



Universidad Tecnológica ECOTEC

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Título del trabajo:

Análisis de los factores del clima laboral y su influencia en la alta rotación de personal operativo en la hacienda bananera “KADELU”

Línea de investigación:

Emprendimiento y Desarrollo Empresarial

Modalidad de Titulación:

Examen Complexivo

Título a obtener:

Licenciatura en Administración de Empresas énfasis Gestión de Empresas.

Autor:

KARLA PATRICIA GUTIERREZ ULLOA

Tutor:

Mgtr. Ana María Alcívar.

Guayaquil, 2022

Agradecimientos

Agradezco a DIOS por darme la bendición de culminar mis estudios y a mis padres por empujarme a pesar de todas las adversidades que pase en todos mis años de estudio.

Este logro se lo dedico a mi hija, la cual es el motor de mi vida y darle el ejemplo de lograr ser una profesional a mis 30 años es muy satisfactorio para mí.

Agradezco a mi tutora Ana María Alcívar, por darme siempre todas las pautas para realizar mi trabajo de titulación de manera correcta y por darse un tiempo en responder todas mis dudas.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas les agradezco por todas sus enseñanzas y por haber tenido la paciencia de enseñarnos en los años de mayor dificultad como fue la pandemia.

GRACIAS UNIVERSIDAD ECOTEC.

Att. Karla Patricia Gutierrez Ulloa.



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 6 de julio de 2022

**Magíster
Gino Cornejo Marco.**

**Decano(a) de la Facultad Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Tecnológica ECOTEC**

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **ANÁLISIS DE LOS FACTORES DEL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL OPERATIVO EN LA HACIENDA BANANERA “KADELU”**, según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO (ESTUDIO DE CASO); fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **GUTIÉRREZ ULLOA KARLA PATRICIA**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Firmado electrónicamente por:
**ANA MARIA
ALCIVAR
ALCIVAR**

**Mgtr. Ana María Alcívar
Tutor(a)**

**CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE
COINCIDENCIAS**

Habiendo sido nombrado **Ana María Alcívar**, tutor del trabajo de titulación **Análisis de los factores del clima laboral y su influencia en la alta rotación de personal operativo en la hacienda bananera “KADELU”**, elaborado por **Karla Patricia Gutiérrez Ulloa**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas énfasis Gestión de Empresas**.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias del 3% mismo que se puede verificar en el siguiente link:
<https://secure.arkund.com/view/133968724-379291-372828#/details/fulltext>.

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



Document Information

Analyzed document	TESIS KARLA GUTIERREZ 14 JUNIO 2022.docx (D140358877)
Submitted	2022-06-15T00:11:00.0000000
Submitted by	Ana Maria Alcivar
Submitter email	aalcivar@ecotec.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	aalcivar.ecotec@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Introduccion_tfg_Naomi_Quinez.pdf Document Introduccion_tfg_Naomi_Quinez.pdf (D71629180)	 1
SA	CAPITULO II.docx Document CAPITULO II.docx (D13316557)	 3
SA	CLIMA LABORAL (CAPÍTULO I) 13-10-2019.docx Document CLIMA LABORAL (CAPÍTULO I) 13-10-2019.docx (D56926472)	 4



Firmado electrónicamente por:
ANA MARIA
ALCIVAR
ALCIVAR

FIRMA DEL TUTOR(A)

Mgr. Ana María Alcívar

Resumen

La hacienda Bananera KADELU, en los últimos años, ha presentado una retentiva baja en el personal operativo del área de producción. Es decir, que el personal que se dedica a las actividades de campo, o denominados también como jornaleros, quienes se dedican al corte del banano y, los operativos dedicados al lavado y desmane del banano para su empaque, embalado y producción, no ocupan la plaza de trabajo por un tiempo adecuado, por lo menos, por un ejercicio fiscal. Esto en términos económicos de evaluación productiva se reconoce como una «alta rotación de personal productivo», siendo este el problema y sobre el cual se arraiga la investigación. La necesidad existente en el proceso investigativo se encuentra en diseñar estrategias de cómo reducir esa alta rotación del personal. Hasta el momento, se desconoce exactamente los factores decisivos que influyen en el clima laboral y que provocan dicho problema, por lo que se estudiará el caso. El proceso metodológico incluyó, la aplicación del instrumento de la encuesta dirigida a los trabajadores del área de producción, para analizar los resultados y profundizar en el problema, se elaboró un diagrama de Ishikawa y un diagrama de Pareto. Al conocer los resultados, se espera poner en práctica acciones que permitan disminuir la rotación del personal para incidir en la mejora de la productividad de la empresa.

Palabras Claves: Clima laboral, Rotación, Personal, Organización, Producción

Abstract

The KADELU Bananera farm, in recent years, has presented a low retention in the operational personnel of the production area. In other words, the personnel dedicated to field activities, or also known as day laborers, who are dedicated to cutting bananas and the operations dedicated to washing and stripping bananas for packaging, packaging and production, don not occupy the job position for an adequate period of time, at least for one fiscal year.

This in economic terms of productive evaluation is recognized as a "high turnover of productive personnel", this being the problem and on which the research is rooted. The existing need in the investigative process is found in designing strategies to reduce this high staff turnover. So far, the decisive factor that influence the work environment and cause this problem are unknown, so the case will be studied. The methodological process included the application of the survey instrument aimed at workers in the production area, to analyze the results and delve into the problem, and Ishikawa diagram and a Pareto diagram were developed. Knowing the results, it is expected to put into practice actions that allow reducing staff turnover to influence the improvement of the company's productivity.

Keywords: Working environment, Rotation, Staff, Organization, Production.

Índice

ANEXO N° 14	Error! Bookmark not defined.
ATENTAMENTE,	Error! Bookmark not defined.
Resumen.....	5
Abstract	6
Índice.....	7
INDICE DE FIGURA.....	9
INDICE DE TABLA	10
Introducción	1
Antecedentes.....	1
Planteamiento del problema.....	2
1.1. Formulación del problema.....	2
1.2. Sistematización del problema.....	2
Objetivos	2
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos.....	2
Justificación	3
Alcance	5
Capítulo I: Marco Teórico	6
2.1. Teorías establecidas.....	6
2.1.1. Definición del clima laboral.....	6
2.1.2. Teoría sobre el clima organizacional (Likert, 1968)	8
2.1.3. Tipos de clima laboral según Likert.....	9
2.1.4. Teoría de las Necesidades de Maslow	11
2.1.5. Dimensiones del compromiso organizacional.....	13
2.1.6. Factores que influyen en el clima laboral.....	15
2.1.7. Beneficios del clima laboral.....	16
2.2. Otros trabajos e investigación existentes	18
Capitulo II: Marco Metodológico	22
3.1. Enfoque de investigación.....	22
3.2. Tipos de investigación.....	23
3.3. Técnica de recolección de datos	23
3.4. Universo y muestras recogidas	24
3.5. Procesamiento y análisis de la información.....	26
3.6. Resultados de la investigación	27

3.6.1.	Correlaciones significativas	44
3.7.	Análisis de Resultado	46
3.7.1.	Propuesta	47
3.7.2.	Objetivo de la propuesta	48
3.7.3.	Estrategias	48
3.7.4.	Justificación de propuesta	48
	Conclusión	1
	Recomendaciones	2
	Referencias Bibliográficas	3
	Anexos	6

INDICE DE FIGURA

Figura 1 Pirámide de necesidades de Maslow	13
Figura 2 Organigrama Hacienda KADELÚ	25
Figura 3 Estadísticos descriptivos de la edad	27
Figura 4 Nivel de escolaridad	28
Figura 5 ¿El exceso de carga laboral influye en sus actividades?	29
Figura 6 ¿Considera que tiene Poco tiempo para compartir con su familia?	30
Figura 7 ¿Considera que el ambiente laboral actual aporta en su desempeño?	31
Figura 8 ¿En su trabajo puede tomar tiempos de descanso?	32
Figura 9 ¿Le permiten descansar en sus días asignados como vacaciones?	33
Figura 10 ¿Considera que el ambiente laboral ha afectado su relación familiar y social de manera negativa?	34
Figura 11 ¿Se siente considerado en su área laboral?	35
Figura 12 ¿Su jornada laboral se ajusta a las funciones que le han asignado?	35
Figura 13 Presenta síntomas de Cambios de Humor	37
Figura 14 Presenta Constante Dolor o tensión muscular	37
Figura 15 Problemas digestivos Frecuentes	38
Figura 16 Presenta síntomas de Somnolencia o falta de sueño	39
Figura 17 Muestra síntomas de Pérdida de apetito	40
Figura 18 Siente Cansancio	41
Figura 19 Ha consumido alguna vez sustancias	42
Figura 20 Tiene Problemas familiares	43
Figura 21 Sufre de síntomas de Depresión	44
Figura 21 Barras agrupadas - consumo de sustancias y desempeño	45

INDICE DE TABLA

Tabla 1	Factores que influyen en el clima laboral	16
Tabla 2	Nómina de Jornaleros Hacienda KADELU (población)	26
Tabla 3	Estadísticos descriptivos de la edad	27
Tabla 4	Estadísticos descriptivos del nivel de escolaridad	28
Tabla 5	¿El exceso de carga laboral influye en sus actividades?	29
Tabla 6	¿Considera que tiene Poco tiempo para compartir con su familia?	30
Tabla 7	¿Considera que el ambiente laboral actual aporta en su desempeño?	31
Tabla 8	¿En su trabajo puede tomar tiempos de descanso?.....	32
Tabla 9	¿Le permiten descansar en sus días asignados como vacaciones?	33
Tabla 10	¿Considera que el ambiente laboral ha afectado su relación familiar y social de manera negativa?	34
Tabla 11	¿Se siente considerado en su área laboral?	34
Tabla 12	¿Su jornada laboral se ajusta a las funciones que le han asignado?	35
Tabla 13	Presenta síntomas de Cambios de Humor	36
Tabla 14	Presenta Constante Dolor o tensión muscular.....	37
Tabla 15	Problemas digestivos Frecuentes	38
Tabla 16	Presenta síntomas de Somnolencia o falta de sueño	39
Tabla 17	Muestra síntomas de Pérdida de apetito.....	40
Tabla 18	Siente Cansancio.....	41
Tabla 19	Ha consumido alguna vez sustancias	42
Tabla 20	Tiene Problemas familiares	43
Tabla 21	Sufre de síntomas de Depresión.....	44
Tabla 22	Pruebas de chi-cuadrado	45
Tabla 23	Estrategias	48
Tabla 24	Descripción de Estrategias	1

Introducción

Antecedentes

El clima organizacional es un interés para tener en cuenta en las empresas u organizaciones que quieren mejorar la productividad de sus empleados para que puedan alcanzar las metas y objetivos marcados por la empresa desde su gestación. Por ello, “algunas empresas agrícolas están actualmente muy preocupadas por sus empleados, ya que esto repercute en los buenos resultados que pueden obtener de los servicios que ofrecen y en la productividad de sus trabajadores” (Calderón, 2021).

Según Villafuerte y Viteri (2020) el ambiente de trabajo es un factor muy importante en toda institución, ya que el ambiente interno es el entorno ideal para mejorar el rendimiento de los empleados, lo que genera competitividad en una institución, el ambiente de trabajo está directamente relacionado con la motivación, ya que tiene un impacto fijo en la satisfacción de los empleados, ya que un ambiente de trabajo agradable facilita la capacidad de trabajar de la mejor manera posible, además de estar relacionado con el rendimiento de la institución y el logro de sus objetivos.

Además, el clima laboral tiene las siguientes características. Entorno físico: infraestructura, tamaño de la institución; entorno social: buenas relaciones entre el equipo directivo, proactividad. Características personales: cualidades, motivación. Comportamiento institucional: impuntualidad, absentismo, despido; por esta razón, la definición del clima laboral se limita a la interacción entre las características de los empleados y las características institucionales (Villafuerte & Viteri, 2020).

El presente caso de estudio relaciona el clima laboral existente en el área operativa de la hacienda KADELU ubicada en el km 8 de la vía a Bucay, donde se ha visto en los últimos años una alta rotación de su personal dedicado a las actividades de campo. En el desarrollo de la investigación, se busca una respuesta al por que se suscita dicho fenómeno y como mejorar las condiciones laborales y por ende mejorar la productividad.

Planteamiento del problema

La hacienda Bananera KADELU, en los últimos años, ha presentado una retentiva baja en el personal operativo del área de producción. Es decir, el personal que se dedica a las actividades de campo, también llamados jornaleros, quienes se dedican al corte de la fruta, y los operativos dedicados al lavado y desmane del banano para su empaque, embalado y producción, permanecen poco tiempo en su plaza de trabajo, por lo que operativamente se vuelve un problema el proceso de contratación recurrente.

Esto en términos económicos de evaluación productiva se reconoce como una “alta rotación de personal productivo”, siendo este el problema y sobre el cual se arraiga la investigación. La necesidad existente en el proceso investigativo se encuentra en diseñar estrategias de cómo reducir esa alta rotación de personal. Hasta el momento, se desconoce exactamente los factores que influyen en el clima laboral que provocan dicho problema.

