

Tesis tercera revisión

por Karen Pita

Fecha de entrega: 23-ago-2019 10:15p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1162886460

Nombre del archivo: TESIS Karen Pita tercera revisiÃ³n.docx (447.5K)

Total de palabras: 15707

Total de caracteres: 78114

CLIMA LABORAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALEXER S.A.

RESUMEN

El proyecto desarrollado es de índole organizacional y busca evidenciar la estrecha relación que existe entre la percepción que tiene el empleado del clima laboral y su desempeño en el trabajo. La organización objeto de estudio corresponde a la empresa ALEXER S.A., que se dedica a realizar estudios de ingeniería, y a la fiscalización y ejecución de obras civiles. El problema que ocasiona la aparición de un clima de trabajo adverso se debe fundamentalmente a que los directivos de la empresa enfocan su esfuerzo a tener un nivel de satisfacción alto en el cliente externo, y no toma en cuenta el grado de satisfacción que tiene el cliente interno, es decir los empleados. La aparición de un clima de trabajo desagradable se debe a varios factores entre los que destacan poco trabajo en equipo, bajo nivel de motivación, nulo nivel de apoyo, mala comunicación, entre otros; mismos que repercuten de manera directa en el desempeño y rendimiento del trabajador.

Para efectos de medir el clima laboral y el desempeño se realizaron dos pruebas a 89 trabajadores de la empresa, el procesamiento de los datos se lo realizó usando el programa SPSS que permite un análisis estadístico descriptivo de las variables medidas. Los resultados permitieron determinar que las variables que pueden ocasionar un clima laboral adverso en la organización objeto de estudio corresponden a un bajo nivel de comunicación entre los trabajadores y la gerencia, falta de motivación, entrega de incentivos o valoración del trabajo bien hecho por parte de los directivos para con los empleados, y la ausencia de una estructura organizacional mejor conformada para definir con claridad las funciones de cada trabajador.

Se determinó que para las variables medidas, y con un 95% de confiabilidad en los resultados, el clima laboral tiene una incidencia directa en el desempeño de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Clima laboral, Desempeño laboral, Rendimiento en el trabajo, Organización.

LABOR CLIMATE AND ITS EFFECT ON THE PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE COMPANY ALEXER S.A.

ABSTRACT

The project developed is of an organizational nature and seeks to demonstrate the close relationship that exists between the employee's perception of the working climate and his performance at work. The organization under study corresponds to the company ALEXER S.A., which is dedicated to conducting engineering studies, and the supervision and execution of civil works. The problem of the emergence of an adverse working climate is mainly due to the fact that the company's managers focus their efforts on having a high level of satisfaction in the external customer, and does not take into account the degree of satisfaction that the customer has internally, that is, the employees. The appearance of an unpleasant working climate is due to several factors among which highlight little teamwork, low level of motivation, zero level of support, poor communication, among others; have a direct impact on worker performance and performance.

For the purposes of measuring the working climate and performance, two tests were carried out on 89 workers of the company, the processing of the data was carried out using the SPSS program that allows a descriptive statistical analysis of the measured variables. The results made it possible to determine that the variables that may cause an adverse working climate in the organization under study correspond to a low level of communication between workers and management, lack of motivation, delivery of incentives or valuation of the work well done by managers to employees, and the absence of a better-formed organizational structure to clearly define the roles of each worker.

It was determined that for the measured variables, and with 95% reliability in results, the working climate has a direct impact on worker performance.

KEY WORDS: Work climate, Job performance, Performance at work, Organization.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral se define como el ambiente físico y humano en donde se desarrolla el trabajo. Está científicamente comprobado que la satisfacción o insatisfacción del trabajador repercute de forma directa en su productividad (Agudelo, Echeverry, Echeverry, Beltrán, & Moreno, 2015). Se entiende por ambiente laboral a todas las actividades en donde participa el empleado en el trabajo entre las que podemos listar la relación con los compañeros de trabajo y jefes, la cultura organizacional de la empresa, las condiciones de trabajo en la empresa, entre otros.

El grado de satisfacción laboral es una de los factores más importantes en el bienestar de los empleados, y varía de forma significativa, en concordancia con las percepciones o interpretaciones que hace el individuo del ambiente interno de la organización en la que se desenvuelve (Chiang, Salazar, Martín, & Nuñez, 2011).

En la actualidad ²⁵ el clima laboral es un tema de gran importancia, y su continuo mejoramiento es un factor clave para el desarrollo, no solo de las organizaciones, sino también de sus empleados. (Segredo Pérez, 2013). La principal ventaja de tener un clima laboral positivo es que los empleados perciben como interesante y agradable la idea de ir a trabajar, lo que los mantiene motivados y al final del día esto se traduce en una productividad superior.

La mayoría de estudios relacionados a medir el clima organizacional y la satisfacción laboral se han llevado a cabo en países de Europa y Estados Unidos; en Latinoamérica los estudios empiezan a manifestarse, y se han encasillado a medir y analizar resultados de forma estadística mediante cuestionarios realizados por profesionales de la psicología organizacional con el objetivo de lograr mejoras en la organización, ofreciendo un instrumento de obtención de información rápido y de bajo costo (Cortez, 2010).

En Latinoamérica se han realizado estudios que evalúan el clima organizacional en instituciones universitarias. Mena (2010) indica que el clima organizacional que se produce en una institución educativa tiene relación directa con la aparición del Síndrome de Burnout en docentes, y concluye que mientras mejor sea el clima reinante dentro de la organización menor será el nivel de estrés y tensión. Un estudio realizado en la Universidad Técnica de Machala establece que las variables fundamentales para medir el clima laboral corresponden a: liderazgo y dirección, motivación y realización personal, reciprocidad (aplicación al trabajo) y participación (compatibilidad de intereses). (Zambrano, Ramón Pineda, & Espinoza-Freire, 2017).

La tensión, el estrés, y la ausencia de comunicación son síntomas de un mal clima laboral, y las organizaciones a menudo suelen pasar por alto estos problemas. Las consecuencias se reflejan en un clima inadecuado, negatividad, y bajo rendimiento, síntomas que progresivamente van en aumento si no se toman las debidas correcciones. Entre los factores que producen un clima laboral negativo destacan comunicación defensiva, liderazgos autoritarios, ausencia de unidad y pertenencia al equipo, falta de motivación laboral.

