



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO - OCTUBRE 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**Nivel de motivación en el personal de campo de la hacienda Sociforza en el
Cantón Baba.**

EGRESADA:

Fanny Raquel Guzmán Nevárez

TUTORA:

CPA. Diana Lorena Caicedo Monserrate, MAI.

AÑO 2018

Introducción

La hacienda Sociforza es una empresa que se encuentra ubicada a medio kilómetro del Recinto la Semira perteneciente al Cantón Baba; su actividad económica es la producción de banano. En el año 2016 la hacienda se adiciona a las propiedades del Sr. Wilson Del Saltos, persona que ejerce la función de gerente en la producción y comercialización de la fruta con destino a mercados internacionales por medio de las exportadoras del país.

En el presente estudio se ha observado que el rendimiento laboral es ineficiente en las diferentes actividades realizadas por el personal agrícola que labora en la organización al carecer un mecanismo para evaluar el nivel motivacional de los colaboradores, además la comunicación que se interrelaciona en la mencionada empresa es ineficaz donde el mensaje es distorsionado por la inconclusa información que se administra en el ambiente laboral, sin dejar de considerar la inexistente planificación que se canaliza en la empresa.

De tal manera el caso de estudio se encuentra relacionado con la sub-línea de investigación “Modelo de Gestión Administrativa” al estar vinculado con las funciones administrativas y conexas al problema principal. Para obtener información suficiente se hizo necesario utilizar un enfoque metodológico cualitativo; tipo de investigación descriptivo que me permitió estar en el lugar de los hechos y el método de investigación utilizado es el analítico que ayudó a determinar las causas-efectos. Mediante la técnica de observación directa y la entrevista utilizada se evidenciaron ciertas situaciones desfavorables que sirvieron para poder registrar los problemas que se presentan en los colaboradores de la hacienda.

Desarrollo

La hacienda Sociforza es una empresa del sector privado, dedicada a la producción y comercialización de banano desde muchos años, el antiguo dueño fue el Sr. Dimitry Martínez quien contaba con 80 empleados laborando para la empresa. A partir del mes de enero del 2016 esta empresa fue adquirida por el actual dueño; el mismo que tiene un total de 71 empleados entre el personal administrativo, empaque, operadores de maquinarias pesadas y agrícolas, tiene 80 hectáreas de terrenos dedicadas con exclusividad a la producción del banano con su respectivo proceso para comercialización de la fruta en grandes cantidades de cajas a las exportadoras como Comersur S.A, Expogrip S.A., Agrovictoria S.A. entre otras.

En las labores de campo de la hacienda Sociforza participan 41 individuos en las diversas actividades tales como: amarre de planta para prevenir caída, embolse y encinte para la protección de los racimos de banano, poda de mano, deshoje y despunte, deschante, selección de plantas, opa, control de maleza, fertilización, mantenimiento de drenaje y riego, en los cuales se observó que estos colaboradores carecen de motivación laboral por diferentes factores.

“La motivación laboral es básicamente dos funciones tales como activar y dirigir comportamientos específicos donde el primero se refiere al componente energético de activación de la motivación y el segundo se refiere al componente direccional de orientación” (Napolitano, 2014, p.15). En otras palabras, es la facultad que tienen las organizaciones para fomentar una incitación positiva en el entorno laboral que posibilite el cumplimiento de los objetivos.

La empresa al carecer de motivación laboral torna un problema latente que afecta al personal que coopera en ella; los mismos que atraviesan situaciones de riesgo en la salud física, emocional y psicológicas debido a los recursos disponibles, la administración y otros factores que son reflejados en los resultados alcanzados en la organización, donde los individuos cumplen un rol importante al proceder con las labores que al ser realizadas requieren de tres requisitos entre ellos están el medio, conocimiento y que quiera realizarlo (motivación), clave necesaria para el comportamiento humano. “Este último resulta ser una tarea no compleja y necesaria en lo interno de las organizaciones y el inadecuado trato posibilita situaciones caóticas o muy desfavorables” (Ramírez, 2015, p. 25).

