus labores, mejorar el liderazgo por parte de la gerencia, mayor comunicación entre el empleador y el empleado, también ayuda a una mejor dinámica grupal, y a su vez examina cuidadosamente dejando así los conceptos clásicos autoritarios, jerárquicos, departamentales y principios generales de administración. (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de Administración, 2004, pág. 100).

De acuerdo a la teoría en mención, el empleador trabaja en la motivación y bienestar del empleado mientras realiza sus labores diarias, generando así una mayor satisfacción laboral que implique una mejora notable en la productividad.

#### **2.3.1.3.4. Teoría de jerarquía de necesidades de Maslow**

Para Maslow, su teoría se centra en cinco necesidades que posee cada persona, la satisfacción inicia desde la parte inferior de la pirámide hasta la parte superior y de acuerdo al nivel puede influir en el comportamiento, mejorándolo o empeorando. Si el nivel de satisfacción desciende lo que ocasiona es que el individuo busque mejorar la necesidad fisiológica; es por ello que la satisfacción personal hasta cierto punto puede llegar a influir en la parte laboral al momento de desempeñar sus funciones.

### Ilustración 8. Jerarquía de necesidades de Maslow



**Fuente:** Liderazgo y motivación de equipos de trabajo  
**Elaborado por:** Palomo, 2010, pág. 92

#### 2.3.1.3.5. Teoría de los dos factores de Herzberg (Motivación – Higiene).

Esta teoría es un modelo propuesto por (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) donde explica que puede generar la satisfacción laboral, ya sea por factores intrínsecos denominados “Factores Motivadores” como se puede apreciar en la tabla 4 y factores extrínsecos llamados “Factores Higiénicos”

**Tabla 4. Factores motivadores e higiénicos**



		<b>Factores que cuando van bien producen satisfacción.</b>	<b>Factores que al ir mal no producen insatisfacción</b>
<b>Factores motivadores</b>	Satisfactorias	Al realizar exitosamente el trabajo. Reconocimiento del éxito obtenido por miembros de la organización. Promociones en la empresa.	Poca responsabilidad. Trabajo repetitivo y aburrido.
		<b>Factores que cuando van bien no producen satisfacción</b>	<b>Factores que cuando van mal producen insatisfacción</b>
<b>Factores higiénicos</b>	Insatisfactorias	Nivel de vida elevado. Incremento salarial. Seguridad laboral.	Malas relaciones interpersonales. Poco salario. Condiciones deplorables de trabajo.

**Fuente:** Pyme activa, Factores de la motivación

**Elaborado por:** Corona, maritrini

### **2.3.1.3.6. Teorías de motivación laboral**

La motivación laboral para (Ramírez, 2015) es un elemento que afecta interna o externamente lo que lleva a realizar una actividad o labor, toda organización debe ser muy estratégica al impulsar los objetivos para que el trabajador se sienta en la necesidad de tomar impulso y desee trabajar para cumplir los mismos.

### **2.3.1.3.7. Teoría de Roles**

Según (Scott, 1967) señala que los símbolos implícitos y la diferenciación de estatus hacen referencia a fines fundamentales en toda organización como:

- Honrar a los individuos a través de rituales relacionados con el estatus y símbolos otorgando así la importancia que se le debe.
- Motivación por el desempeño, es decir cuando se asigna un estatus a los individuos como recompensa por los logros alcanzados.
- Estabilidad y continuidad, son aquellas donde el sistema de asignación de estatus determinar relaciones entre interacciones personales y roles, patrones de autoridad con la finalidad de disminuir la confusión que se pueda presentar en el trabajo.

#### **2.3.1.3.8. Teoría de la contingencia**

En toda organización, empresa, entre otros es necesario la adaptación del entorno y se debe observar las características que puede imponer la organización al momento de la adaptación.

La manera idónea de constituir o de establecer organizaciones adecuadas, necesitará de la naturaleza del entorno para que pueda relacionarse, características y la capacidad interna que toda organización demanda. (Thompson, 1967).

Para (Lawrence & Lorsch, 1975) la teoría de contingencia es la designación de varios tipos de entornos según el cambio e incertidumbre que se genera en toda organización y a su vez cada entidad de la misma se enfrenta a las demandas que puedan presentarse. Dicha teoría trata de señalar los distintos tipos de estructura que otorgan respuestas adecuadas para varias situaciones o contextos organizativos.

#### **2.3.2. Productividad**

Según (García G. , 2013) señala que la productividad se fundamenta en la relación que existe entre la producción durante la fabricación de bienes o servicios y recursos para obtener los mismos. Por otra parte, la (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013) concluye que al comparar varios colaboradores de la misma empresa entre dos o más empresas competidoras del mercado ocasiona un mayor impacto productividad laboral.

Para incrementar la productividad laboral en las organizaciones muchas empresas optan por brindar capacitaciones, mismas que desarrollan y entrenan al personal para que trabajen de acuerdo a los lineamientos empresariales, buscando así mejorar sus conocimientos, conductas, actitudes y habilidades.

### **2.3.2.1. Importancia de la productividad**

Las empresas buscan personas que al desarrollar sus labores tengan un rendimiento óptimo con el objetivo de mejorar constantemente el proceso de producción en un nivel esperado. Una persona suele alcanzar su nivel de producción máximo si desempeña en trabajos que satisfaga sus necesidades, por el contrario si una persona no está a gusto con las labores que realiza ve el trabajo como una obligación lo que genera insatisfacción por ende su nivel de producción será muy bajo.

El departamento de recursos humanos es de suma importancia puesto que al momento de contratar personal este previamente efectúa evaluaciones para analizar cómo reacciona el trabajador ante un problema que se presente durante la ejecución del trabajo.

La productividad comúnmente va de la mano con la eficiencia, eficacia y el tiempo, mientras menos tiempo se utilice para realizar una actividad, mayor será la producción en la empresa. Para alcanzar una buena productividad es necesario conocer los objetivos empresariales y de qué manera se logrará.

Si se detectan a tiempo las variables que estancan a la productividad, es decir lo que impide que la empresa sea productiva, se trabajará para recuperar todo los elementos que se perdieron logrando así aumentarla. La productividad cuenta con algunos beneficios:

- Consegir los objetivos: Lograr los objetivos planteados por la organización.
- Reducción de tiempo: Trata de cumplir con el mayor número de tareas posibles, para invertir tiempo en factores que hagan crecer el negocio.

- Reducción de dinero: A realizar gastos innecesarios que en vez de optimizar los procesos de producción más bien los retrasarían.
- Cambios en el mercado: Estar preparado por los cambios constante que se producen en el mercado, ya que el comportamiento del consumidor siempre está presto a ello.

### **2.3.2.2. Productividad personal**

Todo ser humano tiene la capacidad de conseguir los objetivos de manera individual, esto ayuda que exista una alineación al momento de realizar tareas o labores que se llevan a cabo en cotidianamente.

Gestión de tareas. En su gran mayoría las actividades que toda persona realiza suelen ser repetitivas y puntuales, desempeñarlas del modo correcto conseguirá un alto nivel de productividad lo cual forma parte de la vida laboral.

Gestión de proyectos. En este punto es necesario trabajar por fases ya que permitirá completar progresivamente la labor que se está desempeñando.

### **2.3.2.3. Tipos de productividad**

La productividad encierra tres etapas, mismas que detallan en la parte inferior:

- **Productividad Parcial.** Intervienen la cantidad producida y un solo insumo, es decir la cantidad y la mano de obra, materia prima o recursos que se produjeron durante el proceso de producción.

En el presente trabajo de titulación se empleará el tipo de productividad parcial, misma que hace referencia a la cantidad producida, en este caso las cajas de banano y un solo insumo en el cual se consideró horas hombre puesto que la investigación se enfoca en la satisfacción laboral de los empleados.

- **Productividad Total.** Permite conocer la productividad total con la cantidad producida, una vez obtenido el resultado se observará si se incrementó o redujo la producción.
- **Productividad del factor total.** Es muy parecida a la anterior ya que interviene la cantidad producida con el total de insumos, esta se expresa en términos reales.

#### **2.3.2.4. Factores para una buena productividad**

La productividad es el resultado de acciones que conllevan a lograr objetivos empresariales, para llegar a una buena productividad es necesario conocer los procesos de la organización, mismos que nos ayudaran a obtener ganancias y crecimiento notablemente. Existen factores internos y externos que contribuyen al mejoramiento continuo de la productividad:

Los factores internos de la productividad son aquellos que afectan directamente la productividad de la empresa por lo cual se mencionan:

- **Producto.** Es un conjunto de atributos y cualidades que tratan de satisfacer las necesidades de los consumidores.
- **Trabajo en planta.** Se realizan planes o acciones donde se estipula la fecha en que se entregara los pedidos solicitados por los compradores.
- **Tecnología.** Los constantes cambios tecnológicos contribuyen al aumento de productividad, invertir en tecnologías ayudara a optimizar el tiempo y el dinero.
- **Materiales.** Hacer revisiones sobre trabajos y proyectos futuros.
- **Persona.** La cooperación y participación de los colaboradores generan puntos favorables para incrementar el nivel de productividad.
- **Organización.** Asimilar los cambios del mercado satisfactoriamente por parte de la organización.
- Los factores externos pueden afectar a la productividad generando cambios que pueden probar un relieve en el mismo.

- Capacitación. La empresa debe capacitar a todo el personal no solo en las labores que va a desarrollar sino también en áreas independientemente a las de su trabajo.
- Cambios sociales. La incursión de la mujer en el ámbito laboral genera impacto en el mercado.
- Recursos naturales. La mano de obra, salud, nivel de educación, actitudes entre otras.
- Administración pública. Son estatutos, reglamentos o leyes que repercuten netamente a la productividad.
- No todos los factores internos y externos que se mostró anteriormente aplican para el trabajo de titulación ya que los factores son direccionados a organizaciones y empresas más no hacia haciendas, por tal motivo

### **2.3.3. Relación entre la satisfacción laboral y la productividad**

En el campo del comportamiento organizacional. Las primeras posiciones teóricas referidas a esta relación consideraban que un trabajador satisfecho es siempre productivo. Sin embargo, en la actualidad la falta de soporte empírico ha debilitado este enfoque y se ha comenzado a considerar que es la productividad la que produce satisfacción; es decir, si un hombre realiza de forma eficiente su trabajo desarrollará una alta sensación subjetiva de bienestar. (García D. , 2010).

La satisfacción laboral va a depender mucho de las actitudes y emociones positivas o negativas que demuestre el empleado en su trabajo. Estas actitudes va a depender mucho de qué tan motivados se encuentren los trabajadores, sea por buenas recompensas o sueldo merecido, el clima laboral, el buen grado de comunicación con su jefe, entre otras.

La satisfacción de los trabajadores en cierto punto se debe al salario que perciben y trato que reciben por parte de sus superiores, lo que aumenta la producción por ende rinden mucho más; Si un trabajador se siente

insatisfecho por los motivos ya mencionados anteriormente disminuirá su rendimiento lo que ocasiona pérdidas a la empresa (Atalaya, 2013).

## **CAPÍTULO 3**

### **Metodología**

El enfoque a utilizar en el presente trabajo es mixto ya que emplea ambos enfoques cuantitativo que recolecta datos mediante encuestas y cualitativo que recopila información a través de entrevistas realizadas a los propietarios de las tres haciendas bananeras, cuyo alcance es descriptivo por que investiga la incidencia de variables para brindar un punto de vista claro con el objetivo de conocer la situación en la que se encuentran los empleados, por último el diseño es no experimental debido a que determina la situación a la que están expuestos los obreros, el mismo diseño que cuenta con corte transversal el cual reúne datos en un tiempo fijo.

#### **3.1. Metodología de investigación**

La investigación es un proceso de obtención de datos sobre algún tema que ha sido planeado anteriormente con la finalidad de conocer a profundidad el tema investigado, para luego ser utilizado en la ampliación conocimientos y generar soluciones en caso de que sea necesario. Los objetivos básicos de una investigación son: indagar sobre el tema y analizar todo lo investigado para tener claro el tema tratado, en algunos casos se suele explicar pero eso depende el fin pertinente que tenga.

La metodología de la investigación cuenta con tres tipos de enfoque según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010):

El Enfoque cuantitativo tiene la cualidad de recolectar los datos, para que se pruebe una hipótesis, en base a la medición numérica además de un análisis estadístico, de donde puede establecer diferentes patrones de comportamiento.

El enfoque cualitativo es aquel que se lo utiliza para recolectar información, no cuenta con medición numérica ya con el fin de conocer a profundidad el tema investigado.

Para presente trabajo investigativo el enfoque a utilizar es mixto ya que combina el enfoque cuantitativo que nos ayudará a recolectar datos a través



de encuestas que se realizará al personal que labora en las tres haciendas a estudiar, mientras que en el cualitativo se hará la recolección de datos mediante entrevistas con la finalidad de obtener la información para su respectivo análisis.

Como se mencionó anteriormente el enfoque que se empleará es mixto cuyo alcance es descriptivo debido a que indaga la incidencia a través de una o más variables, su propósito es proporcionar una visión más clara de población, comunidad, fenómeno entre otros con la finalidad de conocer la situación en la que se encuentra un conjunto o población en este caso los empleados de las tres haciendas bananeras ubicadas en el cantón Pueblo Viejo.

### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es una estrategia que se planteó el investigador con la finalidad de despejar todas las interrogantes al momento de realizar dicha investigación, esta deberá ser clara para poderla interpretar de manera correcta. Existen varios tipos de investigación que se mencionará a continuación:

- Experimental
- No experimental

El diseño experimental es plan estadístico que nos ayuda a determinar cuáles son las causas a las que se enfrenta el estudio que se está realizando, mismo que cuenta con mínimo una variable que va de la mano a las causas que se determinó durante el proceso de la investigación.

Se decidió aplicar el diseño no experimental porque este ayudará a determinar la situación a la que se enfrentan los trabajadores de las haciendas por medio de encuestas previamente diseñadas, el diseño no experimental se clasifica de la siguiente manera:

- Transeccional o transversal
- Longitudinal o evolutivos

El diseño de investigación transversal o transeccional es el encargado de realizar la recolección de datos en un momento determinado en un solo tiempo, tiene por objetivo describir las variables encontradas durante el proceso investigativo para posteriormente ser analizadas en un momento único.

El diseño longitudinal es muy parecido al transversal ya que recolecta datos, la diferencia es que lo realiza en periodos específicos obteniendo así conclusiones a través del cambio ya sea por sus determinantes y consecuencias. (Flores, 2012).

El diseño de investigación que se empleará es no experimental porque se utilizarán los datos tal cual los arroja la encuesta para posteriormente analizarlos. El corte es transeccional o también más conocido como transversal mismo que tiene como finalidad recolectar datos (una sola vez) en un tiempo determinado.

### **3.3. Población de estudio**

A continuación se especificará cual serán las unidades de análisis, tomando en cuenta que el estudio se basa en la medición de la satisfacción laboral se evaluará a las personas que en este caso son los obreros, asimismo el estudio medirá la productividad, su desempeño laboral y la perspectiva de los dueños de las haciendas, en este caso las tres haciendas.

La población en estudio son los obreros y empleados que trabajan en la provincia de Los Ríos en las haciendas “La Carmela”, “San Gabriel” y “Naranja” cuya actividad económica es producir banano, para este análisis se tomará en cuenta todo el personal de cada hacienda, en el caso de que un obrero o empleado preste su servicio en otra hacienda solo se le hará una sola encuesta, además que el personal de trabajo que se analizará deberán ser fijos y no eventuales.

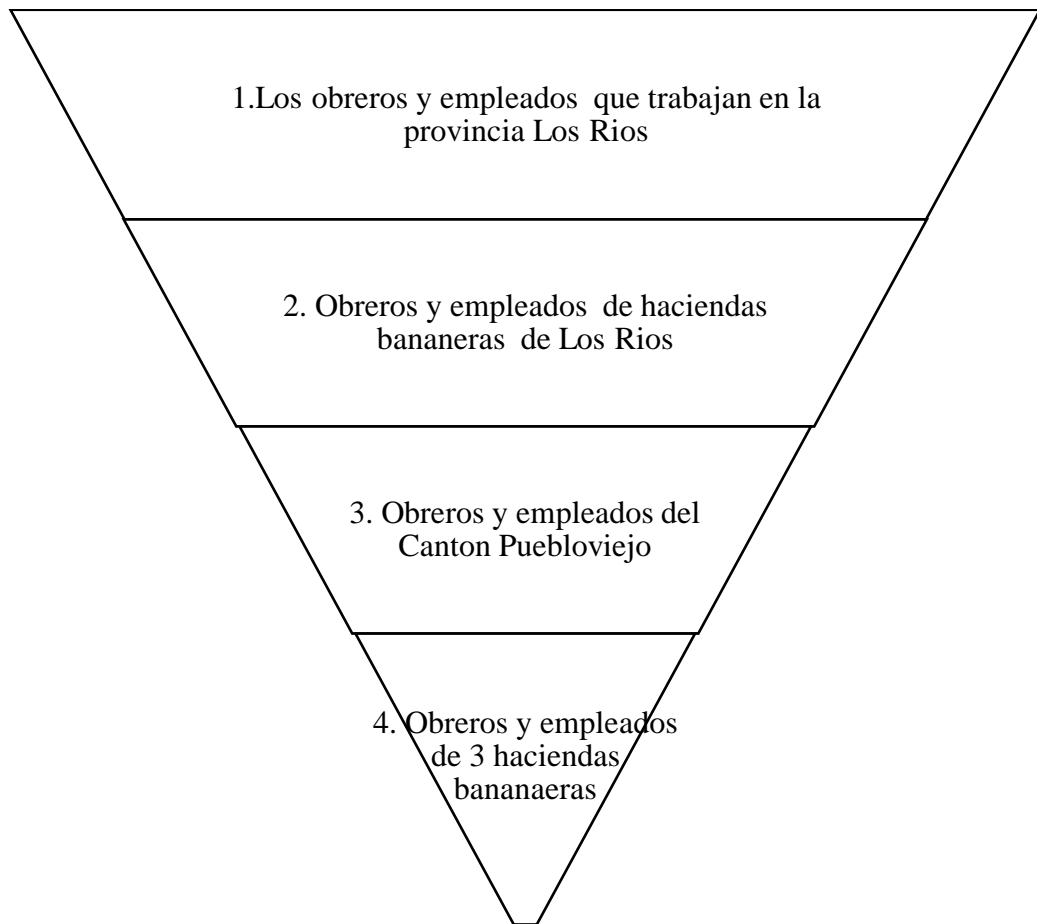
Existe también un muestro probabilístico basado en racimo según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), está establecido por limitaciones que tiene el investigador tales como: recursos financieros, por la zona

geográfica o el tiempo que le tomará poder acceder a los datos y otras razones por las que se usará el racimo para lograr llegar a la unidad de análisis y representará nuestra muestra en caso de no poder acceder a toda la población.

Por eso el método de muestreo por racimos es el apropiado para la investigación debido a las dificultades podrían presentarse al obtener información por parte de los dueños de las haciendas y que el objetivo de este estudio podría provocar un malestar o inconformidad que daría lugar a un impedimento para poder realizar la investigación y debido a la zona geográfica de las haciendas hay impedimento para poder llegar.

Este tipo de muestreo según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) se fundamenta en la unidad de análisis que nace luego de evaluar y especificar dos o más etapas denominadas unidad muestral, como podemos observar en la ilustración 9 siguiendo el muestreo por racimos da como resultado las escalas del uno al cuatro que a su vez muestran las diferentes muestras y poblaciones dependiendo el orden de la pirámide, la primer escala es la muestra del universo o población antes mencionado que luego pasará a ser la población de la segunda escala, así sucesivamente hasta llegar a la última escala donde se procederá a realizar las muestra respectiva.

### Ilustración 9. Muestreo probabilístico por racimos



**Fuente:** Metodología de la Investigación, 2015

**Elaborado por:** Los autores

Dado el caso de este estudio se podría basar en un muestreo por racimos, ya que se hará encuestas al personal de las tres haciendas dada la aceptación de los dueños cuyo personal de trabajo en la hacienda La Carmela son de 14, en la hacienda San Gabriel de 9 y en la hacienda Naranjo de 50, con un total de 73 empleados.

El objetivo del diseño transeccional descriptivo es indagar la incidencia misma que se manifiesta a través de una o más variables en un determinado momento, este diseño consiste en medir a un conjunto de personas, fenómenos, situaciones, contextos, comunidades para finalmente proporcionar su descripción.

### **3.4. Método cuantitativo**

Para poder conocer la situación actualmente de los empleados que laboran en cada una de las tres haciendas bananeras, se realizará encuestas individuales a todo el personal excepto jefaturas que no forman parte de las personas encuestadas, posteriormente a ellas se las entrevistará con la finalidad de saber la relación laboral con los trabajadores y si esta influye en la productividad de la empresa.

La encuesta es una técnica investigativa que cuenta con un listado de preguntas que se realiza a una población específica para reunir datos o también para conocer la opinión de cada persona a la cual se le realizó la encuesta.

Existen varios tipos de encuestas según sus objetivos:

- Las encuestas descriptivas son más simples, permiten descubrir la situación actual en la que se encuentra la población específica encuestada.
- Mientras que las encuestas analíticas a diferencia de las descriptivas son un poco más complejas ya que además de describir son las encargadas de explicar la situación en que se encuentra la población, es decir nos intentan explicar el porqué de la situación.

Se empleará encuestas descriptivas porque permitirá descubrir la situación actual del personal encuestado, se adaptó al modelo de encuesta de los investigadores (Chiang, C, Huerta, & Nuñez) que medirá la satisfacción laboral en la unidad de trabajo. Constará de cinco factores los cuales se menciona a continuación:

- Satisfacción Laboral por el trabajo en general
- Ambiente Físico de trabajo
- Entorno Laboral
- Oportunidades de Desarrollo
- Relación laboral con la jefatura

Encuestas según el tipo de preguntas:

La de respuestas abiertas permite que la persona encuestada responda lo que piensa, es decir de manera amplia y con total libertad además de que se

obtiene variables que no se tomaron en cuenta al momento de realizar las preguntas.

Por otra parte las de respuestas cerradas permiten que el encuestado a través de varias opciones coloque la que mejor le parezca sin tener opción a colocar lo que piensa, en otras palabras el encuestado escoge su respuesta de un listado que previamente se ha colocado, el resultado son respuestas más fáciles de tabular al momento de realizar el análisis.

Hay varias maneras de realizar la encuesta entre ellas tenemos por correo electrónico, por teléfono y personalmente.

Las encuestas por correo electrónico consisten en colocar la encuesta en una página web donde tenga acceso el encuestado con la finalidad de que pueda realizarla en cualquier lugar que se encuentre sin necesidad de entrevistarle personalmente, por lo general se utiliza el sistema de almacenamiento de archivos google drive, este tipo de encuesta no es la más recomendable ya que las encuestas no suelen ser contestadas.

A través de vía telefónica, a efectuarlas deben contar con personal calificado para que ellos puedan ejecutarlas, las preguntas tienen que ser claras para que no haya ningún inconveniente al momento de decirles las opciones. Lo recomendable es que no sean más de diez preguntas para que el encuestado no pierda el interés al desarrollar la encuesta telefónicamente.

Por último personalmente, son entrevistas cara a cara se las puede llevar a cabo en cualquier lugar donde se encuentre el entrevistado ya sea en su hogar, trabajo, lugar de estudio, entre otros o el más común mientras transitan por la calle. Previamente se llevan las encuestas ya impresas en papel para que esta sea más fácil y rápida, a medida que el encuestado va respondiendo las preguntas.

Las encuestas se van a realizar personalmente a todo los trabajadores que laboran en cada una de las tres haciendas en estudio antes se mantendrá una conversación con cada dueño para saber el día y hora en que se llevará a cabo las encuestas.

Por otro lado como se mencionó anteriormente las jefaturas no forman parte de las personas encuestadas ya que a ellos se los entrevistará en cada

una las haciendas, para ello es necesario tener claro que es una entrevistas, cuál es su clasificación entre otros.

### 3.4.1. Modelo de encuesta.

El modelo de encuestas cuenta con quince preguntas agrupadas en cinco variables y cada una de ellas tiene tres preguntas, se decidió colocar dichas variables para medir la satisfacción laboral de los trabajadores.

Los trabajadores deben responder conforme a las opciones de respuestas que se detalla en una escala de Likert que se explica a continuación: siempre, a veces, muy pocas veces y nunca, estas opciones cuentan con una escala del cuatro al uno es decir siempre (4 puntos), a veces (3), muy pocas veces (2) y por ultimo nunca (1).

**Ilustración 10. Modelo de Encuesta**

<b>MODELO DE ENCUESTA</b>				
<b><i>Hacienda a la que pertenece:</i></b>				
<b><i>Años en el Puesto:</i></b>				
<b><i>Instrucciones</i></b>				
<p>A continuación encontrará preguntas las mismas que deben ser marcadas con una X la respuesta que mejor le parezca, solo se acepta una opción por respuesta ya que si marca varias no tendrá ninguna validez.</p> <p>Nadie podrá observar las respuestas ya que son de absoluta confidencialidad, serán utilizadas para un trabajo universitario.</p>				
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b><i>Siempre</i></b>	<b><i>A</i></b>	<b><i>Muy</i></b>	<b><i>Nunca</i></b>

		<b>veces</b>	<b>pocas veces</b>	
<b>Satisfacción por el Trabajo en General</b>				
1.	El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes.			
2.	Las decisiones que tomo están respaldadas.			
3.	Reconocen el trabajo que desempeño.			
<b>Satisfacción en el Ambiente Físico de trabajo</b>				
4.	Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo.			
5.	El entorno físico de mi sitio de trabajo es el correcto.			
6.	La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda.			
<b>Satisfacción en el Entorno Laboral</b>				
7.	El grupo de trabajo me acepta.			
8.	Recibo apoyo por parte de mis compañeros.			
9.	Se trabaja en equipo.			



<b>Satisfacción en las Oportunidades de Desarrollo</b>					
10.	Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.				
11.	Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente.				
12.	Hay oportunidades de superación laboral.				
<b>Satisfacción en Relación laboral con la jefatura</b>					
13.	Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera del trabajo.				
14.	Existen las preferencias personales.				
15.	Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe.				

### 3.5. Método Cualitativo

Posterior a las encuestas, para el método cualitativo se usará la entrevista, que es un intercambio de ideas, pensamientos u opiniones que se generan en una conversación o diálogo entre una o más personas, para realizar una entrevista es necesario contar con el entrevistador, encargado de efectuar un sin número de preguntas al entrevistado con la finalidad de recolectar datos.

Según (Kahn & Cannell, 1957) el término entrevista se refiere a un patrón especializado de interacción verbal, iniciada con un propósito específico y enfocado en áreas de contenido determinadas, lo que genera la eliminación de contenido ajeno a tales áreas o al propósito concreto de la entrevista.

Mientras que por otra parte (Symonds, 1931) sostiene que la entrevista es un método que recolecta datos durante una reunión, el entrevistado ofrece información a través de preguntas que le formula el entrevistador.

### **3.5.1. Tipo de Entrevista**

Existen cinco tipos de entrevistas, según el sitio web (Tiposde.Org, 2015) son:

#### **1. Contenido**

- Humana: permite conocer en el aspecto humano, ya sea su perfil o personalidad, en nuestro estudio utilizaremos este tipo de entrevista
- Temática: es directa, trata un tema específico.
- Investigación: son aquellas que se las pueden realizar entre varias personas.
- Situación: muy parecida a la entrevista temática, trata un tema puntual.
- Ficción: son entrevistas de personajes influyentes que han muerto pero que aún forman parte de la historia.

#### **2. Género**

- Informativo: son limitadas, se pregunta lo que se quiere saber por lo general es utilizado en noticias de carácter informativo.
- Interpretativo: el entrevistador debe de ir más allá de la información, para que en el momento pueda comprender lo que trata de decir el entrevistado.
- De opinión: en esta se refleja la opinión del periodista.

#### **3. Planificación**

- Programadas: suelen ser pactadas con anticipación para que el entrevistado esté al tanto del tema a tratar al momento de llevarse a cabo la entrevista.

- Imprevistas: se efectúan sin previo aviso, de manera espontánea.

#### 4. Número de entrevistadores

- Individual: es elaborada solo por una persona.
- Colectiva: a diferencia de la entrevista individual esta la efectúan varias personas.

#### 5. Modo

- Cara a cara: son de persona a persona, es la mejor manera de entrevistar ya que permite despejar todas las dudas de entrevistador al momento.
- Telefónica: se realiza vía telefónica, la desventaja de esta es que no permite observar visualmente a la persona entrevistada.
- Correo electrónico: posee varias ventajas entre ellas es que el entrevistado puede pensar la respuesta y suelen ser más cómodas ya que no tiene al entrevistador frente a frente.

Las entrevistas que se realizaron a cada uno de los dueños de las haciendas se las pueden observar en el anexo.

### 3.5.2. Modelo de entrevista

Ilustración 11. Modelo de entrevista

MODELO DE ENTREVISTA
<b>Edad:</b>
<b>Hacienda a la que pertenece:</b>
<b>Años en el Puesto:</b>
1) ¿Cómo inició su negocio? ¿Tuvo obstáculos al inicio, que hizo para poder superarlos?

2) ¿Cuáles son los inconvenientes que tiene al momento de contratar un obrero?
3) ¿Cuántas personas tiene a cargo, ha pensado en incrementar el personal?
4) ¿Antes de que alguien ingrese a laborar en la hacienda es previamente capacitado, como lo hace y durante cuánto tiempo?
5) ¿Cree usted importante que la satisfacción laboral dentro de su hacienda influye mucho en el trabajo y desempeño de sus obreros?
6) ¿Cómo es la comunicación interna, mantiene motivado al grupo de trabajo y de qué manera lo hace?
7) ¿Cuáles son los equipos que utiliza el personal para realizar su trabajo, cual considera que es el más importante?
8) ¿Ofrece algún tipo beneficios al colaborador, cuales son, su familia puede hacer uso de ellos?
9) ¿Busca siempre el mejoramiento continuo de su empresa, de qué manera lo hace?
10) ¿Ha buscado otros métodos para que la producción aumente en sus haciendas?
11) ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto el negocio y como lo solucionaría?

## CAPÍTULO 4

### Análisis de la situación actual de sector bananero del Ecuador y de las tres haciendas.

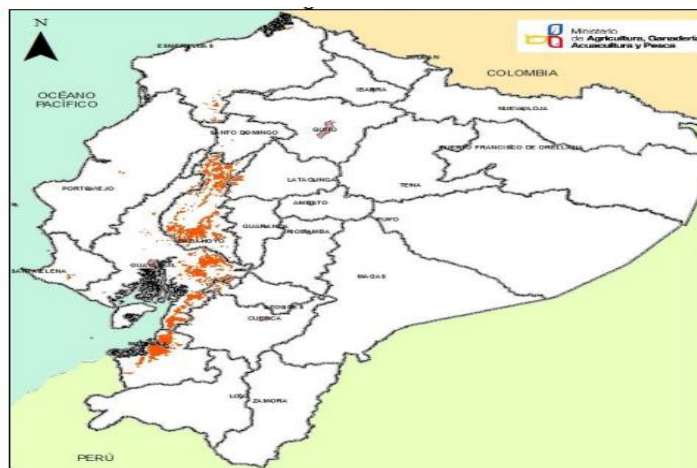
#### 4.1. Sector Bananero del Ecuador

Por su sabor, calidad y amplia variedad es conocido mundialmente el banano ecuatoriano, varios continentes como Europa, Asia y América del norte. Ecuador cuenta con excelentes condiciones climáticas para producir un banano de calidad que rápidamente se oferta en diferentes partes del mundo lo que ha generado que productores grandes, medianos e incluso pequeños puedan vivir de esta fruta.

