



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADEMICA:

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TITULO**

DE INGIENERIA COMERCIAL MENCIÓN FINANZAS

TITULO DEL PROYECTO:

**“ESTRUCTURACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE
TRABAJO PARA MEJORAR LA SEGURIDAD Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA
HACIENDA MARÍA AUXILIADORA DEL CANTÓN EL
TRIUNFO”**

Autoras:

Barreto Vera Alexandra Verónica

Intriago Zamora Olga Juliana

Milagro, Enero del 2012

Ecuador

Aceptación de la tutora

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por Las Srtas. Barreto Vera Alexandra Verónica y Intriago Zamora Olga Juliana, para optar al título de Ingenieras Comerciales y que acepto tutoriar las estudiantes, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, a los 21 días del mes de junio del 2011

Ab. Elicza Ziadet

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Las autoras de esta investigación declaran ante el Consejo Directivo de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de nuestra autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 07 días del mes de febrero de 2012.

Barreto Vera Alexandra Verónica
C.I. 092378444-1

Intriago Zamora Olga Juliana
C.I. 092615845-2

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA..... []
DEFENSA ORAL..... []
TOTAL..... []
EQUIVALENTE..... []

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

Dedicatoria

Al concluir mis estudios universitarios expreso primeramente mis sinceros sentimientos a Dios por ser la luz en mí camino y el guía de mi vida, dedico esta tesis a mis adorados padres quienes me apoyaron moral e incondicionalmente en los momentos difíciles de mi vida, lo cual me ha permitido el logro de ser una profesional, aspiro recompensar el sacrificio de tantos años de esfuerzo.

Barreto Vera Alexandra Verónica

Dedicatoria

Esta tesis la dedico primeramente a Dios, por guiarme y darme fuerzas para seguir adelante y por que sin él no lo hubiese logrado, a mis padres de igual manera porque me guiaron, me apoyaron y supieron darme impulso para no decaer y seguir luchando por mis metas, a mi mami Yoya, mi hermano, mis hermanas que me dieron su apoyo y estuvieron a mi lado ayudándome en todo momento de mi carrera. A todas las personas que en algún momento me brindaron su apoyo y me supieron aconsejar.

Intriago Zamora Olga Juliana

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios por ser mi guía y darme la fuerza para seguir adelante, luego a mis padres por ser mi ejemplo, por creer y hacer de mi una persona de principios y valores, por su confianza y apoyo incondicional, a mis maestros por compartir sus conocimientos y buenos consejos, gracias a ellos he logrado descubrir el camino de la sabiduría. A mis compañeros y amigos que estuvieron en este caminar y supieron apoyarme y darme buenos consejos.

A mi tutora por guiarme y apoyarme para culminar mi tesis de grado.

Barreto Vera Alexandra Verónica

Agradecimiento

Le agradezco primeramente a Dios por haber guiado mi vida y mi carrera y por permitirme lograr esta meta. A mis padres por ser mi inspiración, mi guía, mi ejemplo de superación, gracias por darme sus consejos cuando lo necesite y su apoyo incondicional. Gracias a mis hermanas, mi hermano por apoyarme en todo lo que necesite, a mi abuelita, a mi cuñada, a mis sobrinos por estar a mi lado en todo momento. Gracias y cada uno de mis maestros por transmitirme sus conocimientos y buenos consejos y por brindarnos su amistad, un agradecimiento especial a la Ing. Catalina Benavides. A mis amigos y compañeros por todo el tiempo que compartimos por brindarme su amistad y apoyo cuando lo necesite, a mi querida universidad por acogerme en sus instalaciones y permitirme conocer personas hermosas que me brindaron su amistad. A mi tutora por guiarme para realizar mi tesis de grado.

Intriago Zamora Olga Juliana

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Doctor.

Rector de la Universidad Estatal De Milagro

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer la entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue “Estructuración de las políticas para mejorar la seguridad y productividad de los trabajadores de la Hacienda María Auxiliadora del Cantón El Triunfo”, y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, 07 de Febrero del 2012

Barreto Vera Alexandra Verónica

C.I. 092378444-1

Intriago Zamora Olga Juliana

C.I. 092615845-2

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1-2
CAPITULO I	
ELPROBLEMA.....	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1. Problematización.....	3
1.1.2. Delimitación del problema.....	4
1.1.3. Formulación del problema.....	4
1.1.4. Sistematización del problema.....	4
1.1.5. Determinación del tema.....	5
1.2. OBJETIVOS	
1.2.1. Objetivo general.....	5
1.2.2. Objetivos específicos.....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	5-6
CAPITULO II	
MARCO REFERENCIAL	
2.1. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1.1. Antecedentes históricos.....	7-8
2.1.2. Antecedentes referenciales.....	8-11
2.1.3. Fundamentación.....	11-26
2.2. MARCO LEGAL.....	26-27
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	27-28

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES	
2.4.1. Hipótesis general.....	29
2.4.2. Hipótesis particulares.....	29
2.4.3. Declaración de variables.....	30
2.4.4. Operacionalización de variables.....	31

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	32-33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	
3.2.1. Características de la población.....	33
3.2.2. Delimitación de la población.....	33
3.2.3. Proceso de selección.....	33
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	
3.3.1. Métodos teóricos.....	33
3.3.2. Métodos empíricos.....	33
3.3.3. Técnicas e instrumentos.....	34
3.4. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN.....	34

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	35-45
4.2. ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS.....	45
4.3. RESULTADOS.....	45-46

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	46-47
CAPITULO V	
PROPUESTA	
5.1. TEMA.....	48
5.2. FUNDAMENTACIÓN.....	48-55
5.3. JUSTIFICACIÓN.....	56
5.4. OBJETIVOS	
5.4.1. Objetivo general de la propuesta.....	56
5.4.2. Objetivos específicos de la propuesta.....	56
5.5. UBICACIÓN.....	57
5.6. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD.....	58-71
5.7. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	72-81
5.7.1. Actividades.....	81-94
5.7.2. Recursos, análisis financiero.....	94-98
5.7.3. Impacto.....	99
5.7.4. Cronograma.....	99
5.7.5. Lineamientos para evaluar la propuesta.....	100
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	103-104
ANEXOS.....	105-132

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	
Hipótesis general.....	29
Cuadro 2	
Hipótesis particulares.....	29
Cuadro 3	
Declaración de variables.....	30
Cuadro 4	
Operacionalización de las variables.....	31
Cuadro 5	
Resultados de la pregunta 1 de la encuesta.....	35
Cuadro 6	
Resultados de la pregunta 2 de la encuesta.....	36
Cuadro 7	
Resultados de la pregunta 3 de la encuesta.....	37
Cuadro 8	
Resultados de la pregunta 4 de la encuesta.....	38
Cuadro 9	
Resultados de la pregunta 5 de la encuesta.....	39
Cuadro 10	
Resultados de la pregunta 6 de la encuesta.....	40
Cuadro 11	
Resultados de la pregunta 7 de la encuesta.....	41

Cuadro 12	
Resultados de la pregunta 8 de la encuesta.....	42
Cuadro 13	
Resultados de la pregunta 9 de la encuesta.....	43
Cuadro 14	
Resultados de la pregunta 10 de la encuesta.....	44
Cuadro 15	
Costo de inversión para la implementación de la propuesta.....	58
Cuadro 16	
Matriz de valoración.....	64
Cuadro 17	
Procesos y sus factores de riesgos, consecuencias y medidas preventivas.....	66
Cuadro 18	
Análisis de riesgo del proceso de producción del banano.....	67
Cuadro 19	
Indicadores de grado de cumplimiento.....	68
Cuadro 20	
Verificación del cumplimiento de las políticas de trabajo.....	69
Cuadro 21	
Verificación del cumplimiento de las políticas para el manejo de herramientas peligrosas.....	70

Cuadro 22

Verificación del cumplimiento de las políticas para la aplicación o manejo de materia orgánica.....70

Cuadro 23

Verificación del cumplimiento de las políticas para la aplicación o manejo de herbicidas.....70

Cuadro 24

Verificación del cumplimiento de las políticas para la aplicación o manejo de fertilizantes.....71

Cuadro 25

Verificación del cumplimiento de las políticas para el uso de agroquímicos.....71

Cuadro 26

Ropa y equipo de protección personal.....76

Cuadro 27

Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.....77

Cuadro 28

Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.....78

Cuadro 29

Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.....79

Cuadro 30

Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.....80

Cuadro 31

Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.....81

Cuadro 32	
Análisis FODA.....	88
Cuadro 33	
Estrategias FODA.....	89
Cuadro 34	
Análisis portter.....	90
Cuadro 35	
Barreras de entrada.....	91
Cuadro 36	
Productos sustitutos.....	91
Cuadro 37	
Determinantes de la rivalidad.....	92
Cuadro 38	
Poder de negociación de los clientes.....	92
Cuadro 39	
Negociación con los proveedores.....	93
Cuadro 40	
Resumen de las matrices.....	93
Cuadro 41	
Análisis costo – beneficio.....	94
Cuadro 42	
Análisis de riesgo del proceso de producción del banano en dólares.....	95

Cuadro 43	
Estado de resultado proyectado a 5 años.....	96
Cuadro 44	
Balance general proyectado a 5 años.....	97
Cuadro 45	
Flujo de caja proyectado a 5 años.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	35
Figura 2	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	36
Figura 3	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	37
Figura 4	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	38
Figura 5	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	39
Figura 6	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	40
Figura 7	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	41
Figura 8	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	42
Figura 9	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	43
Figura 10	
Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.....	44
Figura 11	
Croquis del sector.....	57

Figura 12	
Banano cultivado.....	59
Figura 13	
Preparación de terreno para la siembra de banano.....	59
Figura 14	
Plantaciones de banano.....	60
Figura 15	
Manejo y protección de la fruta.....	60
Figura 16	
Plantas de banano en mantenimiento.....	60
Figura 17	
Racimo de banano.....	61
Figura 18	
Enfunde de banano, banano de calidad y hojas de banano en mal estado.....	61
Figura 19	
Persona encargada del control fitosanitario.....	62
Figura 20	
Banano.....	62
Figura 21	
Transportación del banano por cable-vía.....	62
Figura 22	
Limpieza y clasificación de la fruta en la piscina.....	63
Figura 23	

Aplicación de recubrimiento protector y peso de la fruta (banano).....	63
Figura 24	
Empaque y transportación del producto.....	63
Figura 25	
Organigrama estructural de la hacienda.....	82
Figura 26	
Organigrama funcional de la hacienda.....	82
Figura 27	
Logotipo de la Hacienda María Auxiliadora.....	87
Figura 28	
Cronograma.....	99

RESUMEN

En Ecuador el índice por accidentes laborales es muy alto lo que provoca que exista deficiencia en la productividad laboral, en base a esta problemática hemos decido realizar la investigación en la Hacienda Bananera María Auxiliadora, para lo cual se ha aplicado diferentes técnicas de estudio, esto ha permitido observar que las causas que generan accidentes laborales y por ende baja productividad en los trabajadores es el desconocimiento de las políticas de trabajo.

Mediante el análisis que se efectuó, se llego a conocer que la Hacienda cuenta con políticas que son establecidas por las compañías certificadoras GLOBALGAT y RAINFORREST y que estas políticas de trabajo no son conocidas lo que se refleja en la productividad de los trabajadores.

Es necesario estructurar las políticas de trabajo y así lograr disminuir el nivel de riesgo de los empleados, además, identificar los problemas que causa el no contar con uniformes de trabajo, modificar la falta de implementos, implementar medidas preventivas y darlas a conocer, de esta forma mejorar la seguridad y productividad de los trabajadores evitando que se produzcan accidentes laborales.

La propuesta planteada busca corregir los problemas planteados a través de la estructuración de las políticas de trabajo.

Para que la propuesta tenga buenos resultados se debe difundir las políticas de trabajo y promover su aplicación y cumplimiento, además de capacitar al administrador para que explique cómo ejecutar las políticas laborales.

ABSTRACT

In Ecuador, the rate of workplace accidents is very high which causes deficiency exists in labor productivity, based on this issue we have decided to conduct the research in the banana plantations Mary Help of Christians, for which different techniques have been applied to study, this has revealed that the causes of accidents and hence low productivity workers is the lack of work policies.

Through the analysis conducted, it was announced that the Treasury has policies that are established by the certifying companies and RAINFORREST GLOBALGAT and that these policies are not known to work as reflected in the productivity of workers.

It is necessary to structure policies and achieve work and reduce the level of risk for employees, in addition, identify the problems caused by not having work uniforms, change the lack of implements, implement preventive measures and make them known, this way to improve safety and productivity of workers by preventing the occurrence of accidents.

The proposal seeks to correct the problems raised through the structuring of work policies.

For the proposal to have good results should be disseminated to policy work and promote their implementation and enforcement, as well as enable the administrator to explain how to implement labor policies.

INTRODUCCIÓN

Las entidades tanto públicas como privadas que se dedican a la producción se caracterizan por contar con personal calificado y brindar las políticas de trabajo que garanticen el bienestar de los empleados y su buen rendimiento. No obstante todavía existen carencias en la seguridad laboral lo que genera baja productividad en los trabajadores, por lo que se debería cubrir, implementando medidas de seguridad y políticas de trabajo que guíen a los empleados, evitando que ocurran accidentes laborales.

Hoy en día es de mucha importancia que las compañías al establecer políticas de trabajo, enfoquen como objetivo mejorar la seguridad laboral y productividad de sus empleados, además de aplicar evaluaciones para determinar el nivel de riesgo y conocer si las condiciones de trabajo en las cuales se desempeña el personal son las adecuadas, de esta forma poder mejorar la seguridad que existe dentro de la empresa y lograr un mejor rendimiento, así la institución será más efectiva en las actividades que realiza.

Es por esto que se ha visto la necesidad de estructurar las políticas de trabajo para mejorar la seguridad y productividad de los trabajadores que laboran en la hacienda “María Auxiliadora” del Cantón El Triunfo, que contribuya a disminuir el nivel de riesgo y mejorar el rendimiento de los empleados.

Para mayor conocimiento del tema, se lo ha dividido en cinco capítulos:

Capítulo I: Se realizó el planteamiento del problema, se analizó la situación actual y se determinó las causas y efectos que la producen, la delimitación y formulación del problema, además se efectuó el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación del problema.

Capítulo II: El marco referencial compuesto del marco teórico, este hace referencia a los antecedentes históricos y referenciales; fundamentación, el marco legal y conceptual, así mismo se desarrolló las hipótesis y variables en las cuales se efectuaron la hipótesis general y las hipótesis particulares, la declaración de las variables y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Este capítulo trata sobre el marco metodológico al tipo y diseño de la investigación y su perspectiva general, la población y muestra en este punto se da a conocer las características y delimitación de la población, el tipo, tamaño de muestra que se va a utilizar y proceso de selección.

Además los métodos y técnicas que se van a utilizar para hacer la recolección de la información, también se da a conocer las técnicas a emplearse en el procesamiento estadístico de la información.

Capítulo IV: En este capítulo se hace el análisis e interpretación de resultados, en el cual se dan a conocer los resultados obtenidos donde se analiza la situación actual, también se lleva a cabo un análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas, igualmente se estudian los resultados encontrados y se realiza la verificación de las hipótesis.

Capítulo V: En este capítulo se desarrolla la propuesta, se da a conocer el tema, se realiza la fundamentación y justificación, también se efectúan el objetivo general, los objetivos específicos. Se da a conocer la ubicación donde se llevara a cabo la propuesta y la factibilidad de la misma, así mismo se realiza la descripción de la propuesta en la cual se detallan las actividades, recursos y análisis financieros, cuál será el impacto que tendrá la propuesta y los lineamientos para evaluar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las personas que realizan actividades en Haciendas Bananeras están expuestas a peligro, lo cual produce que no se desempeñen de la mejor manera, esto se debe a que muchos empleadores no ofrecen políticas de trabajo que aseguren la integridad de los empleados y el buen cumplimiento de sus tareas.

Los accidentes laborales son determinados por las condiciones inadecuadas de trabajo que ofrecen los patronos a sus empleados provocando que se realicen mal las tareas y por ende que exista baja productividad y desempeño deficiente.

Analizando la seguridad y productividad de los trabajadores de la Hacienda “María Auxiliadora” se ha observado que existen accidentes laborales lo que genera limitaciones en la productividad laboral, esto se debe al desconocimiento de políticas laborales, no contar con implementos necesarios, carencia de ropa adecuada, incumplimiento de medidas de seguridad en la realización de su trabajo.

Para mejorar la productividad de los empleados y evitar los accidentes laborales es necesario facilitar ropa adecuada al tipo de actividades, implementos necesarios para que realicen las labores, además de dar a conocer cuáles son las políticas de trabajo y supervisar que se cumpla con las medidas de seguridad.

Se hace indispensable aplicar todas las correcciones mencionadas para de esta manera llegar a la obtención de buenos resultados, es decir que los empleados se sientan seguros al realizar sus tareas y así se desempeñen de forma eficiente.

1.1.2 Delimitación del problema

Espacio

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Guayas

Cantón: El Triunfo

Empresa: Hacienda “María Auxiliadora”

Tiempo

Se basara la investigación en un tiempo de cuatro años.

Universo

La investigación será desarrollada en base a los 70 empleados que laboran en la Hacienda María Auxiliadora.

1.1.3 Formulación del problema

¿De qué manera el desconocimiento de políticas de trabajo incide en la productividad de la Hacienda María Auxiliadora?

1.1.4 Sistematización del problema

¿De qué manera afecta en el rendimiento de los trabajadores de la hacienda María Auxiliadora el carecer de ropa adecuada al realizar sus labores?

¿Cómo incide en la productividad de los trabajadores, la carencia de implementos apropiados al realizar su trabajo?

¿Cómo influye en la rentabilidad de la hacienda María Auxiliadora el desempeño de sus trabajadores?

¿Cómo incide en el desempeño de los trabajadores el incumplimiento de normas de seguridad al realizar sus tareas?

1.1.5 Determinación del tema

Incidencias en la productividad de los trabajadores de la Hacienda “María Auxiliadora” al desconocer las políticas de trabajo.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Conocer los factores que inciden en la productividad de la Hacienda María Auxiliadora al desconocer las políticas de trabajo.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar los factores que afectan en el rendimiento de los trabajadores de la Hacienda María Auxiliadora al carecer de ropa adecuada al realizar sus labores.

Analizar las causas que inciden en la productividad de los trabajadores, al carecer de implementos apropiados al realizar su trabajo.

Indagar como influye en la rentabilidad de la Hacienda María Auxiliadora el desempeño de sus trabajadores.

Evaluar como incide en el desempeño de los trabajadores el incumplimiento de las normas de seguridad al realizar sus tareas.

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación de la investigación

Actualmente las empresas se hacen más competitivas dentro de su ramo, para lo cual adoptan estrategias que ayuden a garantizar el éxito y seguridad de sus empleados.

Estas empresas adoptan herramientas basadas en gestión estratégica, desarrollo personal, control de calidad, políticas de trabajo, medidas de seguridad para sus trabajadores, con el objetivo de alcanzar el éxito, estableciendo metas para cumplir con la planificación estratégica. Es importante que todos los miembros de la

empresa se sientan identificados y comprometidos a alcanzar los objetivos empresariales.

La necesidad de estructurar las políticas de trabajo ayudara a mejorar las condiciones laborales, mediante su ejecución se podrá establecer los lineamientos a seguir para desarrollar las tareas requeridas para el logro de los objetivos en beneficio de la hacienda, esto con el fin de que pueda seguir brindando buenos servicios a la comunidad.

La investigación propuesta busca, mediante la teoría, conceptos básicos, reglas de trabajo y normas de seguridad, aplicarlas para encontrar explicaciones a situaciones internas (accidentes laborales, baja productividad) que afectan a los empleados y por ende a la productividad de la Hacienda María Auxiliadora.

Para conocer los resultados de la investigación, se utilizara métodos de indagación para medir la seguridad laboral y productividad de los trabajadores que laboran en la hacienda, por medio del empleo del cuestionario desarrollado con lo que se busca conocer el nivel de rendimiento, riesgo que existe para el personal de la hacienda por la carencia de seguridad, condiciones en la cual realizan sus tareas, además definir el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados.

Al aplicar la encuesta se podrá conocer a que se debe el desconocimiento de políticas de trabajo, las razones por la cual existen accidentes laborales en la Hacienda María Auxiliadora además saber cuan comprometido esta el patrón con la seguridad de sus empleados y de esta manera brindar las respectivas soluciones a los problemas que se encuentren.

De acuerdo con la investigación, se espera que por medio de los resultados obtenidos nos permita dar soluciones concretas, tales como mejoras en la productividad de los empleados y las condiciones de trabajo, además de contribuir con el establecimiento de políticas de trabajo que ayuden a mejorar la seguridad laboral y de esta manera lograr que los trabajadores tengan un mejor desempeño.

También se espera, por medio de la presente investigación aportar para que la hacienda tenga buenos resultados tanto en la productividad de los empleados así como en la rentabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes históricos

En nuestro país Ecuador las bananeras cuentan una extensa data aproximadamente desde los años 50 del siglo XX. Primeramente siendo manejado por compañías del extranjero y actualmente han llegado a ser transferidas a manos de empresarios locales, donde la mayor parte de los mismos están sujetos a multinacionales para llevar a cabo la exportación del producto.

Alrededor de los años 50 en Ecuador dentro de la región costera existía carencia en la mano de obra, de manera que lo más conveniente era garantizar que haya un constante flujo de ella y formar condiciones para situarla en el propio sector donde se produce. Esto provocaba que hubiera vida de comunidad, se valorara el trabajo agrícola y se permitiera tener oportunidades de planificación en sindicatos. La historia cuenta que la concentración de la fuerza laboral llevo a la creación de mejoras en las condiciones del trabajo alrededor de los años 60, después de la plantación, irrumpió la crisis que provocó el despido de cientos de empleados, se disminuyo las remuneraciones y se elimino los servicios que se prestaban. Los empleados coordinados, pudieron tener acceso a la tierra, pero luego por los años 70 empezaron a perder sus terrenos.

En la actualidad los familiares de los antiguos empleados ya no son propietarios de tierras y laboran como asalariados en los terrenos que en algún momento les pertenecieron y que hoy en día son propiedad de nuevos empresarios bananeros.

A mediados de los años 90 del siglo XX, las bananeras se encontraban situadas especialmente en las provincias Guayas, Los Ríos y El Oro, es decir en el sector mediático de la fértil y enriquecida Cuenca del Guayas. La información que se obtuvo en el censo agropecuario del 2001, ratifica esta tendencia. Estas 3 provincias reúnen el 80.9% de la extensión de banano sembrado en las más importantes provincias productoras.

Sin embargo, a mediados de la pasada década, el banano ha logrado propagarse a zonas que antes se dedicaban a otro tipo de cultivos como el cacao, café, yuca, maíz y donde se asentaban los antiguos colonos y diversos productores que iban desde campesinos hasta pequeños propietarios. Esto se refiere a provincias de la sierra como Pichincha, Azuay, Cañar, Bolívar, Cotopaxi las cuales también cuentan con tierras bajas que están encima de la vertiente occidental subtropical.

La Hacienda María Auxiliadora fue adquirida por el Sr. José Jalil Montedeosca y la Sra. Zoila Loor de Jalil en el año de 1951 y se ha mantenido en la familia Jalil Loor hasta la presente fecha, comenzó como una bananera luego hubo varios cultivos y en la actualidad es una hacienda 100% bananera, cuenta con 110 hectáreas de las cuales 96 hectáreas son de banano, además con una empacadora, un pozo de agua para riego y cable vía.

La hacienda cuenta con los certificados de GLOBALGAT y RAINFORREST que son certificaciones otorgadas por verificadores que acreditan el buen manejo y el trabajo ecológico y medio ambiente en la hacienda.

La hacienda tiene alrededor de 70 empleados y produce aproximadamente 5000 cajas de banano semanal entregando su mayoría a la Compañía Chiquita.

2.1.2 Antecedentes referenciales

Se encontró que existen investigaciones similares como la del proyecto de tesis titulado “Reingeniería del control en los procesos en la empresa bananera “3 Marías” del Cantón Marcelino Maridueña” llevada a cabo el año 2009 realizada por

estudiantes de la Universidad Estatal de Milagro y “Diagnostico investigativo de la implementación de la seguridad industrial en el recurso humano de papelería nacional S.A” también desarrollada en el año 2009 por estudiantes de la Universidad Estatal de Milagro.

Conclusiones del proyecto de tesis Reingeniería del control en los procesos en la empresa bananera “3 Marías”

Con la implementación de esta reingeniería en la Empresa Bananera Tres Marías, los beneficios hacia ella serán mayores y el ahorro de tiempo que es usado en los procesos internos; menos pérdidas económicas de materiales para la empresa; dando lugar a que esta sea más eficiente y veraz en los procesos que se manejara.

Todo con lo que es construyo el sistema está tomando en cuenta las bases que la empresa maneja, como las prestaciones y las políticas, lo que se pretende es que la empresa de un salto al mundo de la competitividad por medio de este sistema y a su vez que controlen algunos de sus procesos.

El aporte que nosotros estamos tomando, es la satisfacción de poder poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, buscar las fallas que tenemos y generar un correctivo y reforzar lo que nos hace falta a cada uno de nosotros.