Las secuelas generadas por la carencia de motivación en los empleados de la hacienda Sociforza se encuentran descritas en virtud de los elementos causales que se observan en las labores realizadas por el personal de campo, las mismas que son partícipes de la administración ejecutada por los rangos superiores, las cuales aportan al rendimiento y el índice de la productividad en la organización.

Una de las causas por las que se genera el problema es la ineficiente comunicación interna que existe en el personal, la cual desencadena una deficiente relación entre los empleados administrativos con los colaboradores agrícolas, esto ha ocasionado confusión en las actividades encomendadas en el personal de campo al emitir mensajes que llegan distorsionados al receptor, lo cual provoca malentendidos y crea un ambiente de culpabilidad hacia los compañeros de trabajo por los inconvenientes suscitados.

Las temáticas de comunicación interna se centran directamente con los colaboradores que cooperan en la organización, por el cual se considera que:

La comunicación es una habilidad importante en la relación laboral que contribuye no solo a la transmisión de información entre personas dentro de la empresa, sino que será clave en la transmisión de valores, el sentimiento de pertenecía a un proyecto en común y la imagen que se dará al mundo que lo rodea (Sobrinno, 2016).

Sin dejar de resaltar lo expresado por el autor Muñiz (2017) que manifiesta:

La comunicación interna en las organizaciones forma parte de gestión estratégica como instrumento necesario en la empresa, la ineficaz dirección depende que se conforten efectos negativos en un clima laboral perjudicado, disminución de la producción y desmotivación de los empleados, y esta puede ser causada por diversos motivos, que fallen los canales, que no haya suficiente comunicación, que el mensaje sea incorrecto o que la empresa este muy jerarquizada. (p.88)

En consecuencia, la ineficiente comunicación interna compensa el inexistente control sobre la conducta de sus miembros, aportando el desarrollo de conflictos entre los equipos de trabajo de la empresa Sociforza, esto también obstaculiza que la información fluya de forma eficaz y por la misma circunstancia la información que se transite tienda a distorsionar los mensajes originales, los mismos que sirven para proceder con la realización de las actividades de forma inoportuna; dificultando la toma de decisiones.

Otro factor que destaca el problema es la insuficiente confianza organizacional, por lo tanto se convierte en el elemento radical para el ineficiente funcionamiento de una organización, generando un entorno indeseable para desarrollar las tareas en equipo y alinear objetivos de los empleados con la visión general de la empresa, lo que impide trasponer la cohesión y el apego de los colaboradores hacia las reglas de la organización, donde los empleados crean metas personales pero al trabajar para lograrlas no se relacionan con los propósitos de la organización.

La confianza organizacional tiene el poder conferido para hacer que las cosas cambien a un entorno positivo debido a que es un conjunto de esfuerzos, exploraciones y aprendizajes que actúan sobre mecanismos de delegación y sobre las reglas puestas en marcha, esta se fortalece a lo largo de la vida; fue es y siempre será la columna vertebral de cualquier colectivo humano en el cual se articula, convoca, motiva, desafía su potencial y el de los que lo rodean, incluye, compromete, empodera y descansa sobre el compromiso implícito de las lecciones tejidas en cooperación y coordinación (Montero, 2014).

En la empresa Sociforza socavan las relaciones entre compañeros el cual se hace imposible generar vínculos armoniosos con los demás, por ello los empleados de la hacienda se limitan a hablar y escuchar los mismos que restringen los elevados niveles de honestidad, y por carecer de ella no se informa sobre la situación real que vive la empresa, especialmente en los casos cuando en la hacienda se informa que atraviesa por una difícil situación, no hay coherencia en las acciones con las palabras expresadas provocando desconfianza, ya que esta dura años para construirla pero se necesita de segundos para perderla.

Otra de las causas por las que se genera el problema es la ausencia de un cronograma vacacional al momento de proporcionar el goce de las vacaciones que se les proporciona a los empleados cada año, tanto así que se imposibilita proyectar y decidir las acciones al carecer del personal suficiente para cubrir el área del trabajador en la empresa en el que se improvisan cada uno de las labores tomando mas tiempo de lo habitual.