El problema se fundamenta en el hecho de que las organizaciones y empresas se centran en el grado de satisfacción del cliente externo, y no se fija en el cliente interno, los empleados, ignorando que ellos representan los valores y la calidad del servicio que brinda la empresa. El error que cometen los líderes de las empresas es asumir que sus empleados están satisfechos con el trato que se les da y herramientas con las que se los provee para realizar sus actividades, ignorando por completo si el clima laboral que se está generando bajo esta política es el adecuado. Existen muchos factores de los que depende el clima laboral, tales como autonomía, valoración del empleado, relaciones interpersonales con los compañeros y con los líderes de la empresa, entre otros. La empresa ALEXER S.A., objeto de estudio de este trabajo, presenta problemas relacionados con atrasos frecuentes en las remuneraciones mensuales, déficit de comunicación por parte de los líderes para con sus empleados, y en ocasiones falta de reconocimiento al trabajo realizado, es decir, no existe el “efecto recompensa” que, muchas veces, resulta un motivante importante que influye en la psicología del empleado.

Este trabajo de tesis está orientado a medir, mediante aplicación de cuestionarios, el clima laboral de los trabajadores de la empresa ALEXER S.A. localizada en la ciudad de Guayaquil, cuya actividad profesional es la realización de estudios de consultoría y fiscalizaciones de obras de ingeniería hidrosanitaria y vial. En base a los resultados obtenidos se realizarán recomendaciones y acciones a tomar en pro de mejorar el clima organizacional dentro de la empresa.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

¹⁵ Determinar la percepción del clima laboral que tienen los trabajadores de la empresa ALEXER S.A., y como este afecta a su desempeño en el trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar ²¹ los factores que afectan el clima laboral a los ¹ colaboradores de la empresa ALEXER S.A.
- Analizar el nivel de desempeño y rendimiento de los colaboradores.
- Establecer correlaciones entre las variables de clima laboral y desempeño en el trabajo de acuerdo a los resultados obtenidos.

JUSTIFICACION

Esta investigación se relaciona con la tendencia actual de las empresas del país, de establecer como prioridad el generar un ambiente laboral adecuado para los colaboradores, con un equipo de trabajo que mantenga una adecuada comunicación con los líderes, construyendo confianza, y consecuentemente un óptimo clima laboral con trabajo constante, consciente y direccionado al éxito.

La información obtenida a partir de ²⁰ herramientas, tales como tests u otros, respecto al clima laboral es de vital importancia, ya que permite identificar aquellos factores que están influyendo negativamente en el ambiente laboral, lo que afecta de manera directa la percepción que el trabajador tiene de su entorno laboral. Un clima laboral agradable favorece un mejor desempeño en el trabajo en las diferentes áreas de la organización.

La finalidad de medir el clima laboral, e identificar los factores influyentes en el mismo, es la de proporcionar a las organizaciones de una herramienta de control y actuación que les permita tomar cartas sobre el asunto, partiendo bajo la premisa de que para lograr un equilibrio en el clima laboral se debe trabajar sobre un conjunto de condiciones sociales del entorno, y psicológicas de los miembros que intervienen en una organización. Una empresa que posee un clima laboral agradable ofrece condiciones que permiten un mejor rendimiento del trabajador.

Los resultados de la investigación se diseminarán mediante la aplicación de tests a los trabajadores, realizando un análisis exhaustivo de los datos tomados, para posteriormente identificar los factores que influyen positiva y negativamente en el clima laboral de la organización. El resultado final será la propuesta de un plan de actuaciones que buscará solucionar los factores negativos y potenciar aquellos que influyen positivamente. Las personas que se beneficiaran con la investigación realizada son los colaboradores de la empresa ALEXER S.A., con este proyecto se pretende marcar el rumbo hacia una mejora continua de dicha organización, estableciendo un compromiso integral ante las condiciones laborales en las que se desarrolla el personal, a través de un plan que tiene como objetivo lograr un buen clima laboral.

CAPITULO 1

MARCO TEORICO

El clima laboral se define como el medio ¹⁴ el que se desarrolla el trabajo de rutina del colaborador dentro de una organización y se encuentra estrechamente relacionado con el manejo social de los directivos (Williams Rodríguez, 2013).

De acuerdo con (Solarte, 2009) el clima laboral ocupa un lugar destacado en las diferentes organizaciones por lo que influye de manera notoria en su satisfacción comportamiento en la creatividad y productividad de los colaboradores

¹⁴ El crear relaciones humanas adecuadas, propias de un clima laboral motivador, es necesario para generar grupos y equipos de trabajo capacitados para alcanzar los objetivos y tener un nivel de productividad alto en la organización. Analizar el clima laboral permite estudiar la percepción que tienen los empleados de su lugar de trabajo, del ambiente laboral, y como esta afecta en el desempeño y conducta de sus trabajadores (Williams Rodríguez, 2013).

Una de las omisiones más comunes que cometen las organizaciones, es que solo se preocupan por el nivel de satisfacción del cliente externo y no analizan la satisfacción laboral de sus empleados, olvidando el hecho de que ellos representan los valores, el servicio y la calidad que otorga la empresa hacia los clientes externos, por lo tanto, el clima laboral suele ser ignorado por la mayoría de las organizaciones, ya que dan por sentado que se les proporciona a los empleados las herramientas necesarias y condiciones adecuadas para realizar su trabajo, sin tomar en cuenta su opinión al respecto (Williams Rodríguez, 2013).

El clima laboral según Likert, que planteaba en su modelo teórico que el comportamiento de los trabajadores es causado por las características organizacionales y administrativas así como la información que cada uno de ellos posee acerca de la empresa, el cual indica que la conducta del colaborador se ve influenciada por el clima organizacional (Arias & Arias, 2014).

Varios investigadores al inicio del siglo XIX, han puesto evidencia que el ¹² clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, productividad, rendimiento y su satisfacción. Por ello el clima de trabajo constituye la personalidad de una organización, y dependiendo de cómo el colaborador lo reconoce condiciona su comportamiento. Es importante que el administrador en el interior de una organización identifique el clima de la institución en la que van a laborar sus trabajadores, y así lograr identificar cuáles son las diferentes dimensiones, cuales podrían causar problemas y sobre cual actuar (Soberanes Rivas, 2009).

Lewin en 1950 hablaba sobre la importancia ²⁵ que tiene el comportamiento laboral que tiene el individuo, refiriéndose que este no depende tan solo de sus características personales sino también de la manera que aprecia su clima de trabajo y todo lo que corresponde su organización (Williams, 2013). Sudarsky en el año de 1977 consideraba que el clima laboral es un concepto integrado que permite determinar la manera como las

políticas prácticas administrativas son procesos que interfieren en el comportamiento de las personas que lo integran (Solarte, 2009).