#### 4.2. Distribución geográfica del sector bananero en el Ecuador

Las principales plantaciones de banano se encuentran situadas en el litoral del país, actualmente se cuenta con siete zonas.

**Ilustración 12. Ubicación geográfica bananera**



**Fuente:** Ministerio de agricultura, ganadería, acuacultura y pesca (MAGAP)

**Elaborado por:** Los autores

Zona norte. La conforman las provincias de Esmeralda y Pichincha.

Zona central. Abarca las provincias de Cotopaxi, Los Ríos y Guayas.

Zona subcentral. En esta área se enfocara el estudio de las tres haciendas bananeras que se encuentra en la provincia de Los Ríos.

Zona oriental. Milagro, Naranjito, Yaguachi.

Zona este. Esta zona la constituyen los cantones Tenguel y Balao.

Zona sur. Participa la provincia de Machala.

### **4.3. Características del sector**

A nivel mundial el banano ecuatoriano es cotizado por su textura, calidad y sabor, la ventaja que posee es que cuenta con óptimas condiciones tanto en su suelo como en su clima. Dicha fruta desde la siembra se cultiva con altas tecnologías y control de calidad para obtener un fruto idóneo que satisfaga las exigencias del mercado internacional.

### **4.4. Mercado bananero**

Si bien es cierto el Ecuador es el primer exportador de banano a nivel mundial pero aun así su productividad no es alta debido a que varios países como Guatemala, Colombia, Chile entre otros, a medida que producen la fruta es comercializada totalmente; esto se debe a que previamente se han pactado contratos por parte de las empresas exportadoras para asegurar su estabilidad económica.

El sector bananero se subdivide en el siguiente orden:

Productores.- Se incrementa o disminuye según la demanda del mercado, es decir los consumidores, los productores ecuatorianos cuenta con una gran desventaja es que lamentablemente no existen las suficientes asociaciones, corporaciones, etc., que los respalden.

Exportadores.- A diferencia de los productores la situación es totalmente distinta por que los demandantes, en otras palabras consumidores gozan de beneficios tanto en los precios como en el número de productos del mercado, perjudicando a los productores bananeros.

Gobierno.- El papel que realiza el gobierno es de suma importancia pues es el ente regulador entre el productor y el consumidor.

## **4.5. Principales marcas de banano**

A diferencia de otros países el Ecuador ha logrado que sus marcas sin excepción alguna se han reconocidas mundialmente, ya que el banano cumple con las necesidades hasta de los mercado más exigentes. Por consiguiente se muestran las principales marcas ecuatorianas que se exportan internacionalmente:

**Dole:** Es una empresa de origen estadounidense, es la principal productora y a su vez comercializadora no solo de banano sino de varias frutas a nivel mundial, a esta marca también se la conoce como Standard Fruit.

**Chiquita:** Al igual que Dole es también de origen estadounidense, dicha empresa se basa en la producción y distribución de banano, además de ello cuenta con una amplia variedad de productos.

**Del Monte:** Su sede se encuentra en San Francisco, Estados Unidos, se encarga de producir y distribuir alimentos, es considerado como el tercer vendedor de bananos en el mundo.

**Fyffes:** Ubicado en la capital de Irlanda, Dublín, es el importador y distribuidor líder en frutos tropicales.

**Bonita:** Es el mayor productor y por ende exportador de banano en el Ecuador, es una de las empresas con mayor exportación hacia el mercado europeo.

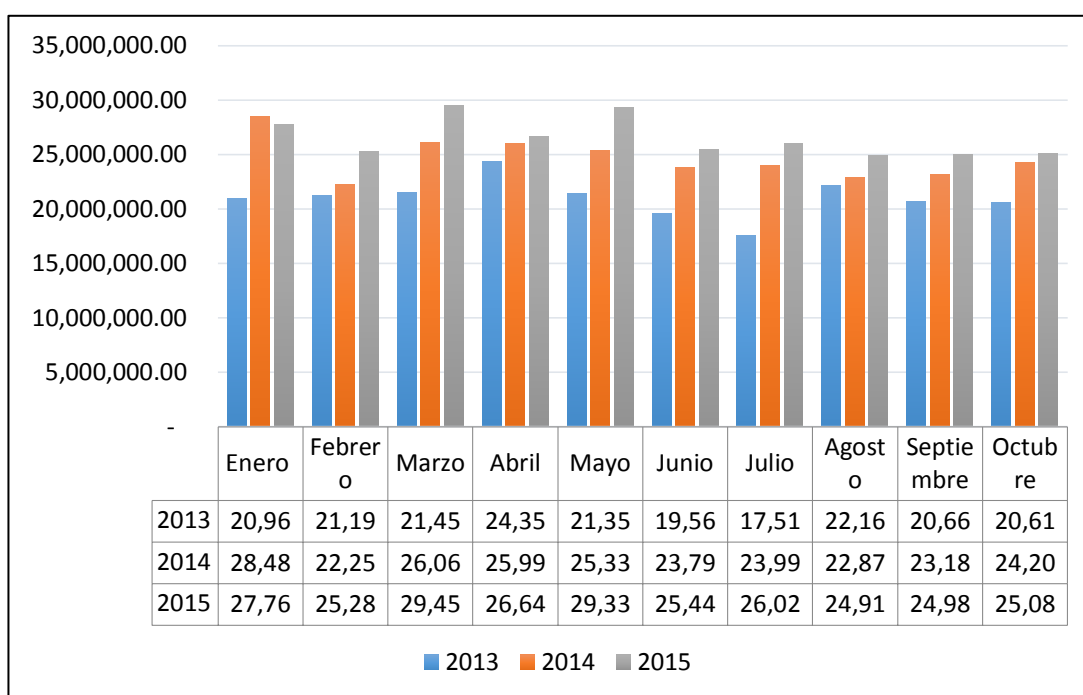
## **4.6. Producción y exportación de banano en el Ecuador y en las tres haciendas**

### **4.6.1. Exportaciones del Sector**

Hay que destacar que del año 2013 al 2015, las exportaciones de banano en Ecuador se han incrementado anualmente, según estadísticas de los últimos tres años que se encuentran en la página web de la Asociación de exportadores de banano del Ecuador desde el mes de Enero hasta Octubre; el año 2013 comparado con el 2014 tuvo un incremento de 17,33% llegando

así a exportar 246.195.861,00 cajas, a diferencia del 2014 con el 2015 donde alcanzaron el 7,61% superando el año anterior con un total de 264.930.730,00 cajas exportadas.

**Gráfico 2. Número de cajas (miles) producidas y exportadas mensuales. Año 2013 al 2015**



**Fuente:** Asociación de exportadores de banano del Ecuador, 2016

**Elaborado por:** Los autores

Cabe mencionar, que el sector bananero del Ecuador se está viendo afectada por la economía ecuatoriana. Según un informe del Diario el Comercio, a Ecuador le espera un año complicado en el 2016. Entre los causantes de la posible disminución de la exportación de banano para este año están: la apreciación del dólar estadounidense y la demora de la firma del acuerdo comercial que Ecuador tiene con la Unión Europea, así lo afirma la Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador.



#### 4.6.2. Producción y exportación de cajas de banano en las tres haciendas.

Se realizó una previa investigación y recopilación de datos para conocer el número cajas de banano que producen y exportan las haciendas: San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico. Los datos se los detalla en la siguiente tabla:

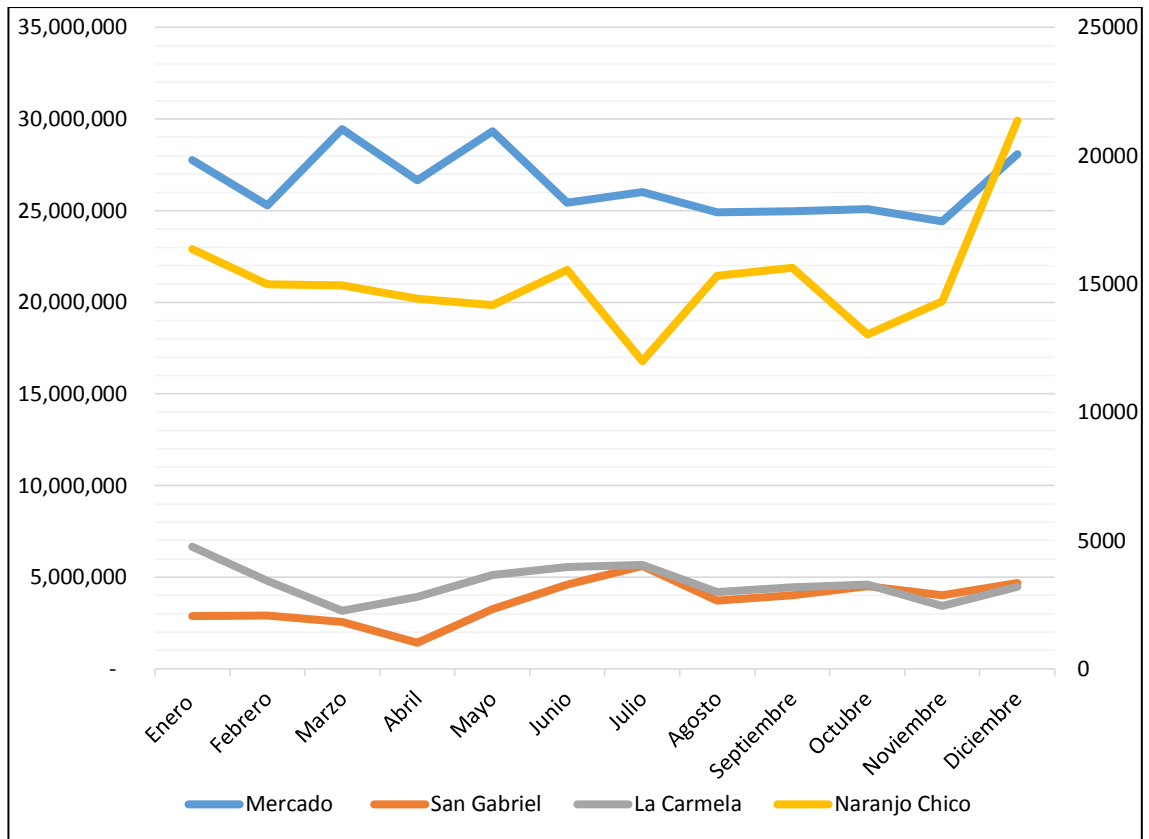
**Tabla 5. Numero de cajas producidas y exportadas mensualmente de las tres haciendas año 2015**

<b>Mes</b>	<b>Mercado</b>	<b>San Gabriel</b>	<b>La Carmela</b>	<b>Naranjo Chico</b>
<b>Enero</b>	27.766.976	2.059	4.762	16.356
<b>Febrero</b>	25.284.665	2.078	3.427	14.990
<b>Marzo</b>	29.453.120	1.826	2.266	14.939
<b>Abril</b>	26.646.680	1.023	2.798	14.428
<b>Mayo</b>	29.334.822	2.324	3.660	14.165
<b>Junio</b>	25.441.699	3.285	3.970	15.545
<b>Julio</b>	26.023.866	4.013	4.050	11.992
<b>Agosto</b>	24.914.798	2.660	2.984	15.325
<b>Septiembre</b>	24.980.085	2.866	3.180	15.634
<b>Octubre</b>	25.084.019	3.211	3.290	13.022
<b>Noviembre</b>	24.421.456	2.874	2.460	14.311
<b>Diciembre</b>	28.084.854	3.344	3.195	21.370
<b>Total</b>	<b>317.437.040</b>	<b>31.563</b>	<b>40.042</b>	<b>182.077</b>

**Fuente:** Hacienda San Gabriel, Hacienda La Carmela, Hacienda Naranjo Chico, Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE)

**Elaborado por:** Los autores

**Gráfico 3. Producción de las tres haciendas y su comportamiento en el mercado año 2015**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, Hacienda La Carmela, Hacienda Naranjo Chico, Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE)

**Elaborado por:** Los autores

En este gráfico se muestra el comportamiento de las tres haciendas frente al mercado bananero ecuatoriano del año 2015. Se observa que para este periodo el sector bananero tuvo mucha inestabilidad, esto se pudo dar debido al incremento porcentual del 5,3% del precio de la caja del banano con respecto al precio de la caja del 2014; a esto se suma a que no entre en vigencia el acuerdo de Ecuador con la Unión Europea, según el presidente de la Asociación de Exportadores de Banano. Por tal motivo, las tres haciendas se vieron afectadas, ya que hubo un pequeño descenso en cuanto a su producción de banano.

El comportamiento de las haciendas San Gabriel y La Carmela son similares a la curva del sector Bananero, esto debido a que Rusia tiene la

mayor parte de la participación de mercado del banano ecuatoriano con un 21%. Por lo que quiere decir que su estabilidad o inestabilidad, van a tener mucha influencia en las haciendas mencionadas, debido a que éstas exportan a este país.

En la hacienda naranjo chico, hubo una caída en el mes de julio en cuanto a su producción, esto se dio por algún daño o inconveniente en la semanas de cosecha, por lo que las frutas exportadas a Dole fueron previamente seleccionadas, debido a que este cliente es muy exigente con respecto al control de calidad.

Se espera que la producción del banano en dichas haciendas no se vea tan afectadas en este año, debido a las diferentes trabas e inconvenientes que posiblemente se presenten en el 2016, ya que perjudicaría significativamente a las haciendas mencionadas.

#### **4.6.3. Precio de caja del banano**

Según la Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE), el precio de caja de banano 22XU para este 2016, será de 6,16 dólares, este precio se lo estableció luego de un consenso entre productores y exportadores de esta fruta.

En la siguiente tabla se muestra el detalle de los precios de cajas de banano desde el 2013 hasta el presente año.

**Tabla 6. Precios de caja de banano de exportación 2014-2016**

<b>Año</b>	<b>Tipo de Caja</b>	<b>Peso de Caja</b>	<b>Precio mínimo de sustentación de la Caja</b>
<b>2014</b>	22XU	43 libras	6,22
<b>2015</b>	22XU	43 libras	6,55
<b>2016</b>	22XU	43 libras	6,16

**Fuente:** Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador, 2016

**Elaborado por:** Los autores

#### **4.6.4. La mano de obra en las tres haciendas bananeras**

La mano de obra de las tres haciendas se ve afectada por factores climáticos como lo es el Fenómeno del Niño, ya que atrasa el trabajo de los obreros y las lluvias afectan las zonas de cultivo del banano.

Las enfermedades causadas por dicho fenómeno, tienen gran influencia en la mano de obra ya que sus obreros no rendirán satisfactoriamente en su trabajo y por ende podría existir un retraso en su producción, lo cual perjudicaría a las haciendas y a las empresas exportadoras de banano.

Las proyecciones sobre la posible afectación a los cultivos de banano por los efectos del fenómeno de El Niño, que se manifestaría entre noviembre y diciembre próximos, preocupa al sector bananero, que prevé una baja en la producción de entre el 15 % y 30 %, esto último podría significar la merma de unas 100 millones de cajas de la fruta. (Diario El Universo , 2015)

#### **4.6.5. FODA de las tres haciendas bananeras**

##### Fortalezas

- Ubicadas en sectores naturales aptas para la producción de banano.
- Marcas intermediarias
- Cuentan con proveedores establecidos.
- Posicionados durante mucho tiempo en el mercado

##### Oportunidades

- Capacidad para aumentar la producción.

##### Debilidades

- Carencia de certificaciones ambientales internacionales.
- Equipos no actualizados

##### Amenazas

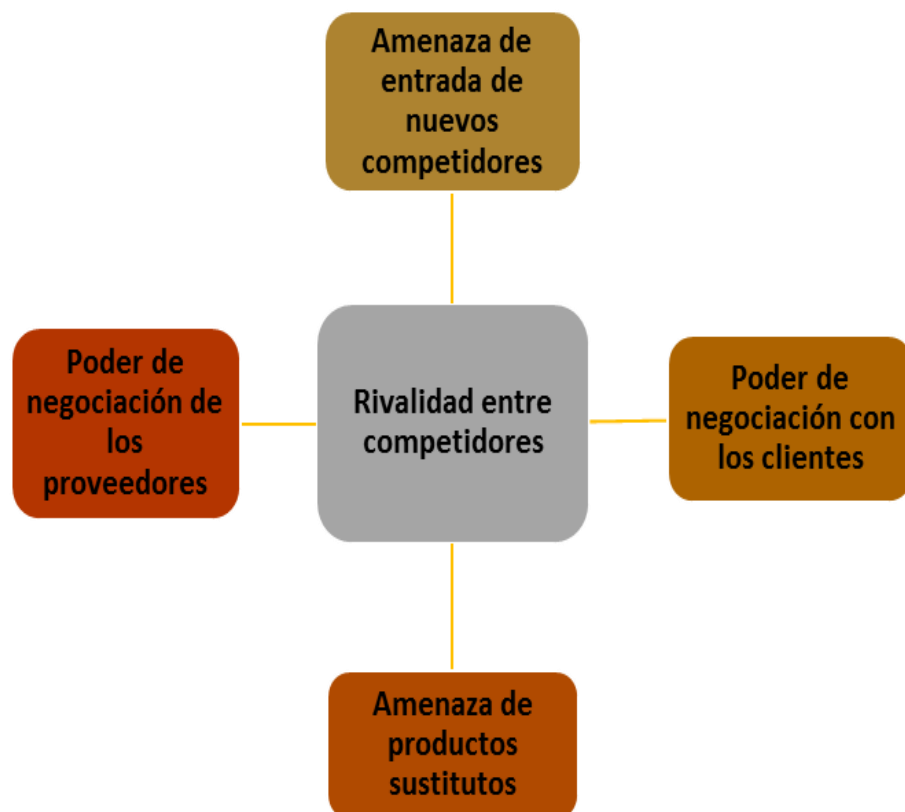
- Afectaciones en la producción por fenómenos.
- Inconvenientes en la distribución del producto.

## 4.7. Análisis de las cinco fuerzas de Porter del sector bananero del Ecuador

El profesor e investigador Michael Porter en 1980 diseñó un modelo estratégico que permite conocer y analizar el grado de competencia que existe en un sector, industria o empresas.

A continuación se analizará cada una de las cinco fuerzas del sector bananero del Ecuador.

**Gráfico 4. Modelo de las cinco fuerzas de Porter**



**Fuente:** Porter, 1980

### 4.7.1. Rivalidad entre competidores

Los principales competidores que posee Ecuador dentro del mercado internacional son: Bélgica, Filipinas, Costa Rica, Colombia y Guatemala. Tomando los valores en dólares de las exportaciones hechas por cada país competidor en el año 2014, se obtuvo las siguientes participaciones: Bélgica

con un 12,05%, Filipinas con un 10,26%, Costa Rica con un 8,19%, Colombia obtuvo un 8,19% seguido por Guatemala con un 6,51%, por otro lado Ecuador obtuvo la mayor participación en dólares del mercado internacional con un 23,65%. Los seis países mencionados anteriormente poseen el 68% del total del mercado bananero.

**Tabla 7. Principales países exportadores de banano en el mundo en el 2014**

Exportadores	Valor USD	
	exportada en 2014	%
<b>Ecuador</b>	2.620.664,00	23,65%
<b>Bélgica</b>	1.335.551,00	12,05%
<b>Filipinas</b>	1.137.316,00	10,26%
<b>Costa Rica</b>	907.683,00	8,19%
<b>Colombia</b>	835.546,00	7,54%
<b>Guatemala</b>	721.443,00	6,51%
<b>Mundo</b>	<b>11.083.188,00</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Centro de Comercio Internacional, Trademap, CCI

**Elaborado por:** Los autores

La lucha constante de precios, el aumento o disminución de aranceles, campañas publicitarias, entre otros; se pueden considerar rivales del sector bananero del Ecuador frente a otros países.

#### **4.7.2. Amenaza de entrada de nuevos competidores**

El sector bananero del Ecuador resulta muy atractivo para aquellos productores que desean expandir sus negocios con países del exterior. Sin embargo existen barreras que impiden que ingresen a dicho sector fácilmente como son:

- Alta inversión
- Posible variación de precios

- Negociación con países extranjeros
- Nuevos acuerdos internacionales

Para las haciendas San Gabriel y La Carmela que dependen de una exportadora, le resultaría una desventaja que ingrese nuevos competidores, ya que provocaría una disminución en el cupo de exportación de banano.

#### **4.7.3. Amenaza de productos sustitutos**

Según el informe anual del sector bananero de (Pro Ecuador , 2013), los productos que sustituyen al banano en sus diferentes especies de exportación serán aquellas frutas que son fáciles de pelar como por ejemplo el mango.

Por otro lado, los importadores del banano aseguran que “su consumo desciende en los meses de verano en los Emiratos cuando es la temporada de las frutas como el mango, las cerezas y las frutas con hueso”. (Pro Ecuador , 2013).

“El mango sería la fruta que compite más directamente porque es muy popular entre la población del subcontinente asiático, y ésta representa la mayoría de la población de los Emiratos”. (Pro Ecuador , 2013).

#### **4.7.4. Poder de negociación de los proveedores**

Dentro del sector bananero ecuatoriano, se consideran proveedores las empresas que ofrecen productos para el proceso de cultivo y cuidado del fruto como por ejemplo, fertilizantes, nutrientes, plaguicidas y de más insumos propios para la producción. Estos proveedores son seleccionados por las haciendas San Gabriel y La Carmela, para Naranjo Chico los proveedores ya están previamente seleccionados por Dole.

**Tabla 8. Proveedores de las Haciendas San Gabriel y La Carmela**

<b>Empresas</b>	<b>Descripción</b>
<b>Fertisa</b>	Provee todo tipo de nutrientes para el suelo.
<b>Fertindino</b>	Provee amplia variedad de productos fertilizantes.
<b>Agro-Banano</b>	Provee productos como: carruchas, cloro, goma, etc.
<b>Lan Aero Fumigación</b>	Realiza fumigaciones en un tiempo establecido.
<b>Farm-Agro</b>	Provee soluciones fitosanitarios y agropecuarios.

**Fuente:** Hacienda San Gabriel, Hacienda La Carmela, 2016

**Elaborado por:** Los autores

#### **4.7.5. Poder de negociación con los clientes**

Uno de los principales países que importan el banano Ecuatoriano son Rusia, EEUU y Alemania, entre los países que ha tenido mayor crecimiento en los últimos cinco años es China con una Tasa de Crecimiento Promedio Anual (TCPA) del 243% cuyo mayor crecimiento se dio en el año 2014 cuando aumenta sus ventas en un 770% .

**Tabla 9. Principales países importadores del banano ecuatoriano partida (0803)**

<b>Importadores</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>TCPA</b>	<b>PAR</b>
						<b>2010-2014</b>	<b>T. 2014</b>
<b>Rusia</b>	430.584	493.273	456.626	543.797	546.089	6,12%	21%
<b>EEUU</b>	461.496	445.223	375.856	419.342	436.989	- 1,35%	17%



<b>Alemania</b>	175.320	224.607	166.978	173.299	297.077	14,09 %	11%
<b>Turquía</b>	17.823	74.160	98.570	216.284	184.883	79,46 %	7%
<b>Bélgica</b>	149.046	147.169	132.391	143.273	136.024	- 2,26%	5%
<b>China</b>	1.044	3.967	18.550	14.964	130.131	234,1 %	5%
<b>Argentina</b>	49.121	8.745	12.081	42.571	107.568	21,65 %	4%
<b>Italia</b>	358.670	303.312	209.367	108.409	107.051	26,09 %	4%
<b>Ucrania</b>	2.411	14.144	53.382	63.727	73.012	134,6 %	3%
<b>Países Bajos</b>	39.662	48.709	60.403	69.422	64.964	13,13 %	2%
<b>Reino Unido</b>	23.861	40.380	45.257	60.640	63.557	27,75 %	2%
<b>Georgia</b>	2.278	12.821	16.866	22.625	58.743	125,3 %	2%
<b>Chile</b>	52.246	112.853	113.841	121.809	57.726	2,52%	2%
<b>Otros países</b>	270.234	316.986	321.819	332.041	356.851	7,20%	14%
<b>TOTAL</b>	<b>2.033.7</b>	<b>2.246.3</b>	<b>2.081.9</b>	<b>2.332.20</b>	<b>2.620.6</b>	<b>6,54%</b>	<b>100</b>
	<b>96</b>	<b>49</b>	<b>87</b>	<b>3</b>	<b>65</b>		<b>%</b>

**Fuente:** Centro de Comercio Internacional, Trademap, CCI

**Elaborado por:** Los autores

Las haciendas San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, cuentan también con sus respectivos clientes exportadores y países en los cuales va destinado sus cajas de banano. En la siguiente tabla se los detalla:

**Tabla 10. Nombres de los clientes de las tres haciendas bananeras**

<b>Nombre de la Hacienda</b>	<b>Marca</b>	<b>Cliente Exportador</b>	<b>País de destino</b>
San Gabriel	PRIMA DONA		Rusia
La Carmela	OK	ASISBANE S.A	Chile
	CITRANEX		Argentina
Naranjo Chico	DOLE	DOLE	EEUU

**Fuente:** Haciendas bananeras San Gabriel, La Carmela, Naranjo Chico

**Elaborado por:** Los autores

## CAPÍTULO 5

### Identificación y análisis de las variables que inciden en la productividad a través de encuestas realizadas a los trabajadores de las tres haciendas a estudiar

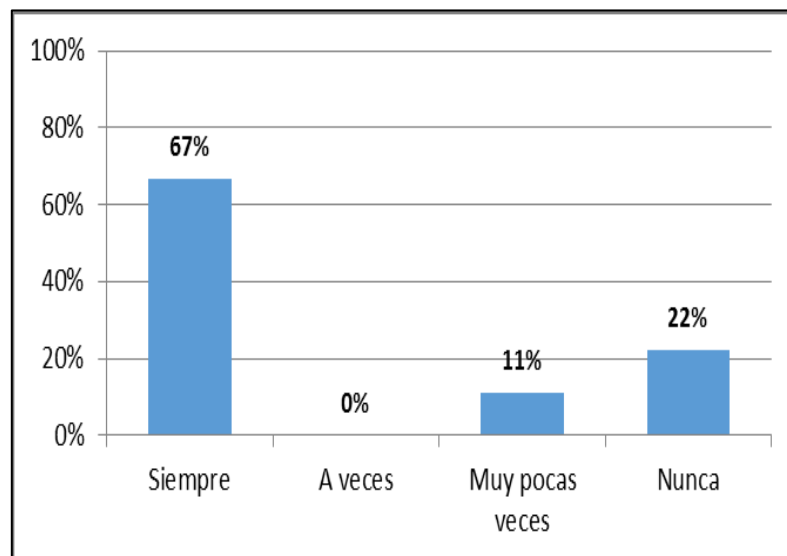
A continuación se muestran los resultados y análisis de la encuesta que se realizó al personal que labora en las tres haciendas bananeras mencionadas en este trabajo. La encuesta cuenta con 5 factores de acuerdo a la escala de Likert.

#### 5.1. Satisfacción Laboral

##### 5.1.1. Pregunta 1. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes.

###### 5.1.1.1. Hacienda San Gabriel.

**Gráfico 5. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. Hacienda San Gabriel**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

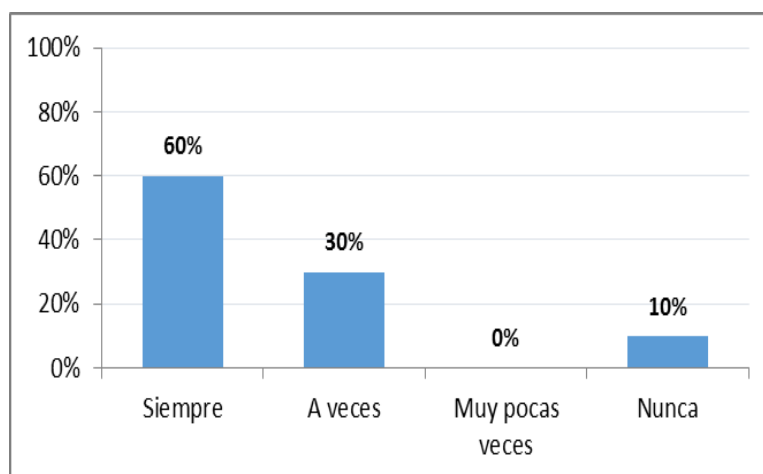
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis:**

Las encuestas realizadas en la hacienda dieron como resultado que el 67% consideran que su trabajo es tomado en cuenta por sus compañeros; el 11% que muy pocas veces y el 22% que nunca. Por lo que se puede concluir que los obreros de esta hacienda en su mayoría sienten que su trabajo es tomado en cuenta por los demás compañeros de trabajo, para los obreros que cuya respuesta fue nunca, se puede notar que es debido a que sus funciones no forman parte del proceso de producción en cuyo caso el administrador deberá hacer conocer a los obreros que la actividad que se desempeña en la hacienda es importante tanto para sus compañeros como para su superior.

### **5.1.1.2. Hacienda La Carmela**

**Gráfico 6. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

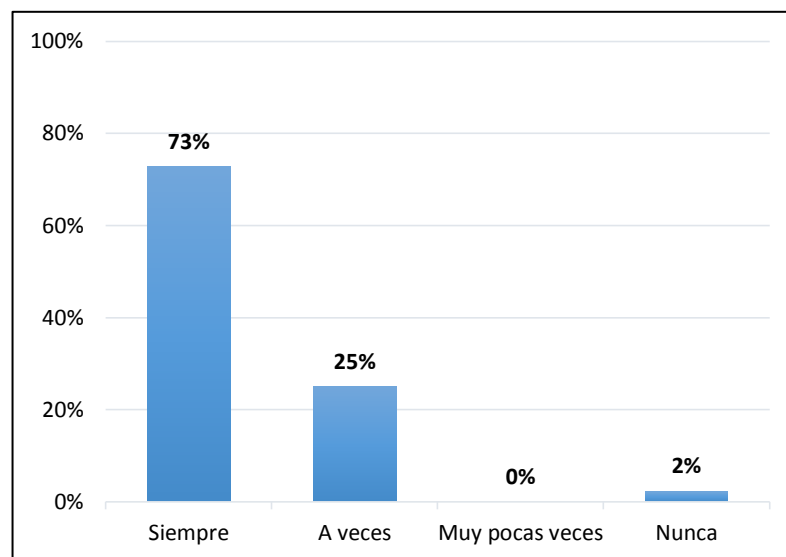
### **Análisis:**

El personal señala que el grupo de trabajo toma en cuenta sus aportes en un 60%, el otro 30% manifestó que a veces y tan solo un 10% que nunca, siendo este un porcentaje menor. Se concluyen entonces que las opiniones

o sugerencias de un obrero son tomadas en cuenta dentro de su grupo de trabajo, por lo que existe un alto grado de cumplimiento con el estudio de Locke en donde explica la satisfacción laboral con los colegas de trabajo y el apoyo que ellos prestan.