Las vacaciones tienen como finalidad la recuperación física y mentalmente del empleado y la exclusiva forma de garantizarla es mediante un auténtico descanso, al cual se le excluya de realizar las labores habituales de su trabajo (Aroca, 2016). Para ello es fundamental recalcar lo que el autor Meyer (2016) plantea: “Para renovar automáticamente la mente y el cuerpo se requiere que el descanso sea estratégicamente planeado tanto para la empresa como por el empleado y al ser ejecutado de por olvidado en su totalidad las actividades rutinarias.” (p.154) en síntesis las vacaciones van más allá de ser un beneficio que ofrece la empresa al trabajador porque al retornar a las actividades se aumenta el nivel de productividad.

A causa de que se carece de un cronograma de actividades vacacionales en la hacienda bananera Sociforza los compañeros de trabajo que cubren con dicha jornada se sienten fatigados, se visualizan inconformes en las acciones establecidas o en ciertos casos cubren el área determinada con ineficiencia en la calidad de lo realizado; expresado de otra forma se observa en los empleados por tales sucesos obtienen el doble de trabajo que genera el agotamiento de la capacidad física y mental después de realizar actividades, hay empleados que se consideran frustrados e incapaces al receptor las multas que se les estipula por incumplimiento e incluso existe colaboradores que se sienten hostigados.

Otro factor que se destaca como causa del problema planteado es la sobrecarga laboral, al momento de delegar actividades adicionales en el empleado de forma desproporcionada y continua con riesgo psicosocial, además se complementa por las inadecuadas tareas que se encomiendan, la ineficaz gestión de los recursos que se administran en el área agrícola especialmente el tiempo, procesos obsoletos o tareas innecesarias en las plantaciones, incomunicación en los grupos de trabajos, distracción por el uso inadecuado de celulares.

Sumando el aporte lo que relata el autor Estrada, (2015) dice:

Las empresas deben de tener presente que al aumento de funciones laborales en el tiempo que puede causar a medio o largo plazo un deterioro cognitivo, es decir, se dificultad para desarrollar habituales o nuevas destrezas, desafiando la pérdida de memoria y falta de concentración. (s/pp).

Puesto que el deseo de creer que se puede no se radica en la fuerza, sino que aporta a la debilidad; por ende, la expresión de la incapacidad del yo individual de pensar que se lograra solo y subsistir se vuelve una ideología y practica autoritarias que puede compararse a funciones que resultan de escenarios intolerables.

Por lo consiguiente la sobre carga laboral en la hacienda de banano Sociforza se visualiza en la disminución del rendimiento en las actividades que realizan los colaboradores, ellos cierran quincena con trabajos incompletos, en deshoje, enfunde, deschante, realizan de manera inadecuada las cosechas de las frutas e incluso trabajos olvidados en su totalidad en cuanto a las fechas de aplicación de insumos de herbicidas para la eliminación de malezas.

Otra de las causas que se identifican es la presión laboral expuesto como el principal escenario del elevado nivel de estrés laboral, reducción del tiempo de descanso o la pérdida del mismo, experimentación de fuertes dolores de cabeza, taquicardia, adicción laboral, insomnio e incluso existe perdida parcial o total apetito en el trabajador.

Por otra parte, “El estrés es la segunda causa de los problemas de salud relacionados con el trabajo.” (Ballano, 2017, p. 279). Este factor ha aumentado en gran proporción en los últimos años en los países de América Latina según datos (Coach, 2017). Si el trabajador carece de buena salud y no se siente bien en sus horas laborables, este individuo no se sentirá provechoso para la organización

Como consecuencia de la fuerte presión en el trabajador de la hacienda Sociforza aflora un sistema nervioso acelerado además los empleados presentan problemas estomacales (gastritis); dolor de cabeza, espalda cintura, y se sienten débiles por tener cierto grado de anemia, ellos no descansan lo debido y por ende no recuperaran sus energías el cual no logran el grado de productividad que se requiere en la finca bananera, por el cual muchos de los ellos han sido suspendidos o despedidos de sus actividades diarias.