A lo largo de la historia los estudios sobre el clima organizacional han permitido conocer los estados y los aspectos en el que se encuentra una organización, refiriéndose al ambiente de trabajo, el estado de ánimo, la cultura y factores similares que pueden influir en el desempeño laboral y personal del colaborador.

Para algunos teóricos el clima organizacional es el resultado de las percepciones de los individuos sobre las cualidades y las características que la empresa posee, por ello el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de sus objetivos fijados, por ello el clima organizacional es una evaluación integral que permite detectar las debilidades y fortalezas para lograr mejorar dentro de la organización (Williams, 2013).

El clima laboral no es algo tangible o palpable, pero es claro que está presente dentro de todas las organizaciones, porque cada una tiene su propia tradición, cultura y métodos de acción, que se traducen en factores como motivación, satisfacción y funcionamiento en el trabajo, variables que pueden ser medidas mediante una evaluación a los empleados y cuyos resultados indican la percepción de clima laboral que se tiene de la organización (Batista & Lara, 2016).

El clima laboral puede ser favorable, desfavorable o neutral. Es claro que los trabajadores y los directivos desean un clima favorable, ya que esto beneficia en muchos aspectos a la satisfacción y funcionamiento no solo del trabajador, sino también de la empresa (Batista & Lara, 2016).

La calidad del clima laboral influye directamente en el grado de satisfacción de los trabajadores, y por lo tanto en la productividad. Cuando existe un buen clima laboral, se está más cerca de cumplir los objetivos planteados en la organización; por el contrario, si existe un mal clima laboral se destruye el ambiente de trabajo ocasionado conflicto y bajo rendimiento (Sondage, 2015).

Tabla 1: Definiciones sobre el clima organizacional según varios autores

AÑO	AUTOR (ES)	DEFINICION
1960	Stringer y Litwin	Consideraron que el clima laboral, implica los efectos percibidos del trabajador estos autores explican que los factores ambientales son importantes para las motivaciones de las personas que trabajan dentro de la organización.
1964	Taguiri	Explica que la calidad del ambiente interno de la organización depende esencialmente de la forma en que la experimentan los miembros que la conforman.

AÑO	AUTOR (ES)	DEFINICION
1966	Campbell	Afirma que el clima laboral es la causa y el resultado de los diferentes procesos que se generan en las organizaciones y estas inciden en la perfilación del comportamiento del colaborador
1968	Hall	Define el clima laboral como un conjunto de propiedades que se percibe directamente por los trabajadores que se influenciado por la conducta que cada uno posee.
1970	Guion	Sostenía que un clima laboral percibido tiene que ver como la organización se maneja y como los trabajadores lo distinguen.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

La evaluación periódica del clima organizacional, no solo es una herramienta para enfrentar cambios dentro de la organización, sino una estrategia para reforzar el compromiso y la innovación hacia el mejoramiento continuo de la organización (Soberanes Rivas, 2009).

Un buen clima laboral para diferentes organizaciones no es fácil conseguirlo, porque no depende de una sola persona si no de un conjunto, porque un ambiente cómodo facilitará la comunicación y la relación que deben mantener los miembros que la integran y evitara la ausencia de tensiones dentro de la organización, generando un clima laboral estable (Joblers, s.f.).

El entorno laboral es uno de los factores más relevantes dentro del desarrollo de una organización, porque el lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los colaboradores, para que un ambiente laboral funcione se debe de tener en cuenta los aspectos psicológicos que afectan al rendimiento del trabajador, tanto en su conducta como en comportamiento por lo que se relaciona de manera directa su entorno laboral y el medio ambiente que está inmerso (Chávez, 2018).

El clima laboral tiene un fuerte impacto sobre el comportamiento de los miembros de la organización, ya que afecta el grado de compromiso e identificación que estos tienen para con la empresa, por ello es importante que exista un buen clima laboral para obtener una alta probabilidad de lograr un nivel significativo de sinergia en sus miembros (Soberanes Rivas, 2009).

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima laboral, lo cual repercute en la motivación de los miembros de la organización (Soberanes Rivas, 2009). Según Universia (Universia, 2016) el rendimiento de cada trabajador está muy relacionado con el clima laboral que posee la empresa. Los colaboradores que están felices y conformes con su trabajo, normalmente están más motivados y por lo tanto son más productivos.

Entre los factores destacables que influyen en el clima laboral tenemos:

7 Estructura:

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización respecto a la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se enfrenta en el trabajo. Es decir, es la medida en que la empresa pone énfasis en la burocracia, contrastado con una experiencia laboral libre e inestructurada.

9

Liderazgo flexible:

Tener la capacidad de adaptarse y ajustarse a múltiples situaciones en el trabajo, facilita un clima de trabajo positivo que guiará a la empresa al éxito.

Autonomía:

Darle la certeza al equipo de trabajo de que se confía en su labor, de tener independencia y libertad para ejecutar las tareas habituales genera un buen clima laboral.

Lugar físico Adecuado:

Influye en el bienestar del trabajador un ambiente iluminado y limpio, que sea agradable, mientras un lugar húmedo, oscuro y en dudosas condiciones higiénicas solo se logra el trabajador se sienta incómodo.

Relaciones de Respeto:

Las relaciones entre los trabajadores que se basan en el respeto y la consideración del otro, repercuten en el ánimo general de la empresa. Es bueno escuchar a los demás cuando te brindan un consejo para lograr mejorar la tarea y las relaciones interpersonales entre los demás miembros del equipo.

Cooperación:

Se debe tener en cuenta que cada trabajador posee personalidades diferentes y por ello se debe fomentar el espíritu cooperativo para facilitar un trabajo bien hecho y evitar cargas desmotivacionales.

Igualdad:

En una organización es importante tener un trato equitativo e igualitario para todos los empleados. La justicia en el trato es muy valorada entre los empleados, y es un factor clave para evitar envidia entre ellos.

Oportunidades de crecimiento:

Por lo general los trabajadores buscan crecer en su área y es ahí donde el líder debe intervenir generando oportunidades para que él se sienta motivado en lo que está realizando. Tiene mucho que ver en este factor la afinidad que el trabajador tenga con los objetivos de la organización.

9

Reconocimiento

En una empresa el reconocimiento por el trabajo bien realizado motiva a los empleados y crea un espíritu competitivo, algo que favorece el crecimiento profesional personal del colaborador y mejora la productividad para la empresa, es decir, el beneficio es mutuo.