Recomendaciones del proyecto de tesis Reingeniería del control en los procesos en la empresa bananera “3 Marías”

El sistema de recursos humanos en nomina que encontramos en la organización presenta desfase lo que significa que necesita un recambio de inmediato, para que funcione de una manera optima necesita un buen proceso de capacitación el cual este bien direccionado a mejorar los puntos débiles encontrados en la empresa por lo tanto la economía sería mejor.

Actualizar los conocimientos en el momento necesario para evitar que nuestro potencial disminuya y de ventaja, de esta manera estaremos a la par o mejor que los competidores.

Mantener el ritmo de control de los procesos y reforzar los mismo a base de trabajo, bonificaciones, motivación, así tendremos a nuestro recurso humano dando el máximo a sus esfuerzos en cada actividad que realice.

Conclusiones del proyecto de tesis “Diagnostico investigativo de la implementación de la seguridad industrial en el recurso humano de papelería nacional S.A”

Lo que hemos podido observar durante el tiempo de la investigación es que la empresa hace lo posible por mantener salvaguardando al recurso humano, el cual es el más importante en optimas condiciones, para lo cual ha empleado programas que reducen los riesgos laborales según las normas internacionales, además capacita al personal y ofrecen todos los implementos necesarios para la protección tanto de sus obreros como de las instalaciones, en los distintos departamentos pudimos observar hojas en las paredes en los que se incentivan a los diferentes departamentos, a través de concursos con sus respectivos premios, al área mas limpia y segura. También es una empresa que se caracteriza por implementar nuevas tecnologías de avanzadas a su proceso productivo.

Podemos decir que es una empresa casi en su totalidad excelente, ofrece lo necesario a sus trabajadores pero no lleva un control estricto, constante y eficaz para que se cumplan estas normas de seguridad, por ejemplo esta falencia permite que ciertos trabajadores ingresen a laborar con cierto nivel de alcohol en su organismo y esto genere a su vez una sensibilidad a las bromas pesadas o epítetos fuertes, apodos y malas palabras de ciertos elementos, creando un ambiente propenso a causar los accidentes.

En la investigación de campo se pudo observar que miembros del servicio de limpieza y mantenimiento de aires acondicionados, absorbía con su boca el agua que salía del aire acondicionado y por ende estaba el agua mezclado con los químicos que expulsan el aire.

La eventualidad de sus trabajadores también influyen en el conocimiento a cabalidad de las normas y reglamentos, porque las capacitaciones están programadas con antelación y si un trabajador fue contratado fuera de esa fecha solo se guiara por el reglamento que le proporcionan pero quien les asegura que llega su casa y lo lee.

Recomendaciones del proyecto de tesis “Diagnostico investigativo de la implementación de la seguridad industrial en el recurso humano de papelería nacional S.A”

Supervisar de una manera frecuente y sorpresiva para que el trabajador tome más en serio el control de la empresa.

Pedir informe quincenal del control al Departamento de Seguridad Industrial.

Instalar equipos de monitoreo dentro del área de producción donde existe el mayor porcentaje de inconvenientes.

Diseñar una campaña de comunicación junto a una empresa publicitaria, esta campaña no tendrá un enfoque técnico mucho menor racional, sino netamente emocional.

Esto consiste en hacer videos para que cada empleado reciba uno para que su propio hijo le recuerde que es lo que debe hacer para evitar accidentes y para esto planteamos este eslogan ¡Para y piensa en mí!

Además en cada planta ubicaremos banners gigantes con las fotos de los hijos de los empleados de cada localidad.

2.1.3 Fundamentación

Políticas de trabajo

Una política de trabajo es una guía que se la utiliza para la toma de decisiones en la cual se asocia en la formulación de la estrategia con su implementación. Estas políticas son usadas por las empresas para garantizar que todos sus trabajadores tomen decisiones que refuercen la misión, visión, objetivos y las estrategias por las cuales se rige la empresa.

Implementación de la estrategia

La implementación de la estrategia es un procedimiento en el cual las políticas y las estrategias se emplean por medio del desarrollo de programas, presupuesto y procedimientos. El realizar este procedimiento podría ocasionar cambios en la cultura general, en la estructura o en el sistema administrativo de la empresa. No

obstante, cuando los cambios drásticos son necesarios, los organizadores manejan el empleo de la estrategia, con la supervisión de la gerencia. El establecimiento de estrategias llamadas en ocasiones planificación operativa, involucra con frecuencia la toma diaria de decisiones y la repartición de recursos.

Programa: Actividades o pasos requeridos para llevar a cabo un plan de uso único. Hace que la política o estrategia se dirija hacia la acción.

Presupuesto: Es una formulación de los programas de una empresa en relación con el dinero que se requiere. Los presupuestos que se utilizan para la planificación y el control detallan el costo de cada programa.

Procedimientos: Llamados también procedimientos operativos estándar (POE), establece circuitos de pasos consecutivos o técnicas que enumeran la forma de llevar a cabo una tarea o trabajo.

Desarrollo de políticas

La elección de la mejor alternativa estratégica no se refiere al final de la formulación de la estrategia es decir que por consiguiente la empresa debe interesarse en el desarrollo de políticas, con las cuales se puntualizan las directrices generales para implementar el curso de acción seleccionado. Las políticas al surgir desde la estrategia elegida, proveen de directrices para la toma de decisiones y acciones por medio de la empresa. Son principios por los cuales las empresas operan día a día.

Las políticas tienden a permanecer por largo tiempo tanto así que superan en duración a la estrategia específica con las cuales fueron creadas. Las políticas generales pueden llegar a convertirse, con el pasar del tiempo en parte de la cultura de una empresa.

Reglas de trabajo - Evasión de reglas

Las personas que se encargan de la administración de las empresas suelen interpretar a su manera las políticas para lograr obtener ventajas personales, hacen pensar que son necesarias para lograr las metas propuestas o que las reglas se pueden evadir y las personas están de acuerdo con la evasión.

Existen situaciones que influyen a que las personas tengan un comportamiento ético y que no se evadan las reglas para beneficio personal, como el miedo a quedarse sin empleo, miedo a que su reputación se vea afectada o la vergüenza de verse atrapados en flagrancia.

El reto de ganar productividad

La productividad se refiere a obtener calidad y cantidad de resultado, sin embargo muchos administradores y trabajadores piensan que se trata de producción. La dificultad que se tiene para entender la productividad aumenta debido a los administradores que no tienen conocimiento acerca de toma de decisiones y como solucionar problemas.

La administración toma como algo personal y resuelven problemas sin importarles si sus decisiones darán el resultado deseado. Esto perjudica aun mas cuando las decisiones no ayudan a determinar si hubo un aumento en la productividad y los clientes se encuentran satisfechos con estos resultados.

Aumento de la productividad y la calidad de vida en el trabajo

La importancia de aumentar la productividad y la calidad de vida laboral es notable para los que trabajan en empresas. Por mucho tiempo los empleados y las empresas han creído estar protegidos de la competencia global, por lo cual no se preocuparon por realizar programas de incentivos que ayudan a elevar la productividad. Pero esta situación ha cambiado por causa de distintas razones, entre las cuales se encuentran:

La mayor duración de los ciclos de recesión económica.

La globalización de los mercados y el aumento de la competencia internacional.

La presión por aumentar la productividad crece cada día más, debido a que está en juego la supervivencia de las empresas. La falta de productividad ocasiona que las empresas no sean competitivas además que influye en el nivel de vida de las personas y de la comunidad en general.

Fines e importancia de la calidad de vida en el trabajo y la productividad

En la juntas de directivos se habla cada vez mas de productividad y entre todos llegan a la conclusión que siendo un objetivo es importante invertir para obtener mejoras puesto que existe competencia y la permanencia de la empresa dentro del mercado estaría en riesgo.

Las empresas han llegado a darse cuenta que ser productivo no es algo imposible de lograr si no que es difícil de alcanzar, las medidas de productividad deben realizarse en función de las metas que tenga la empresa. La productividad se define como el conjunto de medidas o indicadores, es decir que mide e indica cual fue la producción de una persona, equipo o empresa en relación con los recursos que fueron utilizados.

Anteriormente para mejorar la productividad se basaban en los cambios tecnológicos, los cuales daban como resultado a un subproducto. Es decir que las personas tenían que realizar su trabajo en menor tiempo para producir más, que dejara de pensar en cómo debía hacer funcionar la máquina e hiciera uso de la tecnología.

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se aplica dentro de la organización en los conocimientos acerca de la ciencia del comportamiento para desarrollar, mejorar y reforzar las estrategias, estructura y procesos que ayuda a que la organización sea efectiva, la definición “dentro de la organización” se refiere a que no se trata de mejorar la parte tecnológica y productiva sino cambiar el comportamiento de la empresa y las personas que trabajan en ella.

Si se hace referencia en la ciencia del comportamiento no significa que el desarrollo organizacional tome mayor responsabilidad en los aspectos financieros, técnicos y económicos de la organización pero si se puede obtener beneficios por medio de los cambios en el comportamiento del personal en la organización.

El desarrollo organizacional busca en primer lugar aumentar la efectividad de la organización y la productividad del personal que labora en ella ayudando así a mejorar la calidad de sus productos y obtener mayor rendimiento en la parte

financiera, en segundo lugar se ayuda a que el personal tenga mayor participación y se desempeñe mejor en la organización.

Diseño de sistema de trabajo de alto desempeño

El desempeño es la contribución que hace una persona para alcanzar las metas y objetivos mientras que el trabajo de alto desempeño se define por la capacidad de compartir las habilidades con la dirección de la organización, además se refiere a los enfoques del cliente y una reacción rápida a los cambios del negocio y del mercado.

Según los autores James R. Evans y William M. Lindsay **“El trabajo de alto desempeño se refiere a los enfoques laborales utilizados en forma sistemática niveles cada vez más alto de desempeño humano y organizacional en general”**.

El diseño de sistema de trabajo de alto desempeño se puede desarrollar utilizando los sistemas de trabajo que permitan realizar las actividades y tener flexibilidad e iniciativa individual para mejorar los procesos laborales, también se puede a ser uso de la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación, además de las remuneraciones y reconocimientos así también como la atención en salud y seguridad son de gran importancia para un alto nivel de desempeño.

Desarrollo de la fuerza de trabajo

Hoy en día para ser competitivos dentro de un mercado es necesario contar con gerentes que tenga la capacidad de mejorar su rendimiento y el de sus empleados, además de aumentar la efectividad de la organización.

Esto ayuda a que el personal de la organización se encuentre preparado para adquirir responsabilidades y desarrolle un mejor desempeño en su trabajo, además permite que se asuman nuevos retos aprovechando las nuevas tecnologías.

El desarrollo de la fuerza de trabajo también tiene que ver con el tema de la capacitación y desarrollo antes mencionado. La valoración del desempeño también ayuda para que el empleado tenga un mejor desenvolvimiento dentro de la organización.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral consiste en que si los empleados sienten que son tratados de manera justa se sentirán satisfecho, no siempre un empleado satisfecho es más productivo que uno insatisfecho. Existen muchos trabajadores que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan porque no tienen que desempeñar muchas tareas.

La insatisfacción laboral genera ciertas consecuencias como rotación, ausentismo, mala actitud, deficiencia en el trabajo, mal servicio al cliente y menor productividad lo cual resulta costoso para la organización, por ejemplo en Estados Unidos la mayor parte de los trabajadores son insatisfechos y tienen una edad menor de 25 años.

Es de mucha importancia que exista satisfacción laboral dentro de la organización para que los empleados sientan que son valorados y desarrollen un sentido de compromiso de esta manera habrá menos posibilidad de que abandonen la organización y brinden a los clientes una buena atención.

Ropa de trabajo

La conservación de la ropa de trabajo es responsabilidad de cada uno de los empleados. El conocer el manejo y las ventajas de hacer un correcto uso de la ropa de trabajo ayuda a concientizar y evitar que existan accidentes laborales dentro del lugar donde desempeñan sus funciones.

Es de gran importancia saber que la ropa de trabajo debe de ir acuerdo a la labor que realiza, además conocer la forma de utilizarse. Es decir que la vestimenta específica de cada labor hay que utilizarla de manera que prevenga toda clase de riesgos que puedan existir en la ejecución de las tareas.

Generalmente se debe utilizar la ropa ajustada para evitar tener telas sueltas, o prendas desgarradas ya que estas circunstancias generan riesgos laborales. Es riesgoso tener telas sueltas que guinden de la vestimenta ya que existe posibilidad de enredarse o engancharse con algún objeto peligroso.

Ropa y herramientas

De acuerdo a las diferentes labores que se lleven a cabo no se admite llevar herramientas dentro de los bolsillos de la vestimenta, ni guindar de los cintos de seguridad o sujetar en zapatos.

Esto será permitido solamente en ocasiones en que la prenda haya sido diseñada porque así lo requiere, además que cuente con bolsillos elaborados para específicamente para poder cargar herramientas y de esta forma evitar que se den accidentes laborales. Es importante dar a conocer cuál es la manera de utilizar la indumentaria, debido a que los peligros de sufrir accidentes y la probabilidad de tener lesiones en el trabajo se eleva si no se hace el uso correcto de la ropa de trabajo. Una vez que la ropa sufra roturas, desgarres o anomalías es necesario informar para que sea reemplazada y así el empleado y equipo de trabajo estén seguros.

Utilizar la ropa indicada

Al momento de llevar a cabo las tareas cotidianas es de mucha importancia contar con ropa adecuada que valla acorde al trabajo que se realiza. No se debe cambiar la vestimenta de trabajo con ropa similar pero elaborada con distinto material. Un ejemplo clásico acoplado con el reemplazo de vestimenta para el trabajo por otra igual es el uso de guantes. Los guantes son diseñados puntualmente para atender las necesidades de cada tarea. Cuando se llevan a cabo trabajos relacionados con electricidad deben utilizarse guantes elaborados específicamente para desempeñar esta labor, de la misma forma con las labores que se realizan en la altura, igualmente con el uso de químicos, metales, soldaduras y tareas especializadas. El hacer uso de guantes que se elaboraron para cierto trabajo en una labor distinta, no es recomendable, puesto que los riesgos son numerosos si se hace caso omiso de las funciones que desempeñan cada prenda.

Mantener en buen estado

La permanente inspección de la vestimenta de trabajo debería transformarse en una costumbre que genera muchas ventajas, una de las cuales sería la prevención. Es

decir que una vez que se presente algún daño lo ideal sería corregir la falla en la ropa o pedir que se entregue una en buen estado para desarrollar su trabajo.

Importancia de los implementos de trabajo

Los implementos de trabajo sirven para proteger a los trabajadores de los riesgos y peligros de la actividad que desempeña. La normalización de la entrega, control y uso de los instrumentos de protección personal es establecida por el código del trabajo.

En las organizaciones donde existe normas o políticas relacionadas con la higiene y seguridad de los trabajadores, se encargan de asesorar, definir y capacitar al personal acerca del correcto uso de la ropa e implementos de trabajo.

Los implementos de trabajo hacen referencia a todo equipo, aparato, dispositivo o herramienta útil para realizar las labores, y cuyo objetivo básico es proteger la integridad física de los trabajadores mientras desempeñan sus funciones.

Las organizaciones deben entregar oportunamente los implementos de trabajo y reponerlos, ya sea por haber finalizado su vida útil, inconvenientes de calidad, desperfectos o problemas similares que impida proteger a los trabajadores, además se debe hacer entrega de implementos de trabajo cada vez que se establezcan nuevas tareas a un trabajador.

El jefe es encargado de definir cuáles son los implementos de trabajo y de protección que debe utilizar el trabajador, vigilando el uso correcto y constante de estos, por su parte los trabajadores deberán hacer uso de los implementos de manera permanente, mientras realicen sus labores y estén expuestos al peligro de la actividad que desempeñen.

Recibo de herramientas, equipo y útiles de trabajo

Antes de que se realice la entrega de los implementos de trabajo, los empleados deben ser capacitados por su jefe para asegurar el uso correcto y seguro de dichas herramientas, así también como su mantenimiento, cuidado y almacenamiento.

También es recomendable que los patronos hagan la distribución entre sus trabajadores de un manual en el cual se indique las instrucciones básicas para manejar, mantener, guardar y en algunos casos transportar de un sitio a otro los útiles de trabajo.

Los trabajadores por su parte tienen el compromiso de conservar en buen estado los implementos que fueran entregados para desempeñar sus labores, también se recomienda hacer firmar una carta compromiso o responsabilidad cuando les sea otorgado sus instrumentos. No obstante los trabajadores no son responsables de los daños ocasionados por su uso, ni de los daños originados por mala calidad o desperfectos que estos presenten.

Cuidado de los implementos de trabajo

Los también conocidos como útiles de trabajo, muy a menudo, tanto para las empresas que los facilitan como para los trabajadores que los receiptan, son de mucha importancia ya que representan una gran responsabilidad para ambos.

Por tal motivo resulta vital conocer cuáles son las características de dichas herramientas y cuáles son sus alcances en lo que se refiere a organización, para de esta manera poder evitar ciertas situaciones que puedan formar un clima organizacional pesado o adverso, inclusive diferentes opiniones laborales entre los trabajadores inconformes.

Es importante que los trabajadores reciban de sus patronos sus implementos de trabajo, tales instrumentos deben ser proporcionados en buen estado y cerciorándose que sean de buena calidad además que deben de ser reemplazados en el momento que ya no sean eficientes.

Una vez que el patrono haga la entrega de los implementos, los trabajadores son los únicos responsables de su manejo, cuidado y mantenimiento. Además de informar a sus superiores del deterioro o daño de los implementos de esta manera puedan ser reemplazados.

Rentabilidad

La rentabilidad es de mucha importancia en el análisis financiero. Mientras la solvencia y liquidez se encarga de medir el riesgo que implica invertir en la empresa y su viabilidad en el tiempo, esto hace referencia a la medida en que la empresa, luego de haber realizado su función principal en ventas o prestaciones de servicio, y haber retribuido a los elementos productivos implicados, es digno de generar un superávit para ser dividido entre los accionistas, que se puede igualar a los recursos totales que se invirtieron en la actividad, para de esta manera mostrar la eficiencia lograda.

La rentabilidad se puede calcular por medio de un cociente: **Beneficio/Inversión**

El análisis de rentabilidad se lo puede abordar desde dos perspectivas de medición, ya sea en relación con la inversión total o con los recursos propios invertidos.

El rendimiento de la inversión en relación con la inversión total o rendimiento de activos se denomina rentabilidad económica y es la que se encarga de medir la relación que existe entre beneficio de explotación (es decir, antes de impuestos e intereses), y el total de activos, como medida de la inversión que ha sido requerida para el logro de dicho beneficio.

Rentabilidad financiera es la encargada de calcular la relación entre el beneficio neto, una vez que los intereses han sido detraídos, y el total del patrimonio neto, como medida de los recursos invertidos por los accionistas en la empresa.

El análisis de rentabilidad no está libre de problemas, como la subjetividad del beneficio o las alternativas de valoración de los activos, los cuales se analizarán.

Indagando en algunos aspectos, tenemos que:

- ❖ Cuando se hace el estudio de rentabilidad, hay que distinguir entre las diferentes actividades que puede estar ejecutando la empresa, para lo cual se requiere información segmentada que esta ofrezca. De diferente manera midiendo la rentabilidad globalmente, se puede ignorar la existencia de actividades deficientes, o de otras que son rentables y convendría potenciar.

- ❖ El estudio de rentabilidad debe relacionarse a un estudio más profundo de la estructura de los costos de la empresa, si este obedece esencialmente de algún insumo específico de su proceso de producción, si esta disminuida por el coste de las deudas.

De igual manera considerando estas deficiencias originadas de la subjetividad o de las oportunidades de manipulación contable, para las empresas auditadas, la cifra del beneficio es una cifra razonable.

Rentabilidad económica

La rentabilidad económica, como se dijo anteriormente, considera comparar el resultado de explotación con el número total de activos de la empresa, calculando de esta manera la eficiencia de dichos activos e inversiones.

El beneficio que se suele utilizar para el cálculo de rentabilidad económica es el BAIT (beneficio antes de intereses e impuestos), y es una partida de mucha ventaja para la comparación entre empresas de distintos sectores y países.

El análisis de la rentabilidad económica se lo puede llevar a cabo analizando sus componentes y las relaciones entre ellos. Como por ejemplo se puede saber el margen sobre ventas, la rotación del activo y el valor añadido.

El valor añadido hace referencia a la riqueza generada por la actividad que realiza la empresa en un periodo determinado, y se lo calcula por medio de la diferencia entre el valor de la producción de bienes y servicios y el valor de compras de las adquisiciones exteriores. Esta diferencia se encarga de medir el aporte de la empresa a la economía.

Rentabilidad financiera

La rentabilidad financiera mide la relación entre el beneficio antes de impuesto (BAT) y el total del patrimonio neto, como medida de los recursos invertidos por los accionistas en la empresa.

Para calcular la rentabilidad financiera se divide el resultado antes de impuesto para el patrimonio neto.

También se puede realizar el cálculo de la rentabilidad financiera en función de la rentabilidad económica y el coste de las deudas. Para poder determinarla, se considera que no todo el pasivo tiene costo, como ejemplo, los acreedores comerciales de la empresa no siempre cobran un interés por el alargamiento del pago de las provisiones y servicios.

Medidas de desempeño

Es importante que los gerentes realicen un análisis de que medidas de desempeño se puede implementar dentro de un programa, es decir que debe conocer si la medida de desempeño va a ser aceptada o no por los empleados de la organización.

Estrategia y agilidad organizacional

De acuerdo con los textos las estrategia, las estructuras, los procesos y las relaciones sirven para mejorar las habilidades de la organización y de esta manera hacer frente a los retos. Esto se ve reflejado en la determinación de los gerentes para sacar adelante a su personal y activos de la empresa y así poder hacer que la organización sea más ágil y competitiva.

Este tema está relacionado con las competencias de la empresa, las alianzas estratégicas que tenga con las demás organizaciones, en la capacidad de aprendizaje y en como involucra a sus empleados en la organización con el objetivo de conocer y dejar que desarrollen sus habilidades y poder así cumplir con las metas propuestas.

Valoración del desempeño

Es muy importante que dentro de las organizaciones los gerentes tengan como una de sus principales responsabilidades la valoración del desempeño es decir que realicen evaluaciones de cómo sus empleados desempeñan sus tareas y en base a los resultados que se obtengan colaborar para que los empleados mejoren su rendimiento, su salario y cuenten con más oportunidades de ascenso.

Si se realiza una valoración de desempeño correcto se puede llegar a mejorar la comunicación entre los gerentes y empleados de la organización y de esta forma también aumentar la efectividad de los empleados y de la organización. Si se realizada en forma incorrecta puede dar resultados negativos tales como bajo rendimiento, desmotivación y puede llegar incluso a tener problemas legales.

La valoración de desempeño tiene dos propósitos, el primero se refiere al propósito administrativo que trata de que los administradores cuenten con la información necesaria para tomar decisiones respecto al sueldo de sus empleados, ascensos o despidos de esta forma los empleados tendrán las pruebas que justifiquen dichas decisiones. El segundo se refiere al propósito de desarrollo que es muy importante ya que por medio de la información obtenida ayudara a conocer cuáles son los empleados que necesitan de capacitación para mejorar su rendimiento.

Refuerzo del desempeño

De acuerdo con el texto los reforzadores del desempeño son aquellos que permiten motivar el comportamiento de los empleados, existen cuatro formas de responder a un comportamiento con los cuales se puede estimular o no el desempeño de los empleados:

- 1.- Refuerzo positivo: Permite estimular el comportamiento de un empleado para que vuelva a repetir dicho esfuerzo en su comportamiento.
- 2.- Refuerzo negativo: Consiste en retirar por un lapso de tiempo a una persona que no esté capacitada para realizar bien su trabajo de esta forma se lograra que el empleado se desempeñe mejor.
- 3.- Castigo: El castigo se trata de poner en marcha el refuerzo negativo, es decir los superiores lo utiliza cuando creen que está justificado.
- 4.- Extinción: Se trata de no aplicar o retirar un esfuerzo, es decir que las personas no se sentirán motivadas para tener un comportamiento correcto.

Creencias relacionadas con el desempeño

Luego de haber realizado el respectivo análisis sobre el concepto de refuerzo de desempeño existen varios factores dentro del ambiente laboral que pueden motivar

a que el comportamiento del personal cambie, según la teoría de las expectativas **“los esfuerzos laborales de una persona conducen a un cierto nivel de desempeño”**.

Las personas se desarrollan en dos tipos de creencias relacionadas con esto:

Vinculo esfuerzo-desempeño

Este tipo de creencias habla sobre las expectativas que puede tener una persona en cuanto sus esfuerzos les permitan o no alcanzar un buen nivel de desempeño. Si se tiene como resultado un nivel de desempeño alto es posible que las personas se sientan más motivadas, pero si se obtiene un nivel de desempeño bajo no se sentirán capaz de alcanzar sus metas.

Vinculo desempeño-resultado

Esta creencia se refiere a los resultados obtenidos en base al desempeño, es decir que un resultado puede ser positivo o negativo. Por ejemplo un trabajador que realiza bien sus tareas o actividades puede recibir recompensas, reconocimientos o premios pero también se puede ganar la envidia de sus compañeros.