Al verse en mencionada circunstancia los empleados en su mayoría acuden al centro de salud público más cercano u optan por buscar ayuda en consultorios de medicina privados pero dichos certificados no son de valides para la hacienda por no pertenecer al hospital del seguro o por no ser validados por dicha institución y agendar una cita médica en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) no es de gran provecho para el recurso humano de la empresa; debido al largo periodo de tiempo que debe transcurrir para ser atendidos por el especialista o viajar a otras

ciudades que se le es asignado al momento de solicitar dicho servicio; el empleado tiene que abandonar el trabajo por esas horas, dejando sus actividades estancadas, repercutiendo perdidas para la propia organización.

La ausencia de capacitación también es una de las causas que forma parte del problema, al desconocer el manejo de las herramientas y protecciones necesarias para cumplir con los diversos labores agrícolas, los empleados de la hacienda de bananera Sociforza desconocen el debido funcionamiento de los materiales requeridos para realizar las actividades correspondientes e ignoran los riesgos que pueden llegar a sufrir al no tener conocimiento de protección al momento de ejercer su trabajo.

El nivel de conocimiento en protección laboral y de las herramientas utilizadas en los trabajos es indispensables para que no exista interrupción alguna y se tenga un correcto funcionamiento de las mismas al realizar los trabajos, el cual permite evitar costos de mantenimiento y obstaculiza el desarrollo en el entorno competitivo.

La capacitación es una de las mejores estrategias que se aplican en las organizaciones para ser concebidas como un modelo de orientación en formar culturas de identidad empresarial en cuanto a valores íntegros de productividad y calidad de los esfuerzos realizados por ello no se la debe considerar como robotización sino más bien aportar a la capacidad de desarrollo para que se autorrealice y se puede ilimitar creatividad personal y colectiva. (Josia, 2013). Este proceso sobre los programas de capacitación tiene la fuente para perfeccionar el desempeño laboral mediante la orientación de los conocimientos y habilidades que son ejecutadas por medio de las actividades ejercidas en la empresa de forma eficiente.

Los empleados de la hacienda Sociforza no realizan de manera eficiente las labores en las plantaciones porque sufren lesiones en los determinados puestos de trabajos al carecen del discernimiento suficiente para protegerse, también en cuanto al desconocimiento de los instructivos de las herramientas utilizadas, esta se deterioran con mayor frecuencia y se retrasan las actividades, por lo que genera pérdida en la producción y no cumplen con las metas de ventas para las empresas exportadoras. La comprensión de los riesgos existentes en los centros de las operaciones es necesario para desarrollar acciones de prevención que puedan desencadenar los accidentes y enfermedades laborales afectando el desempeño de las organizaciones (Prieto, 2018, p.183).

Otra de las causas del problema es la falta de una adecuada infraestructura de la bodega al no tener ventilación de los productos tóxicos por su debida concentración de los olores que segregan de los mismo en el contexto. Además, en la estrecha bodega existente de la hacienda bananera se encuentra sin la clasificación de los productos y materiales tales como discos de mano, fundas de protección de racimos, fertilizantes, corbatines, fungicida, herbicida, insecticida, cabo bananero (piolas), sunchos agrícolas, cintas, palas, palines, trinchas, cunas, garruchas, escarificadoras, entre otros, donde el individuo a cargo de bodega carece de organización y orientación al distribuir lo que se le solicita.

Según el equipo (Editorial, 2018) describe: “los elementos claves para tener una infraestructura de bodega y gestionar su almacenamiento de manera eficiente. (p.104)

- Permanecer libres las zonas de circulación interna y externa.
- Agrupar los productos de acuerdo a sus características, fechas de elaboración y prioridad.

- Mantener totalmente aseado el lugar.
- Descartar productos caducados o herramientas obsoletas.
- Suministrar mantenimiento a las herramientas que las requieran.
- Mantener un registro del movimiento del inventario en físico.

