



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CALIDAD DE VIDA EN
EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES BANANEROS DE LA
EMPRESA "LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO" DE LA PARROQUIA
TENGUEL, PROVINCIA DEL GUAYAS.**

**NAVARRETE URETA JOSELYN JESSENIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MORA ROMERO DEMY MAYTE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES BANANEROS DE LA EMPRESA "LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO" DE LA PARROQUIA TENGUEL, PROVINCIA DEL

**NAVARRETE URETA JOSELYN JESSENIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MORA ROMERO DEMY MAYTE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES BANANEROS DE LA EMPRESA "LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO" DE LA PARROQUIA TENGUEL, PROVINCIA DEL

**NAVARRETE URETA JOSELYN JESSENIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MORA ROMERO DEMY MAYTE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2023**

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES BANANEROS DE LA EMPRESA "LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO" DE LA PARROQUIA TENGUEL PROVINCIA DEL GUAYAS.

Fecha de entrega: 28 sep 2023 11:06a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2179645275

Nombre del archivo: parroquia_Tenguel_de_la_Provincia_del_Guayas-Mora-Navarrete.docx (2.46M)

Total de palabras: 10631

Total de caracteres: 56879

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES BANANEROS DE LA EMPRESA "LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO" DE LA PARROQUIA TENGUEL PROVINCIA DEL GUAYAS.

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1%
3	www.conadisperu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
6	issuu.com Fuente de Internet	<1%
7	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1%

9	www.planvital.cl Fuente de Internet	<1 %
10	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.thedialogue.org Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.ces.gva.es Fuente de Internet	<1 %
16	www.adaptation-fund.org Fuente de Internet	<1 %
17	www.cistia.es Fuente de Internet	<1 %
18	smarttechresearch.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %

20

Juan Andres Bernal-Conesa, Carmen De Nieves-Nieto, Antonio Briones-Peñalver. "CSR and technology companies: A study on its implementation, integration and effects on the competitiveness of companies", Intangible Capital, 2016

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

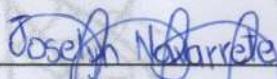
Las que suscriben, NAVARRETE URETA JOSELYN JESSENIA y MORA ROMERO DEMY MAYTE, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES BANANEROS DE LA EMPRESA "LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO" DE LA PARROQUIA TENGUEL, PROVINCIA DEL GUAYAS., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

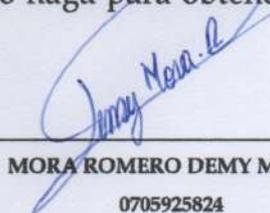
Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



NAVARRETE URETA JOSELYN JESSENIA

0706676699



MORA ROMERO DEMY MAYTE

0705925824

Dedicatoria.

Dedico este trabajo a mis padres, cuyo amor incondicional, apoyo y sacrificio hicieron posible que hoy esté aquí. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento. Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

A mis hijos Dannae y Deian, que desde su nacimiento han sido lo mejor que me han pasado y están en el momento justo por darme ese empujón que me faltaba para terminar este proceso universitario, a mi familia y amigos, quienes siempre estuvieron a mi lado, brindándome ánimo y comprensión. A mis profesores y mentores, , cuya sabiduría y orientación han sido fundamentales en mi camino académico. Y finalmente, dedico esta tesis a todos aquellos que anhelan el conocimiento y la verdad, recordándoles que la perseverancia y la pasión son las llaves que abren las puertas del saber. ¡Gracias a todos!

Navarrete Ureta Joselyn Jessenia

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios quien me guio a lo largo de todo este camino. También, dedico este trabajo a mi ángel en el cielo, mi querida mami Teodora; sin ella, nada de esto hubiera sido posible. Agradezco a mi mami por haberme formado en la persona que soy hoy en día y por haber luchado siempre para que nunca nos faltara nada. A mi hermana, quien ha sido un factor motivador y siempre me ha alentado a luchar por mis sueños. A Alejandro, quien brindó su apoyo incondicional en todo este proceso. A mi suegra, que me tendió su mano cuando más lo necesitaba. Y, sobre todo, quiero dedicarle esto a mi amado hijo André, quien ha sido mi fuente de inspiración para superarme y luchar por un futuro prometedor para nosotros.

Agradezco a mis compañeros, quienes se convirtieron en más que eso, son amigos que compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas sin esperar nada a cambio, además soportaron horas intensas de trabajo y mis malos humores. También, dedico este trabajo a todos los docentes que recorrieron este camino conmigo, compartieron sus valiosas enseñanzas y consejos para empezar la vida laboral.

Mi corazón se llena de cariño y gratitud para cada una de las personas que de alguna manera formaron parte de este camino universitario. ¡¡Un extendido GRACIAS!!

Mora Romero Demy Mayte.

Agradecimiento

Expresamos nuestros agradecimientos, en primer lugar, a Dios quién ha sido parte primordial en este camino, ya que nos da impulso y fortaleza día a día.

A nuestras familias que han sido un apoyo incondicional y pilar fundamental de cada meta que nos proponemos cumplir, gracias a ellos se ha podido llevar a cabo nuestra formación académica en esta prestigiosa Universidad. Pero sobre todo queremos agradecer a nuestros hijos quienes han sido la inspiración para lograr cada una de nuestras metas planteadas.

Un agradecimiento especial a nuestro tutor, Ing. Ivan Jaya Pineda por su orientación experta, paciencia y apoyo continuo a lo largo de este proyecto; sus consejos y conocimientos fueron fundamentales para dar forma a esta investigación. De la misma manera agradecemos a los especialistas Ing. Wilton Romero e Ing. Liana Sánchez quienes brindaron su valiosa retroalimentación y asesoramiento en diferentes etapas del proceso; sus contribuciones fortalecieron este trabajo de manera significativa.

Estamos agradecidas con nuestras amistades y todas las personas que de una forma u otra contribuyeron a este logro. Este trabajo no habría sido posible sin su apoyo y orientación.

RESUMEN

La Responsabilidad Social Empresarial es un enfoque que implica que las empresas consideren el impacto de sus operaciones en la sociedad y el medio ambiente, y tomen medidas para contribuir al bienestar de sus empleados y comunidades en el contexto de los trabajadores bananeros de una empresa, la RSE se traduce en la preocupación por mejorar su calidad de vida y condiciones laborales; la empresa bananera es un sector importante en muchas economías, y es conocida por tener una cadena de suministro global. Esto implica una gran cantidad de trabajadores en diferentes regiones, los trabajadores bananeros a menudo enfrentan condiciones laborales desafiantes, como largas jornadas de trabajo, exposición a pesticidas y bajos salarios estas condiciones pueden afectar negativamente su calidad de vida utilizando prácticas agrícolas sostenibles para minimizar el impacto ambiental de la producción de banano, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a las comunidades locales.

Palabras claves: RSE, calidad de vida, calidad de vida laboral, salud ocupacional.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility is an approach that involves companies considering the impact of their operations on society and the environment, and taking measures to contribute to the well-being of their employees and communities in the context of a company's banana workers, CSR translates into concern for improving their quality of life and working conditions; the banana company is an important sector in many economies, and is known for having a global supply chain. This involves a large number of workers in different regions, banana workers often face challenging working conditions, such as long working hours, exposure to pesticides and low wages. These conditions can negatively affect their quality of life by using sustainable agricultural practices to minimize the environmental impact of banana production, which benefits both workers and local communities.

Keywords: RSE, quality of life, quality of work life, occupational health.

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1 Objeto de estudio	8
1.2 Problema de investigación	9
1.3 Justificación	10
1.4 Objetivos de la investigación	11
1.4.1 Objetivo General	11
1.4.2 Objetivos Específicos	12
CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO	12
MARCO TEORICO	12
2.1 Responsabilidad Social Empresarial	12
2.2 Importancia de la Responsabilidad Social en el sector bananero	14
2.3 Calidad de vida	14
2.4 Calidad de vida en el trabajador	16
Ambiente físico:	19
Ambiente humano:	19
2.6 Importancia de la calidad de vida laboral	19
2.7 Principales problemas de la calidad de vida en los trabajadores bananeros	20
2.8 Salud ocupacional	22
CAPÍTULO III:METODOLOGIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ...	23
3.1 Tipos de investigación	23
3.2 Nivel de investigación	24
3.3 Diseño de la investigación	24
3.4 Métodos de la Investigación	25
3.5 Instrumento de Recolección de Datos	25
3.6 Población Universo	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS	27
4.2 Constratación teórica de los resultados.....	44
4.3 Propuesta integradora	45
4.4 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TÉCNICA- ECONÓMICA-SOCIAL-AMBIENTAL.....	46
4.4.1 Factibilidad Técnica	46
4.4.1.1 Estructura organizacional	47
4.4.2 Factibilidad Económica	48
4.4.3 Factibilidad Social	48
4.4.4 Factibilidad Ambiental	49
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1 Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones	51
Bibliografía	52
ANEXOS	60

INDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 Dimensiones sobre calidad de vida Según Chiavenato	18
Ilustración 2 Formula de la población finita	26

INDICE DE UBICACIÓN

Google Maps 1 Localización Hacienda productora de banano San Rafael	46
Google Maps 2 Polígonos de la Hacienda productora de banano.	46

INDICE DE TABLAS

Tabla cruzada 1 Erradicación del trabajo	28
Tabla cruzada 2 Políticas y procedimientos de control	29
Tabla cruzada 3 Capacitación de sus empleados	30
Tabla cruzada 4 Actividades sociales	31
Tabla cruzada 5 Código de ética	32
Tabla cruzada 6 Impacto negativo	33
Tabla cruzada 7 Prácticas de RSE	34
Tabla cruzada 8 Selección de proveedores	35
Tabla cruzada 9 Reducción de la tecnología actual	36
Tabla cruzada 10 Prevención de accidentes de trabajo.....	37
Tabla cruzada 11 Seguridad y salud del personal.....	38
Tabla cruzada 12 Desarrollo de actitudes y habilidades en el personal.....	39
Tabla cruzada 13 Salarios por su rendimiento.....	40
Tabla cruzada 14 Salarios como elemento motivador	41
Tabla cruzada 15 Legislación impositiva	42
Tabla cruzada 16 Prácticas laborales	43

INDICE DE GARFICOS

Gráfica 1 Erradicación del trabajo	28
Gráfica 2 Políticas y procedimientos de control.....	29
Gráfica 3 Capacitación de sus empleados.....	30
Gráfica 4 Actividades sociales.....	31
Gráfica 5 Código de ética	32
Gráfica 6 Impacto negativo.....	33
Gráfica 7 Prácticas de la RSE.....	34
Gráfica 8 Selección de proveedores.....	35
Gráfica 9 Reducción de la tecnología actual	36
Gráfica 10 Prevención de accidentes de trabajo	37
Gráfica 11 Seguridad y salud del personal	38
Gráfica 12 Desarrollo de actitudes y habilidades en el personal	39
Gráfica 13 Salarios por su rendimiento	40
Gráfica 14 Salarios.....	41
Gráfica 15 Legislación impositiva.....	42
Gráfica 16 Prácticas laborales.....	43
Organigrama 1 De la Empresa bananera "Luis Efraín Clavijo"	47
Imagen 1 Entrevista al Gerente de la empresa "Luis Efraín Clavijo Nieto"	60
Imagen 2 Cuestionario que se le realizo al Gerente de la Empresa "Luis Efraín Clavijo Nieto"	61
Imagen 3 Cuestionario efectuado al Gerente	62

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Objeto de estudio

La responsabilidad social induce a vincularse entre sí que pueda haber un equilibrio sostenible y responsable, que se encuentra integrada en las personas específicamente en empresas que ofrecen sus productos o servicios, también se puede incluir el arduo trabajo realizado en bananera, se pretende buscar la tranquilidad de cada uno esto se debe a la modificación que se le ha dado a los valores y conductas en la cual pueda beneficiar a la sociedad.

Hoy en día, la responsabilidad social corporativa es un tema de interés para las empresas ya que garantiza el desarrollo socioeconómico y el cuidado del medio ambiente; constituye igualmente un instrumento de gestión empresarial, que permite alcanzar objetivos estratégicos, lo que conlleva un impacto positivo en la calidad de vida de las personas, el cuidado de su entorno y el bienestar de la comunidad, contribuyendo a que sean más eficaces, rentables, eficientes, innovadoras y sostenibles.