La instrumentalidad es la forma de conocer la probabilidad de que el resultado del desempeño sea alto o bajo. De esta misma manera los resultados pueden relacionarse con una valencia que es el valor que se da a los resultados esto puede ser positivo o negativo.

Normas de seguridad

Conjunto de medidas técnicas, médicas, psicológicas y educativas utilizadas para prevenir accidentes y ayudar a eliminar las condiciones inadecuadas de trabajo. Estas medidas también contribuyen para instruir y hacer que las personas se concienticen acerca de la importancia de implementar medidas de seguridad y practicas preventivas.

De acuerdo a la estructura organizacional de la empresa, las medidas de seguridad tienen como meta establecer normas y procedimientos, haciendo practica de los recursos necesarios para alcanzar la prevención de accidentes y de esta forma llevar un control de los resultados obtenidos.

Los supervisores son los encargados de lo que se refiere a seguridad dentro de cada área, a pesar de que exista un departamento de seguridad para orientar a todas las áreas

Las medidas de seguridad para el trabajo observan tres aspectos principales de actividad:

Prevención de accidentes

Prevención de robos

Prevención de incendios

Accidentes laborales

La causa por la cual se producen los accidentes laborales puede dividirse en humana y del entorno. La humana se debe a descuidos, distracción por parte de las personas, también son ocasionadas por la falta de habilidades para realizar el trabajo. Las del entorno en cambio son producto del lugar de trabajo, herramientas, equipo, planta física y el entorno laboral. A pesar de que ambas son importantes se le atribuye mayor cantidad de accidentes a la causa humana, es decir que las personas tienen mayor responsabilidad de que existan accidentes laborales.

Las personas de seguridad se encargan de encontrar dentro del entorno laboral cuales son las razones por las cuales se producen los accidentes, no solo buscan los factores que se encuentran a la vista de las personas si no que buscan los que son más difíciles de observar.

Prevenir accidentes laborales.

Las medidas más usadas por los supervisores para evitar accidentes en el trabajo son la enseñanza, capacitación, ingeniería, dispositivos de protección y cumplimiento de reglas.

Enseñanza: se debe comenzar por hacer que los empleados creen una conciencia de seguridad, luego poner avisos que tengan un mensaje claro de seguridad y prevención de accidentes, señalar las áreas de trabajo y dar a conocer el significado de dichas señales.

Capacitación: emplear medidas de prevención de accidentes en el proceso de aprendizaje.

Ingeniería: evitar que ocurran accidentes por medio del diseño de equipo y del trabajo. Esto también ayuda a eliminar la fatiga, el aburrimiento y la distracción del empleado.

Protección: facilitar a los empleados los implementos de trabajo que los empleados necesiten para desempeñar sus labores, además dar mantenimiento a las maquinarias.

Cumplimiento de reglas: es necesario que cuando se dé a conocer cualquier tipo de regla de trabajo se cumplan porque esta es la única forma de reducir los accidentes.

Los tipos de riesgos laborales

Las lesiones físicas que los trabajadores sufren en el lugar de trabajo son más fáciles de enumerar que las lesiones psicológicas, tanto la salud mental como la física son primordiales. Para muchos trabajadores el ambiente laboral puede ocasionar tensión mental.

Los riesgos psicosociales están relacionados a los objetivos de los empleados, de lograr bienestar y calidad en el trabajo más no a la seguridad, salud y a evitar accidentes laborales.

2.2 MARCO LEGAL

La hacienda bananera María Auxiliadora se encuentra constituida legalmente como Torchusa Sociedad Anónima es decir que su capital está dividido en acciones negociables, además de estar conformado por aportaciones de todos sus socios los mismos que responden solamente por el monto de sus acciones tal como lo indica el art. 143 de la ley de compañías.

El nombre legal de la compañía es Torchusa S.A la cual representa a la Hacienda María Auxiliadora.

En el art. 144 podemos constatar que las sociedades anónimas pueden ser administradas tanto por mandatarios amovibles, socios o no de la misma. En cuanto al nombre la compañía debe indicar que es “Compañía Anónima” o “Sociedad

Anónima” ya sea la palabra completa o por medio de las siglas, además no podrá utilizar una denominación que tienda a confundirse con la de alguna compañía existente.

Las bananeras en Ecuador se encuentran regidas por lo establecido en el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. Además de regirse por la nueva ley de banano, una vez que las disposiciones de esta Ley entren en vigencia desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

El Código de Trabajo en su artículo 434, exige a toda empresa que tenga a su haber más de diez trabajadores, elaborar y someter a aprobación del Ministerio de Trabajo un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que debe ser renovado cada dos años.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Análisis de puesto de trabajo: Cuando se emplean programas de cambio de tareas para mejorar la productividad o la calidad de vida en el trabajo.

Buenos ciudadanos: Son empleados comprometidos y satisfechos que tienen un desempeño superior al que se les exige.

Calidad total: Filosofía que hace hincapié en tres principios para alcanzar altos niveles de desempeño y calidad de los procesos: satisfacción de los clientes, participación de los empleados y mejoramiento continuo del desempeño.

Capital Humano: Conocimientos, habilidades y capacidades de los empleados que tienen valor económico.

Desarrollo organizacional: Aplicación en todo el sistema de conocimientos sobre la ciencia del comportamiento para desarrollar, mejorar y reforzar las estrategias, estructuras y procesos que llevan a la efectividad organizacional.

Ergonomía: La ergonomía toma en consideración los cambios en el ambiente de trabajo junto a las capacidades físicas y fisiológicas y las limitaciones de los empleados.

Estructuración: Distribuir, relacionar y organizar las partes de una obra o de un conjunto.

Expectativas: Percepción que tienen los empleados de la posibilidad de que sus esfuerzos les permitan alcanzar sus metas de desempeño.

Higiene laboral: Conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza.

Instrumentalidad: La probabilidad que se percibe de que el desempeño seguirá un resultado particular.

Intervenciones estratégicas: Cuando en la organización se llevan a cabo fusiones y adquisiciones, cambian sus estrategias y desarrollan alianzas.

Intervenciones tecnoestructurales: Son vinculadas a la estructura y el diseño de la organización, participación del empleado y el diseño del trabajo.

Productividad: Conjunto de medidas o indicadores de la producción de un individuo, grupo u organización en relación con los factores o recursos que se hayan utilizado.

Productividad de los empleados: Los empleados productivos disminuyen los costos de generar ingresos, aumentan el rendimiento sobre las ventas y por extensión impulsan el rendimiento de la compañía sobre el capital invertido.

Reforzadores: Estímulos que motivan cierto comportamiento.

Resultado: Recompensa que recibe una persona por su desempeño.

Salud: Es un estado de bienestar mental y social que no solo consiste en la ausencia de males o enfermedades.

Valencia: La importancia que tiene un resultado para la persona que lo contempla.

Valoración: Evaluación del desempeño laboral de un empleado.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1 Hipótesis General

Cuadro 1. Hipótesis general

Formulación	Hipótesis
¿De qué manera el desconocimiento de las políticas de trabajo incide en la productividad de la Hacienda María Auxiliadora?	El desconocimiento de las políticas de trabajo incide en la productividad de la hacienda María Auxiliadora.

2.4.2 Hipótesis particulares

Cuadro 2. Hipótesis particulares

Sistematización	Hipótesis
¿De qué manera afecta en el rendimiento de los trabajadores de la hacienda María Auxiliadora el carecer de ropa adecuada al realizar sus labores?	La carencia de ropa adecuada al realizar sus labores afecta en el rendimiento de los trabajadores de la hacienda María Auxiliadora.
¿Cómo incide en la productividad de los trabajadores, la carencia de implementos apropiados al realizar su trabajo?	La carencia de implementos apropiados al realizar el trabajo afecta en la productividad de los trabajadores.
¿Cómo influye en la rentabilidad de la hacienda María Auxiliadora el desempeño de sus trabajadores?	El desempeño de los trabajadores influye en la rentabilidad de la hacienda María Auxiliadora.
¿Cómo incide en el desempeño de los trabajadores el desconocimiento de las normas de seguridad al realizar sus tareas?	El desconocimiento de las normas de seguridad para realizar las tareas incide en el desempeño de los trabajadores.

2.4.3 Declaración de variables

Cuadro 3. Declaración de variables

Variables	Conceptos
Políticas de trabajo	Es una directriz amplia para la toma de decisiones que relaciona la formulación de la estrategia con su implementación.
Productividad	Conjunto de medidas o indicadores de la producción de un individuo, grupo u organización en relación con los factores o recursos que se hayan utilizado.
Rendimiento	Nivel de logros laborales de un individuo, conseguido únicamente tras la realización de esfuerzo.
Ropa adecuada	Según la organización mundial de la salud (OMS) "la salud es un estado total de bienestar mental y social y no solo consiste en la ausencia de males o enfermedades"
Productividad de los empleados	Los empleados productivos disminuyen los costos de generar ingresos, aumentan el rendimiento sobre las ventas y por extensión impulsan el rendimiento de la compañía sobre el capital invertido.
Implementos de trabajo	Los implementos de trabajo hacen referencia a todo equipo, aparato, dispositivo o herramienta útil para realizar las labores, y cuyo objetivo básico es proteger la integridad física de los trabajadores mientras desempeñan sus funciones.
Rentabilidad	La rentabilidad es el resultado del proceso productivo. Si este resultado es positivo, la empresa genera utilidad y ha cumplido su objetivo. Si este resultado es negativo, el producto en cuestión está dando pérdida por lo que es necesario revisar las estrategias.
Desempeño	Es la forma de juzgar la efectividad de alguien o algo en el momento de realizar su trabajo. Es significativo conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas).
Normas de seguridad	Conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.

Fuente: Libros e internet.

2.4.4 Operacionalización de las variables

Cuadro 4. Operacionalización de las variables

Variab les	Tipo	Concepto	Indicadores
Políticas de trabajo	Independiente	Es una directriz amplia para la toma de decisiones que relaciona la formulación de la estrategia con su implementación.	Reglas Normas
Productividad	Dependiente	Conjunto de medidas o indicadores de la producción de un individuo, grupo u organización en relación con los factores o recursos que se hayan utilizado.	Desempeño Rendimiento
Rentabilidad	Dependiente	La rentabilidad es el resultado del proceso productivo. Si este resultado es positivo, la empresa genera utilidad, si es negativo, genera pérdida.	Utilidad
Normas de seguridad	Dependiente	Describen al conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, y las precauciones a tomar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo.	Reglas Normas

Fuente: Libros e internet.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

Tipo de la investigación

En el presente modelo se utilizara como tipo de investigación lo siguiente:

Documental: Se analizara los textos de libros, internet relacionado con medidas de seguridad y políticas de trabajo.

Descriptiva: Se llegara a determinar los atributos de la población objeto de estudio.

Correlacional: Se medirá el grado de diferenciación entre las variables de las hipótesis, tales como seguridad laboral, implementos, reglas de trabajo y compromiso de los empleados.

Explicativas: Se dará a conocer una explicación de las hipótesis delineadas por su comportamiento.

Transeccional: Se aplicaran instrumentos de investigación una sola vez para determinar el nivel de productividad e inseguridad laboral.

Investigación de campo: Por medio de esta se llegara a comprobar el comportamiento de la investigación.

Diseño de la investigación

El diseño que se utilizara es de tipo cuantitativo porque se medirá fenómenos en el momento que se planteen las diferentes hipótesis y se estudie su comportamiento también permite aplicar encuestas, tabular información y utilizar las estadísticas, además por medio del diagrama causa-efecto se llegara a analizar las variables dependientes e independientes de diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Características de la población

La población objeto de estudio va a ser todos los empleados de la Hacienda María Auxiliadora del Cantón El Triunfo, los cuales poseen características tales como un nivel de estudio medio, edad que oscila entre 18 y 65 años.

3.2.2 Delimitación de la población

La población en base a la cual se va a realizar la investigación es finita ya que conocemos cual es su tamaño que son 70 empleados.

3.2.3 Proceso de selección

Las personas objeto de investigación serán todas las que conforman el universo ya que es un mínimo de 70 empleados.

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1 Métodos teóricos

Los métodos teóricos que se van a utilizar serán el inductivo, deductivo, síntesis, comparativo, estadístico, analítico e hipotético ya que en el presente proyecto llegamos a determinar los accidentes de laborales que existen a causa de las condiciones inadecuadas de trabajo en las cuales los empleados desempeñan sus labores.

3.3.2 Métodos empíricos

Para llevar a cabo la investigación se empleara el método empírico de la observación el cual nos permitirá conocer las razones por la cual existe carencia de

políticas laborales en la hacienda María Auxiliadora, una vez que se haya obtenido los resultados se podrá cumplir con el propósito de implementar políticas de trabajo para mejorar la seguridad y productividad de los empleados.

3.3.3 Técnicas e instrumentos de la investigación

Las técnicas que se utilizaran para realizar la investigación serán la encuesta y la entrevista para lo cual se elaborara un cuestionario para realizar la encuesta que estará compuesta de seis preguntas de tipo cerradas y dos de tipo abiertas, en el caso de la entrevista se diseñara un cuestionario con seis preguntas de tipo abiertas. Todo esto se basara en la comprobación de hipótesis.

3.4 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

La herramienta que se va a utilizar para hacer el procesamiento estadístico de la información será el programa EXCEL el cual permitirá tabular la información obtenida por medio de encuestas y entrevistas, además se realizaran gráficos que demuestren los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Preguntas:

1.- ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta hacienda?

Cuadro 5: Resultados de la pregunta 1 de la encuesta

Opciones	# de personas	% Porcentaje
De 1 a 3 meses	1	1,43
De 3 a 6 meses	6	8,57
De 6 a 12 meses	16	22,86
1 año en adelante	47	67,14
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.

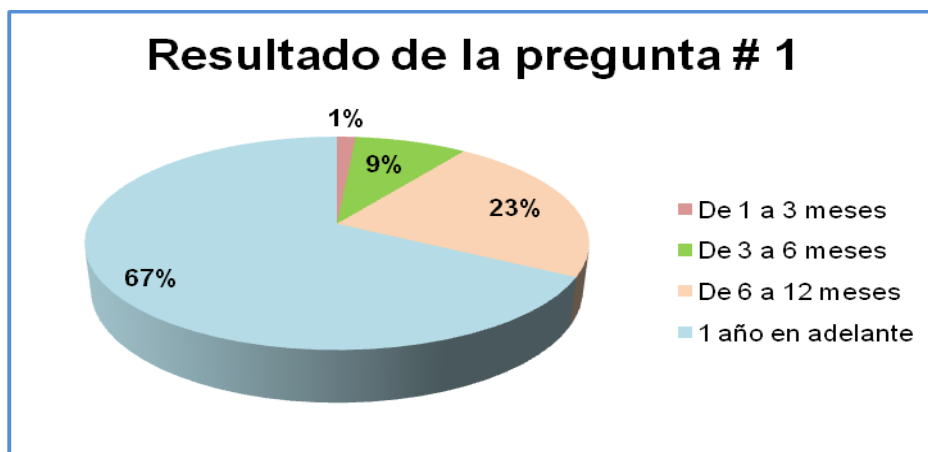


Figura 1: Gráfico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, se determinó que el 1% lleva laborando de 1 a 3 meses en la hacienda, el 9% de 3 a 6 meses, el 23% de 6 a 12 meses y la mayor parte que representa un 67% lleva de 1 año en adelante.

2.- ¿Con que nivel de estudio cuenta usted?

Cuadro 6: Resultados de la pregunta 2 de la encuesta

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Primario	29	41,43
Secundario	40	57,14
Universitario	1	1,43
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.

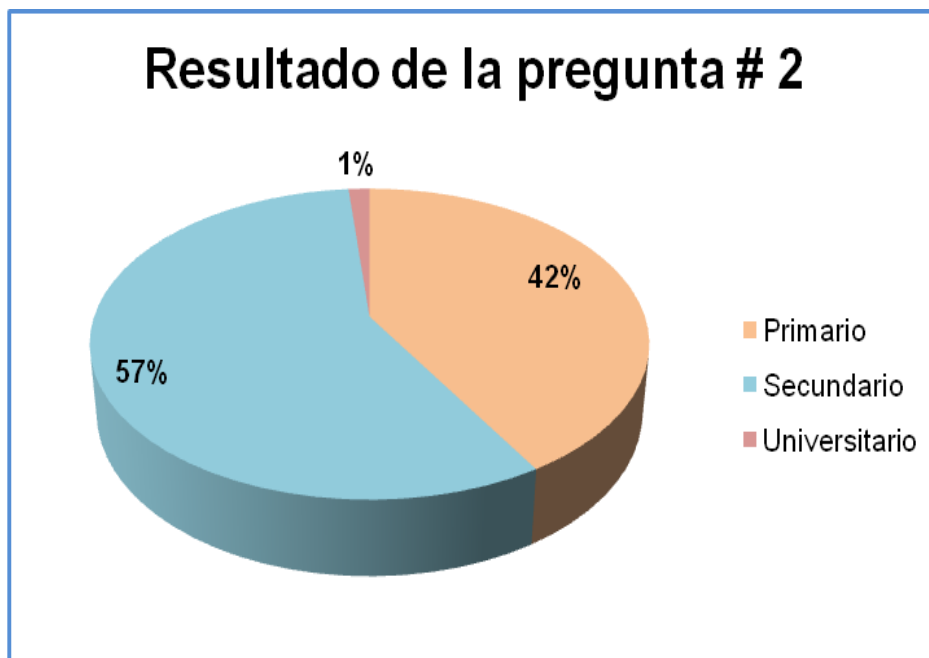


Figura 2: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

Del total de las personas encuestadas el 1% cuenta con estudios universitarios, el 42% con nivel de estudios primario, mientras el 57% tiene educación secundaria.

3.- ¿Con respecto a las políticas de trabajo. Usted:

Cuadro 7: Resultado de la pregunta 3 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Las conoce	2	2,86
Las conoce y no las cumple	15	21,43
Existen y las desconoce	53	75,71
No existen	0	0,00
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.

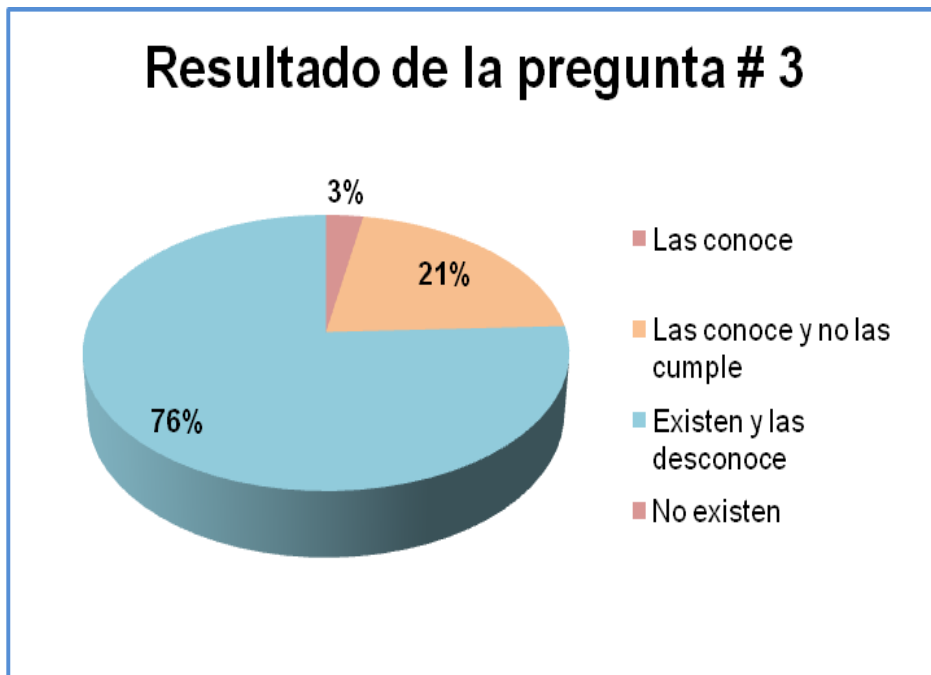


Figura 3: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

Por medio de los resultados obtenidos se comprobó que un pequeño grupo de trabajadores representados en un 3% conocen las políticas de trabajo, mientras el 21% las conoce pero no las cumplen y el 76% que es la mayoría de empleados saben que existen pero las desconocen.

4.- ¿Considera usted que el desconocimiento de las políticas de trabajo afecta en su rendimiento laboral?

Cuadro 8: Resultados de la pregunta 4 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Nada	15	21,43
Poco	0	0,00
Mucho	55	78,57
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.

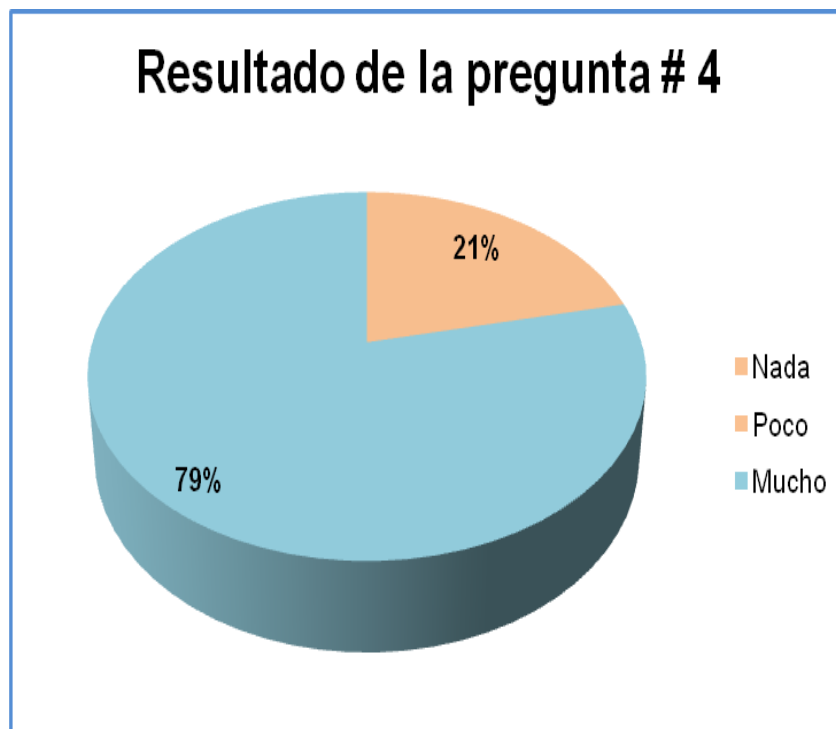


Figura 4: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

El 21% de los trabajadores encuestados consideran que el desconocimiento de las políticas de trabajo en nada afecta a su rendimiento, mientras el 79% piensa que si afecta en mucho.

5.- ¿Cree usted que es importante contar con ropa adecuada al momento de realizar sus labores?

Cuadro 9: Resultados de la pregunta 5 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Nada importante	0	0,00
Poco importante	0	0,00
Importante	1	1,43
Muy importante	69	98,57
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.



Figura 5: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

De los 70 trabajadores encuestados se pudo comprobar que el 1% considera que contar con ropa adecuada para realizar sus labores es importante, mientras que el 99% considera que es muy importante.

6.- ¿Considera usted que la carencia de implementos apropiados al realizar su trabajo incide en la productividad de la hacienda?

Cuadro 10: Resultados de la pregunta 6 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Nada	0	0,00
Poco	0	0,00
Mucho	70	100,00
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.



Figura 6: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

Con los resultados obtenidos en la encuesta se determino que el 100% de los trabajadores encuestados consideran que la carencia de implementos apropiados para realizar el trabajo incide mucho en la productividad de la hacienda.

7.- ¿Cómo califica usted su desempeño?

Cuadro 11: Resultados de la pregunta 7 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Malo	0	0,00
Regular	2	2,86
Bueno	33	47,14
Muy bueno	35	50,00
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.

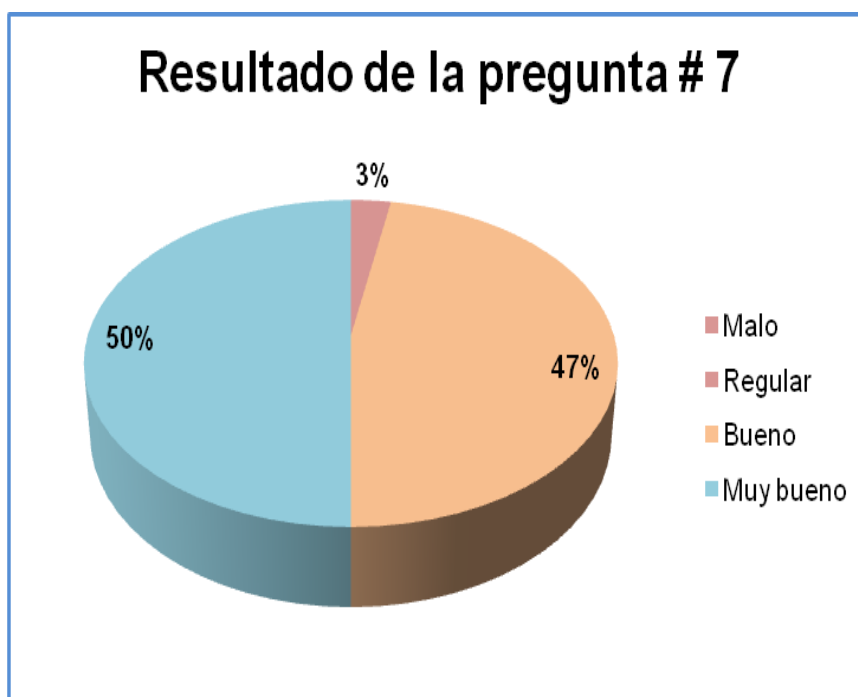


Figura 7: Gráfico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

De los 70 trabajadores encuestados un 3% califica su desempeño como regular, un 47% como bueno y un 50% define su desempeño como muy bueno.