Varios teóricos han creado modelos que pueden ayudar gráficamente a que se entienda de una manera simple los elementos que se deben de tomar en cuenta dentro del clima laboral (Williams Rodríguez, 2013).

Modelo de medición de (Sudarsky J. , 1977)

Propone el instrumento que permite hacer un diagnóstico del clima organizacional, permitiendo determinar la manera como las políticas prácticas administrativas y los procesos de toma de decisiones intervienen a través del clima organizacional así como las motivaciones, el comportamiento de los colaboradores influyen en ellos, por lo que consideraba la responsabilidad, las normas, las recompensas y la claridad que debe tener el trabajador sobre la institución es primordial, una de las preguntas que se basa el instrumento ¿Qué se tiene motivacionalmente en esta organización?, una vez generada la información se puede predecir de manera adecuada las prioridades y limitaciones que el trabajador tiene de la empresa, teniendo en cuenta que se puede tener una relación entre las motivaciones sociales de cada uno.

Este modelo se complementa de manera directa con el modelo de sistemas de funcionamiento organizacional propuesto por Kahn en 1991, en donde indica que el clima laboral tiene un proceso de influencia por medio del líder, el cual interviene como enlace entre el grupo de trabajo y el resto de la organización, donde se determinan los resultados funcionales de la satisfacción que existe entre cada miembro y las condiciones en la que debe operar dentro de la jerarquía de cualquier grupo subalterno (Kahn, 1991).

Modelo organizacional de (Martín & Colbs, 1998).

Aquí se encuentra algunas dimensiones donde se propone un modelo interactivo que muestra todas las relaciones entre el ambiente y sus relaciones con el clima, teniendo similitud con el modelo de García, quien diseñó un modelo para el diagnóstico de la organización que está centrado específicamente en el pensar y sentir del trabajador que tiene sobre la organización, teniendo en cuenta el rol que desempeña y el grado de desarrollo personal que prevé alcanzar dentro de la empresa, el instrumento está diseñado por 17 preguntas que permite expresar sus sentimientos al encuestado cuyas respuestas conducen a encontrar soluciones para mejorar el ambiente que está afectando al trabajador (García, 1987). Taylor en 2004 propuso el modelo funcional que aporta en los niveles jerárquicos con el objetivo de incrementar la productividad de la empresa, que se caracteriza por eliminar el principio de la unidad de mando, por lo que dependerá del trabajador el cómo realizar su trabajo en cada fase productiva o función que desempeñe (Taylor, 2004), es decir, promueve la autonomía para el cumplimiento del trabajo. El inconveniente con este modelo es que puede generar en cierta medida insubordinación, lo que suele ser fuente para generar conflictos de intereses generando dificultades de coordinación.

Modelo organizacional de (Gibson & colbs, 1987).

Argumentan que el clima organizacional conlleva una relación con la conducta humana, los procesos de la organización y la estructura que a su vez resulta un impacto directo en el desempeño a nivel individual, grupal u organizacional. (Toro, 1992), propone este

modelo adoptando el ²¹ concepto de clima organizacional en el que se fundamenta en el actuar de las personas que intervienen dentro de la organización esto no dependerá específicamente de las condiciones de trabajo si no más del concepto e imágenes que se forman influenciados por las actuaciones que intervienen los jefes, colaboradores y compañeros.

El modelo organizativo no contiene una estructura definida, por lo que su diseño se puede adoptar de diferentes maneras que depende de las necesidades de las respuestas a las tareas y objetivos a desarrollar, esto se basa específicamente en la aplicación de los principios del equilibrio interno aportando una gestión orientada al objetivo y énfasis que cada trabajador tiene acompañado de la motivación, participación y comunicación entre sus miembros.

¹ El desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores en la búsqueda de los ²⁴ objetivos que tienen fijados (Soberanes Rivas, 2009). Cartaya (Cartaya, 2007) aporta que el desempeño laboral es el rendimiento y la actuación ²⁴ manifiesta el trabajador de acuerdo a las funciones y tareas que exige su cargo, lo cual permite demostrar su idoneidad. ²³ Según (Chiavenato, 2000) el desempeño se define como el comportamiento observado en los trabajadores que son relevantes el logro de los objetivos planteados por la organización, él afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que los miembros de la organización obtienen. Por su parte (Bittel, 2000), afirma que el desempeño se ve influenciado ¹³ por las expectativas que el trabajador tiene sobre la tarea realizada teniendo en cuenta sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía, por ello el desempeño se vincula con los conocimientos y habilidades que apoyan las acciones del trabajador en consolidar con los objetivos de la empresa. (Ghiselli, 1998), señala que el desempeño está influenciado por cuatro factores: motivación, claridad y aceptación de rol, habilidades y rasgos personales y oportunidades para auto-realizarse.

⁶ La importancia del desempeño laboral en el trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que se obtengan en función a los objetivos que se quieren alcanzar, seguidos por las normas, políticas, visión, misión de la organización. El desempeño laboral debe estar fundamentada en una serie de principios como la evaluación de la trayectoria que tiene el trabajador dentro de la organización, la medición de los parámetros y las características del puesto de trabajo al que se pretende evaluar y otro principio que se debe de considerar es por qué se está considerando la medición y a cual herramienta está sujeta en propiciar el aumento del rendimiento en los miembros de la organización, es importante que el trabajador comprenda de manera clara lo que pretende alcanzar, se debe de considerar que aportar ideas para mejorar el desempeño de los colaboradores ayuda mucho al éxito de la organización (Control Group, 2017)

⁷ Posteriormente Likert reconoció que existen diversas variables que afectan en el desempeño de las organizaciones en los trabajadores tales como:

11

Variables causales: son las variables independientes, es decir de aquí dependerá el desarrollo de los hechos y los resultados obtenidos dentro de la organización, incluyendo la variable que se puede controlar por la administración como la estructura, políticas, estilos de liderazgos, decisiones, conductas y habilidades.

Variables intervinientes: aquí se ve reflejado como el clima interno de la organización afectan las diferentes relaciones interpersonales como la comunicación, toma de decisiones, y una de las más importantes y notorio es el desempeño, actitudes, lealtades, motivaciones y percepciones.

Variables de resultados finales: los resultados que obtiene la organización dependerá de sus actividades, estas son las variables dependientes como la productividad, calidad, niveles de costos y utilidades.

Dessler en el año 2011 aplica que existen varias opciones sobre quienes pueden evaluar el desempeño laboral y propone las siguientes: (Dessler, 2001).

Supervisor inmediato: es la persona que por lo general está en mejor posición para observar y evaluar el desempeño de un subordinado, es decir el responsable del desempeño de la otra persona.