En la actualidad, se está imponiendo la responsabilidad social empresarial para convertirse en un modelo de gestión empresarial basado en la adopción de principios y en el establecimiento de objetivos que favorezcan el equilibrio de los resultados en los ámbitos económico, social y medioambiental, considerando al mismo tiempo las condiciones y expectativas de las empresas involucradas y procurando preservar la continuidad de las nuevas y próximas empresas. Sin embargo, a pesar de haber adaptado su visión del entorno global a la de sus propios mercados y a la lógica corporativa de sus organizaciones, persisten en la mayoría de los casos prácticas no responsables cuyo alcance no está muy claro y cuya validez es cuestionable.

Como respuesta a las modernas orientaciones internacionales respecto al proceso de sostenibilidad en el desarrollo, es necesario considerar que la responsabilidad social empresarial se ha establecido en el ámbito de la gestión de los negocios de manera masiva y general. Por lo tanto, es preciso analizar el impacto social que toda estrategia conlleva y que debe identificarse y estudiarse a la hora de plantear las distintas alternativas que forman parte de la responsabilidad social de la empresa, la cual se integra en el modelo de organización de la empresa, a través del cual es posible generar ventajas competitivas

y, al hacerlo, se pueden lograr resultados positivos en el ámbito de la empresa y en la sociedad en general.

El tema de la calidad de vida laboral implica abordar las distintas interacciones que se producen a partir de las distintas interacciones sociales que se dan en el entorno productivo, enfocando la incidencia que tienen las actividades económicas y sociales en el entorno de trabajo, el impacto de las mismas y los resultados obtenidos en el ámbito de la gestión de las entidades, en particular en el área de la calidad de vida en el lugar de trabajo. En la actualidad, existe un gran interés académico y profesional por profundizar y extender el grado de formación en el campo de la gestión del entorno empresarial, lo que se manifiesta en un mayor desarrollo progresivo de propuestas y sistemas para su adaptación y ejecución en la empresa.

La calidad de vida está vinculado al aumento constante de las inquietudes por el nivel de vida de las personas y las repercusiones de los distintos aspectos de la producción agroindustrial en la vida colectiva y en la de las sociedades de acogida. Desde el ámbito de la agricultura se iniciaron las gestiones para determinar una serie de factores ligados al nivel de las condiciones generales de la sociedad y a la importancia de los factores sociales para el progreso social y la salud de la comunidad. Este tipo de instrumentos ha experimentado su propia dinámica, refiriéndose inicialmente a variables económicas y sociales de tipo práctico, al tiempo que el uso de instrumentos medioambientales ha conducido a la comprensión de la calidad de vida como una visión que abarca todos los ámbitos relacionados del ser humano.

1.2 Problema de investigación

Frente a la globalización en la que están inmersas las empresas que desarrollan programas de inserción laboral, el desempeño de las personas no se define sólo por su trayectoria en la entidad, puesto que el desarrollo profesional tiene elementos de adaptabilidad que están dados por los resultados, sino también por los programas, y en un mundo cada vez más competitivo y en constante transformación, las empresas constituyen un factor importante para el crecimiento de la productividad y la competitividad de sus trabajadores y consumidoras de productos y de sus servicios. Turpo et. al. (2022).

Sin embargo, hay que tener en cuenta las posibles interacciones que se puedan establecer en el marco de las empresas; interacciones que se dan entre las propias entidades,

determinadas por la propia economía y condición social, lo que constituye una estrategia empresarial procedente de ambas organizaciones y de sus empleados, un conjunto de actitudes y conductas que se manifiestan externamente a las estructuras y que influyen en los distintos entornos empresariales, dando lugar a un conjunto de principios o convicciones que conducen, de manera variada, al crecimiento individual. López et. al. (2022).

A lo largo del tiempo, ha surgido en las organizaciones un planteamiento que considera precisamente la calidad de vida como un factor importante en el análisis de los comportamientos empresariales a nivel de los empleados y de su medio socioeconómico; nos referimos a la Responsabilidad Social Corporativa, que ha cambiado la perspectiva organizativa de las mismas para ofrecer algo más que un enfoque legal, ético y humanitario. Es la integración deliberada, explícita y continua del impacto sobre el medio social de las actividades de una empresa en la orientación y dirección de su gestión organizativa.

Las organizaciones se han visto expuestas a las exigencias del entorno en el que realizan sus funciones, de la misma forma han tenido que evolucionar y han hecho cambios en sus sistemas y métodos como consecuencia de enfoques de reciente aparición como la mejora de la calidad total, centrada en las necesidades de las personas o la reestructuración, que pretenden mejorar el rendimiento de las actividades de las empresas y el entorno en el que se desenvuelven Mata et. al. (2021).

Pregunta.

¿ Cómo repercuten las actuales exigencias en las relaciones laborales y el entorno de la empresa en relación de la responsabilidad social y la calidad de vida de los trabajadores bananeros de la Parroquia Tenguel provincia del Guayas?

1.3 Justificación

Se entiende por responsabilidad la ejecución al adoptar una resolución para desenvolver para una actividad de tipo económico o social, una de las características que poseen para ser productivas es ser capaces de participar activamente con su trabajo en el grupo, una de las situaciones específicas que hacen alusión a la responsabilidad es la construcción de una reputación en el entorno laboral, de esta forma, las organizaciones utilizan sus

habilidades y se comprometen a colaborar con la sociedad en el ámbito laboral Alarcón et. al. (2018).

Se destaca la calidad de vida laboral mediante el estudio que se hace individualmente, en el cual se adecua el desempeño y los estándares fijados y desarrollados por la misma, con el fin de determinar si cumple con los diferentes requisitos impuestos por la entidad para poder desenvolverse eficazmente y rendir en relación al comportamiento dentro de la estructura organizacional, presentando un óptimo desempeño dentro de la misma. De esta forma, es posible lograr una reducción de la incidencia del factor de desempleo revocable, lo que a su vez permite analizar los mecanismos deseados para potenciar el enfoque del trabajador (Totonelli, 2018).

Puede considerarse la calidad de vida laboral del trabajador del sector bananero que la empresa tiene una responsabilidad frente su personal, dicha obligación es la de captar diferentes beneficios y retribuciones económicas, esto se refleja en la interpretación actual de la RSE, que es la de ser capaz de mejorar los beneficios; En este sentido, las propias organizaciones se comprometen en la dimensión social de las empresas, donde intervienen socialmente como respuesta a las propias necesidades, demostrando de esta forma el carácter de responsabilidad económica-social, siendo que la responsabilidad social de los colaboradores bananeros se centrará en la obtención de beneficios, integrando la protección e incrementando el avance de la estructura organizacional, esto expresa que la propia entidad va por encima de la legalidad y de la competencia económica, sea que se formule adecuadamente y apoye a la sociedad económica y laboralmente responsable.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Analizar la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la empresa bananera “Luis Efraín Clavijo Nieto” de la parroquia Tenguel provincia del Guayas.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Describir las políticas de responsabilidad social empresarial de la empresa bananera “Luis Efraín Clavijo Nieto”.
- Identificar los componentes de calidad de vida que están presentes en la empresa bananera “Luis Efraín Clavijo Nieto”
- Determinar los principios corporativos que orientan al grupo bananero “Luis Efraín Clavijo Nieto”.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

MARCO TEORICO

2.1 Responsabilidad Social Empresarial

Debido a ello, cada vez son más las empresas que consideran que la responsabilidad social está directamente asociada a las prácticas sociales y medioambientales que se desarrollan en las empresas, lo que da lugar a la realización de estudios e iniciativas relevantes para la organización, y que permiten adoptar una actitud receptiva, puesto que debe incluirse en las estrategias de dirección regular y exhaustiva, de modo que forme parte de la calidad de vida de los colaboradores Niño y Cortés (2018).

Se relaciona la responsabilidad social con la administración que está inmersa en el mundo de los empresarios, una de las grandes necesidades económicas, está ligada a intereses y sistemas de conducta basados en valores éticos, que son queridos por los empleados de las organizaciones que producen el beneficio de todos, esto incluye el desempeño de diversas labores de forma directa e indirecta en las diferentes organizaciones y la optimización de las exportaciones de las compañías, donde se deben tomar en cuenta los aspectos relacionados con los consumidores y los productores, así como el bienestar de los mismos Acuña y Severino (2019).

La responsabilidad de la empresa consiste en dirigir a la propia organización dentro de las directrices y programa definidos y ser capaz de aumentar su potencial de crecimiento gracias a la obtención de un valor por parte de todos los usuarios, donde se hace un análisis de rentabilidad propia de lo que sería beneficioso para la sociedad desde el punto de vista del crecimiento sostenible (Martín, 2020)

Estos modelos de responsabilidad social son de gran importancia en la gestión empresarial y pueden llegar a ser competitivos en la calidad de vida de los trabajadores bananeros, incrementar la productividad y la eficacia del sector, fomentar la creatividad, reforzar la mejora continua de la identidad de la empresa, e incrementar la participación del propio trabajador en el sector, así como favorecer el avance de una economía basada en la sostenibilidad y la responsabilidad social Licandro et. al. (2019).

La responsabilidad social se considera generalmente como una conducta asumida por los administradores de la propia organización en relación con las áreas de mayor interacción con la colectividad, que es preciso estudiar para alcanzar los objetivos establecidos y dar lugar a una entidad socialmente responsable desde el punto de vista medioambiental, por ser viable para el medio en que se desenvuelve el ser humano y capaz de hacer frente a las distintas situaciones en que se encuentran los medios de producción natural Maldonado et. al. (2020).

En el ámbito de la responsabilidad social medioambiental se engloban todas las iniciativas llevadas a cabo por las empresas para minimizar el posible daño que sus propias operaciones causen al medio ambiente. Resulta fundamental señalar que las empresas se distinguen de la responsabilidad social empresarial por tratarse de segmentos muy específicos de sus negocios.

Cuando se analiza la responsabilidad social, es posible establecer distinciones en función de tres aspectos, cada uno de los cuales se describe en detalle más adelante.

- **Responsabilidad social empresarial:** Se trata de un planteamiento empresarial que consiste en respetar a las personas, proteger los derechos morales, la sociedad y el entorno y lograr un rendimiento rentable.
- **Responsabilidad social ambiental:** Puede consistir en la adopción de diversos programas o estrategias en la organización, ya sea en la empresa o a través de ella, destinados a la conservación de la naturaleza.
- **Responsabilidad social individual:** Esto puede llegar a ser descubierto en toda persona que logre adoptar toda la responsabilidad que tiene por las acciones que lleva a cabo en los diferentes ámbitos donde se desarrolla, que pueden tener efectos tanto beneficiosos como adversos.

La responsabilidad social empresarial: Se combina este funcionamiento con la exigencia que tiene cada asociación de velar por el bienestar del medio ambiente relacionado con el

sector social, concretamente de las personas que trabajan y residen en el entorno Arvizu y Borbón (2017).

2.2 Importancia de la Responsabilidad Social en el sector bananero

En la provincia del Guayas, en el sitio Tenguel, destaca la actividad bananera, que ha contribuido notablemente al auge económico nacional desde el inicio del milenio antepasado. No obstante, ha enfrentado problemas de deterioro del medio ambiente asociado a sus actividades agrícolas, lo que obliga a una profunda evaluación de su vinculación con sectores involucrados, ya sean locales o extranjeros Salcedo et. al. (2021).

Es importante mencionar que la responsabilidad social y las empresas se consideran como un medio para implementar diferentes estrategias para hacer frente a los retos del mundo empresarial, en el que las diferentes empresas y negocios llevan a cabo sus actividades de una manera sostenible en diferentes áreas como la social, económica y ambiental. Desde el punto de vista social, esta se enfoca en los diferentes niveles de interés, también se responsabiliza de consolidar la gestión corporativa que maneja aspectos de carácter ético y moral, como el respetar y aceptar a los integrantes de la empresa en la comunidad, desde el punto de vista económico, persigue la competitividad de la empresa de manera que se consolide el desarrollo de normas y objetivos, en cuanto al tema medio ambiental, controla el desempeño en el manejo y protección del entorno.