### 5.1.1.3. Hacienda Naranjo Chico

**Gráfico 7. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

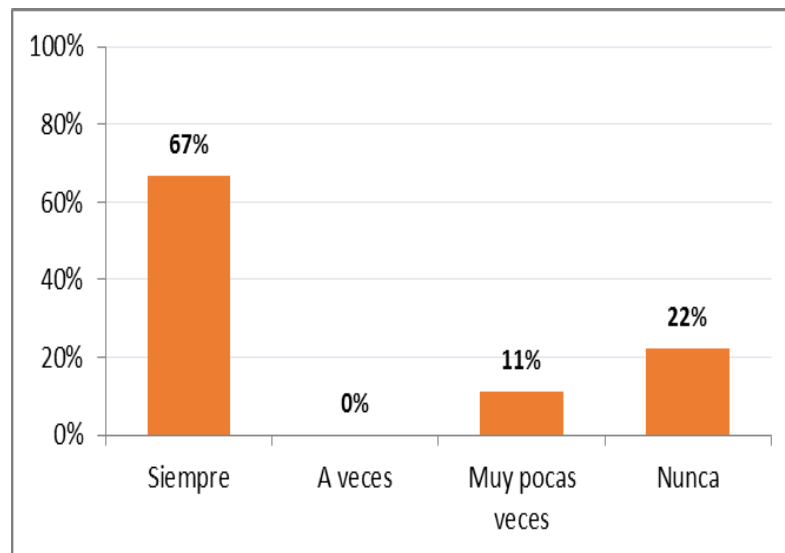
#### **Análisis**

El 73% considera que sus aportes son importantes para el equipo de trabajo, mientras que el 25% piensa solo que a veces, y tan solo el 2% que nunca. Se analiza que en la Hacienda Naranjo Chico los aportes del personal son considerados importantes para todo el grupo de trabajo, ésta conlleva que se realice correctamente las diferentes actividades propias de la hacienda.

## 5.1.2. Pregunta 2. Las decisiones que tomo están respaldadas.

### 5.1.2.1. Hacienda San Gabriel.

**Gráfico 8. Las decisiones que tomo están respaldadas Hacienda San Gabriel**



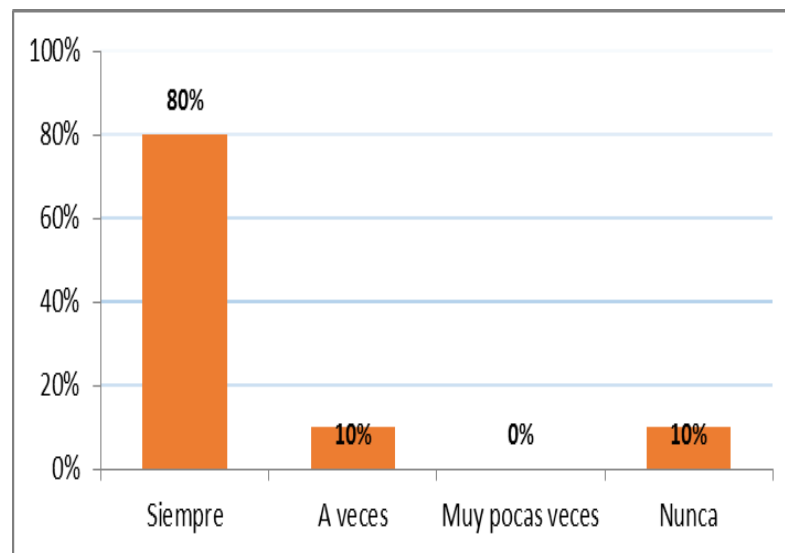
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

El 67% afirmó que sus decisiones son respaldadas por el administrador de la hacienda, y un global del 33% contesta que no lo son. Se puede analizar que el encargado de la hacienda, toma en cuenta la mayoría de veces las opiniones de sus colaboradores, y esto a su vez permite que los obreros se encuentren satisfechos con su trabajo.

### 5.1.2.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 9. Las decisiones que tomo están respaldadas. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

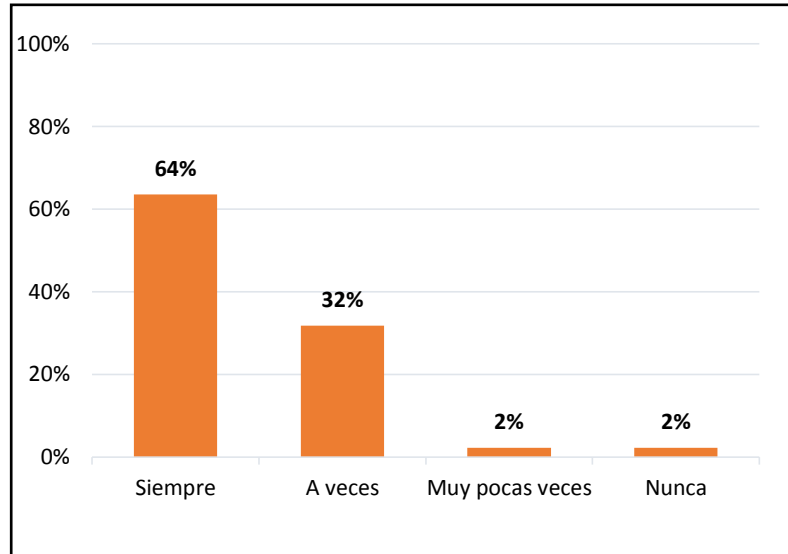
**Elaborado por:** Los autores

#### **Análisis**

Los obreros de la Hacienda La Carmela, contestaron en un 80% que sus decisiones son respaldadas por su jefe, el otro 20% afirma que no lo es. Se analiza que el administrador de esta hacienda considera la opinión de sus obreros. Cabe indicar que las decisiones que se toman dentro de una empresa influyen de manera positiva o negativa para el funcionamiento de la misma.

### 5.1.2.3. Hacienda Naranjo Chico

**Gráfico 10. Las decisiones que tomo están respaldadas. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

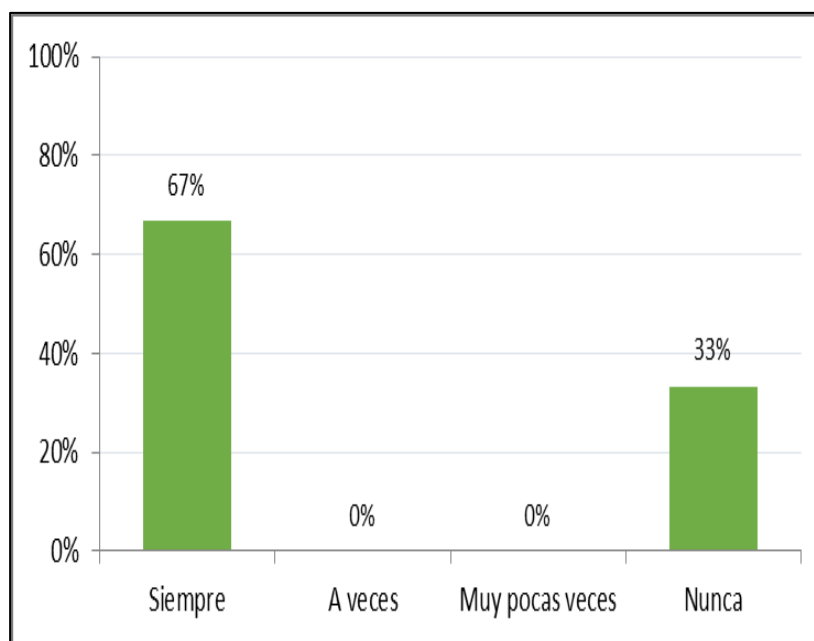
El 74 % de los obreros se sienten respaldados según los resultados obtenidos, mientras que el 32% indica que a veces y el otro 4% que muy pocas veces y nunca. Se concluye que gran parte de ellos se encuentran respaldados con el administrador de la hacienda en los distintos procesos que realizan.

### **5.1.3. Pregunta 3. Reconocen el trabajo que desempeño.**

#### **5.1.3.1. Hacienda San Gabriel.**



**Gráfico 11. Reconocen el trabajo que desempeño. Hacienda San Gabriel**



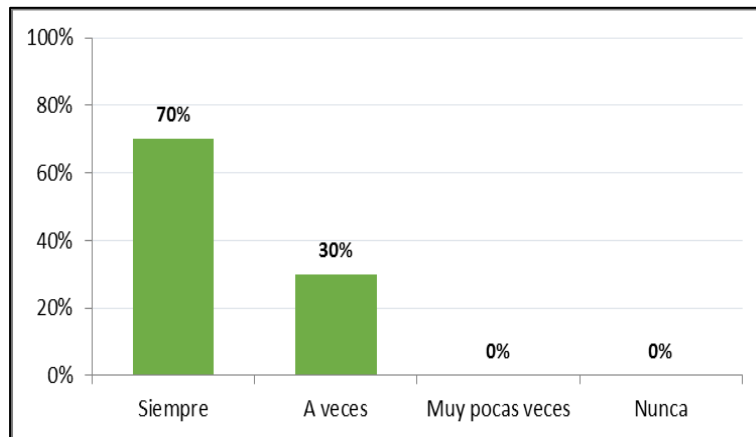
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

Los obreros de la Hacienda San Gabriel, afirman que siempre reconocen el trabajo que realizan, así lo indica el 67% en su mayoría. Por otra parte el 33% contestaron que nunca. La administración de esta hacienda debe mejorar en este aspecto, ya que casi un porcentaje considerable niega que su trabajo sea reconocido por su jefe. Una de las definiciones de satisfacción laboral de Griffin y Baternan detalladas en la tabla 5, explica que el sueldo y otros factores son una las facetas específicas para que exista una satisfacción laboral.

### **5.1.3.2. Hacienda La Carmela**

**Gráfico 12. Reconocen el trabajo que desempeño. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

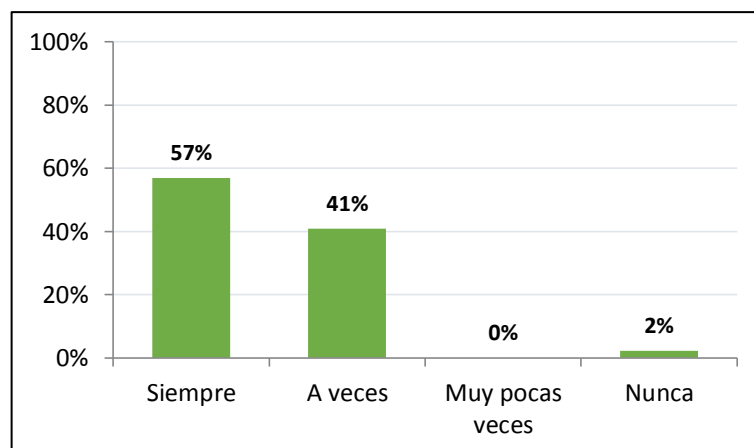
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

De las respuestas obtenidas el 70% de los obreros piensan que sí reconocen el trabajo que realizan, mientras que el 30% de ellos a veces. En este caso se destaca la Hacienda La Carmela de las otras dos haciendas, ya que un 70% de los obreros en su mayoría aseguran que su trabajo es reconocido por su desempeño.

### **5.1.3.3. Hacienda Naranja Chico**

**Gráfico 13. Reconocen el trabajo que desempeño. Hacienda Naranja Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

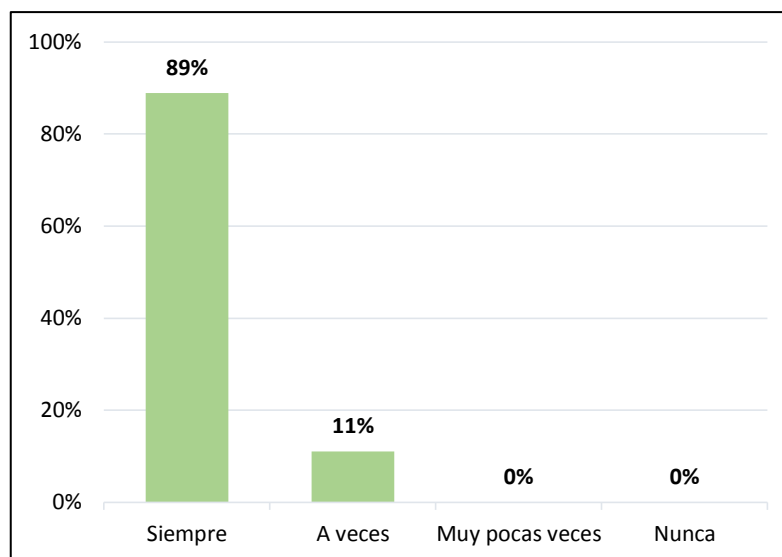
El 57% contestaron que siempre reconocen el trabajo que desempeñan, un 41% señala que solo a veces se reconoce el trabajo que desempeña y nunca con 2%. Con este resultado se puede analizar que los obreros en su mayoría se sienten satisfechos dentro de las actividades que realizan por el hecho de que sus subordinados reconozcan el esfuerzo y empeño que ellos brindan a su trabajo.

## **5.2. Ambiente Físico de Trabajo**

### **5.2.1. Pregunta 4. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo.**

#### **5.2.1.1. Hacienda San Gabriel**

**Gráfico 14. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo. Hacienda San Gabriel**



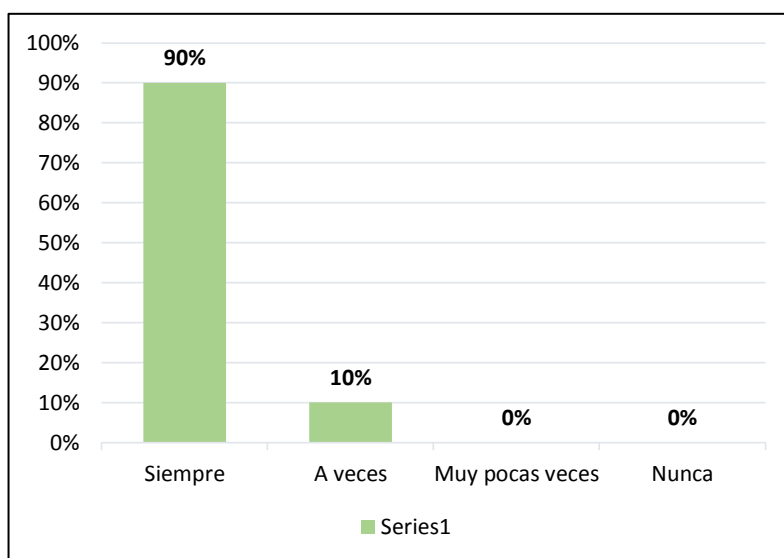
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

## Análisis

Es necesario que toda organización cuente con el espacio idóneo para desempeñar su trabajo correctamente por lo tanto la mayoría de los empleados con el 89% piensa que es el indicado, muy por debajo le sigue el 11%. Los empleados sí disponen del espacio idóneo para realizar los respectivos procesos de acuerdo al área en la cual se desempeñan.

### 5.2.1.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 15. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

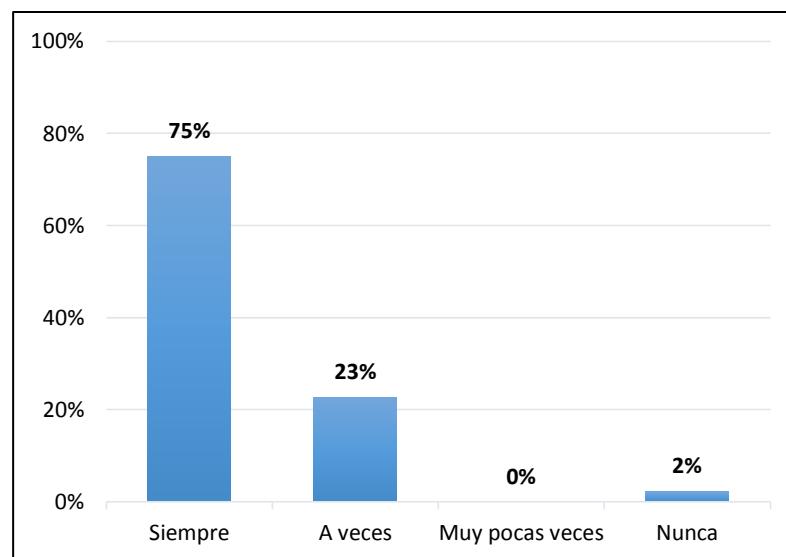
## Análisis

El 90% afirma que cuentan con un espacio acorde para realizar su trabajo; mientras que la diferencia indica que a veces. Los empleados sí disponen del espacio adecuado para realizar los respectivos procesos de acuerdo al área en la cual se desempeñan. En la Hacienda La Carmela, hay que destacar que sus subordinados tratan de que sus empleados dispongan de la comodidad necesaria para realizar los respectivos procesos, de esta

manera ellos se sentirán más satisfechos y al mismo tiempo serán más productivos.

### 5.2.1.3. Hacienda Naranjo Chico

**Gráfico 16. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

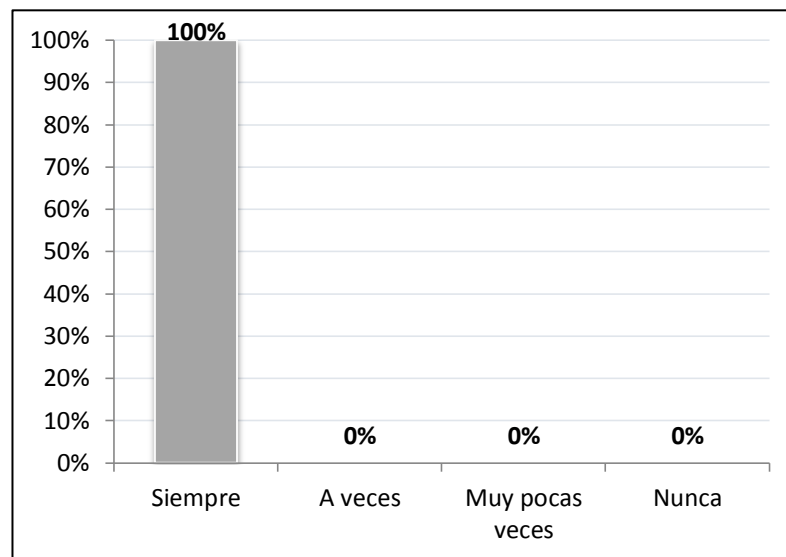
#### **Análisis**

El 75% de los encuestados de las tres haciendas, contestaron que siempre cuentan con un espacio para realizar las actividades de su trabajo, el 23% a veces y tan solo un 2% que nunca. Se concluye que casi el 99% de los obreros disponen del espacio requerido para realizar los procesos correspondientes a su área. Debido a que esta hacienda es muy grande se dividen por hectáreas, por lo que beneficiaría tanto a los dueños de la hacienda como a dichos obreros, ya que su trabajo será más eficiente, satisfactorio y productivo.

## 5.2.2. Pregunta 5. El entorno físico de mi trabajo es correcto

### 5.2.2.1. Hacienda San Gabriel

Gráfico 17. El entorno físico de mi trabajo es correcto. Hacienda San Gabriel



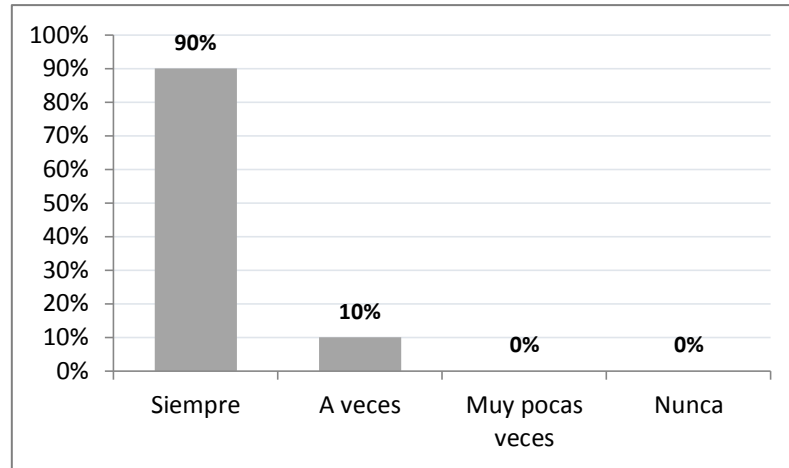
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

#### Análisis

El 100% afirma que el entorno físico de su espacio de trabajo es correcto. Por lo tanto el jefe o dueño de cada hacienda sí posee un entorno físico apropiado para su personal, a pesar de que la hacienda tenga clima húmedo. Las condiciones físicas de trabajo son fundamental para cualquier empresa o negocio, ya que si existen factores como: el ruido, vibraciones, altas temperaturas, entre otros; pueden influir mucho en las actividades laborales y por consiguiente en la satisfacción de los trabajadores.

### 5.2.2.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 18. El entorno físico de mi trabajo es correcto. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

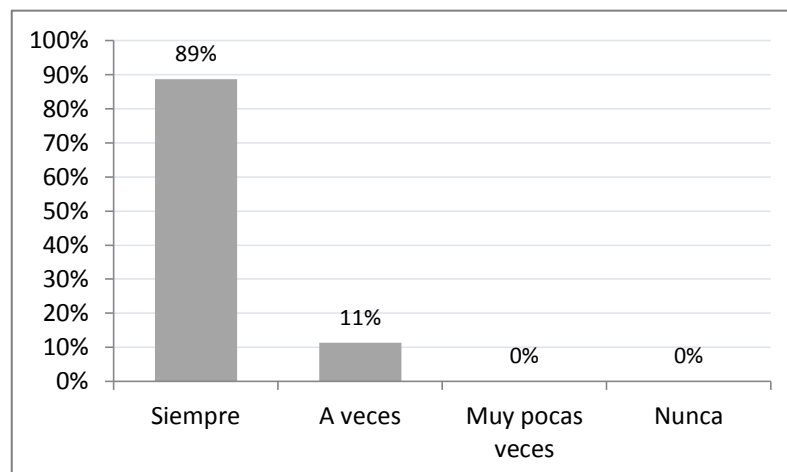
**Elaborado por:** Los autores

#### **Análisis**

El 90% afirma que cuenta con el entorno físico idóneo y el 10% señala que a veces. Aquí se indica que los administradores de esta hacienda toman mucho en cuenta el entorno en donde realizan las actividades de trabajo sus obreros.

#### **5.2.2.3. Hacienda Naranja Chico**

**Gráfico 19. El entorno físico de mi trabajo es correcto. Hacienda Naranja Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

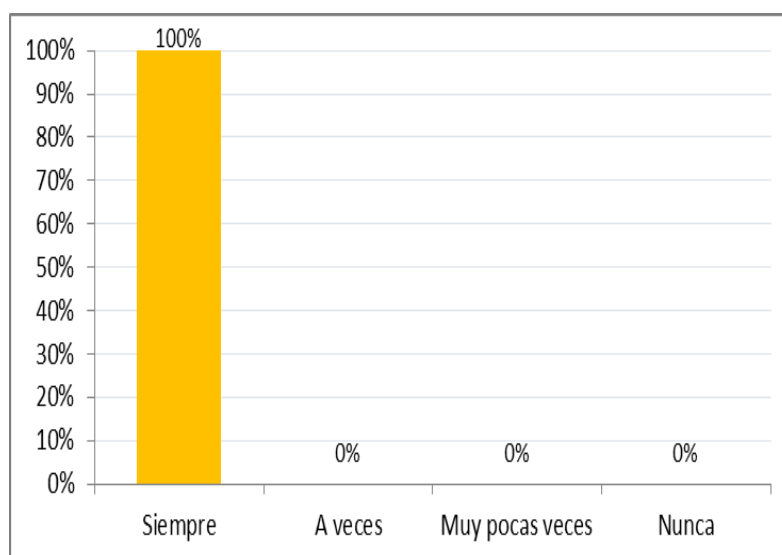
### **Análisis**

El 89% afirma que el entorno físico de su trabajo es el correcto, y el 11% indica que a veces. El dueño de la hacienda mantiene un entorno físico adecuado para sus obreros que les permite desenvolverse de manera óptima en su trabajo.

### **5.2.3. Pregunta 6. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda**

#### **5.2.3.1. Hacienda San Gabriel**

**Gráfico 20. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda. Hacienda San Gabriel**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

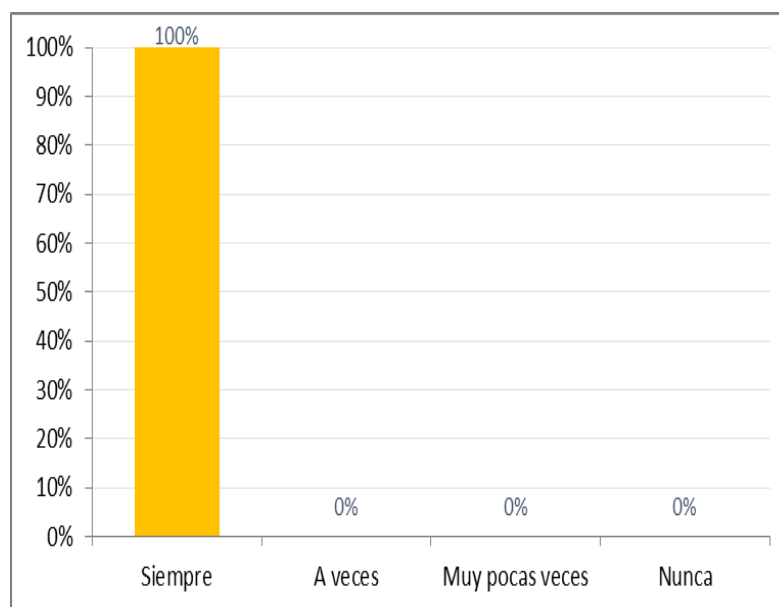
La limpieza e higiene es fundamental en esta hacienda por lo tanto los resultados que arrojaron fueron de 100%, con la finalidad de que no exista



ningún tipo de anomalía en los diferentes procesos de la producción de banano

### 5.2.3.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 21. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

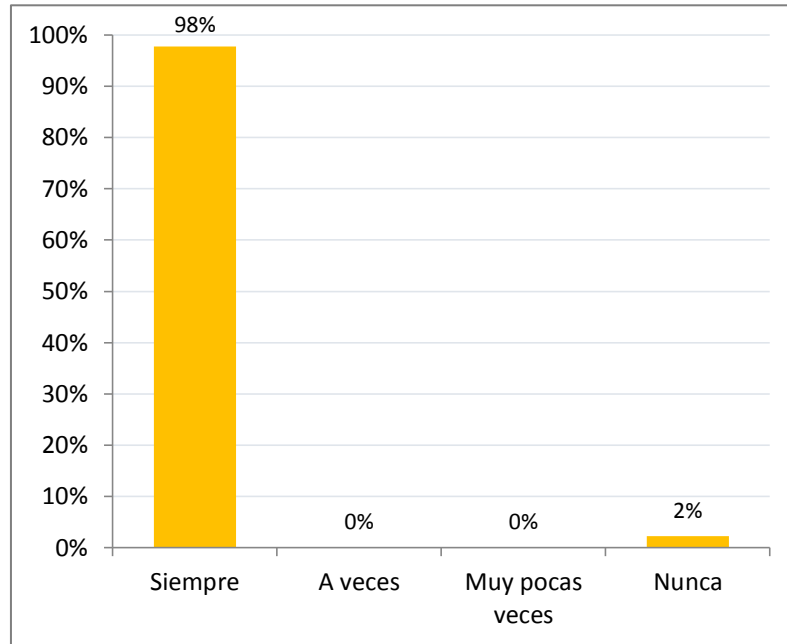
**Elaborado por:** Los autores

#### **Análisis**

La limpieza e higiene en la hacienda es fundamental con la finalidad que no exista ningún tipo de anomalía en los diferentes procesos y en la encuesta realizada en la Hacienda La Carmela se observa que el 100% de trabajadores afirmaron que "siempre" poseen dichas condiciones.

### 5.2.3.3. Hacienda Naranjo Chico

**Gráfico 22. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

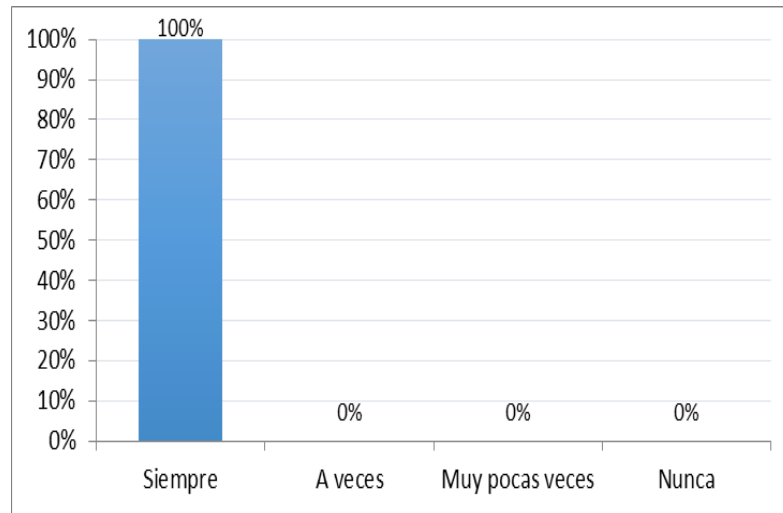
El 98% de los encuestados, se encuentran en la categoría "siempre" en lo que se refiere al tema de limpieza e higiene dentro de la hacienda, y tan solo el 2% respondieron que nunca. Se concluye que los obreros consideran fundamental la limpieza en su área de trabajo para que de esta manera no exista ninguna anomalía que pueda perjudicarlos en el proceso de producción. Hay que destacar que si el jefe mantiene limpio el lugar; la satisfacción y productividad de sus empleados será mayor.

## **5.3. Entorno Laboral**

### **5.3.1. Pregunta 7. El grupo de trabajo me acepta**

#### **5.3.1.1. Hacienda San Gabriel**

**Gráfico 23. El grupo de trabajo me acepta. Hacienda San Gabriel**



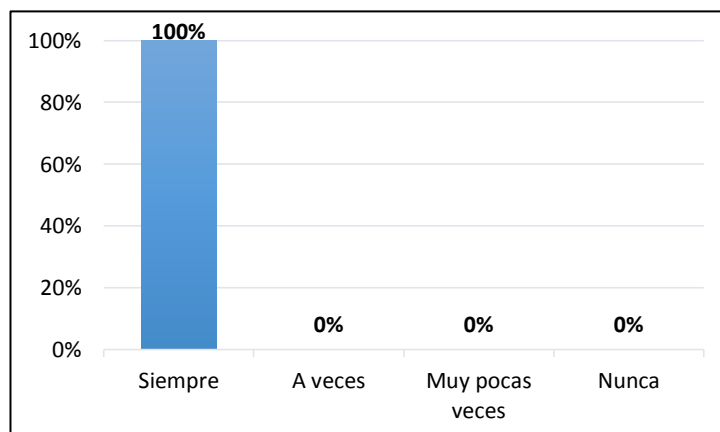
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

El 100% del personal encuestado afirma que son aceptados por su entorno laboral. Se analiza que el administrador de la hacienda mantiene una unión de trabajo entre los obreros, lo que les permite estar satisfechos con su labor.

### **5.3.1.2. Hacienda La Carmela**

**Gráfico 24. El grupo de trabajo me acepta. Hacienda La Carmela**



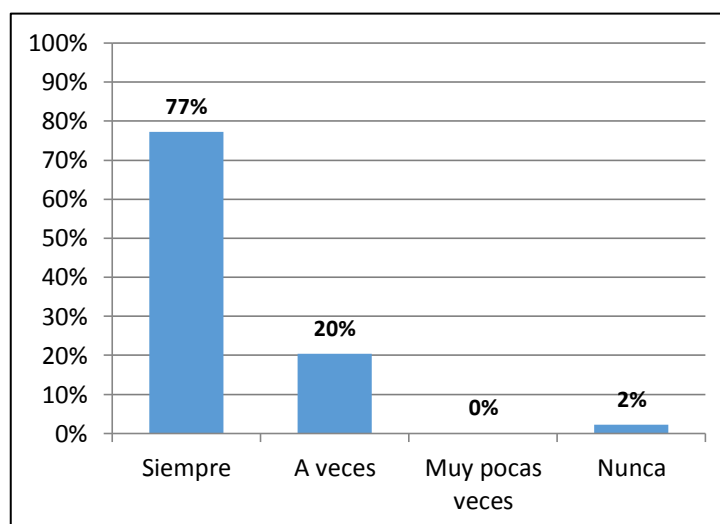
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

El 100 % del personal encuestado afirma que son aceptados por su entorno laboral. La aceptación por parte del grupo de trabajo es fundamental en un colaborador ya que puede influir en su satisfacción laboral.

