

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: UN MODELO INTEGRAL

La presente obra es resultado de una investigación realizada en las haciendas agrícolas bananeras de la provincia Los Ríos, Ecuador, con la finalidad de estudiar cómo influye la motivación de los trabajadores en la productividad laboral. Para ello se profundiza teóricamente en aspectos que se deben tener en cuenta para proporcionar una calidad de vida en el trabajo adecuada, una motivación laboral eficaz, una comunicación organizacional efectiva y una preparación profesional eficiente. Se presenta, además un análisis de los resultados obtenidos luego de la aplicación de un sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores. Se logró mejorar la motivación en el colectivo de trabajadores estudiados hacia la actividad laboral fundamental.



José María Nivelá Icaza: Doctor en Ciencias administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima – Perú. Máster en Dirección de Empresas. Ingeniero Industrial. Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Administración, Finanzas e Informática; cátedra Administración de la Producción. Fue presidente del Colegio de Ingenieros Industriales de Los Ríos. Es secretario del Colegio Nacional de Ingenieros Industriales del Ecuador.



Carlota Judith Vera Márquez: Doctora en Administración de la Universidad de Matanzas, Cuba. Máster en Administración de Empresas. Economista. Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Administración, Finanzas e Informática; cátedra Diseño de Tesis. Fue docente de la Universidad de Los Andes extensión Babahoyo. Es Coordinadora de Investigación en la FAFI.



Eduardo Higino Jiménez Rendón: Máster en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Ingeniero Comercial. Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Administración, Finanzas e Informática; cátedra Investigación de Mercados.



Gina Maribel Carrasco Echeverría: Máster en Administración de Empresas y en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Ingeniera Comercial. Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática y de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.



Galo Fernando Terranova Borja: Máster en Administración de Empresas. Ingeniero Comercial. Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática; cátedra de Legislación y Técnicas Aduaneras. Fue funcionario del Gobierno Provincial de Los Ríos y Ministerio de Economía y Finanzas.

ISBN: 978-959-7225-54-6



9 789597 225546

EDACUN
EDITORIAL ACADÉMICA UNIVERSITARIA



CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: UN MODELO INTEGRAL

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: UN MODELO INTEGRAL



José María Nivelá Icaza
Carlota Judith Vera Márquez
Eduardo Higino Jiménez Rendón
Gina Maribel Carrasco Echeverría
Galo Fernando Terranova Borja

EDITORIAL ACADÉMICA
UNIVERSITARIA



UNIVERSIDAD DE LAS TUNAS

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: UN MODELO INTEGRAL

Dr. C. José María Nivelá Icaza

Dr. C. Carlota Judith Vera Márquez

MSc. Eduardo Higinio Jiménez Rendón

MSc. Gina Maribel Carrasco Echeverría

MSc. Galo Fernando Terranova Borja



Diseño y Edición: MSc. Osmany Nieves Torres. As.

Corrección: MSc. Miriam Gladys Vega Marín. As.

Dirección General: Dr. C. Ernan Santiesteban Naranjo. P.T.

© Dr. C. José María Nivela Icaza

Dr. C. Carlota Judith Vera Márquez

MSc. Eduardo Higinio Jiménez Rendón

MSc. Gina Maribel Carrasco Echeverría

MSc. Galo Fernando Terranova Borja

© Sobre la presente edición

Editorial Académica Universitaria (Edacun)

ISBN: 978-959-7225-54-6

Editorial Académica Universitaria (Edacun)

Universidad de Las Tunas

Ave. Carlos J. Finlay s/n

Código postal: 75100

Las Tunas, 2019



ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PANORÁMICA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR	1
--	---

1.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR	1
--	---

1.2. VISIÓN TEÓRICA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR	3
---	---

1.3. VISIÓN PRÁCTICA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR	5
--	---

CAPÍTULO 2: EPISTEMOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR	6
--	---

2.1. FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS Y MOTIVACIONALES DEL ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA	6
---	---

2.2. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	8
--	---

2.3. BASES TEÓRICAS.....	10
--------------------------	----

2.3.1. REFLEXIONES REFERENTES A LA MOTIVACIÓN LABORAL	11
---	----

2.3.1.1. JERARQUÍA DE NECESIDADES: TEORÍA DE MASLOW	14
---	----

2.3.1.2. TEORÍA DEL FACTOR DUAL DE HERZBERG, MAUSNER	17
--	----

2.3.1.3. TEORÍA DE MCCLELLAND	18
-------------------------------------	----

2.3.1.4. TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y” DE MCGREGOR.....	18
---	----

2.3.1.5. TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS	19
---	----

2.3.1.6. TEORÍA DE FIJACIÓN DE METAS DE LOCKE	19
---	----

2.3.2. LA COMUNICACIÓN	20
------------------------------	----

2.3.3. LA EDUCACIÓN CONTINUA.....	29
-----------------------------------	----

2.3.4. INCENTIVOS LABORALES	31
2.3.5. EFICACIA Y EFICIENCIA	50
2.3.6. SATISFACCIÓN LABORAL.....	51
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	53
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN: APLICADA	53
3.1.1.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: CORRELACIONAL	53
3.1.2. UNIDAD DE ANÁLISIS	54
3.1.3. MÉTODO	56
3.1.3.1. MÉTODOS DEL NIVEL TEÓRICO:	56
3.1.3.2. MÉTODOS DEL NIVEL EMPÍRICO.....	57
3.1.3.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	58
3.2. POBLACIÓN DE ESTUDIO	59
3.3. TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	59
3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	60
3.4.1. MÉTODOS MATEMÁTICOS Y ESTADÍSTICOS	60
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
4.1. DISCUSIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....	62
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	137
4.3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	144
CAPÍTULO 5.- IMPACTOS	145
5.1 PROPUESTA PARA LA RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA	145
5.1.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA	145

5.1.2 ALTERNATIVA OBTENIDA.....	145
5.1.3 ALCANCE DE LA ALTERNATIVA	145
5.1.4 ANTECEDENTES	145
5.1.5 JUSTIFICACIÓN.....	147
5.1.5.1 IMPACTOS ESPERADOS.....	147
5.1.6 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE ACCIONES.....	147
5.1.6.1 OBJETIVO GENERAL:.....	148
5.1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	148
5.2 COSTOS DE LOS RECURSOS EMPLEADOS EN LA PROPUESTA.....	148
5.3 BENEFICIOS QUE APORTA LA PROPUESTA	148
5.3.1 COMPONENTES DE LA PROPUESTA	149

NOTA AL LECTOR

La investigación que básicamente sustenta la escritura de esta tesis, se desarrolló en los predios de las haciendas agrícolas bananeras de la provincia Los Ríos, Ecuador, año 2016. La actividad investigativa desarrollada tuvo como finalidad central estudiar la influencia que tiene la motivación en la productividad laboral de las haciendas antes mencionadas.

Sobre la temática objeto de estudio existe diversidad de profesionales que, desde sus respectivos objetos de estudio, han proporcionado aportaciones de un alto nivel científico, entre ellos, por la relación que guarda el aporte exhibido con el tema de esta tesis, se puede citar a Armando Lares Soto, el autor de la obra titulada “Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral”. En una de sus partes del informe publicado, hace referencia a que el trabajo, basado en la orientación conceptual, ha sido diseñado con referencia a los criterios de productividad, donde los costos y su aplicación para los recursos del capital y la tecnología adquieren preeminencia para determinar los sistemas del trabajo.

En el Ecuador se han desarrollado proyectos investigativos donde se exponen de diversas maneras el vínculo entre la dimensión y la autoestima laboral, enfoques filosóficos que incluyen a la motivación como proceso mental que encierra el acto y el efecto, condición que tiende a aumentar o disminuir la productividad del trabajador al representar un enfoque psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta del ser humano.

El estudio bibliográfico realizado como requisito de la investigación lleva al convencimiento de que la motivación para la actividad laboral, con la ocupación de la fuente u origen del estímulo, adopta tres clasificaciones básicas: la motivación de logro, que es el mecanismo que provoca la acción, es conseguir un determinado objetivo previamente programado; la motivación de afiliación, que presume la búsqueda de seguridad y pertenencia en el grupo de trabajadores; la motivación de competencia, se encuentra más lejos de la adquisición de un objetivo al buscar la mejor forma para la realización de actividades, atendiendo las vías escogidas, disminución de esfuerzos y recursos materiales.

Sobre la base de estas orientaciones se formula que la motivación es una pieza clave en el trabajo. Se le considera como un estado psicológico que presenta el trabajador y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y operatividad productiva en conjunto con las metas y las expectativas personales.

Con el análisis realizado para la satisfacción laboral (motivación) de los trabajadores estudiados, se logró determinar que en un porcentaje elevado las concepciones acerca de la motivación tienen una transcendencia psicológica e individualista en su orientación. Asimismo, se direccionaron fundamentalmente con el vínculo establecido entre la productividad y la satisfacción laboral, por tanto, estas son las variables relevantes de la hipótesis de trabajo asumida.

Al establecer el propósito de cumplir los objetivos previstos se utilizaron técnicas para el nivel empírico y teórico para las investigaciones científicas, además de seleccionar métodos estadísticos y matemáticos para el proceso de todos los datos que sean derivados de esta aplicación de técnicas tales como la encuesta y la entrevista.

En la actividad científica e investigativa desplegada, entre otras conclusiones no menos importantes, se llegó a precisar que la productividad tiene entre sus bases fundamentales: el capital invertido, talento de directivos y trabajadores, la tecnología aplicada, así como para cada nivel de motivación provocado en el colectivo de trabajadores.

CAPÍTULO 1: PANORÁMICA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR

1.1 Situación actual de la calidad de vida en el trabajo en el Ecuador

Tanto en el mercado interno como de exportación se evalúa la producción agrícola. En todos los países menos desarrollados en el mundo ha permanecido por debajo de los niveles deseados. Aunque en los años comprendidos entre 1995 y el 1998, según el informe de la Organización Mundial de la Salud se registró un ligero aumento, este no logró superar el aumento en la población. Además, el lento desarrollo y las acusadas fluctuaciones anuales de la producción de alimentos plantean importantes problemas que van de la mano con los estudios realizados por este autor. En este sentido, considera que pueden clasificarse como crónicos y constituyen las causas principales del aumento de la pobreza y la inseguridad alimentaria en países subdesarrollados.

Desde esta perspectiva, es oportuno retomar lo expresado por Matías (2013):

Los países menos adelantados tienen condiciones agroecológicas muy diversas, con una disponibilidad y calidad variables de tierras de cultivo y diferentes condiciones climáticas. Algunos tienen extensas superficies de tierras de cultivo y considerables recursos hídricos, mientras que otros disponen de estos recursos en menor cuantía o carecen prácticamente de ellos. Las perspectivas del desarrollo agrícola dependen necesariamente de estas consideraciones. (párr. 12)

Existen ciertos fenómenos que tienen un gran impacto como está representado en las sociedades coloniales que tienen una crisis agrícola. La población que presenta una crisis agrícola es el principal sustento en su economía, ya se lo relaciona como una crisis en su economía de manera general. Se reconoce que esta crisis tiene una desventaja debido a que su pérdida posee gran impacto en la población del campo: la desocupación, indigencia, escasez, enfermedad, desamparo, y la presión de la sociedad. En la ciudad también existen situaciones difíciles, pero de alguna manera se cuenta con alhóndigas y depósitos que contribuyen a que sean menos perceptibles los efectos de la escasez, porque se logra el abastecimiento de granos u otros productos a la población.

En el Ecuador, la producción y agroexportación bananera se ha ido incrementando de manera muy significativa, a pesar de que también han tenido que padecer ciertas etapas de déficit y auge. Por ejemplo, entre 1948-1965, se puede mencionar que hubo un incremento en la producción, y se le ubica como una etapa fructífera y muy beneficiosa del sistema de inserción económica de la economía internacional en la producción bananera.

En un análisis realizado por la Agenda de Inserción del Ecuador a los Mercados Mundiales se define que:

En Ecuador se mantiene una estructura Oligopólica en el mercado del Banano; es decir, que se lo conoce como un mercado donde existen pocos demandantes

(exportadores) del producto, se presentan más oferentes o productores, es decir tienen una heterogeneidad entre ellos. (p. 6)

Las haciendas agrícolas bananeras del Ecuador y específicamente en Los Ríos, presentan diversos problemas, tanto políticos como ambientales en la parte externa, como interna, que tienen consecuencias en la disminución de su productividad laboral; a falta de elementos motivantes, se hacen menos productivas. Dichos elementos están relacionados con: carencia de políticas motivacionales (incentivos laborales), de capacitación continua, la falta de comunicación, hacen que su recurso humano tenga un comportamiento no eficiente, por ende, el desempeño laboral en sus actividades ha disminuido.

Además, no se cuenta con la instrumentación apropiada para el correcto cuidado de labores agrícolas, por tales causas existe incertidumbre en el manejo administrativo, explotación laboral del personal, individualización en actos administrativos, productos de baja calidad (provoca la inconformidad del cliente), el personal desconoce sus funciones, existen falencias en la estructura y operatividad de las haciendas que posteriormente serán analizadas.

1.2. Visión teórica de la calidad de vida en el trabajo en el Ecuador

Los administradores/propietarios deben conocer y analizar los diferentes factores culturales, económicos, sociales y demográficos, para así acoplarse a las

nuevas tendencias administrativas y adaptarlas a los procedimientos empresariales. La permanencia en el medio y el logro del éxito dependen del estudio de las características más comunes de los habitantes del país donde se realizarán los negocios, lo que es la clave para alcanzar la correcta gestión gerencial.

Para que la gestión del personal se desarrolle con mayor eficiencia es muy relevante que los administradores identifiquen los factores motivacionales de las necesidades humanas. Con esto se conseguirá identificar los intereses, motivos y necesidades del talento humano; a la vez, planificar e implementar los programas de motivación adecuados y capaces de estimular a los trabajadores a que tengan más disposición para el trabajo para así obtener un mejor rendimiento laboral.

Cabe recalcar que ello, además es importante para el desarrollo humano, al considerar la gestión del talento humano como la base en la gestión empresarial. De esta forma la organización está apta para crear un mejor estilo de vida a cada trabajador, dentro de todos los parámetros establecidos, ya que se les motivará para que realicen de manera más efectiva sus funciones, disminuyan los costos del absentismo, las fluctuaciones de la fuerza laboral. Se constituye la gestión de personal como un pilar fundamental que permite a las empresas obtener niveles altos de calidad, productividad y competitividad.

Los estudios exploratorios realizados posibilitaron conocer que las haciendas objeto de estudio carecen

de instrumentación apropiada para el cuidado de las labores agrícolas, además de ser insuficientes los elementos que motiven al colectivo de trabajadores, tales como el sistema de acciones dirigidos a motivar la actividad laboral del bananero, que incluye los incentivos laborales, la capacitación continua, la comunicación externa e interna que no es siempre efectiva. Todo ello provoca comportamientos inadecuados en el recurso humano, fenómeno que afecta su desempeño laboral y consecuentemente, la eficiencia del trabajador bananero.

Las falencias antes señaladas tienden a provocar incertidumbre en el manejo administrativo, en la explotación laboral del personal, en la individualización en el acto de inconformidad del cliente y en lo administrativo.

1.3. Visión práctica de la calidad de vida en el trabajo en el Ecuador

Esta investigación permitirá determinar las políticas motivacionales del desempeño de los trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras de la provincia Los Ríos. La selección de este problema se fundamenta en las preocupaciones de los organismos privados por mejorar el rendimiento laboral de sus plantas de producción.

Tomando como pauta un trabajador que tenga una gran motivación se obtendrá un excelente desempeño en todas sus funciones. De este modo se podrá justificar que la inquietud en determinar si el factor

de las conclusiones y de los resultados emanados, pueden representar unos sólidos instrumentos de orientación para organismos públicos o privados.

CAPÍTULO 2: EPISTEMOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR

2.1. Fundamentos filosóficos y motivacionales del estudio de la calidad de vida

El escepticismo se originó con Pirron de Elis en el siglo III A.C.; junto a sus discípulos, denominados pirronaicos, fueron identificados como escépticos. Orientado a la práctica, el escepticismo es una actitud que se encuentra en la negativa a adherirse a ninguna opinión determinada a la del juicio.

El escepticismo está cimentado en la naturaleza de varias afirmaciones tecnológicas y en la mente humana, es por esa razón que algunos escépticos sostienen que la revelación por parte de Dios es necesaria. Como es bien sabido, bajo el escepticismo se agrupan en realidad diferentes actitudes.

En el escepticismo existen diversas clases, que se contradicen entre ellas, como es el caso del escepticismo general, el cual propone que el conocimiento no existe, por lo que es una propuesta imposible. Los escepticismos éticos, metafísicos y religiosos, no concuerdan con la contradicción anterior, ellos desestiman el conocimiento suprasensible. Pese a las discrepancias existentes

entre los escepticismos, cabe recalcar su relevancia en la filosofía, debido a que libera de arbitrariedades y desaciertos a la persona, la lleva a verificar juicios, le impide quedarse con una sola resolución, la impulsa a esforzarse por hallar nuevas resoluciones.

El escepticismo es una doctrina del pensamiento humano, y es importante que los administrativos conozcan los diferentes caracteres del ser humano para determinar posibles vías de perfeccionamiento. De ahí la necesidad de motivar y estimular el pensamiento, en relación con lo cual Peña (2015) expresa:

Motivar es un proceso que utiliza incentivos y estímulos para atraer el deseo de los individuos por alcanzarlos. Un individuo se siente plenamente motivado cuando percibe un estímulo que le obliga a realizar un esfuerzo y orientar sus comportamientos para satisfacer el deseo. (p.12)

La motivación es el medio donde el ser humano aplica sus destrezas y desempeño laboral, motivado por un sueldo o incentivo que lo alimenta a dar mayor actividad positiva en la organización. Según Perret (2016), “La motivación, hasta cierto punto, es medible, ya que es posible cuantificar la cantidad y calidad de recursos que una persona está dispuesta a sacrificar con tal de obtener un objetivo” (p. 17).

El comportamiento humano es volátil en dependencia de las actividades encomendadas dentro del organismo y su motivación al desempeñarlas; se

trata de impulsar al ser humano a que se desarrolle en su entorno laboral, acorde con sus gustos y preferencias.

2.2. Antecedentes de investigación

Después de revisar varias tesis doctorales sobre políticas motivacionales y productividad laboral en las haciendas agrícolas bananeras, que constituyen referentes para esta investigación, pueden nombrarse como las más aportativas las siguientes:

- Tesis doctoral de Marian Jaén Díaz (2010, Universidad Complutense de Madrid), que sostiene dentro de sus predicciones para motivar al recurso humano, ya que se ha encontrado una correlación significativa y en sentido positiva entre rendimiento y grado de ejecución. El mayor aporte de esta tesis es que mediante la aplicación de estrategias de motivación se mejora la productividad laboral.
- Tesis doctoral de María Celeste Dávila de León (2002, Universidad Complutense de Madrid), que hace énfasis en que existen diferencias significativas entre los voluntariados, basadas en la actividad que desarrollan. Aporta en relación a cómo se ha motivado a los voluntariados para aplicarlos a los empleados y trabajadores.
- Tesis doctoral de Andrés Maroto Sánchez (2007, Universidad de Alcalá), el cual manifiesta

que estudiar la dinámica y el funcionamiento interno de la producción de dicho sector parece oportuno. Resulta aportativo de esta investigación que, al aplicar políticas de motivación, se mejora la productividad laboral en las haciendas agrícolas bananeras de Babahoyo.

- Tesis doctoral de Bueno López Manuela (2001, Universidad Complutense de Madrid), en la que el autor se refiere a que la gestión del empresario debe centrarse en promover sus productos y servicios a través de ofertas y demandas de acuerdo con las exigencias de diversos mercados. La globalización y los cambios tecnológicos han permitido una aceleración y cambios intensos que repercuten en todos los ámbitos de índole social, ya que diariamente surgen nuevos enfoques y tendencias. También surge la necesidad de estudiar tres factores: el económico, el político y el tecnológico.

El factor económico, influenciado por la tendencia de los mercados globales y el sistema monetario a nivel mundial. El factor político, intervenido por los diferentes sistemas democráticos, la disposición de políticas económicas, monetarias, entre otras. El tecnológico, es uno de los más importantes, al considerar que la evolución tecnológica ha permitido el mejor desarrollo de las fuentes de información y comunicación, asimismo

el mejoramiento de las relaciones mediante un espacio virtual, que disminuye costos y tiempos innecesarios.

- Tesis doctoral de D. Germán Carrillo García (2013, Universidad de Murcia). El autor de este tema manifiesta que la poca producción en el campo agrario presente en el territorio litoralense, es suficiente razón para que existan otros problemas tratados en la investigación. En esta se refiere que Eric Hobsbawm manifestaba que, en el siglo XX, se produjeron cambios radicales en el ámbito social, el que nos separa para siempre del mundo del pasado, es la muerte del campesinado.

Tras la segunda guerra mundial, el mundo cursó una serie de cambios acelerados sin ningún tipo de precedentes. En los países latinoamericanos, todos estos conformados por naciones que poseen extensas tradiciones agrícolas, comenzaban a idear un futuro con nuevas tendencias que originaran desarrollos y cambios radicales.

2.3. Bases teóricas

Para fundamentar la investigación se requieren fuentes de información sobre variables semejantes, las cuales servirán de soporte investigativo. Sobre esta base se seleccionaron los trabajos de mayor énfasis.

2.3.1. Reflexiones referentes a la motivación laboral

En el ámbito laboral, la motivación es un conjunto de factores asociados a los incentivos intrínsecos y extrínsecos, que permitirán que el talento humano se desempeñe en forma eficiente, mejore la productividad laboral y se maximice la realización de metas.

La búsqueda, preparación y mantenimiento de una adecuada motivación posee una importancia inherente, debido a que, al orientar al personal hacia una mejor práctica empresarial, se contribuye al logro de objetivos propuestos.

Hasta la actualidad muchos de los administradores encargados del talento humano basan su toma de decisiones en la pirámide de necesidades elaborada por Abraham Maslow. Esta teoría estipula que las necesidades se dividen en 5 grandes grupos, descritos a continuación:

Necesidades fisiológicas:

Según lo expuesto por Revuelta (2014), “En la base de la pirámide sitúan las necesidades fisiológicas (hambre, sueño, sed, sexo...) Estas son las más imperiosas y muy sensibles a su asociación, ya que si no son satisfechas pueden dominar la conducta del individuo” (p. 167).