8.- ¿Considera usted que la labor que realiza dentro de la hacienda es importante para la rentabilidad?

Cuadro 12: Resultados de la pregunta 8 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Nada importante	0	0,00
Poco importante	0	0,00
Importante	17	24,29
Muy importante	53	75,71
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.

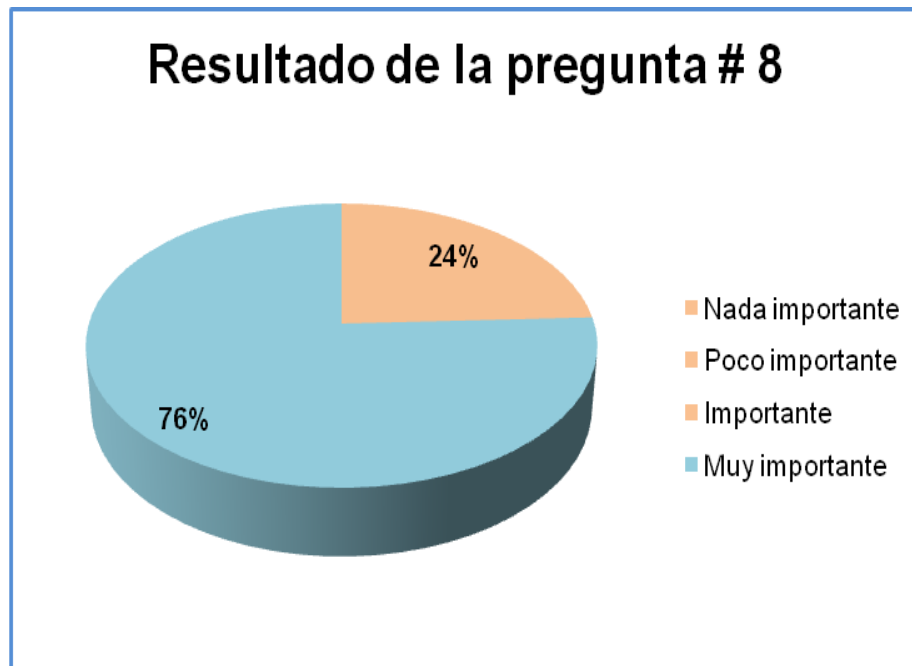


Figura 8: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

El 24% de los trabajadores encuestados piensan que la labor que realizan dentro de la hacienda es importante para la rentabilidad, mientras la mayor parte representada en un 76% consideran que es muy importante.

9.- ¿Las condiciones de trabajo que brinda la Hacienda María Auxiliadora, son?

Cuadro 13: Resultados de la pregunta 9 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Malo	0	0,00
Regular	41	58,57
Bueno	25	35,71
Muy bueno	4	5,71
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.

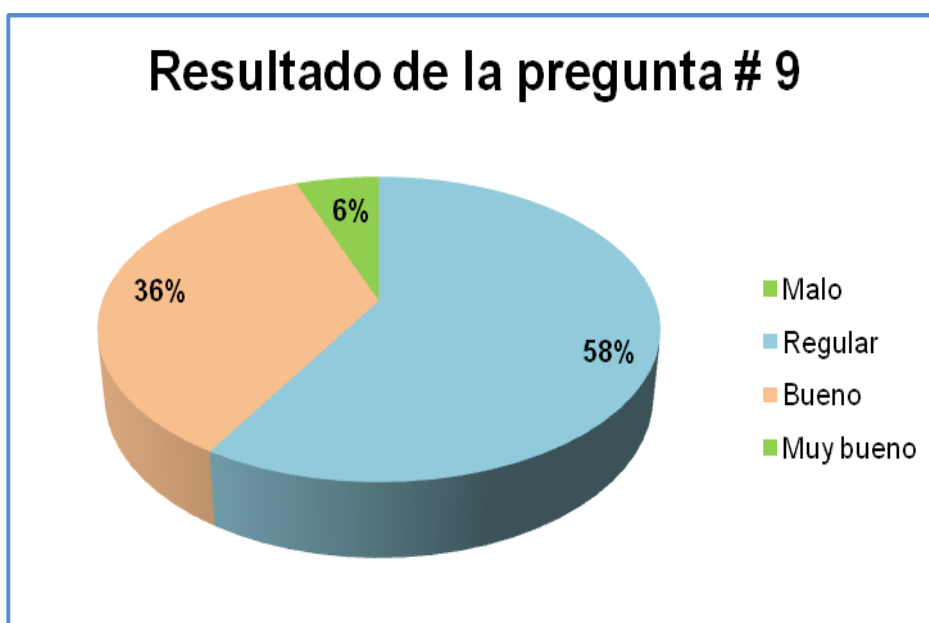


Figura 9: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que un pequeño porcentaje representado en un 6% considera que las condiciones laborales que brinda la hacienda es muy bueno, un 36% piensa que es bueno y un 58% coincide en que las condiciones de trabajo son regulares.

10.- ¿Considera que la carencia de normas de seguridad incide en el desempeño de los empleados?

Cuadro 14: Resultados de la pregunta 10 de la encuesta.

Opciones	# de personas	% Porcentaje
Nada	0	0,00
Poco	1	1,43
Mucho	69	98,57
TOTAL	70	100,00

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la hacienda.



Figura 10: Grafico ilustrativo de los resultados de la encuesta.

Un 1% de los trabajadores encuestados consideran que la carencia de normas de seguridad inciden poco su desempeño, mientras un 99% considera que incide mucho en su desempeño.

De la entrevista realizada, al propietario, al administrador, a los jefes de campo, al controlador de calidad y al encargado de la bodega de la hacienda, se llegó a determinar que los empleados llevan prestando sus servicios por más de 5 años, que el título académico que ostentan no va acorde a la función que desempeñan, pero, poseen los conocimientos básicos sobre la actividad que realizan, además, se comprobó que existen políticas de trabajo y que no se las conoce. Las labores que realizan los trabajadores son supervisadas, esto hace que se desempeñen bien en su labor, lo que es importante para la rentabilidad de la hacienda, además se pudo conocer que su desempeño es calificado de acuerdo a la calidad del trabajo realizado.

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS.

Después de la segunda guerra mundial en el año de 1920 Ecuador promovió la exportación de banano para cubrir el espacio dejado por el mercado cacaoero, dado que no le daban mayor importancia a la exportación del banano.

Los factores ambientales y climáticos de Ecuador son favorables para la producción y exportación bananera, esto genera una ventaja mayor sobre los demás países exportadores. Para el año de 1952 Ecuador ya se situaba como el mayor exportador de banano a nivel mundial, debido a que contaba con banano de excelente calidad y sabor, alcanzando a producir el 25% de la producción mundial.

Actualmente Ecuador sigue siendo el principal exportador de banano del mundo es por esto que lleva a cabo controles de calidad con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus clientes y cumplir con las exigencias del mercado internacional brindándole un producto de calidad.

4.3 RESULTADOS

Habiendo realizado el análisis de los resultados se ha encontrado que la mayoría de los trabajadores que laboran en la hacienda llevan de 1 año en adelante prestando sus servicios, además se conoció que un 57% cuenta con estudios secundarios.

También se comprobó que un 76% de los trabajadores encuestados saben que existen políticas de trabajo pero no las conocen, y el 99% considera que es muy importante contar con ropa adecuada para realizar sus labores, por otra parte se

determino que el total de trabajadores es decir el 100% consideran que la carencia de implementos apropiados para realizar el trabajo incide mucho en la productividad de la hacienda. De todos los encuestados el 50% califica su desempeño como muy bueno, asimismo un 58 % reconoce que las condiciones de trabajo son regulares y respecto a las medidas de seguridad el 99% opinan que la carencia de las mismas incide mucho en su desempeño.

El desconocimiento de las políticas de trabajo lleva a que los trabajadores se sientan inconformes al momento de realizar sus labores, y esto a su vez provoca que los empleados no sean lo suficientemente productivos ya que las condiciones laborales no son las adecuadas.

Para obtener mejores resultados en la productividad de los empleados, es necesario establecer políticas de trabajo en la hacienda "María Auxiliadora" que se facilite ropa que vaya acorde a las actividades que realizan, de esta manera no se vea afectado su rendimiento, además proporcionar los implementos apropiados para la realización de sus tareas.

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

El desconocimiento de las políticas de trabajo incide en la productividad de la hacienda María Auxiliadora.

Por medio de la encuesta realizada se pudo comprobar con la pregunta # 4 que existe desconocimiento de las políticas de trabajo, además se constato que ese desconocimiento afecta en el rendimiento laboral lo que perjudica la productividad de la hacienda.

Hipótesis particulares

La carencia de ropa adecuada al realizar sus labores afecta en el rendimiento de los empleados de la hacienda María Auxiliadora.

Se llego a determinar basados en la pregunta # 5. Del cuestionario de la encuesta realizada a los empleados de la hacienda, que consideran muy importante el contar

con ropa adecuada para realizar el trabajo, caso contrario esto, afectaría el rendimiento laboral.

La carencia de implementos apropiados al realizar el trabajo afecta en la productividad de los empleados.

Se pudo comprobar por medio de la pregunta # 6 la hipótesis, ya que todos los trabajadores encuestados coincidieron que la carencia de implementos apropiados para realizar el trabajo afecta mucho en su productividad.

El desempeño de los empleados influye en la rentabilidad de la hacienda María Auxiliadora.

Los trabajadores en la pregunta # 7 calificaron como muy bueno su desempeño y además consideraron en la pregunta # 8 que la labor que realizan es importante para la rentabilidad, por su parte los empleados administrativos y el propietario aseguran que la hacienda “María Auxiliadora” goza de buena rentabilidad. Lo que quiere decir que el desempeño de los trabajadores si influye en la rentabilidad de la hacienda.

El desconocimiento de las normas de seguridad para realizar las tareas incide en el desempeño de los empleados.

Por medio de los resultados obtenidos en la pregunta # 10 se pudo comprobar que el desconocer las normas de seguridad incide mucho en el desempeño de los trabajadores.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 TEMA

Estructuración de las políticas de trabajo para mejorar la seguridad y productividad de los trabajadores de la hacienda “María Auxiliadora” del cantón El Triunfo.

5.2 FUNDAMENTACIÓN

Políticas de trabajo

Una política es una guía que se la utiliza para la toma de decisiones en la cual se asocia en la formulación de la estrategia con su implementación. Estas políticas son usadas por las empresas para garantizar que todos sus trabajadores tomen decisiones que refuercen la misión, visión, objetivos y las estrategias por las cuales se rige la empresa.

Implementación de la estrategia

La implementación de la estrategia es un procedimiento en el cual las políticas y las estrategias se emplean por medio del desarrollo de programas, presupuesto y procedimientos. El realizar este procedimiento podría ocasionar cambios en la cultura general, en la estructura o en el sistema administrativo de la empresa. No obstante, cuando los cambios drásticos son necesarios, los organizadores manejan el empleo de la estrategia, con la supervisión de la gerencia. El establecimiento de estrategias llamadas en ocasiones planificación operativa, involucra con frecuencia la toma diaria de decisiones y la repartición de recursos.

Programa: Actividades o pasos requeridos para llevar a cabo un plan de uso único. Hace que la política o estrategia se dirija hacia la acción.

Presupuesto: Es una formulación de los programas de una empresa en relación con el dinero que se requiere. Los presupuestos que se utilizan para la planificación y el control detallan el costo de cada programa.

Procedimientos: Llamados también procedimientos operativos estándar (POE), establece circuitos de pasos consecutivos o técnicas que enumeran la forma de llevar a cabo una tarea o trabajo.

Desarrollo de políticas

La elección de la mejor alternativa estratégica no se refiere al final de la formulación de la estrategia es decir que por consiguiente la empresa debe interesarse en el desarrollo de políticas, con las cuales se puntualizan las directrices generales para implementar el curso de acción seleccionado. Las políticas al surgir desde la estrategia elegida, proveen de directrices para la toma de decisiones y acciones por medio de la empresa. Son principios por los cuales las empresas operan día a día.

Las políticas tienden a permanecer por largo tiempo tanto así que superan en duración a la estrategia específica con las cuales fueron creadas. Las políticas generales pueden llegar a convertirse, con el pasar del tiempo en parte de la cultura de una empresa.

El reto de ganar productividad

La productividad se refiere a obtener calidad y cantidad de resultado, sin embargo muchos administradores y trabajadores piensan que se trata de producción. La dificultad que se tiene para entender la productividad aumenta debido a los administradores que no tienen conocimiento acerca de toma de decisiones y como solucionar problemas.

La administración toma como algo personal y resuelven problemas sin importarles si sus decisiones darán el resultado deseado. Esto perjudica aun mas cuando las decisiones no ayudan a determinar si hubo un aumento en la productividad y los clientes se encuentran satisfechos con estos resultados.

Aumento de la productividad y la calidad de vida en el trabajo

La importancia de aumentar la productividad y la calidad de vida laboral es notable para los que trabajan en empresas. Por mucho tiempo los empleados y las empresas han creído estar protegidos de la competencia global, por lo cual no se preocuparon por realizar programas de incentivos que ayudan a elevar la productividad. Pero esta situación ha cambiado por causa de distintas razones, entre las cuales se encuentran:

La mayor duración de los ciclos de recesión económica.

La globalización de los mercados y el aumento de la competencia internacional.

La presión por aumentar la productividad crece cada día más, debido a que está en juego la supervivencia de las empresas. La falta de productividad ocasiona que las empresas no sean competitivas además que influye en el nivel de vida de las personas y de la comunidad en general.

Fines e importancia de la calidad de vida en el trabajo y la productividad

En la juntas de directivos se habla cada vez mas de productividad y entre todos llegan a la conclusión que siendo un objetivo es importante invertir para obtener mejoras puesto que existe competencia y la permanencia de la empresa dentro del mercado estaría en riesgo.

Las empresas han llegado a darse cuenta que ser productivo no es algo imposible de lograr si no que es difícil de alcanzar, las medidas de productividad deben realizarse en función de las metas que tenga la empresa.

La productividad se define como el conjunto de medidas o indicadores, es decir que mide e indica cual fue la producción de una persona, equipo o empresa en relación con los recursos que fueron utilizados.

Anteriormente para mejorar la productividad se basaban en los cambios tecnológicos, los cuales daban como resultado a un subproducto. Es decir que las personas tenían que realizar su trabajo en menor tiempo para producir más, que dejara de pensar en cómo debía hacer funcionar la máquina e hiciera uso de la tecnología.

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se aplica dentro de la organización en los conocimientos acerca de la ciencia del comportamiento para desarrollar, mejorar y reforzar las estrategias, estructura y procesos que ayuda a que la organización sea efectiva, la definición “dentro de la organización” se refiere a que no se trata de mejorar la parte tecnológica y productiva sino cambiar el comportamiento de la empresa y las personas que trabajan en ella.

Si se hace referencia en la ciencia del comportamiento no significa que el desarrollo organizacional tome mayor responsabilidad en los aspectos financieros, técnicos y económicos de la organización pero si se puede obtener beneficios por medio de los cambios en el comportamiento del personal en la organización.

El desarrollo organizacional busca en primer lugar aumentar la efectividad de la organización y la productividad del personal que labora en ella ayudando así a mejorar la calidad de sus productos y obtener mayor rendimiento en la parte financiera, en segundo lugar se ayuda a que el personal tenga mayor participación y se desempeñe mejor en la organización.

Medidas de desempeño

Es importante que los gerentes realicen un análisis de que medidas de desempeño se puede implementar dentro de un programa, es decir que debe conocer si la medida de desempeño va a ser aceptada o no por los empleados de la organización.

Estrategia y agilidad organizacional

De acuerdo con los textos las estrategia, las estructuras, los procesos y las relaciones sirven para mejorar las habilidades de la organización y de esta manera hacer frente a los retos.

Esto se ve reflejado en la determinación de los gerentes para sacar adelante a su personal y activos de la empresa y así poder hacer que la organización sea más ágil y competitiva.

Este tema está relacionado con las competencias de la empresa, las alianzas estratégicas que tenga con las demás organizaciones, en la capacidad de

aprendizaje y en como involucra a sus empleados en la organización con el objetivo de conocer y dejar que desarrollen sus habilidades y poder así cumplir con las metas propuestas.

Valoración del desempeño

Es muy importante que dentro de las organizaciones los gerentes tengan como una de sus principales responsabilidades la valoración del desempeño es decir que realicen evaluaciones de cómo sus empleados desempeñan sus tareas y en base a los resultados que se obtengan colaborar para que los empleados mejoren su rendimiento, su salario y cuenten con más oportunidades de ascenso.

Si se realiza una valoración de desempeño correcto se puede llegar a mejorar la comunicación entre los gerentes y empleados de la organización y de esta forma también aumentar la efectividad de los empleados y de la organización. Si se realizada en forma incorrecta puede dar resultados negativos tales como bajo rendimiento, desmotivación y puede llegar incluso a tener problemas legales.

La valoración de desempeño tiene dos propósitos, el primero se refiere al propósito administrativo que trata de que los administradores cuenten con la información necesaria para tomar decisiones respecto al sueldo de sus empleados, ascensos o despidos de esta forma los empleados tendrán las pruebas que justificaran dichas decisiones. El segundo se refiere al propósito de desarrollo que es muy importante ya que por medio de la información obtenida ayudara a conocer cuáles son los empleados que necesitan de capacitación para mejorar su rendimiento.

Refuerzo del desempeño

De acuerdo con el texto los reforzadores del desempeño son aquellos que permiten motivar el comportamiento de los empleados, existen cuatro formas de responder a un comportamiento con los cuales se puede estimular o no el desempeño de los empleados:

1.- Refuerzo positivo: Permite estimular el comportamiento de un empleado para que vuelva a repetir dicho esfuerzo en su comportamiento.

2.- Refuerzo negativo: Consiste en retirar por un lapso de tiempo a una persona que no esté capacitada para realizar bien su trabajo de esta forma se lograra que el empleado se desempeñe mejor.

3.- Castigo: El castigo se trata de poner en marcha el refuerzo negativo, es decir los superiores lo utiliza cuando creen que está justificado.

4.- Extinción: Se trata de no aplicar o retirar un esfuerzo, es decir que las personas no se sentirán motivadas para tener un comportamiento correcto.

Creencias relacionadas con el desempeño

Luego de haber realizado el respectivo análisis sobre el concepto de refuerzo de desempeño existen varios factores dentro del ambiente laboral que pueden motivar a que el comportamiento del personal cambie, según la teoría de las expectativas **“los esfuerzos laborales de una persona conducen a un cierto nivel de desempeño”**.

Las personas se desarrollan en dos tipos de creencias relacionadas con esto:

Vínculo esfuerzo-desempeño

Este tipo de creencias habla sobre las expectativas que puede tener una persona en cuanto sus esfuerzos les permitan o no alcanzar un buen nivel de desempeño. Si se tiene como resultado un nivel de desempeño alto es posible que las personas se sientan más motivadas, pero si se obtiene un nivel de desempeño bajo no se sentirán capaz de alcanzar sus metas.

Vínculo desempeño-resultado

Esta creencia se refiere a los resultados obtenidos en base al desempeño, es decir que un resultado puede ser positivo o negativo. Por ejemplo un trabajador que realiza bien sus tareas o actividades puede recibir recompensas, reconocimientos o premios pero también se puede ganar la envidia de sus compañeros.

La instrumentalidad es la forma de conocer la probabilidad de que el resultado del desempeño sea alto o bajo. De esta misma manera los resultados pueden relacionarse con una valencia que es el valor que se da a los resultados esto puede ser positivo o negativo.

Normas de seguridad

Conjunto de medidas técnicas, médicas, psicológicas y educativas utilizadas para prevenir accidentes y ayudar a eliminar las condiciones inadecuadas de trabajo. Estas medidas también contribuyen para instruir y hacer que las personas se concienticen acerca de la importancia de implementar medidas de seguridad y practicas preventivas.

De acuerdo a la estructura organizacional de la empresa, las medidas de seguridad tienen como meta establecer normas y procedimientos, haciendo practica de los recursos necesarios para alcanzar la prevención de accidentes y de esta forma llevar un control de los resultados obtenidos.

Los supervisores son los encargados de lo que se refiere a seguridad dentro de cada área, a pesar de que exista un departamento de seguridad para orientar a todas las áreas

Las medidas de seguridad para el trabajo observan tres aspectos principales de actividad:

Prevención de accidentes

Prevención de robos

Prevención de incendios

Los tipos de riesgos laborales

Las lesiones físicas que los trabajadores sufren en el lugar de trabajo son más fáciles de enumerar que las lesiones psicológicas, tanto la salud mental como la física son primordiales. Para muchos trabajadores el ambiente laboral puede ocasionar tensión mental.

Los riesgos psicosociales están relacionados a los objetivos de los empleados, de lograr bienestar y calidad en el trabajo más no a la seguridad, salud y a evitar accidentes laborales.

Análisis de riesgos

Análisis de riesgo conocido también con el nombre de evaluación de riesgos, es el que se encarga de estudiar las causas de las posibles amenazas y sucesos no deseados, así como los daños y efectos que éstas puedan generar.

Esta clase de análisis es generalmente muy utilizado como herramienta para realizar estudios financieros de esta forma evaluar los riesgos, es decir que generalmente es de naturaleza cuantitativa y de seguridad, puesto que sirven para identificar riesgos y se utiliza métodos cualitativos.

El primer paso para llevar a cabo el análisis es identificar lo que se desea evaluar o proteger. La evaluación de riesgos implica medir el riesgo detectado en el proceso de análisis con razones establecidas con anticipación.

La finalidad de la evaluación es lograr un nivel moderado de consenso en relación a los objetivos, y asegurar un mínimo nivel que admita el desarrollo de indicadores operacionales por medio de los cuales se guíen para evaluar y medir. A través de los resultados conseguidos con el análisis, se podrá emplear uno de los métodos para tratar los riesgos, esto implica identificar el grupo de opciones que constan para manejar los riesgos, evaluarlas, hacer planes y ponerlos en marcha.

Matriz de riesgo

La matriz de riesgo es un instrumento de control que se utiliza para reconocer los procesos y actividades más significativas de una organización, la clase y nivel de riesgos adjuntos a estas actividades y los agentes relacionados a estos riesgos. De igual manera permite calificar la efectividad de una correcta administración y gestión de los riesgos que puedan impactar los resultados y el alcance de los objetivos de una empresa.

Que se debe tomar en cuenta para el diseño de una matriz

Se debe realizar un procedimiento que identifique los procesos y actividades que se llevan a cabo en una organización, consecuentemente ya establecidas los procesos y actividades se procede a valorar la importancia y calificar su vulnerabilidad, para de esta forma conocer qué proceso o actividad tiene mayor relevancia.

5.3 JUSTIFICACIÓN

Según la investigación realizada se ha encontrado que la hacienda “María Auxiliadora” cuenta con políticas de trabajo dadas para obtener las certificaciones de GLOBALGAT y RAINFORREST, las cuales son otorgadas por verificadores que acreditan el buen manejo, el trabajo ecológico y preservación del medio ambiente en la hacienda. Al aplicar las encuestas se pudo conocer que estas políticas no son cumplidas en su totalidad, y en muchos casos ni siquiera las conocen.

En base a los resultados nuestra propuesta es de sugerir, estructurar las políticas de trabajo con el fin de mejorar la productividad y seguridad de los empleados de la hacienda, por medio de lo cual se busca que las condiciones laborales sean las adecuadas y que ellos cuenten con todo lo necesario para proteger su integridad física.

5.4 OBJETIVOS

5.4.1 Objetivo General de la propuesta

Difundir las políticas de trabajo de la Hacienda María Auxiliadora, promoviendo su aplicación y cumplimiento hacia la seguridad, productividad y beneficio de los trabajadores y de la hacienda.

5.4.2 Objetivos Específicos de la propuesta

Clasificar las políticas de trabajo que son útiles para mejorar la producción y seguridad de los empleados de la Hacienda.

Ordenar según la importancia de las políticas clasificadas para el mejor entendimiento de los trabajadores.

Fomentar el cumplimiento de las políticas de trabajo a través del empleo de un manual de procedimientos.

Capacitar al administrador de la Hacienda para que explique a los trabajadores como deben hacer uso de las políticas de trabajo.

5.5 UBICACIÓN

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Guayas

Empresa: Hacienda “María Auxiliadora”

Dirección: Vía El triunfo – Bucay km. 53

Características: La Hacienda María Auxiliadora es una empresa cien por ciento bananera, cuenta con 110 hectáreas de las cuales 96 hectáreas están destinadas a la producción de banano además tiene una empacadora, un pozo de agua para riego, cable vía y produce aproximadamente 5000 cajas de banano semanal.