### **5.3.1.3. Hacienda Naranjo Chico**

**Gráfico 25. El grupo de trabajo me acepta. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

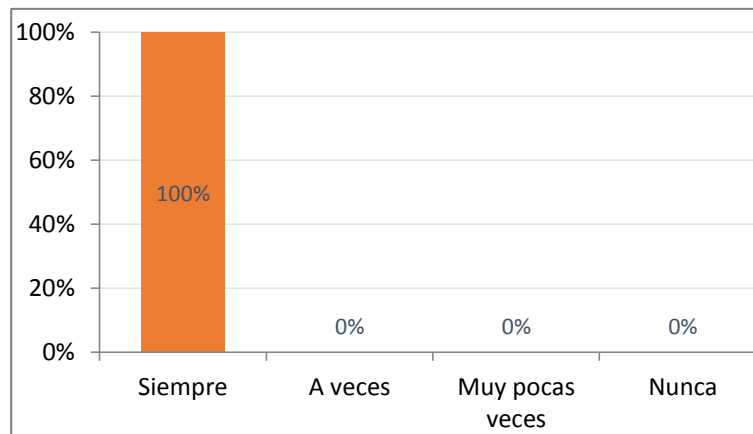
### **Análisis**

El 77% de los trabajadores encuestados, afirman que siempre son aceptados en su grupo de trabajo, tan solo el 20% mencionan que a veces y con el mínimo del 2% dijeron que nunca. Con esto se menciona que la aceptación por parte del grupo de trabajo hacia un empleado, influye mucho en su satisfacción laboral y por tanto al desempeño del trabajador.

### **5.3.2. Pregunta 8. Recibo apoyo por parte de mis compañeros**

### 5.3.2.1. Hacienda San Gabriel

**Gráfico 26. Recibo apoyo por parte de mis compañeros. Hacienda San Gabriel**



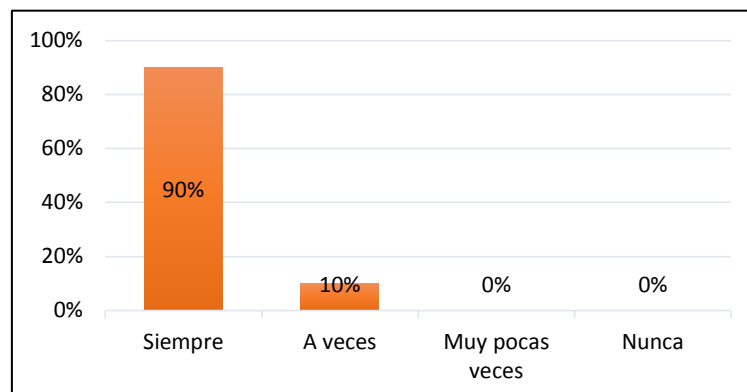
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

#### **Análisis**

En esta hacienda todo el personal se encuentra satisfecho del apoyo que recibe por parte de sus compañeros.

### 5.3.2.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 27. Recibo apoyo por parte de mis compañeros. Hacienda La Carmela**



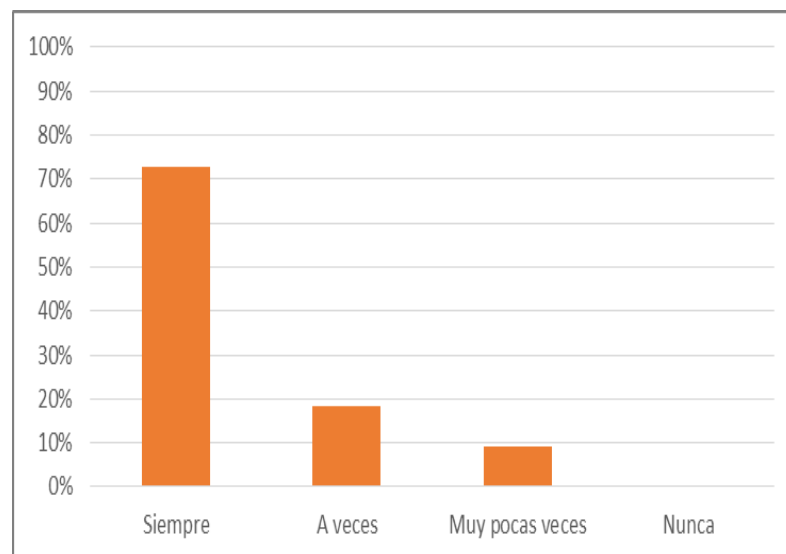
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

La mayoría con un 79% recibe apoyo por parte de sus compañeros, a veces con 14% y finalmente 6% muy pocas veces; el apoyo del grupo de trabajo es importante, ya que hará que los colaboradores se sientan parte del equipo.

### **5.3.2.3. Hacienda Naranjo Chico**

**Gráfico 28. Recibo apoyo por parte de mis compañeros. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

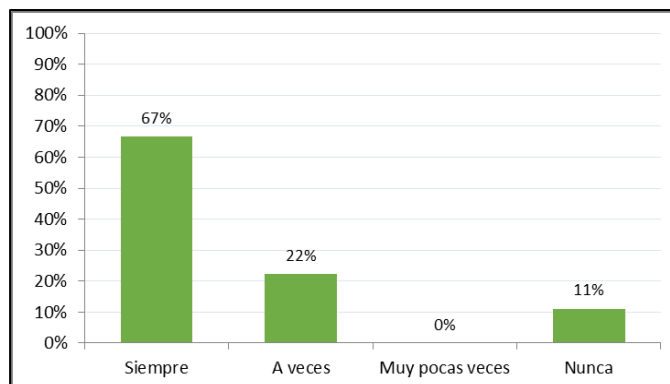
### **Análisis**

El 73% afirma que siempre reciben apoyo por parte de sus compañeros, mientras que un global del 18% contestaron que a veces y con el 9% respondieron que muy pocas veces reciben apoyo. Hay que destacar que el apoyo y colaboración por parte del grupo con el cual se está trabajando, es primordial para que exista una buena productividad en los distintos procesos que se esté realizando.

### 5.3.3. Pregunta 9. Se trabaja en equipo

#### 5.3.3.1. Hacienda San Gabriel.

Gráfico 29. Se trabaja en equipo. Hacienda San Gabriel



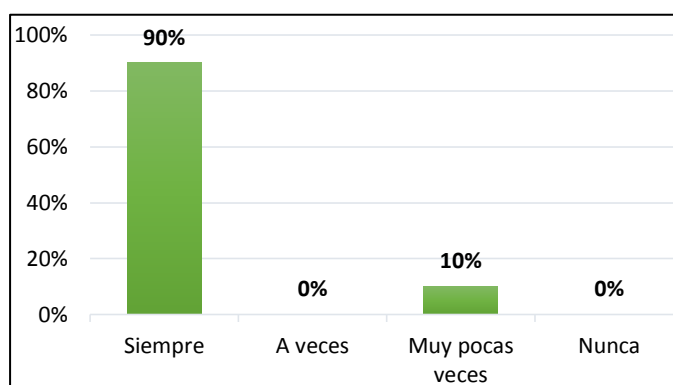
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

#### Análisis

El 67% afirma que siempre trabajan en equipo, el 22% indica que a veces y nunca solo el 11%. Pese a que el porcentaje es alto significa que hay trabajo en equipo, no se llega al 100% debido a que algunos obreros cumplen otras funciones que no requiere un equipo como el sanjero y el dejadero que realizan funciones separadas en las haciendas.

#### 5.3.3.2. Hacienda La Carmela

Gráfico 30. Se trabaja en equipo. Hacienda La Carmela



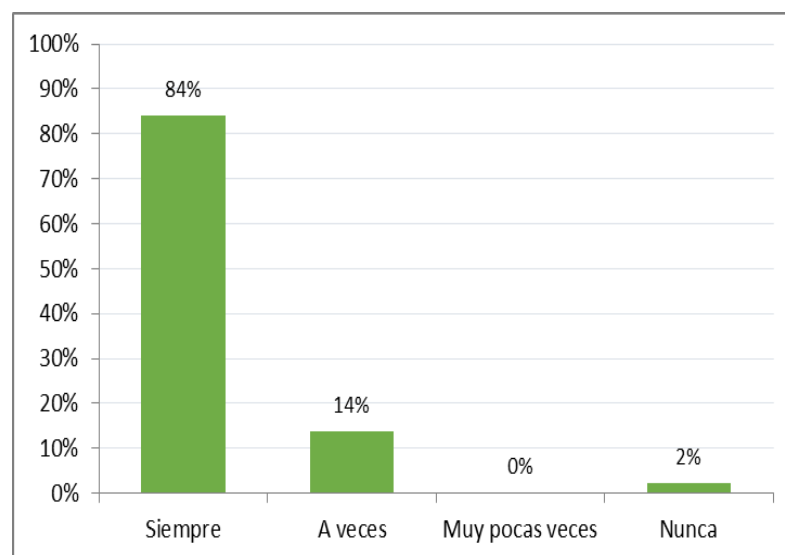
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

El 90% afirma que "siempre" trabajan en equipo, mientras que el 10% indica que muy pocas y nunca, este porcentaje menor se debe a que no todos los obreros intervienen en el proceso de la producción del banano.

### **5.3.3.3. Hacienda Naranja Chico**

**Gráfico 31. Se trabaja en equipo. Hacienda Naranja Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

De acuerdo con la encuesta realizada, el 84% contestaron que en la hacienda a la que pertenecen "siempre" se trabaja en equipo, el 14% a veces, y el 2% que nunca. Con estos resultados analizamos que la mayoría de los obreros realizan sus actividades de trabajo en equipo y que exista a su vez colaboración en los procesos; lo cual a su vez ayuda mucho tanto a los dueños de las haciendas como a los propios trabajadores.

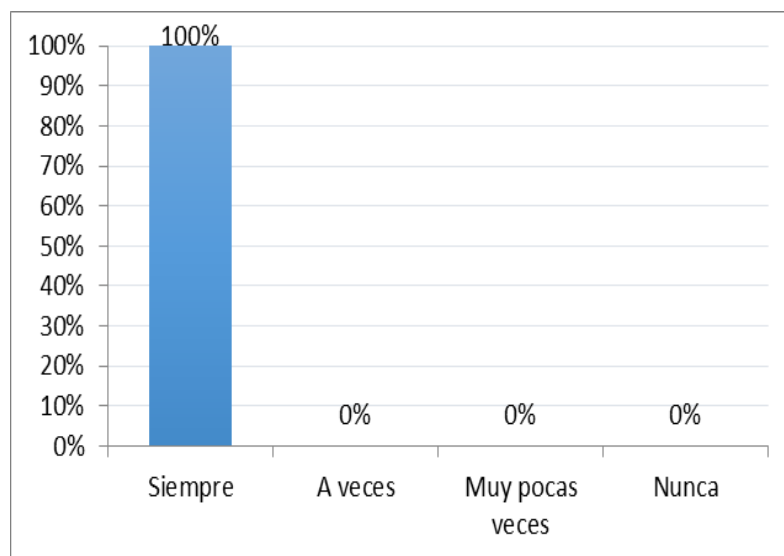


## 5.4. Oportunidades de Desarrollo

### 5.4.1. Pregunta 10. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña

#### 5.4.1.1. Hacienda San Gabriel

**Gráfico 32. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña. Hacienda San Gabriel**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

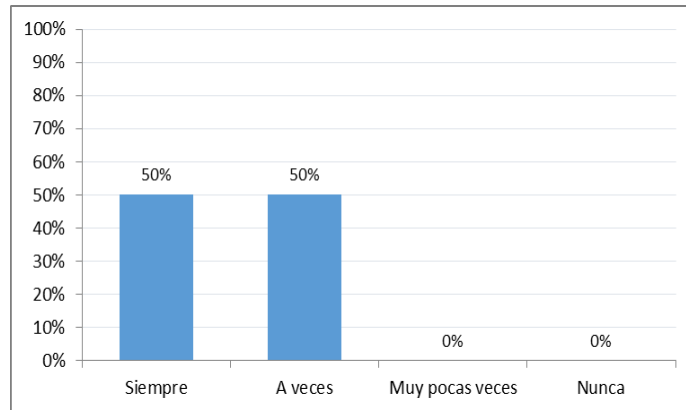
**Elaborado por:** Los autores

#### Análisis

Todo el personal se siente satisfecho de trabajar en la hacienda lo que genera que los colaboradores sean más productivos buscando siempre el beneficio de la misma.

#### 5.4.1.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 33. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.**



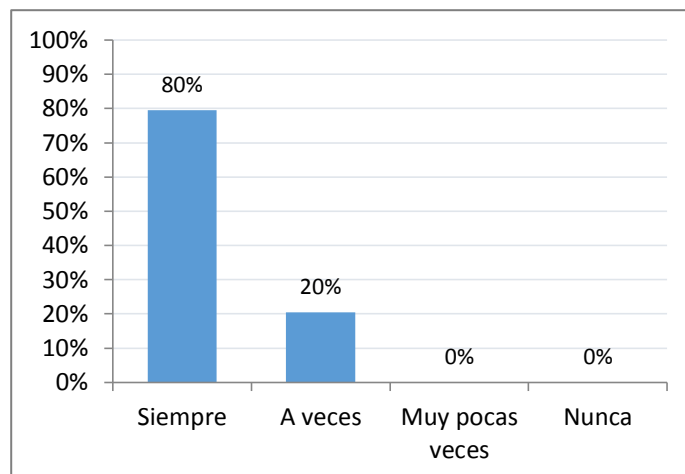
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

El 50 % de los colaboradores se sienten a gusto con su trabajo mientras que el otro 50% considera que a veces. Si toda persona se siente satisfecha con el trabajo que realiza será más productiva por que hace lo que le agrada y no se siente obligada hacer algo que realmente no le gusta.

### **5.4.1.3. Hacienda Naranjo Chico**

**Gráfico 34. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.  
Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

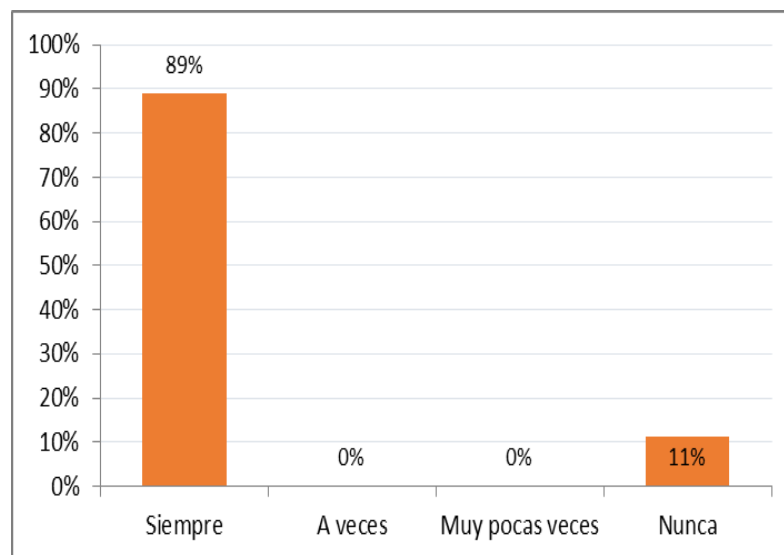
## Análisis

El 80% del personal indicó que "siempre" están satisfecho con el trabajo que desempeña y el 20% indica que solo a veces. En esta hacienda se considera que la mayoría de obreros están satisfechos con su trabajo, esto permite que a su vez sean más productivos en los procesos.

### 5.4.2. Pregunta 11. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente

#### 5.4.2.1. Hacienda San Gabriel

**Gráfico 35. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente. Hacienda San Gabriel**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

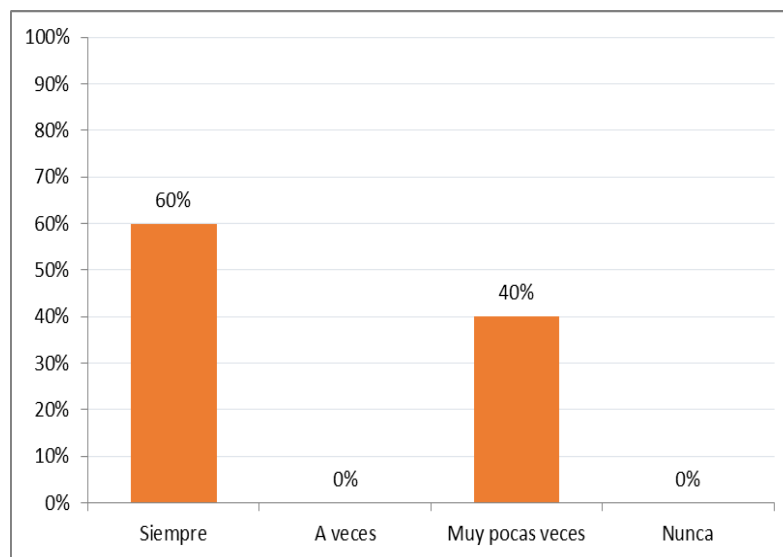
## Análisis

El 89% de los obreros respondieron que siempre el trabajo que se realiza les aporta personalmente, y el 11% nunca. Por lo que concluimos que los obreros están conformes con el trabajo que desempeñan en las haciendas y

que éste le puede generar un crecimiento sobre el conocimiento de las plantaciones de banano como a su vez una oportunidad de trabajar en otras haciendas con la meta de llegar a una autorrealización personal.

#### 5.4.2.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 36. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente. Hacienda La Carmela**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

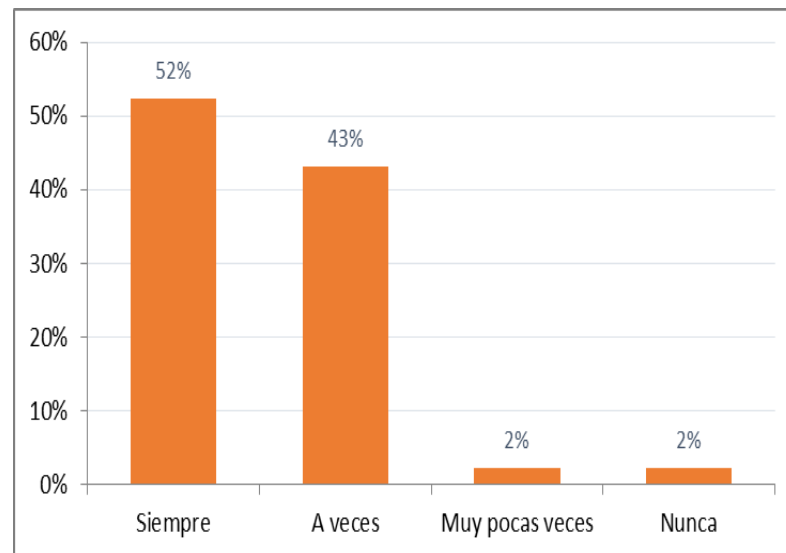
**Elaborado por:** Los autores

#### Análisis

En esta hacienda los obreros respondieron un 60% que "siempre" el trabajo a realizar genera un aporte personal y el 40% muy pocas veces, este porcentaje se lo considera alto y puede generar una insatisfacción personal en cuanto al trabajo, generando una baja autorrealización de la persona, debido a que su esfuerzo no le aporta personalmente, esto puede suceder debido a que los obreros lleven muchos años haciendo la misma labor; por lo tanto se recomienda la rotación del personal para los obreros que llevan más tiempo desempeñando la misma función dentro de la hacienda.

### 5.4.2.3. Hacienda Naranjo Chico

**Gráfico 37. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico 2015

**Elaborado por:** Los autores

#### **Análisis**

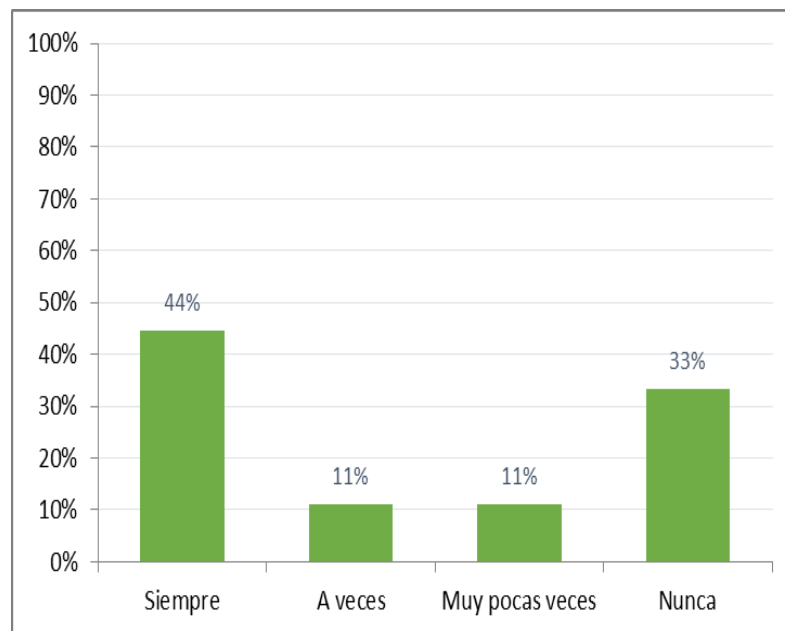
En los resultados obtenidos el 52% representando la mitad de los encuestados, contestaron que “siempre” consideran que el trabajo que realizan les aporta personalmente. Por otro lado el 43% indicaron que a veces; y un global del 4% muy pocas veces y nunca.

Esto puede ocurrir debido a que como la hacienda Naranjo Chico es mucho más grande, se limiten las hectáreas y las funciones en cada una, por lo que al igual que la anterior hacienda se podría considerar la rotación de personal con nuevas actividades dependiendo de la función que realicen actualmente, para que de esta manera los obreros insatisfechos puedan aprender nuevos procesos que sientan que les aporte personalmente.

### 5.4.3. Pregunta 12. Hay oportunidades de superación laboral

#### 5.4.3.1. Hacienda San Gabriel

**Gráfico 38. Hay oportunidades de superación laboral. Hacienda San Gabriel**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

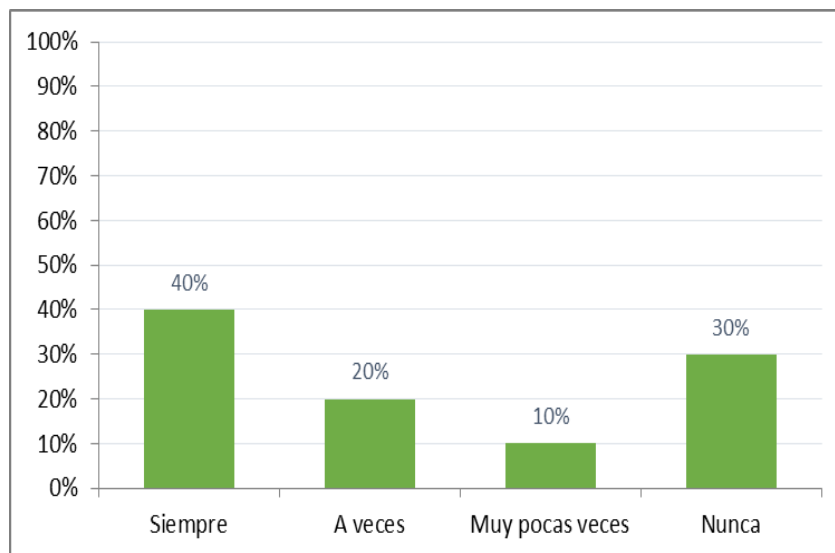
#### Análisis

El 44% de los encuestados respondieron que siempre hay oportunidades de superación laboral, mientras que el 22% respondieron que a veces y muy pocas veces. Con un porcentaje alto del 33% los obreros no creen que existan oportunidades de superación, y esto es debido a que en las haciendas no hay un orden jerárquico donde se pueda ascender y les motive para poder superarse. El porcentaje más alto refleja las oportunidades de superación fuera de la hacienda como referencia de donde

están trabajando para poder laborar en la misma actividad u otra que tenga las mismas características.

### 5.4.3.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 39. Hay oportunidades de superación laboral. Hacienda La Carmela**



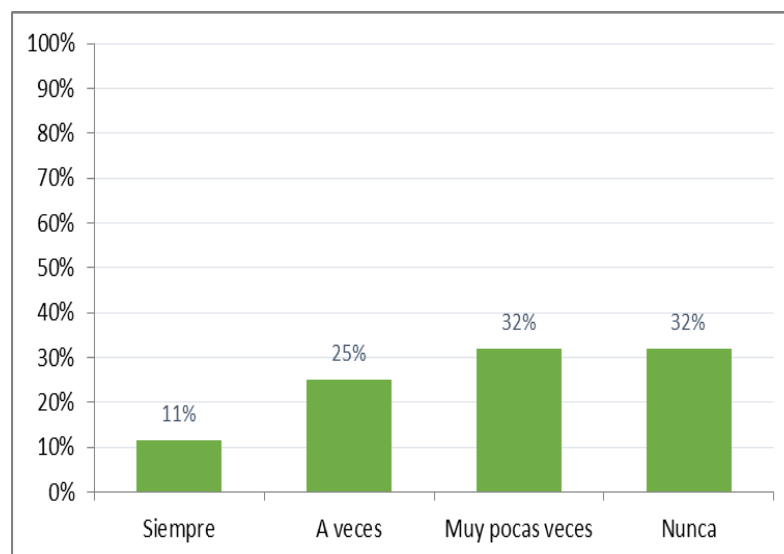
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### Análisis

El 40% de los obreros consideran que siempre hay oportunidades de superación laboral; un 20% a veces, 10% muy pocas veces y un porcentaje elevado indica que el 30% no se puede acceder a una oportunidad para superación laboral.

### 5.4.3.3. Hacienda Naranjo Chico

**Gráfico 40. Hay oportunidades de superación laboral. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

En esta hacienda el 32% de las personas afirman que no hay oportunidades de superación laboral, un 11% contestaron que sí la hay, el 25% respondieron a veces y un 32% muy pocas veces. Estos porcentajes son un poco altos a diferencia de los anteriores resultados debido a que los obreros encuentran una oportunidad de superación en los jefes de área, además de poder acceder a un trabajo similar en otra hacienda recomendado por el jefe de área o el administrador.

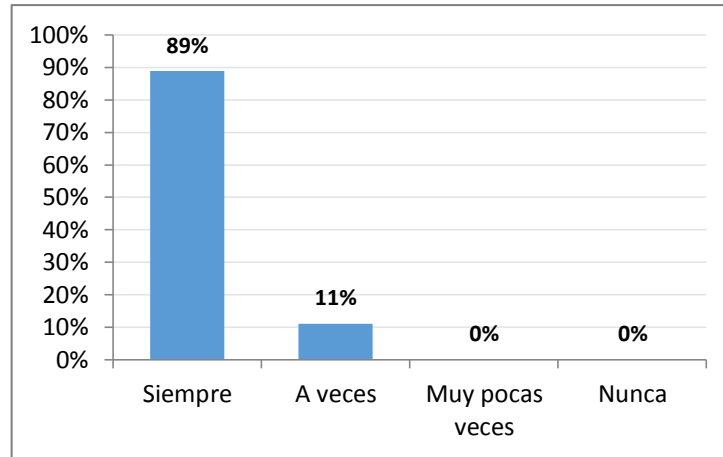
## **5.5. Relación Laboral con la Jefatura**

### **5.5.1. Pregunta 13. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera del trabajo.**

#### **5.5.1.1. Hacienda San Gabriel.**



Gráfico 41. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo.  
Hacienda San Gabriel



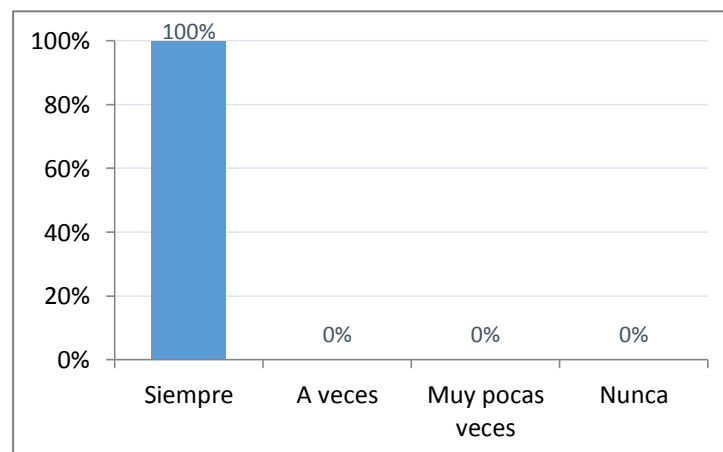
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### Análisis

El 89% de los obreros respondieron que siempre hay ambiente confiable que crea el jefe, en cambio el 11% dijeron que a veces. Por lo tanto el administrador de esta hacienda ha logrado crear durante el tiempo que labora un ambiente agradable tanto dentro de la hacienda como fuera, casi se llegó al 100% por lo tanto el 89% se considera un buen ratio.

### 5.5.1.2. Hacienda La Carmela

Gráfico 42. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo.



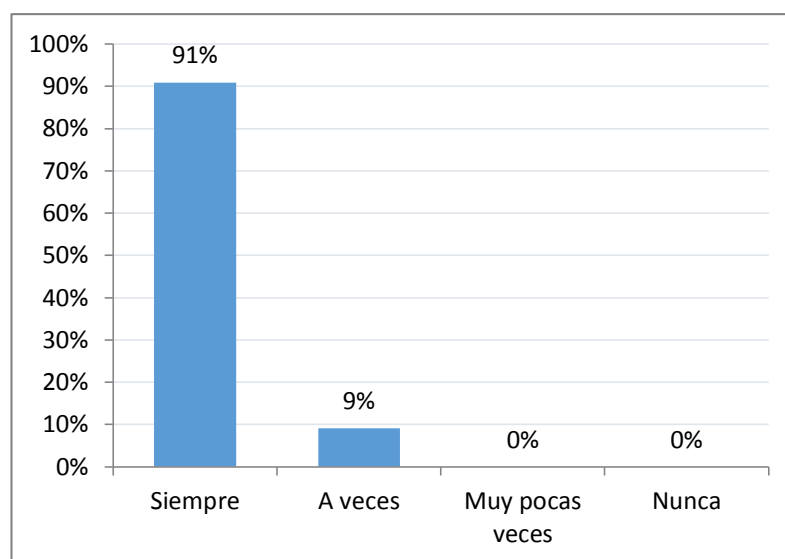
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

En la hacienda La Carmela, los encuestados contestaron que siempre se crea por parte del administrador, un ambiente confiable dentro y fuera del trabajo, con una satisfacción del 100% cuyo porcentaje es bueno e indica que el administrador realiza correctamente su trabajo con sus colaboradores.