De acuerdo con lo citado en cuanto la adecuación de bodegas, las condiciones de seguridad dependen del adecuado diseño en el lugar destinado al almacenamiento de los instrumentos requeridos por la empresa para realizar sus actividades, siendo una pieza esencial en la política de prevención de riesgos laborales y la ineficiente productividad.

Esta falencia resulta perjudicial para la salud al permanecer con esos fuertes olores traspirados en el contexto y también se observa el retardo de la productividad al momento que el empleado se acerca a bodega a retirar los materiales que proporciona la hacienda para los labores de campo y el responsable de esa área se demora en administrarle lo solicitado, en el cual dicho trabajador pierde tiempo de producir y genera de forma indirecta el retraso en la actividad de los compañeros al momento de esperar que el bodeguero se desocupe con el primer empleado, inclusive hay casos en que los mismos empleados toman lo que requieren donde aquellos materiales que deben ser devueltos nunca regresan al lugar correspondiente.

El reducido nivel de motivación en los empleados de campo de la hacienda Sociforza también es generado por la omisión en equipo de protección individual, la bananera carece de la adecuación de vestimentas para que los colaboradores se encuentren equipados al realizar sus tareas, se observa incomodidad, además se carece de protección y seguridad que afloran

problemas de salud, la finca bananera posee un nivel ineficiente en cuanto al cumplimiento de las normativas establecidas en la ley.

Debido a los inconvenientes mencionados por la inadecuada protección del empleado en el contexto laboral, estos tipos de problemas se familiarizan en la finca al no utilizar la adecuada herramientas que sirva como protección de sus empleados de acuerdo a sus funciones diarias como mandiles, mascarillas, guantes, botas de caucho, gorros, overoles entre otros; que permitan evitar muchos de los peligros que afectan a la salud de los colaboradores que conforman el personal de campo, donde la autora Caldas,(2018) define: “El riesgo laboral es el posible suceso de que el trabajador sufra un determinado daño como consecuencia de las condiciones en las que realiza su compromiso.”(p.63)

Cabe recalcar que el desempeño de un trabajador implica la exposición de peligros que pueden causar daños a la salud por la manipulación de agentes tóxicos o peligrosos que pueden proceder negativamente en la salud a corto, mediano o largo plazo. (Díaz, 2015). En relación a lo aportado, este contribuye a la concientización sobre la responsabilidad que se debe asumir con cuidado de la salud en el entorno laboral que conlleva a los desgastes físicos o psicológicos que incrementan las posibilidades de desarrollar una patología o enfermedad que pueden potenciar el riesgo de infarto, enfermedades cardiovasculares, etc., por no utilizar la vestimenta adecuada en las labores agrícolas.

El ejercicio de una actividad incluye el esfuerzo y la necesidad para la mayoría de la población activa, el literal del artículo 2 obligaciones de empresas bananeras recalca: la empresa

tiene que proporcionarle al trabajador equipos de protección y ropa de trabajo adecuada para cada actividad realizada. (Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Sector Bananero, 2017).

Otro de los factores que ocasiona el problema es la falta de una adecuada remuneración, por lo tanto, el empleado se encuentra desmotivado al no compensar el sueldo con las horas laboradas, existe retraso de los roles de pago, por ende, se realiza sus actividades de forma obligatoria, se pierde la capacidad de innovar, se carece de compromiso por la empresa, riesgo en la pérdida de talentos y experiencias para ejercer las funciones.

En la hacienda bananera se aumenta las horas laborales y sin la debida recompensación por sus servicios prestados en horas extraordinarias; sin embargo, están obligados a cumplir con sus respectivas tareas que se les asignan, además el autor Ferrer (2014) considera: “la retribución salarial debe ser fijada acorde a la duración del servicio” (p.26).

La respectiva remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.”. adicionando que las empresas no pueden sobrevivir si no proporcionan a sus colaboradores la adecuada remuneración la misma que permite sostener la estructura como la respectiva gestión. (Aguilera, 2016, p 120). Es que la motivación influye en cada uno de los trabajadores ya que ellos sienten que su esfuerzo no es reconocido por su jefe por la labor que realiza, por lo que no tienen la oportunidad de crecer dentro de la empresa la cual conlleva a que los objetivos de la empresa no se logren a cabalidad y no se cumple con los planes aplicados para la ejecución de las actividades.