Son aquellas necesidades propias del ser humano, en las que no intervienen factores externos. Entre

ellas podemos mencionar la necesidad de comer, beber, dormir, tener sexo, respirar, entre otras.

Necesidades de seguridad:

De acuerdo con Revuelta (2014), “La seguridad fisiológica guarda relación con aquello que amenaza a nuestro cuerpo o nuestra propia vida y puede ser real o imaginario” (p. 167).

La estabilidad, independencia, protección, libertad del miedo, de ansiedad, caos y privaciones, acarrean la conservación propia. Al igual que las fisiológicas, estas necesidades también pueden dominar completamente al organismo al movilizar todas sus capacidades en su servicio.

Necesidades de amor y pertenencia:

De igual manera, Revuelta (2014) refiere en este sentido que, “Las necesidades de pertenencia a grupos, de integración social, de afecto, de amor, se manifiestan según Maslow, cuando las fisiológicas y las de seguridad están al menos relativamente atenuadas” (p. 167).

Son conocidas también como necesidades sociales, las cuales incluyen el deseo de afiliación, de pertenencia y de compañerismo. Esto hace referencia a grandes rasgos a la capacidad del individuo de habitar en paz con la sociedad.

Necesidades de estima:

En el grupo de necesidades de estima cabe mencionar también a Revuelta (2014), quien plantea que estas “...representan una necesidad o un deseo por una estable, firmemente fundamentada y generalmente alta evaluación de sí mismo, de autoestima, de autorrespeto y de la estima de otros” (pp. 167 - 168).

Maslow puntualiza que las personas se actualizan en diferentes campos, conviven en el día a día con amigos y familiares para ser competitivos y autosuficientes en las actividades encomendadas, se desarrollan como buenos compañeros de trabajo dentro de la organización.

Movilizadores de capital

El Centro **Wellcome Trust Center for Neuroimaging del Reino Unido**, con sede en Londres, realizó una investigación en la que demostró que para motivar al hombre a desarrollarse e incrementarse económicamente mediante el trabajo que desempeña en la empresa debe ser competitivo y esforzarse por adquirir nuevas estrategias.

Según el aspecto monetario revela que los factores que impulsan a obtener mejores resultados de los empleados, emergen dentro del entorno laboral con la ayuda de capacitaciones, dándoles la oportunidad de desempeñarse en un cargo acorde con sus experiencias o estudios realizados; lo que los motiva a desarrollarse como personas en el interior y exterior de la organización.

También se toma en consideración la desmotivación de algunos de los empleados al encontrarse en cargos no idóneos en relación con su experiencia adquirida en el transcurso de su carrera de trabajo, por lo cual no rinden a cabalidad y se sienten desamparados por el jefe inmediato al no existir una adecuada comunicación y poder expresar sus sentimientos de desacuerdo con el puesto asignado. El empleado medio es capaz de levantar montañas, ahora bien, hay que pedírselo y crear un clima favorable para ello.

Jornadas reducibles y horarios flexibles

Acorde con lo estipulado por los trabajadores, actualmente existen diversas formas de motivarlos, una de ellas es mediante la flexibilidad de horarios, reducir la carga horaria, con lo que se les brindan disponibilidades de tiempo. Cabe acotar que el personal prefiere comunicarse mediante radios, correos electrónicos y reuniones en grupo.

La motivación de sus empleados para su desarrollo laboral se logra al hacerles sentir que son importantes dentro de la organización e incentivarlos con reconocimientos por su labor desempeñada.

2.3.1.1. Jerarquía de Necesidades: Teoría de Maslow

Como menciona Acosta (2012), “La pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas”, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* de 1943, que posteriormente amplió” (párr. 1).

Maslow dio un enfoque amplio sobre las necesidades imprescindibles del hombre a lo largo de su vida. Estas necesidades las clasificó para una mejor comprensión y de acuerdo con el nivel de importancia. A continuación, en la figura, se muestra la pirámide de necesidades elaborada por Maslow.



Figura 1. Maslow. Comportamiento Organizacional.

Maslow describe que las personas en las sociedades ocupan con mayor importancia las necesidades que son: fisiológicas, de seguridad y sociales.

En su teoría Maslow presenta los siguientes aspectos:

Las necesidades insatisfechas repercuten sobre la conducta del individuo. Desde el inicio la disposición del individuo se ha centrado exclusivamente en la complacencia de necesidades propias tales como la sed, el hambre, el sexo, el descanso, otras.

El individuo en su trayectoria de aprendizaje se enfoca en la necesidad de seguridad, en la producción contra el peligro y la amenaza centrada en la jerarquía fisiológica hacia la conservación personal. Cuando el

individuo pasa a tomar control de sus necesidades, de seguridad y fisiológicas se manifiestan gradualmente, las necesidades conocidas como secundarias (sociales, destino y autorrealización), cabe mencionar que cuando un individuo logra alcanzar las necesidades de satisfacción social surgen otras necesidades denominadas de autorrealización.

Esto permite entender que simplemente las necesidades de estimas son de carácter complementarias, conjuntamente con las necesidades sociales, mientras que las necesidades de autorrealización son netamente complementarias a las de estima. Los niveles más altos de necesidad solamente surgirán cuando los niveles inferiores estén debidamente controlados y sean alcanzados a cabalidad por el individuo.

Las necesidades más altas de la pirámide se originan no solamente porque las más bajas se satisfagan, sino que predominan las de niveles inferiores conforme con la jerarquía de Maslow. La conducta del ser humano es afectada simultáneamente por muchas necesidades que se producen al mismo tiempo, pero las necesidades de alto nivel tienen un accionar predominante en comparación con los niveles inferiores.

Las necesidades de niveles inferiores precisan de un ciclo motivacional muy rápido (dormir, comer, respirar, etc.); mientras que las necesidades más elevadas o de nivel superior requieren emplear ciclos motivacionales extremadamente largos.

La teoría de Maslow, tiene ciertas coincidencias en cuanto a asumir al trabajador como un ser que está enfocado en conseguir el reconocimiento empresarial y el deleite personal, al satisfacerse estos dos objetivos mencionados, la motivación del trabajador se transformará en el impulsador para cumplir responsabilidades y guiar su conducta laboral hacia la ejecución de metas, objetivos y fines empresariales con una alta productividad.

2.3.1.2. Teoría del factor dual de Herzberg, Mausner

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. Por lo que se divide en los factores: higiénicos, que son factores externos a la tarea, y motivadores, que hacen referencia al trabajo en sí (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1967, p. 11).

FACTORES HIGIÉNICOS	F A C T O R E S MOTIVADORES
*Factores económicos: Suelos, salarios, prestaciones.	*Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y desarrollarse en pleno.
*Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuada, entorno físico seguro	*Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor.
*Seguridad: Privilegio de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de organización.	*Reconocimiento de una labor bien hecha: La conformación de lo que se ha realizado un trabajo importante.

*Factores sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.	*Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes.
*Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios.	*Mayor Responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo
*Control técnico.	

Figura 2. Teoría de Herzberg, Mausner. Fuente: A partir de la teoría de Herzberg (1967).

2.3.1.3. Teoría de McClelland

Esta teoría se enfoca básicamente hacia tres tipos de motivación: logro, poder y afiliación. El logro es el impulso de sobresalir, de tener éxito. El poder es la necesidad de influir, controlar a otras personas y grupos. La afiliación es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas (McClelland, 1989, p. 13).

2.3.1.4. Teoría “X” y teoría “Y” de McGregor

Es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa (McGregor, 1966, p. 15).

Hipótesis “X”	Hipótesis “Y”
*La gente no quiere trabajar	*Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente
*La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida	*La gente prefiere autonomía

*La gente tiene poca creatividad	*Todos somos creativo en potencia
*La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad	*La motivación ocurre en todos los niveles
*La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar	*Gente motivada puede autodirigirse

Figura 3. Teoría de “X” y teoría de “Y” de McGregor.
Fuente: A partir de la teoría de McGregor (1966).

2.3.1.5. Teoría de las Expectativas

La teoría de Vroom, sostiene que los individuos como personas pensantes, tienen creencias, abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y están basadas en creencias y actitudes (Vroom, 1964, p. 17).

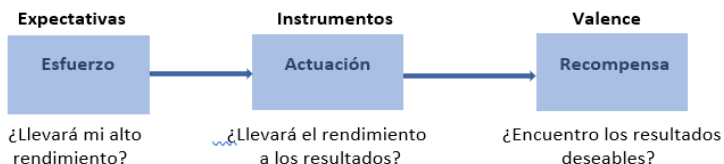


Figura 4. Teoría de Vroom. Fuente: A partir de la teoría de Vroom (1964).

2.3.1.6. Teoría de Fijación de metas de Locke

Locke (1969, p. 22), afirma que “...una meta es fuente básica de motivación, y para alcanzarla” se debe:

- Centrar la atención y la acción en la tarea.

- Movilizar la energía y el esfuerzo.
- Aumentar la persistencia.
- Ayudar a elaborar estrategias.

2.3.1.7. Teoría de la Equidad de Stancey Adams

Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionan con el fin de eliminar cualquier injusticia. (Stancey, A. 2007).

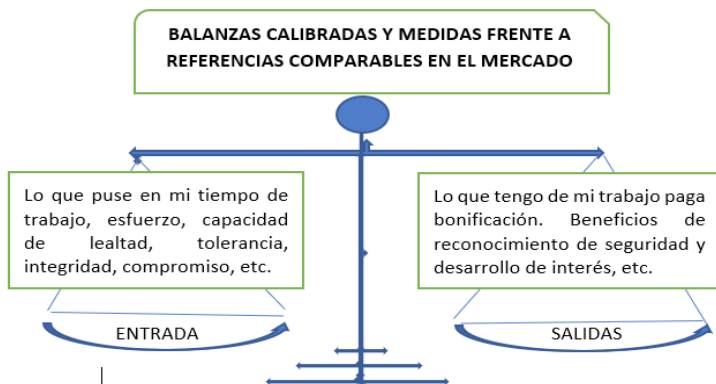


Figura 5. Teoría de la Equidad de Stancey, Adams. Fuente: A partir de la teoría de la Equidad de Stancey (1964).

2.3.2. La comunicación

Conforme con lo que plantea Valdettaro (2015), “La comunicación es algo que caracteriza al hombre

genéricamente y, por lo tanto, fue y es abordada en sus distintas dimensiones por diversas perspectivas teóricas: fisiológicas, filosóficas, antropológicas, sociológicas, psicológicas, políticas, etc.” (p. 24).

Se define a la comunicación como procedimiento encaminado a informar y producir entendimiento, lo que provoca alguna respuesta del receptor. Está constituida por un mensaje transmitido por el emisor, acompañado por lo afectivo, lo anímico, en tanto la acompañan miradas, gestos faciales, el tono de voz, entre otros.

Algunos especialistas han observado en reuniones las diferentes posturas que toman las personas en una junta, no le dan la importancia necesaria, por lo que se sienten indiferentes y alejados, o simplemente están de cuerpo presente, pero su pensamiento está ausente a los fines de la reunión. Los gestos personales tienen mucho significado, ya que actualmente se estudia un nuevo campo de investigación científica que se encarga del estudio del lenguaje gestual.

Existen elementos imprescindibles a considerar en la comunicación, tales como: emisor, receptor, mensaje, canal, respuesta. La comunicación en sí está focalizada en la emisión de mensajes de un individuo hacia otro que evoca una respuesta. El emisor crea y envía un mensaje con alguna información (escrito, audio, etc.). El receptor brinda respuesta al recado conforme a su apreciación. El receptor debería tomar en cuenta los modos por los cuales el remitente envía

algún mensaje, de la misma forma estar atento a su propia manera de recibir e interpretar el mensaje.

El lenguaje de posturas y gestos, también conocido como lenguaje corporal, que en gran parte no puede ser controlado de manera consciente por el emisor con una posición segura y calmada o una sonrisa, forman parte de la comunicación no verbal. Puede que no sea conocida una explicación del concepto lenguaje corporal; pero perfecciona, y crea ciertas complicaciones en la comunicación de tipo verbal. Los problemas comunicacionales se generan por las actitudes propias de las personas.

Axiomas de la comunicación

Axioma I. Todo tipo de conducta es también comunicación

Es ilógico dejar de comunicar, siempre lo estamos haciendo. Todos los tipos de comportamientos son considerados comunicación, no únicamente el verbal. También se manifiesta en ciertas variables: postural, gestual, contextual, y tonal. Cabe mencionar que es innegable la corporalidad, o sea, el lenguaje del cuerpo, pero debe resaltarse que las palabras sí pueden ser clarificadas. Se debe entender que no existe la no conducta.

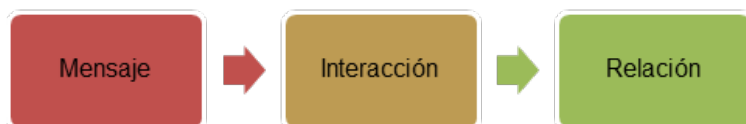


Figura 6. La comunicación y su proceso a través de la conducta.

Axioma II.- Diversos niveles de contenido y relación en la comunicación

El mensaje no solo emite información sino también manifiesta conductas (tono, gestos).



Figura 7. Niveles de contenido y de relación.

El contenido es relevante, pero no es lo único que se puede considerar. La encargada de clasificar el contenido es la relación, y por consiguiente es meta comunicación.

Según Asfora (2015), “La metacomunicación permite obtener información acerca de la relación, refiere la posibilidad de definir con claridad, entre dos o más personas, el tipo o modo de mensajes que están intercambiando” (párr. 1).

Axioma III. Comunicación como serie de intercambios de mensajes entre comunicantes o generadores de una comunicación

La puntuación en el proceso comunicacional es la manera de organizar la realidad y se debe entender que se organiza como se percibe la situación. Determinar la certeza en forma diferente puede generar conflicto, ya que la comunicación fluye entre dos personas que pueden ver o no la realidad de diferente forma. Esto no amerita estar equivocado, ni tener la culpa, ni mala intención.

Axioma IV. Comunicación digital y analógica

Aquella comunicación que se realiza mediante el uso de la palabra, que obedece a lo lógico, sin poder mentir, es denominada digital. Se conoce como comunicación analógica a todo aquello que no sea verbal (expresión, postura, tono y gestos), y se le considera como un arte. A continuación, se muestra una connotación entre la comunicación digital y verbal:



Axioma V. Interacción complementaria o simétrica

Es la respuesta que presenta un sujeto frente a otro, con ella es posible comunicarse de forma igual o con pequeñas diferencias. Las personas son propensas a equilibrar su comportamiento.

En la interacción complementaria la comunicación es diferente, debido a que existen distintas categorías al respecto: la superior o primaria e inferior o secundaria.

El trato entre dos personas, puede ser consecuencia de una interacción complementaria o simétrica acorde con que esté fundamentada en la diferencia o en la igualdad; sin importar que sea bueno o malo. Una relación complementaria puede estar instituida por el contexto cultural o social.

El proceso de comunicación

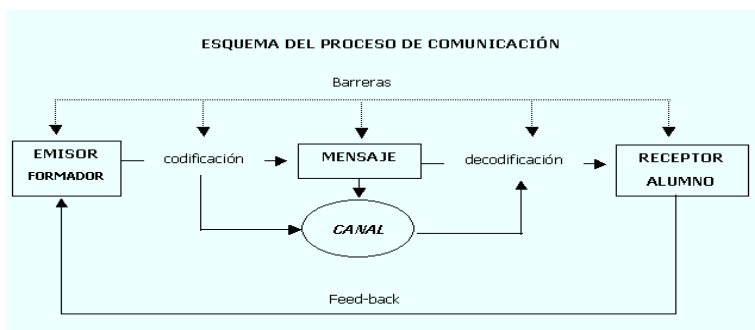


Figura 8. Proceso de comunicación. Fuente: Cruz (2017).

Estos siete elementos del proceso se refieren a:

- La fuente se describe cuando el emisor o comunicador inicia la comunicación mediante el envío de un mensaje.
- La codificación, a fin de transferir el mensaje, debe ser decodificado, traducido de un modo

que facilite la transmisión adecuada a través del canal escogido.

- El canal, es el recurso utilizado para el envío y traspaso de la información, se le considera el transportador del mensaje, es aquel que el emisor selecciona, y es por todos divisado.
- La decodificación es útil para traducir los símbolos de manera comprensiva y que el receptor pueda recibir el recado, es un proceso en el cual la información es traducida por el receptor. Cuando la comunicación es correcta, la idea o la imagen mental resultante corresponden a la idea o imagen mental del emisor.
- El receptor es aquel individuo al que va dirigido el recado. Es considerado el fin del proceso. Conocido también como destinatario. El último nexo de comunicación es la retroacción, que se encarga de comprobar el éxito pretendido al transmitir un mensaje.

Retroalimentación o retroacción

Como lo menciona COOPEDUC (2014), “Es la condición necesaria para la interactividad del proceso comunicativo, siempre y cuando se reciba una respuesta (actitud, conducta...) sea deseada o no. Logra la interacción entre el emisor y el receptor” (p. 7).

La retroacción es aquella respuesta del receptor al mensaje. El hablante puede hacer uso de la

retroalimentación para consolidar el éxito en la comunicación. Se considera fracaso cuando la reacción por parte del destinatario es inadecuada.

Hacer el buen uso del feedback o en español retroalimentación, es imprescindible para la formación personal. En ciertas ocasiones, el feedback que se debe proporcionar suele llegar a ser muy difícil e incómodo, tanto para el emisor o remitente como para el receptor o destinatario.

El feedback es constructivo, es el mecanismo más poderoso que se tiene para cambiar la conducta del personal y asegurar que formen parte de un explícito grupo e incluso que desenvuelvan constantemente habilidades nuevas, así como que cambien sus comportamientos.

La comunicación organizacional

Según González-Monje (2017),” La comunicación organizacional además de ser imprescindible, juega un papel decisivo en cualquier ámbito en el que se requiera de un flujo de información y en el que se necesite lograr objetivos globales” (p. 5).

La comunicación organizacional se divide en: comunicación interna y comunicación externa. La comunicación interna debe tener como fin, integrar al personal con las metas organizacionales, originar en el talento humano sentimientos de orgullo y pertenencia, promover la comprensión e interrelación entre organización y empleados. La comunicación

externa vislumbra todo lo afín con: promoción de ventas, relaciones públicas, las ventas propias del personal, etc.

Tipos de comunicación empresarial

Una buena comunicación reside en que fluya del nivel superior al nivel inferior e inversamente. Las tipologías de comunicación en una organización se catalogan según el flujo de comunicación formal, así es posible encontrar:

- El tipo de comunicación descendente, que se relaciona de manera directa con las responsabilidades de la administración como son el control y la dirección. Por lo general está constituida por políticas, instrucciones, normas, órdenes, sugerencias y avisos. Esta comunicación ocurre en organizaciones con un ambiente autoritario y muy jerarquizado.
- El tipo de comunicación ascendente es aquella establecida entre los sujetos que poseen un rango jerárquico distinto en el organigrama. En esta ocasión el subalterno instaura la comunicación con el jefe para dar a conocer peticiones, información, quejas y sugerencias. Esta suele efectuarse en ambientes organizacionales participativos y democráticos.
- El tipo de comunicación horizontal o también llamada diagonal es aquella que ocurre entre

los individuos que se encuentran a una posición similar dentro del organigrama. Por lo general la comunicación diagonal se utiliza para apresurar el flujo de información, optimizar la comprensión y reorganizar los esfuerzos que permitan alcanzar las metas.

2.3.3. La educación continua

Acorde con la Dirección General de Asuntos Académicos (2015),” Un propósito de la educación continua es capacitar a las personas para que puedan ser lo más competentes posible en el desempeño de sus funciones” (p. 4).

Esto incita a que las compañías hagan continuamente un esfuerzo por ajustarse a los cambios y garantizar así su respectiva competitividad en los mercados. Para lograrlo requieren capacitar y formar perenemente al personal o colaboradores que trabajan en las empresas. Una organización competitiva e innovadora requerirá contar con profesionales aptos y capacitados para poder crecer.

Formación Continua Profesional

Como lo menciona Publicidad (2018), “En el nuevo escenario definido por el cambio de modelo productivo y de organización del trabajo e innovación tecnológica, la cualificación, polivalencia y flexibilidad de los recursos humanos adquiere importancia creciente y con ella la demanda de formación continua” (párr.1).

Conforme al Acuerdo Nacional de Formación Continua, la formación continua es un conglomerado de actividades promovidas y ejecutadas por las organizaciones para sus trabajadores, para mejorar su formación y competencia, lo que permite conjugar la preparación del empleado de manera individual con el nivel competitivo de la empresa.

En la actualidad se ha considerado la capacitación continua como factor de igualdad entre los empleados en oportunidades y en promociones, frente a los diversos cambios de procesos productivos, debido a la inserción tecnológica, lo que afecta el campo laboral. Cabe recalcar que la formación no debe ser vista solo como una estrategia utilizada por las empresas o países, sino como una inversión para afianzar el futuro de la empresa.

Existen ideas y objetivos básicos que tendrán que ser contemplados de forma unificada en una sección específica de la formación continua, entre ellos:

- Fundamental y reforzar la capacitación continua.
- Brindar oportunidades iguales a los empleados.
- Proteger las comunidades inestables: los trabajadores con edades superiores a 45 años, con poca preparación y empleados eventuales.

Plan de Formación

Los planes de formación engloban un grupo de labores educativas emprendidas por las empresas. Por lo tanto, deberán detallar lo siguiente:

- Objetivos que pretende alcanzar el plan.
- Comunidad a la cual está dirigido el plan, especificar la cantidad de participantes.
- Actividades a ejecutar dentro del plan y su contenido, anteponer las carencias educativas y transformarlas en metas formativas, mediante la determinación del aporte que se pretende lograr.
- Lugar y días en que se desarrollará la formación.
- Estimación del costo del plan propuesto.

La capacitación continua se fundamenta en las necesidades que poseen los empleados y las organizaciones de garantizar su éxito a nivel mundial. Todo ello en función de optimizar sus habilidades y conocimientos del entorno y su facilidad de adecuación.