Autoestimaciones: por lo general el personal sabe sobre su propio desempeño, sin embargo el problema con esta opción radica en que, por simple lógica, un trabajador no se autoevalúa de manera imparcial, sino con un criterio sesgado hacia la asignación a un puntaje alto, lo que hace que la calificación no sea objetiva.

Evaluación cruzada de los compañeros: la evaluación de un trabajador, puede ser muy efectiva para predecir el éxito futuro de la administración, aunque también podría presentarse un problema como son los convenios de ayuda mutua por parte de compañeros y sencillamente podrían reunirse para colocarse puntuaciones altas unos a los otros.

Evaluación por los subordinados en alguno de los casos lo llaman retroalimentación ascendente, este tipo de evaluación aplica a toda la empresa y sirve de base a la gerencia en diagnosticar estilos para mejorar la administración de la organización.

Retroalimentación de 360 grados: aquí la información es recabada en base a toda la organización. Por lo general se usa este método para la capacitación y desarrollo del personal.

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

La población de estudio se compone de 89 colaboradores de la empresa ALEXER S.A., de las cuales 29 son mujeres y 60 son hombres. La empresa ALEXER S.A. se dedica a la realización de estudios, y a la fiscalización y construcción de obras de ingeniería civil y afines, contando con 11 años de experiencia, trabajando en diferentes ciudades de la costa y la sierra ecuatoriana.

El objeto de esta investigación es la medición del clima laboral y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la organización. En este punto resulta importante aclarar que los datos y resultados obtenidos del estudio tienen un fin netamente académico.

La metodología a seguir para la investigación corresponde a lo siguiente:

Levantamiento de línea base: En primera instancia se acude a la empresa con el fin de identificar la situación actual, y recabar información referencial que incluye las políticas de la empresa, la misión, visión, valores, la actividad en la que se desenvuelve, el número de trabajadores, estructura organizacional, entre otros factores de interés que permitan tener una idea de la organización y del clima laboral que existe. Así mismo, se aprovecha esta visita inicial para identificar, de manera preliminar, los posibles problemas que pudieran ocasionar un clima laboral adverso dentro de la organización.

Definición de instrumento de medición y tipo de investigación: Para la toma de datos se realiza encuestas para medir el clima laboral y el desempeño laboral, bajo la escala de Likert. Por la naturaleza de las encuestas y la forma en la que se obtiene los datos, el tipo de investigación que se aplica es cualitativa, ya que sus proposiciones no son equidistantes, y se aplica a todas las personas que conforman la empresa mediante la recogida de información, basada en la observación y en las respuestas abiertas para la posterior interpretación de los resultados. La investigación también es correlacional ya que busca establecer una relación entre las variables desempeño laboral y clima de trabajo.

Las preguntas seleccionadas en las encuestas fueron elegidas en base a proyectos de tesis y estudios anteriores que demostraron tener un alto grado de confiabilidad en sus resultados (cerca al 90%). En el proceso de selección, las preguntas se adecuaron a las particularidades de la organización que fueron identificadas en el levantamiento de la línea base.

La encuesta de clima laboral está enfocada a medir el ambiente de trabajo, y a identificar cuáles son las falencias que lo afectan negativamente. Las preguntas 1 y 2 están enfocadas a medir la sinergia que existe en el equipo de trabajo, la pregunta 3 en identificar la comunicación entre el trabajador y la gerencia, las preguntas 4,5,6,12,14 el nivel de motivación que percibe el trabajador, la pregunta 7 y 17 miden el nivel de organización de la empresa, la pregunta 9 está enfocada en detectar el nivel de autonomía del

trabajador, las preguntas 8,11 buscan en identificar el nivel de apoyo y la relación con el jefe, la pregunta 10 mide las relaciones interpersonales del trabajador, las preguntas 13,15,16,18,19,20 miden el clima de trabajo.

La encuesta de desempeño laboral tiene como objetivo el medir el desempeño de los trabajadores. Mediante este test se busca identificar las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo, y puede ser una herramienta importante para tomar decisiones respecto del recurso humano de la empresa. La pregunta 1,2,13 buscan evaluar el desempeño del trabajador de manera general, la pregunta 3 y 6 miden el interés por capacitarse, la pregunta 4,5,15 miden su aportación al equipo de trabajo y a la empresa, las preguntas 7,10,11,12,14,16,19 y 20 miden su personalidad cuestionando su respuesta ante eventos adversos, manejo de estrés, su nivel analítico e interrelaciones con sus compañeros, la pregunta 8,9, 17 y 18 miden su nivel de profesionalismo de cada trabajador.

Aplicación de encuestas: Constituye uno de los pasos más importante, pues aquí se obtiene la información base objeto de análisis. Previo a la aplicación de las encuestas se realiza una inducción a los trabajadores y se confirma que no hayas duda respecto a las preguntas. Es importante aclarar que la encuesta de clima laboral la realizan todos los trabajadores y que debe ser anónima para asegurar la confiabilidad de los resultados, y que no se debe de realizar en un momento en donde exista un evento que influya en la toma de datos. Por otro lado, en el test de desempeño laboral si se especifica el nombre del trabajador al que se realiza la evaluación. Cabe indicar que este test lo realizan únicamente los líderes de la empresa, o aquellos trabajadores que tienen personal a su cargo.

Registro y análisis de resultados: Para el registro, análisis y tratamiento estadístico de los datos de la encuesta se utiliza el programa de análisis estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences por sus siglas en inglés). Se trata de un software libre con un conjunto de herramientas que permite el análisis estadístico de datos. Se registra los datos obtenidos de las encuestas de clima laboral y desempeño laboral con el objetivo de identificar los factores que predisponen la aparición de un clima laboral no deseado, y el desempeño laboral de los trabajadores. Se decide utilizar la herramienta SPSS ya que permite un tratamiento óptimo y rápido de los datos, estadística descriptiva como tabulación y frecuencias de cruce, estadísticas de dos variables, y pruebas de correlación. En definitiva, mediante el análisis de los datos se busca establecer una relación entre el clima laboral y el nivel de desempeño

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

La presencia de un clima laboral poco agradable afecta el desempeño y rendimiento de los trabajadores de la empresa ALEXER S.A.

La hipótesis realizada, por el enfoque que se le da, es una hipótesis de tipo causal porque produce un efecto determinado sobre otra variable, en una hipótesis que comprueba una relación causal, las variables se llaman dependiente e independiente por lo que causa el

efecto en la otra, teniendo como ventaja predecir y explicar los hechos manejada por el investigador.