### **5.5.1.3. Hacienda Naranjo Chico**

**Gráfico 43. Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

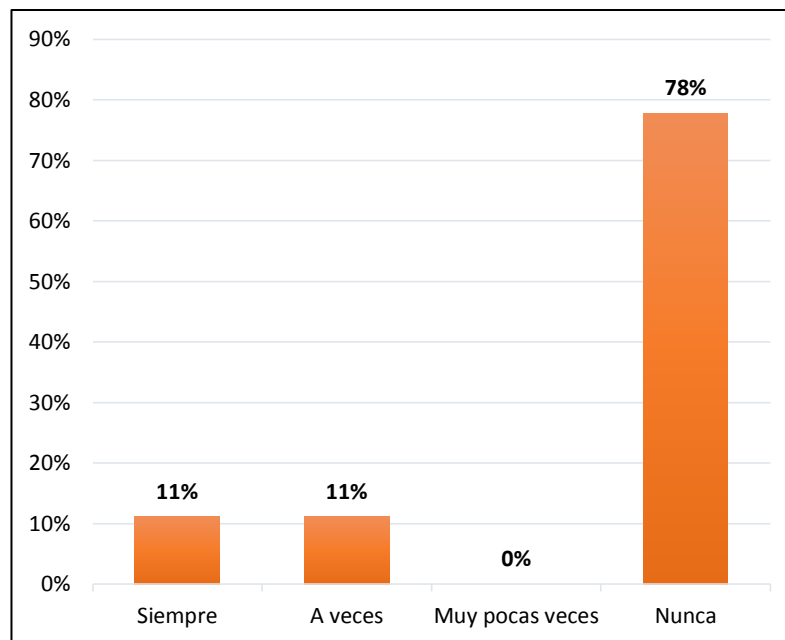
### **Análisis**

El personal que labora en las haciendas bananeras sí considera que el ambiente es confiable dentro y fuera del trabajo con un porcentaje de 91% mientras que el 9% señala solo que a veces. En esta hacienda la satisfacción con la jefatura también obtiene un porcentaje alto por lo que se concluye que la relación del trabajo de jefe a empleado es considerada por los obreros algo fundamental para la realización de sus actividades laborales.

## 5.5.2. Pregunta 14. Existen las preferencias personales

### 5.5.2.1. Hacienda San Gabriel

**Gráfico 44. Existen las preferencias personales. Hacienda San Gabriel**



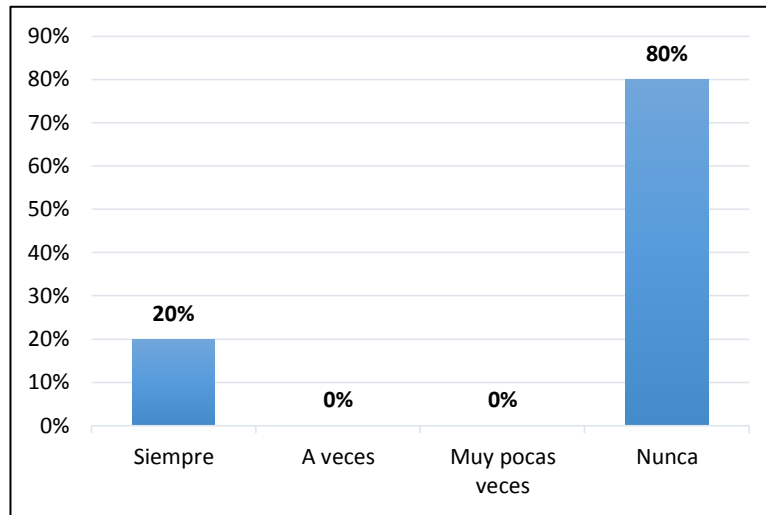
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

#### **Análisis**

La mayoría de los encuestados (78%) respondieron que en la hacienda San Gabriel nunca existen preferencias personales, lo cual permite tener una igualdad laboral. Por otra parte existe un porcentaje global del 22% opina que sí hay preferencias por parte del administrador hacia algunos obreros, lo cual no es tan apreciable para todos los que trabajan en esta hacienda.

### 5.5.2.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 45. Existen las preferencias personales. Hacienda San Gabriel**



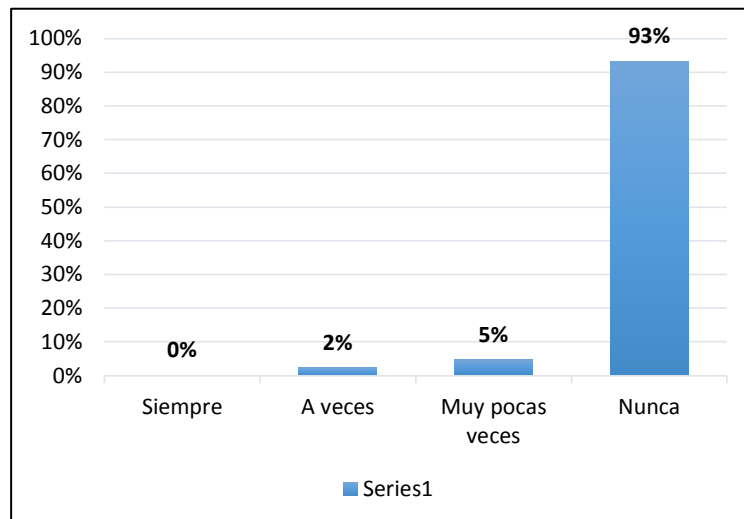
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

Se concluye que no existen preferencias personales en un 80% y tan solo el 20% considera que si existen dichas preferencias en el lugar de trabajo.

### **5.5.2.3. Hacienda Naranjo Chico**

**Gráfico 46. Existen las preferencias personales. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

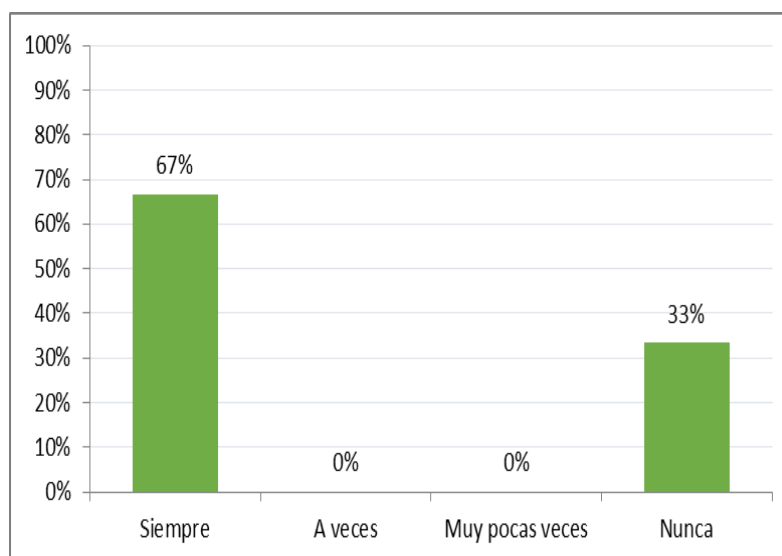
## Análisis

El 93% de los obreros encuestados, afirman que en esta Hacienda Naranjo Chico no hay preferencias personales, lo cual habla muy bien del administrador de dicho negocio. Por otra parte un global del 7% indica que a veces si existe preferencia, cabe mencionar que éste es un porcentaje pequeño que no afecta a todos los trabajadores.

### 5.5.3. Pregunta 15. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe.

#### 5.5.3.1. Hacienda San Gabriel

**Gráfico 47. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. Hacienda San Gabriel**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

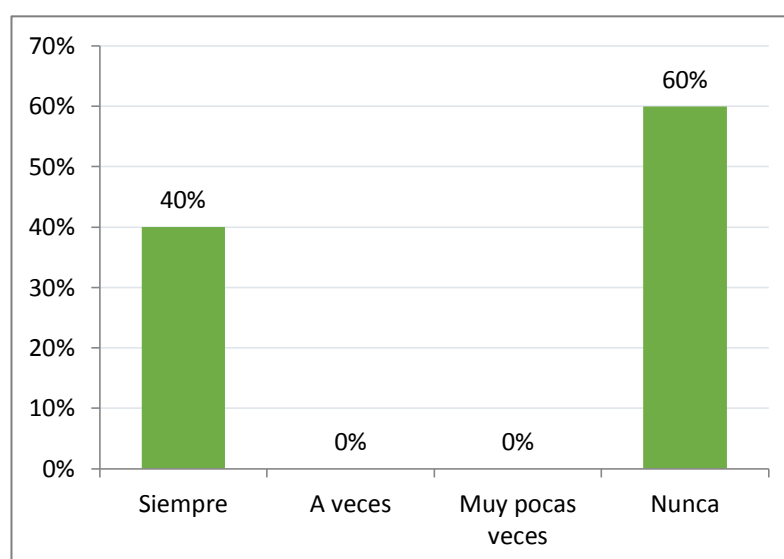
## Análisis

De todo el personal encuestado el 67% manifestó que las tareas son impuestas por los dueños de la hacienda, el 33% afirman que dichas tareas jamás son impuestas. Se concluye que en la Hacienda San Gabriel el jefe

deberá buscar la mejor manera para indicarles las funciones a sus obreros, con la finalidad de que sus trabajadores se sientan a gusto con la actividad que van a realizar.

### 5.5.3.2. Hacienda La Carmela

**Gráfico 48. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. Hacienda La Carmela**



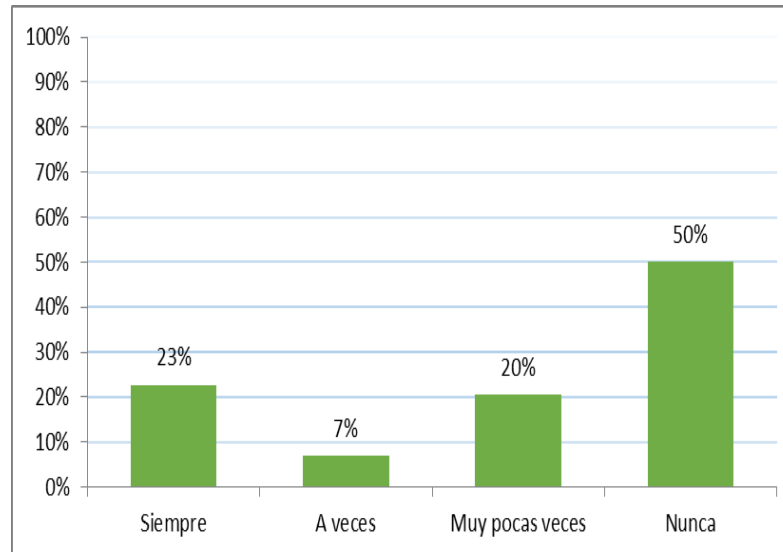
**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

#### **Análisis**

El 60% en su mayoría, indica que las labores realizadas nunca son impuestas por su jefe, aunque el 40% señala que siempre lo son, siendo éste un porcentaje relativamente alto. Se recomienda que el administrador de esta hacienda debe buscar estrategias para asignar las funciones laborales a sus obreros de la mejor manera, así se logrará una satisfacción en ellos.

### 5.5.3.3. Hacienda Naranjo Chico

**Gráfico 49. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe. Hacienda Naranjo Chico**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis**

El 50% señaló que nunca les han impuesto las tareas que realizan, el 23% afirma que siempre son impuestas las tareas, mientras que el 20% indicó que muy pocas veces y por último 7% a veces, lo que puede ocasionar un descontento por parte del colaborador.

## CAPÍTULO 6

### Análisis de la relación entre los factores de la satisfacción laboral y la productividad de las tres haciendas en mención.

#### 6.1. Productividad de la Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico

La productividad es aquella que se encarga de determinar el resultado laboral del empleado a través de insumos con la finalidad de producir una cantidad determinada de servicios o bienes de manera eficiente, por lo que en el presente trabajo se determinará el cálculo tomando la producción de cada una de las haciendas en el mes de enero como se observa en la tabla 11.

Estos valores de productividad serán usados más adelante para la comparación con los cinco factores de satisfacción laboral.

**Tabla 11. Cálculo de la productividad de las tres haciendas bananeras en el mes de enero del 2016**

Nombre de la Hacienda	No. De cajas Producidas al mes	Número de trabajadores	Horas laborables	Caja/hombre	Total Horas Mensual	Caja/Hora Hombre
San Gabriel	3.016	9	160	335	1440	<b>2,1</b>
La Carmela	3.457	10	160	346	1600	<b>2,2</b>
Naranjo Chico	15.306	50	160	306	8000	<b>1,9</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

Por lo general en las organizaciones existen empleados donde su nivel de producción depende de la capacidad de la máquina, es decir, no influyen su grado de satisfacción laboral sino en la cantidad producida por el trabajador.



Sin embargo en la presente investigación ese no es el caso ya que la producción está directamente ligada a la mano de obra del trabajador más que al uso de la maquinaria, por ende se plantea una medición de productividad parcial basada en el número de cajas producidas versus horas mano de obra, como se muestra en la tabla 11.

## 6.2. Análisis de los cinco factores de la satisfacción laboral en la productividad de las tres haciendas bananeras

Se consideran variables a las tres preguntas que contiene cada factor de la encuesta efectuada a los trabajadores de las haciendas en estudio. Por lo tanto se realizará un análisis promediando los resultados de las tres variables de cada factor por haciendas. Para un mejor entendimiento se resaltará el resultado global de los factores cuyas variables muestren mayor insatisfacción.

Los datos en porcentajes presentados en las tablas y gráficos, fueron obtenidos de un promedio general de las encuestas de las tres haciendas mostradas en el capítulo anterior.

### 6.2.1. Primer factor: Satisfacción por el trabajo en general

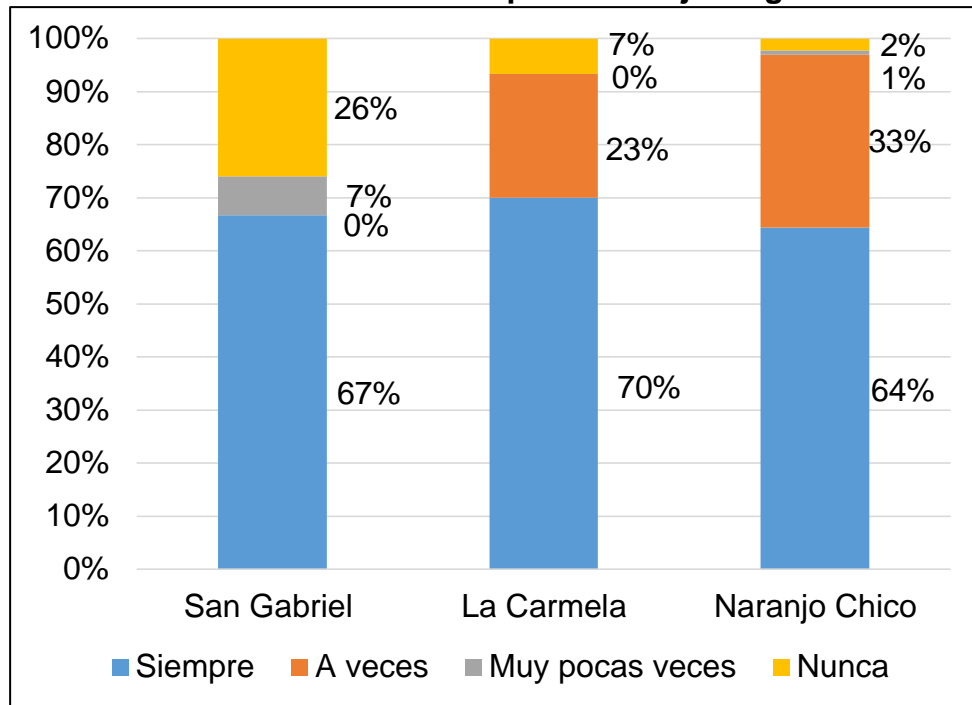
#### 6.2.1.1. Análisis de la variable 1, 2 y 3

**Tabla 12. Promedio de las tres variables del primer factor Satisfacción por el trabajo en general**

Hacienda	San Gabriel	La Carmela	Naranjo Chico
<i>Siempre</i>	67%	70%	64%
<i>A veces</i>	0%	23%	33%
<i>Muy pocas veces</i>	7%	0%	1%
<i>Nunca</i>	26%	7%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016  
**Elaborado por:** Los autores

**Gráfico 50. Factor Satisfacción por el trabajo en general**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016  
**Elaborado por:** Los autores

En el gráfico 50 se obtuvo el promedio de las tres variables correspondientes al factor *satisfacción por el trabajo en general*, mismo que se calculó mediante el resultado de encuestas realizadas al personal que labora en las haciendas bananeras, entre las variables se encuentran: si el equipo de trabajo toma en cuenta los aportes por parte del empleado, si las decisiones del empleado están respaldadas y si sienten que su trabajo es reconocido.

En la **Hacienda San Gabriel**, la mayoría de trabajadores reconoció en un promedio del 67% que “siempre” hay *satisfacción por el trabajo*, debido a que sus aportes, decisiones y desempeño son tomados en cuenta por su

grupo de trabajo. Por ende, se notó que los empleados se sienten comprometidos de laborar en dicha hacienda.

Por otra parte, el resto de trabajadores reconocieron en un 26% que “nunca” y un 7% que “ muy pocas veces” no se muestra una satisfacción en cuanto a la aceptación al grupo de trabajo, además de no estar respaldados por el administrador en la toma de decisiones y la falta de reconocimiento en el trabajo; se interpreta que estos trabajadores no están adaptados totalmente al comportamiento del grupo como a las actividades que se les asignen.

La **Hacienda La Carmela**, indica que del total de sus empleados, el 70% sienten *satisfacción por el trabajo en general*, siendo éste el porcentaje más alto entre las tres haciendas de estudio. Con esto se interpreta que el jefe de la hacienda y los grupos de trabajo consideran las sugerencias por parte de cualquier empleado, sus opiniones son de gran importancia para el funcionamiento de la hacienda. Esto a su vez crea en ella el compromiso laboral en la *satisfacción en el trabajo*, lo cual beneficia tanto al administrador como al desempeño de los trabajadores. Por lo tanto al existir mayor satisfacción en el trabajo, pero en las categorías “a veces” y “nunca” alcanzaron un 30%, todo esto se lo interpreta por los resultados de las tres preguntas de este factor.

La **Hacienda Naranja Chico**, indica en la categoría “siempre” con un 64% que en la mayoría de sus trabajadores existe *satisfacción por el trabajo en general*, siendo el porcentaje más bajo de las tres haciendas bananeras.

Siendo ésta hacienda la que posee el mayor número de trabajadores, se interpreta que el administrador realiza poco reconocimiento por el desempeño que los trabajadores realizan, por lo cual provoca una insatisfacción dentro del grupo laboral, por tal motivo se entiende que no se toma muy en cuenta las opiniones de los mismos.

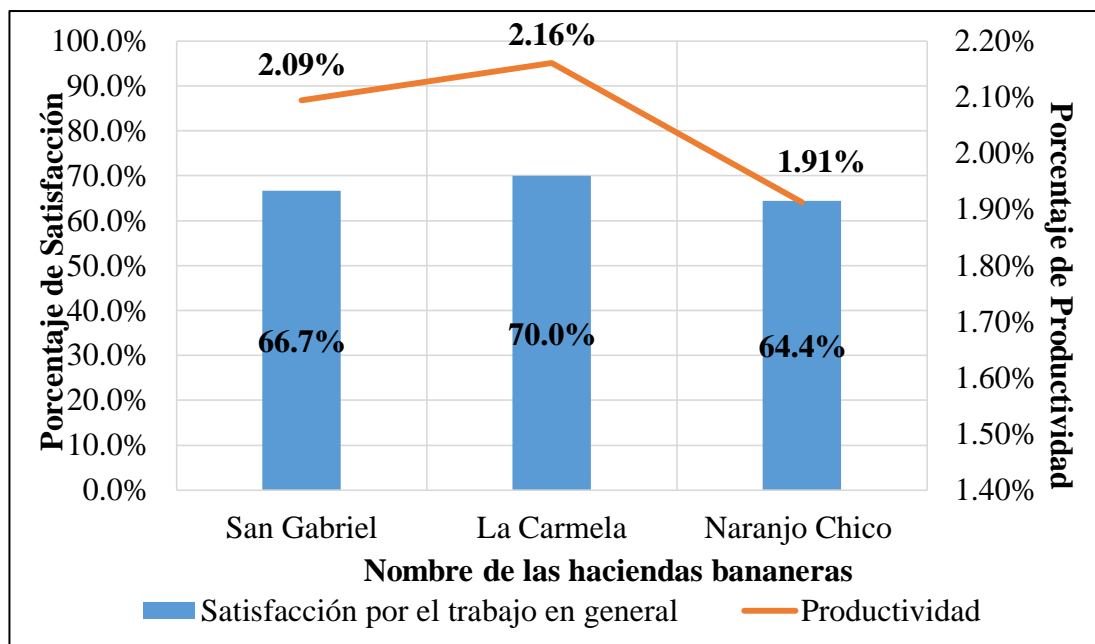
Por otra parte, del resto de trabajadores se obtuvo un porcentaje general de un 36% de todas las categorías, lo cual considera que los trabajadores

aún no están conformes en ciertas actitudes que toman sus jefes o compañeros hacia su trabajo o a su vez por la falta de reconocimiento en la labor que desempeñan.

Al haber analizado el factor de *satisfacción por el trabajo en general* por cada hacienda, se menciona que, según lo estipulado por el (Instituto Nacional de la Meritocracia, 2013) todo empleado se siente motivado si cuenta con respaldo tanto de su jefe y el apoyo de sus compañeros, esto indica que es necesario mantener la satisfacción en los trabajadores. Por otra parte, (Scott, 1967) explica que si al trabajador se le asigna un valor económico correspondiente a su capacidad o función, este llegará a desempeñarse de mejor forma; lo cual permite elevar el grado de satisfacción en los colaboradores.

### 6.2.2.2. Análisis de Satisfacción por el trabajo en general en la Productividad de las tres haciendas bananeras

**Gráfico 51. Satisfacción por el trabajo en general en la productividad de las tres haciendas bananeras. Primer Factor**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016  
**Elaborado por:** Los autores

Se puede observar que las actividades laborales que desarrollan el personal que trabaja en las haciendas, puede ser un factor que influye en la satisfacción laboral y en la productividad, puesto que la satisfacción de un empleado dependen de la actividad que desempeña. En este contexto, se puede indicar que existe causa y efecto en cuanto a la satisfacción por el trabajo en general, en este caso se entiende como causa a la mayor satisfacción laboral de la hacienda La Carmela, en comparación con las haciendas San Gabriel y Naranjo Chico y su respectivo efecto en la productividad.

El gráfico 51 muestra la relación satisfacción laboral en la productividad por cada una de las haciendas donde se observa que las haciendas San Gabriel y La Carmela obtuvieron mayor grado de satisfacción correspondiente a un 67% y 70% respectivamente, por ende, el índice de productividad para cada una de estas fue alto, 2,09% (San Gabriel) y 2,16% (La Carmela). A diferencia de la hacienda Naranjo Chico cuya satisfacción por el trabajo fue 64% es decir menor en comparación a las otras haciendas por lo tanto la productividad también bajó en la relación a las demás siendo esta 1.91%.

La baja satisfacción obtenida en la hacienda Naranjo Chico se debe a que la tercera variable, es decir, el reconocimiento del trabajo, no es tan relevante en dicha hacienda, y esto provoca que el porcentaje de satisfacción en el trabajo esté bajo, por ende, esto evidencia que falta valorar las actividades realizadas por los trabajadores y no hay motivación apropiada.

Según (Pinilla, 1982) también afirma que existe una relación entre satisfacción y productividad, señala que la satisfacción va de la mano con las actitudes que se toman frente al trabajo. Siendo la actitud una variable del factor satisfacción del trabajo en general se debe considerar aspectos que

forman parte de la actitud como proceso de toma de decisiones y reconocimiento en el trabajo ya que incidirá de forma directa en la productividad.

Cada una de las variables ayuda a fortalecer el estudio de este factor, y para reafirmarlo se puede hacer una comparación aleatoria de la satisfacción en el trabajo en general con la productividad de cada una de las haciendas, puesto que esta comparación tiene una relación directa pero no en igual proporciones.

Se puede describir también que la satisfacción laboral en general no está en un nivel alto en la hacienda Naranjo Chico, ya que a pesar de ser una hacienda mucho más amplia existe un descontento por parte de los trabajadores. Es importante tener en cuenta los aportes que realiza cada empleado en el trabajo, además de respaldar las decisiones de sus trabajadores y darles el reconocimiento adecuado a la labor que se le asigne, así se tendrá como resultado un incremento en la productividad.

## 6.2.2. Segundo factor: Satisfacción en el ambiente físico de trabajo

### 6.2.2.1. Análisis de la variable 4, 5 y 6

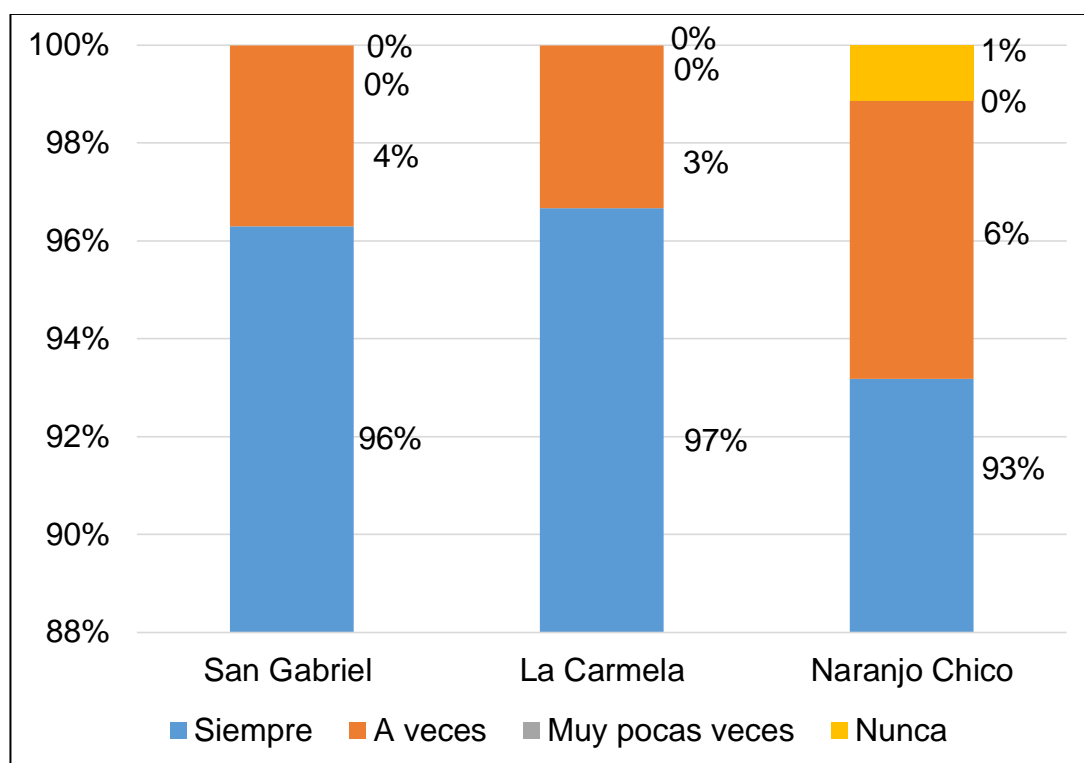
**Tabla 13. Promedio de las tres variables del segundo factor**

Hacienda	San Gabriel	La Carmela	Naranjo Chico
<i>Siempre</i>	96%	97%	93%
<i>A veces</i>	4%	3%	6%
<i>Muy pocas veces</i>	0%	0%	0%
<i>Nunca</i>	0%	0%	1%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Gráfico 52. Factor Ambiente Físico de Trabajo**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

En el gráfico 52, se obtuvo el promedio de las tres variables correspondientes al factor Ambiente físico de trabajo, el mismo que se calculó mediante el resultado de encuestas realizadas a los empleados de cada hacienda; entre las variables se mencionan: contar con el espacio físico para el trabajo, el entorno físico de trabajo es el correcto y la limpieza e higiene es fundamental en la hacienda.

La **Hacienda San Gabriel**, indica con un 96% que “siempre” existe un buen ambiente físico de trabajo, lo que se interpreta que el personal cuenta con el lugar adecuado para ejecutar su trabajo con la finalidad de que su labor sea más eficiente y productiva, a su vez generando mayores ganancias a las haciendas en estudio.

Por otra parte, tan solo un 4% indica que “a veces” la hacienda mantiene un sitio agradable para el trabajo de su personal, con el fin de no perjudicar cualquier tipo de proceso laboral.

La **Hacienda La Carmela**, los trabajadores afirmaron con un 97% que “siempre” existe un ambiente adecuado realizar su trabajo, lo que explica que cuentan con una limpieza e higiene del lugar en donde realizan su función y hay que destacar que el aseo en el área de trabajo es primordial para que no hayan inconvenientes, y esto a su vez logrará que el personal se sienta a gusto y satisfecho en lo que hacen.

Así mismo, tan solo un 3%, indicaron que “a veces” se cuenta con un ambiente adecuado en el trabajo, este porcentaje es bajo, por lo que se puede inferir que es necesario que el administrador realice una inspección de todas las áreas de trabajo, con el fin de que no existan problemas con ciertos obreros a futuro.

La **Hacienda Naranja Chico**, presenta un 93% de los trabajadores que indican que “siempre” existe el ambiente físico para realizar sus funciones. Se considera un porcentaje muy bueno debido a que en esta hacienda la cantidad de personal es mayor, por lo que quiere decir que el administrador de esta hacienda se preocupa por mantener un lugar idóneo para que su personal realice sus funciones de manera correcta.

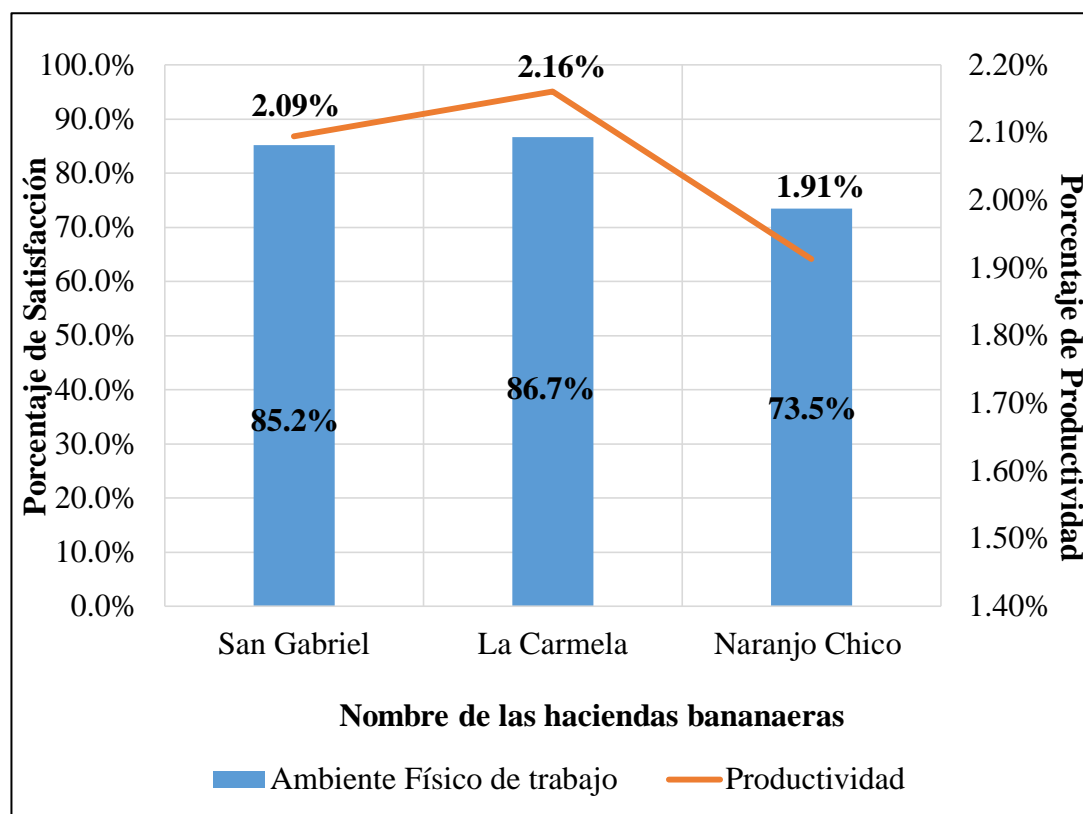
Por lo contrario, un porcentaje del 6% indica que “a veces” y 1% que “nunca” hay un buen ambiente físico.