Razón social: Torchusa S.A.

Croquis

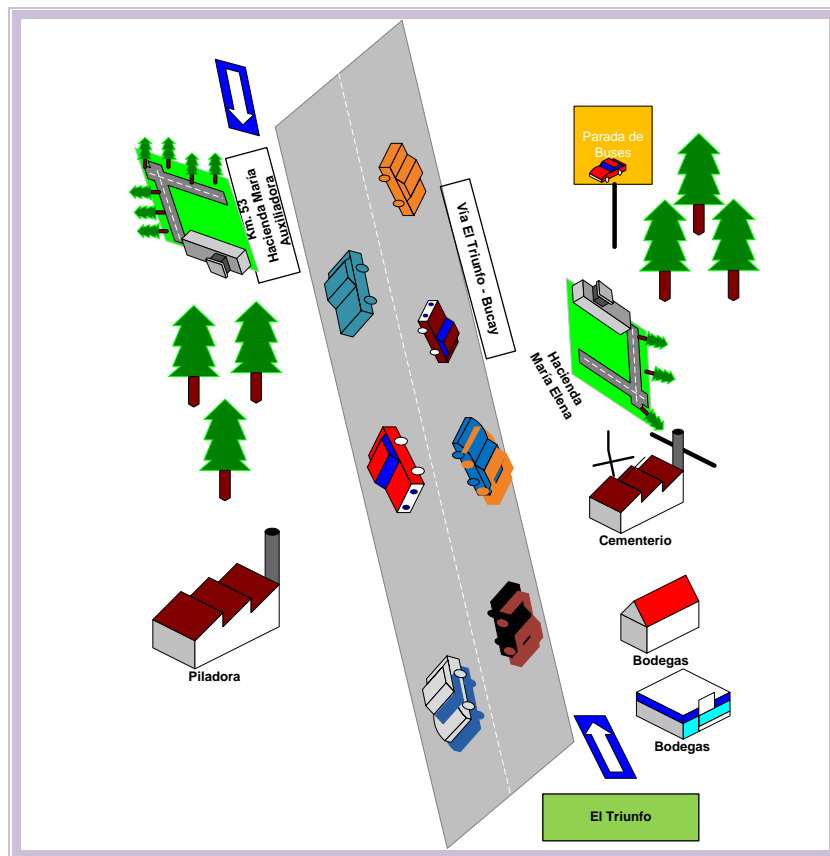


Figura 11: Croquis del sector

5.6 FACTIBILIDAD

Factibilidad en lo administrativo

El proyecto es factible porque se cuenta con la autorización del propietario de la Hacienda María Auxiliadora, quien facilito la información necesaria para el desarrollo de la tesis, además los empleados tanto administrativos como los de campo están de acuerdo en colaborar para llevar a cabo la propuesta y cumplir con los objetivos de la misma.

Los empleados están comprometidos a organizarse junto con los trabajadores para conocer más acerca de las políticas de trabajo de la propuesta, de esta manera cumplir con las mismas y tener una mejor planificación de las actividades que realizan.

Factibilidad presupuestaria

Este cuadro muestra lo que se necesita y el costo de inversión para la implementación de la propuesta.

Cuadro 15: Costo de inversión para la implementación de la propuesta.

Costo de inversión			
Detalle	Unidad	P/Unitario	Total
Señalización	100	3	300
Uniformes	70	20	1400
Herramientas		300	300
Instalaciones		500	500
Total			2500

El proyecto es factible en lo presupuestario puesto que el propietario está de acuerdo en cubrir el total del costo para llevar a cabo la difusión de las políticas de trabajo.

Análisis de riesgos

Para llevar a cabo la descripción de la propuesta se realizó un análisis de riesgos para dar a conocer causas de las posibles amenazas, daños y consecuencias que se puedan producir en el desarrollo de los procesos y actividades del procesamiento del banano en la Hacienda María Auxiliadora.



Figura 12. Banano cultivado.

Con los resultados del análisis de riesgo se lograra tratar los riesgos, evaluarlos y aplicar las correcciones que lleven a solucionar los problemas que se han tratado en esta investigación, además de fundamentar la propuesta.

Identificación de los procesos en la producción del banano

1.- Selección del terreno.- La Hacienda María Auxiliadora realiza la preparación de sus terrenos mediante la limpieza, implementación de drenajes y canales de riego para luego proceder a la siembra.



Figura13. Preparación de terreno para la siembra de banano.

Para la siembra de banano la hacienda realiza la selección de la semilla ya sea meristema.



Figura 14. Plantaciones de banano.

2.- Manejo del cultivo.- Mientras se lleva a cabo el desarrollo de la plantación, esta recibe todos los cuidados que exige en tareas de mantenimiento así como en las de protección de la fruta, para de esta manera conseguir un manejo adecuado del cultivo.



Figura 15. Manejo y protección de la fruta.

Las actividades que se realizan para este proceso son:

Deshije.- Es la eliminación de hijos que no son productivos.

Deshoje.- Consiste en eliminar las hojas que no son funcionales.

Riego y ferti-riego.- Se emplea todos los elementos nutricionales que ayudan a alcanzar niveles óptimos de productividad por medio del sistema de riego.



Figura 16. Plantas de banano en mantenimiento.



Figura 17. Racimo de banano.

3.- Protección de calidad.- Una vez cultivada la fruta (banano) es protegida mediante procedimientos de control de calidad que llevan a la obtención de banano sano, limpio y de buena calidad. Es uno de los procesos más importantes de la producción del banano y está compuesto de:

- ✦ Enfunde
- ✦ Desflore
- ✦ Protección de gajos
- ✦ Apuntalamiento
- ✦ Deschire (quitar los gajos o manitos que no sirven).
- ✦ Limpieza de bacterias del racimo



Figura 18. Enfunde de banano, banano de calidad y hojas de banano en mal estado.

4.- Control Fitosanitario.- La Hacienda María Auxiliadora con un fitosanitario o controlador de calidad, el mismo que conoce del manejo de plagas y enfermedades del cultivo.



Figura 19. Persona encargada del control fitosanitario.

Esta persona se encarga de realizar monitoreos de prevención para evaluar y discutir los procedimientos de cada caso puntual.



Figura 20. Banano.

5.- Procesamiento del banano.- Una vez que el fruto (banano) haya completado su madurez, es cosechado con mucho cuidado para evitar daños y después ser transportado por las líneas de cable vía hacia la empacadora, para luego proceder a ser calificado bajo parámetros exigidos por los clientes.



Figura 21. Transportación del banano por cable-vía.

En la piscina de procesamiento la fruta (banano) es limpiada y clasificada para eliminar el látex natural.



Figura 22. Limpieza y clasificación de la fruta en la piscina.

Los gajos limpios son pesados, luego reciben un recubrimiento protector, que garantiza la preservación de su calidad y que llegue a manos del consumidor un producto sano.



Figura 23. Aplicación de recubrimiento protector y peso de la fruta (banano).

Finalmente la fruta (banano) es empacada y transportada siguiendo los requerimientos del mercado.



Figura 24. Empaque y transportación del producto.

Matriz de valoración

Para continuar con el análisis de riesgo se empleo una matriz de valoración como herramienta de control para identificar el nivel de importancia y vulnerabilidad de los procesos y actividades de la Hacienda María Auxiliadora. La matriz de valoración nos permitirá evaluar la efectividad de cada uno de los procesos.

La matriz de valoración está compuesta por:

Factores.- Procesos que implica la producción del banano.

Importancia.- Que nivel de importancia tiene dicho proceso para la Hacienda.

Vulnerabilidad.- Que tan expuestos están los procesos a cambios.

Cuadro 16. Matriz de valoración.

Factores	Importancia	Vulnerabilidad	Totales
Selección del terreno	5	2	7
Manejo del cultivo	5	5	10
Protección de calidad	5	5	10
Control fitosanitario	5	3	8
Procesamiento del banano	5	3	8

Identificación de actividades del proceso de producción

1.- Selección del terreno

- ☒ Preparación del terreno
- ☒ Limpieza
- ☒ Implementación de drenajes
- ☒ Implementación de canales de riego
- ☒ Siembra de semillas

2.- Manejo del cultivo

- ✘ Mantenimiento y protección de la fruta
- ✘ Deshije
- ✘ Deshoje
- ✘ Riego y ferti-riego

3. Protección de calidad

- ✘ Enfunde
- ✘ Desflore
- ✘ Protección de gajos
- ✘ Apuntalamiento
- ✘ Deschire
- ✘ Limpieza de bacterias del racimo

4.- Control fitosanitario

- ✘ Manejo de plagas y enfermedades del cultivo
- ✘ Monitoreo de prevención
- ✘ Evaluación de los procedimientos

5.- Procesamiento del banano

- ✘ Cosecha del banano
- ✘ Transportación del banano por cable vía
- ✘ Calificado
- ✘ Limpieza y clasificación del banano
- ✘ Peso y recubrimiento protector
- ✘ Empaque y transportación del banano

Cuadro 17. Procesos y sus factores de riesgos, consecuencias y medidas preventivas.

Proceso	Factor de riesgo	Posibles consecuencias	Medidas preventivas
Selección del terreno	Motosierras, machetes, palas, tractores y sus accesorios (pala mecánicas con picos, chapeadoras y carretas).	Heridas, golpes, atropellos, amputaciones, muertes.	Hacer uso correcto de las herramientas y maquinaria. Transporte y almacenamiento en forma segura. Cumplir las políticas de prevención.
Manejo del cultivo	Ausencia de andamio, falta de barandillas, problemas de accesos. Trabajar en condiciones lluviosas o en terrenos en mal estado (drenajes, zanjas, hoyos y fosas). Posturas forzadas o incómodas. Desplazamientos. Levantamiento o transporte de carga. Plaguicidas, insecticidas, fungicidas.	Lesiones de piel, caídas, golpes. Trastornos en los músculos esqueléticos, fatiga física, lesiones por esfuerzos repetitivos. Problemas respiratorios, intoxicaciones, alergias.	Inspeccionar las áreas de trabajo. Equipo de seguridad. Rotar las labores para evitar movimientos continuos y repetitivos. Evaluar las herramientas manuales para reducir daños. Buscar alternativas mecánicas al manejo y transporte de materiales, para reducir la carga física. Equipo de protección personal adecuado (énfasis respiratorio).
Protección de calidad	Machete, curvo, cuchillo, escalera y equipos de aplicación de plaguicidas. Trabajar en condiciones lluviosas o en terrenos en mal estado (drenajes, zanjas, hoyos y fosas).	Heridas, vuelco, golpes, atropello, amputaciones, muerte. Lesiones de piel, caídas, golpes.	Colocar protectores en las herramientas filosas. Mantenimiento preventivo de herramientas y equipos. Colocar cruceta a machetes y cuchillos. Hacer uso correcto de las herramientas y maquinaria. Equipo de protección personal adecuado.
Control fitosanitario	Residuos de plaguicidas en las plantas, frutas y bolsas. Topografía irregular del terreno, zanjas y hoyos.	Problemas respiratorios, intoxicaciones, muerte. Resbalones, golpes, caídas, fatiga.	Equipo de protección personal adecuado. Medidas higiénico sanitarias. Control médico periódico. Uso obligatorio de calzado en buen estado. Inspeccionar las áreas de trabajo.
Procesamiento del banano	Machetes y curvos. Residuos de fungicidas. Medios de transporte (camiones) en malas condiciones. Equipos mecánicos de la planta empacadora (motores de banda transportadora, bandejas, grapadora en hacer cajas y el camión en el área de carga de cajas).	Heridas, vuelco, golpes, atropello, amputaciones, muerte. Problemas respiratorios, intoxicaciones, muerte. Choques, vuelcos y atropellos. Disminución de la capacidad auditiva, sordera, dolor de cabeza, fatiga. Golpe eléctrico.	Colocar protectores a las palas, palines y demás herramientas filosas. Mantenimiento preventivo de herramientas y equipos. Transportarlas y guardarlas adecuadamente. Equipo de protección adecuado. Mantenimiento preventivo. Respetar las normas de seguridad vial. Brindar mantenimiento preventivo a equipos y maquinaria. Suministrar protección auditiva.

Fuente: Hacienda María Auxiliadora e internet.

Cuadro 18. Análisis de riesgo del proceso de producción del banano.

Análisis de riesgo del proceso de producción de banano							
Proceso	Actividad	Factores de riesgo	Nivel			Medidas a tomar	Resultados
			B	M	A		
Selección del terreno	Preparación del terreno	Motosierras, machetes, palas, tractores y sus accesorios (pala mecánicas con picos, chapeadoras y carretas).			A	Hacer uso correcto de las herramientas y maquinaria. Transporte y almacenamiento en forma segura. Cumplir las políticas de prevención.	Prevención de heridas, golpes, atropellos, amputaciones, muertes.
	Limpieza						
	Implementación de drenajes						
	Implementación de canales de riego						
	Siembra de semilla						
Manejo del cultivo	Mantenimiento y protección de la fruta	Ausencia de andamio, falta de barandillas, problemas de accesos. Trabajar en condiciones lluviosas o en terrenos en mal estado (drenajes, zanjas, hoyos y fosas). Posturas forzadas o incomodas. Desplazamientos. Levantamiento o transporte de carga. Plaguicidas, insecticidas, fungicidas.			M	Inspeccionar las áreas de trabajo. Equipo de seguridad. Buscar alternativas mecánicas al manejo y transporte de materiales, para reducir la carga física. Rotar las labores para evitar movimientos continuos y repetitivos. Equipo de protección personal adecuado (énfasis respiratorio).	Evitar lesiones en la piel, caídas, golpes. Prevenir trastornos en los músculos esqueléticos, fatiga física, lesiones por esfuerzos repetitivos. Evadir problemas respiratorios, intoxicaciones, alergias.
	Deshije						
	Deshoje						
	Riego y ferti-riego						
Protección de calidad	Enfunde	Machete, curvo, cuchillo, escalera y equipos de aplicación de plaguicidas. Trabajar en condiciones lluviosas o en terrenos en mal estado (drenajes, zanjas, hoyos y fosas).			A	Colocar protectores en las herramientas filosas. Mantenimiento preventivo de herramientas y equipos. Colocar cruceta a machetes y cuchillos. Hacer uso correcto de las herramientas y maquinaria. Equipo de protección personal adecuado.	Prevenir heridas, golpes, amputaciones, muerte. Evitar lesiones de piel, caídas, golpes.
	Desflore						
	Protección de gajos						
	Apuntalamiento						
	Deschire						
	Limpieza de bacterias del racimo						
Control fitosanitario	Manejo de plagas y enfermedades del cultivo	Residuos de plaguicidas en las plantas, frutas y bolsas. Topografía irregular del terreno, zanjas y hoyos.			A	Equipo de protección personal adecuado. Medidas higiénico sanitarias. Control médico periódico. Uso obligatorio de calzado en buen estado. Inspeccionar las áreas de trabajo.	Evadir problemas respiratorios, intoxicaciones, muerte. Prevenir resbalones, golpes, caídas, fatiga.
	Monitoreos de prevención						
	Evaluación de los procedimientos						
Procesamiento del banano	Cosecha del banano	Machetes y curvos. Residuos de fungicidas.			A	Colocar protectores a las palas, palines y demás herramientas filosas. Mantenimiento preventivo de herramientas y equipos. Transportarlas y guardarlas adecuadamente. Equipo de protección adecuado. Mantenimiento preventivo. Respetar las normas de seguridad vial. Brindar mantenimiento preventivo a equipos y maquinaria. Suministrar protección auditiva.	Prevenir heridas, vuelco, golpes, atropello, amputaciones, muerte. Evadir problemas respiratorios, intoxicaciones, muerte. Prevenir choques, vuelcos y atropellos. Proteger la capacidad auditiva y evitar sordera, dolor de cabeza, fatiga. Protegerse de golpes eléctricos.
	Transportación del banano por cable vía						
	Calificado	Equipos mecánicos de la planta empacadora (motores de banda transportadora, bandejas, grapadora en hacer cajas y el camión en el área de carga de cajas).					
	Limpieza y clasificación del banano						
	Peso y recubrimiento protector						
	Empaque y transportación del banano						

Fuente: Hacienda María Auxiliadora e internet.

Conclusión

Mediante el análisis de riesgo realizado se dio a conocer los procesos para la producción del banano de Hacienda María Auxiliadora, los factores riesgos que causan la inseguridad laboral, las posibles consecuencias que son producidas por los factores riesgos y que medidas preventivas se pueden tomar para contrarrestar el problema.

En el análisis de riesgo se identifico cada una de las actividades que componen un proceso, además se califico los factores de riesgos en tres niveles bajo (verde), medio (naranja) y alto (rojo). Una vez realizada la calificación se dieron a conocer medidas a tomar y los resultados que se esperan obtener con la implementación de la mismas.

Valoración diagnostica de las políticas de trabajo

Se llevo a cabo un diagnostico para conocer si actualmente se cumple con las medidas de seguridad y políticas de trabajo dadas para obtener las certificaciones de GLOBALGAT y RAINFORREST. En este diagnostico se indica el grado de cumplimiento de las políticas, tanto por parte de los trabajadores como de la Hacienda.

Cuadro 19. Indicadores de grado de cumplimiento.

Grado de cumplimiento	Categoría
CS	Cumple sustancialmente (se cumple con las políticas).
C	Cumplen (se cumplen todas las políticas).
NM	Necesita mejora (Se aprecian deficiencias en las políticas).
NMS	Necesita una mejora sustancial (se aprecian deficiencias).
NC	No se cumple (no se cumple con las políticas)
N/A	No aplica

Cuadro 20. Verificación del cumplimiento de las políticas de trabajo.

Actualmente							Medidas correctivas
Políticas de trabajo	CS	C	NM	NMS	NC	N/A	
Usar ropa protectora adecuada para la labor que realiza							Entregar ropa adecuada.
Entregar elementos de protección necesarios para las diferentes labores.							Dar implementos necesarios para realizar sus labores.
Es obligatorio el uso de elementos de protección personal según la actividad involucrada.							Dar protección para cada labor realizada.
Seguir las recomendaciones del manejo de herramientas y maquinaria utilizada.							Implementar la política.
Las maquinas y herramientas deben estar en óptimas condiciones.							Seguir cumpliendo.
Las maquinas y equipos deben ser utilizados con sus respectivas protecciones.							Implementar la política.
No reparar ni dar mantenimiento a las maquinas y equipos en el momento que están siendo utilizadas.							Implementar la política.
Cada trabajador debe hacerse responsable de la limpieza, lavado y desinfección del equipo utilizado.							Implementar la política.
No se debe transportar a personas sobre los equipos de trabajo.							Implementar la política.
Conducir o movilizar las garruchas a baja velocidad.							Seguir cumpliendo.
Se prohíbe a los trabajadores hacer uso de las garruchas para trasladarse de un lugar a otro.							Cumplir política para evitar accidentes.
No circular ni permanecer debajo de cargas suspendidas.							Implementar la política.
Es obligación de los trabajadores mantener el orden y limpieza de su área de trabajo.							Implementar la política.
Contar con extintores y botiquín de primeros auxilios.							Mejorar las condiciones.
Mantener libre de obstáculo los extintores de incendio y botiquín de primeros auxilios.							Mejorar las condiciones y ubicar en lugares estratégicos.
Evitar comer, fumar, tomar agua en áreas de riesgo de contaminación.							Implementar la política.
Cerrar las áreas de empaque y bodega para prevenir el ingreso de animales domésticos.							Cumplir política para evitar problemas.
Prohibido utilizar relojes, anillos, aretes durante la jornada de trabajo.							Implementar la política para evitar accidentes.
Los trabajadores deben conocer las políticas de trabajo de la hacienda.							Implementar la política para mejorar la seguridad.
Es indispensable que los trabajadores que tengan enfermedades infectocontagiosas comuniquen a los responsables de la hacienda.							Implementar la política para evitar contagios.
Los trabajadores que no se encuentren en buen estado de salud, no se les permitirá laborar.							Implementar la política.
Los trabajadores que hubiesen faltado, deben entregar un certificado médico en caso de haber estado enfermo.							Implementar la política para llevar control.

Fuente: Hacienda María Auxiliadora.

Cuadro 21. Verificación del cumplimiento de las políticas para el manejo de herramientas peligrosas.

Actualmente							
Políticas para el manejo de herramientas peligrosas	CS	C	NM	NMS	NC	N/A	Medidas correctivas
Utilizar herramientas de alta calidad para evitar rompimientos.							Usar herramientas de mejor calidad para evitar accidentes
Si se va a afilar las herramientas utilizar gafas protectoras.							Implementar la política, para mayor seguridad.
Cuando utilice herramientas con filo o puntas, colóquelas siempre hacia abajo para prevenir accidentes.							Implementar la política, para evitar accidentes.
Nunca arrimar las escaleras sobre superficies inestables como drenajes, ramas secas, etc.							Implementar la política, para mayor seguridad.

Fuente: Hacienda María Auxiliadora.

Cuadro 22. Verificación del cumplimiento de las políticas para la aplicación o manejo de materia orgánica.

Actualmente							
Políticas para aplicación o manejo de materia orgánica	CS	C	NM	NMS	NC	N/A	Medidas correctivas
La aplicación debe realizarse previo a un análisis.							Seguir cumpliendo.
Del análisis realizado se sacara los productos a aplicar, la dosis y frecuencia con que se va a utilizar.							Seguir cumpliendo.
Los químicos deben aplicarse con buenas condiciones de tiempo y fecha actual.							Seguir cumpliendo.
Realizar la evaluación de riesgos de la aplicación de materia orgánica.							Implementar la política para prevenir riesgos.
No fumar, no comer, no beber durante la aplicación de materia orgánica.							Implementar la política para evitar intoxicaciones.

Fuente: Hacienda María Auxiliadora.

Cuadro 23. Verificación del cumplimiento de las políticas para la aplicación o manejo de herbicidas.

Actualmente							
Políticas para aplicación o manejo de herbicidas	CS	C	NM	NMS	NC	N/A	Medidas correctivas
No fumar, no comer, no beber durante la preparación y utilización del producto.							Implementar la política para evitar intoxicaciones.
Usar ropa adecuada para la aplicación del producto.							Implementar la política para evitar alergias.
Conservar el producto lejos de los alimentos y bebidas.							Implementar la política para evitar intoxicaciones.
Conservar el producto en el envase original etiquetado y cerrado herméticamente.							Cumplir la política para evitar daños del producto.
No utilizar el envase para ningún otro fin.							Implementar la política para evitar complicaciones.
Los químicos deben aplicarse con buenas condiciones de tiempo y fecha actual.							Seguir cumpliendo la política.
Realizar la evaluación de riesgos de la aplicación de productos químicos.							Implementar la política para prevenir riesgos.
No contaminar los esteros, canales, fuentes de agua y ríos, al realizar las aplicaciones terrestres.							Cumplir completamente con la política para preservar el medio ambiente.

Fuente: Hacienda María Auxiliadora.

Cuadro 24. Verificación del cumplimiento de las políticas para la aplicación o manejo de fertilizantes.

Actualmente							
Políticas para aplicación o manejo de fertilizantes	CS	C	NM	NMS	NC	N/A	Medidas correctivas
Hacer uso de la menor cantidad de productos fertilizantes.		■					Seguir cumpliendo.
La aplicación debe realizarse previo a un análisis.	■						Seguir cumpliendo.
Del análisis realizado se sacara los productos a aplicar, la dosis y frecuencia con que se va a utilizar.		■					Seguir cumpliendo.
Los químicos deben aplicarse con buenas condiciones de tiempo y fecha actual.		■					Seguir cumpliendo.
Realizar la evaluación de riesgos de contaminación con productos químicos en el trabajo.						■	Implementar la política para evitar contaminaciones.
Usar ropa adecuada para la aplicación del producto.						■	Implementar la política para evitar alergias.
No fumar, no comer, no beber durante la aplicación de fertilizantes.						■	Implementar la política para evitar intoxicaciones.
Realizar la evaluación de riesgos de la aplicación de fertilizantes.						■	Implementar la política para prevenir riesgos.
No contaminar los esteros, canales, fuentes de agua y ríos, al realizar las aplicaciones aéreas y terrestres de fertilizantes.				■			Cumplir completamente con la política para preservar el medio ambiente.

Fuente: Hacienda María Auxiliadora.

Cuadro 25. Verificación del cumplimiento de las políticas para el uso de agroquímicos.

Actualmente							
Políticas para el uso de agroquímicos	CS	C	NM	NMS	NC	N/A	Medidas correctivas
Antes de utilizar el producto leer la etiqueta y cumplir sus indicaciones.		■					Seguir cumpliendo la política.
No admitir envases deteriorados, abiertos o sin etiquetas.		■					Seguir cumpliendo la política.
Almacenar el producto en áreas específicas, frescas, secas y bien ventiladas.				■			Cumplir completamente con la política para conservar en buen estado el producto.
Almacenar de forma segura y estable para evitar golpes, caídas, derrames o roturas de envases.				■			Cumplir completamente con la política para conservar en buen estado el producto.
No almacenar junto a los alimentos.						■	Implementar la política para evitar contaminaciones.
Realizar las mezclas en zonas específicas, ventiladas y lejos de fuentes de agua.						■	Implementar la política para evitar contaminaciones.
Utilizar la protección individual adecuada.						■	Implementar la política para evitar afecciones a la salud.
Evitar los transvases de productos, mantener en los envases originales.						■	Implementar la política para conservar el producto.
Utilizar únicamente productos autorizados por los técnicos de la hacienda.		■					Seguir cumpliendo la política.
Respetar el plazo de seguridad del producto.		■					Seguir cumpliendo la política.