De acuerdo a la hipótesis realizada se determinan las siguientes variables:

Variable independiente: El clima laboral.

Variable dependiente: desempeño y rendimiento de los trabajadores.

También se plantean hipótesis para los objetivos específicos de la investigación. De esto se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis específica 1: La falta de comunicación entre los trabajadores y la gerencia de la organización es un factor que predispone la aparición de un clima laboral adverso dentro de la empresa ALEXER S.A.

Hipótesis específica 2: El rendimiento de los colaboradores de ALEXER S.A. depende en gran medida del clima laboral que se vive en la empresa

Hipótesis específica 3: Dentro de la empresa ALEXER S.A. existe una relación directa entre la percepción que se tiene de clima laboral y el desempeño obtenido por los colaboradores.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS OBTENIDOS

En este capítulo ¹⁷ se muestran los resultados del análisis de las variables medidas en los test de clima de trabajo y desempeño laboral. Se han realizado análisis estadísticos que permiten tener una idea clara de la población encuestada y de cómo los colaboradores de la empresa ALEXER S.A. perciben el clima laboral y como esto repercute en su rendimiento en el trabajo.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS TEST REALIZADOS

TEST CLIMA LABORAL

La Tabla 2 muestra la confiabilidad de la prueba de clima laboral realizada, considerando los resultados ingresados. Este análisis se lo hizo en el programa computacional SPSS, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.843, por lo que se garantiza la fiabilidad de la escala utilizada para medir el clima laboral. (Valores superiores a 0.7 garantizan la fiabilidad de la escala usada).

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad del test de clima laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,847	20

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo al análisis realizado en el software SPSS, para el test de desempeño laboral la escala utilizada tiene un alfa de Cronbach de 0.909, lo que indica un índice alto de fiabilidad de los resultados.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad del test de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,909	,920	20

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

ANÁLISIS DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

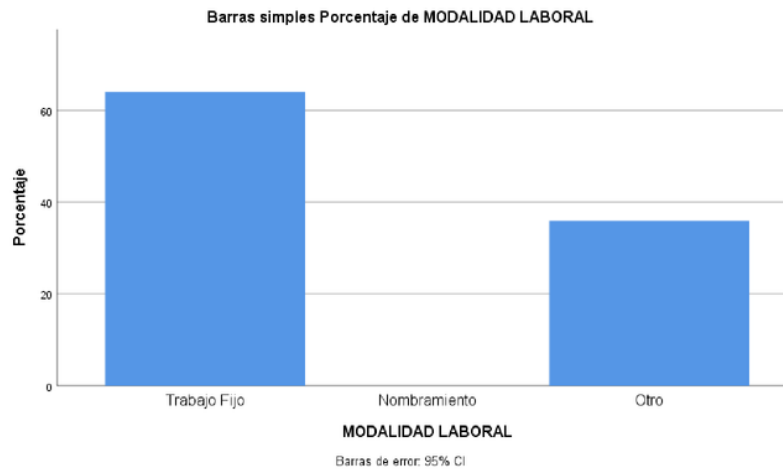
Respecto a la modalidad de trabajo, un total de 57 trabajadores cuentan con trabajo fijo lo que representa el 64% del total de los empleados, mientras que 32 colaboradores trabajan bajo otra modalidad, pudiendo ser estas de medio tiempo, ordenes de trabajo, o contratos a prueba o eventuales; lo que representa el 36% de los trabajadores.

Tabla 4: Modalidad laboral de los trabajadores de la empresa ALEXER S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajo Fijo	57	64,0	64,0	64,0
	Otro	32	36,0	36,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 1: Modalidad laboral de los trabajadores ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

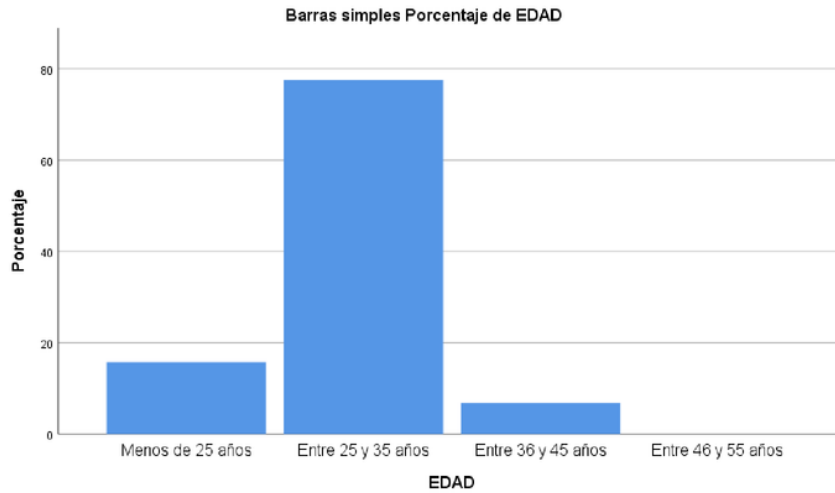
Del total de trabajadores encuestados, se identifican que 14 empleados tienen menos de 25 años de edad lo que representa el 15.7%, 69 participantes tienen entre 25 y 35 años de edad que equivale a un 77.5%, y 6 empleados tienen edades entre 36 y 45 años que corresponden a un 6.7% del total. Se concluye que el equipo de trabajo de la empresa ALEXER S.A es joven.

Tabla 5: Edad de los trabajadores de la empresa ALEXER S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 25 años	14	15,7	15,7	15,7
	Entre 25 y 35 años	69	77,5	77,5	93,3
	Entre 36 y 45 años	6	6,7	6,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 2: Porcentaje de edad de los trabajadores ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Del total de trabajadores encuestados se puede observar que existe una mayoría de empleados de género masculino, ya que 60 de ellos son hombres lo que representa el 67.4% del total de empleados. Se tiene un total de 29 mujeres, lo que constituye el 32.6% de los empleados.