2.3 Calidad de vida

El concepto de multidimensionalidad se relaciona directamente con los distintos factores que influyen en la calidad de vida laboral y que pueden ser importantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento en el trabajo. Como demuestran estos autores, la calidad de vida laboral es un principio vital continuo y constante en el que las distintas formas de ocupación del trabajo se regulan de modo objetivo y selectivo por sus correspondientes facetas relativas con el fin de propiciar el total progreso de la personalidad. Asimismo, señalan que el artífice de la calidad de vida laboral se preocupa por combinar aquellos parámetros que influyen en la percepción del individuo Molina et. al. (2018)

Para mejorar la calidad de la vida laboral se requiere una mayor eficacia organizativa por medio de la adaptación completa de la función de recursos propios (remodelación de los

empleos, programas de aprendizaje, criterios de búsqueda, valoración del trabajo realizado, retribución y estímulo, etc.). La calidad de la vida laboral requiere el despliegue de los mejores conocimientos de todos y cada uno de los trabajadores de la organización, para garantizar la transición de un enfoque basado en el elemento de dirección a un proceso de participación. Finalmente, la calidad de vida laboral como concepto se basa en la visión de las personas como actores que pueden realizar aportaciones a este mecanismo de intercambio a través de sus habilidades, aptitudes, competencias, vivencias y dedicación.

En Ecuador ocurre lo mismo; su propia gente manifiesta distintas situaciones sociales, sobre todo aquellas que afectan a sectores en condiciones de vulnerabilidad, o sea, poblaciones que tienden a padecer dificultades económicas y por ende a llevar una calidad de vida inferior a los planteamientos de la nueva visión del bienestar Romero et. al. (2019).

Desde hace algunos años, en muchas de las empresas la calidad de vida de los empleados ha ganado relevancia y ha sido motivo de respeto, algunos de los aspectos con los que debe contar cada empleado a fin de contar con una buena calidad de vida son: las características medioambientales, socioeconómicas y a nivel ergonómico de manera que los empleados tengan la posibilidad de vivir en un ambiente laboral adecuado, asimismo deben de tener el respaldo del personal para ofrecer un ambiente de trabajo de calidad, ya que el empeño en trabajar es indispensable para lograr una producción óptima. En este sentido, el nivel de motivación del personal permite determinar la capacidad de rendimiento, la productividad, la fidelización y el nivel de participación Grueso y Real (2021).

La calidad de vida se relaciona con diferentes aspectos sociales como la vida familiar, la situación política, la económica, la fe, la higiene y el bienestar de la población para poder desenvolverse bien en la sociedad y satisfacer sus intereses vitales personales o sociales; desde el punto de vista de este último, se aborda el aspecto del medio natural ya que, a medida que se incrementa el nivel global de contaminación, es más probable que se deteriore la salud de la colectividad y de la sociedad en general. Por lo tanto, la aplicación de medidas, actividades y enfoques para reducir la polución es necesaria para resolver la necesidad de que las personas gocen de una buena salud que no afecte a su calidad de vida en general Cruz y López (2019).

Al hablar de calidad de vida, es necesario mencionar dos variables fundamentales que tienen que ver con la evaluación objetiva y la visión personal de la salud, una vez más se trata de un concepto de carácter múltiple con distintos atributos, lo que nos lleva a la deducción final respecto a la calidad de vida de una persona, de que no hay nada que sea determinante, ya que hay distintos aspectos relacionados con la calidad de vida, en particular algunas causas tales como las dolencias y otras, asimismo podemos ver que la calidad de vida es asumida por la calidad de la vida laboral vivida individualmente, es decir, tenemos que la calidad es el bienestar total que siente una persona, que será definido mediante la acumulación (Quezada, 2020).

Los factores que regulan la calidad de la vida laboral pueden agruparse en dos grandes clases: aquellas vinculadas al entorno en el que se llevan a cabo las distintas tareas (contextos neutros) y aquellas orientadas a la psicología del trabajador. Debido al carácter pluridimensional del concepto de calidad de vida laboral, dada la complejidad de las actividades profesionales, resulta imposible definir de forma general una clase reconocible, aunque sí es factible elaborar una lista de aspectos específicos que resultan similares aplicables a la amplia variedad posible de actividades desarrolladas por los distintos trabajadores.

Los ámbitos de la calidad de la vida laboral pueden dividirse en dos categorías: los relacionados con el entorno en el que se ejercen dichas actividades laborales (condiciones objetivas) y aquellos vinculados a la experimentación psicológica realizada por el trabajador. Considerando el aspecto multidimensional que caracteriza al concepto de calidad de vida laboral, resulta imposible distinguir fácilmente entre ambos aspectos, pero sí es posible referirse a ámbitos externos generales comunes a la práctica habitual de la gran mayoría de las actividades profesionales realizadas por distintas empresas.

2.4 Calidad de vida en el trabajador

El trabajo desempeña un papel esencial para todo ser humano en general y es de gran utilidad vincular constantemente de forma adecuada la sociedad y el mundo laboral, sobre todo en el ámbito nacional. Por ello, hoy en día se confía cada vez más en los aspectos positivos de la calidad de vida en el entorno profesional, lo cual implica una adecuada gestión del ámbito laboral y de la forma de aumentar el rendimiento y la calidad del mismo.

Por lo tanto, resulta factible señalar que la calidad de vida laboral se refiere principalmente a aquellos ámbitos en los que se satisfacen adecuadamente los resultados esperados de un entorno organizado, es decir, un clima adecuado para la seguridad de los trabajadores y la optimización de las actividades y las oportunidades de los empleados en el ámbito socio-laboral.

Los beneficios que cada empresa consigue como resultado derivado directamente en el lugar de trabajo son fundamentalmente proporcionales a su aptitud de mando. De hecho, entre las ventajas que obtienen las empresas cuando adoptan el presente concepto y, en particular, una nueva forma de organización de la empresa basada en la calidad de vida laboral, cabe citar la maximización de la rentabilidad de la gestión, la productividad del personal, la eficacia de la mano de obra, la reducción de los costes en la prestación de servicios sociales y la disminución de los índices de privación. Además, favorece la contratación y la retención de empleados debidamente preparados.

Hoy en día, las grandes empresas han elaborado un planteamiento de calidad de vida laboral basándose únicamente en criterios de productividad sostenible de la empresa, pero las entidades pretenden el equilibrio de los colaboradores y el propósito de la calidad de vida laboral es incrementar la efectividad y la competencia de la organización laboral, por lo que el medio empresarial ha tratado de responder a las exigencias del trabajador de acuerdo con su entorno y ha conseguido ir más allá de la retribución o de la orientación adecuada a su entorno Jaya y Romero (2022).

Dimensiones de la calidad de vida según Cuzquen y Esparza (2022) : La calidad de la vida laboral constituye una manera de determinar las distintas funciones que cumplen los trabajadores en su lugar de trabajo, ya que puede formar un sistema completo al que contribuirán aspectos como el rendimiento, el nivel de satisfacción y la productividad del puesto de trabajo.

1. Satisfacción con el trabajo ejecutado
2. Posibilidades de futuro en la organización.
3. Reconocimiento por los resultados alcanzados.
4. Salario percibido.
5. Prestaciones recibidas.
6. Relaciones humanas.
7. Entorno psicológico y físico del trabajo.
8. Libertad para actuar y responsabilidad para tomar decisiones.
9. Posibilidades de compromiso y participación activa.

Fuente: (Donawa, 2018)

2.5 Componentes que intervienen en la calidad de vida en el trabajo.

La importancia que se atribuye actualmente a los recursos humanos forma parte del principio que impulsa el desafío común: identificar a las empresas capaces de ofrecer servicios adecuados, y reconocer la necesidad fundamental que existe en materia laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo, a pesar que al principio este aspecto no es económico, conforme transcurra el plazo de ejecución constituye la base fundamental de los efectos ventajosos que genera en el sector de la organización y en el mercado de que se trate Loli y otros (2019).

Se denomina calidad de vida laboral a la percepción del empleo de un trabajador a su vez es el resultado de la actividad realizada, el rendimiento y la motivación laboral, que se caracteriza por la mejora de sus condiciones socioeconómicas, participación constante en el mercado de labores; cuando los empleados reconocen que son suficientemente bueno del empleo que desempeñan, se consideran más capaces de aceptar un rendimiento, pueden aceptarlo mejor, es decir, lo ven estimulante, retador y les genera expectativas de éxito. En consecuencia, el trabajo les atrae y de esta forma desarrollarán la mayor habilidad e interés necesarios que los lleven a conseguir la meta establecida, con lo que mejorará la experiencia laboral Cruz (2018).

Se trata de un enfoque de la organización basado en una perspectiva que pretende mejorar el rendimiento y el funcionamiento de la empresa, sin comprometer, evidentemente, la eficacia de la productividad laboral. (Alalú, 2016).

Se manifiesta la calidad de vida que forma parte de la actividad laboral de cada día, es una forma diferente de ser, que conlleva la adopción una serie de actitudes y se refleja claramente en el comportamiento, especialmente en la actividad profesional, y eso se logra cuando se crea ambiente de empleo óptimo Castro y otros (2018).

Se considera que el entorno de trabajo en una determinada empresa abarca una serie de factores que pueden ser muy importantes, de los que a continuación se tratará detalladamente el contexto en el que se desenvuelve.

Ambiente físico: Se refiere a la satisfacción que debe proporcionar a las personas el desempeño adecuado y eficiente del trabajo, lo que conlleva motivar al personal, que se identifique con su actividad, tenga interés por la eficiencia en la producción de resultados y se considere satisfecho al llevarla a cabo. También es imprescindible que las infraestructuras, el material y los equipos de trabajo funcionen en perfectas condiciones, que se favorezca el acceso al lugar de trabajo y que se ofrezcan facilidades para el tiempo de descanso y la tranquilidad (Reyes, 2017).

Ambiente humano: Integra varios ámbitos que influyen en la propia empresa: comprende a la vez funciones relacionadas entre sí y socialmente, e implica básicamente la autoestima en el aspecto propiamente laboral de las personas, la capacidad de organización, la aceptación, la integración y el intercambio mediante la creación de importantes esquemas de colaboración en grupo Cruz (2018).

Este enfoque se origina en organizaciones en las que los mayores impedimentos radican en la carencia de una perspectiva orientada a la evolución de las exigencias y el rendimiento de los trabajadores. En este caso, se ha ofrecido a los colaboradores la posibilidad de perfeccionar su conducta a través de incentivos tales como retos, tareas que les proporcionen más ventajas, la posibilidad de utilizar técnicas más avanzadas, la asistencia a seminarios de perfeccionamiento y la adopción de responsabilidades.

2.6 Importancia de la calidad de vida laboral

La importancia de la calidad de la vida laboral radica en el acoplamiento entre la empresa y lo humano; es el cumplimiento del deber de cada empleado lo que asegura la propia empresa y la viabilidad de los medios, quiere decir que el crecimiento de la empresa no es sólo una fuente de utilidades, sino que también asegura la viabilidad de la empresa y de los propios empleados por la obligación de cumplir con sus tareas (Encinas, 2019).

El mundo laboral constituye generalmente un aspecto elemental de todo ser vivo, de modo que conviene constantemente instaurar nexos funcionales sobre todo en el contexto local por lo que respecta a la interacción entre la vida social y la vida laboral. Por este motivo, en la actualidad existe un aumento de la confianza en los avances de la mejora de la vida profesional, lo que implica una buena perspectiva del entorno laboral y de la forma de incrementar el nivel de rendimiento (Bairero, 2017).

Efectivamente, la calidad de la vida laboral hace posible dar un toque humano al medio de trabajo al satisfacer las principales necesidades de los trabajadores y las necesidades de los empleados en otros sectores, permitiéndoles emplear sus conocimientos a un mejor nivel y creando un entorno favorable a la ampliación y el desarrollo de sus conocimientos en función de su productividad (Donawa, 2018).

2.7 Principales problemas de la calidad de vida en los trabajadores bananeros

La economía bananera es una fuente de empleo y reduce la línea de desempleo entre el campo y la ciudad, si bien es cierto que se trata de uno de los sectores con mayor tasa de empleo del país, creando más de un millón de puestos al año. Uno de los mayores perjuicios de este sector es la existencia de horarios sumamente precarios por parte de sus trabajadores, además de los numerosos riesgos a los que se exponen día a día y la falta de adaptación al mercado, puesto que la mayoría de los trabajos que realizan son eventuales (Espinosa, 2019)

En este contexto, se desprende el alcance del enfoque de la calidad de vida, que constituye una solución para optimizar las actividades relacionadas directamente con la vida laboral, el esfuerzo en el trabajo, el bienestar, el equilibrio físico y el rendimiento de los trabajadores; la calidad de vida en el trabajo se orienta hacia el conocimiento del medio que permite que el empleo en una organización sea grato, estimulante, gratificante y productivo.

Se debe considerar que la calidad de vida de las personas que se dedican a la actividad bananera en el Guayas no es la de los grandes empresarios, siendo ellos los principales productores de banano. La calidad de vida de las que trabajan en las fincas bananeras no debe enmarcarse en función de quienes poseen mucho, al contrario, debe enmarcarse en función de quienes no carecen de nada para alcanzar un nivel de vida digno y alcanzar la

plenitud, ya que son los mayores generadores de mano de obra ocasional a lo largo del país García et. al. (2021).