Fuente: Hacienda María Auxiliadora.

5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La aplicación de la Propuesta se la va a realizar por medio de la estructuración de las políticas de trabajo para lo cual se deberá promover su aplicación y cumplimiento.

Se plantea dar a conocer específicamente las políticas que ayuden a mejorar la productividad y seguridad de los trabajadores además de emplear o hacer uso de manuales de procedimientos.

Esto se deberá realizar con los empleados y trabajadores de la hacienda para lo cual se deberá utilizar instrumentos como herramientas, equipos y uniformes de trabajo que contribuyan con el cumplimiento de las políticas y el mejoramiento de la seguridad y productividad de los trabajadores.

Estructuración de las políticas de trabajo para mejorar la seguridad y productividad de los trabajadores de la Hacienda María Auxiliadora.

Políticas de trabajo

Usar ropa protectora adecuada para la labor que realiza

Entregar elementos de protección necesarios para las diferentes labores.

Es obligatorio el uso de elementos de protección personal según la actividad involucrada.

Seguir las recomendaciones del manejo de herramientas y maquinaria utilizada.

Las maquinas y herramientas deben estar en óptimas condiciones.

Las maquinas y equipos deben ser utilizados con sus respectivas protecciones.

No reparar ni dar mantenimiento a las maquinas y equipos en el momento que están siendo utilizadas.

Cada trabajador debe hacerse responsable de la limpieza, lavado y desinfección del equipo utilizado.

No se debe transportar a personas sobre los equipos de trabajo.

Conducir o movilizar las garruchas a baja velocidad.

Se prohíbe a los trabajadores hacer uso de las garruchas para trasladarse de un lugar a otro.

No circular ni permanecer debajo de cargas suspendidas.

Es obligación de los trabajadores mantener el orden y limpieza de su área de trabajo.

Contar con extintores y botiquín de primeros auxilios.

Mantener libre de obstáculo los extintores de incendio y botiquín de primeros auxilios.

Evitar comer, fumar, tomar agua en áreas de riesgo de contaminación.

Cerrar las áreas de empaque y bodega para prevenir el ingreso de animales domésticos.

Prohibido utilizar relojes, anillos, aretes durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores deben conocer las políticas de trabajo de la hacienda.

Es indispensable que los trabajadores que tengan enfermedades infectocontagiosas comuniquen a los responsables de la hacienda.

Los trabajadores que no se encuentren en buen estado de salud, no se les permitirá laborar.

Los trabajadores que hubiesen faltado, deben entregar un certificado médico en caso de haber estado enfermo.

Políticas para el manejo de herramientas peligrosas

Utilizar herramientas de alta calidad para evitar rompimientos.

Si se va a afilar las herramientas utilizar gafas protectoras.

Cuando utilice herramientas con filo o puntas, colóquelas siempre hacia abajo para prevenir accidentes.

Nunca arrimar las escaleras sobre superficies inestables como drenajes, ramas secas, etc.

Políticas para aplicación o manejo de materia orgánica

La aplicación debe realizarse previo a un análisis.

Del análisis realizado se sacara los productos a aplicar, la dosis y frecuencia con que se va a utilizar.

Los químicos deben aplicarse con buenas condiciones de tiempo y fecha actual.

Realizar la evaluación de riesgos de la aplicación de materia orgánica.

No fumar, no comer, no beber durante la aplicación de materia orgánica.

Políticas para aplicación o manejo de herbicidas

No fumar, no comer, no beber durante la preparación y utilización del producto.

Usar ropa adecuada para la aplicación del producto.

Conservar el producto lejos de los alimentos y bebidas.

Conservar el producto en el envase original etiquetado y cerrado herméticamente.

No utilizar el envase para ningún otro fin.

Los químicos deben aplicarse con buenas condiciones de tiempo y fecha actual.

Realizar la evaluación de riesgos de la aplicación de productos químicos.

No contaminar los esteros, canales, fuentes de agua y ríos, al realizar las aplicaciones terrestres.

Políticas para aplicación o manejo de fertilizantes

Hacer uso de la menor cantidad de productos fertilizantes.

La aplicación debe realizarse previo a un análisis.

Del análisis realizado se sacara los productos a aplicar, la dosis y frecuencia con que se va a utilizar.

Los químicos deben aplicarse con buenas condiciones de tiempo y fecha actual.

Realizar la evaluación de riesgos de contaminación con productos químicos en el trabajo.

Usar ropa adecuada para la aplicación del producto.

No fumar, no comer, no beber durante la aplicación de fertilizantes.

Realizar la evaluación de riesgos de la aplicación de fertilizantes.

No contaminar los esteros, canales, fuentes de agua y ríos, al realizar las aplicaciones aéreas y terrestres de fertilizantes.

Políticas para el uso de agroquímicos

Antes de utilizar el producto leer la etiqueta y cumplir sus indicaciones.

No admitir envases deteriorados, abiertos o sin etiquetas.

Almacenar el producto en áreas específicas, frescas, secas y bien ventiladas.

Almacenar de forma segura y estable para evitar golpes, caídas, derrames o roturas de envases.

No almacenar junto a los alimentos.

Realizar las mezclas en zonas específicas, ventiladas y lejos de fuentes de agua.

Utilizar la protección individual adecuada.

Evitar los transvases de productos, mantener en los envases originales.

Utilizar únicamente productos autorizados por los técnicos de la hacienda.

Respetar el plazo de seguridad del producto.

Referente a ropa y equipo de protección personal

El equipo de protección personal variara de acuerdo a la labor realizada, tal como se muestra en la tabla adjunta:

Cuadro 26: Ropa y equipo de protección personal.

Ropa y equipo de protección personal	
Labor realizada	Equipo y ropa necesaria
Aplicación de herbicidas, fumigación, control de insectos, control de corona de la fruta y bodeguero.	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Mascarilla de filtros de carbón ☒ Guantes de nitrilo ☒ Overol impermeable ☒ Gafas de protección visual ☒ Botas de caucho ☒ Gorra
Enfunde de racimos.	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Mascarilla de filtros de carbón ☒ Guantes de nitrilo ☒ Camisa mangas largas ☒ Pantalones largos ☒ Gorra
Fumigación para el control de cochinilla.	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Mascarilla de filtros de carbón ☒ Guantes de nitrilo ☒ Mandil ☒ Camisa mangas largas ☒ Gafas de protección visual ☒ Botas de caucho ☒ Gorra
Personal general de cuadrilla.	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Mandil ☒ Cubre pelo o gorro ☒ Pantalones largos ☒ Guantes de caucho ☒ Mascarilla de papel filtro
Cosecha y transporte (cortero y garrucheros).	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Casco o gorra ☒ Guantes de lana

Cuadro 27: Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.

Ropa y equipo	
Labor que realiza: Aplicación de herbicidas, fumigación, control de insectos, control de corona de la fruta y bodeguero.	
❖ Mascarilla de filtros de carbón	
❖ Guantes de nitrilo	
❖ Overol impermeable	
❖ Gafas de protección visual	
❖ Botas de caucho	
❖ Gorra	

Cuadro 28: Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.

Ropa y equipo	
Labor que realiza: Enfunde de racimos.	
❖ Mascarilla de filtros de carbón	
❖ Guantes de nitrilo	
❖ Camisa mangas largas	
❖ Pantalones largos	
❖ Gorra	

Cuadro 29: Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.

Ropa y equipo	
Labor que realiza: Fumigación para el control de cochinilla.	
❖ Mascarilla de filtros de carbón	
❖ Guantes de nitrilo	
❖ Mandil	
❖ Camisa mangas largas	
❖ Gafas de protección visual	
❖ Botas de caucho	
❖ Gorra	

Cuadro 30: Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.

Ropa y equipo	
Labor que realiza: Personal general de cuadrilla.	
❖ Mandil	
❖ Cubre pelo o gorro	
❖ Pantalones largos	
❖ Guantes de caucho	
❖ Mascarilla de papel filtro	

Cuadro 31: Ropa y equipo para el tipo de labor que realiza.

Ropa y equipo	
Labor que realiza: Cosecha y transporte (cortero y garrucheros).	
❖ Casco o gorra	
❖ Guantes de lana	

5.7.1 Actividades

Visión de la hacienda María Auxiliadora

Producir la mejor fruta de exportación con normas de calidad exigidas por el comprador, buscando los mejores rendimientos de nuestra plantación aprovechando los recursos naturales al máximo.

Misión de la Hacienda María Auxiliadora

Tener agricultura de precisión capacitando al personal y abastecer de la mejor tecnología posible y adecuada para poder enfrentar los retos y demandas del mercado.

Valores corporativos de la Hacienda María Auxiliadora

La Hacienda María Auxiliadora es una empresa preocupada por satisfacer las necesidades de sus clientes por lo que busca que su producto sea de calidad para ello considera de vital importancia de que exista un ambiente laboral con los siguientes valores:

- ❖ Talento humano
- ❖ Respeto
- ❖ Responsabilidad

- ❖ Honestidad
- ❖ Trabajo en equipo

Organigrama Estructural

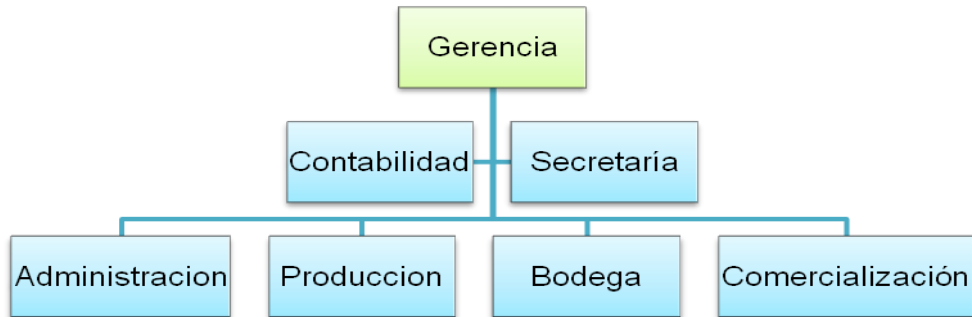


Figura 25: Organigrama estructural de la Hacienda.

Organigrama Funcional

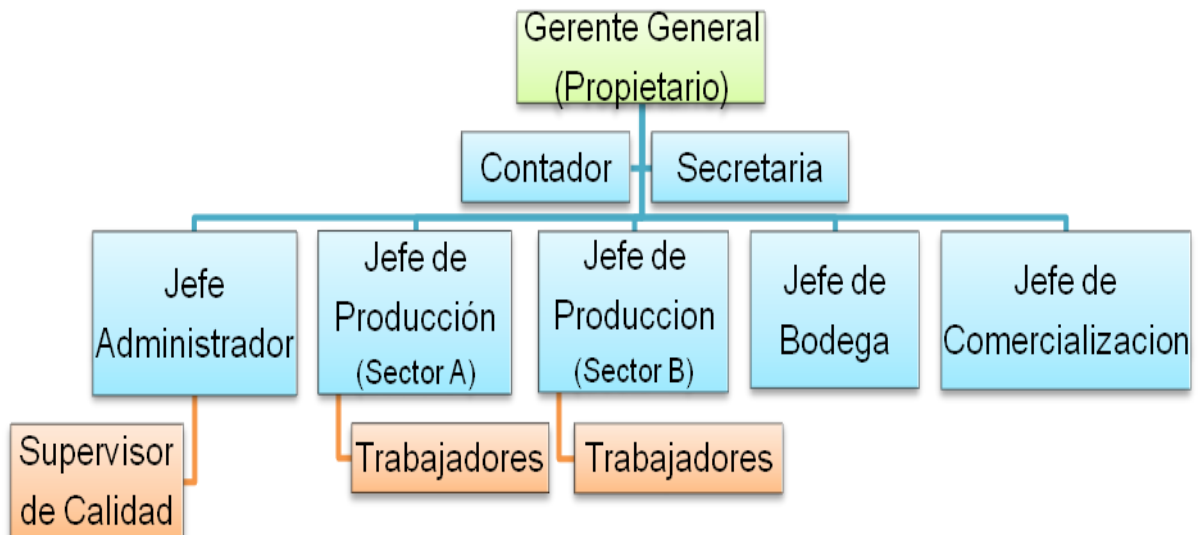


Figura 26: Organigrama funcional de la Hacienda.

Descripción de puesto

Denominación del cargo: Gerente general

Profesión: Administrador de empresas

Área: Administrativa

Supervisa a: Jefe administrativo, jefes de producción (sectores A y B), jefe de bodega, jefe de comercialización, contador, secretaria.

Naturaleza del cargo: Se encarga de administrar las funciones de la Hacienda.

Funciones específica:

- ✚ Analiza y aprueba los presupuestos.
- ✚ Autoriza el pago a proveedores.
- ✚ Analiza los estados financieros.
- ✚ Negocia con exportadores.

Denominación del cargo: Contador.

Área: Contable.

Supervisado por: Gerente General.

Naturaleza del cargo: Se encarga de la parte contable de la Hacienda.

Funciones específica:

- ✚ Cálculo y pago de impuestos.
- ✚ Registro de activos fijos.
- ✚ Registro de asiento contable.
- ✚ Revisar los estados financieros.
- ✚ Verificar que las cuentas contables estén en orden.

Denominación del cargo: Secretaria

Área: Administrativa

Supervisado por: Gerente general

Naturaleza del cargo: Se encarga de tener en orden los papeles e información de la Hacienda.

Funciones específica:

- ✚ Recopila información.
- ✚ Verificar el orden de la información.
- ✚ Recpta y archiva copias de las facturas.
- ✚ Archiva comprobantes de pago.
- ✚ Organiza juntas y reuniones.

Denominación del cargo: Jefe administrativo

Área: Administrativa

Supervisado por: Gerente general

Supervisa a: Supervisor de calidad.

Naturaleza del cargo: Se encarga de controlar que se lleven a cabo todas las funciones de la Hacienda.

Funciones específica:

- ✚ Cotizaciones de compras.
- ✚ Establece pago a proveedores.
- ✚ Presenta informes.
- ✚ Pago de facturas.

- ✚ Planifica las funciones de la Hacienda.
- ✚ Organiza las tareas de sus subordinados.
- ✚ Controla el desempeño de sus trabajadores.

Denominación del cargo: Jefes de producción (Sector A y B)

Área: Producción

Supervisado por: Gerente General.

Supervisa a: Trabajadores.

Naturaleza del cargo: Se encarga de supervisar el área de producción.

Funciones específica:

- ✚ Establece los materiales necesarios para el cultivo.
- ✚ Verificar que se lleve a cabo todo el proceso necesario.
- ✚ Controles de campo.
- ✚ Controlar el proceso de producción.
- ✚ Distribuir uniformemente las tareas a los trabajadores.

Denominación del cargo: Trabajadores.

Área: Producción.

Supervisado por: Jefes de producción.

Naturaleza del cargo: Se encargan de la producción del producto (banano) de la Hacienda.

Funciones específica:

- ✚ Preparación de la tierra para el cultivo.

- ✚ Siembra el colón.
- ✚ Riega el cultivo.
- ✚ Aplica insumos y abonos.
- ✚ Fumigación del cultivo.

Denominación del cargo: Jefe de bodega.

Área: Almacenamiento del producto

Supervisado por: Gerente general.

Naturaleza del cargo: se encarga de controlar lo que entra y sale de bodega.

Funciones específica:

- ✚ Verificar las entradas y salidas de la insumos para el cultivo.
- ✚ Controlar las existencias del producto.
- ✚ Verificar que el producto este en buen estado.

Denominación del cargo: Jefe de comercialización.

Área: Comercialización.

Supervisado por: Gerente General.

Naturaleza del cargo: Se encarga la distribución y venta del producto.

Funciones específica:

- ✚ Venta y emisión de factura.
- ✚ Entrega de pedidos.
- ✚ Verificar que el producto llegue al cliente.
- ✚ Revisar que las cantidades distribuidas sean correctas.

Marketing Mix

Producto: La Hacienda María Auxiliadora produce únicamente el banano y lo comercializa y exporta.

El logotipo de la hacienda es:



Figura 27: Logotipo de la Hacienda María Auxiliadora.

Precio: El precio de la caja de banano está establecido en \$5. Cabe recalcar que los precios del banano varían constantemente de acuerdo a las políticas gubernamentales.

Plaza: El producto es comercializado a nivel nacional, además de ser exportado a diferentes países tales como Suecia, Estados Unidos, Canadá, Panamá entre otros. La Hacienda también entrega gran parte de la producción a la Compañía Chiquita y esta se encarga de hacer la respectiva distribución del producto.

Las cajas de segunda denominadas “rechazos” son enviadas a las fábricas maduradoras de banano de nuestro País y al mercado argentino.

Promoción: La Hacienda no realiza campañas publicitarias, pero si tiene convenios con exportadores. La única publicidad la realiza las instituciones encargadas de certificar, esto lo hacen por medio de una página web que se encarga de comunicar a los compradores cuales son las haciendas que proveen banano y están certificadas.

Análisis FODA

Cuadro 32: Análisis FODA

F O D A	
Factores internos	
<p>Fortalezas</p> <p>Producto de exportación</p> <p>Plantaciones propias</p> <p>Negociaciones y acuerdos comerciales con exportadores</p> <p>Cupos seguros en las comercializadoras de banano</p> <p>Certificados por GLOBALGAT y RAINFORREST</p>	<p>Debilidades</p> <p>Falta de comunicación entre el personal</p> <p>Ausencia de campañas publicitarias</p> <p>Falta de capacitación a empleados y trabajadores</p> <p>Dificultad de comunicación entre trabajadores y el propietario de la hacienda</p> <p>Incumplimiento en los derechos de los trabajadores</p>
Factores externos	
<p>Oportunidades</p> <p>Nuevas tecnologías</p> <p>Acuerdos y convenios internacionales entre países</p> <p>Políticas de financiamiento</p> <p>Programas de capacitación para cuidado del cultivo</p>	<p>Amenazas</p> <p>Competencia masiva</p> <p>Devaluación de los precios del producto</p> <p>Variaciones del clima</p> <p>Cambio de políticas gubernamentales</p>

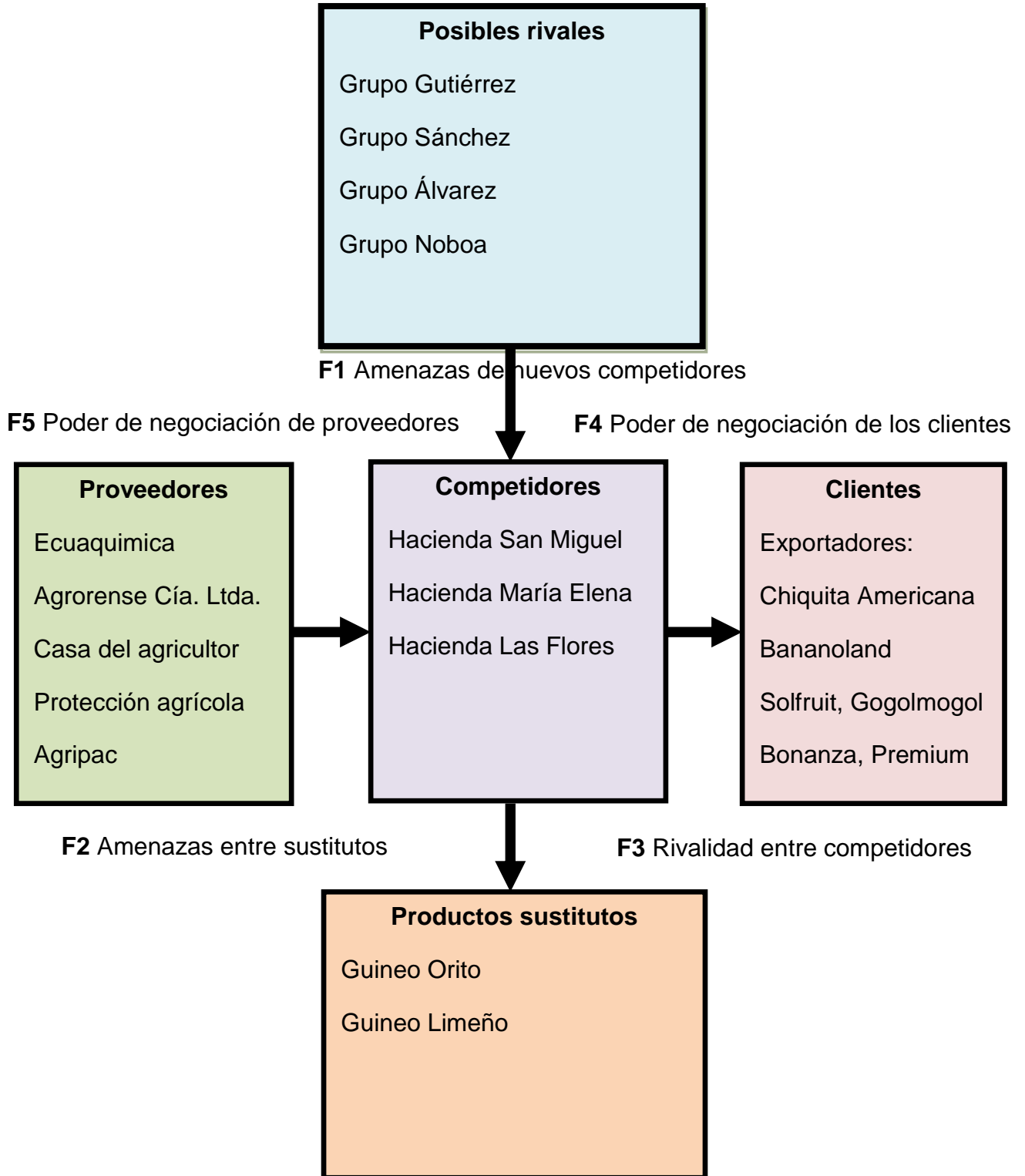
Estrategias FODA

Cuadro 33: Estrategias FODA

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 45%; text-align: center;">INTERNAS</div> <div style="width: 45%; text-align: center;">EXTERNAS</div> </div>	Fortalezas	Debilidades
	Producto de exportación. Plantaciones propias. Negociaciones y acuerdos comerciales con exportadores. Cupos seguros en las comercializadoras de banano. Certificados por GLOBALGAT y RAINFORREST.	Falta de comunicación entre el personal. Ausencia de campañas publicitarias. Falta de capacitación a empleados y trabajadores. Dificultad de comunicación entre trabajadores y el propietario de la hacienda. Incumplimiento en los derechos de los trabajadores.
Oportunidades	Fo (Maxi-Maxi)	Do (Mini-Maxi)
Nuevas tecnologías. Acuerdos y convenios internacionales entre países. Políticas de financiamiento. Programas de capacitación para cuidado del cultivo.	Al tener plantaciones propias se podrá adquirir equipos y herramientas con nuevas tecnologías. Aprovechar los programas de capacitación para el cuidado de los cultivos y así mantener las certificaciones GLOBALGAT Y RAINFORREST.	Capacitar a los empleados y trabajadores de la hacienda por medio de los programas de capacitación.
Amenazas	Fa (Maxi-Mini)	Da (Mini-Mini)
Competencia masiva. Devaluación de los precios del producto. Variaciones del clima. Cambio de políticas gubernamentales.	El contar con cupos seguros en las comercializadoras de banano nos permite contrarrestar la competencia masiva. Las negociaciones y acuerdos comerciales con exportadores permiten que los cambios en las políticas gubernamentales no afecten a la hacienda.	Mejorar la comunicación entre los trabajadores y el propietario de la hacienda para llegar acuerdos en el momento que exista devaluaciones en el precio del producto.

Análisis Portter

Cuadro 34: Análisis de las 5 fuerzas Portter.



F1 Barreras de entrada

Cuadro 35: Barreras de entrada

	Bajo	Medio	Alto
Producto	X		
Clima	X		
Normas ambientales			X
Calidad			X
Infraestructura		X	
TOTAL	2	1	2
Porcentaje	40%	20%	40%

El nivel de barreras de entrada alto representa el 40% de obstáculos que dificultará la entrada de participantes nuevos al mercado, sin embargo también es factible que ingresen debido a factores como el clima y el producto.

F2 Productos sustitutos

Cuadro 36: Productos sustitutos

	Bajo	Medio	Alto
Precios			X
Calidad del producto	X		
Beneficios o ventajas		X	
Prestigio	X		
TOTAL	2	1	1
Porcentaje	50%	25%	25%

Los productos sustitutos que existen en el mercado no representan amenaza, para el banano producido por la Hacienda María Auxiliadora, puesto que los consumidores lo prefieren por su calidad y prestigio. Pese a esto hay que tomar en

cuenta el precio por ser un factor importante para los consumidores al momento de elegir pues se podría convertir en una amenaza de sustitución.