1.1. Formulación del problema

¿Qué factores relacionados al clima laboral genera una alta rotación del personal operativo en la Hacienda Bananera KADELU?

1.2. Sistematización del problema

¿Qué factores producen una alta rotación de personal?

¿Cómo es el clima laboral en el área operativa de la hacienda KADELU?

¿Qué estrategias administrativas reducirían la rotación de personal y mejorarían el clima laboral de la hacienda bananera KADELU?

Objetivos

Objetivo general

Determinar los factores del clima laboral que inciden en una alta rotación de personal operativo en la Hacienda Bananera KADELU

Objetivos específicos

- Sintetizar mediante un análisis teórico - documental los factores que producen una alta rotación de personal y su relación con el clima laboral

- Caracterizar mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos, las condiciones del clima laboral en la hacienda bananera KADELU.
- Desarrollar estrategias de mejora al clima laboral de la Hacienda KADELU con el fin de reducir la tasa de rotación del personal operativo.

Justificación

La presente investigación sostiene teóricamente, los trabajos de diversos autores que han desarrollado investigaciones que relacionan a un buen clima laboral con una baja rotación de personal, y así mismo plantean estrategias de como vincular estos aspectos, pues consideran que, en el corto y mediano plazo, mejoran la productividad de los trabajadores de una entidad determinada.

Para López (2018), la “rotación de personal es la proporción de empleados que sale de una compañía en determinado periodo, por lo general de un año” por lo que una alta rotación implicaría que anualmente salen de la empresa es mayor al personal que ingresa. Dicha esta razón, teóricamente la rotación de personal elevada es un peligro apremiante para cualquier empresa tanto por los enormes costos económicos, como por los negativos efectos que genera.

Para este referente “las evidencias muestran que sí existe correlación entre la motivación del personal y su elevado índice de rotación de personal” (López, 2018). En otras palabras, los beneficios del trabajo en equipo en toda la organización no pueden materializarse hasta que los empleados se comprometan con la empresa, un compromiso que sólo puede darse si se consigue una correcta coordinación e integración de los recursos humanos. Y esto sólo es posible si la rotación de personal es baja, lo que refleja la seguridad y la confianza que los empleados tienen en la empresa, siendo esta última el resultado de un personal motivado y de la satisfacción en el trabajo.

La rotación de personal es una consecuencia de ciertos factores, internos o externos a la organización, en las actitudes y el comportamiento de los empleados. Entre los factores externos, podemos mencionar la oferta y la

demanda de recursos humanos, mientras que uno de los factores internos de la organización es la política de compensación de esta.

A través de este trabajo de investigación se pretende encontrar las causas de la rotación de personal en las organizaciones, esto se debe a que la rotación o fluctuación de la plantilla es actualmente una característica de muchas empresas de la región y esto repercute negativamente en las mismas.

Metodológicamente, resulta importante el comprender que factores son los que conllevan una alta rotación del personal y como establecer directrices de cómo mejorar el clima laboral. Es por esto que en la investigación se justifica la utilización de métodos de cálculo de la rotación de personal que dirigen a la gerencia de la entidad,

En este caso la Hacienda bananera KADELU, para entender cuál es el costo directo de rotación al reemplazar a un empleado operativo, se debe revisar el costo por la caída de la productividad tras la pérdida de un colaborador calificado. Si estos costes son elevados, pueden tener un impacto significativo en la rentabilidad de la empresa en ese momento. Una política de retención del talento se convierte en una estrategia para gestionar estos costes y garantizar que la empresa no se vea afectada por la pérdida de personal clave.

Es importante determinar los índices de rotación de los empleados y analizarlos sistemáticamente, ya que son un recurso clave para cualquier empresa y deben mantenerse lo más bajos posible en función del tipo de negocio. El coste de la rotación de personal puede determinarse mediante el seguimiento del proceso de contratación, retención y despido de empleados.

El análisis del clima organizacional realizado por Mendoza demostró que no era muy favorable para la empresa por las siguientes razones principales

- Salarios no competitivos.
- Contratar a personas que no cumplen los requisitos del puesto de trabajo.
- Falta de un proceso de iniciación y formación adecuado.
- Condiciones físicas de trabajo desfavorables.

Una alta rotación de personal pone en peligro los beneficios futuros e incluso la supervivencia de la empresa. El análisis de la rotación de personal es

tan importante como la rotación de existencias. Si bien un alto índice de rotación de las existencias significa una mayor eficiencia, un alto nivel de rotación puede significar que la garantía de calidad y el servicio al cliente, así como la innovación y los bajos costes de entrega a los clientes, se ven comprometidos. Por lo tanto, los índices de rotación deben formar parte de las medidas de rendimiento de una empresa y ser analizados regularmente.

Alcance

Sobre el alcance, es preciso mencionar que, en el transcurso del desarrollo del trabajo, se plantea un diseño orientado a ser una investigación de campo. De enfoque mixto y utiliza un tipo de metodología exploratoria y descriptiva, para emplear una revisión bibliográfica y una encuesta como técnicas de investigación.

En cuanto a la aplicación de instrumentos, el cuestionario sirve para ejecutar la encuesta de datos dirigida a los trabajadores del área operativa de la Hacienda KABELU, con el fin de determinar los indicadores del ambiente laboral y como incide en la rotación.

El cuestionario consta de preguntas cerradas, es decir, preguntas donde las posibilidades de respuesta se presentan a los participantes y ellos tienen que limitarse a ellas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o tener varias opciones de respuesta.

Capítulo I: Marco

Teórico

2.1. Teorías establecidas

2.1.1. Definición del clima laboral

El clima organizacional, también conocido como clima laboral, ambiente de trabajo o entorno organizacional, es un tema importante para las organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y un mejor servicio a través de estrategias internas. La realización de un estudio de clima organizacional ayuda a identificar los aspectos clave que pueden tener un impacto significativo en el ambiente de trabajo de la organización.

Existe un debate sobre si esta cuestión debe abordarse en términos objetivos o en términos de respuestas subjetivas. Por condiciones objetivas nos referimos a aspectos físicos o estructurales, mientras que las respuestas subjetivas se refieren a la percepción que tienen los trabajadores del entorno en el que trabaja.

Este artículo (María Verdugo, 2015) presenta los resultados de una encuesta de clima organizacional realizada en una planta de manufactura global en Sonora, Hermosillo, México, a través de una intervención de desarrollo organizacional. Durante la fase de diagnóstico de la intervención, creamos un cuestionario que cubría aspectos de comunicación, motivación, liderazgo, recompensas, capacitación y entrenamiento, ambiente de trabajo, toma de decisiones y sistemas de apoyo. Abarca los resultados obtenidos del aspecto del estudio y recomendaciones de planes de acción para mejorar estos aspectos.

En general, son más espontáneos porque un estudio de la cultura organizacional actual a través de intervenciones válidas de desarrollo organizacional y la participación de la gerencia a través del campo de recursos humanos es muy importante para aumentar la conciencia pública. Y repetir para dar opiniones con integridad, Conciencia, comprensión de las expectativas de cambios que pueden conducir a un mejor ambiente de trabajo, y organizacionalmente, se considera que los gerentes se enfocan en lograr la satisfacción laboral de los empleados.

El clima laboral definido como el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa.

Anzola (2013) establece que el clima está destinado a mantener la percepción de las personas y la interpretación de las organizaciones, lo que a su vez afecta el comportamiento de los empleados y los distingue de otra organización.

Para Seis dedos (2016) el clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones que las personas tienen de sus organizaciones, reflejando la interacción entre ambas. Lo que importa, dice, es cómo el sujeto percibe su entorno, independientemente de cómo lo perciben los demás, y es por tanto una dimensión más individual que organizativa.

Sánchez (2018) refiriendo al clima organizacional, también llamado clima o cultura organizacional, es un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas compartidas por sus miembros.

Rodríguez (2016) establece que el clima organizacional se relaciona con las percepciones que los miembros de la organización tienen sobre el trabajo, la estructura física en la que se desarrolla, las relaciones interpersonales que se dan en torno al trabajo, y las diversas reglas formales que conducen a este trabajo.

Litwing y Stringer (1983) indica que el clima organizacional “es el filtro por el cual pasan fenómenos objetivos de la empresa (estructura, liderazgo, toma de decisiones), accediendo a la comprensión de lo que está ocurriendo dentro de la organización y de las repercusiones que generan sobre la motivación, comportamiento y reacciones de los miembros de la organización”. (Tejada, 2009)

El clima organizacional de una organización está influenciado por varios factores que afectan directamente el comportamiento de sus miembros. El aumento o disminución depende de cómo lo gestione el trabajador y cómo lo

gestione el gerente. Los líderes organizacionales necesitan encontrar estrategias para crear un ambiente saludable para que los colaboradores puedan hacer bien su trabajo.

A criterio de la autora, el clima organizacional es una temática que prima en el poder comprender las relaciones sociales e interpersonales de los empleados operativos o de campo de la institución investigada, la Hacienda KADLU, debido a que los autores citados en este epígrafe sostienen el argumento teórico de que las percepciones del personal sobre la gestión y el ambiente de trabajo influyen categóricamente en su desempeño.

2.1.2. Teoría sobre el clima organizacional (Likert, 1968)

Rodríguez (2016) afirma que la teoría de Likert sobre el clima organizacional establece que los comportamientos asumidos por los subordinados dependen directamente de sus conductas administrativas percibidas y de las condiciones organizacionales, por lo que afirma que esta relación estará definida por las percepciones del clima organizacional, tales como: parámetros relacionados con el contexto, la tecnología y la distribución del sistema organizacional, la posición de liderazgo que ocupa un individuo dentro de la organización, el salario que recibe, personalidades, actitudes, niveles de satisfacción y percepciones del clima organizacional por parte de los subordinados y superiores.

La teoría de Likert es una de las más explicativas y dinámicas del clima organizacional. Sostiene que la aparición y el establecimiento de un clima participativo pueden contribuir a la eficacia y la eficiencia individual y organizativa, lo que es coherente con la teoría contemporánea de la motivación laboral que afirma que la participación motiva a las personas a trabajar.

Según Sandoval (2017) Likert mide la percepción del clima de ocho maneras diferentes:

- **Enfoque de liderazgo.** Cómo se puede utilizar el liderazgo para influir en los empleados.
- **Características del poder motivador.** Los procesos utilizados para incentivar a los empleados y cubrir sus necesidades.

- Características del proceso de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa y cómo se ejercen.
- **Características del proceso de influencia.** El valor de la interacción entre supervisor y subordinado es de establecer los objetivos de la organización.
- **Características del proceso de toma de decisión.** La relevancia de la información en la que se basan las decisiones y la división de las funciones.
- **Características del proceso de planificación.** La forma en que se establece un sistema de objetivos o directrices.
- **Características del proceso de control.** El ejercicio y la distribución del control entre los niveles de la organización.
- **Formación y entrenamiento.** Los objetivos de rendimiento y mejora de la planificación y la formación prevista.

Menciona Anzola (2013) que Likert define tres tipos de variables que caracterizan a las organizaciones y, en este sentido, influyen en las percepciones de las personas sobre el clima organizacional.

- **Variables causales:** se define como una variable independiente diseñada para indicar en qué dirección se desarrolla una organización y logra su desempeño. Estas variables incluyen: estructuras organizativas y administrativas, decisiones, habilidades y actitudes.
- **Variables intermedias:** estas variables están diseñadas para medir el estado interno de una organización. Se refleja en la motivación, la eficiencia, la comunicación y la toma de decisiones.
- **Variables finales:** las variables finales son el resultado de la influencia de las variables causales e intermedias y están orientadas a los resultados obtenidos por la construcción de la organización, como la productividad, los beneficios y las pérdidas.

2.1.3. Tipos de clima laboral según Likert

Likert, dicho por García e Ibarra (2018) la teoría de los sistemas identifica dos tipos principales de clima organizacional, o sistemas, cada uno con dos subdivisiones. Estos autores, indica como el liderazgo es una de las variables

explicativas del clima, y la teoría de sistemas tiene como objetivo proporcionar un marco para estudiar la naturaleza del clima y su papel en la viabilidad organizacional, se debe evitar la organización que divide la teoría de sistemas de Likert y la confusión de la teoría del liderazgo. Presenta cuatro tipos de entornos de trabajo.

2.1.3.1. Clima autoritario: sistemas I - Autoritarismo operativo

En este ambiente, la gerencia no confía en los empleados. La mayoría de las decisiones y objetivos se toman en los niveles más altos de la organización y se asignan puramente de arriba hacia abajo. Los empleados deben trabajar en un ambiente de miedo, castigo, intimidación y recompensas ocasionales, y deben satisfacer sus necesidades psicológicamente y con una sensación de seguridad. Esta atmósfera presenta un entorno estable y aleatorio donde la comunicación entre la gerencia y los empleados existe solo en forma de instrucciones e instrucciones específicas.