Por consiguiente, el autor Hernández, (2014) menciona: “La compensación tiene como fundamento de que si existe mayor trabajo en condiciones de puesto y eficiencia deben

corresponder también a un mayor salario.” Por lo que no se aplica dicha esquemática de sueldos en la compañía Sociforza S.A.; aportando con la incompetencia de las capacidades del personal para desempeñar sus funciones laborales debido a la insuficiencia en motivación salarial.

El autor González, (2013) manifiesta que: “El ser humano se construye, se moldea y adquiere conocimiento todo el tiempo, este proceso siempre es en beneficio de sí mismo. En este sentido, la personalidad se desarrolla basada en las experiencias cotidianas y en la tendencia actualizada de cada individuo.”

A través de la ficha de observación se pudo detectar que existe un bajo nivel de motivación, en la actualidad se requiere que el trabajador este motivado con su trabajo ya que el personal es el pilar fundamental para la empresa Sociforza para lograr maximizar todos los recursos de manera eficaz, además el personal cubre las necesidades de la empresa y debe ser reconocido su esfuerzo que desempeña (Guillén, 2013). Por ende, si se quiere alcanzar el éxito competitivo por medio de los recursos humanos, es preciso introducir un cambio fundamental en la forma en que los gerentes conciben la fuerza de trabajo.” Donde nos da a entender que los encargados de este tipo de cargos tienen que adaptarse al entorno y ser flexibilidad con el personal.

Esto implica que al personal no se lo debe de recargar con funciones y se lo debe considerar a estos como socios, sin la necesidad de verlas como un costo que es necesario minimizar o suprimir por completo, ya que cada trabajador aporta con un eslabón en la cadena productiva generando utilidad y que depende de la administración de recursos humanos el propiciado vínculo armonioso entre los colaboradores con un efecto considerable en su rendimiento, lo cual aporta a las ventajas competitivas que puede alcanzar la empresa.

Conclusión

Del presente estudio de caso se pudo observar, describir y conocer las contrariedades del nivel de motivación en los empleados de campo de la hacienda Sociforza, los mismos que permiten concluir que en la empresa se sujetan factores relacionados con la estimulación intrínseca y extrínseca, donde existe insuficiencia de personal para realizar las tareas agrícolas por lo que se hace inevitable el exceso de trabajo, atrasos en las labores y la provocación de estrés, motivos que adiciona la desmotivación laboral y traen consigo una baja productividad que afecta a la finca de banano.

Los espacios disponibles para bodegas no deben ser reducidos y deben estar adecuados para su debido funcionamiento que facilite el almacenamiento los materiales e insumos requeridos para la plantación bananera, de lo contrario será inevitable la pérdida de tiempo al despachar lo que requiriere el empleado, formando una cadena de retrasos por el número de personas que se encuentran en la esperan de su turno.

Por otra parte, la institución al carecer de un personal capacitado se generará el inadecuado desarrollo en las actividades por desconocer el manejo de las herramientas y protecciones que se requieren para trabajar en la plantación, la capacitación del personal es sin duda una excelente oportunidad para mejorar el nivel de motivación en la empresa y tener la potestad conseguir el éxito deseado.