2.3.4. Incentivos laborales

Es de gran interés para las empresas estimular a sus trabajadores a realizar grandes esfuerzos para conseguir mejores ganancias como resultado provechoso de

su trabajo. Se denomina incentivo a todo aquello que se oferta como estímulo a un determinado grupo de personas con el objeto de intensificar su rendimiento, premiar la obtención de un mejor resultado.

Origen

Los incentivos fueron difundidos en el siglo XX como una práctica que consiste en pagarle al empleado una cantidad adicional de dinero, cuando se esfuerza y productividad es mayor al establecido.

Frederick Taylor fue el responsable de promulgar este sistema, sostuvo que los trabajadores eran capaces de entregar un esfuerzo superior si recibían a cambio una recompensa económica, sobre la base de lo producido.

Objetivo de los incentivos

Los incentivos laborales tienen como objetivo estimular al empleado e impulsarlo a brindar un mejor desempeño en las tareas encomendadas, mediante la aplicación de sistemas compensatorios.

Para las empresas el objetivo es acrecentar el desenvolvimiento de los trabajadores, mediante la formación de planes que permitan tener un mejor control en la producción empresarial; ello favorece a los empleados y, por ende, a la institución.

Razones para incentivar al personal

- Una correcta aplicación de incentivos mantendrá a los trabajadores motivados y comprometidos con su trabajo.

- El incentivo contribuye a elevar el estado anímico de los trabajadores, al recibir palabras de agradecimiento y felicitación de los supervisores, lo que los hace sentir orgullosos de sus labores.
- La aplicación de incentivos en la empresa ayuda a reclutar nuevos empleados y conservar los mejores.
- El rendimiento productivo se incrementará al emplear incentivos.

Sistema de recompensas y castigos

El desenvolvimiento laboral de los empleados es aquello que las organizaciones consideran al momento de imponer un castigo o una recompensa. La recompensa consiste en premiar al personal por haber excedido las perspectivas de la organización, con el propósito de reconocer y minorizar los incidentes dentro de la compañía. Existen 2 tipos de recompensas que son las más utilizadas:

De acuerdo con lo que plantea la Administración de recursos humanos (2013), “Aquellas que pueden estar directamente vinculadas al criterio de los objetivos de realización empresarial, como la ganancia o la pérdida. Aunque se limita a pocos individuos -directores y gerentes-, este criterio encierra, en potencia, un valor motivacional auténtico” (párr.13). Asimismo, “Aquellas que se aplican en virtud del tiempo de servicio del empleado y que se conceden de manera automática en ciertos intervalos” (párr. 14).

A los tipos de recompensas antes mencionados pueden añadirse los dos siguientes:

Según dicha Administración de recursos humanos (2013):

- “Aquellas que alcanzan una pequeña proporción de individuos de desempeño excepcional, situados en determinada franja salarial. En este caso, las recompensas exigen diferenciación en el desempeño e implican mejoramiento salarial con auténtico valor motivacional” (párr.15).
- “Las que contemplan resultados departamentales, divisionales o globales, objetivamente cuantificables. Estas recompensas se comparten dentro del grupo, en términos de porcentaje proporcional a la base salarial de cada uno” (párr. 16).

Es recomendable que los castigos y recompensas empleados por la empresa se fundamenten en los principios de la retroalimentación de la conducta ansiada, conectar los resultados anhelados con los castigos y recompensas. Los individuos llevan a cabo tareas que originen grandes recompensas, las que contribuyen a mejorar y reforzar el desempeño.

El incentivo o recompensa es un premio palpable e impalpable, por el cual los trabajadores de una empresa, colaboran con su esfuerzo y tiempo para lograr una mayor productividad.

Salario

El salario es aquel valor generado por proporcionar un servicio, es considerado como gratificación monetaria que la empresa entrega a los funcionarios, por el trabajo realizado o los servicios prestados.

En las empresas el salario es definido como un costo, que será contemplado en el precio final del producto, y como una inversión, debido a que implica el uso de dinero en un componente de la producción. Para el trabajador, el salario es aquel ingreso que determina su estilo de vida, se basa en su capacidad de compra.

Puede considerarse al salario de diversas maneras, entre ellas, como una retribución económica de algún trabajo realizado que constituye una medida de valor del empleado y le brinda un mejor nivel dentro de la jerarquía empresarial.

Composición salarial

Existen elementos que determinan el salario y su valor. Estos elementos pueden ser internos, pertenecientes a la organización, y externos definidos por el ambiente, que en conjunto reciben el nombre de compuesto salarial.

Entre los factores organizacionales o internos que determinan el salario constan los tipos de cargos existentes, el régimen de salarios empleado, la eficacia, finanzas y dominio de la empresa.

Dentro de los factores ambientales o externos constan la posición del mercado laboral, la inflación, leyes de trabajo, entre otros.

Administración de salarios

La administración de salarios es un conglomerado de reglas y procesos dispuestos a instaurar y prolongar una distribución justa y equitativa de sueldos en la empresa para encontrar un equilibrio interno en relación con los otros cargos existentes y el equilibrio externo en relación al escalafón de diversas organizaciones.

El análisis, descripción, clasificación, valoración de las plazas laborales permite alcanzar el equilibrio interno en los salarios. Una debida investigación y recolección de información permite a la empresa determinar una adecuada política salarial, obtener un debido equilibrio externo y por ende la normalización de métodos necesarios para establecer una adecuada remuneración laboral. Al definir una estructura equilibrada, las intenciones de administrar los salarios son:

- Retribuir de forma adecuada a cada trabajador, el salario adecuado por su eficacia, esfuerzo y cargo asignado.
- Vislumbrar nuevos aspirantes y conservar a los más opcionados para el cargo.

- Perseverar la estabilidad financiera empresarial y el régimen de afinidad con los trabajadores.

Cargos: Clasificación y evaluación

Los dos elementos que mantienen el equilibrio interno en la administración salarial son la clasificación y evaluación de cargos. Es aquel término que engloba diversos métodos mediante la designación de pautas que contrasten a los cargos para instaurar una organización aceptable, justa, equitativa y lógica de empleos. Se comparan y analizan su objeto, se distribuyen en forma jerárquica, por lo que sirven de apoyo al sistema remunerativo, y se relaciona fundamentalmente con la cuantía del cargo.

Es un método utilizado para determinar el salario en todos los rangos asignados en la estructura organizacional, por ende, la ubicación designada en la estructura de cargos empresariales. Para definir la localización de los puestos, es necesario realizar una comparación entre los mismos, mediante el establecimiento de una distribución igualitaria de salarios en la empresa.

Métodos

Para administrar y definir los pagos, existen diversas maneras, que se fundamentan en la comparación de los puestos entre sí, y el análisis de ciertos factores de evaluación.

Para comenzar un programa de valoración de puestos resulta irremediable analizar las referencias obtenidas, lo que facilita la resolución comparativa. Al evaluar los cargos, se enfatiza en su contenido, se dejan de lado las cualidades de las personas. Razón por la cual la evaluación debe apoyarse en los datos recolectados en el análisis aplicado a los puestos.

Job Ranking o Método de jerarquización: es el método simple de comparación que consiste en confrontar las categorías, para lo que se toma como referencia una pauta establecida.

Para el empleo de la jerarquización existen dos maneras que son: definir previamente los límites superiores e inferiores de la jerarquización; definir los cargos seleccionados como referencia en base al criterio elegido.

Para utilizar la definición previa de los límites superiores e inferiores de la jerarquización, es necesario implicar las etapas siguientes:

- Entre los cargos empresariales, establecer el criterio de comparación, en relación al mismo, se fijan las dos extremas posiciones de la jerarquía.
- El cargo que tenga la cantidad mayor del criterio elegido será establecido como límite superior, mientras que el cargo con la cantidad menor, será el límite inferior; ya establecidos los límites, los otros cargos serán colocados en función a la variación establecida.

- Se procede a comparar los otros puestos en base al criterio, se elabora una jerarquía de forma ascendente o descendente, lo que constituye la categorización de cargos.

Para utilizar la definición de los cargos seleccionados como referencia en base al criterio elegido se establecen las siguientes etapas:

- Se empieza por definir el criterio de comparación, determinar ciertos puestos como referencia que representan variadas cantidades del criterio seleccionado. Los cargos referenciales funcionan como punto de partida, en torno al cual se reúnen los demás cargos.
- Dentro de la jerarquía se ubican los rangos referenciales en forma ascendente y descendente, que se comparan con los otros cargos y ubican jerárquicamente acorde con la resolución de la comparación.

Job Classification o Métodos de categorías predeterminadas: en este sentido, es necesario que al aplicar la metodología se distribuyan los cargos que serán objetos de comparación, en grupos que posean características comunes. Luego de analizar los cargos y establecer la estructura organizacional, el presente método establece inicialmente las categorías de los cargos. Entre ellos cabe mencionar los cargos por horas (calificados, no calificados, y especializados), cargos por meses (ejecución y supervisión).

Al determinar la cantidad exacta de categorías, deben establecerse las responsabilidades asignadas a cada rango. Todos los escalafones deben ser escritos y constituidos como estándares, sobre la base de lo cual se procederá a evaluar los otros cargos y clasificarlos en el escalafón apropiado.

Factor Comparison o Comparación de factores: este método es considerado un procedimiento analítico, que permite comparar los cargos mediante la utilización de factores de evaluación. Para la correcta selección de factores de evaluación es necesario:

- Establecer elementos evaluativos y su significado.
- Seleccionar rangos tomados como referencia, que faciliten la equiparación de cargos.
- Jerarquizar los factores de evaluación, evaluar los puestos referenciales acorde con la jerarquización aplicada, son independientes por cada factor.
- Evaluar y valorar la contribución individual de los factores, tomando como referencia los cargos seleccionados, de manera que, al obtener la suma total del salario de un cargo, dicha cantidad pueda ser dividida y considerada como término absoluto del cargo, la evaluación será realizada en dinero o porcentaje.
- Existir concordancia entre las diferencias absolutas halladas al asignar los sueldos y las diferencias relativas señaladas en la jerarquía,

para la correcta evaluación de factores y la edificación del modelo jerárquico.

- Convertir el modelo de valoración factorial y jerarquización en una tabla que permita comparar los cargos.

Point Rating o Evaluación por puntos: se basa en los estudios de puestos y exige las siguientes etapas:

Elección de factores de valuación e identificación:
Los elementos de determinación seleccionados para el estudio de cargos son iguales a los factores de valuación. Habitualmente, los elementos de valuación son fijados en cuatro grupos de factores. A continuación, se presenta una gráfica representativa:

FACTORES DE VALUACIÓN	
Requisitos mentales	
1.	Instrucción esencial
2.	Experiencia anterior
3.	Iniciativa e ingenio
Requisitos físicos	
4.	Esfuerzo físico necesario
5.	Concentración mental o visual
Responsabilidad por	
6.	Supervisión del personal
7.	Material o equipamiento
8.	Métodos o procesos
9.	Información confidencial
Condiciones de trabajo	
10.	Ambiente de trabajo
11.	Riesgos

Figura 9. Factores de valuación. Fuente: Martínez (2013)

La ponderación de factores se otorga acorde con la relevancia de los mismos, puesto que el aporte que brinda a la ejecución de cargos no es equivalente, se requiere aplicar adecuaciones reparadoras. Por lo regular, se usa el peso porcentual con el que los factores entran en la valuación de los respectivos puestos. Concluida la ponderación, muchas veces se procede a hacer ciertos ajustes, lo que hace que la sumatoria de la descripción de los factores resulte 100.

Factores		1ª. ponderación	2ª. Ponderación
Requisitos mentales			
1.	Instrucción esencial	15	15
2.	Experiencia anterior	20	25
3.	Iniciativa e ingenio	15	15
Requisitos físicos			
4.	Esfuerzo físico necesario	6	6
5.	Concentración mental o visual	6	6
Responsabilidad por			
6.	Supervisión del personal	10	10
7.	Material o equipamiento	4	4
8.	Métodos o procesos	4	4
9.	Información confidencial	4	4
Condiciones de trabajo			
10.	Ambiente de trabajo	6	6
11.	Riesgos	10	10
Total:		100	105

Figura 10. Ponderación de los factores de valuación.
Fuente: Martínez (2013)

La escala de puntos reside en la valoración numérica de factores, con el propósito de determinar el avance de los puntos en los diferentes grados del factor. La progresión aritmética permite que la valoración asignada a cada grado incremente en razón de un valor firme, en tanto que, la progresión geométrica

permite que el valor de cada grado incremente al 100% en proporción con el grado anterior. Esto origina que dicho valor se duplique en cada fase sucesiva.

Progresión	Grados				
	A	B	C	D	E
Progresión aritmética	5	10	15	20	25
Progresión geométrica	5	10	20	40	80
Progresión arbitraria	5	12	17	22	25

Figura 11. Progresiones de la escala de puntos. Fuente: Martínez (2013)

Manual de valuación de puestos.

Se deben considerar los factores por separado, abarcan una cuartilla en el manual.

1. INSTRUCCIÓN NECESARIA		
Este factor considera el grado de instrucción general o capacitación específica preliminar exigida para el debido desempeño del puesto. Sólo debe considerar la instrucción aplicable al puesto y no la educación formal de la persona que actualmente lo ocupa		
Grado	Descripción	Puntos
A	El puesto requiere que el ocupante sepa leer y escribir o que cuente con un curso de alfabetización	15
B	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación primaria o equivalente	30
C	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación secundaria o equivalente	45
D	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación media superior o equivalente	60
E	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación superior completo	75
F	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación superior completo, más un posgrado	90

Figura 12. Redacción del manual. Fuente: Martínez (2013)

Los puestos y su valuación mediante el uso del manual

Habitualmente se utiliza un formulario de doble entrada, es decir, sobre las líneas se sitúan los puestos y sobre las columnas los elementos de

evaluación. En la figura 13, se ejemplifica el modelo de formulario de doble entrada.

Puestos	Instrucción		Experiencia		Iniciativa		Ambiente de trabajo		Total de puntos
	Grados	Puntos	Grados	Puntos	Grados	Puntos	Grados	Puntos	
Mecanógrafa	B	30	A	25	A	15	A	6	133
Oficinista auxiliar	C	45	B	50	B	30	A	6	263
Oficinista especializado	C	45	C	75	C	45	A	6	356
Diseñador	B	30	C	75	B	30	A	6	276
Secretaría auxiliar	C	45	B	50	B	30	A	6	313
Secretaría bilingüe	D	60	C	75	C	45	A	6	417
Supervisor de seguridad	D	60	D	100	E	75	B	12	548
Reclutador de personal	C	45	C	75	D	60	B	12	404
Auxiliar de costos	D	60	D	100	D	60	A	6	547
Auxiliar de importaciones	D	60	D	100	C	45	A	6	438

Figura 13. Modelo de formulario de doble entrada para la valuación de puestos. Fuente: Martínez (2013)

La curva salarial y su delineación

Mediante el salario y su valoración actualmente cancelado por la empresa, se puede generar una gráfica que contenga el costo de puntos en las coordenadas (x) y los salarios en las coordenadas (y). Se crea una gráfica de dispersión para mostrar la correlación existente entre los valores y los salarios pagados al presente.

Para obtener la línea de tendencia se calcula el cuadrado mínimo o métodos semejantes de estadística, de lo que se obtiene una línea recta que señala la relación entre puntos y salarios.

Definición de bandas salariales.

Al trazar la recta salarial, se procede a verificar que a cada punto valorado se le asigne un valor salarial. La encargada de la distribución de salarios, es la administración de sueldos, motivo por el cual se convierte la curva salarial en una banda de salarios.

Clases de puesto	Amplitud de puntos	Salario medio (R\$)	% de aproximación de banda	Amplitud de banda (R\$)	Banda salarial	
					Límite inferior (R\$)	Límite superior (R\$)
I	100-200	180.00	40	78.00	152.20	228.00
II	201-300	235.00	40	84.00	188.00	282.00
III	301-400	280.00	40	112.00	224.00	336.00
IV	401-550	340.00	40	136.00	272.00	408.00
V	551-700	400.00	40	180.00	320.00	480.00
VI	701-900	475.00	40	190.00	380.00	570.00
VII	901-1100	550.00	50	275.00	412.50	687.50

Figura 14. Clases de puestos y respectivas bandas salariales. Fuente: Martínez (2013)

El comité de evaluación de cargos

La evaluación de puestos aplica diferentes enfoques o modelos basados en las cualidades y necesidades de la empresa. Se ha formalizado la valoración de cargos como el proceso que determina el valor del puesto de trabajo individual en una empresa confrontándola a puestos, establecidos en la misma empresa.

La valuación laboral, coloca las plazas en correspondencia justa respecto a las demás existentes dentro de una empresa, con independencia de su ocupación o función por una persona o talento humano.

Para conseguir un diseño apropiado de sistemas de evaluación de puestos deberán identificarse las vinculaciones positivas entre este y los demás subsistemas de gestión de talento humano.

Clasificación de cargos

La clasificación de cargos es integrar puestos de valoración similar con independencia de su denominación, en conjuntos ocupacionales, para proporcionarles un tratamiento igual para la entrada y progreso de la carrera.

Acorde con la jerarquía, abarca los altos mandos, jefes departamentales, entre otros. La formación solicitada se refiere a los de alta información, especialistas y cargos operacionales. Conforme al talento humano dirigido, se utiliza el método de recopilación, la conexión de puestos subordinados y paralelos.

Investigación salarial

Para elaborar una nómina laboral hay que tomar en consideración diferentes elementos que participan en el cálculo del salario que debe percibir un trabajador, tales como:

- a) Clase de convenio del empleado.
- b) Su situación de contribuyente (es decir, qué tipo de contribuyente es).
- c) Pagas extras o abonos extras por horas laboradas.

- d) Plus u otros complementos salariales a los que hay que aplicar IRPF.

Numerosas organizaciones optan por solicitar asesorías en talento humano, proponen adquirir sus estudios, puesto a que indagar en los salarios conlleva altos costos operacionales, además de tiempo invertido en recolectar, tabular y analizar los cálculos del valor salarial.

Selección de cargos referenciales

Esto implica:

- Puestos que poseen puntos variables en la curva.
- Cargos fácilmente identificables.
- Puestos de trabajo en representación de sectores.

Selección de las empresas participantes

Esto es referente a la ubicación de la organización, tamaño, políticas salariales y sector al que pertenece.

Recolección de datos

Referente al uso de: llamadas telefónicas, reuniones con asociaciones, aplicación de cuestionarios y visitas.

Tabulación y tratamiento de los datos

Obtenida la información relevante del mercado, se procede a aplicar el método estadístico que facilite

el contraste con los salarios propios, se constata que exista satisfacción en el esquema o requiera algún tipo de corrección.

Política Salarial

Es aquella asociación de directrices y normas, que manifiesta el enfoque e ideología empresarial. Una política salarial se perfecciona y evoluciona a lo largo de los años.

La previsión de reajustes salariales se compone de: los reajustes colectivos (o por costo de vida) y de los reajustes individuales (por promoción, por méritos, y por adecuación).

Según Guevara (2007) “Patton afirma que una política de compensación debe tener en cuenta siete criterios para ser eficaz, debe ser: adecuada, equitativa, balanceada, mucha eficacia en cuanto a costos, segura, estimulante y aceptable para los empleados (p. 26)”.

El objetivo de la retribución de salarios implementando métodos de recompensación estrictamente equitativa para la empresa y los trabajadores.

Organización sin cargos definitivos

Las empresas son flexibles y orgánicas, y sus cargos cambian, en tanto se redefinen continuamente, lo cual cambia los cimientos de gestión salarial, se torna entonces no fija o movediza. Se considera a la valoración de puestos como un análisis metódico,

que detalla la cotización asignada a los cargos en la empresa.

Cabe recalcar que la evaluación tradicional de cargos es propensa a desaparecer, por causa de las diversas transformaciones producidas dentro de las organizaciones, como consecuencia de disposiciones ambientales. Una evaluación presenta disposición en la variación de enfoques, en lugar de dirigir su atención sobre los cargos, se concentran en analizar a los individuos que se encuentran ocupándolos.

En la actualidad, existe una inclinación que modifica la manera de pagar y recompensar a las personas, en lugar de concentrarse en el costo de los puestos para la empresa. El innovador proceso se ocupa por el valor que cada persona o trabajador puede agregar a la empresa.

Nuevos enfoques de remuneración

Frente a la globalización económica, influencia tecnológica y cambios diversos, los métodos de retribución no deben situarse al borde de la transformación existente. Las empresas no pueden continuar incrementando continuamente los salarios en explícito porcentaje de manera anual, para estar a tono con los incrementos del costo de vida, si no se genera un incremento correspondiente en el desempeño y la producción.

Consecuencias de los salarios

Es aquella remuneración que las empresas entregan a sus trabajadores, las prestaciones contienen las obligaciones sociales, el tiempo no laborado por el empleado, así como los derivados de los aspectos anteriores, debido al denominado efecto de cascada.

Remuneración Variable

Este tipo de remuneración es relativamente reversible y variable en una etapa de realización a otra. A nivel global, cada elemento se diferencia por su finalidad. Las competencias de la remuneración variable son encausar a los colaboradores o trabajadores en la dirección de las ejecuciones esperadas a corto plazo (un año o menos) por la organización. Los fines de la remuneración fija son remunerar las competencias del talento humano o colaborador empresarial.

Los métodos empleados para calcular la remuneración variable pueden ser muy variados y más o menos elaborados. Sin embargo, su estructura básica contiene los siguientes elementos: a) variables de ejecución o resultados de valuación, y b) la técnica de cálculos y avance de retribuciones asociadas variables.

2.3.5. Eficacia y eficiencia

La eficiencia puede determinarse al establecer una correlación entre rendimiento útil y total. La eficiencia también minimiza en la empresa, el derroche de

tiempo y materiales físicos. Generalmente, en las organizaciones la eficacia **es bien aceptada**, porque se verifica con el trabajo o la labor para la cual una persona o empleado fue contratado.



Figura 2. Comparación entre eficiencia y eficacia. Fuente: Riquelme (2017)

2.3.6. Satisfacción laboral

Usualmente resulta difícil diferenciar entre motivación y satisfacción laboral, debido a su relación. Lo mismo se produce entre la moral del empleado y su satisfacción en el trabajo. Varios autores emplean ambas terminologías como si fueran sinónimos.