2.1.3.2. Clima autoritario: Sistema II - autoritarismo paternalista

Este ambiente, a la gerencia le gusta la confianza de los empleados, como amos y sirvientes. La mayoría de las decisiones se toman en el nivel superior, pero algunas se toman en el nivel inferior. Las distinciones y a veces las sanciones son la mejor manera de motivar a los trabajadores. En este entorno, la dirección juega un papel importante en la satisfacción de las necesidades sociales de los empleados, pero sienten que están trabajando en un ambiente estable y estructurado.

2.1.3.3. Clima participativo: sistémico III - consultivo

La gestión exitosa en un ambiente participativo tiene confianza en sus empleados. Las políticas y decisiones generalmente se toman al más alto nivel, pero los subordinados pueden tomar decisiones más específicas en los niveles más bajos. Comunicarse hacia abajo. Las recompensas, los castigos ocasionales y la participación se utilizan para motivar a los trabajadores. También ayuda con sus necesidades de reputación y autoestima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico, dado en la forma de lograr las metas de gestión.

2.1.3.4. Clima participativo: Sistema IV - Participación del grupo

La dirección confía en sus empleados. El proceso de toma de decisiones está distribuido en toda la organización y está bien integrado en todos los niveles. La comunicación ocurre no solo hacia arriba y hacia abajo, sino también horizontalmente. Los empleados están motivados por el compromiso y la participación, estableciendo objetivos de rendimiento, mejorando las prácticas laborales y evaluando el rendimiento frente a los objetivos. Se desarrolla una relación de amistad y confianza entre el jefe y el subordinado. En resumen, todos los empleados y gerentes forman un equipo para lograr los objetivos organizacionales trazados en forma de plan estratégico.

En el proceso argumentativo del presente trabajo, la autora resalta que en base a la teoría de Likert que estudia García e Ibarra (2018), la hacienda KADELU, recae en un clima laboral Autoritario paternalista. Se llega a esta aseveración, puesto que las características encajan, al evidenciar (de forma empírica) que, en la institución investigada, la mayoría de las decisiones se toman en la gerencia y casi nunca se toman en los niveles inferiores. Además, que la relación de trabajo tiene tintes de feudalismo moderno.

Lo que busca la investigación y en relación con los resultados de las muestras obtenidas en el capítulo 2, se llegue a un sistema de tipo III o de tipo IV, es decir, un sistema consultivo o de participación grupal, respectivamente.

2.1.4. Teoría de las Necesidades de Maslow

Para entender desde que dimensiones se puede analizar el clima laboral, Fuentes (2017) se menciona que "las fuerzas motivacionales prioritarias van en aumento y dejan de ser estímulos cuando se satisfacen las necesidades; estas fuerzas motivacionales pueden situarse en cinco áreas diferentes" (pág. 58). Los incentivos son comportamientos que animan a los trabajadores a tener más éxito en la consecución de sus objetivos.

Acuña y Quinto (2018) cita a los autores Robbins y Judge quienes en 2009 mencionan que la teoría más famosa de la motivación es la jerarquía de las necesidades propuesta por Abraham Maslow, que supone que todas las:

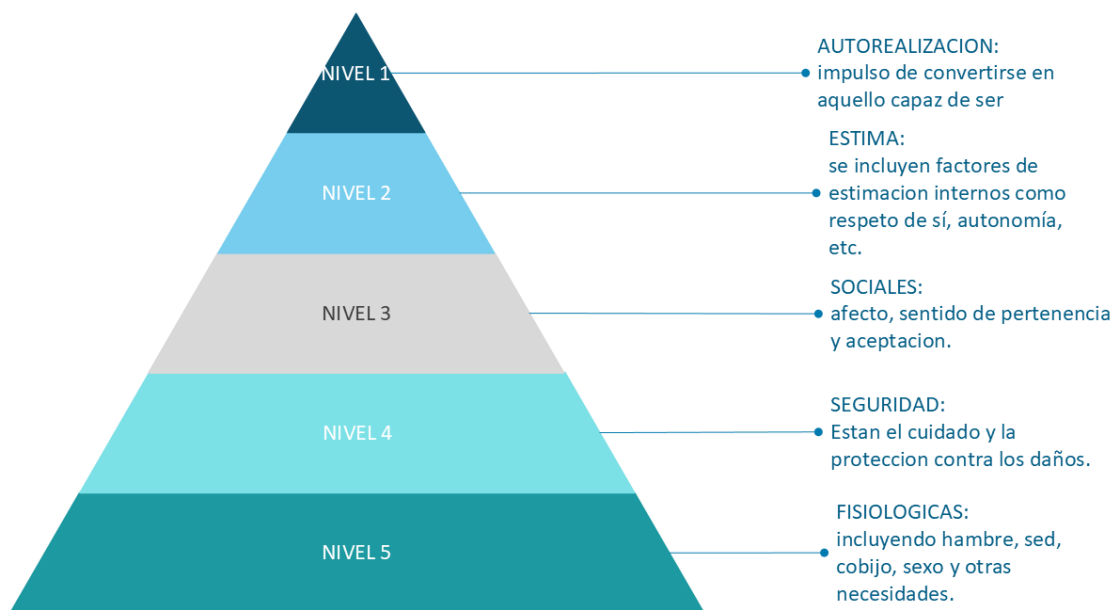
- **Necesidades fisiológicas:** que representan el nivel más bajo de las necesidades humanas, son innatas por naturaleza, como la necesidad de alimentación, la necesidad de descanso, la sexualidad, la necesidad de regulación corporal; deben satisfacerse de forma constante y cíclica y representan los parámetros básicos de la supervivencia. Implican que la supervivencia del individuo, desde el nacimiento hasta la edad adulta, es fundamental e inaplazable. Aunque son fundamentales y comunes a los seres humanos, algunos individuos necesitan que se les proporcionen otros niveles de satisfacción personal. Al ser fundamentales y primitivos, si no se respetan, pueden afectar por completo al comportamiento humano.
- **Necesidades de seguridad:** que se centran en la mitigación o eliminación de cualquier riesgo real o imaginario que pueda afectar al individuo. Se basa en la protección humana y en una posición de complacencia constante dentro de una zona de confort en la que están libres de todas las que afectan a la provisión de necesidades básicas y que, por tanto, están estrechamente relacionadas. Representan el nivel dos de la pirámide de necesidades. En el ámbito organizativo, estas necesidades deben ser satisfechas porque es de gran importancia, porque constituyen la esencia de las recompensas que la entidad puede ofrecer a cambio del trabajo de sus empleados sin crear incertidumbre o inseguridad para el individuo.
- **Necesidades sociales:** Estas necesidades buscan satisfacer los requisitos estándar en la perspectiva de cómo el individuo es valorado en la sociedad, centrándose en las relaciones con otros individuos con los que busca interactuar, sentirse aceptado y experimentar sentimientos de amor y amistad.
- **Necesidad de autoestima:** La autoevaluación que experimenta el individuo, considerando su posición en la sociedad y la forma en que es aceptado, reconocido y valorado, analizando su reputación en que se le valora por su propio valor. Si se satisface esta necesidad, el individuo experimentará un estado de prestigio y consideración, así como de poder y competencia; si no se satisface esta necesidad, se producirá un

sentimiento de inferioridad e impotencia, lo que llevará al desánimo en la realización de actividades.

- **Necesidad de autorrealización:** Se sitúan en la cúspide de la pirámide y se centran en el potencial del individuo para alcanzar objetivos con el fin de mejorar continuamente, generando sentimientos de autonomía, autocontrol e independencia a través de resultados positivos. A medida que se alcanzan las metas, surgen otras necesidades de autorrealización, ya que, a diferencia de las anteriores, una vez satisfechas cesan y los sentimientos positivos experimentados hacen que el deseo sea insaciable, promoviendo así la superación y el autodesarrollo.

Estas necesidades se explican en la reconocida pirámide de Maslow sobre la jerarquía de necesidades. Véase la figura 1:

Figura 1 Pirámide de necesidades de Maslow



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022. Interpretado del trabajo de Acuña y Quinto, 2018.

2.1.5. Dimensiones del compromiso organizacional

Lucas y Ureta (2019) define el compromiso organizativo como un estado en el que los empleados se identifican con una determinada organización, sus objetivos y aspiraciones, para seguir siendo miembros de esta. Un alto compromiso laboral implica la identificación con el propio trabajo, mientras que

un alto compromiso organizativo implica la identificación con la propia organización.

Arias (2017) cita a Steers, quien definió el compromiso como la fuerza relativa de la identificación personal y la participación en una organización. Por otro lado, Jiménez y Mariño (2018) definen el compromiso organizativo como la intensidad de la implicación e identificación de los empleados con la organización. Se especifica por la creencia, la aceptación de los objetivos y valores de la organización, la voluntad de realizar esfuerzos significativos en beneficio de esta y el deseo de pertenecer a ella.

Además, Arias (2017) Explica que propusieron una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. Por tanto, la esencia del compromiso es el deseo, la necesidad o la responsabilidad de permanecer en sus respectivas organizaciones:

- **Compromiso afectivo (deseo):**

Se refiere a la conexión emocional que las personas desarrollan con una organización, que refleja su conexión emocional con la satisfacción (principalmente psicológica) de las necesidades y expectativas percibidas, y un mayor deseo de permanecer en la organización. Los empleados con este compromiso están orgullosos de ser parte de la organización.

- **Compromiso continuo (necesidad):**

Esto propone que, si él o ella decide dejar la organización, existen costos limitados (económicos, físicos, psicológicos) y la posibilidad de encontrar otro trabajo. en resumen, los trabajadores gastan tiempo, dinero, energía, pierden todo y se conectan con la organización. Al mismo tiempo, al ver menos oportunidades fuera de él, su relación con la empresa mejoró.

- **Compromiso normativo (responsabilidad):**

Esta es la creencia de que la lealtad moral a una organización puede traer algún beneficio como recompensa. Por ejemplo, cuando una institución paga por la capacitación, crea un sentido de interacción con la organización. Con este tipo de compromiso, surge un fuerte sentido de permanencia de la organización a partir de la sensación de que la

organización brinda oportunidades o recompensas para que los empleados evalúen.

Por lo tanto, el compromiso de una organización incluye una actitud del empleado que lo haga sentirse orgulloso y satisfecho de ser parte de la organización a la que pertenece. (Acuña & Quinto, 2018). Esto significa coloquialmente "ponerse la ropa de la empresa" y verse como parte de esta (Arias, 2017). Esta actitud es muy beneficiosa para la organización, ya que proporciona personas comprometidas que trabajan no sólo por sus objetivos personales, sino también por las metas que tiene la organización en su conjunto.

Relacionando la teoría de necesidades de Maslow (Fuentes, 2017) y los distintos tipos de ambiente laboral que ofrece Likert (García & Ibarra, 2018); la autora del presente trabajo investigativo entiende de forma empírica que existen necesidades de autorrealización, de autoestima e inclusive sociales; debido al sistema del ámbito laboral que maneja la hacienda KADELU.

Lo que quiere dar a entender la autora es que en condiciones de un sistema autoritario paternalista como lo es el que vive a hacienda KADELU, sus obreros de jornal tienen pocas posibilidades de escalar socialmente o de un ascenso laboral, dejando insatisfechas las necesidades cúspides de la pirámide de Maslow.

Lo que ocasiona un problema a corto plazo, con la alta rotación de personal que inicia la investigación como problema principal, y de esta forma se argumenta una relación entre las variables de investigación. Es menester entonces que el instrumento desarrollado y aplicado en el capítulo 2, responda a dudas sobre el bienestar de los empleados de campo de la hacienda KADELU, en las instancias que desempeña su labor.

2.1.6. Factores que influyen en el clima laboral

Zenteno y Durán (2017) en el trabajo de análisis de los factores que influyen en el ambiente laboral, relaciona las prácticas de Alto rendimiento o PAR con 9 factores que se explican en la tabla 1.

Tabla 1
Factores que influyen en el clima laboral

FACTOR	CONCEPTO
Organización con un propósito	Describe la necesidad de las empresas de "posibilitar comunidades de pasión", e indica que la "pasión" es un multiplicador de la realización humana cuando individuos que piensan similar se unen en una causa noble
Selección	La variable <i>selección</i> , considerando su espectro completo desde reclutamiento hasta desvinculación, es una de las PAR que presenta una de las más altas incidencias (impacto) en el desempeño (resultado financiero)
Reducir el miedo e incrementar la confianza	Una de las causas de las actitudes negativas en el trabajo es el temor por despedir. La tendencia a la reducción de las empresas o el temor a que las ideas y creatividad causen la prescindencia de puestos de trabajo atentan contra el compromiso, la motivación y la innovación
Alto nivel de remuneración y vínculo con el desempeño	aunque los mercados laborales están lejos de ser perfectos, se ha comprobado una relación importante entre lo que la firma paga y la calidad de la fuerza de trabajo que atrae
Equidad y justicia	Indica que las organizaciones funcionan a un alto nivel cuando se envían señales a los trabajadores de que son valiosos y valorados, reduciendo las diferencias entre los niveles de la organización.
Formación	La formación o entrenamiento es vital para el desempeño de las organizaciones. Las empresas japonesas tienen más horas de entrenamiento que sus competidores del resto del mundo y esto sería una de las explicaciones para su rendimiento superior
Equipos auto gestionados, trabajo en equipo y liderazgo	Los trabajadores que se incorporan al equipo de autogestión gozan de mayor autonomía y discreción e inciden positivamente en la satisfacción laboral.
Compartir información	Compartir temas como el rendimiento financiero, la estrategia y las medidas de operaciones lleva a que las personas sientan que se cree realmente en ellas y que no hay secretos
Organización sustentable	El sistema de gestión debe reflejar los valores de la comunidad y los ciudadanos que son conscientes de la interdependencia de todos los grupos de interés.