Al concluir el análisis de este factor “Ambiente físico de trabajo”, según (Thompson, 1967) la manera idónea de construir organizaciones adecuadas es que el personal se adapte al entorno que se enfrenta y a su vez se relacione con las variables que se presenten en el mismo. Además, explica (García, 2005) que habrá una mejor concentración en las funciones de los empleados, lo cual aumenta la productividad en el trabajo y se evita que exista algún tipo de anomalía en los procesos.



### 6.2.2.2. Análisis de Satisfacción en el ambiente físico de trabajo en la Productividad de las tres haciendas bananeras

**Gráfico 53. Satisfacción en el ambiente físico de trabajo en la productividad de las tres haciendas bananeras. Segundo Factor**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

El gráfico 53 muestra cómo el factor de satisfacción en el ambiente físico en las haciendas se relaciona con la productividad.

Por consiguiente, los trabajadores tanto de la hacienda San Gabriel como de La Carmela indicaron que el lugar en donde laboran es idóneo para este tipo de actividades agropecuaria, ya que se encuentran ejerciendo sus actividad en un ambiente natural, en contacto con el campo y teniendo siempre las condiciones necesarias para cumplir sus propias necesidades, se manifestó en un 85% y 86% respectivamente, que al momento de asignación de las hectáreas, se puede optimizar la carga laboral y a su vez generan una mayor productividad.

Por otra parte, en la hacienda Naranja Chico se muestra un grado de satisfacción 73% pero en menor magnitud en relación a las anteriores debido que ésta cuenta con más hectáreas, por lo cual existe una mayor carga laboral en sus trabajadores y se obtiene como resultado una productividad más baja.

### 6.2.3. Tercer factor: Satisfacción en el Entorno Laboral

#### 6.2.3.1. Análisis de la variable 7, 8 y 9

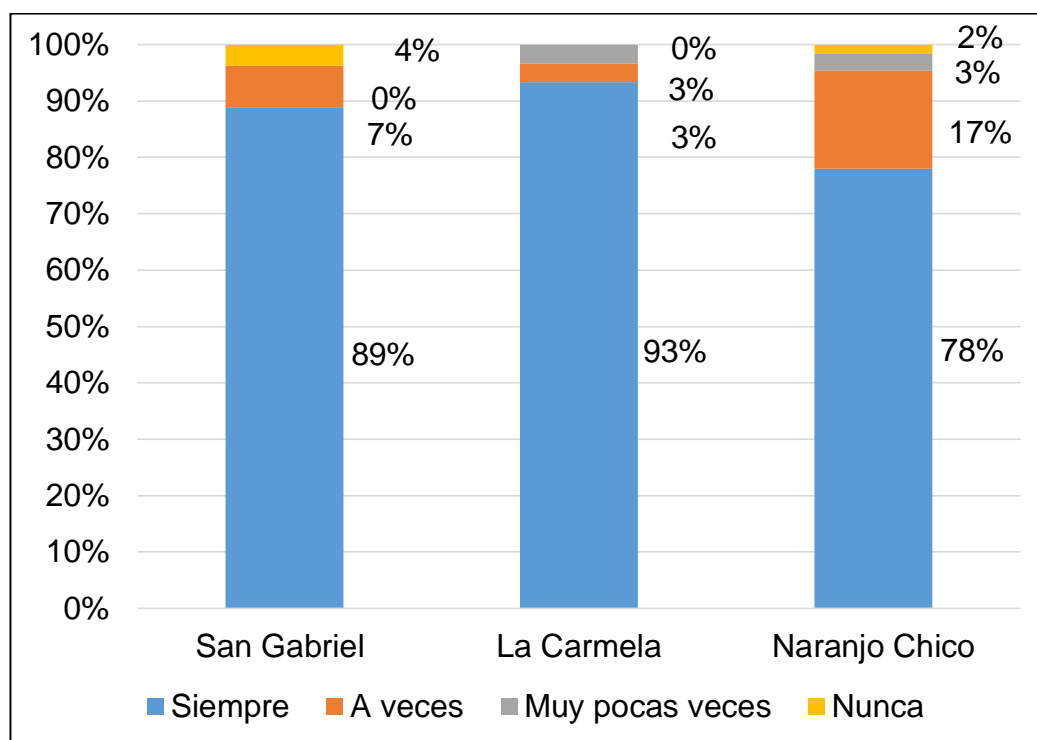
**Tabla 14. Promedio de las tres variables del Tercer factor**

Haciendas	San Gabriel	La Carmela	Naranja Chico
Siempre	89%	93%	78%
A veces	7%	3%	17%
Muy pocas veces	0%	3%	3%
Nunca	4%	0%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranja Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

**Gráfico 54. Factor Entorno Laboral**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

En el gráfico 54, se analiza el promedio de las tres variables correspondientes al factor “Satisfacción en el entorno laboral” del personal encuestado en cada hacienda; entre las variables se mencionan: aceptación del grupo de trabajo, apoyo de compañeros y trabajo en equipo.

La **Hacienda San Gabriel**, indica que los trabajadores en un 89% afirman que “siempre” existe una satisfacción en el entorno laboral, es decir se trabaja en equipo existiendo un apoyo mutuo por parte de sus compañeros de trabajo. Esto permite que el grado de satisfacción laboral sea óptimo para el trabajo que realizan los obreros.

Por otro lado, el resto de trabajadores que indicaron en un 7% que “a veces” y en un 4% que “nunca”, muestran inconformidad por la carencia de apoyo, trabajo y aceptación. Cabe recalcar que es necesario que el

administrador de la hacienda conozca el entorno en el que laboran sus empleados y crear compañerismo que permitan un buen desempeño en el trabajo.

La **Hacienda La Carmela**, presenta en un 93% que los trabajadores “siempre” son aceptados en su entorno laboral, esto conlleva a que los obreros se sientan a gusto en trabajar con personas que aportan en su función; creando así una satisfacción laboral.

Por lo contrario, el resto de trabajadores que indicaron en un 3% que “a veces” y en un 3% que “muy pocas veces”, muestran en pequeña proporción insatisfacción por falta de apoyo dentro de su entorno de trabajo, lo cual se interpreta que la hacienda posee una mínima cantidad de trabajadores que necesitan solucionar sus problemas con la ayuda del administrador y de esta manera, se podrá alcanzar la satisfacción para dichos trabajadores.

La **Hacienda Naranja Chico**, el 78% de sus trabajadores indica que “siempre” existe una satisfacción en el entorno laboral, es decir que encuentran apoyo y aceptación en el trabajo por parte de sus compañeros; esto influye en qué tan satisfecho pueden estar los trabajadores en esta hacienda.

Por lo contrario, del resto de trabajadores que indicaron en un 17% que “a veces”, en un 3% que “muy pocas veces” y en un 2% que “nunca” muestran una insatisfacción hacia el entorno laboral no tan aceptable, lo que en total representa un porcentaje pequeño pero que el administrador deberá considerar. Se interpreta entonces que por ser una hacienda más grande con un total de 70 hectáreas y a su vez con mayor número de personal, algunos trabajadores se preocupan por desempeñar su función y no todos demuestran interés en apoyar a sus compañeros y trabajar en equipo,

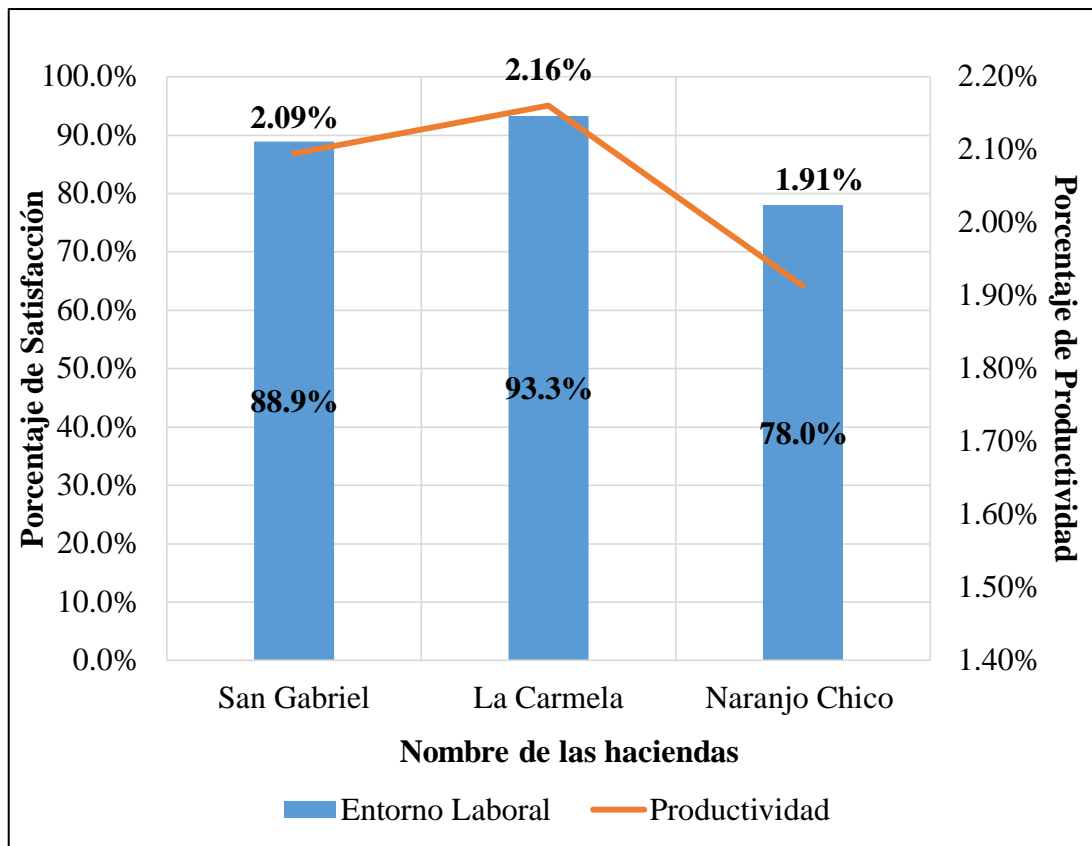
Al analizar este factor “Satisfacción en el entorno laboral”, existen diferentes ocupaciones en el proceso producción del banano los cuales

tienden a realizarse de manera más individual que grupal, dependiendo de la cantidad de hectáreas, sin embargo, (Robbins & Coulter, Administración, 2010) recalcan que la participación de cada empleado tanto individual o grupal tiene un alto grado de importancia porque generar armonía y sinergia dentro de las organizaciones.

Por otra parte, según lo establecido por (Fernández, 2002) una de las razones por las que no son ayudados los trabajadores es por la falta comunicación frente a su entorno, aparte de sentir frustraciones por el trabajo en la cual se encuentran estancados. Menciona también que los directores en estos casos deben ayudar a estos empleados a estabilizarlos de varias formas, como cambiarlos a puestos en los que sean más productivos o mediante el diálogo entre el jefe directo, con sus compañeros para brindar soluciones a su estancamiento

#### **6.2.3.2. Análisis de Satisfacción en el entorno laboral en la Productividad de las tres haciendas bananeras**

#### **Gráfico 55. Satisfacción en el entorno laboral en la productividad de las tres haciendas bananeras. Tercer Factor**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

En esta ocasión se muestra cómo el factor de satisfacción en el entorno laboral en las haciendas de estudio se relaciona con la productividad, por lo tanto, la mano de obra tanto en la hacienda San Gabriel como de la hacienda La Carmela manifiesta en mayor proporción un grado de satisfacción de 88% y 93% respectivamente con respecto al entorno de trabajo, por ende los índices de productividad son más altos; aunque en el caso de la hacienda Naranjo Chico, la satisfacción hacia el entorno es relativamente menor frente a las haciendas anteriores debido a que ésta posee una gran cantidad de empleados, provocando un escaso reconocimiento en el grupo de trabajo y el bajo apoyo de los compañeros, lo que conlleva a una baja productividad en la hacienda.

En su totalidad los componentes mencionados anteriormente son aquellos que pueden conllevar a un buen entorno laboral. El entorno laboral incita a

adoptar varios comportamientos los cuales deben ser analizados para determinar si influyen en la productividad de las haciendas.

La satisfacción en el entorno laboral se fundamenta con la participación de la teoría de motivación de (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) que ayuda a observar la influencia de las variables intrínsecas en cuanto a la aceptación por parte de sus compañeros, el apoyo que estos pueden brindar y la labor en el equipo donde se desempeñen. Como resultado se observa en el gráfico 55 que existe una alta satisfacción en el entorno laboral.

#### 6.2.4. Cuarto factor: Satisfacción en las Oportunidades de Desarrollo

##### 6.2.4.1. Análisis de la variable 10, 11 y 12

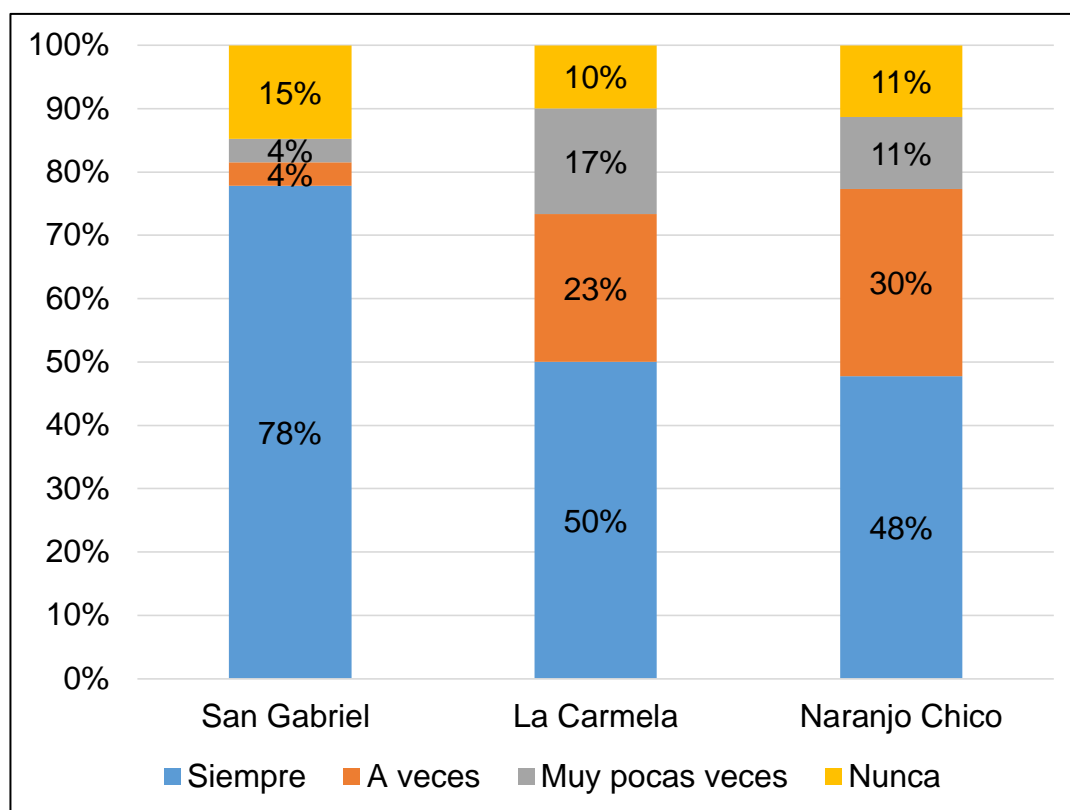
**Tabla 15. Promedio de las tres variables del Cuarto factor**

Escala	San Gabriel	La Carmela	Naranjo Chico
<i>Siempre</i>	78%	50%	48%
<i>A veces</i>	4%	23%	30%
<i>Muy pocas veces</i>	4%	17%	11%
<i>Nunca</i>	15%	10%	11%
TOTAL	100%	100%	100%

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

**Gráfico 56. Factor Oportunidades de Desarrollo**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

En el gráfico 56, se analiza el promedio de las tres variables correspondientes al factor “Satisfacción en las oportunidades de desarrollo” del personal encuestado en cada hacienda; entre las variables se mencionan: satisfacción por el trabajo que desempeña, considera que el trabajo le aporta personalmente y hay oportunidades de superación laboral.

La **Hacienda San Gabriel**, el 78% de los trabajadores, indican que “siempre” existe satisfacción en las oportunidades de desarrollo, interpretando así que las funciones que realizan los trabajadores les aporta personalmente, además de sentirse a gusto en lo que hacen diariamente, lo cual influye significativamente a la satisfacción en su trabajo.



Por otra parte, el resto de trabajadores que indicaron en un 4% que “a veces”, en un 4% que “muy pocas veces” y en un 15% que “nunca”, consideran insatisfacción debido a que las labores que realizan no les aportan ningún valor, y tampoco permite un crecimiento laboral dentro de la hacienda.

La **Hacienda La Carmela**, solo el 50% de su personal, afirman que “siempre” hay satisfacción en cuanto a las oportunidades de desarrollo, es decir no son muchos los que encuentran alguna superación en su trabajo, ni encuentran que su trabajo les aporte en lo personal.

Así mismo, los empleados que indicaron en un 23% que “a veces”, en un 17% que “muy pocas veces” y en un 10% que “nunca”, muestran la insatisfacción que existe en su trabajo, en cuanto a las oportunidades de desarrollo. El administrador de la hacienda deberá evaluar las capacidades que tienen los trabajadores de acuerdo a su función, de esta manera conocerá, que estrategias puede utilizar para que sus colaboradores sientan que en donde laboran encontrarán superación y desarrollo, y de la misma manera beneficie también al buen funcionamiento de la hacienda.

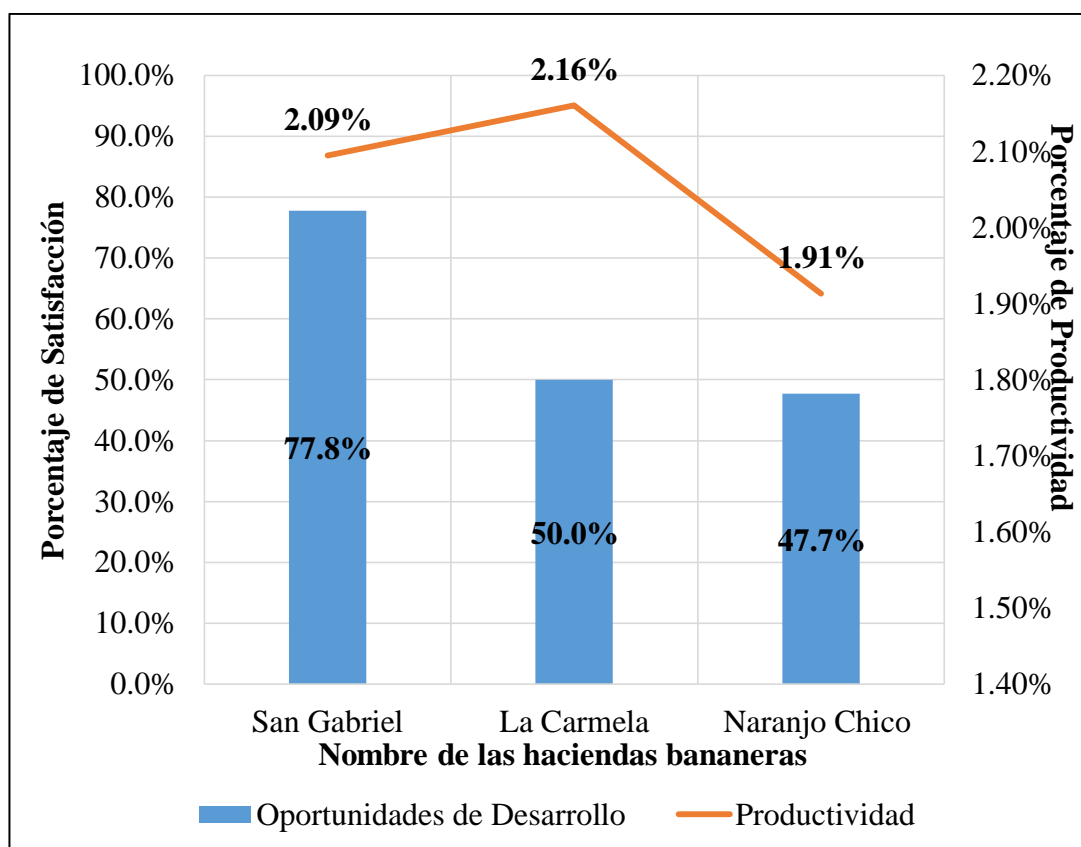
En la **Hacienda Naranja Chico**, el 48% de los trabajadores afirman que “siempre” hay oportunidades de desarrollo, siendo este resultado menos de la mitad de los trabajadores. Lo que se interpreta es que debido a la cantidad elevada de personal en dicha hacienda, no todos alcanzan un mismo grado de satisfacción en cuanto a la superación laboral o al ser reconocidos por el trabajo que desempeñan, ya que las funciones que realizan son muy limitadas.

Por otra parte, el resto de trabajadores que indicaron en 30% que “a veces”, en un 11% que “muy pocas veces” y en un 11% que “nunca” muestran mayor insatisfacción debido a que a la mayoría no les permite crecer en el ámbito laboral y se mantengan solo en una misma función. Hay que recalcar que el problema puede ser debido a que ésta hacienda es más grande a comparación de las otras.

Al analizar este factor “Satisfacción en las oportunidades de desarrollo”, se explica que la insatisfacción laboral se da debido a que los empleados no sienten que el trabajo les aporta personalmente, esto sucede cuando las actividades son monótonas y no permiten que conozcan otras funciones; esto a su vez provoca que no exista superación laboral en ellos. Es necesario que los administradores demuestren que los empleados pueden lograr realizar más de lo que ellos creen, así se los incentive internamente y pueda lograr con ellos una satisfacción en el trabajo.

#### 6.2.4.2. Análisis de Satisfacción laboral en las oportunidades de desarrollo en la Productividad de las tres haciendas bananeras

**Gráfico 57. Satisfacción en las oportunidades de desarrollo en la productividad de las tres haciendas bananeras. Cuarto Factor**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

Debido al tipo de actividad a la que pertenecen las haciendas de estudio, el grado de satisfacción con respecto a las oportunidades de desarrollo presenta un situación suigéneris en su relación frente a la productividad tal y como sucede en la hacienda La Carmela, la cual muestra que a menor satisfacción genera una mayor productividad; esto se debe a que las funciones son automatizadas y la asignación de cada actividad por lo general es rutinaria, es decir, realizar la misma actividad durante un largo tiempo no genera la misma autorrealización en un trabajador, además, el grado de dificultad que se pueda generar en las actividades es mínimo, por lo que le es indiferente al trabajador tener satisfacción o no, pero el índice de productividad puede aumentar o mantenerse constante.

El desempeño gira en torno al nivel de metas, a la capacidad de los empleados, a la aceptación de metas y por último a la interacción entre la meta y su capacidad. Es importante establecer metas pequeñas u objetivos para los empleados de la hacienda, en busca de generar una autorrealización en ellos mismos, una satisfacción que sea generada por una actividad realizada provoca una mayor satisfacción en la oportunidad de desarrollo.

La hacienda que alcanzó el porcentaje más alto fue San Gabriel con un 77% indicando que en dicha hacienda si existe oportunidades de desarrollo y superación mientras que la hacienda La Carmela con un porcentaje inferior obtuvo el 50% de sus empleados señalo que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan y por ultimo Naranjo Chico con el porcentaje más bajo llegando así al 47%, lo cual genera descontento a los empleados.

### **6.2.5. Quinto factor: Satisfacción en Relación Laboral con la jefatura**

#### **6.2.5.1. Análisis de la variable 13, 14 y 15**

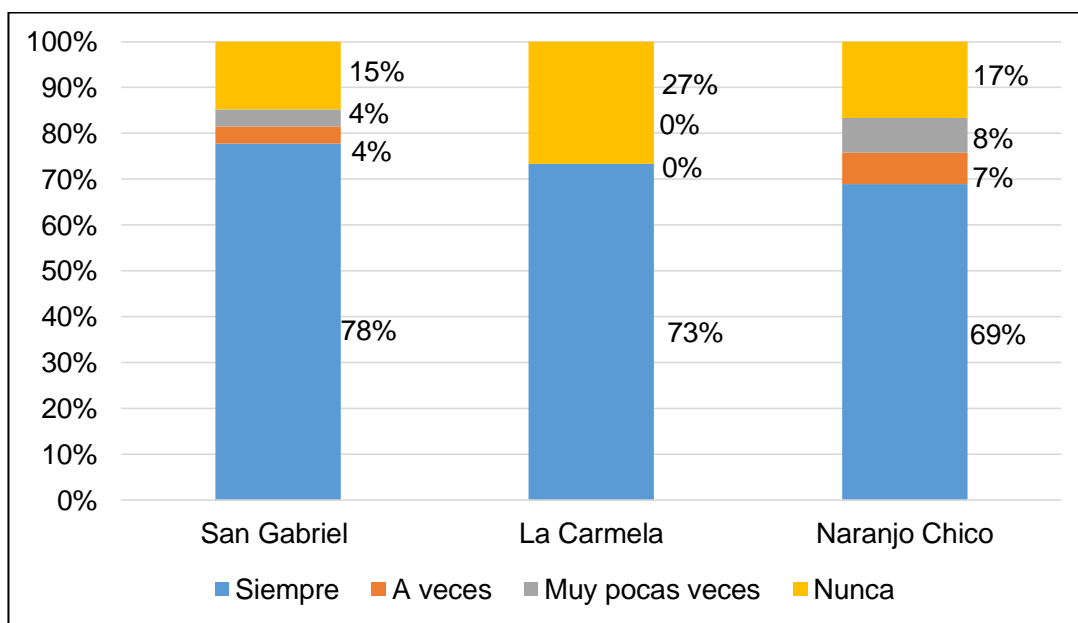
**Tabla 16. Promedio de las tres variables del Quinto factor**

Hacienda	San Gabriel	La Carmela	Naranjo Chico
<i>Siempre</i>	78%	73%	69%
<i>A veces</i>	4%	0%	7%
<i>Muy pocas veces</i>	4%	0%	8%
<i>Nunca</i>	15%	27%	17%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico 2016

**Elaborado por:** Los autores

**Gráfico 58. Factor Relación Laboral con Jefatura**



**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

Por medio del gráfico 58, se muestra el promedio de las tres variables correspondientes al factor “Satisfacción en Relación laboral con la jefatura” de los trabajadores encuestados en cada hacienda; entre las variables se mencionan: mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera del trabajo,

existencia de preferencias personales y las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe.

En el gráfico 58 se denotará una particularidad en el análisis ya que la pregunta “existen preferencias personales de la jefatura” (pregunta 14), juega en sentido contrario a las otras dos preguntas (preguntas 13 y 15) que corresponden a este factor. Es decir, cuando se le pregunta al empleado si su jefe tiene preferencias personales lo positivo es que responda “nunca”, por lo tanto para efectos del promedio se ha considerado las respuestas del **nunca** como una situación a favor del factor.

Con este precedente los resultados del factor “satisfacción laboral con la jefatura”, se obtuvo de promediar los resultados de la categoría “siempre” para las preguntas 13 y 15 y “nunca” en el caso de la pregunta 14. Proceso que se replica en cada hacienda.

La **Hacienda San Gabriel**, la mayoría de trabajadores mencionaron que en un 78% que “siempre” están satisfechos con la relación laboral que tienen con su jefe, esto debido a que no suelen existir preferencias, pero a su vez mencionan que su jefe crea un ambiente confiable en el área de trabajo, lo cual genera cierto grado de satisfacción hacia ellos.

Por otro lado, del resto de trabajadores que indicaron en un 8% que “a veces” ó “muy pocas veces” y en un 15% que “nunca” manifiestan tener insatisfacción, puesto que aquí muestra que un gran grupo de trabajadores afirman que su jefe si tiene preferencias personales con algunos miembros del personal y a la vez, no genera ningún tipo de confianza en el ambiente de trabajo.

La **Hacienda La Carmela**, obtuvo un promedio del 73% de trabajadores que indicaron que “siempre” están satisfechos de acuerdo a la relación laboral de jefe a empleado, puesto que a todos se los trata por iguales y no mantienen preferencias.

Así mismo, el 27% del resto de trabajadores indicaron que “nunca”, sienten insatisfacción, dicho porcentaje se debe a que algunos trabajadores afirman que existen muchas preferencias y el trato que mantienen con el jefe es de modo irregular, por lo cual se interpreta que los trabajadores no se sienten valorados por sus jefes, ya que estos no se esfuerzan por construir relaciones afectivas ni laborales, y por ende, el desempeño del personal no será el mismo.

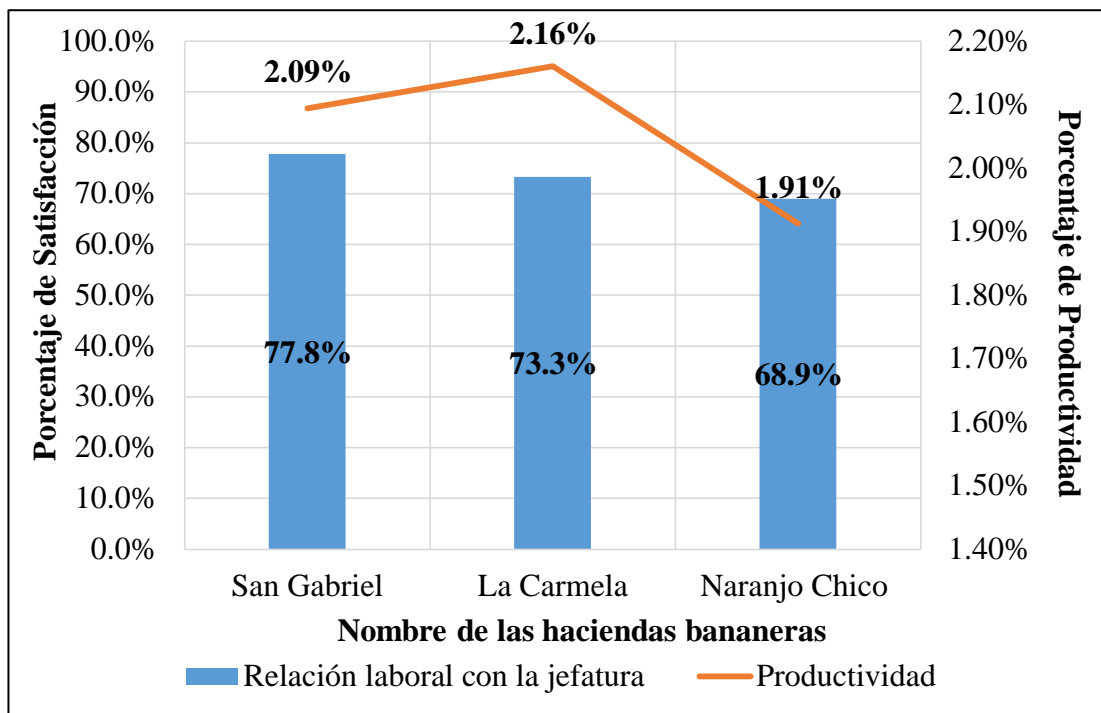
La **Hacienda Naranjo Chico**, los trabajadores que indicaron en un promedio del 69% que “siempre” y en un 7% que “a veces” muestran satisfacción con la relación laboral de jefe a trabajador.