Existen otros factores que repercuten directamente en la satisfacción y no corresponden al entorno organizacional, pero que también se relacionan. Estos son: la experiencia, el equilibrio emocional, la condición socio-económica, etc.

Satisfacción laboral y sus determinantes

El talento humano tiene una tendencia a preferir puestos que le proporcionen oportunidades de aplicar sus capacidades y habilidades. Sobre todo, que les

presenten actividades variables, retroalimentación y libertad, en lo que resaltan cualidades que establecen que la labor disponga de ciertos estímulos intelectuales. Los trabajadores requieren sistemas de pagos y políticas de ascensos de puestos que los aprueben como justos, congruentes y claros con sus propias expectativas. Se preocupan por el ambiente laboral que viven, tanto en lo referente a su bienestar personal como en lo que respecta a las facilidades para realizar un buen trabajo.

Satisfacción y productividad

Pocos temas han generado tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la productividad y la satisfacción, lo que trae consigo la duda de que si un trabajador satisfecho resulta más productivo que uno insatisfecho.

El rango del cargo es considerado como una importante variable, la relación existente entre rendimiento y satisfacción resulta muy fuerte en los trabajadores situados en los más altos niveles. Por consiguiente, la relación será más relevante para los profesionales que ocupan puestos de supervisión y la respectiva administración.

Los estudios que han inspeccionado esta posibilidad dan a conocer que la conclusión más válida es que la productividad es la guía a la satisfacción y no a la inversa. Si se realiza un buen trabajo, se obtendrá una sensación tanto intrínseca de bienestar como

extrínseca. Las recompensas acrecientan el grado de satisfacción laboral del personal.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada

3.1.1.1. Nivel de investigación: Correlacional

Conforme con la naturaleza de los objetivos, se aplicará el siguiente nivel de investigación.

Correlacional

Al desarrollar la investigación, se busca como finalidad central correlacionar las variables motivación – productividad.

Según la naturaleza de la investigación

La investigación se inserta a las clasificadas como mixta, es decir cualitativa y cuantitativa; cualitativa porque se trata el tipo de información obtenida, así como su valor absoluto.

Dentro de las investigaciones clasificadas como cualitativas se asume la investigación – acción, en tanto se seleccionaron problemas asociados a la relación motivación – productividad en las haciendas estudiadas.

En el transcurso de la actividad investigativa se desarrolló un estudio de caso, que posibilitó proporcionar recomendaciones útiles para variar la situación existente al iniciarse la investigación

ejecutada, por lo que además puede clasificarse como participativa.

Según Flores (2012), “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan los datos en un solo momento en un tiempo único. Su propósito es describir valores variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (párr. 3).

Este diseño investigativo se enfoca en la recolección de datos en un tiempo único, en un solo momento. Su objetivo esencial es analizar y describir las variables y su incidencia en un momento dado. Pueden abarcar subgrupos de personas o varios grupos, indicadores u objetos:

Según Muguiru (2018), “La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando” (párr.1). De igual modo, este autor refiere que “Su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno” (párr. 2).

3.1.2. Unidad de análisis

Las unidades de análisis se establecieron por la categoría de la dimensión empresarial, son las siguientes:

Macro: Se desarrolló inicialmente un estudio exploratorio sobre la realidad existente dentro del territorio de la provincia Los Ríos, para el cultivo y producción del banano. Se incluyó en

dicho estudio bibliográfico a las 888 plantaciones de la provincia.

Meso: Se desplegó el mismo tipo de estudio a las haciendas clasificadas como pequeñas en el territorio, con una producción máxima semanal de 3500 cajas como promedio.

Micro: Se escogió de manera aleatoria (probabilística) a cuatro haciendas bananeras ubicadas en el territorio, cuyas características se exhiben a continuación:

- Hacienda “María Gabriela” perteneciente al cantón Babahoyo, cuyo propietario es: Hafreit S.A., con una extensión de 86 hectáreas y una producción de 2400 cajas semanales.
- Hacienda “Santa María”, perteneciente al cantón Baba, cuya propietaria es: Vera García Reina Felicita, con una extensión de 54 hectáreas y una producción de 2520 cajas por semana.
- Hacienda “María del Cisne” perteneciente al cantón Valencia, cuyo propietario es: Freire Zurita Carlos, con una extensión de 184 hectáreas y una producción de 1800 cajas semanales.
- Hacienda “La Libertad” perteneciente al cantón Valencia, cuyo propietario es: Reybanpac C.A., con una extensión de 183 hectáreas y una producción de 3200 cajas a la semana.

3.1.3. Método

En la expansión investigativa que básicamente sirvió de sustentación operativa a la escritura de esta tesis, se utilizaron metodologías teóricas y empíricas, así como matemáticas y estadísticas. Se asumió como tendencia metodológica leyes y consideraciones emanadas del paradigma “dialéctico materialista”, del cual se derivaron los métodos que se exponen a continuación.

3.1.3.1. Métodos del nivel teórico:

Histórico lógico: Sirvió como vía para precisar niveles de productividad de las haciendas objeto de estudio en los tres últimos años, así como para precisar las leyes generales y particulares que rigen el funcionamiento de las haciendas antes reseñadas.

Inductivo-deductivo: Se escogió para analizar la correlación de las partes y el todo, en lo referido al vínculo existente entre los niveles de motivación y el rendimiento laboral, que permitió establecer las correspondientes generalizaciones.

El enfoque sistémico: Permitió la orientación general de la investigación, considerar manifestaciones de stress y salud ocupacional de los trabajadores encargados de la actividad agrícola de las empresas objeto de estudio de la ciudad de Babahoyo, así como la modelación de la concepción teórico-metodológica, asumida como una certeza íntegra, descubriendo la interacción y función de los componentes.

Analítico-sintético: Mediante su aplicación se persiguió distinguir las características de las haciendas estudiadas, por lo que se procedió a revisar ordenadamente las particularidades de todas ellas por separado. Ello permitió arribar a conclusiones lógicas de aquello que se pretendió estudiar, y asumir esta como la premisa que posibilitó entonces la aplicación de leyes universales, dirigidas a satisfacer las carencias de las diferentes haciendas.

Modelación: Su aplicación se estimó para develar la unidad de lo objetivo y lo subjetivo en la elaboración del sistema de acciones, así como también para fundir en un todo articulado elementos de práctica y teoría, no en forma directa, sino utilizando ciertos sistemas intermedios, auxiliares.

Método dialéctico: Para considerar aquellos acontecimientos sociales e históricos y su continuo movimiento, de esta manera poder explicar el reglamento aplicado a la organización social y económica, su respectiva distribución, y por ende el desarrollo del entorno colectivo dado.

3.1.3.2. Métodos del nivel empírico

Consulta a expertos: Sirvió como vía para la selección y trabajo de los expertos encargados de la constatación teórica del sistema de acciones previsto, en dar solución a la problemática científica que originó la ampliación investigativa realizada.

Observación: Este método práctico se escogió para recopilar la información que permitió conocer la conducta de los bananeros, en la producción dada.

Medición: Se escogió con la pretensión de obtener la información numérica que posibilitó constatar y, a la vez, contrastar las propiedades inherentes a la producción y motivación de las haciendas escogidas.

3.1.3.3. Técnicas de investigación

De acuerdo con demandas operativas de la investigación desarrollada fueron utilizadas las técnicas descritas a continuación:

Técnica de encuesta: Esta fue aplicada a empleados, trabajadores y expertos.

A empleados, para precisar características y condiciones existentes en las haciendas bananeras al ejecutar el trabajo, así como la opinión de estos respecto a su motivación.

A trabajadores, con la intención de precisar sus opiniones asociadas a los rasgos del trabajo, remuneración recibida, premios, y estímulos morales recibidos.

Test: Este fue utilizado con la finalidad de evaluar el grado de motivación hacia la actividad laboral, por parte de la muestra escogida.

3.2. Población de estudio

Caracterización de la población y muestra escogida

CUADRO NO. 3

Descripción de la población y muestra escogida										
Haciendas pequeñas			Muestra escogida							
P o - blación	Muestras	%	Emplea- T r a b a -				Hectáreas		Producción	
			dos		jadores					
			P¹	P²	P¹	P²	P¹	P²	P¹	P²
48	20	42,6	60	60	540	540	11,31	71,70	2256,1	2372,2

Leyenda

P1 = Haciendas pequeñas de menor extensión.

P2 = Haciendas pequeñas de mayor extensión.

Criterios de inclusión: Personal que desarrolla las actividades agrícolas de las diferentes empresas bananeras de la provincia Los Ríos, de ambos sexos y su estancia sea mayor a un año.

Criterios de descarte: Las personas que no fueron parte de este estudio fueron aquellos trabajadores que no se encontraban laborando, las de nuevo ingreso y los que gozaban de suspensión.

3.3. Tamaño de la muestra

La población considerada para el proyecto investigativo es aquel producto obtenido al aplicar la fórmula de población finita.

Fórmula para determinar la muestra de trabajo.

DONDE:

n = Muestra.

N = Población.

P/Q = Probabilidad de ocurrencia o no ocurrencia.

Z = Nivel de confianza.

E = Margen de error (5 %).

3.4. Técnicas de recolección de datos

3.4.1. Métodos matemáticos y estadísticos

Al ejecutar la acción investigativa desplegada se utilizaron los métodos citados a continuación.

Cálculo porcentual: Para determinar cómo se distribuyen en % los resultados alcanzados en la encuesta, en la observación y mediciones realizadas programadas.

$$P (\%) = (P / T) \times 100$$

Desviación estándar: Se utilizó como proceso necesario para la determinación del Coeficiente de Variación.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N}}$$

Media aritmética: Esta prueba tendrá por finalidad precisar los resultados alcanzados y su conducta alrededor del eje imaginario, se utilizará también como vía complementaria para la determinación del Coeficiente de Variación (CV).

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_i = \frac{a_1 + a_2 + \cdots + a_n}{n}$$

Coeficiente de Chi cuadrado: Para determinar las potencialidades operativas del sistema de acciones dirigido a mejorar la conexión entre motivación y eficiencia laboral, se escogió la utilización del Coeficiente de Chi cuadrado o también denominada contingencia cuadrática, cuya fórmula y otras consideraciones aparece a continuación.

El Chi cuadrado X^2 es una medida de intensidad de correlación existente entre las características observadas, es la cantidad de filas y columnas de la tabla de contingencia.

Fórmula del coeficiente de Contingencia o de Chi cuadrado

El Coeficiente de Contingencia:

Se define por $C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$

donde χ^2 es el valor calculado de la prueba de Ji-Cuadrado y n es el número de datos.

El valor de C varía entre 0 y 1.

$C = 0$, significa que no hay asociación entre las variables.

$C > .30$, indica una buena asociación entre las variables.

Sin embargo hay que tomar en consideración también el tamaño de la tabla.

Desventajas

El coeficiente de contingencia no alcanza el valor de uno aún cuando las dos variables sean totalmente dependientes.

Su valor tiende a aumentar a medida que el tamaño de la tabla aumenta.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Discusión, análisis e interpretación.

Encuesta aplicada a empleados de las haciendas bananeras

CUADRO No. 5

1. ¿Cuál es su formación académica?

Formación académica promedio					
Básica	%	Bachiller	%	Superior	%
27	22,5	61	50,8	32	26,7

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Se puede apreciar en el cuadro antes expuesto el mayor porcentaje de los empleados que ostentan el grado académico de bachiller, en lo que es

importante resaltar que solo el 26,7 % son graduados de la Educación Superior.

Interpretación: Lo antes tratado evidencia lo necesario que es buscar vías dirigidas a mejorar el nivel académico de los empleados, por cuanto en gran medida el nivel promedio exhibido puede minimizar la calidad de las actividades laborales que realizan, lo que contribuye de manera significativa al rendimiento de las haciendas.

CUADRO No. 6

2. Evalúe cómo se manifiesta el uso de internet y las TICS en la hacienda.

Uso de internet y las TICS en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
11	9,2	22	18,3	33	27,5	54	45,0

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El uso de internet representa una acción muy importante para el crecimiento de todo profesional, independientemente de su nivel académico, sin embargo, en las haciendas estudiadas solo el 9,2% de los empleados evalúan con 5 puntos la utilización de internet y las TICS. Se destaca que el 45,0 % la evalúan con la mínima evaluación (2) y el 27, 5 %, consideraron que la utilización de internet y sus beneficios puede evaluarse con 3 puntos. Nótese que la proporción mayor está situada dentro del rango

comprendido entre tres y dos, con prioridad para el último valor.

Interpretación: Este es otro elemento que tiende a incidir considerablemente en la gestión laboral desarrollada por los empleados, debido a que, al no contar en la hacienda con la información actualizada, siguen la aplicación de métodos y formas de organización obsoletas que, según opinión de los entrevistados, afecta de alguna manera la producción de la hacienda.

CUADRO No. 7

3. Marcha de la implementación de proyectos de innovación y desarrollo en la hacienda.

Implementación de proyectos de innovación y desarrollo en la hacienda.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		9	7,5	48	40,0	63	52,5

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La encuesta aplicada proporcionó la posibilidad de precisar que 52,5% de los encuestados coincidieron en señalar que en sus respectivas haciendas no se tienen conocimientos de los proyectos de innovación y desarrollo, el 40% señalan que le han hablado al respecto, pero que no se ha aplicado nada, por lo que es esa la causa que proporciona evaluaciones de 3 puntos; consideración

que no se comparte, pero fueron las contestaciones obtenidas a la interrogante realizada.

Interpretación: La investigación científica en la actualidad representa una importante herramienta de trabajo para todo profesional, ya que le permite alcanzar nuevos y novedosos conocimientos, utilizando para tal fin, esencialmente métodos empíricos, para la recolección de la información, pruebas matemáticas y estadísticas para procesar los resultados obtenidos y el método teórico para hacer análisis y valoraciones correspondientes. Es criterio de este autor que, los resultados antes expuestos entorpecen el trabajo no solo de empleados, sino también de directivos y trabajadores y que, de resolverse esa importante situación problemática, se podría obtener mejor productividad en las haciendas.

CUADRO No. 8

4. ¿Cómo usted evalúa la competitividad empresarial de la hacienda?

Evalúa la competitividad empresarial de la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		28	23,3	65	54,2	27	22,5

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: A la par de los análisis anteriormente realizados, los mayores porcentajes de los criterios

evaluativos dados por los empleados aparecen entre regular y mal, nótese que el 54,2% evalúan la competitividad empresarial en sus respectivas haciendas con tres puntos. No existe evaluación de 5 puntos. Note que el CV se evalúa de grande, razón por la que el coeficiente obtenido denota diferencias significativas entre las haciendas estudiadas, se asumen criterios dados por los empleados, en lo que resalta que la media determinada es de tres puntos.

Interpretación: La competitividad puede tratarse como la meta central de la dimensión económica que, al interrelacionarse con la dimensión ambiental, social, institucional y política, condiciona el proceso que conduce al desarrollo sostenible, pero como competitividad empresarial contiene desde la perspectiva operativa las diferentes estrategias y métodos para la obtención de logros superiores; se pudo resaltar entre ellos la publicidad, calidad del producto y la confianza depositada por los clientes.

Este importante renglón que conduce a la optimización productiva se ve frenado en tanto al no tenerse en cuenta en las haciendas programas que evalúen frecuentemente indicadores tales como la publicidad y la capacidad del personal para cumplir con los objetivos básicos.

La competitividad es una medida necesaria para que una empresa o unidad económica pueda insertarse y fijarse en los mercados globales. Este factor es un desafío para el sistema agrícola, lo cual debe cambiar

sus modelos tradicionales de producción netamente agrícola y pecuaria por nuevas reformas agrarias.

CUADRO No. 9

5. Evalúe la rentabilidad de la hacienda.

Evaluación de la rentabilidad de la hacienda					
Criterios evaluativos					
5	%	4	%	3	%
44	36,7	65	54,1	11	9,2

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: A diferencia de respuestas anteriores, en esta pregunta la mayoría de las evaluaciones se enmarcan entre los cinco y cuatro puntos, solo el 9,2 % evalúa la rentabilidad con tres puntos.

Interpretación: Según criterios dados por los encuestados en sentido general, las haciendas estudiadas son rentables, dato que será corroborado más adelante, cuando se haga un análisis al respecto.

CUADRO No. 10

6. ¿Cómo usted evalúa los costos de producción en la hacienda?

Evaluación de costos de producción en la hacienda

Criterios evaluativos

5	%	4	%	3	%	2	%
		21	17,5	99	82,5		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Como aparece en el cuadro presentado el mayor porcentaje de empleados sondeados evalúa con 3 puntos los costos productivos y el 17,5 % le proporciona la evaluación de 4 puntos, con lo que se logra una media relativamente pequeña, al considerar que la puntuación mayor es de 5 puntos. Nótese que el CV se evalúa de medio, dato que posibilita aseverar que los encuestados en su generalidad mantienen una tendencia hacia la evaluación de tres puntos.

Interpretación: Los importes productivos representan datos de significativo valor, en las haciendas estudiadas, se divide en dos momentos, el primero está vinculado con la preparación de la tierra, que integra el regadío, el uso de abonos, el proceso de sembrado y la mano de obra fundamentalmente; una segunda fase o momento está vinculada a la cosecha, traslado, tratamiento, embalado, transportación y venta, al no tener control de dicho proceso desde su inicio, la relación entre producción y costos puede verse afectada. En esta dirección la motivación de los que laboran en la hacienda, representa un factor determinante.

CUADRO No. 11

7. Evalúe los costos de la logística en la hacienda.

Evaluación de costos de producción en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		39	32,5	49	40,8	32	26,7

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La calidad operativa y el ahorro de costos son propósitos de cualquier empresa que tenga como objetivo en un período dado, aumentar su competitividad en el mercado, finalidad que incluye el conocimiento pleno de los elementos que contribuyen de una u otra manera. Sin embargo, la encuesta posibilitó conocer que el 40,8 % de ellos evalúa los costos de la logística en sus respectivas haciendas con tres puntos y un elevado 26,7 % lo evalúa, como malo con dos puntos. Los resultados derivados de la técnica aplicada manifiestan que la evaluación de costo aplicada en las haciendas en su generalidad no marcha bien, lo que tiende a afectar las ganancias en las entidades estudiadas.

Interpretación: Los costos logísticos representan la totalización de los importes clasificados como ocultos, que involucra la movilización y almacenamiento de productos y materiales del proveedor al cliente. Ello incluye costos del aprovisionamiento (compras),

costos de almacenamientos, costos de inventarios, costos del transporte interno, costo del reparto de los productos terminados y el costo de la mano de obra, entre otros, no menos importantes.

CUADRO No. 12

8. Evalúe cuantitativamente la eficiencia de los procesos desarrollados en la hacienda. Fundamente su respuesta.

Eficiencia de los procesos desarrollados en la hacienda.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
11	9,2	19	15,8	53	44,2	37	30,8

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Como se aprecia, el 44,2 % de los encuestados evaluaron con tres puntos la eficiencia del procedimiento desarrollado en la hacienda y el 30,8 lo califican como mal, datos que tienden a incidir negativamente en las plantaciones y su producción. Observe que el CV del criterio dado por los empleados se evalúa como grande.

Interpretación: El resultado obtenido refleja falencias en la ejecución de la gestión programada para mejorar la productividad en las haciendas y con esto proporcionar a los trabajadores una mejor remuneración salarial, lo que mejora sus estilos de vida y, por tanto, los niveles de satisfacción por la actividad laboral desarrollada.

CUADRO No. 13

9. Evalúe la infraestructura con que cuenta la hacienda para el desarrollo de la innovación tecnológica.

Infraestructura con que cuenta la hacienda para el desarrollo de la innovación tecnológica							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				11	9,2	109	90,8

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La infraestructura como un conjunto de medios o servicios que deben tenerse en cuenta para compulsar el funcionamiento de una hacienda representa un elemento muy importante, al concretar un trabajo; sin embargo, de los 120 empleados consultados el 90,8 % coincide en afirmar que en sus respectivas haciendas no existe una adecuada infraestructura para realizar la actividad laboral, solo 11 de ellos la evalúan con tres puntos, por lo que se logra una media evaluativa de 9,2 %.

Interpretación: Lo anteriormente expuesto manifiesta deficiencias que tienden a minimizar el funcionamiento normal de las haciendas, y con ello el rendimiento laboral, al existir insuficiencias en los medios necesarios para ejecutar las actividades laborales.

CUADRO No. 14

10. Calidad de los bienes y servicios en la hacienda.

Calidad de los bienes y servicios en la hacienda

Criterios evaluativos

5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Como se observa la totalidad de los encuestados opinan que en sus haciendas no existen dificultades en la calidad de los productos existentes y los servicios prestados.

Interpretación: El resultado obtenido es positivo, en tanto tiende a contribuir de manera positiva en la ejecución de tareas, lo que le reporta al trabajador tranquilidad y deseos de aportar su mejor esfuerzo.

CUADRO No. 15

11. Cumplimiento de los requisitos específicos de la demanda.

Cumplimiento de los requisitos específicos de la demanda

Criterios evaluativos

5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: De la misma manera que el resultado anteriormente analizado, el número total de encuestados, proporcionó respuestas coincidentes y positivas.

Interpretación: Acatar las exigencias específicas de la demanda representa la garantía del producto entregado y, consecuentemente, la estabilidad de todo el colectivo encargado de la producción.

CUADRO No. 16

12. Posibilidades de aumento de la capacidad de producción. Fundamente su respuesta.

Posibilidades de aumento de la capacidad de producción							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
65	54, 2	55	45,8				

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Acorde con lo que se observa en la tabla antes expuesta todas las calificaciones emitidas por los empleados se enmarcan en el rango comprendido entre cinco y cuatro puntos, con prioridad para la máxima evaluación.

Interpretación: Como se apreció en la tabla anterior las opiniones cuantitativas dadas por los empleados entrevistados son positivas; sin embargo, al fundamentar la respuesta emitida, una abrumadora

cantidad de encuestados (93) señalaron que se puede aumentar la producción, si la administración toma medidas para ese fin, entre ellas mejorar el trato a los trabajadores.

CUADRO No. 17

13. Sobre la reducción de los costos laborales en la hacienda.

Reducción de los costos laborales en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
21	17,5	11	9,2	32	26,7	56	46,6

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: En la pregunta las opiniones fueron compartidas, aunque es destacable que las respuestas en su mayoría resultaron negativas.