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022. Adaptado del trabajo de Zenteno y Durán, 2017

2.1.7. Beneficios del clima laboral

El ambiente de trabajo dentro de cualquier organización o equipo de gestión tiene un impacto positivo en el funcionamiento óptimo de la organización. Por ello, es fundamental que las políticas implantadas en la organización sean correctas y coherentes con los empleados, evitando así los constantes cambios de personal, la baja productividad, el deterioro de los canales de comunicación, etc.

Jiménez (2016) afirma que el clima de trabajo es muy importante y relevante en una institución porque genera estabilidad a los funcionarios para asegurar una alta productividad y beneficios del proyecto, creando una buena conexión en la comunicación, ya que desempeñan un papel destacado en las relaciones interpersonales del equipo directivo.

De esta manera Chirinos (2018) destaca la importancia de la interacción entre los agentes de la institución debido al conocimiento de su entorno de desarrollo para compensar sus necesidades básicas que son; beneficios, ambiente de trabajo, mejora salarial, etc., también debemos destacar que debe existir un sentido de identidad en cada institución, compartiendo valores, propósitos, oportunidades de enseñanza, aprendizaje y crecimiento para fortalecer la administración, las finanzas y procesos de gestión del talento, aumentando así la eficacia del programa.

Según la definición de Molano (2018) es importante tener en cuenta los factores que influyen en el área de trabajo, como la gestión de las relaciones entre los equipos, la comunicación y la información es fundamental tratarla de forma respetuosa con todos los miembros del proyecto, ya que es importante para conseguir buenos resultados, y el líder o gestor del proyecto gestiona el equipo de una forma fundamental que promueve el respeto, la lealtad y la consideración de forma educada, cordial y amistosa.

En el ámbito laboral, la infraestructura del espacio de trabajo también es importante, debe ser atractiva de acuerdo con las tareas que se realizan, no cabe duda de que contar con las herramientas proporcionadas para la ejecución de las actividades, utilizarlas sabiamente para lograr resultados efectivos, la motivación siempre debe prevalecer en el equipo de gestión, ya que logrará los mejores resultados para la institución (Campos Suarez, 2018).

Es fundamental que el funcionario tenga la motivación para realizar las actividades, ya que lo hará con compromiso, dedicación y cariño, dejando de lado la política salarial, ya que es la motivación de todo funcionario poner todo su esfuerzo y potencial al servicio de las metas y objetivos propuestos (Chirinos, 2018).

2.2. Otros trabajos e investigación existentes

El trabajo titulado “Reconocimiento laboral en la Finca Bananeras La Vega” de Carrillo y otros (2019), Se intentó determinar la viabilidad futura de la implantación de un sistema de certificación de Comercio Justo para garantizar el reconocimiento del trabajo interno que realizan los empleados de producción directa, buscando generar un mayor rendimiento económico para la empresa a través de la estandarización de los procesos internos y la promoción de la marca en el mercado.

A partir de una encuesta cualitativa destinada a medir el nivel de satisfacción de los empleados con el reconocimiento de su trabajo, se han podido identificar las carencias de la empresa, el estímulo y la seguridad que sienten los empleados con respecto a las actividades que realizan y la remuneración que reciben por ello. Se recomienda que las empresas apliquen estas actividades básicas para mejorar sus procesos administrativos, operativos y empresariales, tal y como exige la normativa de Fairtrade.

El trabajo de Villafuerte y Viteri (2020) muestra las dificultades relacionadas con el entorno de trabajo que pueden afectar a su funcionamiento y la orientación hacia la consecución de los objetivos institucionales; así como las fases de preparación, los procesos de adjudicación precontractual, contractual y post-contractual que caracterizan a los proyectos BID.

El estudio fue descriptivo y cuantitativo, es el objetivo de dilucidar el nivel de satisfacción con el ambiente laboral y su impacto en el comportamiento de los funcionarios involucrados en la ejecución del proyecto, utilizando un instrumento de investigación que fue un cuestionario revisado teóricamente. Los resultados proporcionan al director del proyecto BID la información necesaria para establecer las estrategias adecuadas para proporcionar un mejor entorno de trabajo al personal que participa en las diferentes fases del proyecto.

Oñate y otros (2020) en su estudio, que describe el impacto del programa de workfare en los empleados de la Finca Bananera La Esperanza, la metodología consistió en un estudio cuantitativo descriptivo con una muestra de 30 trabajadores y la aplicación de 10 preguntas cerradas estructuradas como

instrumento de encuesta para consultar el impacto del programa de workfare en la motivación laboral.

Con el resultado de que el 93% de los encuestados afirmaron que la empresa los ha motivado y reconocido por su trabajo, y también afirmaron que la empresa ha adoptado e implementado varios programas. Por lo tanto, se puede concluir que el impacto de los programas de workfare en la motivación es el siguiente. Reconocimiento de los programas y del compromiso de los empleados con la organización y posibilidad de mejorar los planes de bienestar.

El objetivo de Murillo (2018) de investigación fue evaluar el ambiente de trabajo y las condiciones de empleo en el marco de la responsabilidad social de las empresas bananeras del estado de Milagro, utilizando una muestra probabilística estratificada de 400 personas.

Se utilizó como herramienta las partes del manual de autoevaluación de la Organización para la Responsabilidad Social (DERES), una organización sin fines de lucro especializada en el desarrollo de la RSE en Uruguay. De acuerdo con el análisis realizado, se identificó la capacitación y el desarrollo de los empleados como el factor principal en las condiciones y el ambiente de trabajo. En respuesta a esta necesidad, se propuso un programa de formación para abordar otros aspectos de la responsabilidad social empresarial.

La investigación actual se centra en paradigmas clave. Es propositivo, importante y propositivo porque establece lineamientos que abarcan las consecuencias del descuido, para analizar los factores que afectan el clima organizacional y el desempeño laboral. El impacto puede solucionar este problema y evitar la desestabilización de problemas a futuros.

“El trabajo de investigación se lleva a cabo mediante el procesamiento de la información y el contacto directo con los sujetos de investigación, y el conocimiento científico se puede utilizar para analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral”.

“Axiológicamente, nos enfocamos en los valores de respeto, solidaridad, responsabilidad, puntualidad, equidad y confianza que construye y mantiene un

buen clima organizacional, optimizando el desempeño y la satisfacción de los colaboradores que contribuirá activamente.”

“También se enfoca en el lado psicológico, que es importante para que los colaboradores mantengan sus emociones bajo control, así como los sentimientos de los empleados y fortalecer la afinidad que existe en el lugar de trabajo. Incluyendo cómo responder a las características y situaciones que dificultan su afiliación con la organización.”

La satisfacción individual y el compromiso con la empresa dependen de la calidad del clima organizacional favorecido en el lugar de trabajo, las malas relaciones interpersonales, la poca motivación y el reconocimiento del trabajo bien hecho conducen a cambios en el comportamiento de los empleados, lo que lleva a un desempeño deficiente, es decir baja productividad.

La eficacia del clima organizacional dependerá de las actitudes y comportamientos de quienes lo conforman, las cuales inciden directamente en la satisfacción o desánimo del talento humano, factores que provocan estancamiento en el desarrollo organizacional.

Un clima organizacional en su conjunto comprende las actitudes de los trabajadores individuales hacia el ambiente en el que se desempeñan, y el impacto que tiene sobre su estado emocional, e influye en las habilidades y competencias que la organización mantiene debido a su bajo desempeño potencial.

Existen una serie de factores que configuran un clima organizacional y afectan directamente el bienestar del talento humano, dado que la mayor parte del tiempo se pasa en el lugar de trabajo, existen factores internos, positivos o negativos, que se condensan en el tiempo, modificando cambios en la actitud de los trabajadores hacia la empresa, lo que afecta directamente su desempeño funcional, no estando a gusto y seguro en su ambiente de trabajo.

Por otro lado, cuando se aborda el tema de clima organizacional, se hace referencia al entorno físico y humano en el que crece una persona, el mismo que puede verse influenciado por factores como la comunicación, las relaciones laborales, el liderazgo del jefe, aspectos positivos o negativos que pueden

cambiar el comportamiento, provocando la misma incomodidad o insatisfacción en el desempeño de la función asignada a su trabajo.

Capítulo II:

Marco Metodológico

3.1. Enfoque de investigación

Al decir que una investigación tiene un enfoque mixto, es porque tiene presencia tanto de lo cuantitativo como de lo cualitativo. Se determina que una investigación tiene un enfoque cuantitativo, cuando la claridad existente en las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recopilación y análisis de datos recopilados.

Bernal (2017) menciona que el enfoque tiende a generalizar y normalizar los resultados. Esto es diferente de un enfoque cualitativo que busca profundizar en casos específicos en lugar de generalizaciones. Su preocupación principal no es medir, sino definir y describir los fenómenos sociales mediante la identificación de características, tal como las perciben los elementos del contexto que se estudia.

Debido a que se basa en la medición de características de los fenómenos sociales, la clara diferencia con los métodos cuantitativos (también conocidos como métodos convencionales) radica en el marco conceptual asociado al problema analizado, revelado por una serie de antecedentes de suposiciones en relación de variables.

Por su parte, Baena Paz (2017) explica que este enfoque Por lo general no es aplicable a muchos tipos de investigación social, aunque proporciona una base útil para la comparación con la investigación cualitativa que se encuentra más comúnmente en las ciencias sociales. Las ciencias naturales requieren investigación cuantitativa, y cuyos objetivos según Baena Paz (2017)son:

- Descubrir los fenómenos naturales, comprender sus leyes y predecir la ocurrencia de los fenómenos sobre esta base.
- Indicar la posibilidad de practicar las leyes de la naturaleza establecidas

3.2. Tipos de investigación

El propósito de los proyectos exploratorios transaccionales es comenzar a aprender sobre una variable o conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Es una exploración inicial en un momento dado. Suelen aplicarse a problemas de investigación nuevos o desconocidos; también son el prelude de otros proyectos (Bernal C. , 2012).

Así como la investigación descriptiva se considera el nivel básico de la investigación científica, la investigación interpretativa o causal es, para muchos expertos, el nivel ideal y más alto de la investigación no experimental, el típico modo de investigación "no experimental" (Baena Paz, 2017).

La investigación interpretativa se enfoca en la comprobación de hipótesis para extraer conclusiones que conduzcan a la formulación o comparación de leyes o principios científicos. La investigación en la que los investigadores tratan de averiguar las razones de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones se denomina investigación explicativa. Los estudios explicativos analizan las causas y efectos de las relaciones entre variables.

El diseño descriptivo transversal tiene como objetivo investigar la frecuencia de patrones o niveles de una o más variables en una población. Este proceso implica identificar y describir grupos como personas u otros organismos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos y comunidades con una o más variables. Por tanto, son estudios puramente descriptivos, y también son descriptivos a la hora de hacer hipótesis.

Una de las principales funciones de la investigación descriptiva es permitir la selección de las características básicas del objeto de estudio y la descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto (Baena Paz, 2017).. La investigación descriptiva es uno de los tipos de procedimientos de investigación más utilizados por los principiantes en la actividad investigadora.

3.3. Técnica de recolección de datos

Como dijo Bernal (2017). "Antes de iniciar el cuestionario, es importante aclarar los objetivos y los supuestos o preguntas de encuesta que impulsan el diseño del cuestionario", p.257. Además, debe haber confianza en que la

información está disponible y solicitada por el informante. Al desarrollar una herramienta de adquisición de datos, debe tener en cuenta los siguientes aspectos importantes:

- La naturaleza de la información buscada.
- La naturaleza de la comunidad o de la muestra sobre la que se va a proporcionar la información.
- Los medios por los que se aplicará el instrumento.

El instrumento para emplear es el cuestionario que sirve para ejecutar la encuesta de datos dirigida a los trabajadores del área operativa de la Hacienda KABELU, con el fin de determinar los indicadores del ambiente laboral y como incide en la rotación del inventario. Para Hernández-Sampieri y otros (2016) probablemente, la herramienta más utilizada para recoger datos en los fenómenos sociales es el cuestionario. Ya que un cuestionario consiste en una serie de preguntas sobre una o varias variables que se van a medir.