Tabla 6: Sexo de los trabajadores de la empresa ALEXER S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	60	67,4	67,4	67,4
	Mujer	29	32,6	32,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 3: Porcentaje de sexo de los trabajadores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

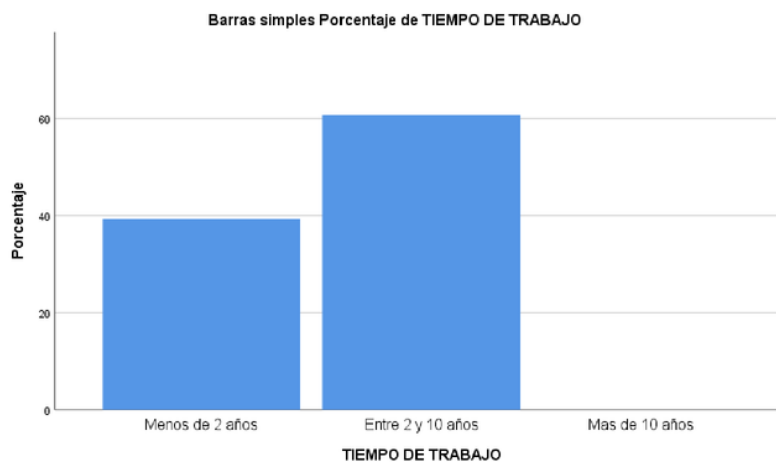
Se evaluó también el tiempo de trabajo que tienen en la empresa los trabajadores, se determinó que 35 empleados tienen menos de 2 años laborando para ALEXER, lo que representa el 39.3%, mientras que 54 trabajadores tienen entre 2 y 10 años laborando en ALEXER, que corresponden a un 60.7% del total. Esto indica que ALEXER S.A. cuenta con un equipo de trabajo consolidado y con una trayectoria importante dentro de la empresa. No hay trabajadores con más de 10 años dado que la empresa tiene pocos años operando.

Tabla 7: Tiempo de trabajo en la empresa de los trabajadores de ALEXER S.A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Menos de 2 años	35	39,3	39,3	39,3
Entre 2 y 10 años	54	60,7	60,7	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 4: Tiempo de trabajo de los colaboradores ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

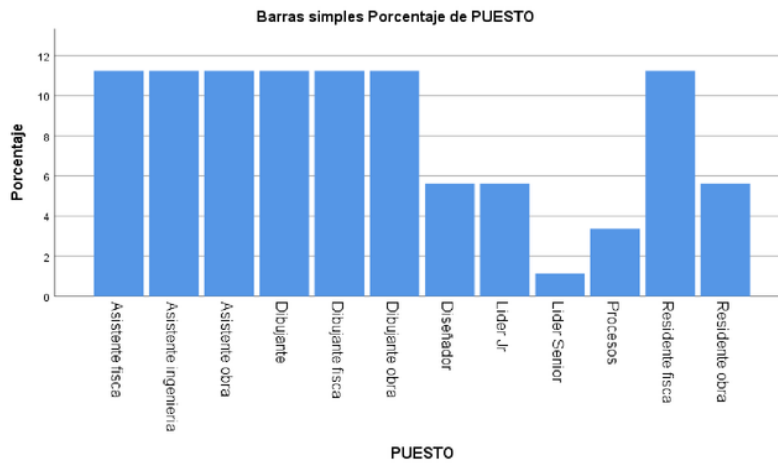
De acuerdo al levantamiento de información realizado se identificó que la empresa se dedica a 3 actividades principales que corresponden a elaboración de estudios, fiscalización de obras y ejecución de obras. Se puede apreciar de los datos de los test que la mayoría de empleados corresponden a asistentes o dibujantes, alcanzando un total de 60 empleados que representan el 67.4% del total, se cuenta con un total de 15 residentes que representan el 16.8% del total, 5 diseñadores en el departamento de estudios que corresponde al 5.6% del total, 3 personas encargadas de la elaboración de procesos y áreas administrativas que corresponden al 3.4% del total, y 6 personas encargada de la gestión de los estudios que representan el 6.7% del total.

Tabla 8: Puestos de trabajo de los empleados de ALEXER S.A.

		4 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Asistente fisca	10	11,2	11,2	11,2
	Asistente ingeniería	10	11,2	11,2	22,5
	Asistente obra	10	11,2	11,2	33,7
	Dibujante	10	11,2	11,2	44,9
	Dibujante fisca	10	11,2	11,2	56,2
	Dibujante obra	10	11,2	11,2	67,4
	Diseñador	5	5,6	5,6	73,0
	Líder Jr.	5	5,6	5,6	78,7
	Líder Senior	1	1,1	1,1	79,8
	Procesos	3	3,4	3,4	83,1
	Residente fisca	10	11,2	11,2	94,4
	Residente obra	5	5,6	5,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 5: Puesto de trabajo de los colaboradores ALEXER S.A



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

ANÁLISIS DE FACTORES DE CLIMA LABORAL

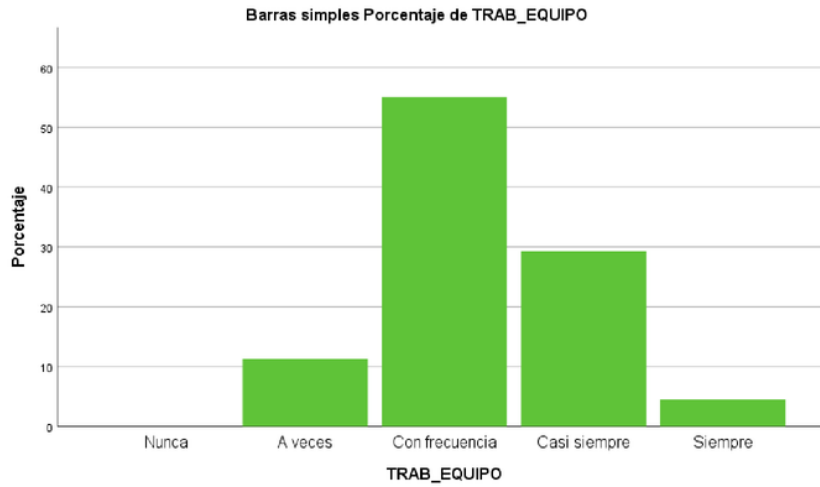
En el factor de trabajo en equipo, se consultó a los empleados sobre su percepción de la comunicación dentro del equipo de trabajo, y sobre si consideran si este se fomenta y desarrolla. Los resultados muestran que 10 de ellos perciben que a veces se trabaja en equipo lo que representa el 11.2%, 49 trabajadores indicaron que con frecuencia se trabaja en equipo lo que equivale al 55.1% del total siendo este el resultado más frecuente, 26 trabajadores indican que casi siempre se trabaja en equipo lo que representa el 29.2%, y 4 indicaron que siempre se trabaja en equipo que corresponde al 4.5% del total.