Interpretación: La reducción del costo laboral es un aspecto fundamental en las decisiones, sobre todo para el control de la gestión y del presupuesto programado, al variar operativamente los recursos humanos existentes. Este es un aspecto motivador no solo para dueños, gerentes etc., sino también para los trabajadores, que se ven amparados y desde luego más estimulados.

CUADRO No. 18

14. Avances en la flexibilidad de la producción.

Avances en la flexibilidad de la producción							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				106	88,3	14	11,7

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La flexibilidad interna hace referencia a cuatro áreas íntimamente relacionadas, ellas son la flexibilidad funcional, numérica, salarial y del proceso de trabajo. En la pregunta dirigida a conocer los criterios de los empleados sobre la flexibilidad de la producción en la hacienda representada, el 88,3 % evalúa dichos avances con tres puntos y los restantes con la menor evaluación concebida para este informe final de tesis.

Interpretación: La idea fundamental de la especialización flexible consiste en que la hacienda tiene que ser lo suficientemente flexible y organizada para enfrentar la variabilidad de la demanda y para lograr esa importante acción los trabajadores deben estar motivados, y tener un profundo sentido de pertenencia hacia la hacienda; el resultado obtenido tiende a entorpecer lo antes señalado.

CUADRO No. 19

15. Cumplimiento de las normas internacionales.

Cumplimiento de las normas internacionales							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El total de empleados coincidió en señalar que las normas internacionales se cumplen adecuadamente en la hacienda.

Interpretación: Lo antes expuesto es un dato positivo, al comprenderse que, al acatar el reglamento establecido internacionalmente para la exportación del banano, se garantizan clientes, además de incrementarlo en un período de tiempo relativamente corto, en tanto aumenta la demanda del producto, a partir de la calidad exhibida.

CUADRO No. 20

16. Factibilidad de la obtención de financiamiento para la innovación.

Factibilidad de la obtención de financiamiento para la innovación							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				120	100		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Obsérvese que el universo de empleados encuestados coincidió en opinar que la factibilidad de obtener financiamiento dirigido a la innovación es regular; se sustenta lo antes expuesto en las 120 evaluaciones de tres puntos.

Interpretación: Este autor es del criterio que los encuestados fueron conservadores, en tanto cuando se trató la ejecución de planes de desarrollo e innovación en la hacienda, el mayor porcentaje proporcionó evaluaciones negativas, por lo que pensamos que es una contradicción. De todas formas, se acepta la acotación de los entrevistados.

CUADRO No. 21

17. Normas para apoyar la innovación en la hacienda.

Normas para apoyar la innovación en la hacienda

Criterios evaluativos

5	%	4	%	3	%	2	%
				33	27,5	87	72,5

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Las normas para apoyar la innovación tecnológica representan acciones que facilitan incorporar nuevas tecnologías y formas de acción a la tecnología, nótese que todas las evaluaciones están localizadas en tres y dos, esencialmente en el último valor.

Interpretación: El resultado analizado refleja que en las haciendas estudiadas existen falencias en lo referido a la innovación tecnológica, por cuanto en todas las preguntas relacionadas se aprecian insuficiencias vinculadas a la gestión administrativa desarrollada en las haciendas bananeras.

CUADRO No. 22

18. Capacitación del personal en los últimos años.

Capacitación del personal en los últimos años

Criterios evaluativos

5	%	4	%	3	%	2	%
---	---	---	---	---	---	---	---

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El procesamiento de los datos obtenidos posibilitó precisar que, de los 120 entrevistados, solo cinco señalan que en su hacienda se ha capacitado al personal durante estos últimos años, los demás proporcionan repuestas negativas.

Interpretación: El dato antes analizado lleva al convencimiento de que las haciendas en sus planes de desarrollo deben incluir como uno de los aspectos esenciales la capacitación, en tanto, de hacerlo se puede elevar el rendimiento laboral y por ende la productividad.

CUADRO No. 23

19. Cómo usted evalúa el sistema de comunicación interna de la hacienda.

Evaluación del sistema de comunicación interna en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
65	54,2	44	36,7	11	9,1		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El mayor número de empleados consultados evalúan con la máxima calificación al sistema

de comunicación interno implementado en las haciendas. Como se puede apreciar en el cuadro 23, las respuestas en su mayoría se ubican en las puntuaciones de 5 y 4 puntos.

Interpretación: El resultado analizado se puede evaluar como muy bueno, al considerar que la comunicación tiene entre sus objetivos motivar a los colaboradores, identificados con las mestas institucionales. Es decir, los trabajadores necesitan mantenerse constantemente informados, lo que se califica como la parte funcional de la hacienda. De este modo, la comunicación al incrementar las posibilidades de participación, favorece las iniciativas y concreta la creatividad.

CUADRO No. 24

20. Instrumentos técnicos que intervienen en el proceso de producción.

Instrumentos técnicos que intervienen en el proceso de producción.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		11	9,1	44	36,7	65	54,2

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El 54,2% de los empleados son del criterio de que en las haciendas no se utilizan adecuadamente las herramientas tecnológicas para el proceso de diseño y producción, solamente el 9,1% de ellos evalúa ese importante rubro con 4 puntos.

Interpretación: Los instrumentos técnicos que representan softwares facilitan el trabajo y además contribuyen a la eficiencia de recursos. El resultado expuesto tiende a minimizar la tecnificación de las haciendas. Se destaca que en la actualidad los instrumentos técnicos están disponibles para la sociedad y ofrecen alternativas a aquel personal que requiera conocimientos relevantes sobre sistemas informáticos.

CUADRO No. 25

21. Medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión comercial para optimizar su participación en el mercado.

Medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión comercial para optimizar su participación en el mercado.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		13	10,8	37	30,8	70	58,4

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Obsérvese que, un número superior de encuestados coincidió en exponer que los medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión comercial para optimizar su aporte al mercado no son utilizados. Se destaca que solamente el 10,8% le conceden una buena evaluación (4 puntos).

Interpretación: Se puede concluir que, en el mayor por ciento de las haciendas estudiadas, atendiendo a criterios de sus empleados no se utilizan las herramientas tecnológicas dentro del procedimiento comercial y su gestión (venta, postventa) y marketing.

CUADRO No. 26

22. Herramientas tecnológicas del proceso de contabilidad y tesorería para mejorar su eficiencia.

Herramientas tecnológicas para el proceso de gestión comercial (venta, postventa) y marketing para mejorar la competitividad							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
116	96,7	1	0,8	3	2,5		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El 96,7% de los empleados opina que las herramientas tecnológicas se utilizan adecuadamente para desarrollar el proceso de contabilidad y tesorería para mejorar su eficiencia, un porcentaje ínfimo le proporcionan evaluaciones de 4 y tres puntos.

Interpretación: Existe un índice elevado de satisfacción en los empleados consultados, relacionados al uso de herramientas tecnológicas del proceso de contabilidad y tesorería para mejorar la eficiencia de las haciendas.

CUADRO No. 27

23. Conocimientos del personal que labora en la hacienda, sobre las nuevas tecnologías.

Conocimientos del personal que labora en la hacienda, sobre las nuevas tecnologías.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
						120	100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La totalidad de encuestados opina que los trabajadores de las haciendas desconocen las tecnologías actuales.

Interpretación: El dato antes analizado manifiesta que en las haciendas estudiadas el personal no tiene conocimientos de las nuevas tecnologías existentes, por lo que aplican tecnologías tradicionales, lo que afecta directamente la producción de la hacienda.

CUADRO No. 28

24. Cooperación funcional y cooperativa entre haciendas.

Cooperación funcional y cooperativa entre haciendas							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
						120	190

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: En el cuadro expuesto anteriormente se aprecia que el 100 % evalúa con la mínima calificación la cooperación entre haciendas.

Interpretación: El resultado antes expuesto refleja una falencia de gran embarradura, ya que las haciendas operativamente deben tener relaciones vinculadas esencialmente a la tecnología y medios de producción.

CUADRO No. 29

25. Eficiencia de las ventas en los últimos tres años.

Eficiencia de las ventas en los últimos tres años							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Los empleados encuestados en su totalidad coincidieron en señalar que en los últimos años se ha cumplido cabalmente con las exigencias de las normas internacionales.

Interpretación: El dato antes tratado permite expresar que este resultado, aunque importante, no refleja concretamente la situación existente en las haciendas, en tanto de acuerdo con el estudio de campo realizado, los trabajadores pueden aportar más y por tanto la eficiencia podría ser mayor.

CUADRO No. 30

26. Sobre los acuerdos estratégicos con los proveedores.

Acuerdos estratégicos con los proveedores

Criterios evaluativos

5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: En concordancia con el cuestionamiento anterior, todos los empleados consultados evalúan positivamente la gestión realizada para concretar los acuerdos estratégicos con los proveedores.

Interpretación: El resultado tiende a justificar la adhesión a leyes internacionales, al realizarse con la seriedad y profundidad requerida los acuerdos con los proveedores.

CUADRO No. 31

27. Crecimiento de la participación de los segmentos de mercados durante los últimos períodos.

Crecimiento de la participación de los segmentos de mercados durante los últimos períodos.

Criterios evaluativos

5	%	4	%	3	%	2	%
28	23,3	92	76,7				

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La evolución positiva es una fortaleza que avala fehacientemente el desarrollo productivo de la hacienda. En esa propia dirección las evaluaciones dadas por los consultados se enmarcan en el rango comprendido entre 5 y 4 puntos, con prioridad para la última calificación.

Interpretación: Se puede apreciar que en las haciendas durante los años recientes se implementó la participación de mercados. Según criterios de los encuestados ha evolucionado a la altura deseada.

CUADRO No. 32

28. Precios de los productos con respecto a otras haciendas.

Precios de los productos con respecto a otras haciendas							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El universo de los interpelados concordó en evaluar con la máxima puntuación el contenido de la pregunta.

Interpretación: La caja de banano tiene un precio oficial de 6,20 internacionalmente, el resultado alcanzado refleja que no se establecen diferencias al respecto entre las haciendas estudiadas.

CUADRO No. 33

29. Los costos de las materias primas e insumos y la competitividad de la hacienda.

Costos de las materias primas e insumos y la competitividad de la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El resultado es homogéneo, todos proporcionaron la evaluación de 5 puntos.

Interpretación: Lo antes expuesto conlleva al convencimiento, según criterios de los empleados, de que existe una relación operativa de ganancias para la plantación entre costos de insumos, materia prima y competitividad de las plantaciones.

CUADRO No. 34

30. Los costos de logística afectan la competitividad de la hacienda.

Costos de logística afectan la competitividad de la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
						120	100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El número mayor de empleados opinó que los costos de logística afectan la competitividad de la hacienda.

Interpretación: Los costos están muy vinculados con los gastos, vistos como la salida de dinero, la inversión en materiales y herramientas necesarias para realizar un trabajo. Estos gastos, desde la perspectiva empresarial, son los pagos o deudas por pagar que realiza la hacienda. Lo antes expresado refleja que los precios de logística son muy altos y minimizan considerablemente la producción de la hacienda, lo que repercute en su competitividad.

Encuesta aplicada a trabajadores

La encuesta aplicada a trabajadores proporcionó los resultados que se exponen a continuación.

CUADRO No. 35

1. Análisis de las metas que se propone cumplir la hacienda con el colectivo de trabajadores.

Análisis de las metas que se propone cumplir la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
	12	2,2	108	20,0	420	77,8	
Haciendas pequeñas de menor extensión							
24	4,4	96	17,8	264	48,9	156	28,9

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El porcentaje más representativo de las respuestas dadas está situado dentro del rango comprendido entre 3 y 2 puntos en ambos grupos de bananeros.

Interpretación: Lo antes tratado ofrece la posibilidad de precisar que los trabajadores no tienen una participación activa en las proyecciones productivas de las haciendas, fenómeno que minimiza la aplicación de normas de conciencia y la actividad.

CUADRO No. 36

2. Infraestructura adecuada de la hacienda para el desarrollo de su actividad laboral.

Infraestructura adecuada de la hacienda para el desarrollo de su actividad laboral							
5	%	4	%	3	%	2	%
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
175	32,4	170	31,5	147	27,2	48	8,9
Haciendas pequeñas de menor extensión							
		12	2,2	185	34,3	343	63,5

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Como se aprecia, las haciendas pequeñas de mayor producción presentan mejores índices que las de menor producción, nótese que el 32,4% del resultado obtenido por los representantes de mayor producción fue de 5 puntos, mientras que en las de menor producción el 63,5 % evaluó la infraestructura con la menor calificación.

Interpretación: Los resultados tratados manifiestan mejores condiciones infraestructurales en las bananeras de mayor producción.

CUADRO No. 37

3. Criterios sobre la comunicación interna que se desarrolla en la hacienda.

Criterios sobre la comunicación interna que se desarrolla en la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
		408	75,6	132	24,4		
Haciendas pequeñas de menor extensión							
		420	77,8	120	22,2		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Los porcentajes alcanzados por ambos grupos se enmarcan en un mismo rango evaluativo, entre 3 y 4 puntos, con prioridad para la primera cifra.

Interpretación: Los datos revelan igualdad de criterios, es importante señalar que la comunicación entre empleados, trabajadores y directivos es adecuada.

CUADRO No. 38

4. ¿El colectivo de trabajadores, al cual usted pertenece cumple con los planes propuestos por la hacienda? Fundamente su respuesta.

Cumplimiento de los planes propuestos							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siem- pre	%	F r e - cuenta	%	Algu- n a s veces	%	Nunca	%
540	100						
Hacienda pequeñas de menor extensión							
540	100						

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Los encuestados coinciden en expresar que los planes previstos, se cumplen siempre.

Interpretación: El cumplimiento del plan programado refleja eficiencia en la labor realizada, siempre y cuando este se haya elaborado a partir de las potencialidades y posibilidades reales del colectivo de trabajo, así como de los recursos invertidos.

CUADRO No. 39

- ¿Los equipos que le proporciona la hacienda, tienen condiciones adecuadas para la realización de su trabajo?

Condiciones de los equipos para la realización del trabajo							
Haciendas pequeñas de mayor extensión				Haciendas pequeñas de menor extensión			
SI	%	NO	%	SI	%	NO	%

Interpretación: La capacitación es un método empleado por las empresas para trabajar con el personal que, además, los motiva y ello genera beneficios propios y ajenos para la competitividad, dentro de la hacienda, al contar con personal altamente capaz de elevar la producción.

CUADRO No. 41

7. ¿La dirección de la hacienda, te permite opinar con respecto a cómo mejorar su actividad laboral?

Opinión con respecto a cómo mejorar su actividad laboral							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siem- pre	%	F r e - cuenta	%	Algu- n a s veces	N u n - ca	%	
				268	49,6	272	50,4
Hacienda pequeñas de menor extensión							
				252	46,7	288	53,3

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El universo de trabajadores consultados mediante la encuesta aplicada, vertió sus opiniones acerca de la posibilidad que le proporciona la gerencia de opinar en un rango comprendido entre algunas veces y nunca, con prioridad para la última clasificación.

Interpretación: Los criterios de los trabajadores referentes a las labores realizadas toman un carácter

fundamental en los rangos de producción de la hacienda, siempre y cuando sean utilizados en función de mejorar la producción; no obstante, lo obtenido refleja la poca importancia prestada a la perspectiva del personal en las haciendas estudiadas.

CUADRO No. 42

8. ¿Usted le brinda todo su esfuerzo a la realización de su trabajo?

Brinda todo su esfuerzo para la realización del trabajo					
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
Siem- pre	%	F r e - cuenta	%	Algu- n a s veces	N u n - ca
		461	85,4	79	14,6
Hacienda pequeñas de menor extensión					
		474	87,8	66	12,2

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Un dato interesante es que a pesar de que los trabajadores son remunerados según la producción obtenida, ninguno de los encuestados siempre brinda su mejor esfuerzo.

Interpretación: La deducción alcanzada en la pregunta refleja fehacientemente los bajos niveles de motivación que tienen los trabajadores al ejecutar una labor.

CUADRO No. 43

9. ¿La dirección de la hacienda en algún momento le ha entregado premios, como estímulo al buen trabajo realizado?

Premios como estímulo al buen trabajo realizado							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siem- pre	%	F r e - cuenta	%	Algu- n a s veces	%	N u n - ca	%
				72	13,3	468	86,7
Hacienda pequeñas de menor extensión							
				60	11,1	480	88,9

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Como aparece en el cuadro antes presentado un porcentaje abrumador de los trabajadores nunca ha recibido premios por la actividad laboral realizada. Solo en las bananeras de pequeña extensión, un 11,1 % ha alcanzado esa motivación, en las de mayor extensión un 13,3 %.

Interpretación: La información recibida justifica en gran medida lo logrado mediante la pregunta no.8, donde el mayor porcentaje expresó no brindar nunca su mayor esfuerzo en la actividad laboral, lo que es la causa, según opinión de este autor de la escasa estimulación hacia la actividad.

CUADRO No. 44

10. ¿La remuneración (salario) recibido, logra cubrir sus necesidades básicas?

La remuneración recibida logra cubrir sus necesidades básicas					
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
Siempre	%	F r e - cuenta	%	Algu- n a s veces	%
				N u n - ca	%
				540	100
Hacienda pequeñas de menor extensión					
				540	100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: En los dos grupos encuestados, la totalidad de sus integrantes opinó que la remuneración recibida no cubre sus necesidades básicas.

Interpretación: Dicho resultado condiciona la poca estabilidad laboral en las haciendas, en tanto estos se ven obligados a buscar alternativas que les posibiliten cubrir sus necesidades económicas.

CUADRO No. 45

11. Evalúe cómo opina usted que son sus relaciones con los directivos de la hacienda.

Opinión acerca de la relaciones con los directivos de la hacienda					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
Haciendas de mayor extensión					
24	4,4	14	2,6	502	93,0
Haciendas de menor extensión					
12	2,2	12	2,2	516	95,6

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Entre el 93,0 y el 95,6 % de las opiniones dadas por los trabajadores tienden a afirmar que su vínculo con el alto mando es malo, nótese que solamente el 4,4 % de los representantes bananeros con mayor extensión territorial señalan mantener una buena conexión con los directivos, a diferencia de aquellas cuya extensión es menor, el porcentaje positivo es del 2.2 %.

Interpretación: El mantenimiento de una buena relación laboral garantiza una mayor fluidez de la comunicación interna en la hacienda, sin embargo, esta es prácticamente nula, al tener en cuenta los resultados antes analizados.

CUADRO No. 46

12. Evalúe cómo opina usted que son sus relaciones con sus compañeros de trabajo.

Opinión acerca de la relaciones con sus compañeros de trabajo					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
Haciendas de mayor extensión					
516	95,6	12	2,2	12	2,2
Haciendas de menor extensión					
513	95,0	17	3,1	10	1,9

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: A diferencia de lo expuesto en la pregunta anterior, cabe resaltar que entre los trabajadores los mayores volúmenes de respuestas reflejan un buen compañerismo.

Interpretación: El análisis de resultados realizado permite aseverar que las relaciones entre los trabajadores son positivas, lo que constituye una fortaleza existente en las haciendas, en sentido general.

La entrevista aplicada a directivos

Su objetivo fue determinar la opinión de estos acerca de las condiciones existentes en la hacienda y los niveles de motivación, productividad, eficacia y eficiencia mostrados por los trabajadores al realizar su trabajo, proporcionó los resultados que se analizan e interpretan a continuación.

CUADRO No. 47

- 1) ¿En qué escala usted sitúa las relaciones interpersonales entre usted y el personal que dirige?

Relaciones personales entre dirigentes y personal que dirige							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
2	10	4	20	14	70		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Obsérvese que los entrevistados en su mayoría evalúan sus relaciones interpersonales con el personal que dirige de regular.

Interpretación: Lo antes expresado refleja incongruencias en las relaciones interpersonales, lo que tiende a afectar considerablemente la gestión administrativa del directivo.

CUADRO No. 48

- 2) ¿Qué criterios tiene usted del nivel de pertenencia que tienen empleados y trabajadores de la hacienda?

Nivel de pertenencia que tienen empleados y trabajadores de la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				7	35	13	65

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El 65% evaluó con 2 puntos el nivel de pertenencia de empleados y trabajadores de la hacienda.

Interpretación: Los datos analizados manifiestan la poca importancia que empleados y trabajadores le brindan a la hacienda, lo que, según la opinión de los autores de esta tesis, afecta considerablemente la productividad de trabajadores y la gestión de los empleados.

CUADRO No. 49

- 3) ¿La hacienda cumple con todas las normas internacionales que rigen la producción y exportación de banano? Exponga su criterio en una escala comprendida entre 2 valor mínimo y 5 máxima calificación.

Cumplimiento de la hacienda con las normas internacionales							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
13	65	7	35				

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Todos los entrevistados coincidieron en evaluar con calificaciones comprendidas entre 5 y 4 puntos el debido cumplimiento de todas las normas internacionales por parte de las haciendas, en lo que existe una prioridad significativa para la primera.

Interpretación: Si, es importante cumplir con las normas internacionales para la exportación del banano, sin embargo, la cantidad que se exporta responde objetivamente a las posibilidades de empleados y trabajadores de las haciendas, y hacemos dicha interrogante, en tanto la insipiente motivación minimiza la producción a niveles considerables y el mayor porcentaje de empleados; según resultados de la investigación realizada no lo están.

CUADRO No. 50

- 4) ¿Qué evaluación usted le proporciona a la relación gasto - producción en la hacienda? Fundamente su respuesta por favor.

Relación gastos producción en las haciendas							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
8	40	12	60				

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La relación gasto-producción representa el conjunto de inversiones, es decir medios y materiales necesarios en la elaboración del producto. Los gastos de producción son presentados como valor monetario en la economía mercantil, por lo que la consideramos de un valor incalculable para la rentabilidad de las haciendas. Nótese que todas las evaluaciones se enmarcan en el rango comprendido

entre 5 y 4 puntos, en lo que la tendencia central es la calificación de 4 puntos (60 %).

Interpretación: Los gastos de producción en el capitalismo ocultan la explotación existente entre el capital variable y constante dentro de la producción. En la economía capitalista, el volumen de la producción cambia acorde con la competitividad que posee la sociedad actual.