Este proceso actual, derivado del modelo de ajuste de la estructura de la producción, se expresa en el aumento necesario de la oferta laboral de carácter eventual, lo que resulta positivo para los trabajadores y, obviamente, tiene un impacto contrario para los empleadores. Ahora bien, la característica propia del sector agrícola en Latinoamérica radica en que la reducción de la producción se debe, principalmente, a los factores relacionados con la actual economía emergente Salcedo et. al. (2021).

Según los factores que influyen de manera relevante en la calidad de vida laboral, se puede indicar que las mayores falencias que afectan a los trabajadores bananeros de la provincia de El Oro, en el ámbito de la mejora continua se concentran en el ámbito de la retribución del salario, siendo que los empleados de esta actividad, independientemente de los beneficios salariales, sociales y estímulos percibidos, no cuentan con los mismos recursos y se han visto satisfechos únicamente con el salario básico que obtienen según Ochoa et. al. (2023).

En la mayoría de las empresas agrícolas trabajan ocasionalmente, sin percibir prestaciones, cobertura laboral ni un salario diario que fluctúa respectivamente de 10,50 a 20,00 dólares por jornada realizada, lo que significa que no tienen permanencia en el puesto de trabajo. Como no tienen ningún vínculo formal ni han suscrito ningún contrato, no les es posible comprobar si tienen derecho a prestaciones sociales, si perciben gratificaciones de Navidad o algún recargo en el salario, o si cobran las horas extraordinarias (Vitali, 2017).

Asimismo, en Ecuador, la mayoría de las empleadas de las haciendas bananeras se encuentran en una situación complicada, debido a las dificultades económicas que conlleva tener que trabajar y ganar un sueldo para mantener a sus familias, al tiempo que asumen las necesidades del hogar y la formación de sus hijos.

Hay varios aspectos sociales que afectan a la situación, como la incidencia de la aplicación de plaguicidas, la incidencia ambiental de los preparados químicos que se utilizan en las fincas, la inadecuada ejecución y gestión preventiva de las prácticas de higiene y seguridad en el trabajo, y los posibles daños causados por agentes biológicos y productos químicos, etc. León et. al. (2022).

Los productores sufren las consecuencias del uso cotidiano normal y constante de las fumigadoras aéreas y los pesticidas desde el suelo, que ocasionan importantes daños en las secreciones cutáneas y bronquiales; la contaminación por los pesticidas provoca infecciones que afectan a las comunidades del entorno.

2.8 Salud ocupacional

El sector trabaja frente a una nueva crisis. Como consecuencia de ello, se enfrenta además a una especial vulnerabilidad, debido principalmente a la necesidad de un mayor acceso a los mercados y a la doble amenaza a la que se enfrentan los trabajadores: las fumigaciones de forma manual o aéreas. La aspersión realizada a menudo por trabajadores que no tienen vínculo directo con la empresa, la aplicación de agentes muy agresivos y la carencia de equipos apropiados contribuyen a acentuar la dependencia de los productores cuando tienen que trasladar las parcelas entre distintos sectores o incluso entre diversas áreas mediante el transporte público. Esto sucede especialmente a menudo en los momentos previos a los trabajos, es decir, en el momento justo antes de que los agricultores entren a comer en el propio lugar de trabajo transportando exclusivamente alguna cubierta para proteger las plataneras Pardo et. al. (2020).

CAPÍTULO III:METODOLOGIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Se trata del análisis de una investigación, cuyo propósito es hacer avanzar en el conocimiento de un hecho concreto mediante la aplicación de una serie de técnicas que permitan abordar un determinado fenómeno o una determinada área de interés desde una perspectiva experimental, es decir, desde un punto de vista práctico, sistemático, ordenado, preciso, exhaustivo, metódico, analítico y empírico, con el fin de avanzar en el dominio propio del estudio de ese hecho o de ese factor. Asimismo, cabe considerar los métodos cuantitativos, cualitativos e incluso mixtos; Hernández y Mendoza (2019).

3.1 Tipos de investigación

Para este estudio se han empleado distintos instrumentos de investigación:

Mencionan Guevara et. al (2020) que en la investigación de tipo descriptivo se pretende elaborar algunas de las características relevantes que presentan series y conjuntos de fenómenos homogéneos, para lo cual se utilizan determinados parámetros para establecer el funcionamiento de los mismos, de modo que se pueda obtener información sistematizada e idónea a partir de otras posibles bases. Por lo tanto, en este tipo específico se recolecta toda la evidencia disponible a través de una búsqueda bibliográfica, es decir, mediante la revisión de libros, publicaciones periódicas, tesis, etc., relacionados con el área u objetivo del estudio.

Este proyecto de investigación se aplica conforme al método de los niveles descriptivos y correlacionales (Esteban, 2018) permite establecer la relación que existe entre las diferentes variables y sus respectivas correlaciones, puesto que se trata específicamente de un trabajo de tipo integrador; al poder determinar las variantes de gran importancia siendo esto la Responsabilidad Social Empresarial y la calidad de vida de los trabajadores bananeros el cual trata de dar realce a los objetivos específicos que se han planteado y de esta manera poder establecer, detallar, y poder explicar los resultados que se han obtenido dentro de la empresa “LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO” de la parroquia Tenguel provincia del Guayas.

3.2 Nivel de investigación

En el presente estudio se han utilizado tres niveles de investigación: descriptivo, explicativo y exploratorio, que guardan mucha similitud sobre el objetivo general, donde se analizarán diversos parámetros relacionados con el compromiso de los trabajadores para obtener el grado necesario del mismo; a su vez, los niveles se los ha podido considerar como específicos, ya que permitirá identificar la responsabilidad social de la empresa, así como definir la calidad de vida y, posteriormente, fijarla en sus empleados bananeros. Cabe destacar lo siguiente: al nivel descriptivo se orienta a la recopilación de datos que permitan obtener una respuesta adecuada del problema; el explicativo pretende indagar las causas de un hecho o evento y, finalmente, mediante la investigación exploratoria se pretende analizar un fenómeno que se desconoce (Esteban, 2018).

Por lo mencionado al principio, puede determinarse en el ámbito investigativo las características del presente estudio que son cualitativas y cuantitativas, describiéndose ampliamente éstas para cada uno de las herramientas a ser utilizadas en la responsabilidad social empresarial el cual hace referencia la calidad de vida de los trabajadores bananeros de la empresa anteriormente mencionada en la parroquia Tenguel Provincia del Guayas.

3.3 Diseño de la investigación

Para la elaboración de este trabajo se ha empleado principalmente un diseño de investigación no experimental, ya que no se pretende alterar o realizar una manipulación en las variables que lo integran, por el contrario, se pretende hacer un análisis en torno sobre los factores los cuales intervienen dentro del ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial para alcanzar la calidad de vida en los trabajadores bananeros (Rivadeneira, 2017). A su vez; Mojarás et. al. (2019) manifiestan que el diseño del estudio es de corte transversal cuando tiene como propósito principal analizar y evaluar el grado de evolución de una serie concreta de variables a lo largo del tiempo, lo que significa que se trata de un estudio en un momento preciso y que se pone de manifiesto a través de la realización de una encuesta en la propia empresa. LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO” de la parroquia Tenguel provincia del Guayas.

3.4 Métodos de la Investigación

Debido al análisis de la información tanto de tipo analítico como descriptivo, para la elaboración del presente estudio de investigación se ha aplicado tanto la metodología de tipo cualitativo como la de tipo cuantitativo Cadena et. al. (2017) mencionan con respecto con los métodos cualitativos y cuantitativos aplicados en la recolección de información, señala al respecto del análisis de los datos obtenidos, señalando respecto de los métodos cualitativos y cuantitativos, la diferencia radica en que el cuantitativo permite obtener resultados numéricos, mientras que el cualitativo brinda respuestas o interpretaciones acerca de las situaciones, los hechos, las conductas que se observan, etc., y que toda esta evidencia ayudará a realizar un análisis profundo de los resultados que se obtengan.

En el ámbito científico se aplica principalmente una metodología inductiva-deductiva, que permite analizar y recabar una serie de información para desarrollar otras técnicas o hipótesis. Por su parte, el enfoque deductivo facilita obtener resultados derivados directamente de una base previamente establecida. Además, es de gran utilidad como método de evaluación práctico, cuando es preciso determinar las causas distintas de las repercusiones de un hecho y no se dispone fácilmente al respecto de otras fuentes que permitan comprobar su funcionamiento.

3.5 Instrumento de Recolección de Datos

La recopilación continúa en un proceso de investigación basado principalmente en diferentes maneras empleadas por los investigadores de obtener más información, tales como observaciones en el lugar de los hechos, desplazamientos programados, visitas, conversaciones con la persona encargada del área y el análisis detallado de cada uno de los instrumentos existentes; comprobando de esta manera la responsabilidad social empresarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa bananera. A continuación, analizaremos dos de las variables que hemos extraído de este informe para resolver esta problemática en la parroquia Tenguel provincia del Guayas.

3.6 Población Universo.

En este estudio resaltan algunos aspectos, principalmente en la toma de datos, en la cual se hará énfasis en la entrevista aplicada directamente al personal y de manera específica al administrador de la empresa bananera antes mencionada. En un primer lugar, es preciso observar cómo deben ser formuladas las preguntas vinculadas principalmente a la temática, pues abarcan todo lo manifestado por las personas citadas en forma personal y presencial que se encontraban frente al establecimiento bananero.

Población objeto de estudio

A continuación, el objetivo de este trabajo se desarrollará mediante una serie de procedimientos de obtención con los que podemos identificar una muestra representativa de la misma, de hecho, en los pasos dados por la empresa bananera para la captación del estudio, los motivos por los cuales se elaboró el cálculo se distinguirán, de la cual se obtendrán los resultados, los datos proporcionados por la empresa bananera son 113 trabajadores, por lo que se puede considerar como una población finita.

Muestra (cálculo).

Sobre la responsabilidad social que incide en la calidad de vida laboral, mediante el cálculo de la plantilla de la empresa bananera “Luis Efraín Clavijo Nieto”, se obtuvieron un porcentaje del 88% que permitirá constatar si se ajusta en el parámetro para llevar a efecto la encuesta.

Mediante un examen detallado podrá considerarse factible obtener una respuesta aceptable.

Ilustración 2 Formula de la población finita

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

Abreviatura	Significado.
n	Tamaño de muestra buscado.
N	Tamaño de la población o Universo.
Z	Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza.
e	Error de estimación.
p	Probabilidad de que ocurra el evento.
q=(1-p)	Probabilidad de que no ocurra el evento.

$$n = \frac{113 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (113 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{108.52}{1.2404} = 88$$

$$n = 88$$

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con el fin efectuar este informe de manera integral acerca como es la responsabilidad social empresarial y la calidad de vida de los trabajadores bananeros de la empresa "Luis Efraín Clavijo Nieto", localizada en la provincia del Guayas, zona de Tenguel, fue posible establecer mediante una encuesta dirigida a los trabajadores, conocer las características propias que tiene la gestión, así como también identificar una serie de factores que inciden directamente en la calidad de vida de los mismos, entre ellos el nivel de innovación, el desempeño, el compromiso, la ética, el respeto por el medio ambiente.

Nosotros nos hemos ocupado en reunir todos los datos necesarios, que son de gran ayuda para establecer los métodos a emplear en la bananera de la parroquia Tenguel provincia del Guayas.

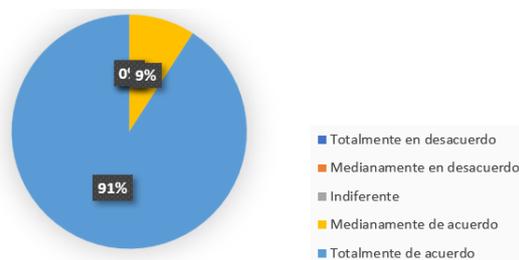
Seguidamente, se han ido ampliando preguntas formuladas y validadas previamente para continuar con el proceso de elaboración y explicación de las mismas a los empleados bananeros de la provincia del Guayas.

1. La organización posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo infantil.

Tabla cruzada 1 Erradicación del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	8	9,091	9,091	9,09
	Totalmente de acuerdo	80	90,909	90,909	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 1 Erradicación del trabajo



Realizado por: Las Autoras.