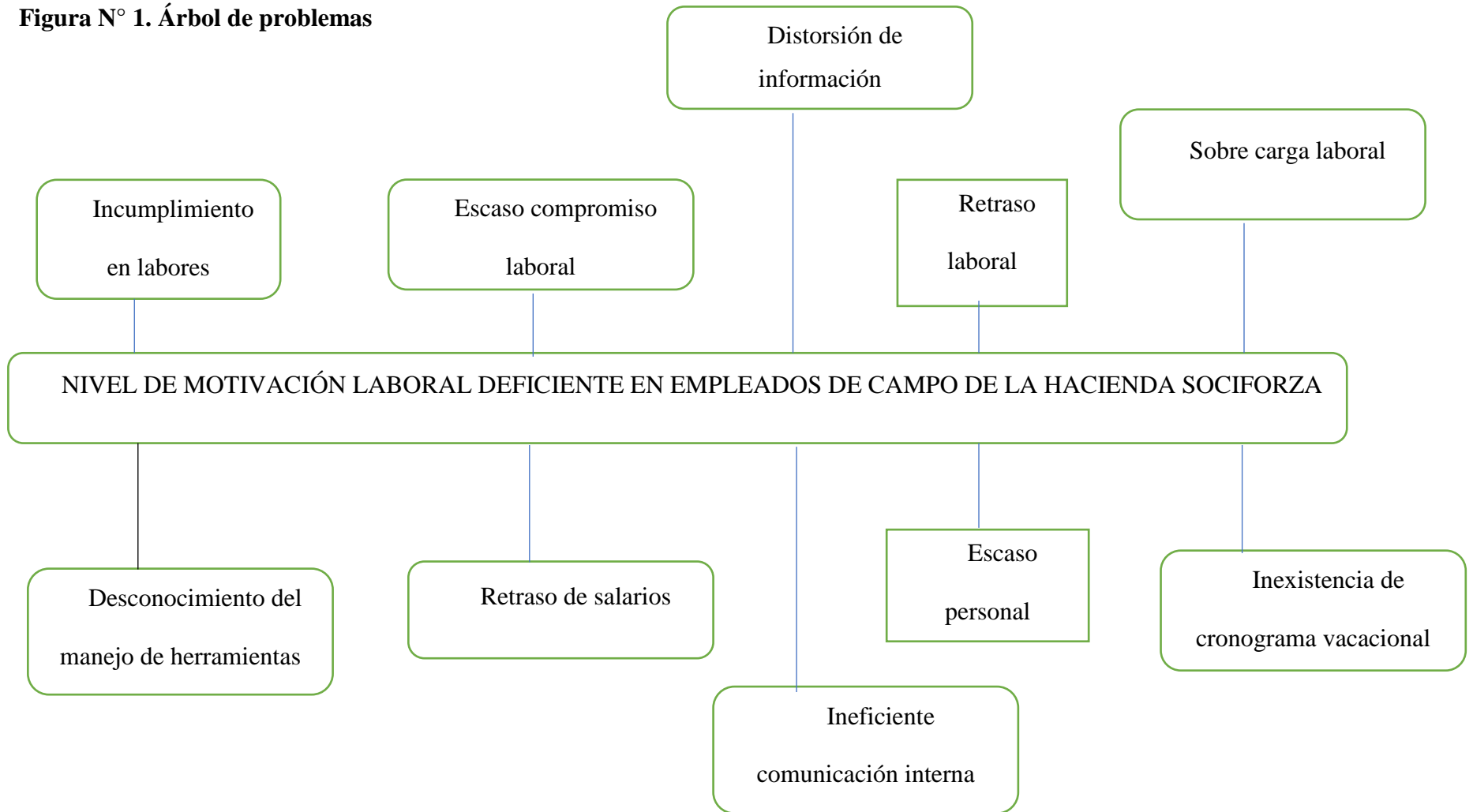
Además, la información que transita en las áreas de trabajo debe transmitir el correcto mensaje para prevenir que se distorsione la originalidad de lo expresado ante los demás, por ende, la comunicación dentro de la empresa es de mucha importancia, porque puede afectar el proceso productivo y generar la vitalización rumores que no propicien con un clima confiable en los integrantes de la organización.