F3 Determinantes de la rivalidad

Cuadro 37: Determinantes de la rivalidad.

	Bajo	Medio	Alto
Crecimiento del mercado			X
Prestigio	X		
Calidad del producto	X		
TOTAL	2	0	1
Porcentaje	66.67%	0%	33.33%

La hacienda María Auxiliadora cuenta con el prestigio y la calidad de su producto por lo cual no tiene amenaza de rivalidad por parte de sus posibles rivales.

F4 Poder de negociación de los clientes

Cuadro 38: Poder de negociación de los clientes.

	Bajo	Medio	Alto
Igualdad de productos			X
Precio			X
Calidad		X	
TOTAL	0	1	3
Porcentaje	0%	33.33%	66.67%

Por medio del análisis se concluyo que existe poder de negociación alto por parte de los clientes, porque hay igualdad de producto en el mercado además el precio del banano es impuesto por el cliente y en muchos casos es estándar, y si el productor no vende el producto los compradores podrían optar por otras opciones.

F5 Negociación con los proveedores

Cuadro 39: Negociación con los proveedores.

	Bajo	Medio	Alto
Variedad de proveedores			X
Calidad			X
Costo			X
Accesibilidad		X	
TOTAL	0	1	3
Porcentaje	0%	25%	75%

El poder de negociación con los proveedores es alto lo que quiere decir que la Hacienda María Auxiliadora tiene el poder de negociar, puesto que en el mercado existe variedad de proveedores los cuales ofrecen diversidad de precios y calidad.

Resumen de las matrices y nivel de atractividad del mercado

Cuadro 40: Resumen de las matrices y nivel de atractividad del mercado.

Factores	Situación Actual			Situación Futura		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Magnitud de la fuerza						
Barreras de entrada	2	1	2	0	2	3
Producto sustituto	2	1	1	2	1	1
Determinantes de la rivalidad	2	0	1	2	0	1
Poder de negociación con los clientes	0	1	3	2	2	0
Poder de negociación con proveedores	0	1	3	0	1	3
Evaluación General	6	4	10	6	6	8
Porcentajes	30%	20%	50%	30%	30%	40%

Se espera que las barreras de entrada en un futuro se incrementen para impedir el ingreso de nuevos competidores, y que los productos sustitutos sigan sin representar amenaza para la producción bananera, además que la amenaza de posibles rivales se mantenga baja, el poder de negociación de los clientes disminuya y el poder de negociación con proveedores se mantenga.

5.7.2 Recursos, Análisis Financiero

Cuadro 41: Análisis costo – beneficio.

Costo – Beneficio de la implementación de la propuesta		
COSTOS		BENEFICIOS
Descripción	Costo	Beneficio
Uniformes	1400	Prevenir enfermedades y alergias provocadas por químicos.
Herramientas	300	Aumento en el rendimiento de los trabajadores.
Señalización	300	Disminución de riesgos y accidentes laborales.
Instalaciones	500	Control de los equipos de trabajo.
Total	\$2500	Productividad laboral Seguridad para los trabajadores.

Análisis: Mediante el análisis costo – beneficio se puede mostrar el costo de implementar la propuesta y los beneficios que obtendrá la Hacienda, como expresa el cuadro al entregar uniformes se podrán prevenir enfermedades y alergias, lo que evitara que los trabajadores falten a su labor y por ende el pago del día no trabajado. De la misma manera al contar con herramientas de trabajo, el rendimiento laboral aumentara así como la productividad de la Hacienda.

La señalización dentro de la Hacienda aportara para que los riesgos y accidentes laborales disminuyan, lo que reducirá el monto a pagar por indemnizaciones. Mientras que al adecuar un lugar e instalar los implementos de trabajo se podrá llevar control sobre ellos y de esta forma evitar pérdidas.

Todo esto genera mejorar la productividad y seguridad de los trabajadores de la Hacienda María Auxiliadora, y del mismo modo aumentar su rentabilidad.

Cuadro 42. Análisis de riesgo del proceso de producción del banano en dólares.

Análisis de riesgo del proceso de producción de banano en dólares				
Proceso	Actividad	Nivel de riesgo	% de riesgo	Costo semanal
Costo de la producción de banano (semanal)			100%	\$ 25.000
Selección del terreno			10%	\$ 2.500,00
	Preparación del terreno	Bajo	15%	\$ 375,00
	Limpieza	Bajo	15%	\$ 375,00
	Implementación de drenajes	Medio	20%	\$ 500,00
	Implementación de canales de riego	Alto	30%	\$ 750,00
	Siembra de semilla	Medio	20%	\$ 500,00
Manejo del cultivo			25%	\$ 6.250,00
	Mantenimiento y protección de la fruta	Alto	30%	\$ 1.875,00
	Deshije	Alto	25%	\$ 1.562,50
	Deshoje	Medio	15%	\$ 937,50
	Riego y ferti-riego	Alto	30%	\$ 1.875,00
Protección de calidad			25%	\$ 6.250,00
	Enfunde	Alto	20%	\$ 1.250,00
	Desflora	Medio	15%	\$ 937,50
	Protección de gajos	Alto	20%	\$ 1.250,00
	Apuntalamiento	Alto	20%	\$ 1.250,00
	Deschire	Medio	10%	\$ 625,00
	Limpieza de bacterias del racimo	Medio	15%	\$ 937,50
Control fitosanitario			20%	\$ 5.000,00
	Manejo de plagas y enfermedades del cultivo	Alto	50%	\$ 2.500,00
	Monitoreos de prevención	Medio	25%	\$ 1.250,00
	Evaluación de los procedimientos	Medio	25%	\$ 1.250,00
Procesamiento del banano			20%	\$ 5.000,00
	Cosecha del banano	Alto	20%	\$ 1.000,00
	Transportación del banano por cable vía	Alto	20%	\$ 1.000,00
	Calificado	Medio	10%	\$ 500,00
	Limpieza y clasificación del banano	Medio	10%	\$ 500,00
	Peso y recubrimiento protector	Alto	20%	\$ 1.000,00
	Empaque y transportación del banano	Alto	20%	\$ 1.000,00

El análisis de riesgo del proceso de producción del banano en dólares muestra los procesos y sus actividades que se realizan en la Hacienda María Auxiliadora e identifica el nivel de riesgo de cada actividad es decir que tan crítica es cada una de ellas en el procesamiento del banano.

Se proporciono un porcentaje de riesgo para cada uno de los procesos, según su importancia. De igual manera se dio un valor porcentual para cada una de las actividades, para de esta forma conocer cuál es el riesgo monetario de que se deje de realizar alguna de ellas. Con el análisis de riesgo se podrá demostrar la importancia de implementar la propuesta, puesto que por medio del mismo se puede observar cuanto está perdiendo la Hacienda al no cumplir las políticas de trabajo.

Hacienda María Auxiliadora

Estado de resultados

Cuadro 43: Estado de resultados proyectado a 5 años.

	5%	5%	5%	5%	
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	\$ 1.300.000,00	\$ 1.365.000,00	\$ 1.433.250,00	\$ 1.504.912,50	\$ 1.580.158,13
(-)Costo De Ventas	\$ 1.200,00	\$ 1.260,00	\$ 1.323,00	\$ 1.389,15	\$ 1.458,61
(=)Utilidad Bruta	\$ 1.298.800,00	\$ 1.363.740,00	\$ 1.431.927,00	\$ 1.503.523,35	\$ 1.578.699,52
(-)Gastos Operacionales	\$ 585.125,78	\$ 612.659,00	\$ 641.568,87	\$ 671.500,18	\$ 703.373,32
Gastos Generales					
Gastos Administrativos					
Gastos De Depreciación					
(=)Utilidad Operacional	\$ 713.674,22	\$ 751.081,00	\$ 790.358,13	\$ 832.023,17	\$ 875.326,20
(-)15% de participación/trabajadores	\$ 107.051,13	\$ 112.662,15	\$ 118.553,72	\$ 124.803,47	\$ 131.298,93
(=)Utilidad antes/part. Trabajadores	\$ 606.623,08	\$ 638.418,85	\$ 671.804,41	\$ 707.219,69	\$ 744.027,27
(-)25% de impuesto a la renta	\$ 151.655,77	\$ 159.604,71	\$ 167.951,10	\$ 176.804,92	\$ 186.006,82
(=)Utilidad Neta	\$ 454.967,31	\$ 478.814,14	\$ 503.853,31	\$ 530.414,77	\$ 558.020,45

Fuente: Datos contables Hacienda María Auxiliadora

Hacienda María Auxiliadora

Balance General

Cuadro 44: Balance General proyectado a 5 años.

		5%	5%	5%	5%	5%
Cuentas	Año 0	Año1	Año 2	Año3	Año 4	Año 5
Caja - Banco	12.500,00	760.635,77	1.287.471,42	1.840.024,23	2.419.580,08	3.027.335,38
Total A. Corriente	12.500,00	760.635,77	1.287.471,42	1.840.024,23	2.419.580,08	3.027.335,38
Activo Fijo						
Activos Fijos	721.660,00	721.660,00	721.660,00	721.660,00	721.660,00	721.660,00
Depreciación Acumulada		34.461,55	68.923,10	103.384,65	137.422,15	171.459,65
Total A. Fijos	721.660,00	687.198,45	652.736,90	618.275,35	584.237,85	550.200,35
TOTAL ACTIVOS	734.160,00	1.447.834,22	1.940.208,32	2.458.299,58	3.003.817,93	3.577.535,73
Pasivo						
Pasivo Corriente						
Participación Emp*Pag		107.051,13	112.662,15	118.553,72	124.803,47	131.298,93
Imp. Renta x Pag		151.655,77	159.604,71	167.951,10	176.804,92	186.006,82
TOTAL PASIVO	0,00	258.706,90	272.266,86	286.504,82	301.608,40	317.305,75
Patrimonio						
Aporte Capital	734.160,00	734.160,00	734.160,00	734.160,00	734.160,00	734.160,00
Utilidad del ejercicio		454.967,31	478.814,14	503.853,31	530.414,77	558.020,45
Utilidad Retenida			454.967,31	933.781,45	1.437.634,76	1.968.049,53
TOTAL PATRIMONIO	734.160,00	1.189.127,31	1.667.941,45	2.171.794,76	2.702.209,53	3.260.229,98
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	734.160,00	1.447.834,22	1.940.208,32	2.458.299,58	3.003.817,93	3.577.535,73

Fuente: Datos contables Hacienda María Auxiliadora

Hacienda María Auxiliadora

Flujo de caja

Cuadro 45: Flujo de caja proyectado a 5 años.

		5%	5%	5%	5%	5%
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
INGRESOS OPERATIVOS						
Ventas		1.300.000,00	1.365.000,00	1.433.250,00	1.504.912,50	1.580.158,13
Total Ingresos Operativos	0,00	1.300.000,00	1.365.000,00	1.433.250,00	1.504.912,50	1.580.158,13
EGRESOS OPERATIVOS						
Inversión Inicial	734.160,00					
Gastos Administrativos		548.744,23	576.181,45	604.990,52	635.240,04	667.002,05
Gasto de venta		1.200,00	1.260,00	1.323,00	1.389,15	1.458,61
Gastos Generales		1.920,00	2.016,00	2.116,80	2.222,64	2.333,77
Pago Participación Empleados			107.051,13	112.662,15	118.553,72	124.803,47
Pago Impuesto A La Renta			151.655,77	159.604,71	167.951,10	176.804,92
Total De Egresos Operativos	734.160,00	551.864,23	838.164,35	880.697,18	925.356,66	972.402,82
FLUJO OPERATIVO	-734.160,00	748.135,77	526.835,65	552.552,82	579.555,84	607.755,30
INGRESOS NO OPERATIVOS						
Préstamo Bancario	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total Ingresos No Operativos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EGRESOS NO OPERATIVOS						
INVERSIONES						
Pago de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pago de Intereses	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total Egresos No Operativos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FLUJO NETO NO OPERATIVO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FLUJO NETO	-734.160,00	748.135,77	526.835,65	552.552,82	579.555,84	607.755,30
SALDO INICIAL		12.500,00	760.635,77	1.287.471,42	1.840.024,23	2.419.580,08
FLUJO ACUMULADO		760.635,77	1.287.471,42	1.840.024,23	2.419.580,08	3.027.335,38

Fuente: Datos contables Hacienda María Auxiliadora

5.7.3 Impacto

Al aplicar la propuesta se lograra un impacto positivo, puesto que por medio de la misma se obtendrá beneficios tanto para la Hacienda como para los trabajadores, el llevar a cabo la reestructuración de las políticas de trabajo permitirá seleccionar de entre muchas las que son más relevantes para salvaguardar la integridad física de los empleados y trabajadores esto a su vez permitirá que exista un incremento en la productividad de cada trabajador.

Este proyecto también será de gran ayuda para que el propietario y administrador se concienticen de la importancia de que sus trabajadores conozcan las políticas de trabajo y no solo las conozcan sino se las cumplan para lo cual deberán brindar herramientas, uniformes y condiciones laborales que vayan de acuerdo a la actividad que realizan.

La estructuración de las políticas laborales de la hacienda es muy importante puesto que se logro clasificar las que son de gran ayuda, lo cual aportara a tener un mejor rendimiento laboral.

5.7.4 Cronograma de trabajo

ACTIVIDADES	DURACION (SEMANAS)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Presentación de la propuesta ante el propietario	■											
Convocatoria a los trabajadores y empleados	■	■										
Socialización de la propuesta con los trabajadores			■	■	■	■						
Difusión de las políticas de trabajo							■	■	■			
Control del cumplimiento de la propuesta										■	■	
Seguimiento										■	■	
Evaluación de la propuesta												■

Figura 28: Cronograma

5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta

Los lineamientos para evaluar la propuesta son:

- ❖ Estimar los índices de accidentes laborales.
- ❖ Monitorear si existe disminución en los accidentes laborales.
- ❖ Evaluar la seguridad laboral.
- ❖ Constatar si la seguridad laboral de los trabajadores ha mejorado
- ❖ Verificar si existe incremento en la productividad de los trabajadores.

Esto se aplicara transcurrido 6 meses de haber implementado la propuesta.

CONCLUSIONES

- ✚ Con la implementación de la propuesta en la Hacienda María Auxiliadora se podrá mejorar la seguridad y productividad de los trabajadores, lo que será de mucha ayuda para la producción, puesto que los trabajadores realizarán sus actividades de forma eficiente y esto a su vez hará que los procesos sean más efectivos contribuyendo de esta manera a que no haya accidentes laborales y por ende pérdidas económicas.
- ✚ De igual manera al estructurar las políticas de trabajo se logrará que el propietario y administrador se comprometan en hacer cumplir las políticas establecidas para mejorar la seguridad y productividad de sus trabajadores.
- ✚ Al implementar la propuesta el aporte será que los propietarios y administradores valoren la importancia que tiene el recurso humano, además que se reconozcan y se cumplan con los derechos de los trabajadores, como contar con buenas condiciones laborales, tener todo lo necesario para desempeñar sus tareas y respeten los beneficios estipulados por la ley.
- ✚ Por medio de la propuesta se espera poder identificar los peligros, prevenir riesgos y poner medidas de seguridad necesarias para prevenir accidentes de esta manera mejorar las condiciones laborales y tener un lugar de trabajo más seguro. Además se espera tener mayor compromiso con la seguridad laboral y poder contribuir a que los trabajadores estén más motivados, sean más eficientes y productivos.
- ✚ Se espera que los costos se reduzcan, puesto que al tener menos accidentes significa que los trabajadores tendrán menor tiempo de inactividad, de igual manera mejorará la responsabilidad frente al seguro social.

RECOMENDACIONES

Para que la implementación de la propuesta tenga mejores resultados se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

- ✘ Monitorear el área de producción donde existe mayor porcentaje de inconvenientes de seguridad.
- ✘ Supervisar frecuentemente para comprobar que el trabajador este cumpliendo con las políticas estructuradas.
- ✘ Capacitar al administrador de la hacienda para que de charlas periódicamente acerca de cómo y cuándo debe hacer uso de las políticas.
- ✘ Facilitarles uniformes adecuados para cada actividad y así puedan protegerse de cualquier incidente, además brindarle los implementos necesarios para que puedan realizar bien sus labores.
- ✘ Revisar constantemente que los uniformes estén en buen estado y verificar que haya suficiente cantidad para cumplir con todos los trabajadores.
- ✘ Asegurarse que los trabajadores conozcan las políticas de trabajo.
- ✘ Comprobar que los trabajadores cuenten con los implementos necesarios e inspeccionar que estén en buen estado.
- ✘ Controlar que al entrar nuevos trabajadores se le dé a conocer las políticas y hacer un seguimiento para constatar que las esté cumpliendo.
- ✘ Poner señalizaciones para que los trabajadores puedan identificar las áreas donde existan mayores inconvenientes.
- ✘ Inspeccionar que los trabajadores respeten las señalizaciones para evitar accidentes laborales.

BIBLIOGRAFÍA DE INVESTIGACIÓN

BONSÓN, Enrique, CORTIJO, Virginio y FLORES, Francisco: Análisis de estados financieros (Fundamentos teóricos y casos prácticos), Pearson Educacion S.A, Madrid-España, Edición 2009.

BOTEMAN, Thomas S. y SNELL, Scott A.: *Administración. (Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo)*, Mc Graw Hill Educacion, 8va Edición 2009.

DOLAN, Simón L., CABRERA VALLE, Ramón, JACKSON, Susan E., y SCHULER, Randall S.: *La gestión de los recursos humanos*, Mc. Graw-Hill Interamericana de España S.A.V., 3ra edición 2007.

EVANS, James R. y LINDSAY, William M.: *Administración y control de la calidad. (Servicio al cliente)*, Cengage Learning, 7ta Edición 2008.

HILL, Charles W. L. y JONES, Gareth R.: *Administración estratégica*, Mc Graw Hill Educacion. (Interamericana editors), 8va Edición 2009.

KRAJEWSKI, Lee, RITZMAN, Larry y MALHOTRA, Manoj: *Administración de operaciones*, Pearson Educacion de México, S.A de C.A. (Prentice Hall), 8va Edición 2008.

NEWSTROM, Jhon W.: *Comportamiento humano en el trabajador*, Mc. Graw Hill Educacion(Interamericana editors) S.A de C.V., México, Duodécima Edición 2007.

ROBBINS, Stephen P., y DECENZO, David A.: *Supervisión*, Pearson Educacion de México S.A de C.V., 5ta Edición 2008.

WHEELEN, Thomas L, y HUNGER, J. David: *Administración estratégica y políticas de negocios*, Pearson Educacion de Mexico, S.A de C.A., 10ma Edición 2007.

INFORMACION PARA MARCO REFERENCIAL

AVALOS CAMAS, Luz María y MACIAS VILLAMAR, Cesar Arturo: “*Diagnostico investigativo de la implementación de la seguridad industrial en el recurso humano de papelería nacional S.A*”, Tesis de grado para optar el título de Ingenieros Comerciales, Ciencias administrativas y comerciales, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, 2009.

BARRETO CATUTE, Jairo Julio y CALLE AMAGUAYA, Guillermo Alfredo: *“Reingeniería del control en los procesos en la empresa bananera “3 Marías” del Cantón Marcelino Maridueña”*, Tesis de grado para optar el título de Ingenieros Comerciales, Ciencias administrativas y comerciales, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, 2009.

LINCOGRAFIA

Concepto de desempeño. Recuperado el 25 de junio del 2011, de http://www.mp.peru-v.com/desempeno/ed_principal.htm

Concepto de normas de seguridad. Recuperado el 28 de junio del 2011, de <http://www.monografias.com/trabajos16/glosario-salud-ocupacional/gl...>

Concepto de rentabilidad. Recuperado el 25 de junio del 2011, de <http://www.monografias.com/trabajos12/rentypro/rentypro.shtml>

Importancia de los implementos de trabajo. Recuperado 28 de junio del 2011, de <http://www2.udec.cl/panorama/p413/p9.htm>

Normas de seguridad. Recuperado el 28 de junio del 2011, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/segehigienework.htm>

Normas ISO. Recuperado el 18 de enero del 2012, de <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-129.htm>

OHSAS. Recuperado el 18 de enero del 2011, de <http://es.wikipedia.org/wiki/OHSAS>

Recibo de herramientas, equipo y útiles de trabajo, cuidado de los implementos de trabajo. Recuperado el 5 de julio del 2011, de <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2009/10/02/que-son-las-herramientas-de-trabajo>

Ropa de trabajo, Ropa y herramientas, Utilizar la ropa indicada, Mantener en buen estado. Recuperado el 5 de julio del 2011, de <http://www.seguridad-e-higiene.com.ar/ropa-de-trabajo.php>.

Anexo 1

ENCUESTA



La presente encuesta va dirigida a los empleados y trabajadores de la Hacienda “María Auxiliadora”.

Objetivo: Determinar el nivel de productividad de los empleados y de la seguridad laboral dentro de la hacienda María Auxiliadora.

Instrucciones: Ponga una x en la respuesta que usted considere sea necesaria.

Preguntas:

Sexo:

Masculino

Femenino

Edad: ___ años

1.- ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta hacienda?

De 1 a 3 meses

De 6 a 12 meses

De 3 a 6 meses

1 Año en adelante

2.-¿Con que nivel de estudio usted cuenta?

Primario

Universitario

Secundario

3.-¿Con respecto a las políticas de trabajo. Usted:

Las conoce Existen y las desconoce

Las conoce y no las cumple No existen

4.- De ser la respuesta anterior “NO EXISTEN”: ¿Considera usted que la carencia de políticas de trabajo afecta en su rendimiento laboral?

Nada Mucho

Poco

5.- ¿Cree usted que es importante contar con ropa adecuada al momento de realizar sus labores?

Nada importante Importante

Poco importante Muy importante

6.-¿Considera usted que la carencia de implementos apropiados al realizar su trabajo incide en la productividad de la hacienda?

Nada Mucho

Poco

7.-¿Cómo califica usted su desempeño?

Malo Bueno

Regular Muy bueno

8.-¿Considera usted que la labor que realiza dentro de la hacienda es importante para la rentabilidad?

Nada importante Importante

Poco importante Muy importante

9.- ¿Las condiciones de trabajo que brinda la Hacienda María Auxiliadora, son:?

Malas

Buenas

Regular

Muy buenas

10.- ¿Considera que la carencia de normas de seguridad incide en el desempeño de los empleados?

Nada

Mucho

Poco

*****GRACIAS POR SU COLABORACIÓN*****

ANEXO 2

ENTREVISTA



La presente entrevista va dirigida al propietario de la Hacienda “María Auxiliadora” Sr. Roberto Jalil

Objetivo: Determinar el nivel de productividad de los empleados y de la seguridad laboral dentro de la hacienda María Auxiliadora.

Preguntas:

1.-¿Cuál es la función que usted desempeña dentro de la Hacienda?

2.-¿Cuántos años desempeña usted esta función?

3.-¿El título obtenido va acorde a la función que usted desempeña dentro de la hacienda?

4.-¿Cuenta la hacienda con políticas de trabajo y normas establecidas?. ¿Cuáles son?

5.-¿Las labores realizadas dentro de la hacienda son supervisadas, de qué manera?

6.-¿Cómo calificaría usted el desempeño de sus empleados?

7.-¿Considera usted que la hacienda es rentable?

8.- ¿Considera usted que el desempeño de los empleados afectaría a la rentabilidad de la hacienda?

9.-¿Cómo es evaluado el desempeño de los empleados?

10.-¿Quién es el encargado de llevar la contabilidad de la hacienda?

*****GRACIAS POR SU COLABORACIÓN*****

Anexo 3

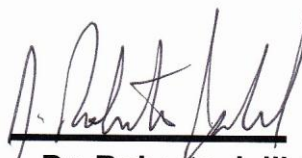
Autorización para ejecutar propuesta

El Triunfo, Junio 25 del 2011



Dr. Roberto Jalil representante de la hacienda "María Auxiliadora", autorizo a las Señoritas Alexandra Verónica Barreto Vera y Olga Juliana Intriago Zamora, estudiantes de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO, que hagan uso de información para realizar un proyecto de tesis tema: **ESTRUCTURACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TRABAJO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA HACIENDA MARÍA AUXILIADORA DEL CANTÓN EL TRIUNFO.**

Autorizo el uso de este documento para lo que se estime necesario


Dr. Roberto Jalil

Anexo 4

Formas de contratación según el código de trabajo Ecuatoriano



Brundicorpi S.A CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO

Para: PRODUCTORES
De: Departamento Legal
Fecha: Enero del 2011
Asunto: FORMAS DE CONTRATACION BAJO LA LEY ECUATORIANA

Dentro de la legislación ecuatoriana podemos encontrar varias formas de contratación entre las que se destacan las siguientes:

TIEMPO



- **Contratos a Tiempo Fijo.**- Son aquellos que tienen una duración fija y se establece un año como tiempo mínimo de duración. En este tipo de contratos se puede establecer un período de prueba de 90 días.
- **Contratos a Tiempo Indefinido.**- Son aquellos en que las partes no han fijado expresamente la duración de la relación laboral o la han estipulado por tiempo indefinido (art. 11, lit c). En estos contratos también se puede establecer un término de prueba de 90 días.
- **Contratos Eventuales.**- Son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de una empresa, como reemplazo de un personal, en caso de enfermedad, maternidad, etc. Su duración no podrá ser mayor de 180 días continuos dentro de un lapso 365 días.
- **Contratos de Temporada.**- Son aquellos que se dan para atender trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de las labores.(art. 17)
- **Contratos a Tiempo Parcial.**- El empleador contratará al personal bajo esta modalidad, cuando sus trabajadores no pudiesen trabajar los días sábados, domingos o feriados, así como cuando solo trabajare en jornada parcial.