El cuestionario por desarrollar consta de preguntas cerradas, es decir, preguntas donde las posibilidades de respuesta se presentan a los participantes y ellos tienen que limitarse a ellas. Pueden tener una dicotomía (dos respuestas posibles) o múltiples opciones de respuesta.

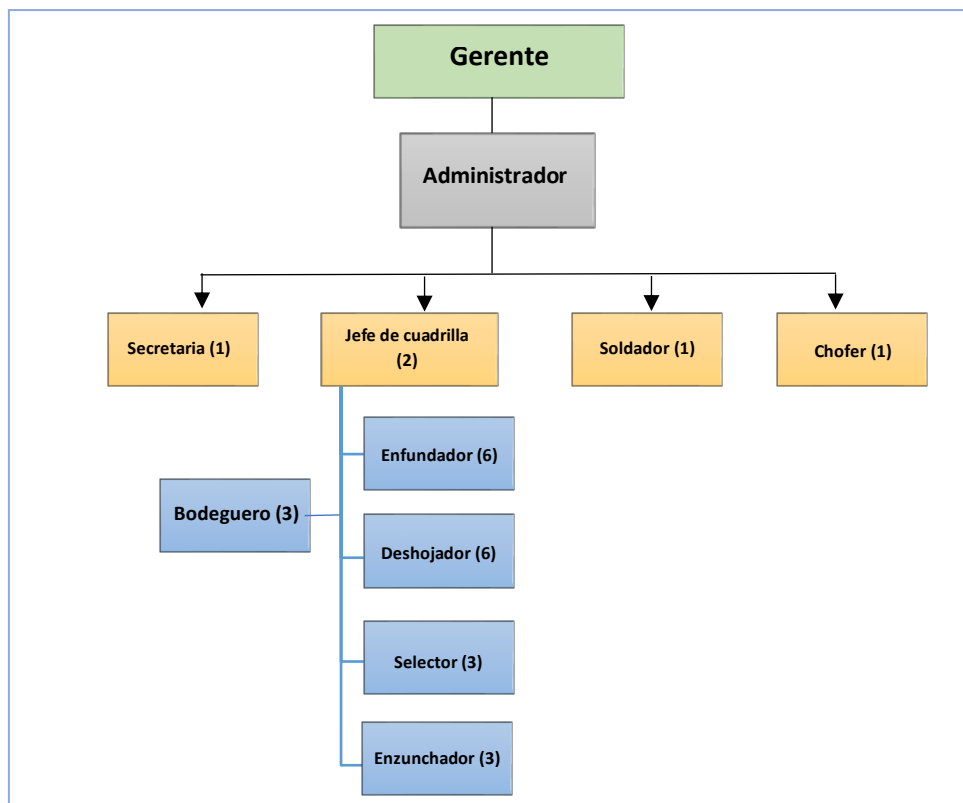
3.4. Universo y muestras recogidas

Dentro de los parámetros teóricos para establecer una muestra significativa para la investigación, existen distintos términos que se deben aclarar, para lo que se emplea el texto académico de Lind y otros (Lind, Marchal, & Wathen, 2012) sobre la estadística para negocios.

Un universo ficticio o una colección de universos es una colección de datos agrupados indistinguibles, a los que a veces se hace referencia como una población cuando los investigadores los observan y describen. Por tanto, una población es simplemente “una colección de individuos u objetos de interés, o medidas tomadas de todos los individuos u objetos de interés” (Lind, Marchal, & Wathen, 2012). Por lo tanto, la muestra es solo una parte representativa de la población de interés para el investigador.

En el caso de estudio, como se muestra en la Figura 2, todo el personal de Hacienda KADELU puede entenderse como una serie de universos en los que reside la población investigada.

Figura 2 Organigrama Hacienda KADELÚ



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

De este conjunto universo llamado “Hacienda KADELÚ”, la población a escoger, es decir, el grupo delimitado que genera interés es la cuadrilla de Jornaleros; debido a la investigación busca demostrar sus condiciones de bienestar laboral.

Como se puede divisar en la tabla 2, para determinar muestra la empresa consta de 23 empleados en estas condiciones, siendo los sujetos observados a quienes se les plantea aplicar la encuesta que se muestra en el anexo 1. En este punto de la investigación se determina que la obtención de datos dará resultados poblacionales por 2 razones:

- Se encuesta a la totalidad de la población (jornaleros de la Hacienda KADELU).
- Resulta factible encuestar a la totalidad de los individuos de la población.
- Al encuestar a la totalidad, no son estimadores muestrales, si no, parámetros poblacionales.

Las estimaciones son estadísticas que se utilizan para calcular los posibles parámetros de una determinada población que están garantizados en determinadas condiciones. Por lo tanto, encuestar a todos los sujetos le dará una imagen precisa de la población real, no estimaciones.

Tabla 2
Nómina de Jornaleros Hacienda KADELU (población)

Nombre	Identificación	Nombre	Identificación
1. Solórzano Julio	0921100475	2. Cedeño Antonio	1313809954
3. Mora Byron	0605929553	4. Peralta Javier	0302374855
5. Redonda Jinson	0917093734	6. Moran Freddy	0928797208
7. Indio Abelino	1709838161	8. Álvarez Daniel	0920767274
9. Pacheco Pablo	1205764549	10. Guerrero Francisco	1307494185
11. Márquez Iván	1350156640	12. Indio Joel	2200543565
13. Vayas José	0940588668	14. Moreira Cesar	1717482602
15. Márquez Víctor	0929432508	16. Márquez Iván	1350156640
17. Molina Klever	1350868103	18. Jadan Fabián	0929782589
19. Venezuela Alberto	0132269410	20. Pinto Ángel	
21. Tuza Gustavo	0923817183	22. Ríos Omar	0928797208
23. Márquez Jorge	1729892016		

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

3.5. Procesamiento y análisis de la información

El procedimiento aplicado en la recopilación de datos, conllevan desde la estratificación de la población como se explica en el epígrafe previo, hasta el análisis de resultados obtenidos para demostrar y dar cumplimiento a los objetivos de investigación. El procesamiento de datos se realiza mediante la estadística descriptiva e inferencial. La primera es empleada para determinar la frecuencia de respuesta en las distintas preguntas tomadas a la cuadrilla de jornaleros, mediante tablas de frecuencia y gráficos de barra.

La estadística inferencial servirá para poder demostrar la significancia estadística que existe al asociar una respuesta con ciertas condiciones de la

población, para lo cual se emplea el análisis Chi cuadrado (χ^2) para la significancia y las pruebas Phi y V de Cramer para identificar si la asociación es fuerte o débil. Con esto, se establece un diagnóstico general de las condiciones laborales para poder discutir a posteriori estrategias de cómo solucionar la problemática detectada.

3.6. Resultados de la investigación

Dado a los valores de los resultados de la encuesta aplicada a los Jornaleros de la Hacienda KADELU, en este apartado se explican las interrogantes ejecutadas con el fin de comprender la calidad del bienestar de los trabajadores de la entidad, para poder discernir si las condiciones en las que se encuentran repercuten en la alta rotación del personal.

En la tabla 3 y figura 3, se analiza la clasificación de las edades del personal de la hacienda. Del total de jornaleros, la media de edad se encuentra en poco más de los 28 años, siendo los 23 años la edad de mayor frecuencia en los individuos. Dentro de los límites de edad se percibe que la edad menor es de 18 años, mientras que el límite superior es de 56 años.

Tabla 3
Estadísticos descriptivos de la edad

Descriptivos de EDAD		
N	Válidos	23
	Perdidos	16
	Media	28,783
	Moda	23,0
	Desv. típ.	11,3896
	Mínimo	18,0
	Máximo	56,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

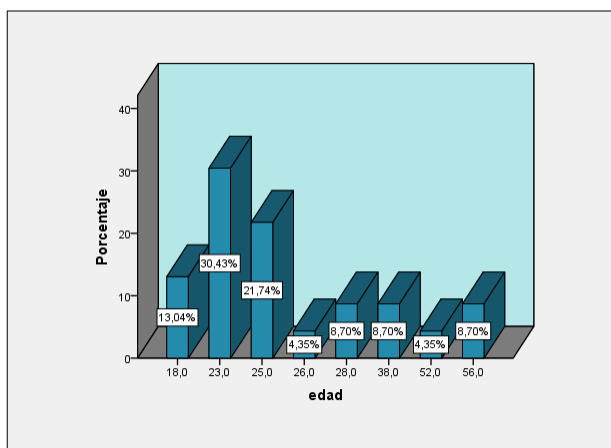


Figura 3 *Estadísticos descriptivos de la edad*

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Sobre el nivel de instrucción o el grado de escolaridad de las personas de las cuadrillas de jornaleros, se encuentra que, de los 23 sujetos observado, solo 8 personas equivalentes al 34,8% de estos solo cuentan con instrucción a nivel de bachillerato, un total de 8 individuos, es decir el 39,1% consta con instrucción formal técnica, es decir que tiene conocimiento relacionado a una labor técnica o artesanal que lo faculta en ciertas actividades de desempeño.

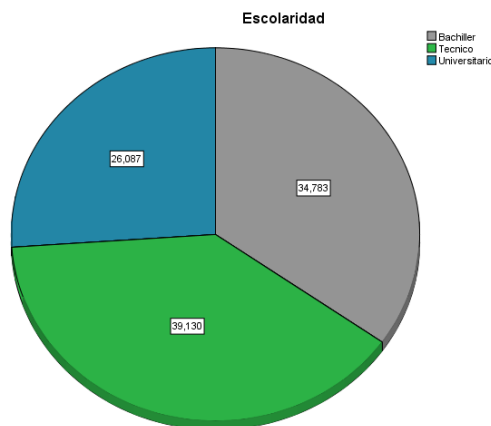
Con una menor contribución al total, solo el 26,1% un nivel de instrucción universitaria siendo este margen equivalente a 6 personas de la cuadrilla de Jornaleros. Lo que llama la atención es que si existe un porcentaje de la población encuestada que se encuentra en condiciones de subempleo, es decir, que se desempeña en un ámbito laboral inferior al cual es elegible debido a su nivel de instrucción.

Tabla 4
Estadísticos descriptivos del nivel de escolaridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bachiller	8	34,8	34,8
	Técnico	9	39,1	73,9
	Universitario	6	26,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 4 Nivel de escolaridad



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Al cuestionar a los elementos de la población sobre si un exceso de carga laboral afecta en el desempeño de sus actividades, naturalmente la mayoría, siendo 13 individuos que comprenden un 56,6% de los encuestados se consideran que si afecta a su desempeño.

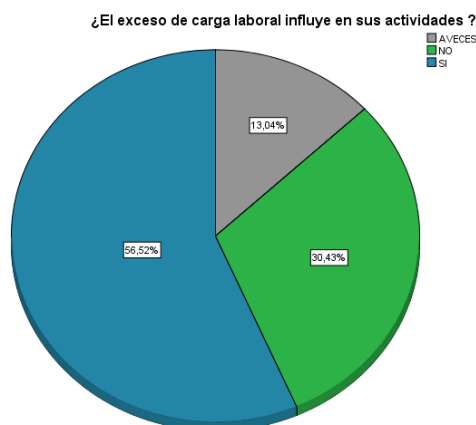
Solo el 30,4% de los individuos (7 jornaleros) mencionaron que no consideran que el exceso de carga de trabajo ha influido en su desempeño para las actividades que le encomiendan. Solo 3 individuos, que representan el 13% de la población encuestada, mencionan estar parcialmente de acuerdo con el indicar que solo ciertas veces le genera dificultades. Esto puede ser entendido a mayor profundidad si se conociera de forma específica que actividad realiza cada individuo, sin embargo, la entidad no cuenta de aquella información.

Tabla 5
¿El exceso de carga laboral influye en sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	AVECES	3	13,0	13,0
	NO	7	30,4	43,5
	SI	13	56,5	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 5 *¿El exceso de carga laboral influye en sus actividades?*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

El tiempo que las personas encuestadas tienen para compartir con su familia es uno de los aspectos tomados en cuenta para comprender su estado de ánimo y la relación con otras interrogantes descritas más adelante. En la tabla y figura 6, se establece que el 65,2% de los elementos de la cuadrilla de jornaleros de la Hacienda KADELÚ, considera que, si tienen poco tiempo para compartir con su familia, siendo este en total 15 trabajadores.

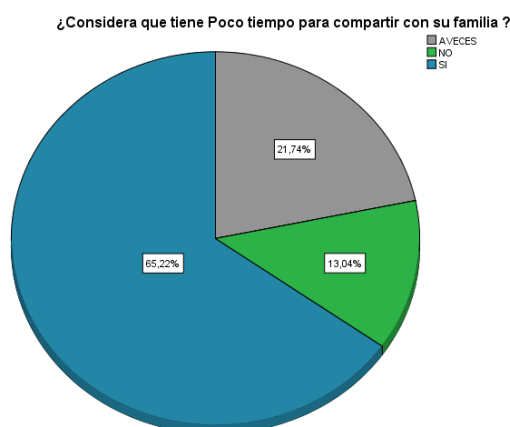
5 individuos indicaron por su parte que ciertas ocasiones o temporadas tienen poco tiempo para compartir con su familia, siendo un 21,7% de la población. El restante 13%, es decir, solo 3 individuos, consideran que no tienen poco tiempo para compartir en familia a diferencia de sus compañeros.