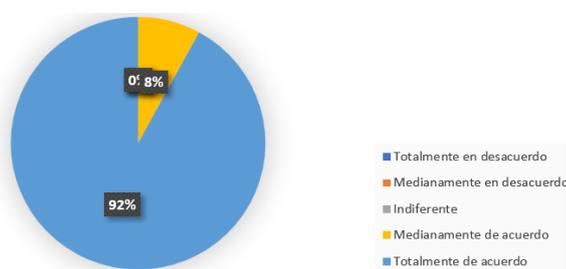
Análisis: Al poder hablar de la erradicación del trabajo infantil no solo es esencial desde una perspectiva ética y legal esta a su vez pueden tener un impacto positivo en la reputación de la organización, la moral de los empleados y la sostenibilidad a largo plazo; es de gran importancia que estas políticas se implementen de manera efectiva y se cumplan en todos los niveles de la organización a su vez promueve la educación y el desarrollo de los niños es fundamental para asegurar un futuro mejor y equitativo. Siendo así que el 91% están totalmente de acuerdo en que los menores de edad trabajen en una bananera ya que es considerado como trabajo pesado esto es un gran peligro para la salud y bienestar del niño; mientras que el 9% está totalmente de acuerdo en que establezcan un rango de edad para que trabajen sin despreocuparse del estudio, colocándolos en una área donde no realicen esfuerzo con el fin de evitar algún accidente.

2. La organización dispone de políticas y/o procedimientos de control y sanción ante las posibles situaciones de acoso ya sea sexual o de otra índole.

Tabla cruzada 2 Políticas y procedimientos de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	7	7,955	7,955	7,95
	Totalmente de acuerdo	81	92,045	92,045	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 2 Políticas y procedimientos de control



Realizado por: Las Autoras.

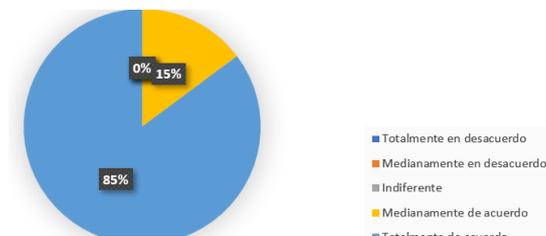
Análisis: Es alentador que la empresa bananera disponga de políticas y procedimientos de control y sanción para abordar posibles situaciones de acoso, ya sea de naturaleza sexual u otro tipo; estas medidas son fundamentales para crear un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso para todos los empleados. Contar con políticas claras y procedimientos bien definidos demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados y la promoción de una cultura organizacional saludable. Es necesario poder identificar los diferentes tipos de acoso sean estos sexual; el 92% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en que pongan en marcha el lineamiento de la empresa en colocar una sanción o multa para evitar el hostigamiento, bullying, discriminación y violencia; en cambio el 8% está medianamente de acuerdo afirmando que se debe separar a las personas que incurran con la falta de respeto con los compañeros de labores.

3. La organización destina en el presupuesto anual un monto a la capacitación de sus empleados.

Tabla cruzada 3 Capacitación de sus empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	13	14,773	14,773	14,77
	Totalmente de acuerdo	75	85,227	85,227	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 3 Capacitación de sus empleados



Realizado por: Las Autoras.

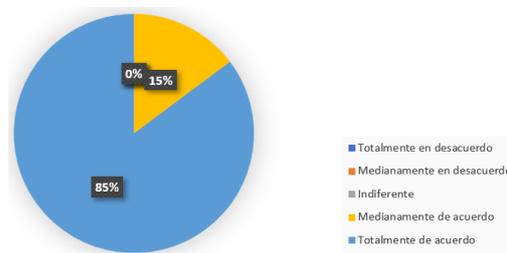
Análisis: Es beneficioso que la empresa bananera destine un monto en su presupuesto anual para la capacitación de sus empleados la inversión en capacitación demuestra el compromiso de la empresa con el desarrollo y el crecimiento de su personal. Esta inversión puede tener múltiples ventajas para la organización y sus empleados; puede mejorar el desempeño individual y colectivo, fortalecer la cultura organizacional y contribuir al logro de los objetivos empresariales. Para organizar un plan operativo anual y determinar un monto que va ser utilizado para capacitaciones el 85% de los trabajadores están totalmente de acuerdo consideran necesario recibir algún tipo de charla que esté relacionado en el área que desempeña con el fin de aumentar la productividad, las habilidades y tener más conocimientos; el 15% están medianamente de acuerdo debido a que no es tan esencial porque todo lo que saben lo ponen en práctica.

4. La organización planea y realiza actividades sociales y/o comunitarias en las que involucra al personal y sus familias.

Tabla cruzada 4 Actividades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	12	13,636	13,636	13,64
	Totalmente de acuerdo	76	86,364	86,364	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 4 Actividades sociales



Realizado por: Las Autoras.

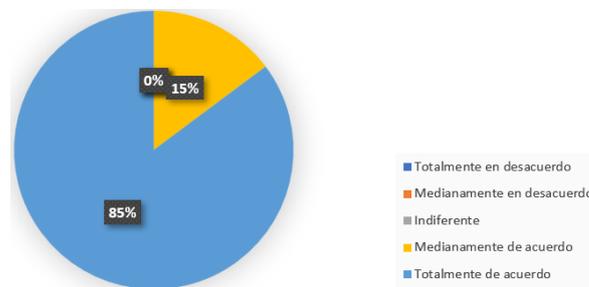
Análisis: Saber que planifica y lleva a cabo actividades sociales y comunitarias que involucran al personal y sus familias estas iniciativas demuestran el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y su impacto positivo en la comunidad y en la vida de los empleados; y fortalecer la cultura organizacional basada en valores y responsabilidad social.

5. La organización identifica y articula políticas para que el código de ética se refleje en sus prácticas cotidianas.

Tabla cruzada 5 Código de ética

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	10	11,364	11,364	11,36
	Totalmente de acuerdo	78	88,636	88,636	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 5 Código de ética



Realizado por: Las Autoras.

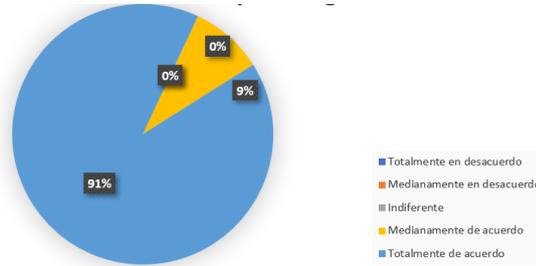
Análisis: Es muy positivo que identifique y articule políticas para asegurarse de que su código de ética se refleje en sus prácticas cotidianas esto demuestra un compromiso con la integridad y la responsabilidad en todas las áreas de operación; alinear las políticas con el código de ética puede tener varios beneficios mejor reputación y una mayor confianza. El 85% están totalmente de acuerdo los trabajadores manifestando que existe dentro de la empresa código de ética dado a que reconoce el esfuerzo, dedicación y empeño que realizan en la bananera y como manera de contribución les dan un incentivo que puede ser monetario o un día de descanso; mientras que el 15% están medianamente de acuerdo debe haber participación de cada uno con el fin de garantizar valores y transparencia.

6. La organización adopta las medidas necesarias para garantizar que sus actividades no tengan impacto negativo sobre la comunidad donde las desarrolla.

Tabla cruzada 6 Impacto negativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	8	9,091	9,091	9,09
	Totalmente de acuerdo	80	90,909	90,909	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 6 Impacto negativo



Realizado por: Las Autoras.

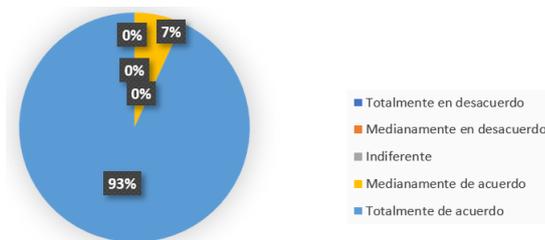
Análisis: Se tiene en cuenta la responsabilidad social empresarial y la calidad de vida de los trabajadores al adoptar medidas para garantizar que sus actividades no tengan un impacto negativo en la comunidad donde opera, esta práctica demuestra un compromiso con la sostenibilidad ambiental y el bienestar de la comunidad. Desde la imagen de la empresa hasta el bienestar de la comunidad y de los empleados. El 91% están realmente de acuerdo en que han adoptado las medidas necesarias para mitigar el impacto protegiendo a las zonas aldeanas y el ecosistema; a su vez el 9% tienen que realizar una evaluación de cómo va afectar negativamente el medio ambiente y las actividades diarias de cada empleado.

7. La organización implementa prácticas de Responsabilidad Social Empresarial con un enfoque en la protección y conservación del medio ambiente.

Tabla cruzada 7 Prácticas de RSE

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	6	6,818	6,818	6,82
	Totalmente de acuerdo	82	93,182	93,182	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 7 Prácticas de la RSE



Realizado por: Las Autoras.

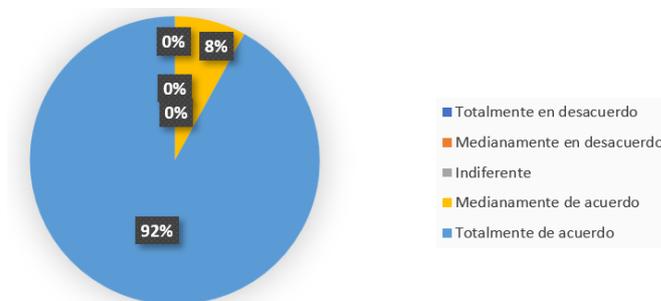
Análisis: La implementación de prácticas de RSE centradas en la protección y conservación del medio ambiente es un enfoque valioso que puede tener un impacto positivo en múltiples áreas, desde la sostenibilidad de la empresa hasta su reputación y su contribución a la conservación global. Los trabajadores siendo estos el 93% están totalmente de acuerdo a que la empresa ha implementado recursos para evitar la contaminación ambiental con el fin de mejorar la sostenibilidad a largo plazo y poder regularizar todas las leyes del medio ambiente.

8. La organización utiliza criterios ambientales para la selección de sus proveedores.

Tabla cruzada 8 Selección de proveedores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	7	7,955	7,955	7,95
	Totalmente de acuerdo	81	92,045	92,045	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 8 Selección de proveedores



Realizado por: Las Autoras.

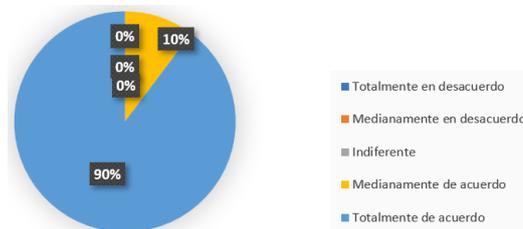
Análisis: La inclusión de criterios ambientales en la selección de proveedores es una estrategia que puede generar un impacto positivo en términos de sostenibilidad, reputación y eficiencia en la empresa bananera. Contribuye a crear una cadena de suministro más sostenible y alineada con los valores de responsabilidad ambiental. El 92% están totalmente de acuerdo en que se debe evaluar a cada uno de los proveedores con el fin de conocer si implementarían medidas medioambientales reduciendo el efecto invernadero.

9. La organización cuenta con políticas para reducir dentro de su tecnología actual, el consumo de energía eléctrica, agua y productos tóxicos en sus instalaciones y oficinas.

Tabla cruzada 9 Reducción de la tecnología actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	9	10,227	10,227	10,23
	Totalmente de acuerdo	79	89,773	89,773	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 9 Reducción de la tecnología actual



Realizado por: Las Autoras.

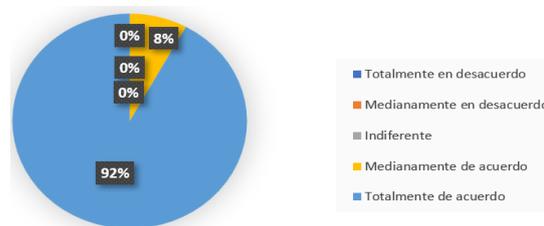
Análisis: Contar con políticas para reducir el consumo de recursos y productos tóxicos demuestra un enfoque proactivo hacia la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental estas políticas pueden tener un impacto positivo en múltiples áreas, desde la eficiencia operativa hasta la imagen empresarial y la salud del medio ambiente. El 90% están totalmente de acuerdo en los trabajadores manifiestan que es necesario colocar paneles solares para evitar los rayos ultravioletas y por ende contaminación radioactiva, y la irrigación de sustancias toxicas como es los contaminantes que se utilizan en las plantaciones.