CUADRO No. 51

5) Acciones realizadas en la hacienda para elevar la productividad de los trabajadores.

Acciones realizadas en la hacienda para elevar la productividad de los trabajadores.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				9	45	11	55

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Una de las tareas principales de la dirección es crear las condiciones que posibiliten la realización de acciones dirigidas a incrementar el rendimiento individual y colectivo de los bananeros y, sin embargo, como puede apreciarse en el cuadro antes expuesto, el 55% de los entrevistados proporcionaron la mínima evaluación y el resto la evalúan de regular, 3 puntos.

Interpretación: La baja productividad, según condiciones existentes en las haciendas, y la

ausencia de un centro de investigaciones encargado de buscar alternativas para elevar la producción de banano, representa una inconsistencia que afecta a los bananeros de la provincia. Además, trae por consecuencia la insuficiente existencia de programas de investigación dirigidos a mejorar el rendimiento del personal, consideración negativa reflejada en el estudio realizado al respecto, que se concreta en el cuadro antes exhibido.

CUADRO No. 52

6) La remuneración proporcionada a los trabajadores y su correspondencia con el trabajo realizado.

Vínculo entre la remuneración proporcionada a los trabajadores y el trabajo realizado							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		18	90	2	10		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Los entrevistados en su mayoría (90%), evaluaron con cinco puntos la remuneración recibida por los trabajadores, sin embargo, ese no es precisamente el criterio de estos.

Interpretación: La remuneración es vista como una contraprestación en dinero fundamentalmente, que recibe el trabajador por el trabajo o servicio realizado a la hacienda. Esta le permite cubrir sus

gastos esenciales, y los de la familia, representa una obligación del empleador y un derecho del trabajador. Los directivos según datos analizados consideran que existe una correspondencia entre la actividad laboral y el pago que reciben los trabajadores, sin embargo, estos señalan todo lo contrario.

CUADRO No. 53

7) Esfuerzos proporcionados por los trabajadores a la realización del trabajo.

Esfuerzos proporcionados por los trabajadores a la realización del trabajo.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		2	10	9	45	9	45

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El 100 % de los directivos son del criterio de que los trabajadores no brindan su mayor esfuerzo, respuesta que va en contraposición con lo expresado por ellos en la pregunta anterior.

Interpretación: El análisis estadístico antes realizado, conduce a aseverar que, en el primer análisis, es decir, en la pregunta seis, los niveles de coincidencia tienden a la homogeneidad, mientras que lo obtenido en la pregunta siete, se direcciona hacia la heterogeneidad. Es decir, los criterios están más dispersos, avalado lo antes expuesto por el nivel de correlación alcanzado, que se evalúa de manera

moderada (0,68), por lo que estadísticamente los resultados son diferentes.

CUADRO No. 54

8) Factores que pueden disminuir la productividad de los trabajadores.

Factores que pueden disminuir la productividad							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		3	15	12	60	5	25

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El 85% de las personas entrevistadas proporcionó criterios evaluativos enmarcados entre los 3 y 2 puntos, es la evaluación más proporcionada la de 3 puntos.

Interpretación: La insuficiente productividad agrícola está condicionada por varios factores entre ellos: largas jornadas laborales, poca capacitación especializada, períodos de descansos cortos según el volumen de la actividad realizada, malas condiciones, entre ellas deficiente organización, herramientas en malas condiciones e irregularidades de la zona donde se realiza el trabajo. Como aparece en el cuadro antes exhibido el 60 % las evalúan de regular y un 25 % de mal, lo que posibilita entender las falencias que rodean a los trabajadores estudiados en referencia a la materia estudiada.

CUADRO No. 55

9) Personal calificado en la hacienda.

Personal capacitado							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		10	50	10	50		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Las respuestas aparecen divididas en el rango que comprende los 4 y 3 puntos.

Interpretación: El personal capacitado aparece entre los empleados, y los trabajadores encargados de verificar y garantizar la calidad y preservación del producto; en ese aspecto las haciendas no presentan grandes dificultades.

CUADRO No. 56

10) Cursos u otras formas de superación programados para empleados y trabajadores de las haciendas.

Cursos y otras formas de superación programados							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
1	5	3	15	3	15	13	65

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El porcentaje más representativo de los entrevistados evalúa la programación de cursos u otras formas de superación con 2 puntos.

Interpretación: Los datos antes exhibidos ofrecen la posibilidad de aseverar que existen serias dificultades con la superación de trabajadores y empleados en las haciendas, se considera que toda actividad laboral demanda que la persona encargada de realizarlo sea superada y de esa manera será más productivo.

CUADRO No. 57

11) Vías utilizadas en la hacienda para introducir novedosas y nuevas tecnologías.

Vías para introducir novedosas y nuevas tecnologías							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				2	10	18	90

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Todas las evaluaciones concedidas se enmarcan entre 3 y 2 puntos, con preferencia casi absoluta para la última cifra.

Interpretación: Lo antes tratado refleja esencialmente que la dirección no involucra a los trabajados en lo referido a la introducción de nuevas tecnologías y posibilita pensar que tampoco así en la adquisición de novedosos medios que faciliten el trabajo y contribuyan a elevar la producción.

CUADRO No. 58

12) Métodos utilizados para motivar a empleados y trabajadores.

Métodos utilizados para motivar a empleados y trabajadores							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				2	10	18	90

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: La motivación representa una de las principales premisas a tener en cuenta para elevar tanto cualitativa como cuantitativamente la productividad, por lo que se demanda la utilización de métodos que satisfagan las necesidades del trabajador. A pesar de ello, el 90% evalúa los métodos dirigidos a cumplir dicho fin con la mínima calificación 2 puntos.

Interpretación: Lo analizado matemáticamente refleja las deficiencias motivacionales que rodean a los trabajadores estudiados para enfrentar la actividad laboral, lo que puede afectar el rendimiento laboral.

CUADRO No. 59

13) Control sistemático del comportamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Control sistemático del comportamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				2	10	18	90

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Las relaciones interpersonales pueden verse como la interacción positiva o negativa de dos personas o más. Estas relaciones están reguladas por leyes de convivencia social. Como se aprecia, 18 de los 20 encuestados califican las relaciones interpersonales entre los trabajadores con 2 puntos, los restantes con 3 puntos.

Interpretación: Los datos analizados dejan bien clara la convicción de que los directivos no se ocupan del control de la marcha y operatividad del trato entre trabajadores en sentido general, lo que afecta el desarrollo social y rendimiento de la hacienda.

Test aplicado a los trabajadores y empleados

Para determinar el rango de motivación hacia la actividad laboral por parte de los trabajadores y empleados. Proporcionó los resultados que se analizan a continuación:

CUADRO No. 60

1. ¿Los beneficios económicos que recibe en la hacienda satisfacen sus necesidades?

Satisfacción de los beneficios económicos

Criterios evaluativos

SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
		8	13,3	52	86,7
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
		5	8,3	55	91,7

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: En los dos grupos de trabajadores el mayor porcentaje proporcionó evaluación negativa, note que el 86,7 % proporcionó respuestas negativas.

Interpretación: Lo antes expuesto refleja que en sentido general los encuestados se sienten insatisfechos con los beneficios económicos de que disfrutaban. Consideración que condiciona la escasez motivacional dirigida a la labor que realizan.

CUADRO No. 61

2. ¿La remuneración que recibe le permite disfrutar de vacaciones con su familia una vez al año?

La remuneración que recibe le permite disfrutar de vacaciones con su familia una vez al año

Criterios evaluativos

SI	%	POCO	%	NO	%
----	---	------	---	----	---

Haciendas pequeñas de menor extensión				
	60			100
Haciendas pequeñas de mayor extensión				
	4	6,7	56	93,3

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Un número mayor de consultados opinó que la remuneración salarial que reciben no les permite disfrutar con la familia de vacaciones anuales.

Interpretación: El resultado obtenido deja una brecha significativa en la satisfacción de los trabajadores, lo que tiende a incidir en el interés por la actividad desarrollada, teniendo presente que las vacaciones contribuyen a recuperar las energías tanto físicas como mentales utilizadas en el trabajo.

CUADRO No. 62

3. ¿Su trabajo le permite tener prestaciones sociales?

Sobre las prestaciones sociales					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
	60				100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
	60				100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Todos los trabajadores proporcionaron respuestas negativas.

Interpretación: Para el personal las obligaciones sociales representan beneficios adicionales que la ley o la empresa concede al trabajador, como son: cesantías, vacaciones, prima de servicios, primas extralegales, intereses, sobre cesantías, etc. Se consideran también como prestaciones sociales, el dinero destinado a solventar las eventualidades que puede sufrir un empleado al efectuar su trabajo.

Como aparece en el cuadro antes expuesto, los consultados no disfrutan plenamente de esas prestaciones, situación muy desfavorable al tener en cuenta que estas potencian el estilo de vida de un trabajador.

CUADRO No. 63

4. ¿Desea desarrollar otro empleo en lugar del actual?

Deseo de realizar otro empleo					
SI	%	Algunas veces		NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
35	58,33	25	4,167		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
40	66,7	20	33,3		

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Todos proporcionaron evaluaciones comprendidas entre sí y algunas veces, con prioridad para la primera en ambos grupos.

interpretación: La actividad laboral debe ser disfrutada por el trabajador, en otras palabras, se precisa que sea amada, para garantizar logros productivos. En el caso que nos ocupa, esta como se pudo conocer es rechazada en uno u otros momentos por todos los trabajadores, lo que refleja falta de motivación, condicionada esencialmente por la insuficiente atención recibida.

CUADRO No. 64

5. ¿De qué forma se reconoce el trabajo de los profesionales conforme a las funciones que desempeña en relación a las actividades que desarrolla?

Reconocimiento social					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Todos proporcionaron respuestas negativas.

Interpretación: Sobre el reconocimiento social, para muchos es la base motivacional del trabajador, quien a veces solo con un abrazo o con palabras que alaguen el trabajo realizado, incrementa la satisfacción en porcentajes incalculables. En las haciendas objeto de estudio no se emplea tan importante método motivacional.

CUADRO No. 65

6. ¿Su salario le permite atender adecuadamente a su familia?

Atención a la familia					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
12	20	48	80		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
14	23,3	46	76,7		

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Como se aprecia existe una tendencia hacia la homogeneidad de opiniones vertidas por los trabajadores. Ellos en su mayoría marcaron la casilla poco.

Interpretación: La atención familiar representa el principal motivo que tienen los empleados para la correcta realización del trabajo, sin embargo, un porciento reducido según opiniones dadas, con el ingreso percibido logran atender la familia, situación sumamente desmotivante.

CUADRO No. 66

7. ¿Siente seguridad y estabilidad en la hacienda donde labora?

Seguridad y estabilidad en la hacienda donde labora.					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
31	51,7	20	33,3	9	15
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
39	65	11	18,3	10	16,6

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Las opiniones están compartidas, aunque los criterios indican estabilidad en su generalidad.

Interpretación: La seguridad y la estabilidad laboral surgen de las condiciones y necesidades que tengan dueños y directivos, del trabajador. Nótese que un porcentaje mayor de encuestados considera que tienen estabilidad en el trabajo y están seguros de poderlo mantener.

CUADRO No. 67

8. ¿La hacienda te ofrece oportunidades de crecimiento económico?

Oportunidades de crecimiento económico					
SI	%	POCO	%	NO	%

Haciendas pequeñas de menor extensión

	60	100
--	----	-----

Haciendas pequeñas de mayor extensión

	60	100
--	----	-----

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Coincidencia total de criterios negativos, todos opinan que no tienen posibilidades de crecimiento económico.

Interpretación: El resultado obtenido permite aseverar que los trabajadores están convencidos de que en un entorno dado mantendrán la remuneración, lo que puede incidir negativamente en la productividad, al no tener una meta superior por que luchar.

CUADRO No. 68

9. ¿Recibe algún incentivo por parte de la dirección der la hacienda (comisión, felicitación, otros), cuando tiene buena producción?

Incentivo por parte de la dirección de la hacienda

SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El 100 % proporcionó respuestas negativas.

Interpretación: Al igual que los empleados, los trabajadores no reciben ningún incentivo que satisfaga objetivamente la motivación para realizar un mejor trabajo, solamente reciben el salario devengado.

CUADRO No. 69

10. ¿Para usted el trabajo que realiza es interesante?

¿Es interesante el trabajo que realizan?					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
10	16,7	50	83,3		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
5	8,33	55	91,7		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Los trabajadores en su mayoría opinan que el trabajo que realizan es poco interesante, argumentan además que es mal pagado.

Interpretación: Lo antes expuesto refleja la escasez motivacional existente, en tanto de los 60 encuestados solo 15 respondieron positivamente.

CUADRO No. 70

11. ¿Se siente usted con ánimo mental para realizar adecuadamente su trabajo?

Ánimo mental para la realización del trabajo					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
55	91,7	5	8,33		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
50	83,3	10	16,7		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: A diferencias de otras interrogantes el mayor por ciento opina sentirse con ánimos mentales para realizar su labor.

Interpretación: Podría verse como una contradicción con las otras preguntas, pero se debe destacar que el porcentaje mayor del personal es joven y eso le proporciona lógicamente vitalidad y energía mental. Además, dicho resultado evidencia la posibilidad de que el desenvolvimiento laboral no es explotado debidamente por directivos y dueños de haciendas.

CUADRO No. 71

12. ¿Recibe un trato justo en su trabajo?

Trato recibido					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El 100 % de los trabajadores señalan que no reciben un trato justo en el trabajo.

Interpretación: Son las causas más generalizadas, el salario recibido, las condiciones materiales y la escasez de estímulos de parte de los directivos.

CUADRO No. 72

13. Evalúe las relaciones interpersonales con sus jefes.

Relaciones interpersonales con los jefes					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
10	16,7	25	41,7	25	41,7
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
15	25	23	38,33	22	36,7

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Las relaciones interpersonales representan la interacción positiva o negativa de las personas. Acorde con lo observado en el cuadro antes expuesto pueden evaluarse como regulares, con tendencia a malas según los porcentajes en cada categoría.

Interpretación: La comunicación forma parte importante de las relaciones interpersonales, permite a las personas recabar y compartir información en relación al medio en el cual se desenvuelven.

El resultado expuesto permite precisar que existen falencias que de una u otra manera alejan a jefes y trabajadores, situación que minimiza la comunicación de directivo a trabajador y de trabajador a directivo, lo que afecta la motivación hacia el alcance de las metas propuestas y por ende la productividad.

CUADRO No. 73

14. ¿Su trabajo le genera estrés?

Estrés laboral					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
22	36,7	23	38,3	15	25
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
21	35	16	26,7	23	38,3

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Como se puede apreciar las respuestas aparecen disgregadas en todos los casilleros previstos, es decir no existe una tendencia bien marcada.

Interpretación: La valoración del estrés se torna un poco complicada, al existir tres tipos de estrés: estrés agudo, episódico y estrés crónico. Cada uno tiene sus propias características, según los síntomas, tiempo de duración y enfoques de tratamiento. El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro

cercano. El estrés agudo, cuando se manifiesta reiteradamente resulta agotador. Esta variante se manifiesta frecuentemente en el trabajador bananero, el que se ve muy presionado con el cumplimiento del plan diario y las condiciones materiales existentes para lograrlo. De acuerdo con la tendencia de las respuestas, este es el tipo de estrés que se produce entre los trabajadores tratados.

CUADRO No. 74

15. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros?

Relaciones interpersonales con los trabajadores					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
56	93,3	4	6,7		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
58	96,7	1	1,6	1	1,6

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El mayor porcentaje de los trabajadores opinó mantener buenas relaciones interpersonales.

Interpretación: Las buenas relaciones personales aparecen en la actividad laboral, a partir del intercambio y la existencia de criterios comunes. El resultado obtenido es satisfactorio, en tanto los mayores por cientos de respuestas se clasifican como buenas, sin embargo, cuando se analizaron las

relaciones existentes entre directivos y trabajadores, el resultado fue negativo, lo que denota que el problema está en los directivos.

CUADRO No. 75

16. ¿Recibes salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo con la ley vigente en el Ecuador?

Recibo de estímulos establecidos por la leyes ecuatorianas			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
16	16,7	44	73,3
Haciendas pequeñas de mayor extensión			
18	30	42	70

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El mayor cúmulo de evaluaciones se enmarcó en un entorno comprendido entre 70 y 73 %, fueron significativamente reducidas las respuestas positivas.

Interpretación: Lo antes expuesto manifiesta una insuficiencia administrativa, que atenta de forma directa contra la motivación del trabajador, contribuye, además, en gran medida, a disminuir la productividad y la calidad de vida del trabajador.

CUADRO No. 76

17. ¿Se siente satisfecho por la contribución que le proporcionas a la hacienda?

Contribución a la hacienda			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
29	48,3	31	51,7
Haciendas pequeñas de mayor extensión			
27	45	33	55

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Las respuestas se encuentran compartidas, aunque se manifiesta una inclinación hacia las negativas.

Interpretación: Las respuestas manifiestan dualidad de criterios, que reflejan la falta de comunicación entre los diferentes factores para enfrentar el análisis de la programación y cumplimiento de las metas impuestas por la administración.

CUADRO No. 77

18. ¿Todo el esfuerzo empleado en el campo laboral va conforme con el salario que percibe?

Relación esfuerzos retribuciones			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
		60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión			
		60	100

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: Todos los trabajadores estudiados coincidieron en el no.

Interpretación: Las respuestas exponen fehacientemente los bajos niveles de motivación de los trabajadores, hacia la actividad laboral.

CUADRO No. 78

19. ¿El cumplimiento del trabajo te produce satisfacción personal?

Satisfacción personal por el cumplimiento del trabajo			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
60	100		
60	100		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El cumplimiento del trabajo es síntoma de responsabilidad ante todo y el 60 % de los trabajadores objeto de estudio, proporcionó respuestas positivas.

Interpretación: Según criterios de Cajiga Calderón (s.f.):

Hasta hace relativamente poco tiempo, se asumía que la responsabilidad de las empresas era únicamente generar utilidades. Actualmente, esta concepción no es suficiente

ni aceptable. Además de generar utilidades para sus accionistas, la empresa debe tomar en cuenta que sus actividades afectan, positiva o negativamente, la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades en las que realiza sus operaciones. (p. 2)

Se presume que los trabajadores sienten satisfacción por el resultado del esfuerzo desplegado en aras de cumplimentar las normas establecidas.

CUADRO No. 79

20. ¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?

¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
60	100		
60	100		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Análisis: El universo de trabajadores proporcionó respuestas positivas.

Interpretación: La falta de motivación tiene como manifestaciones, entre otras, la realización de actividades sin la aplicación de los requerimientos

técnicos y sanitarios, no aportar el mejor esfuerzo en el cumplimiento del deber, así como producciones relativamente bajas a lo que realmente puede aportar. Lo antes expuesto se manifiesta en los obreros estudiados, los que no prestan su mayor esfuerzo, por no recibir estímulos morales y materiales que los motiven a realizar un mejor trabajo.

El procesamiento de las bases de datos emergidas proporcionó los resultados que se analizan a continuación:

CUADRO NO. 80

Nivel de motivación general por la actividad laboral que realizan en la hacienda **(primer control)**

Nivel de motivación general de los trabajadores (primer control)					
Motivado	%	P o c o motivado	%	No motivado	%
Menor extensión territorial					
396	33	208	17,33	596	49,66
Mayor extensión territorial					
407	34	191	15,91	602	50,16

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Como se muestra en el cuadro anterior el mayor porcentaje de las respuestas dadas por los trabajadores manifiestan falta de motivación, según análisis global realizado a los resultados del test aplicado.

El segundo control, es decir la aplicación por segunda vez del test de motivación a ambos grupos arrojó los resultados que se exhiben a continuación.

CUADRO No. 81

Nivel de motivación general por la actividad laboral que realizan en la hacienda **(segundo control)**

Nivel de motivación general de los trabajadores (segundo control)					
Motiva- do	%	P o c o motiva- do	%	No moti- vado	%
Menor extensión territorial					
617	51,41	321	26,75	262	21,83
Mayor extensión territorial					
531	44,25	296		373	31,08

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

A diferencia del primer control, la aplicación del sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores proporcionó los frutos esperados. Observe que el mayor porcentaje de las repuestas fueron positivas, lo que demuestra en gran medida, las potencialidades del sistema de acciones implementadas. Se incrementó el número de trabajadores poco motivados, es decir pasaron de la categoría de no motivados a la de poco motivado, siendo hasta cierto punto un éxito del sistema de acciones.

Resultados productivos antes y después de aplicado el sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores

CUADRO NO. 82

En el primer control se alcanzaron resultados que revelan las insuficiencias productivas de las haciendas estudiadas. Como aparece en el cuadro expuesto a continuación el volumen de producción obtenido no guarda relación alguna con el deseado, sustenta la expresión antes escrita, los niveles de correlación obtenido, es importante que el déficit de cajas les reporta a las haciendas estudiadas una pérdida de 586117 dólares anuales.

Haciendas pequeñas de menor extensión					Haciendas pequeñas de mayor extensión				
Producción					Producción				
Deseada	Obtenida	r	Diferencia	Perdida	Deseada	Obtenida	r	Diferencia	Perdida
x_1	x_2				x_1	x_2			
148024.2	115460,8	0,039	32563	203846	735519	124862,4	0,431	610656	382271
Evaluación		Muy baja			Evaluación		Moderada		

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Estado inicial de las haciendas pequeñas de menor extensión territorial

Otro dato oportuno a tener en cuenta en este análisis es que la inmensa mayoría de las haciendas objeto de estudio, no logró alcanzar niveles productivos rentables en el control inicial.

Observe que un elevado del 70% de las haciendas no son productivas, es decir, están por debajo del estándar deseado, lo que le provoca pérdidas de significativa consideración.

Del total de haciendas, solamente tres alcanzan la categoría de mantenida, lo que representa un riesgo, debido a que cualquier desbalance en los costos de producción, puede llevar a la quiebra a esas haciendas.