Tabla 6
¿Considera que tiene Poco tiempo para compartir con su familia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
AVECES	5	21,7	21,7	21,7
NO	3	13,0	13,0	34,8
SI	15	65,2	65,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 6 ¿Considera que tiene Poco tiempo para compartir con su familia?



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

En la pregunta que generó la tabla y figura 7, se encara directamente a la población objetivo al indagar sobre el ambiente laboral y su aporte al desempeño de sus funciones. 15 individuos, siendo el 65.2% de la población indica que el

ambiente laboral que se tiene en la actualidad si influye en el desempeño de cada uno de los trabajadores del área operativa.

El 13% o 3 individuos, mencionan que, al contrario, no es influyente en el desempeño de las actividades rutinarias que se encomiendan a la cuadrilla de jornaleros de la hacienda KADELÚ. Los restantes 5 individuos, que representan un 21,7%, menciono que solo sucede en ciertas ocasiones y que no es una constante latente que el desempeño de las actividades laborables se ve afectado por las condiciones que dictamine el clima laboral y sus factores.

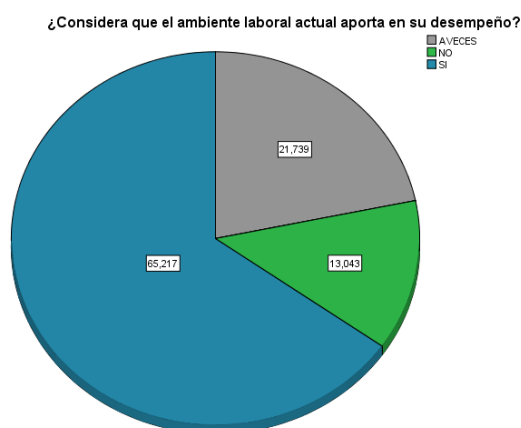
Tabla 7

¿Considera que el ambiente laboral actual aporta en su desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AVECES	5	21,7	21,7
	NO	3	13,0	34,8
	SI	15	65,2	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 7 *¿Considera que el ambiente laboral actual aporta en su desempeño?*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Con relación a que la mayoría de las personas encuestadas mencionaron que existía un exceso de trabajo, se cuestiona mediante el instrumento metodológico que se aplicó, si en el tiempo que le destina a su actividad laboral, tiene tiempo para descansar. La mayoría de los encuestados, 14 personas que

representan el 60.9% de la población objetivo, mencionaron que no existe tiempo de descanso pese al exceso de carga de trabajo.

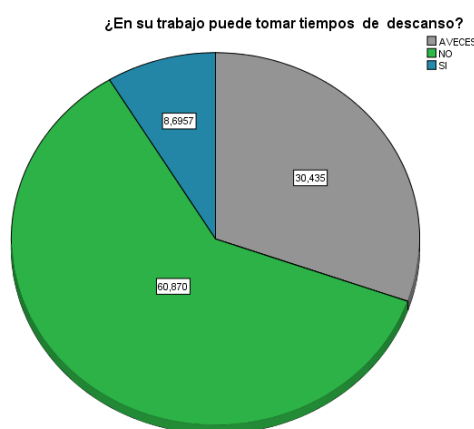
De los encuestados, 7 individuos equivalentes al 30,7% de la población objetivo, menciono que hay veces en las que sí se puede descansar en medio de la jornada laboral. Del total de elementos de la cuadrilla de jornaleros de la hacienda KADELÚ, solo 2 individuos consideran que, si existe tiempo para descansar entre jornada, siendo este el 8.7% de la población.

Tabla 8
¿En su trabajo puede tomar tiempos de descanso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AVECES	7	30,4	30,4
	NO	14	60,9	91,3
	SI	2	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 8 ¿En su trabajo puede tomar tiempos de descanso?



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

En la pregunta que integra la tabla y figura 9, se sigue cuestionando el tiempo de recuperación que tienen los elementos de la población objetivo. Al preguntarles a los jornaleros de la Hacienda KADELU sobre si sus días asignados en vacaciones son respetados y les permiten descansar, se reciben respuestas neutrales.

8 individuos de la población indicaron que, si se respeta el tiempo, así como otros 8 individuos comentaron que se a veces se respeta el tiempo de

descanso en vacaciones, ambas respuestas, tienen un 34,8% de frecuencia cada una. Mientras que el restante 30,4% de los individuos que no dista mucho de las otras frecuencias, menciona que no se ha respetado el poder descansar en los días asignados como vacaciones. Esta distribución de respuestas más equitativas se muestra en representada en la figura 9.

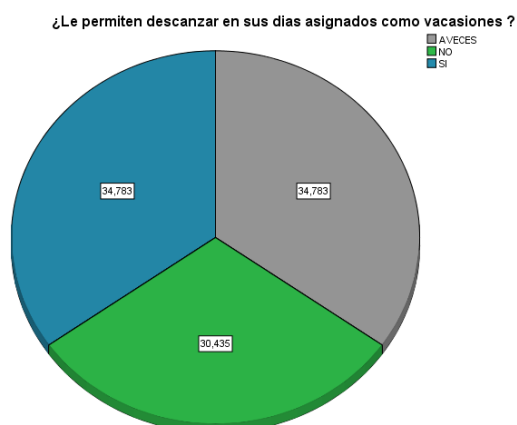
Tabla 9

¿Le permiten descansar en sus días asignados como vacaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AVECES	8	34,8	34,8
	NO	7	30,4	65,2
	SI	8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 9 *¿Le permiten descansar en sus días asignados como vacaciones?*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

En relación con la pregunta que compone la tabla y figura 6, en la tabla y figura 10, indaga más en las relaciones intrapersonales del individuo con su familia y como su trabajo las afecta. Al preguntarle a los Jornaleros de la hacienda KADELU si Considera que el ambiente laboral ha afectado su relación familiar y social de manera negativa, el 56,5% de estos, responde que sí, es decir que el ambiente laboral ha repercutido tanto en el individuo que ha afectado las relaciones fuera del área de trabajo.

Un 26,1% menciona que existen solo ciertas ocasiones en que el ambiente familiar a afectado negativamente su vida social y la forma que se relaciona con su familia. Solo 4 individuos mencionaron que no se ha visto

afectada su vida social o familiar por las condiciones de trabajo y su ambiente laboral, siendo solo el 17.4%.

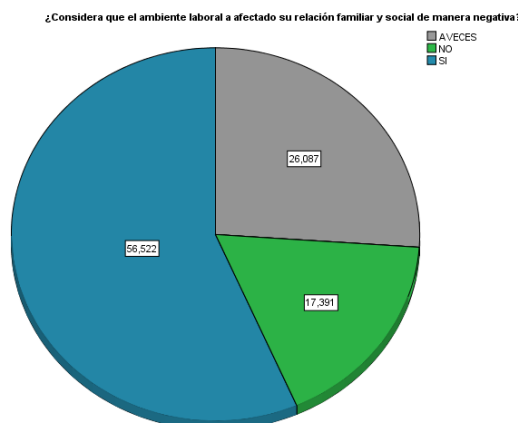
Tabla 10

¿Considera que el ambiente laboral ha afectado su relación familiar y social de manera negativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AVECES	6	26,1	26,1
	NO	4	17,4	43,5
	SI	13	56,5	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 10 *¿Considera que el ambiente laboral ha afectado su relación familiar y social de manera negativa?*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

De esta forma, ya dando cierre a la primera etapa del instrumento aplicado, se cuestiona a los elementos de la población objeto si se sienten considerados o estimados dentro de su área de trabajo. A lo que la mayoría, siendo el 43.5% de los individuos asumen ser no considerados o estimados por los directivos de la empresa por que no se sienten o los hacen sentir de esa forma. Un 39,1% de los empleados del área productiva solo en ciertas ocasiones puntuales se siente estimado o considerado por la gerencia. Mientras que el restante 17,4% si se considera estimado por la empresa.

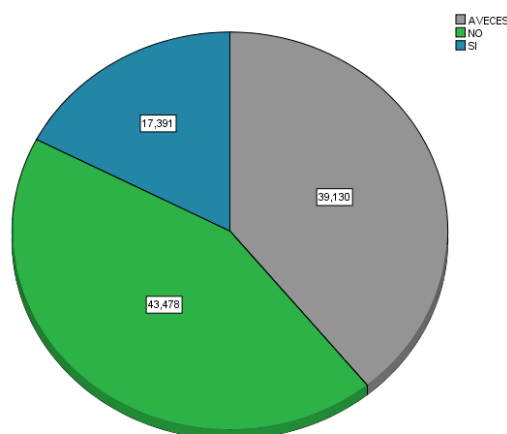
Tabla 11

¿Se siente considerado en su área laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AVECES	9	39,1	39,1
	NO	10	43,5	82,6
	SI	4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 11 ¿Se siente considerado en su área laboral?



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

La sección de factores laborales termina profundizando en las condiciones de subempleo y cuestiona directamente a los jornaleros sobre si ellos consideran que su jornada laboral se ajusta a las funciones que tiene designadas en el área donde se desempeña. A lo que el 65.2% menciona que no se acoplan sus funciones y que tienen jornadas laborales superiores a las establecidas previamente con el empleador. El restante 34.8% menciona que si se encuentra ajustada su jornada laboral a sus funciones asignadas

Tabla 12

¿Su jornada laboral se ajusta a las funciones que le han asignado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	15	65,2	65,2
	SI	8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 12 ¿Su jornada laboral se ajusta a las funciones que le han asignado?



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

En la siguiente sección del instrumento aplicado a factores del malestar laboral se interroga a los elementos de la población objetivo, la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU, en que frecuencia han padecido dichos malestares a causa del estrés laboral y las condiciones del ambiente laboral.

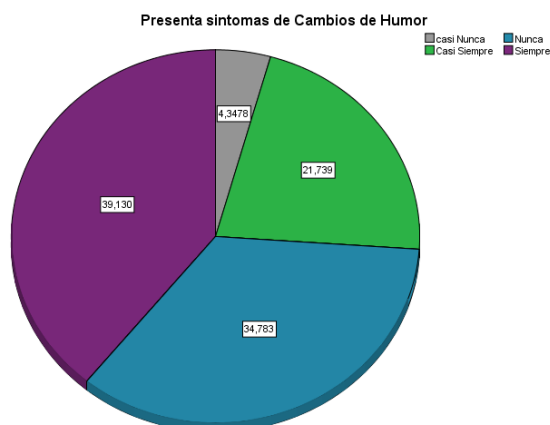
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU presenta “cambios de Humor” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 4.3% menciona que casi Nunca, un 21.7% menciona que Casi Siempre, un 34.8% menciona que Nunca, mientras que la mayoría con un 39.1% menciona que Siempre ha presentado Cambios de humor con relación al ambiente laboral.

Tabla 13
Presenta síntomas de Cambios de Humor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
casi Nunca	1	4,3	4,3	4,3
Casi Siempre	5	21,7	21,7	26,1
Válidos Nunca	8	34,8	34,8	60,9
Siempre	9	39,1	39,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 13 Presenta síntomas de Cambios de Humor



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

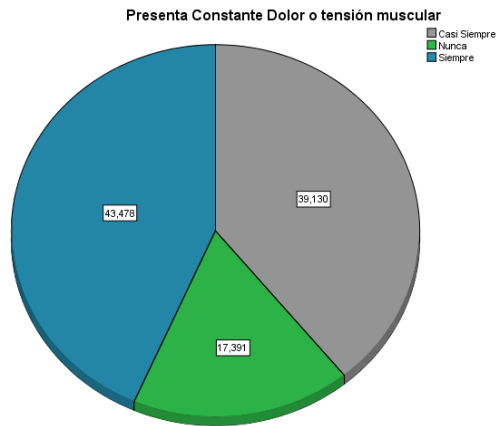
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU presenta “constante dolor o tensión muscular” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 39,1% menciona que casi siempre, un 17,4% menciona que nunca, mientras que la mayoría con un 43,5% menciona que siempre ha presentado constante dolor o tensión muscular en relación con el ambiente laboral.