Empresario

En el caso de las empacadoras donde sólo se trabaja 2 o 3 días, la modalidad contractual que aplica sería la de contratación a tiempo parcial, según la ley los trabajadores gozaran de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado.

El trabajador y el empleador podrán estipular libremente el sueldo o salario, que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo vital general o sectorial, según sea el caso. Según la ley, si en el contrato se hubiere estipulado la prestación de un servicio por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

Los trabajadores sometidos bajo esta modalidad pueden simultáneamente mantener contrato con varios empleadores, únicamente los que no se encuentren laborando bajo un régimen ordinario de la jornada de 40 horas.

Este tipo de contratos deberán celebrarse por escrito y se inscribirán en el Ministerio de Trabajo, teniendo la obligación de afiliar al trabajador al IESS desde el primer día de trabajo, por el sueldo recibido por la jornada parcial, el mismo que no podrá ser menor a la parte proporcional del sueldo o salario mínimo vital decretado por el gobierno del Ecuador.

Anexo5

Plantilla de aportes al IESS



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

TORCHUSA S.A.

SERRANO NEIRA MANUEL IGNACI

Julio 8 del 2008 04:04

CONSOLIDADO PLANILLAS DE APORTES

Resumen consolidado de planillas de aportes (normales, ajustes y reliquidaciones)

REPORTE CONSOLIDADO DE PLANILLAS							
Período :						2008-06	
Nro. de Registros: 44 (este dato no equivale a número de imposiciones)							
#	Período	Nombre	Número de Cédula	Días Ajs.	Sueldo Ajs.	Aporte	IECE - SECAP
1	200806	AROCA VALVERDE RICHARD ROSENDO	0923000343	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	BARRETO CHANCAY CARLOS AGUSTIN	0913412102	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	BARRETO PIGUABE VICENTE FRANCISCO	1302168404	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	BORJA FARIA CESAR GENOFONTE	0907484281	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	BRITO PAUCAR JULIO ARGENIO	0910623255	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CABRERA BONILLA SIXTO WILSON	0909995607	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CAJAPE ARANEA FRANCISCO ANTONIO	0916471949	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CAJAPE ARANEA HECTOR JAIME	0916471956	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CAJAPE ARANEA OSWALDO RENE	0921102125	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CAJAPE CALDERON ARNALDO ANTONIO	13025149C4	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CAPZACA LLIVICURA MANUEL DE JESUS	0910497338	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CORDOVA SARCO WILSON MAURICIO	1202511174	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	CRUZ POMAVILLA VICENTE	0914587472	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	ESPINOZA RIVAS CARLOS EDUARDO	0300903044	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	ESTRADA BAZAN GERMAN MANUEL	0906712070	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	FLORES TOLEDO JOSE ARTURO	0603157504	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	GARCIA DEFAZ FRANCISCO CRISTOBAL	1307451011	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	GUARANDA ARANEA EULOGIO CESARIO	1305869628	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	GUAYPATIN CASERES PATRICIA CAROLINA	1206389049	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	HIDALGO SARCO JULIO ALBERTO	0908278195	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	IBARRA RONQUILLO CRISTOBAL JAVIER	0916842149	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	JALIL GONZALEZ JOSE LUIS	0912872751	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	JALIL LOOR JOSE VICENTE	0900163619	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	JARAMILLO ELIZALDE SANTOS LORENZO	1707311062	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	JARAMILLO RODRIGUEZ LUIS RIGOBERTO	0925006975	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	LUNA CHAVEZ CESAR HONORIO	0917622367	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	MARTINEZ NAVARRO WALTER JAVIER	1710141241	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	MEDINA GAME JOHNNIE MIGUEL	0913142154	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	MONTES CEVALLOS LELI ELIFONSO	0914783345	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	MONTES CEVALLOS ROBERTO JOSE	0913233482	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	MORA RAMIREZ ROSENDO VALENTIN	0919100883	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	PARRA PARRA JUAN PABLO	0919047399	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	POGO CAMEJO CAIN SANTIAGO	0921088878	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	PONCE CALDERON ANGEL	1304124223	30	200.00	41.00	2.00
		QUIMIS PARRALES RODOLFO					

1	200806	REVELO	1303933616	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	RENDON CONTRERAS FELIX MIGUEL	0910924414	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	SANCHEZ ORTIZ JOSE AGUSTIN	1302718521	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	SANCHEZ ORTIZ ONIAS VALDEMAR	1307210631	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	SANTILLAN CHINCHI ROBISON IVAN	0921101291	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	SANTILLAN CHINCHI WILSON FERNANDO	0920344397	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	TENORIO PEREZ WILSON ANTONIO	1202136832	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	URETA SANCHEZ VICTOR EFRAIN	0916069966	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	URUCHIMA QUIRIZUMBAY MANUEL RICARDO	0916114820	30	200.00	41.00	2.00
1	200806	VERA PENAFIEL ZENON GILBERTO	0914862391	30	200.00	41.00	2.00
Total:					8,800.00	1,804.00	88.00

Imprimir

Cerrar

08/07/2008

Anexo 6

Certificación GLOBALGAP 2007-2008 otorgada por cmi certification



Certificate of Conformity

Registration No:
CMi 593/006/1/07

Awarded to:

Torchusa, Dr. Roberto Jalil
Finca Maria Auxiliadora, Km 5 1/2, Via el
Triunfo. Bucay, El Oro, El Triunfo.
ECUADOR

Date of Certification:
15/06/2007

Standard:

EUREPGAP[®] Fruit & Vegetables
(v2.1 Oct 04) Protocol (Option 1)

Expiry Date:
14/06/2008

Crops:

Bananas

Product handling audited: Yes

Signed on behalf of CMi Certification Ltd

A handwritten signature in black ink that reads 'Richardson'.

DAVID RICHARDSON
Managing Director



Anexo 7

Certificación GLOBALGAP 2008-2009 otorgada por cmi certification



Certificate of Conformity

Registration No:
CMI 0593/006/1/V07

Date of Certification:
27/08/2008

Expiry Date:
26/08/2009

Awarded to:

Finca María Auxiliadora
Km. 3,5 vía El Triunfo - Bucay, El Triunfo,
Guayas
ECUADOR

Standard:

GLOBALG.A.P. (EUREPGAP®)
IFA Crops, Fruit & Vegetables v3.0 Mar 07 (Option 1)

Crops:

Bananas

Product handling audited: Yes

Signed on behalf of CMI Certification Ltd

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D Richardson', is written over a horizontal line.

DAVID RICHARDSON
Managing Director



Anexo8

Certificación GLOBALGAP 2009-2010 otorgada por cmi certification



Anexo9

Certificación GLOBALGAP 2011-2012 otorgada por cmi certification



**Certificate
of Conformity**

Registration Numbers:
CMI 593/006/1/V07
GGN 4049928410146

Awarded to:
Torchusa.S.A. - Maria Auxiliadora
El Triunfo Via Bucay - El Triunfo
Guayas
Ecuador

Valid From:
11 January 2011

Valid To:
10 January 2012

Certification Decision:
11 January 2011

Standard:
GLOBALG.A.P. (EUREPGAP®)
General Regulations Integrated Farm Assurance Version 3.1
IFA Crops, Fruit & Vegetables v3.0 Mar 07 (Option 1)

The Annex contains details of the produce handling sites,
producers and production sites assigned to this certificate.

Certificate issue number 1

Signed on behalf of CMI Certification Ltd



DAVID RICHARDSON
Managing Director



This certificate is the property of NSF-CMI Certification Ltd and must be returned immediately on request. To check its validity write to NSF-CMI Certification Ltd, Hanborough Business Park, Long Hanborough, Oxford OX29 8SJ, UK. E: enquiries@nsf-cmicertification.com

Anexo10

Certificación RAINFOREST 2011-2012

The Sustainable
Agriculture Network
certifies that




La Red de
Agricultura Sostenible
certifica que

Finca María Auxiliadora
TORCHUSA S.A

meets the requirements of the SAN standard for the production of banana. This farm promotes the ideals of conservation and social well being basic to sustainable development.

cumple los requisitos de las normas de la RAS para la producción de banano. Esta finca promueve los principios de conservación y de bienestar social del desarrollo sostenible.

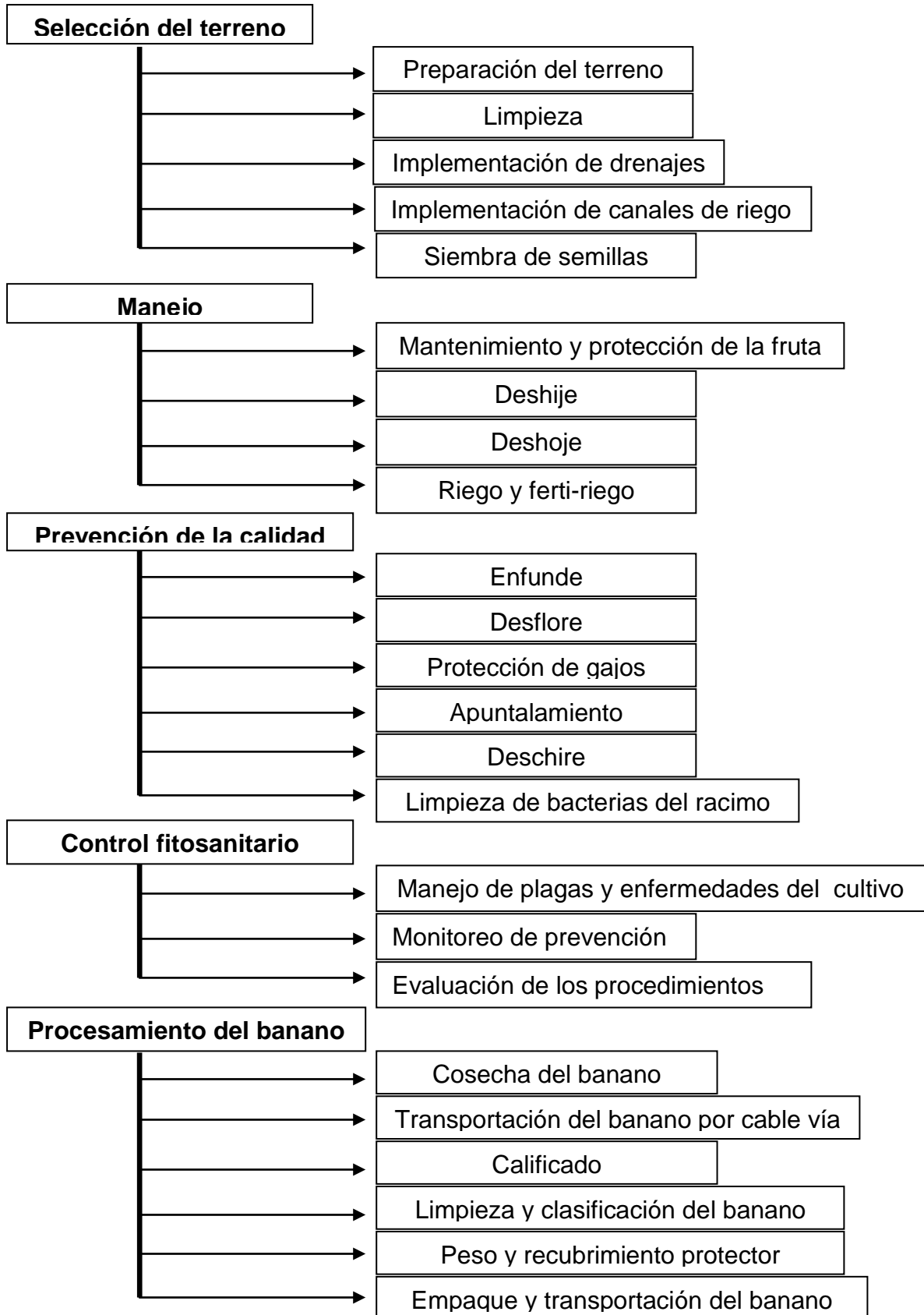
Certification Valid from: April 16, 2011 to: April 15, 2012
Certification Registration Number: SFC-F-01715


Luis Diego Verdesia M.
Certification Manager, Sustainable Agriculture

Conservación y Desarrollo Ecuador • Fundación Interamericana de Investigación Tropical Guatemala
Fundación Natura Colombia • IMAFLORA Brazil • Instituto para la Cooperación y Autodesarrollo Honduras
ProNatura Chiapas México • Rainforest Alliance Estados Unidos • SalvaNATURA El Salvador

Anexo 11

Etapas del proceso de producción del banano



Anexo 12

Paletizado de cajas para el mercado USA

AYUDA VISUAL (PALETIZADO DE CAJAS BN-209) MERCADO USA

0ro zunchito
Debe estar alineado a la mitad de la altura de la caja sin tapar los orificios de ventilación

2do a 7mo zunchito
Debe estar alineado a 1 pulgada sobre el nivel inferior de las cajas, cubriendo la franja azul sin obstruir los orificios de ventilación

8er zunchito
Debe estar alineado a la mitad de la altura de la caja sin tapar los orificios de ventilación



La grapa que asegura el zunchito de cada plantilla debe ser ubicado entre las 2 cajas.



Estibar en el pallet las 6 cajas de la 1ra plantilla bien alineadas y sin sobrepasar del mismo.

Colocar los empalmes al ras de las tablas superiores y parte inferior de la caja en cada una de las esquinas del pallet.

Cada plantilla estibada debe ajustarse con zunchos y grapas, hasta completar las 5 plantillas de alto.



Se debe tener un buen patrón de empaques, para asegurar que no se estén en el pallet, cajas apiladas, empaques rta, bultos o descuadrados



Los zunchos no deben obstruir los orificios de ventilación.

El zunchito debe tener buena tensión, procurando no causar deformaciones a las cajas y recipientes.

Anexo 13

Patrón de formación de pallets Europeos

AYUDA VISUAL DEL PATRON DE FORMACION DE PALLETS EUROPEOS

El sunchito va en la mitad de la caja sin obstruir los vent-holes

El sunchito va en la parte inferior de la caja sin obstruir los vent-holes

El sunchito va en la parte inferior de la caja sin obstruir los vent-holes

El sunchito va en la parte inferior de la caja sin obstruir los vent-holes

Esta plantilla no se coloca sunchito

El sunchito va en la mitad de la caja sin obstruir los vent-holes

El sunchito va en la parte inferior de la caja sin obstruir los vent-holes

El sunchito va en la mitad de la caja sin obstruir los vent-holes

Ubicación de las grapas (una sola columna)

8ava plantilla

7ma plantilla

6ta plantilla

5ta plantilla

4ta plantilla

3era plantilla

2da plantilla

1era plantilla

Nota: Cada vez que se forma una plantilla en el pallet inmediatamente se procede a entaruchar fila a fila, para formar un pallet pajejo, no se aceptan sunchos flojos ni cajas botadas y las grapas van del lado de espejo de las cajas

Nota: en los cuadros amarillos son los vent-holes de las cajas los cuales no pueden ser obstruidos por los sunchos y los esquineros van ubicados arriba de la lámina

Anexo 14

OHSAS (Occupational Health and Safety Advisory Services).

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems, Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral) se refiere a una serie de especificaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo, materializadas por BSI (British Standards Institution) en la OHSAS 18001 y OHSAS 18002.

Descripción de OHSAS 18001, Seguridad y Salud laboral

La Seguridad y Salud en el lugar de trabajo son claves para cualquier organización.

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Laboral (SGSSL) ayuda a salvaguardar a la empresa y a sus empleados. OHSAS 18001 es una especificación internacionalmente aceptada que precisa los requisitos para el establecimiento, implantación y operación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Laboral efectivo.

Como complemento OHSAS 18001, BSI ha divulgado OHSAS 18002, la cual expone los requisitos de especificación y muestra cómo laborar a través de una implantación efectiva de un SGSSL. OHSAS 18002 le facilita una guía y no está considerada para una certificación independiente.

La OHSAS 18001 está regida a organizaciones comprometidas con la seguridad de sus empleados y lugar de trabajo. Está también es considerada para organizaciones que ya efectúan una SGSSL, pero desean indagar nuevas plazas para una potencial mejora.

Rasgos y beneficios

Un lugar de trabajo más seguro: Un SGSSL admite identificar peligros, advertir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar donde se labora para evitar accidentes.

Confianza del accionista: Una audiencia de SGSSL independiente indica a los accionistas que se cumple con un número establecido de requisitos legales, dándoles confianza en una empresa en cuestión.

Moral: La implementación de OHSAS 18001 muestra una clara obligación con la seguridad del personal y puede aportar a que estén más motivados sean más eficientes y productivos.

Reduce costos: Menos accidentes representa un tiempo de inactividad menos costoso para una compañía. OHSAS 18001 además mejora la visión de responsabilidad frente al seguro.

Supervisión: Las auditorías regulares ayudarán a vigilar consecutivamente y mejorar el funcionamiento en materia de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.

Integrada: OHSAS 18001 se ha escrito para ser integrada sin problemas con otras normas de sistemas de gestión tales como ISO 9001 e ISO 14001.

Anexo 15

Las normas ISO

La ISO (International Standardization Organization) es la entidad internacional encargada de favorecer la normalización en el mundo. Con sede en Ginebra, es una federación de organismos nacionales, éstos, a su vez, son oficinas de normalización que actúan de delegadas en cada país, como por ejemplo: AENOR en España, AFNOR en Francia, DIN en Alemania, etc. con comités técnicos que llevan a término las normas. Se creó para dar más eficacia a las normas nacionales.

¿Qué es una norma?

Las normas son un modelo, un patrón, ejemplo o criterio a seguir. Una norma es una fórmula que tiene valor de regla y tiene por finalidad definir las características que debe poseer un objeto y los productos que han de tener una compatibilidad para ser usados a nivel internacional. Pongamos, por ejemplo, el problema que ocasiona a muchos usuarios los distintos modelos de enchufes que existen a escala internacional para poder acoplar pequeñas máquinas de uso personal: secadores de cabello, máquinas de afeitar, etc. cuando se viaja. La incompatibilidad repercute en muchos campos. La normalización de los productos es, pues, importante.

La finalidad principal de las normas ISO es orientar, coordinar, simplificar y unificar los usos para conseguir menores costes y efectividad.

Tiene valor indicativo y de guía. Actualmente su uso se va extendiendo y hay un gran interés en seguir las normas existentes porque desde el punto de vista económico reduce costes, tiempo y trabajo. Criterios de eficacia y de capacidad de respuesta a los cambios. Por eso, las normas que presentemos, del campo de la información y documentación, son de gran utilidad porque dan respuesta al reto de las nuevas tecnologías.

Tipología de normas

Las normas pueden ser cuantitativas (normas de dimensión, por ej. las DIN-A, etc.) y cualitativas (las 9000 de calidad, etc.)

Anexo 16

Hacienda María Auxiliadora



Certificaciones GLOBALGAP y RAINFOREST



Sectores de trabajo



Medidas de seguridad dadas por las certificadoras



Anexo17

Análisis financiero

INVERSION INICIAL	
MUEBLES Y ENSERES	375,00
EQUIPO DE COMPUTACION	1.285,00
VEHICULO	170.000,00
TERRENO	550.000,00
CAJA – BANCO	12.500,00
TOTAL DE LA INVERSION	734.160,00

Presupuesto de venta

Presupuesto de ventas				
	Valor	Cantidad	T.Semanal	T. Anual
Ventas	\$ 5,00	5000	\$ 25.000,00	\$ 1.300.000,00

Gastos administrativos

Descripción	Sueldo	Sem/mes	Sueldo anual	Decimo 3ero	Decimo 4to	Aporte IEES	
Gerente General	1200	52	62.400,00	5.200,00	200,00	6.957,60	74.757,60
Contador	100	12	1.200,00	100,00	200,00	133,80	1.633,80
Secretaria	60	52	3.120,00	260,00	200,00	347,88	3.927,88
Administrador	300	52	15.600,00	1.300,00	200,00	1.739,40	18.839,40
Controlador de calidad	180	52	9.360,00	780,00	200,00	1.043,64	11.383,64
Jefe de campo 1	120	52	6.240,00	520,00	200,00	695,76	7.655,76
Jefe de campo 2	120	52	6.240,00	520,00	200,00	695,76	7.655,76
Jefe de bodega	100	52	5.200,00	433,33	200,00	579,80	6.413,13
Jefe de comercializacion	150	52	7.800,00	650,00	200,00	869,70	9.519,70
Trabajadores (70)	5950	52	309.400,00	25.783,33	14.000,00	34.498,10	383.681,43
Cuadrilla (12)	336	52	17.472,00	1.456,00	2.400,00	1.948,13	23.276,13
TOTAL DE GASTOS ADMINISTRATIVOS			\$ 444.032,00	37.002,67	18.200,00	49.509,57	548.744,23

Gastos administrativos proyectados a 5 años

		5%	5%	5%	5%
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Total Sueldo Anual	444.032,00	466.233,60	489.545,28	514.022,54	539.723,67
Total Decimo 3ro	37.002,67	38.852,80	40.795,44	42.835,21	44.976,97
Total Decimo 4to	18.200,00	19.110,00	20.065,50	21.068,78	22.122,21
Total Aporte IEES	49.509,57	51.985,05	54.584,30	57.313,51	60.179,19
Total gastos adm proyectados	548.744,23	576.181,45	604.990,52	635.240,04	667.002,05

Gastos generales

Descripción	Valor	Meses	Total
Servicios básicos	110	12	1.320,00
Servicio de internet	30	12	360,00
Útiles de oficina	20	12	240,00
Depreciación de muebles y enseres	3,13	12	37,50
Depreciación de equipo de computación	35,3375	12	424,05
Depreciación de vehículo	2.833,33	12	34.000,00
TOTAL DE GASTOS GENERALES			\$ 36.381,55
Total gastos Generales Sin Depreciación			1.920,00
TOTAL COSTOS INDIRECTOS			\$ 480.413,55

Gastos generales proyectados a 5 años

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Servicios basicos	1.320,00	1386	1455,30	1528,07	1604,47
Servicio de internet	360,00	378	396,90	416,75	437,58
Útiles de oficina	240,00	252	264,60	277,83	291,72
Depreciacion de muebles y enseres	37,50	37,50	37,50	37,50	37,50
Depreciación de equipo de computación	424,05	424,05	424,05		
Depreciación de vehículo	34.000,00	34.000,00	34.000,00	34.000,00	34.000,00
Gastos Generales Proyectados	36.381,55	36477,55	36578,35	36260,14	36371,27
Total Costos Indirectos	\$ 585.125,78	\$ 612.659,00	\$ 641.568,87	\$ 671.500,18	\$ 703.373,32

Activos fijos

Descripción	Precio	Totales
Escritorio	210,00	
Sillas	75,00	
Organizador	90,00	
Total muebles y enseres		375,00
Computador	1.200,00	
Impresora	85,00	
Total equipo de computo		1.285,00
Mula	95.000,00	
Cabecal	75.000,00	
Total vehículo		170.000,00
Terreno	550.000,00	
Total terreno		550.000,00
TOTAL ACTIVOS FIJOS		721.660,00

Depreciaciones

Descripción	Vida util	%	Valor/Activo	Depreciación
Muebles y enseres	5	10%	375,00	37,50
Equipo de computo	3	33%	1.285,00	424,05
Vehiculos	20	20%	170.000,00	34.000,00
				34.461,55

Depreciaciones acumuladas (proyectadas a 5 años)

Descripción	Depreciación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Muebles y enseres	37,50	37,50	37,50	37,50	37,50	37,50
Equipo de computo	424,05	424,05	424,05	424,05		
Vehículo	34.000,00	34.000,00	34.000,00	34.000,00	34.000,00	34.000,00
Total depreciación	34461,55	34461,55	34461,55	34461,55	34037,50	34037,50
Depreciación Acumulada		34461,55	68923,10	103384,65	137422,15	171459,65

Gastos generales sin depreciación

	5%	5%	5%	5%	
Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Servicios básicos	1.320,00	1.386,00	1.455,30	1.528,07	1.604,47
Servicio de internet	360,00	378,00	396,90	416,75	437,58
Útiles de oficina	240,00	252,00	264,60	277,83	291,72
Total Gastos Generales	1.920,00	2.016,00	2.116,80	2.222,64	2.333,77

Costos de venta

Publicidad	Precio	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Total Costo de venta	1.200,00	1.260,00	1.323,00	1.389,15	1.458,61

Gastos operacionales

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Gastos Generales	1.920,00	2.016,00	2.116,80	2.222,64	2.333,77
Gastos administrativos	548.744,23	576.181,45	604.990,52	635.240,04	667.002,05
Gastos de depreciación	34.461,55	34.461,55	34.461,55	34.037,50	34.037,50
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	585.125,78	612.659,00	641.568,87	671.500,18	703.373,32

Anexo 18

Proceso de producción