CUADRO No. 83

Resultados de las haciendas de menor extensión

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad

		Producción anual	Rentables		Mantenida
		Si	No		
Hectáreas	Haciendas				
60	Floresta.	110864		x	
59	Mutuano.	108160		x	
55	Independencia.	109200		x	
54	Santa María.	131040			X
52	Trinidad.	119600			X
51	Isabel María.	121680			X
52	El Rosario.	114400		x	
46	M a r í a Fernanda.	104728		x	
60	Bejucalito.	125736		x	
60	Frutita.	109200		x	
Totales				7	3
%				70	30

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Estado inicial de las haciendas pequeñas de mayor extensión territorial

En las haciendas clasificadas como pequeñas, con mayor extensión territorial se pudo apreciar que la situación es más crítica, si se tiene en cuenta que el 90 % de estas no son productivas, solo una de ellas, alcanza el galardón de productiva.

CUADRO No. 84

Resultados de las haciendas de mayor extensión

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad				
		Producción anual	Rentables	
			No	Mantenida
Hectáreas	Haciendas	Si		
96	La clara	121680		x
94	S a n Francisco.	108160		x
73	C l a u d i a María.	115440		x
71	Monserate.	116272		x
68	Paulina.	114400		x
65	San Enrique.	182000	X	
86	M a r í a Gabriela.	124800		x
74	Dianita.	114400		x
67	La mina	121680		x

63	Juan Pablo.	129792		x	
Totales			1	9	
%			10	90	

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

CUADRO No. 85

Resultados comparativos entre las haciendas de mayor y menor extensión territorial

Resultados del procesamiento matemático y estadístico realizado (t de student)

Resultados

M e n o r extensión territorial	M a y o r extensión territorial	Diferencia	Nivel de significación	Zona de aceptación	de T
X_1	X_2				
124862,4	115460,8	102978,4	0,05	- 1,8331 < t < 1,8331	0,21

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

El valor determinado mediante la aplicación de la prueba t de student, permite llegar a la conclusión que desde el punto de vista estadístico no existen diferencias significativas entre las medias contrastadas, lo que acentúa las insuficiencias de las haciendas valoradas y muy fundamentalmente en aquellas de mayor extensión territorial, que gastan mucho más y producen prácticamente lo mismo.

CUADRO No 86

Resultados logrados después de aplicado el sistema de acciones

Observe que todos los resultados después de aplicado el sistema de acciones, variaron positivamente, dato este muy importante.

Haciendas pequeñas de menor extensión			Haciendas pequeñas de mayor extensión		
Producción			Producción		
Hectáreas	Antes	Después	Hectáreas	Antes	Después
60	110864	146796	96	121680	243620
59	108160	144820	94	108160	210548
55	109200	145808	73	115440	187616
54	131040	149656	71	116272	202540
52	119600	142064	68	114400	207428
51	121680	121680	65	182000	182000
52	114400	114400	86	124800	155428
46	104728	150592	74	114400	155636
60	125736	148512	67	121680	157508
60	109200	145340	63	129792	158340

Autor: José Nivela Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

CUADRO No 87

Resultados comparativos entre la cantidad de cajas producidas

Resultados de las haciendas de menor extensión

El estudio realizado permite afirmar fehacientemente que la elevación de los niveles de motivación en los trabajadores, a partir de la aplicación del sistema de acciones, influyó positivamente en la productividad y

por tanto, en la ubicación de las haciendas, nótese que solo una se mantiene como no productiva, por lo que el 30 % de estas lograron ubicarse dentro del rango que las clasifica como productivas y un elevado 60 % alcanza el rango de mantenida consideración que contribuye a avalar la hipótesis de trabajo planteada.

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad					
Haciendas pequeñas de menor extensión		Producción anual	Rentables		Mantenida
Hectáreas	Haciendas	Si	No		
60	Floresta.	146796			x
59	Mutuano.	144820			x
55	Independencia.	145808			x
54	Santa María.	149656	x		
52	Trinidad.	142064	x		
51	Isabel María.	121680			x
52	El Rosario.	114400		X	
46	María Fernanda.	150592	x		
60	Bejucalito.	148512			x
60	Frutita.	145340			x
Totales			3	1	6
%			30	10	60

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

El análisis estadístico realizado permite aseverar que el sistema de acciones desempeñó un papel importante no solo en la elevación de los niveles de motivación de los trabajadores, sino también y consecuentemente en la productividad de estos,

como se aprecia a continuación. Representa un resultado significativo, en tanto, estadísticamente se llegó a demostrar que las medias obtenidas son diferentes.

CUADRO No 88

Producción por hectáreas de menor y mayor extensión

Producción por hectáreas				Producción por hectáreas			
Haciendas pequeñas de menor extensión				Haciendas pequeñas de mayor extensión			
Producción				Producción			
Antes	Después	Diferencia	t	Antes	Después	Diferencia	T
x_1	x_2			x_1	x_2		
115460,8	140966,8	25506	0,0000466	124862,4	186066,4	61204	0,00000504

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

A continuación, se muestra un análisis de las ganancias económicas alcanzadas por las haciendas procesadas, luego de aplicado el sistema de acciones elaborado. Observe que en los grupos se experimentaron ganancias, dadas por la elevación de la productividad, lo que le proporciona confiabilidad al resultado científico obtenido. Este de aplicarse consecuentemente y con la profundidad requerida podría revolucionar la producción bananera en el Ecuador, así como la búsqueda de vías entre ellas el resultado científico principal argumentado en esta tesis, para potenciar los niveles de motivación de los trabajadores, base fundamental de los

resultados alcanzados en el trabajo investigativo que básicamente sustenta la escritura de esta tesis.

CUADRO No 89

Producción después de aplicar el sistema de acciones

Producción por hectáreas			Producción por hectáreas		
Haciendas pequeñas de menor extensión			Haciendas pequeñas de mayor extensión		
Producción			Producción		
Después x_2	Diferencia	Ganancias	Después x_2	Diferencia	Ganancias
140966,8	25506	158647,32	186066,4	61204	380688,88

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

CUADRO No 90

Pérdidas anuales del conjunto de haciendas estudiadas

La falta de motivación de los trabajadores, de acuerdo con resultados del estudio exploratorio y descriptivo realizado ofrece la posibilidad de conocer que las haciendas en su conjunto presentan pérdidas que atentan sobre su rentabilidad. Estas se exponen a continuación:

Haciendas pequeñas de menor extensión	Haciendas pequeñas de mayor extensión
Producción	Producción

Deseada	Obtenida	Diferencia	Perdidas	Deseada	Obtenida	Diferencia	Perdidas
x_1	x_2			x_1	x_2		
148042	115461	1332581	8288653,82	735519	124862	610657	3798286,54
			Dólares				Dólares

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

La aplicación de los métodos del nivel empírico programados permitió el logro de los siguientes resultados:

- Un sistema de acciones que, de acuerdo con los resultados logrados, garantiza una óptima motivación, para el incremento de la productividad en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.
- El diagnóstico de la influencia de las relaciones de trabajo en el nivel de motivación que manifiestan los trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras de la provincia Los Ríos, así como, de la influencia de los incentivos económicos, morales y la capacitación continua en la productividad laboral de dichas haciendas. Ello se realizó antes y después de aplicado el sistema de acciones, lo que representa el principal resultado de la investigación que originó la escritura de esta tesis.

De ello se arriba a conclusiones que de tener en cuenta por las autoridades pertinentes pueden contribuir a mejorar la motivación de los trabajadores y, consecuentemente, potenciar su productividad.

El test dirigido a determinar los niveles de motivación hacia la actividad laboral de los trabajadores y empleados, proporcionó los resultados que se analizan a continuación:

4.2. Prueba de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis, se ha utilizado la técnica del SPSS, para lo cual se han escogido veinte empresas (haciendas), o sea, haciendas pequeñas de menor extensión y mayor extensión con las mismas hectáreas aproximadamente para comparar su producción semanal. Se relacionó trabajadores con empleados, trabajadores con directivos y empleados con directivos. Se utilizaron preguntas similares o con alguna relación.

HIPÓTESIS GENERAL

Trabajadores, pregunta 8, vs Directivos, pregunta 14

Ho = La motivación no se relaciona significativamente con los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas pequeñas de la provincia Los Ríos.

H1 = La motivación se relaciona significativamente con los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas pequeñas de la provincia Los Ríos.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	S i g . asintótica Bilateral	S i g . e x a c t a Bilateral	S i g . e x a c t a Unilateral
Chi-cuadrado de Pearson	4.127	1	.042		
Corrección por continuidad	1.563	1	.211		
Razón de verosimilitudes	4.628	1	.031		
Estadístico exacto de Fisher				.111	.111
Asociación lineal por lineal	3.921	1	.048		
N° casos válidos	20				

a. 2 casillas (50%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 70.

b. Calculado solo para una tabla de 2x2.

Nomenclatura

H_0 = Hipótesis Nula

H_1 = Hipótesis Alternativa o del Investigador

Nivel de confianza	95%
Gl	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador, en la que se demuestra que existe la

motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

Primera HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Trabajadores, pregunta 7, vs Directivos, pregunta 5

Ho = El nivel de motivación no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de las pequeñas haciendas bananeras de la provincia Los Ríos.

H1 = El nivel de motivación se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de las pequeñas haciendas bananeras de la provincia Los Ríos.

Pruebas de X²

	Valor	Gl	S i g . asintótica Bilateral	S i g . exacta Bilateral	S i g . exacta Unilateral
Chi-cuadrado de Pearson	16.364	1	.000		
Corrección por continuidad	12.929	1	.000		
Razón de verosimilitudes	21.024	1	.000		
Estadístico exacto de Fisher				.000	.000
Asociación lineal por lineal	15.545	1	.000		

N° casos válidos	20				
------------------	----	--	--	--	--

a. 2 casillas (50 %) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.50.

b. Calculado solo para una tabla de 2x2.

Nivel de confianza	95%
Gl	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que existe la motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

Trabajadores, pregunta 9; vs Empleados, pregunta 4

Pruebas de X2

	Valor	Gl	Sig. asintótica Bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	60.769	2	.000
Razón de verosimilitudes	79.731	2	.000
Asociación lineal por lineal	56.410	1	.000
N de casos válidos	120		

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10,80.

Nivel de confianza	95%
Gl	2
	5,99146455

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que existe la motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

2DA. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Empleados, pregunta 18; vs Trabajadores, pregunta 9

H_0 = Los incentivos económicos, morales y la capacitación continua no se relacionan significativamente con la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

H_1 = Los incentivos económicos, morales y la capacitación continua se relacionan significativamente con la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos.

Pruebas de X²

	Valor	Gl	S i g . asintótica Bilateral	S i g . e x a c t a Bilateral	S i g . e x a c t a Unilateral

Chi-cuadrado de Pearson	8.889	1	.003		
Corrección por continuidad	7.133	1	.008		
Razón de verosimilitudes	13.139	1	.000		
Estadístico exacto de Fisher				.002	.001
Asociación lineal por lineal	8.815	1	.003		
N° casos válidos	120				

a. 1 casillas (25 %) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.80.

b. Calculado solo para una tabla de 2x2.

Nivel de confianza	95%
GI	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que existe la motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

Trabajadores, pregunta 6; vs Directivos, pregunta 5

Pruebas de X²

	Valor	Gl	S i g . asintótica (bilateral)	S i g . e x a c t a (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.148	1	.004		
Corrección por continuidad	5.455	1	.020		
Razón de verosimilitudes	10.128	1	.001		
Estadístico exacto de Fisher				.008	.008
Asociación lineal por lineal	7.741	1	.005		
N° casos válidos	20				

a. 2 casillas (50 %) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.25.

b. Calculado solo para una tabla de 2x2.

Nivel de confianza	95%
Gl	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que existe la motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

4.3. Presentación de resultados

Hipótesis General	1era. Hipótesis específicas	2da. Hipótesis específicas
T-D: Al cruzar las preguntas: 8 de los trabajadores y 14 de los directivos, la prueba chip cuadrado o prueba de hipótesis real sale 4,127; por lo cual es mayor que la prueba de hipótesis teórica que es: 3,84. Por lo tanto la hipótesis del investigador se acepta	D-T: Al cruzar las preguntas: 5 de los directivos y 7 de los trabajadores, la prueba chip cuadrado o prueba de hipótesis real sale 16,364; por lo cual es mayor que la prueba de hipótesis teórica que es: 3,84. Por lo tanto la hipótesis del investigador se acepta	E-T: Al cruzar las preguntas: 18 de los empleados y 9 de los trabajadores, la prueba chip cuadrado o prueba de hipótesis real sale 8,889; que es mayor que la prueba de hipótesis teórica que es: 3,84. Por lo tanto la hipótesis del investigador se acepta
	E-T: Se escogieron las preguntas 4 de los empleados con la 9 de los trabajadores respectivamente, la misma que indica: se acepta la hipótesis del investigador porque la hipótesis real es 60,769 vs la hipótesis teórica que es: 5,99.	T-D: Se escogieron las preguntas: 6 de los trabajadores con la 5 de los directivos respectivamente, la misma que indica: se acepta la hipótesis del investigador porque la hipótesis real es 8,148 vs la hipótesis teórica que es: 3,84.

CAPÍTULO 5.- IMPACTOS

5.1 Propuesta para la resolución del problema

5.1.1 Título de la propuesta

Sistema de acciones para elevar la motivación laboral de trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras.

5.1.2 Alternativa obtenida

La actividad científica desarrollada posibilitó obtener como producto científico fundamental “Un sistema de acciones dirigido a elevar la motivación en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia Los Ríos, y consecuentemente, incrementar la productividad de los colectivos de trabajadores.

5.1.3 Alcance de la alternativa

Esta puede irradiar sus potencialidades no solo en las haciendas objeto de estudio, al estar elaborada a partir de las falencias que se manifiestan en lo referido a los incentivos económicos, morales y la capacitación continua, en la productividad laboral. Por lo que la aplicación, según criterios de este autor y de los expertos actuantes, puede generalizarse en otras haciendas, con similares dificultades.

5.1.4 Antecedentes

Sobre la materia objeto de estudio un número considerable de autores han proporcionado

aportaciones de alto nivel científico, económico y social. Destacan entre ellos los que se exponen a continuación:

Cortes (2015), escribió:

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, la motivación es el elemento principal en el comportamiento organizacional, y permite medir el esfuerzo, la conducta y la energía en general del empleado, dotándolo para sentirse mejor en las funciones que realiza. (párr. 4) <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

A su vez, Solarte (2011), señala que:

Actualmente los gerentes se preguntan, como motivar a sus empleados cuando la ola de la crisis se ha posicionado como principal carga de trabajo, causando a su vez la recesión de empleos. Los efectos de estos factores externos chocan con el objetivo de las organizaciones en el logro de la productividad deseada, en un panorama laboral tan complejo. (párr. 7) “La motivación laboral como reto para lograr la productividad deseada en Venezuela”

Los resultados científicos antes referenciados entre otros citados en el capítulo dos, sirvieron de base para la realización del sistema de acciones propuesto.

5.1.5 Justificación

El producto científico exhibido en este informe final de tesis está avalado por su importancia, que radica esencialmente en la búsqueda y entrega de alternativas de carácter metodológico, dirigidas a elevar la productividad laboral de los trabajadores, a partir de la motivación de estos, para realizar el trabajo. De ahí que puede elevar tanto la calidad como la productividad individual y colectiva del trabajador y, por ende, de las haciendas en sentido general, consideraciones que manifiestan fehacientemente la transcendencia y factibilidad del sistema de acciones, en tanto puede beneficiar económica y socialmente a directivos, empleados y trabajadores de las entidades productivas estudiadas.

5.1.5.1 Impactos esperados

- Aumento de los niveles de motivación de los trabajadores para la realización de la actividad laboral.
- Fortalecimiento de los conocimientos de directivos y empleados para tratar y consecuentemente, estimular a los trabajadores.
- Elevación de la productividad de los trabajadores.

5.1.6 Objetivos del sistema de acciones

5.1.6.1 Objetivo general:

Elevar los niveles de motivación de los trabajadores en las haciendas bananeras para la realización de la actividad laboral fundamental.

5.1.6.2 Objetivos específicos:

- Potenciar la preparación de directivos y empleados con respecto a la motivación de los trabajadores.
- Elevar la productividad de los trabajadores.

5.2 Costos de los recursos empleados en la propuesta

Recursos económicos	Inversión
Internet	60
Alimentación	120
Transporte	80
Lápiz, borrador, hojas	30
Anillado	20
Copias a color y encuadernación	110
Charlas sobre la temática	60
Capacitación	80
Total	560

5.3 Beneficios que aporta la propuesta

5.3.1 Componentes de la propuesta

Sobre la selección del trabajador

- Desde el propio momento de la contratación valorar las posibilidades, preparación y nivel de motivación del trabajador para la realización de la actividad laboral provista.
- Discutir y analizar los planes perspectivas a mediano y largo plazo de la hacienda con los trabajadores.
- Establecer de manera concreta las metas para cada trabajador.
- Valorar con el trabajador la forma y remuneración salarial, según productividad y puesto de trabajo.

Sobre la atención al trabajador en el contexto de la hacienda:

- Mejora sistemática de las condiciones materiales para la realización del trabajo.
- Preparación teórica y práctica del trabajador para la realización del trabajo específico.
- Evaluación diaria del trabajo individual y colectivo desplegado.

- Velar que cada uno de los trabajadores tenga las habilidades básicas, como mínimo para la realización del trabajo, según especialidad.
- Establecer metas y compromisos de la hacienda, a partir del análisis realizado con los trabajadores.
- Reconocer a diario la actividad productiva y social desarrollada por los trabajadores.
- Exponer periódicamente a cada trabajador qué se espera de él, en su productividad, así como sus relaciones personales con los demás trabajadores, empleados y directivos.
- Alimentar de manera balanceada al trabajador, con precios módicos.
- Ofrecer atención médica constante.
- Propiciar la posibilidad de capacitación al menos una vez al año.

Sobre los directivos:

- Programación y aplicación de políticas flexibles, que condicionen el cambio según demandas y necesidades del momento en que se apliquen.
- Alagar la actividad productiva o social sobresaliente del trabajador.

- Promover la formación de líderes positivos entre los trabajadores.
- Propiciar la creatividad de los trabajadores.
- Realizar críticas constructivas.
- Estimular moral y materialmente a los mejores trabajadores.
- Realizar actividades recreativas grupales, con directivos, empleados y trabajadores.
- Compartir el dolor y la alegría de los trabajadores.
- Utilizar variados métodos para motivar a los trabajadores, entre ellos la motivación extrínseca e intrínseca.
- Determinar previamente qué modo y a través de qué herramientas se van a llevar a cabo esos procesos de motivación.
- Buscar vías que garanticen las relaciones interpersonales efectivas entre los trabajadores.
- Establecer un sistema de incentivos, tales como premios, ventajas y retribuciones por su buen desempeño, aunque sean simbólicos o tengan un carácter distinto al económico.

- Ofrecer posibilidades de ascenso a aquellos trabajadores con las competencias profesionales básicas y específicas demandadas por la hacienda.
- Determinar de manera sistemática la motivación de los trabajadores para el desarrollo de la actividad laboral.
- Cumplir estrictamente con todas las leyes y principios establecidos en la constitución ecuatoriana, relacionada con la protección y atención del trabajador.
- Elaborar un documento normativo que refleje el compromiso laboral individual y colectivo del trabajador.
- Crear condiciones para la capacitación continua y especializada de los trabajadores.

Sobre el compromiso laboral:

- Comunicar metas y expectativas claras y precisas a los trabajadores.
- Analizar y compartir datos productivos con los trabajadores.
- Fomentar la comunicación interna con los trabajadores.
- Fomentar debates con los trabajadores donde sean tratados éxitos y pérdidas de la hacienda.

- Posibilitar la innovación de los trabajadores.

Crear premisas materiales y morales que garanticen el sentido de pertenencia de los trabajadores en la hacienda.

- Colaborar y compartir con los trabajadores las estrategias programadas para la solución de problemas.
- Celebrar con los trabajadores logros financieros y no financieros.
- Retroalimentar constantemente de los aspectos positivos.
- Analizar de manera periódica los compromisos firmados por el trabajador.

Sobre la atención a la familia:

- Atender de manera priorizada por parte de la administración, los problemas básicos que presenta el trabajador en el hogar.
- Realizar actividades conjuntas con la familia de los trabajadores, empleados y directivos.
- Permitir que familiares de los trabajadores se sensibilicen con la actividad laboral de la hacienda, creándose de esta manera bases para el futuro.

debilidades y amenazas que pueden incidir en el caso que nos ocupa, en la motivación y productividad de los trabajadores. Teniendo en cuentas las particularidades de la matriz, ella sirve de base para diagnosticar la situación global existente al aplicarse el sistema de acciones.

Es importante significar que antes de aplicar el sistema debe diagnosticarse la motivación de los trabajadores, así como los niveles de productividad obtenidos. De esta manera se podrán contrastar los resultados antes y después de aplicado el sistema.

Con respecto al sistema de evaluación, este debe recoger aquellos aspectos básicos y específicos que determinan la funcionabilidad del sistema, así como las bases esenciales a tener en cuenta para su aplicación. Además, el control debe hacerse de forma sistemática, en lo que es importante no solo el uso de análisis teóricos, sino también matemáticos y estadísticos para darle validez científica a los resultados derivados de la acción experimental desarrollada.

CONCLUSIONES

El análisis de los resultados obtenidos condicionó las siguientes conclusiones:

1. El sistema de acciones elaborado, de acuerdo con los resultados obtenidos en el experimento previsto, en la actividad investigativa que sirvió de fundamento a la escritura de esta obra científica,

garantiza una óptima motivación en el colectivo de trabajadores estudiados hacia la actividad laboral fundamental y a la vez, como lógica consecuencia eleva los niveles de productividad y por tanto, de rentabilidad de las haciendas especializadas en la producción de banano.

2. Las relaciones de trabajo vistas como el vínculo que se establece en una entidad productiva dada, son aquellas que se desarrollan entre la actividad laboral y el capital en el proceso productivo. En la sociedad actual esta variante de relación se establece y se regula por un contrato de trabajo. El estudio desarrollado dio la posibilidad de determinar que inciden determinantes en el nivel de motivación que manifiestan los trabajadores, por lo que influyen de igual manera en la productividad, costos y ganancias de la hacienda, avalan dicha aseveración los resultados alcanzados en el programa experimental desplegado.
3. Los incentivos económicos, morales y la capacitación continua especializada influye significativamente en la productividad de las haciendas bananeras pequeñas, al proporcionarle a los trabajadores bases fundamentales para la elevación de la productividad y por tanto, a la rentabilidad de estas.
4. Todo lo antes expuesto condiciona que la mayoría de los trabajadores no estén contratados formalmente de manera tal que puedan disfrutar de beneficios de la constitución ecuatoriana,

tales como seguro social, disfrute de vacaciones remuneradas y días feriados entre otros beneficios.