10. La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Tabla cruzada 10 Prevención de accidentes de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	7	7,955	7,955	7,95
	Totalmente de acuerdo	81	92,045	92,045	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 10 Prevención de accidentes de trabajo



Realizado por: Las Autoras.

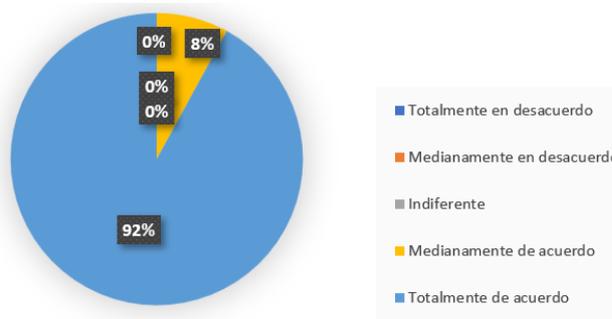
Análisis: Es muy positivo que la empresa bananera cuente con un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estos programas son fundamentales para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, así como para cumplir con las regulaciones laborales, así como en la eficiencia y la reputación de la empresa. El 92% de los trabajadores están totalmente de acuerdo a que la empresa cuenta con todos los equipos necesarios en caso de algún accidente laboral con el fin de contrarrestar alguna enfermedad o problema físico.

11. La organización implementa programas que refuerzan la seguridad y la salud de su personal en el lugar de trabajo.

Tabla cruzada 11 Seguridad y salud del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	9	10,227	10,227	10,23
	Totalmente de acuerdo	79	89,773	89,773	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 11 Seguridad y salud del personal



Realizado por: Las Autoras.

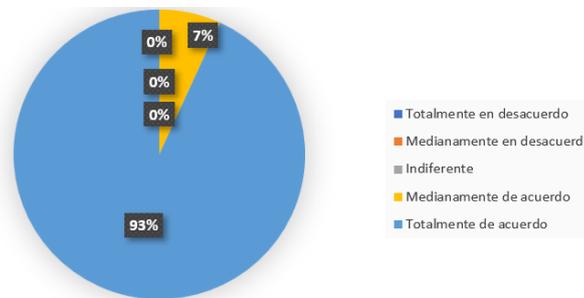
Análisis: La empresa bananera implementa programas que refuerzan la seguridad y la salud de su personal en el lugar de trabajo la priorización de la seguridad y la salud de los empleados es esencial para crear un entorno laboral seguro y productivo mientras promueve una cultura de responsabilidad y cuidado. El 92% están totalmente de acuerdo que la empresa es segura esto se debe a que tiene protección las 24/7 con el fin de evitar algún inconveniente como es el ingreso de personas no autorizadas.

12. La organización cuenta con mecanismos e instrumentos que favorecen el desarrollo de actitudes y habilidades en el personal a través de apoyos educativos y de capacitación.

Tabla cruzada 12 Desarrollo de actitudes y habilidades en el personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	6	6,818	6,818	6,82
	Totalmente de acuerdo	82	93,182	93,182	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 12 Desarrollo de actitudes y habilidades en el personal



Realizado por: Las Autoras.

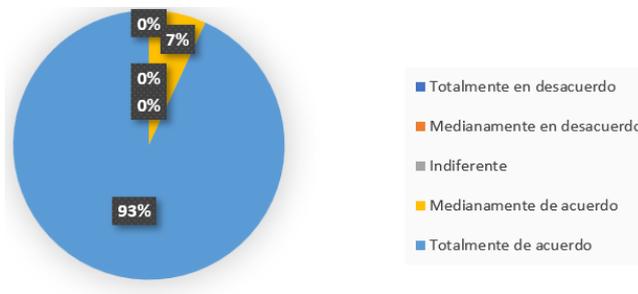
Análisis: Es excelente que la empresa bananera cuente con mecanismos e instrumentos que fomenten el desarrollo de actitudes y habilidades en su personal, a través de apoyos educativos y de capacitación; esta práctica demuestra un compromiso con el crecimiento y el desarrollo profesional de los empleados y el éxito general de la empresa. El 93% de los trabajadores consideran necesario que implementar herramientas básicas y necesarias para saber el comportamiento y el desempeño de cada uno.

13. La organización donde usted labora es justa con los salarios que paga a sus trabajadores por su rendimiento.

Tabla cruzada 13 Salarios por su rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	15	17,045	17,045	17,05
	Totalmente de acuerdo	73	82,955	82,955	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 13 Salarios por su rendimiento



Realizado por: Las Autoras.

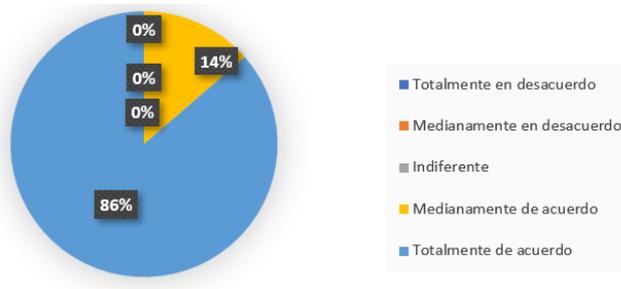
Análisis: Un enfoque justo y transparente en la compensación y el reconocimiento del rendimiento puede mejorar la satisfacción de los empleados y contribuir a un ambiente de trabajo positivo y productivo. El 93% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con la remuneración que perciben esto se debe al esfuerzo que realizan y en qué área se encuentran a su vez perciben un bono aparte que son las horas extras siendo esto un estímulo por su competitividad.

14. La organización donde usted labora utiliza el salario como elemento motivador del personal.

Tabla cruzada 14 Salarios como elemento motivador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	12	13,636	13,636	13,64
	Totalmente de acuerdo	76	86,364	86,364	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 14 Salarios



Realizado por: Las Autoras.

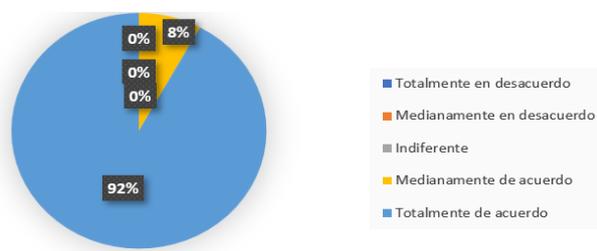
Análisis: El uso del salario como elemento motivador del personal es una práctica común en muchas empresas, ya que el dinero es un incentivo tangible que puede influir en el compromiso y el rendimiento de los empleados. Sin embargo, es importante comprender que, si bien el salario puede ser un factor motivador, no es el único ni siempre el más efectivo. El 86% de los encuestados consideran el sueldo que perciben por la prestación de servicios en las distintas áreas y por el tiempo de trabajo generalmente son 8 horas diarias ya que es un recurso motivacional al empleado siendo esto un aporte crucial para el desempeño.

15. La empresa cumple con la legislación impositiva y de seguridad social vigente.

Tabla cruzada 15 Legislación impositiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	7	7,955	7,955	7,95
	Totalmente de acuerdo	81	92,045	92,045	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 15 Legislación impositiva



Realizado por: Las Autoras.

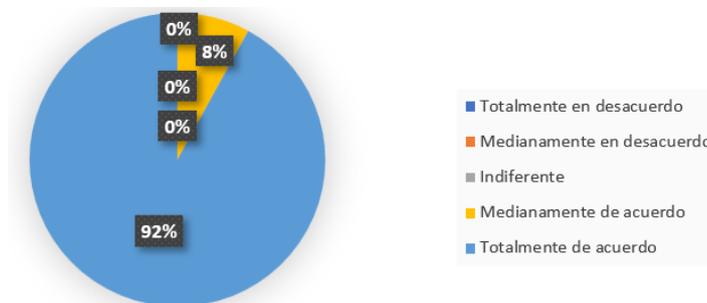
Análisis: Cumplir con la legislación impositiva y de seguridad social vigente es crucial para la legalidad, la estabilidad financiera, para cualquier empresa, incluida la bananera esto demuestra una responsabilidad legal y ética hacia los empleados, el gobierno y la sociedad en general. El 92% están totalmente de acuerdo a que la empresa deba llevar un registro de ingresos y gastos que realizan, igualmente deben estar al día con las declaraciones tributarias para evitar en un futuro el cierre parcial, también a los trabajadores tienen que tener seguro de salud, si en caso que sucediera algo irremediable reciben una pensión de acuerdo al grado de inmovilidad.

16. La organización aplica prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados.

Tabla cruzada 16 Prácticas laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente en desacuerdo	0	0,000	0,000	0,000
	Indiferente	0	0,000	0,000	0,000
	Medianamente de acuerdo	7	7,955	7,955	7,95
	Totalmente de acuerdo	81	92,045	92,045	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 16 Prácticas laborales



Realizado por: Las Autoras.

Análisis: Promover prácticas laborales que favorezcan el equilibrio entre trabajo y familia es una estrategia beneficiosa tanto para los empleados como para la empresa en su conjunto. Contribuye a la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento y la imagen de la empresa. El 92% de las personas están totalmente de acuerdo en que sea más flexible los horarios de trabajo ya que le permite poder ajustar al empleado con algún compromiso que pueda tener con su familia.

4.2 Constratación teórica de los resultados

De acuerdo al estudio realizado por Flórez et. al. (2018) coinciden en señalar en el estudio publicado, donde se analiza la RSE y calidad de vida de los trabajadores bananeros de la empresa “Luis Efraín Clavijo Nieto” de la parroquia Tenguel de la provincia del Guayas, se va a determinar mediante un estudio la comparación del presente informe que se ha ido analizando es que existe una gran similitud sobre los sueldos que perciben con el fin de poder incentivar en el cumplimiento de sus labores agrícolas; igualmente la aplicación de las prácticas de capacitación dando como resultado factores motivacionales y el desarrollo laboral adquiridas durante el tiempo que lleva dentro de la empresa. Una de las necesidades que se pueden implementar es la creación de un departamento ejecutora de los planes que estén relacionados con las remuneraciones, presupuestos el cual será estudiada de forma anticipada dependiendo de las necesidades asignadas permitiendo una mejora continua en el ámbito social.

Sagredo et. al. (2017) han desarrollado estudios en México mediante un instrumento (EDCO), para validar la aplicación en las instituciones de salud el cual han demostrado la importancia que tiene la responsabilidad social empresarial siendo eficaz dentro de la empresa y poder fomentar un ambiente propicio, dado que el rendimiento laboral de los trabajadores está estrechamente vinculado a la calidad de vida de cada colaborador. A su vez se puede destacar los resultados que han obtenido en la institución de salud emplean herramientas de la RSE dependiendo del alcance y que benefician de manera directa al utilizarlas. Al poder finalizar se puede deducir que existe gran requerimiento por parte de las empresas involucradas para la utilización del mismo logrando una planificación organizativa y que se puede establecer nuevas propuestas tomando en consideración los objetivos de gran importancia de cada empresa.

Al poder verificar los estudios efectuados en México el cual han presentado los hallazgos se puede establecer que son exactos con las investigaciones realizadas en nuestro país, y llevadas a las habilidades de la responsabilidad social empresarial siendo muy alta entre las dos empresas. Siendo necesario indagar el número del personal que es de 88 trabajadores por lo consiguiente es vital percibir el cambio que existe en cada área poniendo en práctica las distintas estrategias y habilidades con la intención de aumentar los intereses.

4.3 Propuesta integradora

En el presente informe se procede a plantear un requerimiento sobre ¿Es de gran importancia emplear la RSE y la calidad de vida de los trabajadores bananeros de la parroquia Tenguel provincia del Guayas? Dando lugar a que se deben perfeccionar siendo detallados y que han sido evidenciado cada una de las tácticas que han sido de gran beneficio para la empresa bananera por ende fortalecer las oportunidades dentro del sector; y poder innovar el concepto organizacional, es decir cumpliendo con todos los requerimientos establecidos en la RSE y que se pueden ejecutar poniendo en práctica las técnicas de la responsabilidad social empresarial se ven reflejados datos complementarios en los presupuestos dentro de la empresa bananera son idóneos es por este motivo que los resultados que se han obtenido en las encuestas realizadas se evidencio que se aplican las prácticas de la RSE en los trabajadores bananeros.