Tabla 14
Presenta Constante Dolor o tensión muscular

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi Siempre	9	39,1	39,1	39,1
Nunca	4	17,4	17,4	56,5
Siempre	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 14 Presenta Constante Dolor o tensión muscular



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

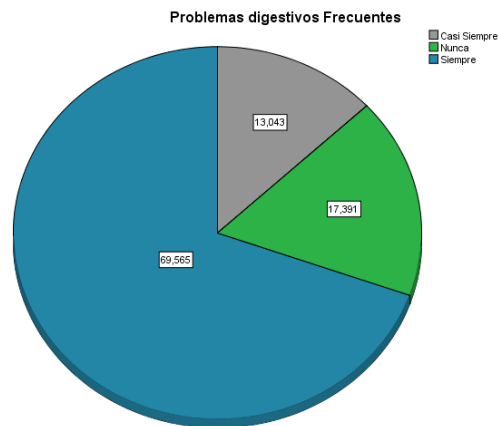
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU presenta “problemas digestivos frecuentes” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 13,0% menciona que casi siempre, un 17,4% menciona que nunca, mientras que la mayoría con un 69,6% menciona que siempre ha presentado problemas digestivos frecuentes en relación con el ambiente laboral.

Tabla 15
Problemas digestivos Frecuentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Casi Siempre	3	13,0	13,0
	Nunca	4	17,4	30,4
	Siempre	16	69,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 15 *Problemas digestivos Frecuentes*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

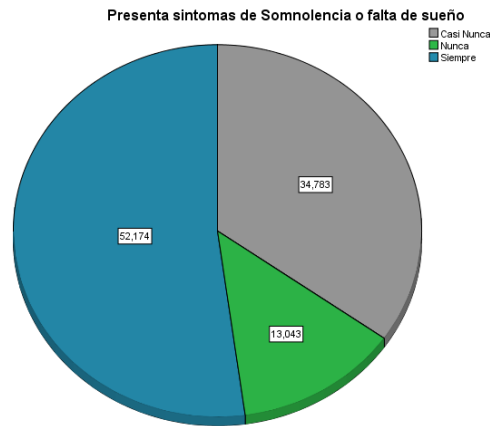
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU presenta “síntomas de somnolencia o falta de sueño” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 34,8% menciona que casi nunca, un 13,0% menciona que nunca, mientras que la mayoría con un 52,2% menciona que siempre ha presentado síntomas de Somnolencia o falta de sueño en relación con el ambiente laboral.

Tabla 16
Presenta síntomas de Somnolencia o falta de sueño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	8	34,8	34,8	34,8
Nunca	3	13,0	13,0	47,8
Válidos Siempre	12	52,2	52,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 16 *Presenta síntomas de Somnolencia o falta de sueño*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU presenta “síntomas de pérdida de apetito” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 26,1% menciona que casi siempre, un 17,4% menciona que siempre, mientras que la mayoría con un 56,5% menciona que nunca ha presentado s síntomas de Pérdida de apetito con relación al ambiente laboral.

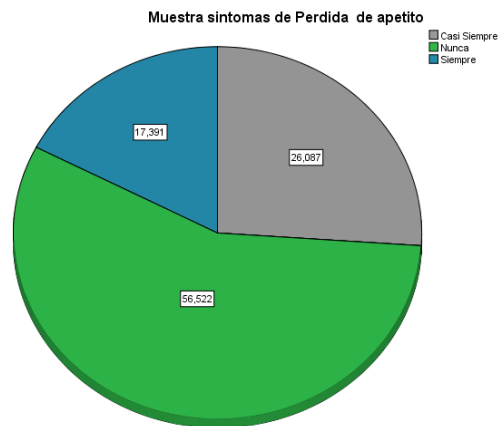
Tabla 17

Muestra síntomas de Pérdida de apetito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	6	26,1	26,1	26,1
Nunca	13	56,5	56,5	82,6
Siempre	4	17,4	17,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 17 *Muestra síntomas de Pérdida de apetito*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

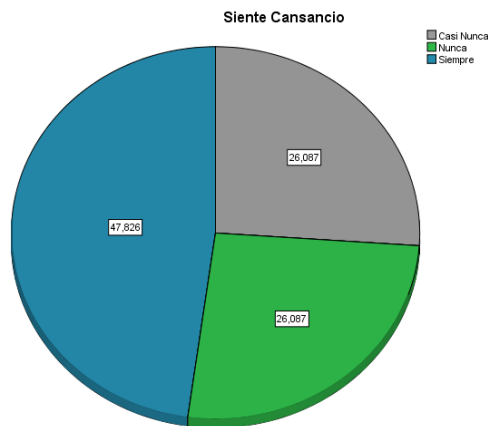
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU presenta “cansancio generalizado” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 26,1% menciona que casi nunca, otro 26,1% menciona que nunca, mientras que la mayoría con un 47,8% menciona que siempre ha presentado cansancio generalizado en relación con el ambiente laboral.

Tabla 18
Siente Cansancio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Nunca	6	26,1	26,1
	Nunca	6	26,1	52,2
	Siempre	11	47,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 18 *Siente Cansancio*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

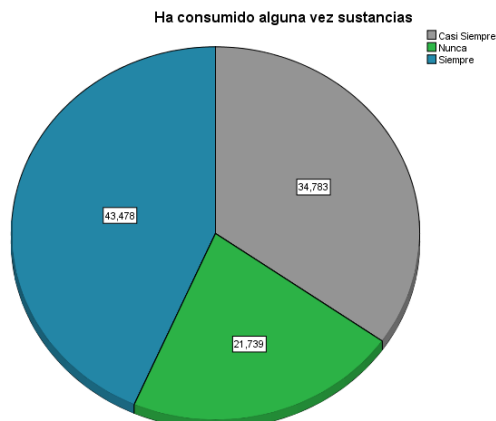
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU “ha consumido alguna vez sustancias” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 34,8% menciona que casi siempre, otro 21,7% menciona que nunca, mientras que la mayoría con un 43,5% menciona que siempre ha consumido alguna vez sustancias debido a su ambiente laboral.

Tabla 19
Ha consumido alguna vez sustancias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	8	34,8	34,8	34,8
Nunca	5	21,7	21,7	56,5
Siempre	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 19 *Ha consumido alguna vez sustancias*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

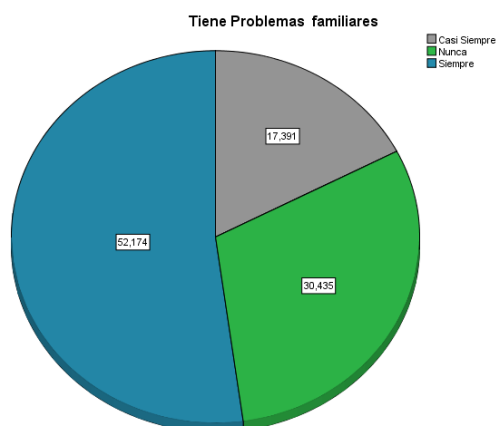
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU “tiene Problemas familiares” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 17,4% menciona que casi siempre, otro 30,4% menciona que nunca, mientras que la mayoría con un 52,2% menciona que siempre ha tiene problemas familiares debido a su ambiente laboral.

Tabla 20
Tiene Problemas familiares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	4	17,4	17,4
	Nunca	7	30,4	47,8
	Siempre	12	52,2	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 20 Tiene Problemas familiares



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

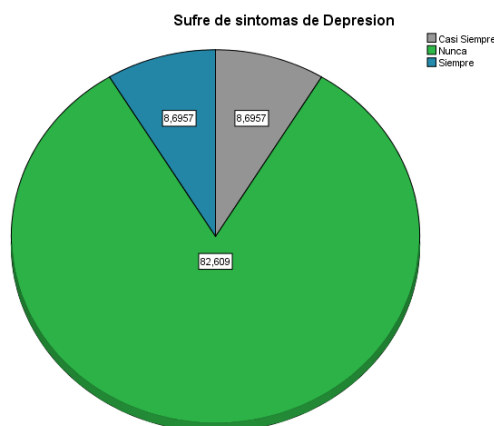
Sobre si los elementos de la cuadrilla de Jornaleros de la Hacienda KADELU “sufre depresión” debido al ambiente y estrés laboral, se presentan las siguientes frecuencias: un 8,7% menciona que casi siempre, otro 8,7% menciona que siempre, mientras que la mayoría con un 82,6% menciona que nunca ha sufrido depresión relacionada a su ambiente laboral y el estrés que le produce.

Tabla 21
Sufre de síntomas de Depresión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	2	8,7	8,7
	Nunca	19	82,6	91,3
	Siempre	2	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 21 *Sufre de síntomas de Depresión*



Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

3.6.1. Correlaciones significativas

3.6.1.1. Nivel de desempeño y consumo de sustancias

Dentro de los distintos análisis posibles, debido a la naturaleza de las variables que se forma a partir del instrumento aplicado (Anexo 1) siendo estas nominales, se realizó el análisis Chi Cuadrado de Pearson para variables categóricas para demostrar la asociación entre variables y las pruebas Phi, V de Cramer y c de contingencia, para determinar si la asociación es fuerte o débil. De los distintos procesos elaborados en el programa SPSS, se determinó que:

Con un valor P de 0.00 siendo menor al nivel de Significancia ($\alpha < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo que se demuestra que existe una fuerte asociación estadísticamente significativa entre el aporte del ambiente laboral al desempeño de los trabajadores y la frecuencia a consumo de sustancias en los elementos de la cuadrilla de jornaleros de la hacienda KADELU.

En términos simples, se demuestra que el hecho de que los jornaleros de la hacienda consuman bebidas alcohólicas u otras sustancias nocivas está asociado a que los mismos se sientan que no realizan un buen desempeño en su ambiente laboral.

Tabla 22 Pruebas de chi-cuadrado

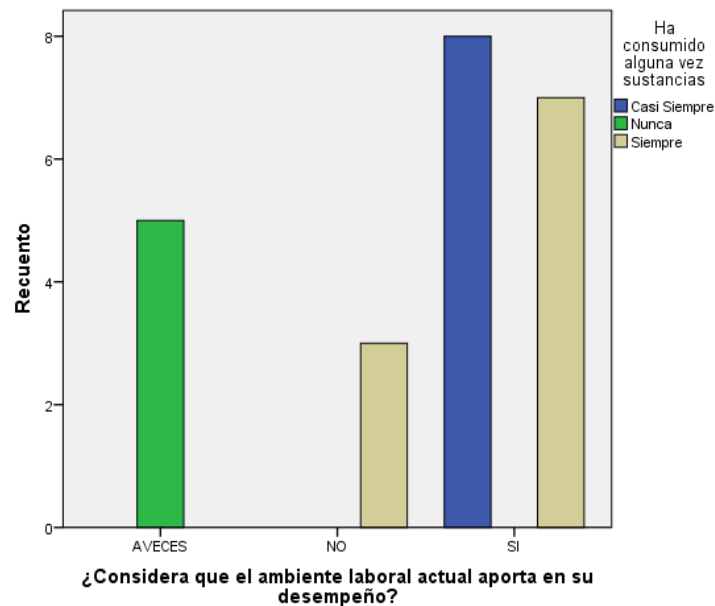
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,680a	4	,000
Razón de verosimilitudes	28,088	4	,000
N de casos válidos	23		

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

		Valor	Sig. aproximada
Pruebas	V de Cramer	,762	,000
	Coeficiente de contingencia	,733	,000
N de casos válidos		23	

Nota. Elaborado por Gutiérrez, 2022.

Figura 22 Barras agrupadas - consumo de sustancias y desempeño



3.7. Análisis de Resultado

Una vez que se ha realizado el análisis de la información, se determina que los factores que inciden una alta rotación del personal en la hacienda KADELU son los siguientes:

Exceso de carga laboral: La alta carga de labores en la hacienda KADELU por cada jornalero, se remite a una cierta cantidad de personas ya que, en los días de embarque, cada jornalero tiene varias funciones de desempeño para llevar a cabo a tiempo el producto de exportación.

Poco tiempo para compartir con familiares y vida social: La laboral de campo y de cultivo, no solo es de lunes a viernes también se suelen incluir los días sábados, por motivos de riego de fertilizante y varias sustancias para la fruta. Estos cambios de días laborables perjudican el tiempo de sus empleados al compartir con sus familiares y su vida social.

Mal desempeño afectado por ambiente laboral: La presión en el ambiente laboral ocurre en todas empresas, en la hacienda KADELU, el ambiente laboral intenta ser un poco exigente porque en el caso de los días de embarque se debe tener organizado todo y los jornaleros deben estar ubicados en sus puestos de trabajo para de esa manera terminar a tiempo el producto de exportación. Si en algunos casos, la fruta esta en mal estado y un jornalero no lo revisa adecuadamente por falta de concentración será llamado la atención y descontado de su salario ya que al chequear la fruta debe contar con las reglas de sanidad impuestas por las empresas de exportación, esta consecuencia causa mal desempeño en su personal.

No hay tiempos de descanso: Los tiempos de descanso son mencionados en el momento de la contratación, el único tiempo que el jornalero tiene su descanso es la hora del almuerzo. Suele suceder, que algunos

jornaleros quieren seguir descansado y eso no se le permite porque el proceso de embarque requiere de todos los empleados para llevar a cabo la logística de exportación.