RECOMENDACIONES

1. Continuar la línea investigativa del estudio que sirvió de base a la elaboración de esta tesis, mediante la aplicación de métodos e instrumentos tenidos en cuenta en su desarrollo, en las restantes haciendas bananeras existentes en la provincia Los Ríos, de Ecuador.
2. Continuar la profundización en el proceso de perfeccionamiento del sistema de acciones, a partir de las demandas y necesidades de directivos y trabajadores de la entidad bananera dada.
3. Crear condiciones que le posibiliten a los trabajadores estudiados pasar cursos de capacitación especializada, tanto en el contexto teórico como práctico.
4. Buscar vías que permitan a los directivos contratar formalmente a sus trabajadores, de forma tal que puedan disfrutar de los beneficios de la constitución ecuatoriana, tales como seguro social, disfrute de vacaciones remuneradas y días feriados entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta Oviedo, K. (24 de mayo de 2012). *La Piramide de Maslow*. Recuperado de Escuela de Organización Industrial (EOI): <https://www.eoi>.

es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/
la-piramide-de-maslow/

Administración de recursos humanos (05 de noviembre de 2013). *Recompensas y castigos*. Recuperado de Administración de Recursos Humanos: <https://arecursoshumanos.wordpress.com/2013/11/05/recompensas-y-castigos/>

Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. (C. Seco, Ed.) España: Netbiblo. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=bwelcBnPNuoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Aronson (2017). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, (16), 9-26.

Asfora, A. (7 de septiembre de 2015). *Metacomunicación. Trazos universitarios*. Recuperado de <http://revistatrazos.ucse.edu.ar/index.php/2015/09/07/metacomunicacion/>

AtalayaPisco, M. C. (12 de marzo de 2013). *Satisfacción laboral y productividad*. Recuperado de Escuela de Organización Industrial (EOI): www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/

- Atencia, R. (11 de febrero de 2013). *Introducción a la política de remuneración variable*. Recuperado de <https://www.equipostrytalento.com/tribunas/primeum-espana/introduccion-a-la-politica-de-remuneracion-variable/2013-02-11/>
- Baza (2013). Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario. *Enfermería clínica*, 13(1), 16-25.
- Blogger (08 de junio de 2012). Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/artic...>
- Bolles (2015). *Teoría de la motivación: investigación experimental y evaluación*. No. Sirsi i9789682477843).
- Bueno López, M. (2001). *La productividad del capital humano en la empresa informativa*. Madrid.
- Cajiga Calderón, J. (s.f.). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. México: Centro Mexicano para la filantropía.
- Camarere, H. y Zubiri (2016). La medición de la inequidad horizontal: teoría y una aplicación al caso de Vizcaya. *Investigaciones Económicas*, 17(2), 333-362.

Carranza, C., Uzcategu, T., Rodríguez, J. y García, O. (25 de junio de 2008). *Análisis, descripción y clasificación de puestos*. Recuperado de <http://taylor-rrhh.blogspot.com/2008/06/analisi-descripcin-y-clasificacin-de.html>

Carrillo García, D. (2013). *Historia Agraria y Organización Social en la Costa Austral de Ecuador, 1950-2010. Estudio de Caso de una Cooperativa Agrícola: la Unión Regional de Organizaciones Campesinas del Litoral, Urocal*. Murcia.

Chiabenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos, 5ta edición*, capítulo 10 pp. 407-458. Santa Fé de Bogotá - Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A. Recuperado de https://rh2011.weebly.com/uploads/2/0/4/3/204373/...grh._transcripcin.docx

Contreras Ramírez, A. (28 de junio de 2015). *Comité de Valoración de Puestos - Política Salarial*. Recuperado de La Administración de Recursos Humanos - rrhh515. Blogspot: <http://rrhh515.blogspot.com/2015/06/comite-de-valoracion-de-puestos.html>

COOPEDUC (julio de 2014). *Comunicación asertiva*. Recuperado de <https://www.coopeduc.com>seminarios>

- Cortes, V. L. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*. Chilián. Chile.
- Cruz, L. (28 de enero de 2017). *Proceso de comunicación*. Recuperado de <http://knoow.net/es/cieeconcom/marketing-es/proceso-de-comunicacion/>
- Dávila de León, M. (2002). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Díaz Castillo, G. (21 de noviembre de 2015). *Ética*. Recuperado de <http://eticacbtisguiomara.blogspot.com/>
- Dirección General de Asuntos Académicos (2015). *Programa de Educación Continua*. Recuperado de Universidad Regional del Sureste: <http://urse.edu.mx>
- Escorza, E., Mejías, P. y Fernández, R. (2015). Evaluación del profesorado universitario para incentivos individuales: revisión metaevaluativa. *Revista de educación*, (351), 513-537.
- Vroom (1964). *Teoría de las Expectativas*.

Fernández y Gámez. (2015). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de educación*, 37(2), 4.

Flores, A. (30 de julio de 2012). *VII. Diseños no experimentales de la investigación*. Recuperado de <http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.com/2012/07/vii-disenos-no-experimentales-de-la.html?m=1>

Florida, J. L. (13 de mayo de 2012). *Comunicación - Feedback y Retroalimentación*. Recuperado de <http://jlfloridod.blogspot.com/2012/05/comunicacion-feedback-y.html>

González - Monje Pérez, B. (septiembre de 2017). *La comunicación organizacional*. Recuperado de Universidad de la Laguna - Repositorio Institucional: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6295>

Guevara, D. (2007). *Administración de Sueldos y Salarios* (Atlantic International University) Recuperado de <https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/Administracion%20de%20Sueldos%20y%20Salarios.html>

Hernández Sampier, R. (2004). *Investigación no experimental*. Recuperado de https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental

Hernández, O. F. (26 de octubre de 2011). *La motivación laboral como reto para lograr la productividad deseada en Venezuela*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-laboral-reto-lograr-productividad-deseada/>

Herzberg, M. y Snyderman (1967). Teoría del factor dual.

Iglesias, V. (27 de junio de 2017). El escepticismo filosófico de don Juan Valera. *Anales de Literatura Española*, N. 5 (1986-1987); 553-556. Recuperado de <http://mundofilosofico.foroperu.org/t25-et-escepticismo-filosofico>.

Imbernón (2015). La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional (Vol. 119). Graó.

Publicidad (1 de enero de 2018). *Planificación sistemática de la formación*. Recuperado de iPublicidad: Marketing, Publicidad y Negocios: <http://www.ipublicidad.es/planificación-sistemática-de-la-formación-continua>

Locke (1969). Teoría de Fijación de Metas.

Maroto Sánchez, A. (2007). *La productividad en el sector servicios. un análisis económico aplicado*. Madrid.

Martínez Gutiérrez, U. G. (27 de octubre de 2013). *Técnicas y métodos de la administración de*

suelos, salarios y el mercado de trabajo (conceptos). Recuperado de La Esfera de Recursos Humanos: http://laesferarh.blogspot.com/2013/10/tecnicas-y-metodos-de-la-administracion_1188.html

Maslow (2014). *Teoría de las Necesidades*. Interamericana. Barcelona.

Matías, L. (22 de marzo de 2013). Recuperado de <https://es.scribd.com/document/131747695/Fao-El-Papel-de-La-Agricultura-en-El-Desarrollo-de-Los-Paises-Menos-Adelantados>

McClelland (1989). *Teoría de McClelland*.

McGregor (1966). *Teoría “X” y teoría “Y”*

Muguira, A. (2018). *¿Qué es la investigación descriptiva?* Recuperado de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Núñez, N. y Palacios (2014). La superación docente continua: algunos criterios para su perfeccionamiento. *Revista Iberoamericana de educación*, 35(1), 1-8.

Olamendi, G. (2006). *Ministerio de la Protección Social - República de Colombia*. Recuperado de Tipos De Comunicación: <http://mps1.minproteccionsocial.gov.co/evtmedica/linea%203.3/1.2tipos.html>

- Peña Estrada, C. (junio de 2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Recuperado de Repositorio Comillas: <https://repositorio.comillas.edu/bitstream>
- Perret Erhard, R. (2016). *El Secreto de la Motivación*. México.
- Pineda Herrero (2017). La formación continua en España: balance y retos de futuro. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 13(1).
- Ramirez, R., Abreu, L. y Badii, M. (2016). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1), 146.
- Revuelta Alonso, M. (09 de junio de 2014). *Trabajo social, necesidades, problemas y recursos*. Recuperado de Biblioteca Buleria: <http://hdl.handle.net/10612/6203>
- Riquelme, M. (9 de noviembre de 2017). *Diferencia entre eficacia y eficiencia*. Recuperado de webyempresas: <https://www.webyempresas.com/diferencia-entre-eficacia-y-eficiencia/>
- Romero, M. L. (2019). *Elementos de la comunicación*. Recuperado de Lidefer.com: <https://>

www.lifeder.com/ejemplos-elementos-comunicacion/

Soto Lares, A. (s.f.). *Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral*. Recuperado de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/14271495/calidad-de-vida-en-el-trabajo>

Stancey, A. (2007). Teoría de la Equidad.

Tripod (24 de enero de 2019). *La comunicacion*. Recuperado de Tripod: <http://admusach.tripod.com/doc/comunicacion.htm>

Valdettaro, S. (2015). *Epistemología de la comunicación*. Rosario - Argentina: UNR Editora.

Villalobos, P. (28 de junio de 2016). *Investigacion salarial*. Recuperado de Prezi: <https://prezi.com/qccuszdxcoi/investigacion-salarial/>

ANEXOS

Caracterización general de las haciendas seleccionadas			
Propietarios	Hacienda	Producción	Hectáreas
EUROBUILDING S.A	LA CLARA	2380	96
OTISGRAF S.A	SAN FRANCISCO	2300	94
GRAFINDUSTRIC S.A	CLAUDIA MARIA	2340	73
VERA SANCHEZ AMALIO	MONSERRATE	2320	71
OTISGRAF S.A	PAULINA	2290	68

VERA GARCIA REINA FELICITA	SAN ENRIQUE	3500	65
HAFREIT S.A	MARIA GABRIELA	2540	86
FARID ALFREDO MONSSUR TORRES	DIANITA	2300	74
BANAMAREX S.A	FINCA LA MINA	2350	67
C O E L L O FERNANDEZ JORGE	HCDA. JUAN PABLO	2600	63
Propietarios	Hacienda	Producción	Hectáreas
BANAFLORESTA	FINCA FLORESTA	2340	60
FOUNDCORT S.A	MATUANO	2300	59
OTISGRAF S.A	F I N C A INDEPENDENCIA	2350	55
ARANA RIZZO CORNELIO	FINCA SANTA MARIA	2380	54
OTISGRAF S.A	FINCA TRINIDAD	2280	52
GRANTNED S.A	ISABEL MARIA	2380	51
SAN LUIS CIA ANON. E PRED. RUST	HCDA. EL ROSARIO	2290	52
GRAFINDUST S.A	HCDA. MARIA FERNANDA	2200	46
VACA CHANG WINTON	BEJUCALITO	2320	60
OTISGRAF S.A	FRUTITA	2300	60
TOTAL	20	60	540

Encuesta No. 1

Encuesta aplicada a empleados (as).

OBJETIVO.

Precisar características y condiciones existentes en la hacienda bananera para la realización del trabajo, así como la opinión de estos respecto a la motivación de los trabajadores.

CONTENIDO.

Lea detenidamente las preguntas que aparecen a continuación.

1. ¿Cuál es su formación académica?

1. Evalúe cómo se manifiesta el uso de internet y las TICS en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

2. Marcha de la implementación de proyectos de innovación y desarrollo en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

3. ¿Cómo usted evalúa la competitividad empresarial de la hacienda?

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

4. Evalúe la rentabilidad de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

5. ¿Cómo usted evalúa los costos de producción en la hacienda?

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

6. Evalúe los costos de la logística utilizados en beneficio de las personas que laboran en la hacienda en general.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

7. Evalúe cuantitativamente la eficiencia de los procesos desarrollados en la hacienda. Fundamente su respuesta.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

Evalúe la infraestructura con que cuenta la hacienda para el desarrollo de la innovación tecnológica.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

8. Calidad de los bienes y servicios en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

9. Cumplimiento de los requisitos específicos de la demanda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

10. Posibilidades de aumento de la capacidad de producción. Fundamente su respuesta.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

11. Sobre la reducción de los costos laborales en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

12. Avances en la flexibilidad de la producción.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

13. Cumplimiento de las normas internacionales.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

14. Factibilidad de la obtención de financiamiento para la innovación.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

15. Normas para apoyar la innovación en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

16. Capacitación del personal en los últimos años.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

17. Cómo usted evalúa el sistema de comunicación interna de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

18. Instrumentos técnicos que intervienen en el proceso de producción.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

19. Medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión comercial para optimizar su participación en el mercado.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

20. Herramientas tecnológicas del procedimiento financiero para mejorar la eficacia de tesorería.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

21. Conocimientos del personal que labora en la hacienda, sobre las nuevas tecnologías.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

22. Cooperación funcional y cooperativa entre haciendas.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

23. Eficiencia de las ventas en los últimos tres años.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

24. Sobre los acuerdos estratégicos con los proveedores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

25. Crecimiento de la participación de los segmentos de mercados durante los últimos periodos.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

26. Precios de los productos con respecto a otras haciendas.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

27. Los costos de las materias primas e insumos y la competitividad de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

28. Los costos de logística afectan la competitividad de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

Encuesta No. 2

Encuesta aplicada en trabajadores(as)

OBJETIVO

Precisar sus opiniones en relación con las condiciones para la realización del trabajo, remuneración recibida, premios y estímulos morales recibidos.

CONTENIDO

1. Análisis de las metas que se propone cumplir la hacienda con el colectivo de trabajadores Siempre: _____ Algunas veces: _____ Nunca: _____

1. Infraestructura adecuada de la hacienda para el desarrollo de su actividad laboral.

Si: _____ No: _____

2. **¿Qué criterios tiene usted de la comunicación interna que se desarrolla en la hacienda?**
Cualquiera que sea su respuesta, diga por qué.

Bueno: _____ Regular: _____ Malo: _____

3. **¿El colectivo de trabajadores, al cual usted pertenece cumple con los planes propuestos por la hacienda? Fundamente su respuesta.**

Siempre: _____ Frecuentemente: _____
Algunas veces _____

Nunca: _____

4. **¿Los equipos que le proporciona la hacienda, tienen condiciones adecuadas para la realización de su trabajo?**

Sí: _____ No: _____

5. **¿Usted recibe capacitación para la realización de su trabajo?**

Frecuentemente: _____ Algunas veces: _____
Nunca: _____

6. **¿La dirección de la hacienda, te permite opinar con respecto a cómo mejorar su actividad laboral?**

Frecuentemente: _____ Algunas veces: _____
Nunca: _____

- 7. ¿Usted le brinda todo su esfuerzo a la realización de su trabajo? Fundamente su respuesta.**

Frecuentemente: _____ Algunas veces: _____
Nunca: _____

- 8. ¿La dirección de la hacienda en algún momento le ha entregado premios, como estímulo al buen trabajo realizado?**

Siempre: _____ Algunas Veces: _____
Nunca: _____

Por favor mencione el premio o los premios que usted ha recibido en la hacienda bananera, por la calidad de su trabajo. _____

- 9. ¿La remuneración (salario) recibido, logra cubrir sus necesidades básicas?**

Totalmente: _____ Parcialmente: _____
En nada: _____

10. Evalúe cómo opina usted que son sus relaciones con los directivos de la hacienda.

Buenas: _____ Regulares: _____ Malas: _____

11. Evalúe cómo opina usted que son sus relaciones con sus compañeros de trabajo.

Buenas: _____ Regulares: _____ Malas: _____

Entrevista No. 1

Entrevista aplicada a directivos.

Objetivo:

Determinar la opinión de los directivos, con respecto a las condiciones existentes en la hacienda y los niveles de motivación, productividad, eficacia y eficiencia mostrados por los trabajadores para la realización del trabajo.

Contenido:

Estimado(da) directivo, con la presente entrevista pretendemos recopilar la información que permita, luego de su procesamiento y posterior análisis proporcionarle recomendaciones que contribuyan a elevar la productividad del personal que usted dirige, a partir del aumento de sus niveles de motivación, por lo que recabamos de usted su más gentil, sincera y solidaria cooperación.

1. ¿En qué escala usted sitúa las relaciones interpersonales entre usted y el personal que dirige? Fundamente su respuesta.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

2. ¿Qué criterios tiene usted del nivel de pertenencia de sus empleados y trabajadores de la hacienda?

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

3. ¿La hacienda cumple con todas las normas internacionales que rigen la producción y exportación de banano?

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

4. Evaluación proporcionada a la relación gasto - producción en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

5. Acciones realizadas en la hacienda para elevar la productividad de los trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

6. Remuneración proporcionada a los trabajadores y su correspondencia con el trabajo realizado por ellos.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

- c. Esfuerzos proporcionados por los trabajadores a la realización del trabajo.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

- d. Factores que pueden disminuir la productividad de los trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

- e. Personal calificado en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

- f. Cursos u otras formas de superación programados para empleados y trabajadores de las haciendas.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

- g. Vías utilizadas en la hacienda para introducir novedosas y nuevas tecnologías.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

- h. Métodos utilizados para motivar a empleados y trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

- i. Control sistemático del comportamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

TEST No. 1

Test aplicado a trabajadores

Objetivo:

Determinar los niveles de motivación hacia la actividad laboral de los trabajadores.

Contenido:

En lo siguiente se detalla un cuestionario de preguntas con la finalidad de conocer el nivel de satisfacción y motivación de los empleados y trabajadores. Coloque una (X) en la respuesta que considere la correcta.

1. ¿Los beneficios económicos que recibe en la hacienda satisfacen sus necesidades?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

2. ¿La remuneración que recibe le permite disfrutar de vacaciones con su familia una vez al año?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

3. ¿Su trabajo le permite tener prestaciones sociales?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

4. ¿Desea desarrollarse en alguna nueva plaza de trabajo?

SÍ: _____ NO: _____ ¿Por qué?: _____

5. ¿De qué forma se reconoce el trabajo de los profesionales conforme con las funciones que desempeña en relación a las actividades que desarrolla?

POCO: _____ MUCHO: _____ NADA:

6. ¿Su salario le permite atender adecuadamente a su familia?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

7. ¿Siente seguridad y estabilidad en la hacienda donde labora?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

8. ¿La hacienda te ofrece oportunidades de crecimiento económico?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

9. ¿Recibe algún incentivo por parte de la dirección de la hacienda (comisión, felicitación, otros), cuando tiene buena producción?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

10. ¿Para usted el trabajo que realiza es interesante?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

11. ¿Se siente usted con ánimo mental para realizar adecuadamente su trabajo?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

12. ¿Recibe un trato justo en su trabajo?

SÍ: _____ POCO: _____ NO: _____

13. Evalúe las relaciones interpersonales con sus jefes.

BUENAS: _____ REGULARES: _____
MALAS: _____

14. ¿Su trabajo le genera estrés?

NUNCA: _____ ALGUNAS VECES: _____
SIEMPRE: _____

15. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros?

BUENAS: _____ REGULARES: _____
MALAS: _____

16. ¿Recibes salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo con la ley vigente en el Ecuador?

SÍ: _____ NO: _____

17. ¿Se siente satisfecho por la contribución que le proporciona la hacienda?

SÍ: _____ NO: _____

18. ¿Todo el esfuerzo empleado en el campo laboral va conforme con el salario que percibe?

SÍ: _____ NO: _____

19. ¿Cumplir a cabalidad las labores encomendadas genera en usted bienestar personal?

SÍ: _____ NO: _____

20. ¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo de como lo hace actualmente?

SÍ: _____ NO: _____

Indicadores evaluados		Opciones evaluativas primer control											
		Resuestas pequeñas de menor atención						Resuestas pequeñas de mayor atención					
		3	%	4	%	2	%	3	%	4	%	2	%
1	Los beneficios económicos recibidos satisfacen sus necesidades.			8	13,3	32	86,7			9	8,3	39	91,7
2	La remuneración recibida le permite cubrir de vacaciones.					60	100			4	6,7	36	93,3
3	Su trabajo le permite tener prestaciones sociales.					60	100					60	100
4	Desee desarrollar otro empleo en lugar del actual.	39	86,33	29	4,167			40	86,7	20	33,3		
5	Es adecuado el reconocimiento social que se le brinda.					60	100					60	100
6	Su trabajo le permite atender adecuadamente a la familia.	12	20	48	80			14	23,3	46	76,7		
7	Siente seguridad y estabilidad en la hacienda.	21	91,7	20	33,3	9	15	29	69	11	18,2	10	16,6
8	La hacienda le ofrece oportunidades de crecimiento económico.					60	100					60	100
9	Recibe incentivos por parte de la dirección.					60	100					60	100
10	Para usted el trabajo que realiza es interesante.	10	16,7	50	83,3			9	9,33	59	91,7		
11	Se siente con ánimo mental para realizar su trabajo.	39	91,7	9	9,33			30	83,3	10	16,7		
12	Recibe un trato justo en su trabajo.					60	100					60	100
13	Relaciones interpersonales con sus pares.	10	16,7	29	41,7	29	41,7	19	29	20	30,33	22	36,7
14	Su trabajo genera estrés.	22	36,7	22	36,3	19	29	21	39	16	26,7	22	36,3
15	Relaciones interpersonales con sus compañeros.	39	32,2	4	6,7			39	96,7	1	1,6	1	1,6
16	Recibe los beneficios que otorgan las leyes laborales en Ecuador.	16	16,7			44	73,2	19	20			42	70
17	Satisfacción en la contribución que le proporciona a la hacienda.	29	48,3			31	91,7	27	48			33	55
18	Los esfuerzos que usted despliega están acorde con su remuneración.					60	100					60	100
19	El cumplimiento del trabajo le produce satisfacción personal.	60	100					60	100				
20	Puede hacer mejor su actividad laboral.	60	100					60	100				
Totales		206		206		506		427		101		602	

FOTOS