Por otro lado, de los trabajadores que indicaron en un 17% que “nunca” y en un 8% que “muy pocas veces” manifiestan tener insatisfacción con respecto a este factor, a pesar de ser una hacienda grande, el administrador no trata con igualdad y respeto a sus empleados, creando un ambiente de desconfianza, poco agradable para el buen desempeño de las funciones.

Al analizar este factor “Satisfacción en relación laboral con la jefatura” se explica que los jefes deberán mantener una igualdad con sus colaboradores, es decir que no existan preferencias personales, además de no imponer arbitrariamente las tareas a ellos, ya que no creará un ambiente confiable y no habrá un buen grado de satisfacción en el trabajo. Según la sexta dimensión de Locke depende del estilo de liderazgo, capacidades técnicas o administrativas, la relación interpersonal, y cualidades que ayuden a un aumento en la satisfacción en la administración.

#### **6.2.5.2. Análisis de Satisfacción en relación laboral con la jefatura en la Productividad de las tres haciendas bananeras**

**Gráfico 59. Satisfacción en relación laboral con la jefatura en la Productividad de las tres haciendas bananeras. Quinto Factor**



**Fuente:** Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los autores

La relación laboral con la jefatura en el caso de la hacienda San Gabriel mantiene refleja un 78% que indica una buena relación con las jefaturas, el ambiente es ameno y lleno de camaradería, por otra parte la Hacienda La Carmela alcanzó el 73% en los resultados a favor señalando que los trabajos no son impuestos arbitrariamente y finalmente Naranjo Chico con un porcentaje del 68.9%, de todo el personal encuestado. Se observó que la gran mayoría mantiene buenos vínculos con los propietarios de cada una de las haciendas.

En el gráfico 59 que se muestra anteriormente, se observa que el factor de satisfacción laboral con respecto a la jefatura no guarda relación con el comportamiento de la productividad. Esto se evidencia ya que la hacienda con mayor productividad es decir La Carmela, no es la que tiene mayor satisfacción con respecto a su jefatura.

Se considera que una de las causas puede ser que los administradores de cada hacienda solo se enfocan en la supervisión de las actividades, más no por construir relaciones laborales con cada trabajador. Por otro lado, las tareas que realizan los trabajadores no motivan a que se invierta un poco más de esfuerzo y tiempo, debido a que son actividades rutinarias y no hay una persona que aprecie dichas tareas, por lo cual la productividad en este caso no guarda relación con la satisfacción.

Por esto, la teoría de intercambio entre líder y seguidor reconoce la fusión entre el jefe y empleado, por ende la mayoría de las organizaciones crean fuerzas humanas y estas se ven reflejadas en productos o servicios que ofrece. La productividad y el talento que cada colaborador posee, se le puede atribuir al esfuerzo que tienen al momento de la producción del banano, la motivación y el reconocimiento del trabajo que realiza puede elevar la satisfacción en relación con la jefatura.



## CONCLUSIONES

Con respecto a las teorías previamente analizadas y en relación con las haciendas de estudio, se determina por satisfacción a la actitud en la que el trabajador asume sus actividades diarias y como éstas se integran al cumplimiento de sus necesidades, y por productividad se establece el rendimiento que se obtuvo en las tres haciendas bananeras en estudio entre la cantidad de cajas de banano producidas sobre el total de cada hora hombre perteneciente a las haciendas.

Con el formato de medición por factores de Chiang, se pudo determinar los cinco factores de satisfacción laboral como: La satisfacción por el trabajo en general, Satisfacción en el Ambiente Físico, Satisfacción en el Entorno laboral, La satisfacción en la Oportunidades de Desarrollo y La Satisfacción en Relación Laboral con la Jefatura, cuyas variables fueron adaptadas a las características y actividades de las haciendas de estudio.

Del análisis en el sector bananero se obtuvo que, las haciendas dependen de las gestiones comerciales que las exportadoras puedan realizar en el mercado internacional; las haciendas San Gabriel y La Carmela dependen de la exportadora Asisbane S.A. la cual posee un 82% y 69% de la producción total de cada una de ellas. Para la hacienda Naranjo Chico, cuya producción total es exportada por Dole, están ligados a cumplir sus normas y condiciones con respecto a la calidad del producto, ya que Dole es considerada una marca internacional reconocida y establecida en el mercado bananero.

**Tabla 17. Resumen de los cinco indicadores de Satisfacción Laboral y la Productividad de cada una de las haciendas de estudio**

MES	INDICADORES	San Gabriel	La Carmela	Naranjo Chico
ENERO DEL 2016	Productividad	2,09%	2,16%	<b>1,91%</b>
	Satisfacción por el trabajo en general	66,67%	70,00%	<b>64,39%</b>
	Ambiente Físico de trabajo	85,19%	86,67%	<b>73,48%</b>

Entorno Laboral	88,89%	93,33%	<b>78,03%</b>
Oportunidades de Desarrollo	77,78%	50,00%	<b>47,73%</b>
Relación laboral con la jefatura	77,78%	73,33%	<b>68,94%</b>

**Fuente:** Hacienda San Gabriel, La Carmela y Naranjo Chico, 2016

**Elaborado por:** Los Autores

De los cinco factores que según el formato de medición de Chiang influyen en la satisfacción laboral, solo tres han demostrado resultados con una satisfacción alta en relación a la productividad, dichos factores como:

- La satisfacción en el trabajo en general, donde su mayor porcentaje está en la hacienda La Carmela con un 70%, la cual tiene también la productividad más alta del 2,26%. Por lo que se concluye que tanto el tomar en cuenta los aporte de los trabajadores en el grupo de trabajo, además de las decisiones respaldadas por el administrador de esta hacienda y el reconocimiento por el desempeño, pueden generar mayor satisfacción y por lo tanto mayor productividad.
- Para el factor ambiente físico, su mayor satisfacción está en la hacienda La Carmela con un porcentaje del 86,7% y cuya productividad también es la más alta con 2,26%. Se concluye que en esta hacienda hay una buena distribución del espacio para cada uno de los trabajadores, además que los empleados están de acuerdo con su espacio de trabajo asignado y la limpieza adecuada como característica fundamental de esta hacienda.
- En la satisfacción en el entorno laboral el porcentaje mas alto lo obtuvo la hacienda La Carmela con un 93.3% siendo este porcentaje acorde con la productividad más alta del 2,26%. Se establece que la aceptación de los empleados en los grupos de trabajo, el apoyo que recibe el empleado por parte de sus compañeros y el trabajo en equipo pueden mejorar la satisfacción y esto generar una mayor productividad.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda tomar en cuenta, dependiendo la facilidad de información el factor de satisfacción con la remarcación, o a su vez utilizar el modelo de locket para medir la satisfacción laboral en base a sus nueve dimensiones.

Debido a que la hacienda San Gabriel y La Carmela dependen de la exportadora Asisbane S.A., se recomienda que se mantengan y fortalezcan las relaciones con la exportadora, mejorando la calidad del banano y cumpliendo con la demanda que este solicite en las semanas de producción. Para la Hacienda Naranja Chico se recomienda que la administración esté en constante actualización de información para ver los requerimientos que tiene Dole sobre la exportación del Banano a EEUU.

Para el factor Satisfacción en el trabajo cuyo porcentaje más bajo de satisfacción es del 64,4% al igual que su productividad con un 1,91% por lo que se recomienda:

- Hacer una descripción de funciones para cada uno de los cargos, para que los empleados puedan conocer las actividades que se realiza en la hacienda.
- El administrador por medio de un registro deberá tomar nota de respaldo a las decisiones que sean efectuadas por los empleados, así se podrá implementar nuevos incentivos.
- Realizar un análisis sobre los cargos que desempeña cada trabajador.

En el factor de Satisfacción en el ambiente físico de trabajo, la Hacienda con menor satisfacción fue La Carmela con un porcentaje del 73.5%, y cuya productividad por ende es la más baja con un 1,91%, por lo que se recomienda:

- Realizar un plano sobre el espacio que tiene esta hacienda, donde se pueda ver las hectáreas asignadas a cada empleado.
- Explicar que el sitio de trabajo que se asigne es equitativo y a la vez realizar una reubicación del trabajo si existiere algún descontento en el futuro.
- Establecer puntos estratégicos donde se pueda separar la basura para su respectiva recolección, debido a los grandes límites que componen en esta hacienda

## BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional. (19 de Octubre de 2010). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Obtenido de Registro Oficial N° 303 .
- Atalaya, M. (2013). *Satisfacción Laboral y productividad*. Obtenido de Revista de Psicología:  
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Banascopio.com . (2010). *Primer Guía Ecuatoriana de Proveedores de Insumos y Servicios para la Producción del Banano* . Obtenido de Guía técnica del cultivo .
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brazil)*. Obtenido de  
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf;jsessionid=34FAFAA03A0227A825B9468992CFCD2B.tdx1?sequence=1>
- Cazorla, O. (25 de Agosto de 2015). *La línea de fuego* . Obtenido de La violación de los derechos humanos persiste en el sector bananero Ecuatoriano: <http://lalineadefuego.info/2015/08/25/la-violacion-de-los-derechos-humanos-persiste-en-el-sector-bananero-ecuatoriano-por-orlan-cazorla/>
- Celis, A., & García, A. (2008). *Trabajo presentado para el Premio Nacional de Investigación del COLPARMEX 2008 en el área de Administración*. Obtenido de COLPARMEX:  
<http://www.colpamex.org/Revista/Art10/49.htm>
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Obtenido de file:///C:/Users/Casa/Desktop/58-2\_Estudio%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20(2).pdf
- Chiang, M., C, S., Huerta, P., & Nuñez, P. (s.f.). *Clima orgazacional y satisfacción laboral en la organizaciones del sector estatal (instituciones publicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Obtenido de  
<http://www.redalyc.org/pdf/650/65027765004.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. Quinta Edición ). Bogota.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de Administración* (Vol. Séptima edición ). (McGraw-Hill, Ed.) Tlalnepantla de Baz, Mexico: McGRAW-HiLL. Obtenido de

<https://olgaarrieta.files.wordpress.com/2015/06/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>

Congreso Nacional . (10 de Febrero de 2014). *Ley de Seguridad Social* .  
Obtenido de  
<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2220562/Ley+de+Seguridad+Social>

Congreso Nacional. (2005). *Código de trabajo*. Obtenido de  
<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Del Prado, J. (s.f.). *La satisfacción laboral*. Obtenido de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-satisfaccion-laboral/>

Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, j. (5 de Diciembre de 2011). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería*.  
Obtenido de <file:///C:/Users/Hilda/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalSatisfaccionLaboralYSuRelacionC-5114801.pdf>

El Congreso Nacional . (22 de Diciembre de 2006). *Ley Organica de Salud*.  
Obtenido de Registro oficial suplemento 423:  
[http://www.vertic.org/media/National%20Legislation/Ecuador/EC\\_Ley\\_Organica\\_de\\_Salud.pdf](http://www.vertic.org/media/National%20Legislation/Ecuador/EC_Ley_Organica_de_Salud.pdf)

Falcones, L., Manchano, .., & Navarro, I. (2010). Obtenido de  
<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/4854/1/7600.pdf>

Feldam, D., & Weitz, B. (1988). *Career Plateaus Reconsidered*. Recuperado el 20 de 02 de 2016, de Journal of Management:  
<http://bear.warrington.ufl.edu/weitz/papers/Career%20Plateaus.pdf>

Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Recuperado el 20 de 02 de 2016, de [https://addi.ehu.es/bitstream/10810/7025/1/CdG\\_214.pdf](https://addi.ehu.es/bitstream/10810/7025/1/CdG_214.pdf)

Flores, A. (30 de Julio de 2012). *Metodologías de la Investigación* . Obtenido de <http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.com/2012/07/vii-disenos-no-experimentales-de-la.html>

García, D. (julio de 2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*.  
Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

García, G. (2013). *Definición de Productividad*. Obtenido de Gedesco Blog:  
<http://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>

- García, R. (2005). *Estudio del trabajo Ingeniería de métodos y medición de trabajo*. Recuperado el 18 de Enero de 2016, de [http://app.ute.edu.ec/content/3460-21-20-1-6-16/ESTUDIO\\_DEL\\_TRABAJO\\_\\_ingenieria\\_de\\_metodos\\_y\\_medicion\\_del\\_trabajo.pdf](http://app.ute.edu.ec/content/3460-21-20-1-6-16/ESTUDIO_DEL_TRABAJO__ingenieria_de_metodos_y_medicion_del_trabajo.pdf)
- Gismano, y., & Scherdt, F. (5 al 7 de Diciembre de 2012). *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*. Obtenido de Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Gismano.pdf>
- Gismano, Y., & Scherdt, F. (5 al 7 de Diciembre de 2012). *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata "Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales"*. Obtenido de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Gismano.pdf>
- González, P., & Bermúdez, T. (2008). *Una aproximación al modelo de toma de decisiones usado por los gerentes de las micro, pequeñas y medianas empresas ubicadas en Cali, Colombia desde un enfoque de modelos de decisión e indicadores financieros y no financieros*. Recuperado el 12 de Enero de 2015, de <file:///C:/Users/julio/Downloads/2167-6886-1-PB.pdf>
- González, R. (6 de Agosto de 2012). *EL AUSENTISMO LABORAL*. Obtenido de <http://randolpgr16.blogspot.com/>
- H. Congreso Nacional . (10 de Septiembre de 2004). *Ley de Gestión Ambiental, Codificación*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 418 : <http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/LEY-DE-GESTION-AMBIENTAL.pdf>
- H. Congreso Nacional. (20 de abril de 2015). *Código de trabajo*. Obtenido de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York.
- INEC. (2015). *INFORME LABORAL SEP 2015*. GUAYAQUIL.
- Instituto Ecuatoriano de Normalización . (01 de 2013). *Transporte, almacenamiento y manejo de materiales peligrosos. Requisitos*. Obtenido de Norma técnica Ecuatoriana INEN 2266:2000: <http://www.ambiente.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2014/05/NTE-INEN-2266-Transporte-almacenamiento-y-manejo-de-materiales-peligrosos.pdf

Instituto Ecuatoriano de Normalización . (01 de 2013). *Transporte, almacenamiento y manejo de materiales peligrosos. Requisitos*. Obtenido de Norma técnica Ecuatoriana INEN 2266:2000: <http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/05/NTE-INEN-2266-Transporte-almacenamiento-y-manejo-de-materiales-peligrosos.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). *IESS*. Obtenido de [http://www.iess.gob.ec/sala-de-prensa/-/asset\\_publisher/4DHq/content/el-aporte-mensual-de-los-afiliados-al-ssc-es-de-1-dolar-con-79-centavos/10174?redirect=http%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fsala-de-prensa%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_4DHq%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_](http://www.iess.gob.ec/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/el-aporte-mensual-de-los-afiliados-al-ssc-es-de-1-dolar-con-79-centavos/10174?redirect=http%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3D0%26p_)

Instituto Nacional de la Meritocracia. (16 de Septiembre de 2013). *Meritocracia*. Obtenido de <http://www.meritocracia.gob.ec/factores-basicos-para-la-satisfaccion-laboral/>

Jurado, M. (mayo de 2014). *Medición de la Satisfacción Laboral dentro de la empresa El Portal Inmboliario a través del Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Obtenido de Tesis de grado previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3299/1/110844.pdf>

Lawrence & Lorsch, J. (1975). *Organización y ambiente*.

MAGAP. (28 de Octubre de 2015). *Acuerdo ministerial No. 289*. Obtenido de [http://balcon.magap.gob.ec/mag01/pdfs/aministerial/2015/2015\\_289.pdf](http://balcon.magap.gob.ec/mag01/pdfs/aministerial/2015/2015_289.pdf)

Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y pesca. (25 de Noviembre de 2014). *Acuerdo Ministerial No. 598*. (J. Ponce, Ed.) Obtenido de [http://www.aebe.com.ec/data/files/Ac\\_Ministerial/AcuerdoMinisterial\\_598\\_25112014.pdf](http://www.aebe.com.ec/data/files/Ac_Ministerial/AcuerdoMinisterial_598_25112014.pdf)

Ministerio del Ambiente. (09 de Junio de 2011). *Acuerdo No. 092*. (V. Aguiñaga, Ed.) Obtenido de <http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Resoluci%C3%B3n-092-2011-1.pdf>

Peréz, J. (21 de Noviembre de 2010). *Asesoría de Tesis y Trabajo de Grado*. Obtenido de <http://asesoriatesis1960.blogspot.com/2010/11/delimitacion-del-tema-y-limitaciones-de.html>



- Ramírez, R. (marzo de 2015). *Importancia de la motivación en la satisfacción laboral*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>
- Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (17 de Noviembre de 1986). *Decreto Ejecutivo 2393, Registro Oficial 565*. Obtenido de [http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM\\_SEGUR\\_SALUD\\_AMBIENTE\\_TRABAJO.pdf](http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM_SEGUR_SALUD_AMBIENTE_TRABAJO.pdf)
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional* (Vol. 8va Edición ). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Vol. Décima edición). Naucalpan de Juárez, Mexico: Pearson Educación.
- Rosen, B., & Jerdee, T. (1998). *Managing Older Working Careers, Research in Personnel and Human Resource Management* (Vol. 6).
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo–Senplades. (23 de Junio de 2013). *Plan Nacional del Buen vivir 2013-2017*. Obtenido de <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- Symonds, P. (1931). *PSICOLOGÍA ONLINE*. Obtenido de <http://menteypsicologia.blogspot.com/2011/08/que-es-la-entrevista.html>
- Tapia, E. (14 de Octubre de 2015). *Revista Líderes*. Obtenido de El foro bananero es escenario para análisis de la economía nacional: <http://www.revistalideres.ec/lideres/foro-bananero-analisis-economia-ecuador.html>
- Taylor, F. (1911 ). *Principios de la Administración Científica*. New York and London: Harper & Brothers Publishers.
- Thompson, J. (1967). *Organizations in Action* . McGraw - Hill.
- Tiposde.Org*. (2015). Obtenido de <http://www.tiposde.org/general/32-tipos-de-entrevista/>
- Tribunal Constitucional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la Republica del Ecuador* . Obtenido de Registro Oficial 449 : [https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/Constitucion\\_politica.pdf](https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/Constitucion_politica.pdf)

**Anexo 1. Producción total 2015 de la Hacienda Naranjo Chico**

	EDEKA	SINGLER	22 X U	CABANA	QP	PR 11-10	PR 11-20	3 Lb BANDER	STARBUCKS		
05-ene-15	1080	15	61	0	0	0	0	0	0	1156	<b>16.356</b>
06-ene-15	1080	20	61	1080	0	0	0	0	0	2241	
07-ene-15	0	15	28	1080	0	0	0	0	0	1123	
08-ene-15	1080	52	15	0	0	0	0	0	0	1147	
12-ene-15	1080	15	64	0	0	240	0	0	0	1399	
13-ene-15	1080	15	54	0	0	0	0	0	0	1149	
15-ene-15	0	10	93	0	24	240	540	480	0	1387	
19-ene-15	1080	15	86	0	0	0	0	0	0	1181	
20-ene-15	1080	20	64	0	0	0	0	0	0	1164	
23-ene-15	0	15	56	0	18	480	0	480	0	1049	
26-ene-15	1080	15	79	0	0	0	0	0	0	1174	
27-ene-15	1080	0	62	0	0	0	0	0	0	1142	
29-ene-15	0	15	45	0	24	480	0	480	0	1044	
02-feb-15	1080	15	91	0	0	0	0	0	0	1186	<b>14.990</b>

03-feb-15	1012	15	80	0	0	0	0	0	0	1107		
05-feb-15	0	15	77	0	24	0	540	480	0	1136		
09-feb-15	1080	16	84	0	0	240	0	0	0	1420		
10-feb-15	0	16	57	0	18	819	0	384	0	1294		
12-feb-15	0	16	54	0	26	0	810	480	0	1386		
16-feb-15	1080	15	59	0	0	0	0	0	0	1154		
19-feb-15	0	20	54	0	0	864	0	288	192	1418		
20-feb-15	0	15	0	0	18	0	810	480	0	1323		
23-feb-15	1080	15	96	0	0	0	0	0	0	1191		
24-feb-15	0	20	54	0	0	960	0	240	0	1274		
26-feb-15	0	15	30	0	36	0	540	480	0	1101		
02-mar-15	1080	10	77	0	0	0	0	0	0	1167		<b>14.939</b>
05-mar-15	0	15	61	0	0	480	0	432	192	1180		
06-mar-15	0	10	30	0	0	480	0	240	0	760		
09-mar-15	1080	20	101	0	0	0	0	0	0	1201		
12-mar-15	0	15	86	0	18	720	0	480	0	1319		

13-mar-15	1080	15	87	0	0	0	0	0	0	1182	
16-mar-15	1080	15	63	0	0	0	0	0	0	1158	
17-mar-15	0	15	79	0	24	480	0	480	0	1078	
19-mar-15	0	15	57	0	0	1080	0	0	0	1152	
23-mar-15	1080	10	75	0	0	0	0	0	0	1165	
24-mar-15	0	15	59	0	24	864	378	0	0	1340	
30-mar-15	0	15	68	0	24	960	0	0	0	1067	
31-mar-15	1080	15	75	0	0	0	0	0	0	1170	
02-abr-15	0	15	44	0	24	528	0	431	0	1042	14.428
07-abr-15	0	15	11	0	24	480	0	480	0	1010	
08-abr-15	1080	0	60	0	0	0	0	0	0	1140	
10-abr-15	0	10	40	0	36	528	0	432	0	1046	
14-abr-15	0	15	63	0	24	0	540	480	0	1122	
16-abr-15	0	5	92	0	24	480	0	480	0	1081	
17-abr-15	0	0	54	0	0	528	0	432	192	1206	
18-abr-15	0	0	0	0	0	960	0	0	0	960	

21-abr-15	0	0	54	0	24	540	0	480	0	1098	14.165
22-abr-15	1080	0	60	0	0	0	270	0	0	1410	
23-abr-15	1080	0	65	0	0	0	0	0	0	1145	
27-abr-15	0	10	40	0	24	480	0	480	0	1034	
29-abr-15	1080	0	54	0	0	0	0	0	0	1134	
04-may-15	0	10	40	0	24	480	0	480	0	1034	
05-may-15	1080	0	60	0	0	0	0	0	0	1140	
08-may-15	0	10	54	0	24	672	0	288	0	1048	
11-may-15	0	10	90	0	24	480	0	480	0	1084	
12-may-15	1080	0	108	0	0	270	0	0	0	1458	
14-may-15	1080	0	81	0	0	270	0	0	0	1431	
18-may-15	0	10	54	0	24	480	0	480	0	1048	
19-may-15	1080	10	79	0	0	0	270	0	0	1439	
22-may-15	0	10	42	0	19	672	0	288	0	1031	
25-may-15	0	10	54	0	24	480	0	480	0	1048	
26-may-15	1080	0	54	0	0	0	0	0	0	1134	

29-may-15	0	16	54	0	0	960	0	0	240	1270	
01-jun-15	0	0	70	0	24	80	0	480	0	654	15.545
02-jun-15	1080	0	81	0	0	0	0	0	0	1161	
05-jun-15	0	0	54	0	0	912	0	0	336	1302	
08-jun-15	0	20	54	0	18	480	0	480	0	1052	
09-jun-15	1080	0	81	0	0	240	0	0	0	1401	
12-jun-15	0	18	0	0	18	512	0	0	336	884	
15-jun-15	0	10	54	0	24	480	0	480	0	1048	
16-jun-15	1080	0	68	0	0	0	0	0	0	1148	
19-jun-15	0	0	81	0	0	576	0	384	0	1041	
22-jun-15	1080	10	54	0	0	0	0	0	0	1144	
23-jun-15	0	0	54	0	24	480	0	480	0	1038	
26-jun-15	0	18	0	0	0	1200	0	0	0	1218	
29-jun-15	1080	0	74	0	0	0	0	0	0	1154	
30-jun-15	0	0	76	0	24	720	0	480	0	1300	
02-jul-15	0	0	18	0	0	960	0	0	0	978	
03-jul-15	0	0	0	0	0	624	0	336	0	960	

06-jul-15	1080	0	69	0	0	0	0	0	0	1149
07-jul-15	0	0	54	0	24	720	0	480	0	1278
10-jul-15	0	0	54	0	0	960	0	0	240	1254
13-jul-15	1080	0	60	0	0	0	0	0	0	1140
14-jul-15	1080	0	108	0	0	540	0	0	0	1728
27-jul-15	0	10	66	0	24	720	0	480	0	1300
28-jul-15	0	0	54	0	18	480	0	480	0	1032
29-jul-15	0	0	69	0	0	960	0	144	0	1173
03-ago-15	0	0	70	0	24	576	0	384	0	1054
04-ago-15	0	0	60	0	0	480	0	480	0	1020
05-ago-15	0	0	330	0	0	0	0	960	0	1290
10-ago-15	0	10	60	0	36	384	0	576	0	1066
11-ago-15	0	30	60	0	0	720	0	480	0	1290
12-ago-15	0	0	351	0	0	480	0	480	0	1311
17-ago-15	0	10	63	0	24	528	0	432	0	1057
18-ago-15	0	15	54	0	18	480	0	480	0	1047
19-ago-15	0	0	621	0	15	480	0	480	0	1596
21-ago-15	0	0	61	0	0	960	0	0	0	1021
25-ago-15	1080	0	82	0	12	0	0	0	0	1174
26-ago-	1080	0	103	0	0	0	0	0	0	1183

15.325

15											
31-ago-15	1080	48	88	0	0	0	0	0	0	0	1216
01-sep-15	1080	60	58	0	0	0	0	0	0	0	1198
04-sep-15	0	10	20	0	0	480	0	0	0	0	510
07-sep-15	1080	33	84	0	0	0	0	0	0	0	1197
08-sep-15	1080	20	86	0	0	0	0	0	0	0	1186
11-sep-15	0	15	0	0	0	480	0	0	0	0	495
14-sep-15	1080	15	99	0	0	0	0	0	0	0	1194
15-sep-15	1080	0	84	0	0	0	0	0	0	0	1164
18-sep-15	0	24	0	0	0	720	0	240	0	0	984
21-sep-15	1080	15	80	0	0	0	0	0	0	0	1175
22-sep-15	1080	10	110	0	0	0	0	0	0	0	1200
24-sep-15	1080	10	63	0	0	0	0	0	0	0	1153
25-sep-15	0	12	0	0	0	48	0	480	0	0	540
28-sep-15	1080	20	135	0	0	0	0	0	0	0	1235
29-sep-15	1080	15	78	0	0	0	96	0	0	0	1269
30-sep-	1080	0	54	0	0	0	0	0	0	0	1134
											15.634



15												
05-oct-15	1080	12	65	0	0	0	0	0	0	0	1157	13.022
06-oct-15	1080	0	65	0	0	0	0	0	0	0	1145	
10-oct-15	0	0	47	0	0	540	0	0	0	0	587	
12-oct-15	1080	15	89	0	0	0	0	0	0	0	1184	
13-oct-15	1080	12	89	0	0	0	0	0	0	0	1181	
16-oct-15	0	15	0	0	0	810	66	0	0	0	891	
19-oct-15	1080	15	88	0	0	0	0	0	0	0	1183	
20-oct-15	1080	10	94	0	0	0	0	0	0	0	1184	
23-oct-15	0	15	1058	0	0	0	0	0	0	0	1073	
26-oct-15	1080	19	91	0	0	0	0	0	0	0	1190	
27-oct-15	1080	15	72	0	0	0	0	0	0	0	1167	
30-oct-15	1080	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1080	
03-nov-15	1080	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1080	
04-nov-15	1080	0	80	0	0	0	0	0	0	0	1160	
05-nov-15	1080	15	78	0	0	240	0	0	0	0	1413	
09-nov-	1080	0	86	0	0	0	0	0	0	0	1166	

15											
10-nov-15	1080	0	70	0	0	0	0	0	0	0	1150
12-nov-15	1080	15	55	0	0	0	0	0	0	0	1150
16-nov-15	1080	20	63	0	0	0	0	0	0	0	1163
17-nov-15	1080	15	60	0	0	0	0	0	0	0	1155
20-nov-15	0	12	1054	0	0	96	0	0	0	0	1162
23-nov-15	1080	18	72	0	0	0	0	0	0	0	1170
24-nov-15	1080	15	71	0	0	0	0	0	0	0	1166
27-nov-15	0	12	68	0	0	864	0	336	96	0	1376
01-dic-15	1080	0	84	0	0	0	0	0	0	0	1164
02-dic-15	0	12	108	0	24	1109	0	336	0	0	1589
05-dic-15	1080	0	81	0	0	0	0	0	0	0	1161
08-dic-15	1080	0	125	0	0	0	0	0	0	0	1205
10-dic-15	0	10	107	0	24	1104	0	336	0	0	1581
11-dic-15	1080	19	122	0	0	0	0	480	0	0	1701
12-dic-15	960	10	92	0	0	0	0	0	0	0	1062
15-dic-	0	21	1169	0	24	0	0	384	0	0	1598
											21.370

15											
17-dic-15	0	10	86	0	18	528	0	432	0	1074	
18-dic-15	1080	12	117	0	0	480	0	0	0	1689	
21-dic-15	1080	13	62	0	0	0	0	0	0	1155	
22-dic-15	0	0	62	0	0	0	1080	0	0	1142	
23-dic-15	0	33	53	18	0	540	0	480	0	1124	
28-dic-15	1080	12	88	0	0	0	0	0	0	1180	
29-dic-15	0	12	74	0	27	960	0	432	0	1505	
30-dic-15	0	0	0	0	0	1104	0	336	0	1440	
05-ene-16	1080	15	61	0	0	0	0	0	0	1156	15.306
06-ene-16	1080	20	61	0	8	0	0	0	0	1169	
07-ene-16	1080	15	48	0	0	0	0	0	0	1143	
08-ene-16	1080	15	54	0	0	0	0	0	0	1149	
12-ene-16	1080	15	64	0	0	240	0	0	0	1399	
13-ene-16	1080	15	54	0	0	0	0	0	0	1149	
15-ene-16	0	10	93	0	24	240	540	480	0	1387	
19-ene-16	1080	15	86	0	0	0	0	0	0	1181	

16										
20-ene-16	1080	20	64	0	0	0	0	0	0	1164
23-ene-16	0	15	56	0	18	480	0	480	0	1049
26-ene-16	1080	15	79	0	0	0	0	0	0	1174
27-ene-16	1080	0	62	0	0	0	0	0	0	1142
29-ene-16	0	15	45	0	24	480	0	480	0	1044

Fuente: Manifiesto de Producción -  
Banano Pallet  
Registro semanal del  
Administrador de área

## Anexo 2. Producción total 2015 de la Hacienda San Gabriel

HACIENDA SAN GABRIEL					
SEMANA	PRIMA DONNA	CITRONEX	OK		
08-ene-15	500	0	0	500	2059
14-ene-15	550	0	0	550	
22-ene-15	550	0	0	550	
28-ene-15	459	0	0	459	
05-feb-15	0	404	0	404	2078
15-feb-15	0	420	0	420	
22-feb-15	0	634	0	634	
25-feb-15	0	620	0	620	
02-mar-15	0	0	526	526	1826
12-mar-15	0	0	430	430	
18-mar-15	0	0	390	390	
26-mar-15	0	0	480	480	
14-abr-15	0	0	501	501	1023
28-abr-15	0	0	522	522	
06-may-15	750	0	0	750	2324
14-may-15	500	0	0	500	
21-may-15	804	0	0	804	
27-may-15	270	0	0	270	
04-jun-15	794	0	0	794	3285
11-jun-15	890	0	0	890	
17-jun-15	793	0	0	793	
24-jun-15	808	0	0	808	
01-jul-15	785	0	0	785	4013
08-jul-15	874	0	0	874	
15-jul-15	792	0	0	792	
22-jul-15	802	0	0	802	
29-jul-15	760	0	0	760	
05-ago-15	220	0	0	220	2660
12-ago-15	826	0	0	826	
19-ago-15	804	0	0	804	
26-ago-15	810	0	0	810	
02-sep-15	500	0	0	500	2866
09-sep-15	715	0	0	715	
16-sep-16	500	0	0	500	
23-sep-15	391	0	0	391	

30-sep-15	760	0	0	760	
07-oct-15	731	0	0	731	3211
14-oct-15	835	0	0	835	
21-oct-15	765	0	0	765	
28-oct-15	880	0	0	880	
04-nov-15	1019	0	0	1019	2874
10-nov-15	739	0	0	739	
18-ene-16	389	0	0	389	
24-nov-15	727	0	0	727	
02-dic-15	0	826	0	826	3344
09-dic-15	740	0	0	740	
16-dic-15	938	0	0	938	
23-dic-15	840	0	0	840	
05-ene-16	866	0	0	866	3016
15-ene-16	882	0	0	882	
23-ene-16	768	0	0	768	
28-ene-16	500	0	0	500	
04-feb-16	571			571	
Fuente: Guia de Remisión Razon Social: Jara Cepeda Julio Cesar Ruc: 0923496269001 # Autorización SRI : #1116606353					

### Anexo 3. Producción total 2015 de la Hacienda La Carmela

HACIENDA LA CARMELA					
SEMANA	PRIMA DONNA	CITRONEX	OK		
02-ene-15	825	0	0	825	4762
15-ene-15	1472	0	0	1472	
21-ene-15	1050	0	0	1050	
22-ene-15	865	0	0	865	
25-ene-15	550	0	0	550	
29-ene-15	900	0	0	900	
05-feb-15	0	490	0	490	3427
11-feb-15	0	989	0	989	
18-feb-15	0	936	0	936	
25-feb-15	0	1012	0	1012	
03-mar-15	0	0	916	916	2266
10-mar-15	0	0	500	500	
20-mar-15	0	0	370	370	
24-mar-15	0	0	480	480	
05-abr-15	0	0	501	501	2798
12-abr-15	0	0	600	600	
20-abr-15	0	0	843	843	
28-abr-15	0	0	854	854	
04-may-15	800	0	0	800	3660
13-may-15	400	670	0	1070	
23-may-15	500	500	0	1000	
30-may-15	340	450	0	790	
05-jun-15	750	790	0	1540	3970
10-jun-15	850	0	0	850	
18-jun-15	780	0	0	780	
27-jun-15	800	0	0	800	
03-jul-15	760	0	0	760	4050
09-jul-15	850	0	0	850	
17-jul-15	790	0	0	790	
23-jul-15	870	0	0	870	
30-jul-15	780	0	0	780	
06-ago-15	320	0	0	320	2984
14-ago-15	830	0	0	830	
20-ago-15	904	0	0	904	
27-ago-15	930	0	0	930	

03-sep-15	600	0	0	600	3180
10-sep-15	750	0	0	750	
17-sep-16	550	0	0	550	
24-sep-15	420	0	0	420	
30-sep-15	860	0	0	860	
08-oct-15	790	0	0	790	3290
15-oct-15	870	0	0	870	
22-oct-15	670	0	0	670	
29-oct-15	960	0	0	960	
04-nov-15	870	0	0	870	2460
13-nov-15	830	0	0	830	
24-nov-15	760	0	0	760	
05-dic-15	0	780	0	780	3195
12-dic-15	700	0	0	700	
19-dic-15	0	856	0	856	
23-dic-16	859	0	0	859	
02-ene-16	866	0	0	866	3457
09-ene-16	840	0	0	823	
16-ene-16	823	0	0	768	
23-ene-16	768	0	0	500	
28-ene-16	500	0	0	500	
05-feb-16	863	0	0	863	500
Fuente: Guía de Remisión					
Razon Social: Cerezo Baquedano Amada Magdalena					
Ruc: 0900010067001					
# Autorización SRI : #1115522760					



## Anexo 4. Tabulación de las encuestas realizadas a los empleados de las tres haciendas bananeras.

### 1. Satisfacción por el trabajo en general

Pregunta 1. El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes.