Bibliografía

- Agricultura, O. d. (2017). *Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Sector Bananero*.
Obtenido de Art.2 Obligaciones de la empresa bananera: <http://www.fao.org/3/a-i8078s.pdf>
- Aguilera, J. d. (2016). *La gestión de cuentas en la agencia de comunicaciones de marketing*.
Madrid: ESIC Editorial.
- AROCA, R. P. (2016). *Formación y orientación laboral* . Madrid- España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Ballano, F. (2017). *El paciente con trastornos mentales (Promoción de la salud y apoyo psicológico)*. Editex.
- Caldas, E. (2018). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 4º ESO (LOMCE)*.
Editex.
- Chavez, J. P. (s.f.). *Ley Federal del Trabajo*.
- Coach, S. (2017). *Reportaje especial: ¡Cifras del estrés laboral en América Latina!* Chile: Smart Coach S.p.A.
- Díaz, M. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Madrid- España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Editorial, E. (2018). *MF1109_3 - Gestión de bodegas en restauración*. España: Editorial Elearning, S.L. .
- Ferrer, M. (2014). *Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales 2014: 27a edición actualizada*. f Grupo Planeta Spain.
- Guillén, M. d. (2013). *Motivación*. Madrid: Ediciones Díaz Santos.

- Josia, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. Editorial Académica Española.
- Meyer, J. (2016). *Sobrecarga: Cómo desconectarse, relajarse y soltarse a sí mismo de la presión del estrés*. of Hachette UK. .
- Montero, F. V. (2014). *Resiliencia organizacional: El desafío de cuidar a las personas, mejorando*. Editorial GEDISA. .
- Muñiz, M. G. (2017). *Manual. Comunicación, asertividad y escucha activa en la empresa*. Madrid: EDITORIAL CEP.
- Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Inc..
- Prieto, A. E. (2018). *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*. Madrid: permission of Editorial Reus. .
- Ramírez, A. A. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Antonio Ascary Aguillón Ramírez.
- Sobrinno, A. M. (2016). *Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipos*. Málaga -España: IC Editorial.

Figura N° 1. Árbol de problemas



Entrevista dirigida al Administrador de campo de la hacienda Sociforza

1. ¿CUAL ES LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA?	La empresa se dedica a la actividad de producción y venta del banano.
2. ¿LA EMPRESA CUMPLE CON SUS METAS DE ESTABLECIDAS?	No; porque se ha tenido inconvenientes en la producción a causa de los recursos requeridos.
3. ¿EXISTE UNA EFICAZ COMUNICACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL?	Una comunicación eficaz no, muchas de las veces se obtiene actividades erróneas por este inconveniente.
4. ¿EL EMPLEADOR CANCELA LOS BENEFICIOS SOCIALES A LOS EMPLEADOS AGRÍCOLAS?	Si; se les cancela, pero por grupos, el cual se toma hasta seis meses; todo depende de los egresos que se proporcionan en la hacienda.
5. ¿LA EMPRESA RESPETA LOS HORARIOS DE TRABAJO?	No siempre; el personal tiene que trabajar más de 8 horas laborales obligatoriamente sin recibir horas extras.
6. ¿LOS EMPLEADOS GOZAN DE SUS VACACIONES ANUALMENTE SIN ANOMALÍAS?	Bueno actualmente si están recibiendo las vacaciones; el problema es que al salir el trabajador de vacación se duplica carga laboral para los compañeros.

<p>7. ¿LA EMPRESA REALIZA INVENTARIOS DE BODEGA?</p>	<p>La verdad es que no se está llevando los inventarios digitales ni manuales porque el bodeguero cumple más funciones y no se abastece.</p>
<p>8. ¿LA HACIENDA CAPACITA AL PERSONAL DE CAMPO?</p>	<p>No, para nada, eso sería elevar los rubros en los egresos de la empresa y lo que más se trata es de mantener dichos valores.</p>
<p>9. ¿EL EMPLEADOR ES PUNTUAL AL CANCELAR LOS SUELDOS A LOS EMPLEADOS AGRÍCOLAS?</p>	<p>No, el propietario si se retrasas en los pagos quincenales a los empleados e incluso este caso es habitual en esta empresa.</p>
<p>10. ¿LA EMPRESA SOCIFORZA FACILITA A LOS EMPLEADOS AGRÍCOLAS LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PARA LAS LABORES?</p>	<p>La empresa no proporciona elementos de protección, si el empleado quiere utilizar equipo de protección, este tiene que traerlo de su hogar.</p>