Basándose en el estudio necesario referente a las prácticas de RSE y la calidad de vida de los trabajadores bananeros de la empresa “Luis Efraín Clavijo Nieto” de la parroquia Tenguel de la provincia del Guayas, tienen la capacitación necesaria y la formación de mayor importancia relacionado a cada área para que exista un crecimiento positivo. Es por este motivo que deben estar al corriente los diversos aspectos que se encuentran incluidos dentro de los objetivos empresariales al poder brindar una buena calidad de vida a los trabajadores bananeros que tengan todos los conocimientos necesarios sobre la motivación y el rendimiento y poder crear un acuerdo con la colectividad que se encuentran alrededor que puedan estar complacidos con los trabajos que realizan; es necesario resaltar la importancia que tiene la conservación y preservación del medio ambiente, siendo de esta manera promover prácticas como la reducción de accidentes industriales y el derrame de químicos altamente contaminantes con el fin de algún tipo de intoxicación.

4.4 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TÉCNICA-ECONÓMICA-SOCIAL-AMBIENTAL.

En referencia a las valoraciones que debe tener el presente informe da a conocer los resultados que se han obtenido gracias a la colaboración y ayuda de los trabajadores agrícolas para determinar las posibles probabilidades que tiene la responsabilidad social frente a la calidad de vida dentro de la bananera y que ha sido de gran aceptación para el personal agrícola.

4.4.1 Factibilidad Técnica

Es fundamental establecer la factibilidad y la viabilidad técnica del proyecto para determinar cuáles son las mejores alternativas propuestas mediante este análisis es posible detectar posibles deficiencias en la aplicación del sistema de gestión empresarial para evitar demoras y costes innecesarios, además de garantizar la disponibilidad efectiva de recursos que permitan ejecutar correctamente los objetivos fijados Castelblanco et. al. (2021).

Al poder relacionar la RSE y calidad de vida esto puede implicar una serie de factores que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo mediante un proceso evolutivo en el que se puede diseñar, implementar y sobre todo supervisar las diversas actividades como la implementación de sistemas y tecnologías específicas como es el caso la reducción de huella de carbono ya que permiten la medición y gestión de emisiones de forma eficiente y eficaz.

Google Maps 1 Localización Hacienda productora de banana San Rafael



Fuente: (Earth, 2023)

Google Maps 2 Polígonos de la Hacienda productora de banana.

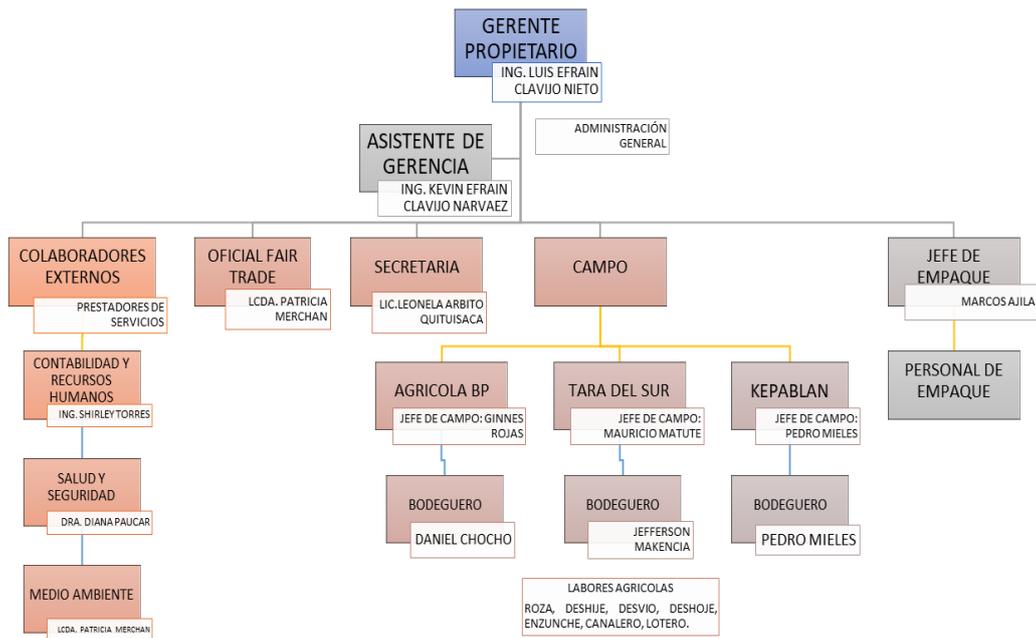


Fuente: (Earth, 2023).

4.4.1.1 Estructura organizacional

A continuación, se presente el organigrama institucional de la empresa bananera “Luis Efraín Clavijo Nieto” de la parroquia Tenguel de la provincia del Guayas.

Organigrama 1 De la Empresa bananera "Luis Efraín Clavijo"



Realizado por: Las Autoras.

4.4.2 Factibilidad Económica

Consiste normalmente en determinar si el proyecto es viable desde un punto económico, lo que implica haber logrado disponer de la liquidez necesaria para desarrollarlo e invertir en su desarrollo, comprobando si las ventajas previstas justifican el desarrollo del sistema de gestión, en función del crecimiento de la productividad del sector y de los ingresos que genere, así como de tener que considerar posibles variaciones imprevistas del mercado laboral en función del nivel actual del mismo, para determinar cuáles son las ventajas que se obtendrán de su desarrollo y funcionamiento, incluidos aspectos relativos al crecimiento de la producción, etcétera. El análisis incluye un estudio de rentabilidad de las distintas propuestas (Díaz, 2022).

Al realizar un análisis sobre la dimensión económica en la RSE y calidad de vida implicaría una serie de evaluaciones si las propuestas establecidas son financieramente factible y razonable al instante de hacer los cálculos de los costos que serán destinadas a mejorar la calidad de vida y que están incluidos los costes directos, la inversión con el que se pretende iniciar como programas, capacitaciones, disponiendo de un presupuesto anual para las actividades que se implantaran y que puedan garantizar las iniciativas en un determinado periodo de esta manera debe ser sostenible desde un punto de vista económico.

4.4.3 Factibilidad Social

La factibilidad social consiste en determinar en qué medida contribuye la ejecución prevista a la sociedad y a reducir el impacto socioambiental de la misma al evaluar este aspecto conviene analizar aspectos de índole socioeconómica para ver si es factible una iniciativa de desarrollo sostenible que tenga resultados sostenibles en el tiempo Peralta y Calvache (2022).

Dentro de la dimensión social se analiza la RSE y calidad de vida esto implica una serie de iniciativas que sean apropiadas y de gran beneficio positivo para la comunidad siendo de gran ayuda para el desarrollo, la implementación y evaluación de la responsabilidad social ya que tiene una gran participación de manera activa de las partes interesadas que puedan garantizar las necesidades locales, respetando los derechos humanos y valores éticos.

4.4.4 Factibilidad Ambiental

Es fundamental que un proyecto respete debidamente la naturaleza y el entorno, y garantice su sostenibilidad para las comunidades cercanas, asimismo resulta indispensable analizar el impacto ambiental con detenimiento y adoptar una serie de medidas atenuantes apropiadas que permitan mitigar las posibles cargas ambientales y respetar las normas de responsabilidad de índole ecológica y medioambiental Vásquez et. al. (2023).

Para llevar a cabo la iniciativa de la responsabilidad social empresarial se enfoca principalmente en el medio ambiente con el propósito de poder mejorar la calidad de vida y poder mitigar los impactos negativos, y poder conservar los recursos naturales siendo estos responsables de residuos y adopción de prácticas ecoamigables en la productividad y operatividad; siendo una de las principales medidas para la reducción de consumo de energía adaptando fuentes de energía renovable. Dentro de la dimensión ambiental se deben adoptar certificaciones como es la ISO 14001.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de una empresa bananera es clara y positiva la implementación de políticas de RSE puede llevar a beneficios tanto para la empresa como para sus empleados, mejorando la retención, la productividad y la imagen de la organización. Sin embargo, es importante abordar los desafíos de implementación y mantener un enfoque continuo en la medición y mejora de las prácticas de RSE. Las políticas de responsabilidad social empresarial de la empresa bananera revelan un compromiso sólido con prácticas empresariales éticas, sostenibles y socialmente responsables estas políticas no solo benefician a la empresa en términos de su reputación y rentabilidad, sino que también tienen un impacto positivo en el medio ambiente y en las comunidades locales. Además, el énfasis en la medición y la colaboración con partes interesadas demuestra un enfoque integral.

La identificación de los componentes de calidad de vida en la empresa bananera demuestra su compromiso con la creación de un entorno laboral saludable, seguro y enriquecedor para sus empleados. Estos componentes no solo benefician a los trabajadores, sino que también pueden mejorar la productividad y la retención de talento en la organización, contribuyendo al éxito a largo plazo de la empresa.

La determinación de los principios corporativos que orientan al grupo bananero revela un enfoque integral y ético en la gestión empresarial estos principios no solo guían la toma de decisiones, sino que también influyen en la cultura organizacional y en las relaciones con las partes interesadas. La combinación de ética, calidad, sostenibilidad y compromiso con la comunidad refleja un enfoque de negocio responsable y orientado hacia el largo plazo.

5.2 Recomendaciones

A partir de las afirmaciones y el éxito que ha tenido la práctica de la RSE en la calidad de vida de los trabajadores bananeros se lo puede describir como la mayor aceptación tanto interno y externo siendo analizados los diversos fundamentos en la aplicación; favoreciendo los resultados de forma íntegra y poder brindar la rentabilidad dentro de un periodo determinado y poder alcanzar la optimización de las metas alcanzadas.

Es necesario poder resaltar que se llevado a cabo una serie de capacitaciones, charlas motivacionales para cada área considerándolas como aceptables dentro de la práctica de la RSE y calidad de vida y que se ha planteado en los objetivos específicos el cual establece las políticas que han sido parte integral en su cultura y compromiso dado y que se han enfocado directamente con el medio ambiente, la participación con la comunidad a su vez las medidas de seguridad, la diversidad. Al identificar los componentes de calidad de vida esta abarca una amplia gama el cual se va a enfocar en mejorar la vida de cada colaborador, cliente, proveedores contribuyendo al bienestar y satisfacción de la empresa.

Las empresa debe participar en todas las actividades que estén relacionadas con el sector contribuyendo en obras sociales, a su vez deben ser transparentes en la comunicación dando toda la información necesaria de las tareas que realiza la RSE obteniendo resultados aceptables; en todas las empresas sean estas bananeras o de otro tipo de actividad dentro de la cartilla del personal que labora en el área administrativa se deben incluir a personas con cualquier tipo de discapacidad dando la oportunidad a desenvolverse y poder adquirir conocimientos; de igual manera en el campo pero realizando labores suaves como el cuidado de bodega.

Bibliografía

- Acuña, M. O., & Severino, G. P. (10 de 7 de 2019). Responsabilidad social empresarial y ventaja competitiva El estudio de pequeñas empresas mineras de Chile. *Rev. Encuentros*, 17(2). Obtenido de <http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/979>
- Alalú, L. (2016). *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de Cooresponsables: <https://www.cooresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Alarcón, Q. M., Pérez, B. O., Frías, J. R., & Pentón, L. J. (27 de 2 de 2018). Estudio de la ciencia tecnología en la Responsabilidad Social y el Talento Humano. *Rev. Universidad del Zulia*, 699-718. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775012/html/>
- Arvizu, A. M., & Borbón, M. C. (2017). El retorno social de inversión de una empresa agrícola en el sur de Sonora. *Rev. Mexicana de Agronegocios*, 41, 660-669. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/141/14153918001/html/>
- Aviles, R. M. (2019). *Principales problemas de la calidad de vida en el trabajo del personal de las fincas bananeras del El oro*. Tesina, Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13755/1/DE00001_EXAMENCOMPLEXIVO.pdf
- Bairero, A. M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Rev. Multimed*, 21(6), 1-12. Obtenido de <https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
- Bastidas, Q. K., & Carrera, A. K. (2022). *Factores asociados en el proceso de producción y comercialización de la bananera Tres hermanos del cantón La Manán provincia de Cotopaxi año 2021*. Tesina, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8654/1/UTC-PIM-%20000484.pdf>
- Cadena, I. P., Rendón, M. R., Aguilar, A. J., Salinas, C. E., Cruz, M. F., & Sangerman, J. D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación Un acercamiento en las ciencias sociales. *Rev. Mexicana de*

Ciencias Agrícolas. Obtenido de
<https://www.scielo.org.mx/pdf/remexca/v8n7/2007-0934-remexca-8-07-1603.pdf>

Castelblanco, A. M., Fragua, P. M., & Herrera, L. S. (2021). *Estudio de la factibilidad técnica y económica para la implementación de un sistema de riego para un cultivo de limón en la hacienda magallanes dle municipio Barrancabermeja.* Obtenido de