#### *Hacienda San Gabriel.*

<b>El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	6	67%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	1	11%
<i>Nunca</i>	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

#### *Hacienda La Carmela*

<b>El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	6	60%
<i>A veces</i>	3	30%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranjo Chico**

<b>El grupo de trabajo toma en cuenta mis aportes</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	32	75%
<i>A veces</i>	11	25%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 2. Las decisiones que tomo están respaldadas.**

**Hacienda San Gabriel.**

<b>Las decisiones que tomo están respaldadas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	6	67%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	1	11%
<i>Nunca</i>	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda La Carmela.**

<b>Las decisiones que tomo están respaldadas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	8	80%
<i>A veces</i>	1	10%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranjo Chico.**

<b>Las decisiones que tomo están respaldadas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	28	64%
<i>A veces</i>	14	32%
<i>Muy pocas veces</i>	1	2%
<i>Nunca</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 3. Reconocen el trabajo que desempeño.**

***Hacienda San Gabriel.***

<b>Reconocen el trabajo que desempeño</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	6	67%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda La Carmela.***

<b>Reconocen el trabajo que desempeño</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	7	70%
<i>A veces</i>	3	30%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranja Chico.**

<b>Reconocen el trabajo que desempeño</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	25	57%
<i>A veces</i>	18	41%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

## **2. Ambiente Físico de Trabajo**

**Pregunta 4. Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo.**

**Hacienda San Gabriel**

<b>Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	8	89%
<i>A veces</i>	1	11%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda La Carmela.**

<b>Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	90%
<i>A veces</i>	1	10%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranja Chico**

<b>Cuento con el espacio acorde para realizar mi trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	33	75%
<i>A veces</i>	10	23%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

## Pregunta 5. El entorno físico de mi trabajo es correcto

### *Hacienda San Gabriel*

<b>El entorno físico de mi trabajo es correcto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### *Hacienda La Carmela*

<b>El entorno físico de mi trabajo es correcto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	100%
<i>A veces</i>	1	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranjo Chico.**

<b>El entorno físico de mi trabajo es correcto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	8	89%
<i>A veces</i>	1	11%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 6. La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda**

**Hacienda San Gabriel.**

<b>La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores



**Hacienda La Carmela.**

<b>La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	10	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranja Chico.**

<b>La limpieza e higiene son fundamentales dentro de la hacienda</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	43	98%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

### 3. Entorno Laboral

#### Pregunta 7. El grupo de trabajo me acepta

##### *Hacienda San Gabriel*

<b>El grupo de trabajo me acepta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

##### *Hacienda La Carmela.*

<b>El grupo de trabajo me acepta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	10	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranja Chico**

<b>El grupo de trabajo me acepta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	34	77%
<i>A veces</i>	9	20%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 8. Recibo apoyo por parte de mis compañeros.**

**Hacienda San Gabriel.**

<b>Recibo apoyo por parte de mis compañeros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda La Carmela.**

<b>Recibo apoyo por parte de mis compañeros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	90%
<i>A veces</i>	1	10%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%

<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda Naranjo Chico.***

<b>Recibo apoyo por parte de mis compañeros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	32	73%
<i>A veces</i>	8	18%
<i>Muy pocas veces</i>	4	9%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 9. Se trabaja en equipo.**

***Hacienda San Gabriel.***

<b>Se trabaja en equipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	6	67%
<i>A veces</i>	2	22%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	11%

TOTAL	9	100%
-------	---	------

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda La Carmela.***

<b>Se trabaja en equipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	90%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	1	10%
<i>Nunca</i>	0	0%
TOTAL	10	100%

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda Naranjo Chico***

<b>Se trabaja en equipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	37	84%
<i>A veces</i>	6	14%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	2%
TOTAL	44	100%

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

#### 4. Oportunidades de Desarrollo.

Pregunta 10. Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.

*Hacienda San Gabriel.*

<b>Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	9	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

*Hacienda La Carmela.*

<b>Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	5	50%
<i>A veces</i>	5	50%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

### **Hacienda Naranjo Chico**

<b>Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	35	80%
<i>A veces</i>	9	20%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 11. Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente.**

### **Hacienda San Gabriel.**

<b>Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	8	89%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda La Carmela.***

<b>Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	6	60%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	4	40%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda Naranjo Chico.***

<b>Considera que el trabajo que realiza le aporta personalmente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	23	52%
<i>A veces</i>	19	43%
<i>Muy pocas veces</i>	1	2%
<i>Nunca</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores



**Pregunta 12. Hay oportunidades de superación laboral.**

***Hacienda San Gabriel.***

<b>Hay oportunidades de superación laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	4	44%
<i>A veces</i>	1	11%
<i>Muy pocas veces</i>	1	11%
<i>Nunca</i>	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015

**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda La Carmela.***

<b>Hay oportunidades de superación laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	4	40%
<i>A veces</i>	2	20%
<i>Muy pocas veces</i>	1	10%
<i>Nunca</i>	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda Naranjo Chico***

<b>Hay oportunidades de superación laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	5	11%
<i>A veces</i>	11	25%
<i>Muy pocas veces</i>	14	32%
<i>Nunca</i>	14	32%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**5. Relación Laboral con la Jefatura**

**Pregunta 13. Mi jefa crea un ambiente confiable dentro y fuera del trabajo.**

***Hacienda San Gabriel.***

<b>Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	8	89%
<i>A veces</i>	1	11%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%

TOTAL	9	100%
-------	---	------

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda La Carmela.***

<b>Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	10	100%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
TOTAL	10	100%

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda Naranjo Chico.***

<b>Mi jefe crea un ambiente confiable dentro y fuera de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
---	-------------------	-------------------

<i>Siempre</i>	40	91%
<i>A veces</i>	4	9%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranjo Chico, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 14. Existen las preferencias personales**

***Hacienda San Gabriel***

<b>Existen las preferencias personales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	1	11%
<i>A veces</i>	1	11%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	7	78%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda La Carmela.**

<b>Existen las preferencias personales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	2	20%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranja Chico**

<b>Existen las preferencias personales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	1	2%
<i>Muy pocas veces</i>	2	5%
<i>Nunca</i>	41	93%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda Naranja Chico, 2015

**Elaborado por:** Los autores

**Pregunta 15. Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe.**

***Hacienda San Gabriel.***

<b>Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	6	67%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda San Gabriel, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

***Hacienda La Carmela.***

<b>Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	4	40%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Muy pocas veces</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015  
**Elaborado por:** Los autores

**Hacienda Naranja Chico**

<b>Las tareas laborales son impuestas arbitrariamente por el jefe</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Siempre</i>	10	23%
<i>A veces</i>	3	7%
<i>Muy pocas veces</i>	9	20%
<i>Nunca</i>	22	50%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas a obreros Hacienda La Carmela, 2015

**Elaborado por:** Los autores

## Anexo 5. Entrevista al dueño de la hacienda San Gabriel

<b>MODELO DE ENTREVISTA</b>
<b>Edad:</b> 24 Años
<b>Hacienda a la que pertenece:</b> “San Gabriel ”
<b>Años en el Puesto:</b> Tres años
12) ¿Cómo inició su negocio? ¿Tuvo obstáculos al inicio, que hizo para poder superarlos?  La hacienda San Gabriel fue herencia directa hacia Julio Jara Cepeda, propietario actual. No se presentó ningún problema debido a que tuvo un asesor que conocía el funcionamiento de las haciendas y los proveedores con los insumos correspondientes para el inicio.
13) ¿Cuáles son los inconvenientes que tiene al momento de contratar un obrero?  El único inconveniente es la desconfianza al momento de contratar a un empleado ya que es una persona totalmente ajena al negocio.
14) ¿Cuántas personas tiene a cargo, ha pensado en incrementar el personal?  Actualmente se cuenta con nueve personas, en el caso de que la hacienda expanda el número de hectáreas si se incrementaría el personal mientras tanto no.
15) ¿Antes de que alguien ingrese a laborar en la hacienda es previamente capacitado, como lo hace y durante cuánto tiempo?  Por lo general, casi nunca se capacita al personal que ingresa a laborar en la hacienda por que se contrata a personas con capacidades para realizar las actividades en la hacienda. Las primeras semanas es vigilado por el administrador.
16) ¿Cree usted importante que la satisfacción laboral dentro de su hacienda influye mucho en el trabajo y desempeño de sus obreros?



<p>La satisfacción del empleado en el trabajo es importante porque el bienestar y la comodidad de ellos equivalen a mejorar la productividad y el eficiente desempeño en las labores de la hacienda.</p>
<p>17) ¿Cómo es la comunicación interna? ¿Mantiene motivado al grupo de trabajo y de qué manera lo hace?</p> <p>Si existe buena comunicación entre el administrador y los hombros, se mantienen constante motivación al grupo de trabajo ayudándolo cuando necesiten alguna información adicional sobre la actividad que realizan. Pero, no se ha buscado nuevas maneras para motivarlos.</p>
<p>18) ¿Cuáles son los equipos que utiliza el personal para realizar su trabajo, cual considera que es el más importante?</p> <p>Para realizar sus labores utilizan varias herramientas como carruchas, machetes, guantes, botas, entre otros. Todas son importantes ya que sin ellas no se puede desempeñar el trabajo.</p>
<p>19) ¿Ofrece algún tipo beneficios al colaborador, cuales son, su familia puede hacer uso de ellos?</p> <p>Existe el beneficio voluntario por parte de la administración. Los beneficios consisten en bonos navideños y entre otras bonificaciones al finalizar el año.</p>
<p>20) ¿Busca siempre el mejoramiento continuo de su empresa, de qué manera lo hace?</p> <p>En cuanto a infraestructura no ha existido mejoramiento en los últimos años, sólo se busca el mejoramiento continuo de la calidad del banano y la eficiencia de la producción al momento de solicitar la entrega del producto al exportador.</p>
<p>21) ¿Ha buscado otros métodos para que la producción aumente en sus haciendas?</p> <p>Existen programas que se implementaron como la fertilización y fumigación para que la producción se incremente, pero no se han aplicado otros métodos adicionales.</p>
<p>22) ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto el negocio y como lo</p>

solucionaría?

Los riesgos comunes se presentan en mayoría en la época de invierno por las constantes lluvias que tapan los canales de riego, además la pérdida de plantaciones debido a enfermedades que puedan presentarse, entre otros.

23) ¿Cómo visualiza su empresa después de cinco años?

De aquí a unos años visualizamos una hacienda mucho más sólida, con empelados motivados y con un incremento de 25 hectáreas como mínimo.

## Anexo 6. Entrevista al dueño de la hacienda La Carmela

<b>MODELO DE ENTREVISTA</b>
<b>Edad:</b> 52 Años
<b>Hacienda a la que pertenece:</b> La Carmela
<b>Años en el Puesto:</b> 16 Años
1) ¿Cómo inició su negocio? ¿Tuvo obstáculos al inicio, que hizo para poder superarlos?  Fue complicado al momento de arrancar con el negocio ya que se requería una alta inversión, el personal con experiencia para realizar las actividades dentro de las haciendas. Al momento poner en marcha, existieron problemas como el robo por parte del personal y para superarlos se mantuvo una comunicación con los trabajadores.
2) ¿Cuáles son los inconvenientes que tiene al momento de contratar un obrero?  Al momento de contratar se tiene en cuenta el conocimiento de esa persona, es decir cuales son cualidades y aptitudes al instante de realizar el trabajo que se le encomiende.
3) ¿Cuántas personas tiene a cargo, ha pensado en incrementar el personal?  Existen 10 personas trabajando en la hacienda, se incrementará el personal siempre y cuando se expanda la hacienda.
4) ¿Antes de que alguien ingrese a laborar en la hacienda es previamente capacitado, como lo hace y durante cuánto tiempo?  Si es necesario se lo capacita, aunque se procura contratar a personas con experiencia que conozcan del trabajo, el tiempo de capacitación es de máximo una semana.
5) ¿Cree usted importante que la satisfacción laboral dentro de su hacienda influye mucho en el trabajo y desempeño de sus obreros?  ya que si no se sienten satisfechos van a realizar mal su trabajo por ende genera pérdidas para la hacienda.

6) ¿Cómo es la comunicación interna, mantiene motivado al grupo de trabajo y de qué manera lo hace?

En la hacienda existe buena camaradería entre todos empleados, el propietario dialoga con ellos para que se sientan comprometidos y así hagan mejor su trabajo.

7) ¿Cuáles son los equipos que utiliza el personal para realizar su trabajo, cual considera que es el más importante?

El personal cuenta con los instrumentos necesarios para laborar, todos estos son fundamentales.

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

Los empleados no cuentan con beneficios, en el caso que se presente algún inconveniente el dueño de la hacienda les facilitan una ayuda económica.

9) ¿Busca siempre el mejoramiento continuo de su empresa, de qué manera lo hace?

En la hacienda se procura trabajar de manera correcta para que la misma crezca.

10) ¿Ha buscado otros métodos para que la producción aumente en sus haciendas?

Los métodos que realizan actualmente generan ganancias por lo que no están interesados en implantar otro.

11) ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto el negocio y como lo solucionaría?

Los riesgos a los que se enfrentan las haciendas es el fenómeno del niño ya que suelen inundarse por lo que puede ocasionar la perdida de la fruta.

12) ¿Cómo visualiza su empresa después de cinco años?

Que se mantenga a través de los años, buscando siempre el bienestar para ellos.

## Anexo 7. Entrevista al dueño de la hacienda Naranjo Chico

<b>MODELO DE ENTREVISTA</b>
<b>Edad:</b> 54 Años
<b>Hacienda a la que pertenece:</b> “Naranjo Chico ”
<b>Años en el Puesto:</b> 15 años
1) ¿Cómo inició su negocio? ¿Tuvo obstáculos al inicio, que hizo para poder superarlos?). La hacienda Naranjo Chico inicio el negocio de la comercialización de banano en el año de 1995 por el Sr. Paúl Pincay Cepeda en un terreno abandonado de sus abuelos. Al momento de iniciar el negocio no se presentó ningún inconveniente excepto la adaptación del terreno para las plantaciones de banano.
2) ¿Cuáles son los inconvenientes que tiene al momento de contratar un obrero? El único inconveniente al contratar a una persona para laborar en la hacienda, es la falta de conocimiento que tiene al iniciar.
3) ¿Cuántas personas tiene a cargo, ha pensado en incrementar el personal? Esta hacienda hoy en día cuenta con 50 personas, pero se incrementara a media que crezca la producción de banano.
4) ¿Antes de que alguien ingrese a laborar en la hacienda es previamente capacitado, como lo hace y durante cuánto tiempo? Al ingresar a laborar todo empleado debe ser capacitado de las labores que va a realizar, es capacitado por parte de sus compañeros y el tiempo estimado que toma dicha capacitación es de una semana como máximo.
5) ¿Cree usted importante que la satisfacción laboral dentro de su hacienda influye mucho en el trabajo y desempeño de sus obreros? Totalmente de acuerdo la satisfacción laboral influye en el trabajo diario, ya que si una persona no se siente a gusto en su lugar de trabajo sus labores se verá afectadas de manera directa.

<p>6) ¿Cómo es la comunicación interna, mantiene motivado al grupo de trabajo y de qué manera lo hace?</p> <p>La comunicación interna es buena, se trabaja como una gran familia, el equipo se mantiene motivado, por lo general se trabaja con música para que las labores sean menos pesadas y halla un ambiente más armónico.</p>
<p>7) ¿Cuáles son los equipos que utiliza el personal para realizar su trabajo, cual considera que es el más importante?</p> <p>No se cuenta con equipos específicos pero si los necesarios para desempeñarse.</p>
<p>8) ¿Ofrece algún tipo beneficios al colaborador, cuales son, su familia puede hacer uso de ellos?</p> <p>El trabajador no goza de beneficios pero en el caso de que le ocurriere algún tipo de inconveniente y necesitara de ayuda, la hacienda esta presta para ofrecerle lo que el requiere.</p>
<p>9) ¿Busca siempre el mejoramiento continuo de su empresa, de qué manera lo hace?</p> <p>La hacienda trata de ser mejor cada día y lo demuestra a través de sus productos. Por eso se trabaja arduamente para ofrecer al cliente un producto de calidad.</p>
<p>10) ¿Ha buscado otros métodos para que la producción aumente en sus haciendas?</p> <p>No sé a buscado nuevo método debido a que consideramos que son buenos y no nos han mostrado problema alguno.</p>
<p>11) ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto el negocio y como lo solucionaría?</p> <p>Uno de los riesgos más relevantes es del fenómeno del niño ya que puede generar problemas en las plantaciones.</p>
<p>12) ¿Cómo visualiza su empresa después de cinco años?</p> <p>Se espera que siga creciendo para así poder generar fuentes de empleo a las personas cercanas al negocio.</p>

**Anexo 8. Porcentaje de satisfacción por cada factor de Satisfacción laboral en la Hacienda San Gabriel**

Satisfacción por el trabajo en general		
Siempre	18	66,67%
A veces	0	0,00%
Muy pocas veces	2	7,41%
Nunca	7	25,93%
TOTAL	27	100,00%

Ambiente Físico de trabajo		
Siempre	23	85,19%
A veces	1	3,70%
Muy pocas veces	0	0,00%
Nunca	3	11,11%
TOTAL	27	100,00%

Entorno Laboral		
Siempre	24	88,89%
A veces	2	7,41%
Muy pocas veces	0	0,00%
Nunca	1	3,70%
TOTAL	27	100,00%

Oportunidades de Desarrollo		
Siempre	21	77,78%
A veces	1	3,70%
Muy pocas veces	1	3,70%
Nunca	4	14,81%
TOTAL	27	100,00%

Relación laboral con la jefatura		
Siempre (nunca) P. 14	21	77,78%
A veces	1	3,70%
Muy pocas veces	1	3,70%
Nunca	4	14,81%
TOTAL	27	100,00%

**Anexo 9. Porcentaje de satisfacción por cada factor de Satisfacción laboral en la Hacienda La Carmela.**

Satisfacción Laboral		
Siempre	21	70,00%
A veces	7	23,33%
Muy pocas veces	0	0,00%
Nunca	2	6,67%
TOTAL	30	100,00%

Ambiente Físico de trabajo		
Siempre	26	86,67%
A veces	4	13,33%
Muy pocas veces	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Entorno Laboral		
Siempre	28	93,33%
A veces	1	3,33%
Muy pocas veces	1	3,33%
Nunca	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Oportunidades de Desarrollo		
Siempre	15	50,00%
A veces	7	23,33%
Muy pocas veces	5	16,67%
Nunca	3	10,00%
TOTAL	30	100,00%

Relación laboral con la jefatura		
Siempre (nunca)		
P.14	22	73,33%
A veces	0	0,00%
Muy pocas veces	0	0,00%
Nunca	8	26,67%
TOTAL	30	100,00%



**Anexo 10. Porcentaje de satisfacción por cada factor de Satisfacción laboral en Naranjo Chico.**

Satisfacción Laboral		
Siempre	85	64,39%
A veces	43	32,58%
Muy pocas veces	1	0,76%
Nunca	3	2,27%
TOTAL	132	100,00%

Ambiente Físico de trabajo		
Siempre	97	73,48%
A veces	33	25,00%
Muy pocas veces	0	0,00%
Nunca	2	1,52%
TOTAL	132	100,00%

Entorno Laboral		
Siempre	103	78,03%
A veces	23	17,42%
Muy pocas veces	4	3,03%
Nunca	2	1,52%
TOTAL	132	100,00%

Oportunidades de Desarrollo		
Siempre	63	47,73%
A veces	39	29,55%
Muy pocas veces	15	11,36%
Nunca	15	11,36%
TOTAL	132	100,00%

Relación laboral con la jefatura		
Siempre (nunca) P.14	91	68,94%
A veces	9	6,82%
Muy pocas veces	10	7,58%
Nunca	22	16,67%
TOTAL	132	100,00%

Guayaquil 26 de Febrero de 2016.

Ingeniero

**Freddy Camacho**

COORDINADOR UTE B-2015

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Ingeniera **YANINA SHEGÍA BAJAÑA VILLAGÓMEZ, MBA**, Docente de la Carrera de Administración, designado TUTOR del proyecto de grado de **KATHERINE MELISSA CUEVA VÁSQUEZ Y ERICK PAÚL GUANOLUISA CHANGO**, cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“ANÁLISIS COMPARATIVO SOBRE LA INCIDENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE TRES HACIENDAS BANANERAS UBICADAS EN EL CANTÓN PUEBLOVIEJO, PROVINCIA DE LOS RÍOS”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 1% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2015 a mi cargo, en la que me encuentra designada y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos

responsables del trabajo de titulación “ANÁLISIS COMPARATIVO SOBRE LA INCIDENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE TRES HACIENDAS BANANERAS UBICADAS EN EL CANTÓN PUEBLOVIEJO, PROVINCIA DE LOS RÍOS” somos la Tutora **YANINA SHEGÍA BAJAÑA VILLAGÓMEZ, MBA**, y la Srta. **KATHERINE MELISSA CUEVA VÁSQUEZ** y el Sr. **ERICK PAÚL GUANOLUISA CHANGO** y eximo de toda responsabilidad a el coordinador de titulación y a la dirección de carrera.

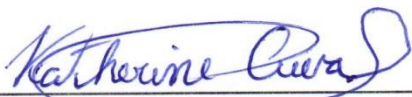
La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación para **KATHERINE MELISSA CUEVA VÁSQUEZ** fue: 9/10 nueve sobre diez; y para **ERICK PAÚL GUANOLUISA CHANGO** fue: 9.40/10 nueve punto cuarenta sobre diez.

Atentamente,

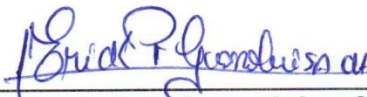


**Ing. Yanina Shegía Bajaña Villagómez, MBA**

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN



**Srta. Katherine Melissa Cueva Vásquez**



**Sr. Erick Paúl Guanoluiza Chango**

**URKUND**

Document: [TESIS CORREGIDA POR REVISAR EL 23 FINAL 2.docx \(D10178046\)](#)

Submitted: 2016-02-25 11:26 (-05:00)

Submitted by: yashebavi@hotmail.com

Receiver: yanina.bajana.uccg@analysis.urkund.com

Message: [NATHY-ERICK] [Show full message](#)

1% of this approx. 61 pages long document consists of text present in 7 sources.

List of sources: Blocks

Yanina Shegía Bajaña Villagomez (yanina.shegia.bajana.villagomez)

- <http://www.ndx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jics1de1.pdf?sessionid=34FAFAA0...>
- <http://www.redalyc.org/pdf/630/63027763004.pdf>
- ASESORA EMPRESARIAL EN TALENTO HUMANO Y SU ESTABILIDAD ORGANIZACIONAL...
- <http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-oficiales/2...>
- [http://espace.utalca.cl/8888/ciencias\\_empresariales/psicologia/54386.pdf](http://espace.utalca.cl/8888/ciencias_empresariales/psicologia/54386.pdf)
- <https://maaguayas.files.wordpress.com/2015/04/lea-supeca-rev-03-2015-para-socia...>
- <http://menteypsicologia.blogspot.com/2011/08/oue-es-la-entrevista.html>
- [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_CreschiC3%4Dn\\_C...](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_CreschiC3%4Dn_C...)
- <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>

91% #42 Active External source: <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfacc...> 91%

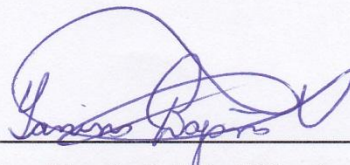
marzo de 2015). Importancia de la motivación en la satisfacción laboral. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>

Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (17 de Noviembre de 1986). Decreto Ejecutivo 2393, Registro Oficial 565.

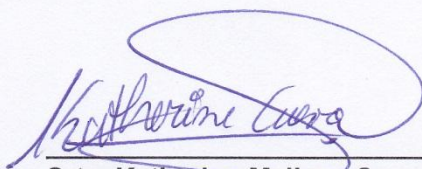
Obtenido de [http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM\\_SEGUR\\_SALUD\\_AMBIENTE\\_TRABAJO.pdf](http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM_SEGUR_SALUD_AMBIENTE_TRABAJO.pdf)

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional (Vol. 8va Edición). México: Editorial Prentice Hall.

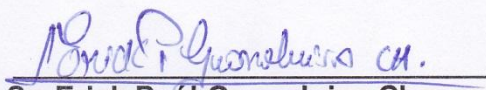
Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración (Vol. Décima edición). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.



**Ing. Yanina Shegía Bajaña Villagómez, MBA**  
**PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN**



**Srta. Katherine Melissa Cueva Vásquez**



**Sr. Erick Paúl Guanoluisa Chango**



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Cueva Vásquez Katherine Melissa, con C.C:# 0931552756 autora del trabajo de titulación: Análisis comparativo sobre la Incidencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los trabajadores de tres haciendas bananeras ubicadas en el cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos previo a la obtención del título de **INGENIERA COMERCIAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de Marzo de 2016

f.

Nombre: Cueva Vásquez Katherine Melissa  
C.C: 0931552756



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Guanoluisa Chango Erick Paúl, con C.C: # 0931671002 autor del trabajo de titulación: Análisis comparativo sobre la Incidencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los trabajadores de tres haciendas bananeras ubicadas en el cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos previo a la obtención del título de **INGENIERO COMERCIAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de Marzo de 2016

f. 

Nombre: Guanoluisa Chango Erick Paul  
C.C: 0931671002



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	"Análisis Comparativo sobre la Incidencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los Trabajadores de Tres Haciendas Bananeras ubicadas en el Cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos"		
<b>AUTORES</b>	Cueva Vásquez, Katherine Melissa Guanoluisa Chango, Erick Paúl		
<b>TUTOR:</b>	Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shagia Mgs.		
<b>OPOSITOR:</b>	Ing. Bustos Goya, Zoila Rosa Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
<b>CARRERA:</b>	Administración de Empresas		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Ingeniero Comercial		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	SEMESTRE B-2015	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	200
<b>AREAS TEMÁTICAS:</b>	Modelo de Negocio		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Satisfacción Laboral, productividad, trabajadores, administradores, relación, entorno laboral, ambiente físico.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (201 palabras):</b>	<p>El presente trabajo de investigación se enfoca en demostrar de una manera clara la incidencia en que la satisfacción laboral influye directamente en la productividad por medio de un análisis comparativo aplicado a tres haciendas bananeras ubicadas en el cantón Pueblo Viejo, de la provincia de Los Ríos.</p> <p>Para la realización del respectivo el análisis comparativo fue necesaria la comprensión de teorías acerca de la satisfacción laboral y la productividad, la determinación y aplicación de factores y variables que incurren en la medición de ambos elementos, además de conocer todo lo relacionado a las tres haciendas, como por ejemplo el total de hectáreas, número total de trabajadores, producción total, entre otros. Al determinar los factores indicados con respecto a la actividad y características de la hacienda, se procedió a la obtención de datos por parte del personal de cada una éstas, razón por la cual sirvió como base para determinar la el grado de satisfacción laboral y posteriormente determinar el índice de productividad por cada trabajador. Por último, se procedió a realizar los cuadros comparativos por factores, los cuales permiten demostrar de una forma más coherente y ordenada la relación que existe entre la satisfacción laboral y su relación con la productividad.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-0988169665 / 0983493455	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:katherine_zac@hotmail.com">katherine_zac@hotmail.com</a> / <a href="mailto:Erick-master35@hotmail.com">Erick-master35@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: COORDINADOR DEL PROCESO DE UTE</b>	<b>Nombre:</b> Camacho Villagómez, Freddy Ronalde		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2439705 / 0987209949		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec">freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec</a> / <a href="mailto:Freddy.camacho.villagomez@gmail.com">Freddy.camacho.villagomez@gmail.com</a>		

### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	