Consumo de sustancias: El sector donde se encuentra ubicado la hacienda KADELU, son varios recintos con personas de bajos recursos, que suelen tener malos hábitos y entre esos la venta de sustancias perjudiciales para la salud. Como la mayoría de sus empleados, son jóvenes de 23 a 25 años, y por estudios científicos se sabe que ese es el rango de edad que los jóvenes sienten curiosidad y se inmergen en esas sustancias, lo cual causan muchas veces de falta de concentración o falta al día laborable.

Problemas familiares: Este factor, es causado por el estrés y la carga laboral. Muchos jornaleros nos indicaron, que llegan cansados y estresados por el día de trabajo a sus hogares y tienen discusiones con su familia.

Problemas digestivos: Se determino este factor, por el uso de fertilizantes químicos en la fruta, y por esta razón el uso excesivo del mismo ha ocasionado problemas de salud en sus jornaleros por falta de material de protección en la hacienda KADELU.

3.7.1. Propuesta

Luego de haber realizado la investigación de los factores que tienen más relevancia en la rotación de personal en la hacienda KADELU, y haber aplicado entrevistas y encuestas a los protagonistas de este análisis, se logró identificar que requiere la empresa para la mejora de un ambiente laboral productivo y eficaz en la mencionada empresa.

La motivación dirigida por los directivos de una empresa, ocasiona un incentivo en sus empleados porque de esta manera siente el aprecio por su trabajo y respeto hacia la empresa. Hoy en día, el lugar de trabajo es considerado

una familia para sus empleados, la mayor parte de su día es servir a la empresa. Por esa razón es importante hacerlos sentir cómodos y valorados en todas sus funciones para que rindan de manera eficaz a la empresa.

3.7.2. Objetivo de la propuesta

Desarrollar estrategias de mejora al clima laboral de la Hacienda KADELU con el fin de reducir la tasa de rotación del personal operativo.

3.7.3. Estrategias



Tabla 23 Estrategias

3.7.4. Justificación de propuesta

La propuesta está conformada por 4 estrategias para el ambiente laboral en la hacienda KADELU:

Estrategia	Objetivo	Actividades	Medición	Evidencia
Integraciones deportivas	Crear la unión y mejorar el ambiente laboral en la hacienda KADELU.	Actividades deportivas, concursos, etc.	Número de actividades por año laboral.	Planificación de actividades de integración, ejecución de actividades, revisión de los indicadores de ambiente laboral después de la integración.
Elementos de protección personal y vacunas	Evitar enfermedades y accidentes por falta de protección al momento de usar productos tóxicos.	Campañas de vacunación cada 6 meses y entrega de elementos de protección.	Número de campañas y entregas de equipos.	100% de los colaboradores vacunados, 100% de los colaboradores cuentan con elementos de protección personal.
Capacitaciones Motivacionales	Motivar al personal con conocimientos de una especialista y de esta manera crear superación laboral.	Charlas motivacionales con una duración de 2 horas con actividades recreacionales.	Número de charlas por año.	Colaboradores motivados a una superación laboral y personal.
Rotación de funciones	Esquematizar funciones al personal para evitar el exceso de carga laboral.	Realizar cronogramas de funciones semanales para cada empleado.	Número de actividades laborales.	Planificación de actividades semanales a cada colaborador, ejecución de actividades y revisión de comportamiento de colaboradores.

Tabla 24 Descripción de Estrategias

Conclusión

Se determinó que el exceso de carga laboral afecta en el desempeño de sus actividades, es decir que a los jornaleros de la hacienda bananera KADELU no pasan tiempo con sus familiares y sienten estrés por la carga laboral al cumplir varias funciones impuestas en la hacienda.

Es decir que un 56,6 % de la población de trabajadores les afecta el exceso de carga, un 13% menciona de estar parcialmente de acuerdo con lo indicado. Para aquello se restructurará la carga de trabajo de acuerdo con las áreas de operación de la hacienda KADELU, realizando un cronograma de actividades semanales para cada empleado con la rotación de funciones para cada uno.

Se realizará un estudio de los puestos de trabajo y equipos que se utilizan en la hacienda bananera KADELU, para mejorar el área e implementar las herramientas y equipos necesarios, además de implementar capacitaciones motivacionales para el crecimiento personal y profesional del empleado e integrar procedimientos actualizados de acuerdo con el lugar de trabajo.

Se entregará incentivos al grupo de operadores que se desempeñen eficazmente, para que se sientan valorados por la empresa. Para el factor de protección, se realizarán campañas de vacunación con la dosis correcta suministrada por el doctor de la empresa.

Las estrategias propuestas en este documento, nos ayudaran al crecimiento de la empresa y al de nuestros empleados, de esta manera su alta rotación disminuirá considerablemente y ayudaran a un mejor desempeño lo cual como resultado tendremos un mejor producto de exportación.

Recomendaciones

- En primer lugar, se recomienda que la empresa se enfoque más en trabajo de temas climáticos, para poder controlar o conocer el estado físico y mental de los trabajadores, a esto se le pueden agregar salas de descanso de trabajo, debido a la carga. El movimiento de trabajo, el estrés y la presión son aspectos clave de la atención de algunos clientes. Por eso es muy importante tener un orden de sus actividades para evitar el estrés de los empleados al realizar varias funciones que no le pertenecen.
- En segundo lugar, se recomienda que la organización incorpore programas de formación, además de aumentan la motivación de sus compañeros de trabajo, esto ayudará a que los trabajadores pueden generar una mayor productividad y compromiso.
- En tercer lugar, se recomienda incrementar estas charlas, dinámicas y formaciones, pueden fortalecer el tema de la gestión de la información y la gestión operativa. tocando el tema de los servicios que presta la empresa, así como estrategias más amplias de mano de obra.
- Finalmente, se recomienda aumentar el contenido de los incentivos y generar más reconocimiento hacia la productividad de sus actividades, para que el colaborador se sienta respetado. Esto puede ser viajes, compensaciones, descuentos en productos.

Referencias

Bibliográficas

- Acuña, J., & Quinto, R. (2018). *Diagnóstico de la aplicación de la teoría del clima organizacional de Likert como predictor del desempeño de los trabajadores de la industria "La Fabril"*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Agüero, J. O. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. *Visión de futuro*, 7(1), 93-122.
- Anzola, M. (2013). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia.: Universidad Externado de Colombia.
- Arias, F. (2017). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*. Enero-Marzo.
- Asamblea Nacional . (2018). *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones - COPCI*.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República* . Montecristi.
- Asamblea Nacional. (2019). *Ley orgánica para el fomento productivo, atracción de inversiones, generación de empleo, y estabilidad y equilibrio fiscal*. Dirección Nacional Jurídica.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. CDMX: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación* .
- Bernal, C. (02 de 2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. Obtenido de Tercera Edición: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, M. C., & Rodríguez, D. L. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Scientia Et Technica*, 24(1), 85-96.
- Bustamante Paricoto, I. (2021). *Rotación de personal como factores de eficiencia en el gasto público*.
- Calderón, R. A. (2021). *relación entre el clima organizacional y productividad de los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad de Ica*. Chíncha: Universidad autónoma de Ica.
- Campos Suarez, J. S. (2018). *Factores que intervienen en la Rotación de Personal en la Planta 4- Empresa Agroindustrial Virú SA, Virú 2017*.
- Carrillo, Y., Charris, C., & Vega, L. (2019). *Reconocimiento laboral a través de la Certificación Fairtrade y su influencia en la productividad de la finca Bananeras La Vega*. Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Chirinos, Y. (2018). *EL Clima Organizacional en emprendimiento sostenible*.

- CNA. (2020). *Cámara Nacional de Acuacultura*. Obtenido de Estadística : <https://www.cna-ecuador.com/estadisticas/>
- Duran, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40).
- El Economista.es. (2020). *Diccionario de Economía*.
- Estrada, R. (2018). *El costo de la rotación de personal*. Quito: Deloitte Consulting de DTT.
- Fuentes, S. M. (2017). Satisfacción laboral y su Influencia en la. *Universidad Rafael Landívar - Facultad de*.
- García Anzules, J. Y. (2021). *Políticas de rotación de personal de Comercial Anthony-en la ciudad de Babahoyo*. Babahoyo: UTB.
- García, M. (2017). *clima laboral empresa competitividad*.
- García, M., & Ibarra, L. (2018). Diagnostico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. *EUMED*.
- Giraudier, M. (2018). *cómo gestionar el clima laboral*. Manuel Giraudier.
- Gomariz, P. E., Ojeda, Y. E., Nogueira, Y. E., Rivera, D. N., & León, A. M. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *CADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 29-41.
- Hernandez Sampieri, R., & Otros. (2016). *Metodología de la Investigación*. CDMX: McGraw Hill interamericana. .
- Jiménez, D. (2016). *Vista de Clima laboral y su incidencia en la satisfacción*.
- Jiménez, F. G., & Mariño, I. L. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las Ciencias*, 449-465.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. McGraw Hill.
- López, J. (2018). Propuesta para reducir la rotación de personal. *Revista Vinculando*.
- Lucas, C. F., & Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *uadernos latinoamericanos de administración*.
- María Verdugo, J. O. (2015). *Estudio del Clima Organizacional en una Empresa de Manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional*.
- Molano, A. (2018). *universidad militar nueva granada facultad de ciencias*.
- Murillo, C. (2018). *Evaluación de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la responsabilidad social empresarial en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro*.

- Oñate, S. P., Acevedo, A. E., León, M. E., Guerrero, D. D., & Echavarría, O. L. (2020). *Efectos del plan de bienestar laboral en la motivación de los empleados de una finca bananera*. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO.
- Rodríguez, D. (2016). *Diagnóstico Organizacional*. Alfaomega: México. D.F.
- Rojas, D. L., Zambrano, C. N., & Andrade, K. N. (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. *Revista UNIANDES Episteme*, 30-44.
- Sánchez, J. A. (2018). *La Importancia del Desarrollo Organizacional en*.
- Sandoval, M. (2017). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 78-82.
- Seisdedos, N. (2016). El clima laboral y su medida. *Psicología del*.
- SEPS. (2020). *Superintendencia de Economía Popular y Solidaria* . Obtenido de <https://www.seps.gob.ec/noticia?conoce-la-eps>
- Serrano, P., & Cruz, L. (2018). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una*.
- Tejada, J. G. (2009). *Formación de Formadores*. (Thonson, Ed.) España.
- Véliz Gonzáles, B. J. (20218). *Plan de comunicación interna para fortalecer el clima laboral en la agrícola Buenos Aires del cantón Valencia* (. Universidad de Guayaquil, Facultad de Comunicación Social.
- Villafuerte, S. B., & Viteri, F. A. (2020). *Análisis del Clima Laboral del Proyecto Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*. UIDE.
- Zelada Villarreal, D. Y. (2019). *Liderazgo como factor relevante en la gestión de calidad y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta minorista de insumos agrícolas, ciudad de Casma*, .
- Zenteno, Á. C., & Durán, C. A. (2017). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*, 119-136.

Anexos

Encuesta

INVESTIGACIÓN APLICADA AL AMBIENTE LABORAL DE LA HACIENDA "LUCIANITA"						
TRABAJADORES						
Se necesita Identificar cuáles son los factores que influyen en el cambio entorno al clima laboral en los trabajadores de la hacienda Lucianita y poder brindar técnicas de armonización que brinden calidad y buena convivencia.						
Toda la información obtenida es con fines de brindar apoyo y refuerzo a la parte obrera de la hacienda y para fomentar una buena convivencia es necesario conocer el punto de vista de cada uno de ellos, toda la información adquirida es netamente para fines educativos y de la empresa en cuestión.						Si
Este formulario es preciso.						No
Dirección de correo electrónico:						
Nombres y Apellidos:						
Rango de edad:		18 – 27	28 - 37	38 - 47	47 o más	
Nivel de estudios:	Bachiller	Técnico	Universitario	Tecnólogo	Posgrado	Otro
Factores Laborales						
Se desea conocer cuáles son los factores que influyen en el comportamiento laboral de los empleados de la Hacienda Lucianita						
PREGUNTAS				Si	No	Algunas veces
¿Por el exceso de carga laboral						
¿Poco tiempo para compartir con su familia?						
¿Considera que el ambiente laboral actual aporta en su desempeño?						

¿En su trabajo puede tomar tiempos de descanso?			
¿Le permiten descansar en sus días asignados como vacaciones?			
¿Considera que el ambiente laboral a afectado su relación familiar y social de manera negativa?			
¿Se siente considerado en su área laboral?			
¿Su jornada laboral se ajusta a las funciones que le han asignado?			

Identificación de estrés				
A continuación, se mencionarán algunos síntomas de malestar laboral causado por el estrés indique con una (X) según la frecuencia con la que se presente:				
Molestias presentadas	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre
Cambios de Humor				
Constante Dolor o tensión muscular				
Problemas digestivos Frecuentes				
Somnolencia o falta de sueño				
Pérdida de apetito				
Cansancio				
Sentimiento de sobrecarga				
Consumo de sustancias				
Problemas familiares				
Depresión				