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13305/1/TE.PRO_%20Castelblanco%20Ana-%20FraguaMelanie-%20HerreraSebasti%c3%a1n_2021

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gática, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Rev. Iberoamericana de ciencias*, 1-11. Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Cruz, D., & López, A. (2019). El trabajo social, democracia y política pública. *Rev. Research Article*, 7(1), 86-109. Obtenido de <https://revistavocests.org/public/journals/2019/a4.pdf>

Cruz, V. J. (29 de 5 de 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev. pensamiento y gestión*(45), 1-24. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Cuzquen, Y. S., & Esparza, H. R. (9 de 2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume Perú. *Rev. San Gregorio*(51), 78-95. doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091>

Díaz, S. P. (2022). *Evaluación de factibilidad estratégica, técnica y económica para el desarrollo del producto financiero español de hipoteca inversa en Chile.* Maestría, Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/189413/Evaluacion-de-factibilidad-estrategica-tecnica-y-economica-para-el-desarrollo-del-producto-financiero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Donawa, T. Z. (1 de 12 de 2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Rev. NOVUM*, II(8), 43-63. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/#redalyc_571360738003_ref8

- Earth, G. (2023). *Hacienda productora de banano San Rafael*. Obtenido de <https://earth.google.com/web/search/Hacienda+Productora+de+banano+San+Rafael,+V%c3%ada+a+Balao/@-2.9552346,-79.79322877,11.20202152a,802.14908614d,35y,-0h,0t,0r/data=CigiJgokCY2ICLY6MzhAEXcwLzooFT7AGXxIdGYDK1hAIW DUERJ4ADLA>
- Encinas, M. L. (6 de 2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las Pymes. *Rev. de investigaciones academicas sin frontera*, 12(29), 1-25. doi:<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/>
- Espinosa, A. M. (2019). *Principales problemas de la calidad de vida en el trabajo del personal de las fincas bananeras de El Oro*. Tesina, Universidad Tecnica de Machala, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13755/1/DE00001_EXAMENCOMPLEXIVO.pdf
- Esteban, N. N. (2018). Tipos de investigación. 1-4. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Flórez, A., Toledo, R. N., & Ospina, N. Y. (2018). Clima laboral y motivación impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la planta IPS de la ciudad de Pereira Risralda. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4019/3719>
- Garcés, C. M. (2021). *Análisis de los beneficios sociales en la empresa bananera Anuk del Cantón Baba*. Tesina, Universidad de Babahoyo, Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10580/E-UTB-FAFI-ING.COM-000710.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, L., Carnero, S., Seminario, M., & Flores, G. (2021). Gestión empresarial de asociaciones de banano organico del Valle del Chira Sullana Perú. *Rev. de ciencias sociales*, 27(3), 404-416. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8081780>
- Gruezo, C. J., & Real, P. L. (20 de 10 de 2021). El compormiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio Caso Buen Samaritano Water. *Rev.* 593

- Digital Publisher*, 569-581. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/810/858
- Guevarra, A. G., Verdesoto, A. A., & Castro, M. N. (2020). Metodologías de investigación educativa descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción. *Rev. ReciMundo*. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernández, R., & Mendoza, T. C. (2019). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México: McGrawHill. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jaya, I. I., & Romero, D. J. (12 de 2022). Responsabilidad social empresarial y calidad de vida en empresas. *Repique*, 97-108. Obtenido de <http://revistasdigitales.utelvt.edu.ec/revista/index.php/repique/article/view/157/129>
- León, L., Espinoza, M., Carvajal, H., & Quezada, J. (1 de 2022). Análisis económico de la producción bananera orgánica y convencional de la Parroquia la Iberia. *Rev. Polo conocimiento*, 7(66), 1404-1420. doi:10.23857/pc.v7i1.35
- Licandro, O., Alvarado, P. L., Sansores, G. E., & Navarrete, M. J. (2019). Responsabilidad Social Empresaria Hacia la conformación de una tipología de definiciones. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 24(85), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864016/29058864016.pdf>
- Loli, P. A., Danielli, J., Navarro, V., Fernando, C., Del Carpio, J., & Vergara, A. (2019). Calidad de vida laboral autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la Administración Pública y Privada en el Perú. *Rev. Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 27-40. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2958>
- López, G. C., Botero, D. S., & Osorio, H. E. (2022). Política social precarización de las condiciones laborales en trabajo social en Manizales y la dorada departamento de caldas. *Rev. Eleuthera*, 24(2), 255-276. doi: <http://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.2.13>

- Maldonado, G. G., Pinzón, C. S., & Alvarado, C. A. (2020). Responsabilidad social empresarial eco innovación y rendimiento sistenable en la Industria Automotriz de México. *Rev. Venezolana de gerencia*, 25(89), 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641014/29062641014.pdf>
- Maldonado, P. J. (2018). *Metodología de la investigación social Paradigmas cuantitativo sociocritico cualitativo complementario*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=+investigacion+descriptiva&ots=619J3THLZ3&sig=-USunHG2AxZTbjwK2xpJ38IMU#v=onepage&q&f=false>
- Martín, V. (2020). Responsabilidad social y cultura de la integridad Formación de profesionales para la sostenibilidad. *Rev. de ciencias sociales*, XXVI(4), 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077011/28065077011.pdf>
- Mata, D., Suatunce, J., & Poveda, R. (2021). Análisis económico del banano orgánico y convencional en la provincial Los Rios, Ecuador. *Rev. Avances*, 23(4), 1-9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869393005/637869393005.pdf>
- Molina, G. J., Anel, P. M., Lizárraga, S. G., & Larrañaga, N. A. (24 de 5 de 2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Rev. 3C Empresa investigación y pensamiento critico*, 7(2), 44-67. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Monjarás, A. A., Bazán, S. A., Pacheco, M. Z., Rivera, G. J., Zamarripa, C. J., & Cuevas, S. C. (2019). Diseños de investigación. *Rev. UAEH*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908/6895>
- Mora, R. J., & Mariscal, R. Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Niño, B. T., & Cortés, C. M. (2018). Comunicación estrategica y responsabilidad social empresarial escenarios y potencialidades en creación de capital social. *Rev. Prima*

- Social*(22), 127-158. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6562963>
- Ochoa, A., Garzón, V., & Carvajal, H. (16 de 2 de 2023). Modelo de optimización de costos en la bananera Valeria del sitio unión colombiana El Oro, Ecuador. *Rev. ciencia latina*, 7(1), 6163-6165. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4908
- Orozco, A. J., & Díaz, P. A. (2018). Como redactar los antecedentes de una investigación cualitativa. *Rev. Innovaciones educativas*, 1-13. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/305/3051256006/3051256006.pdf>
- Pardo, G., Narváez, C., & Erazo, J. (2020). Análisis del impacto tributario y contable por las variaciones del precio de la caja de bananno en los productores del cantón Machala Ecuador. *Rev. dominio de la ciencias*, 6(1), 396-426. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7351796>
- Parra, V., & Otero, M. (2018). Antecedentes de los recorridos de estudio de investigación (REI) características y génesis. *Rev. electronica de investigación en educación en ciencias*, 13(2), 7-18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777504>
- Peralta, D. B., & Calvache, G. T. (2022). Una revisión histórica de la política social Estado de bienestar y la emergencia de nuevos marcos discursivos en su construcción. *Rev. Juridicas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8561753>
- Quezada, M. A. (2020). *Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la pandemia por Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado en Lima 2020*. Posgrado, Escuela Peruana Unión, Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3513/Aymin_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, G. C. (2020). Los alcances de una investigación. *Rev. CienciAmérica*, 9(3), 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Reyes, R. P. (1 de 6 de 2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Rev. de investigación psicología*, 119-134. Obtenido de

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>

Rivadeneira, R. E. (2017). Lineamientos teóricos y metodológicos de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. *Rev. InCrescendo*. Obtenido de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1505/1282>

Romero, E., Zuñiga, X., Tapia, D., Arana, A., & García, J. (27 de 8 de 2019). Atención a grupos prioritarios y calidad de vida Responsabilidad Social Universitaria caso Parroquia Marical Sucre Ecuador 2017. *Rev. Publicando*, 6(22), 16-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7149456>

Romero, O., Sánchez, A., & Henry, C. (2018). Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>

Sagredo, P. A., Garcia, M. a., López, P. P., León, C. P., & Perdomo, V. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Rev. Artículo Original*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>

Salcedo, V., Campuzano, J., Uriguen, P., & Plaza, J. (2021). Responsabilidad social empresarial en el sector bananero de la Provincia de El Oro. *Rev. de ciencias sociales*, 27(3), 394-403. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090628>

Supercias. (2023). *Hacienda San Rafael*. Obtenido de <https://appscvssoc.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

Torres, H. G. (2022). *Análisis de la Responsabilidad social corporativa en la Industria Bananera y su relación con la competitividad en la provincia de El Oro*. Tesina, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/18410/1/T-UCSG-PRE-CEAE-CNI-32.pdf>

- Totonelli, L. (12 de 2018). Consideraciones sobre la formalización del comportamiento organizacional. *Rev. ciencias administrativas*, 6(12), 1-8. doi:doi.org/10.24215/23143738e029
- Turpo, G. O., Aguaded, G. I., & Barros, B. C. (2022). Alfabetización mediática e informacional y formación docente en países en desarrollo el caso de Perú. *Rev. Universidad y Sociedad*, 14(2), 321-327. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/366369547_Media_and_information_literacy_and_teacher_training_in_developing_countries_the_case_of_Peru
- Vásquez, H. L., Alcalá, S. C., Treviño, U. J., & Zapata, R. A. (2023). Estudio de factibilidad de la implementación de un sistema de gestión ambiental basado en la Norma ISO 14001 2015 en la empresa Boon Tec International. *Rev. Ciencia Latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6683/10713>
- Vitali, S. (6 de 2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Rev. Salud de los Trabajadores*, 9-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375853771002.pdf>

ANEXOS

Imagen 1 Entrevista al Gerente de la empresa "Luis Efraín Clavijo Nieto"



Imagen 2 Cuestionario que se le realizo al Gerente de la Empresa "Luis Efraín Clavijo Nieto"

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene por objeto conocer su opinión acerca de "La Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida en el trabajo de los colaboradores bananeros de la empresa LUIS EFRAIN CLAVIJO NIETO de la parroquia Tenguel Provincia del Guayas". La información recaudada será estrictamente confidencial y utilizada para fines académicos.

INSTRUCCIONES:

- Leer detenidamente el cuestionario.
- Seleccione una de las afirmaciones con una (X) en la opción que mejor refleje su opinión.
- Cada ítem consta de las siguientes opciones:
 (TA) Totalmente de acuerdo.
 (MA) Medianamente de acuerdo.
 (ID) Indiferente
 (MD) Medianamente en desacuerdo.
 (TD) Totalmente en desacuerdo.

Muchas Gracias por su colaboración.

ITEMS	TA	MA	ID	MD	TD
La organización posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo infantil	X				
La organización dispone de políticas y/o procedimientos de control y sanción ante las posibles situaciones de acoso ya sea sexual o de otra índole.	X				
La organización destina en el presupuesto anual un monto a la capacitación de sus empleados.	X				
La organización planea y realiza actividades sociales y/o comunitarias en las que involucra al personal y sus familias.	X				
La organización identifica y articula políticas para que el código de ética se refleje en sus prácticas cotidianas	X				
La organización adopta las medidas necesarias para garantizar que sus actividades no tengan impacto negativo sobre la comunidad donde las desarrolla.	X				
La organización implementa prácticas de Responsabilidad Social Empresarial con un enfoque en la protección y conservación del medio ambiente.	X				
La organización utiliza criterios ambientales para la selección de sus proveedores.	X				
La organización cuenta con políticas para reducir dentro de su tecnología actual, el consumo de energía eléctrica, agua y productos tóxicos en sus instalaciones y oficinas.	X				
La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	X				

Imagen 3 Cuestionario efectuado al Gerente

ITEMS	TA	MA	ID	MD	TD
La organización implementa programas que refuerzan la seguridad y la salud de su personal en el lugar de trabajo.	X				
La organización cuenta con mecanismos e instrumentos que favorecen el desarrollo de actitudes y habilidades en el personal a través de apoyos educativos y de capacitación.	X				
La organización donde usted labora es justa con los salarios que paga a sus trabajadores por su rendimiento.	X				
La organización donde usted labora utiliza el salario como elemento motivador del personal.	X				
La empresa cumple con la legislación impositiva y de seguridad social vigente.	X				
La organización aplica prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados.	X				