Tabla 9: Percepción del trabajo en equipo de los trabajadores de ALEXER S.A

		4			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	11,2	11,2	11,2
	Con frecuencia	49	55,1	55,1	66,3
	Casi siempre	26	29,2	29,2	95,5
	Siempre	4	4,5	4,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 6: Trabajo en equipo de los colaboradores de ALEXER S.A



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

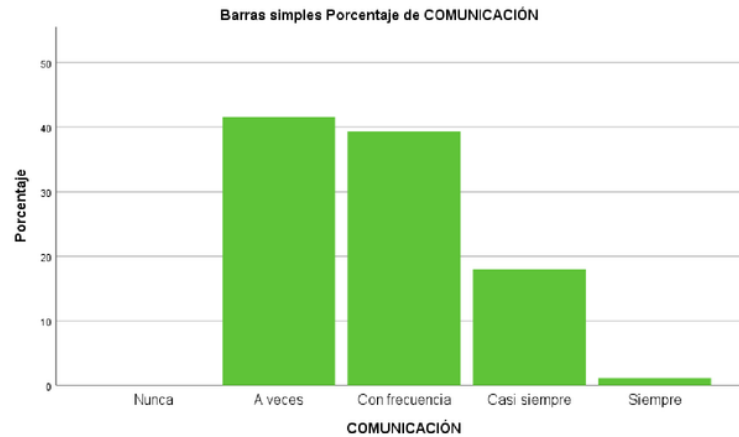
El factor de comunicación evalúa si existe comunicación fluida entre los empleados y la gerencia. Los resultados indican que 37 participantes perciben que a veces existe buena comunicación lo que representa a un 41.6%, 35 colaboradores indican que con frecuencia mantienen una comunicación fluida lo que equivale a un 39.3%, 16 encuestados indican que casi siempre hay comunicación entre el equipo y la gerencia lo que representa un 18.0%, y un trabajador indica que siempre existe comunicación con la gerencia que equivale a un 1.1%. Esto indica que, en líneas generales, la percepción de los trabajadores es que existe un déficit de comunicación con los jefes o directores de la empresa ALEXER S.A.

Tabla 10: Percepción de comunicación entre empleados y la gerencia

		10			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	41,6	41,6	41,6
	Con frecuencia	35	39,3	39,3	80,9
	Casi siempre	16	18,0	18,0	98,9
	Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 7: Comunicación en los trabajadores de la empresa ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

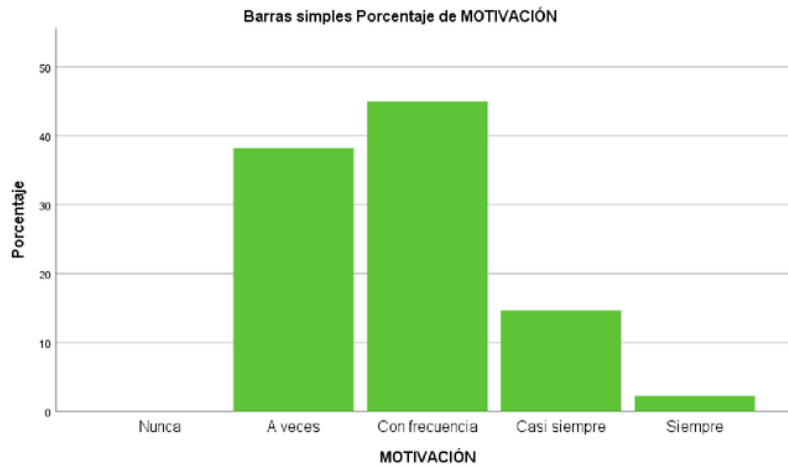
El factor de motivación evalúa la preocupación de la organización por mantener elevado el nivel motivacional del personal, ya sea otorgando beneficios, valorando el trabajo realizado o dando reconocimiento al trabajo bien hecho. Los resultados indican que 34 trabajadores perciben que a veces existe motivación en el trabajo que corresponde a un 38.2%, 40 colaboradores indicaron que con frecuencia existe motivación lo que indica un 44.9%, 13 participantes respondieron que casi siempre existe motivación en el trabajo que corresponde a un 14.6%, y 2 trabajadores indicaron que siempre hay motivación, dando como resultado a un 2.2%. Esto indica que la percepción de los colaboradores es que con frecuencia se sienten motivados para realizar su trabajo, es una escala de valores corresponde a 3/5.

Tabla 11: Percepción de motivación de trabajo de los colaboradores ALEXER.S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	38,2	38,2	38,2
	Con frecuencia	40	44,9	44,9	83,1
	Casi siempre	13	14,6	14,6	97,8
	Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 8: Motivación en los trabajadores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

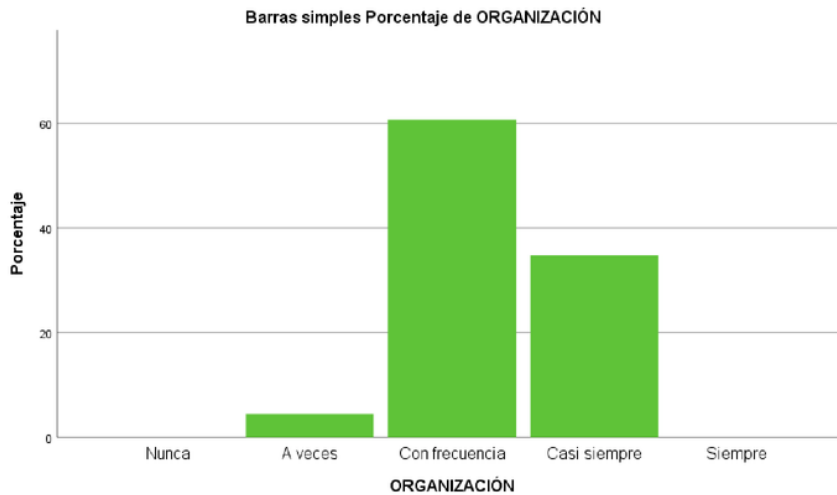
El factor organización evalúa si las funciones están claramente definidas dentro de la organización. Los resultados indican que 4 trabajadores perciben que a veces hay organización que corresponde a un 4.5%, 54 colaboradores indican que con frecuencia existe organización dando como resultado a un 60.7%, y 31 participantes respondieron que casi siempre hay organización lo que equivale a un 34.8%. Se evidencia que la percepción que tiene los colaboradores es que con frecuencia hay organización en la empresa.

Tabla 12: Percepción del nivel de organización de ALEXER S.A. por parte de los trabajadores

	2	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	4,5	4,5	4,5
	Con frecuencia	54	60,7	60,7	65,2
	Casi siempre	31	34,8	34,8	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

15
 Figura 9: Percepción de los trabajadores acerca de la organización de la empresa ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

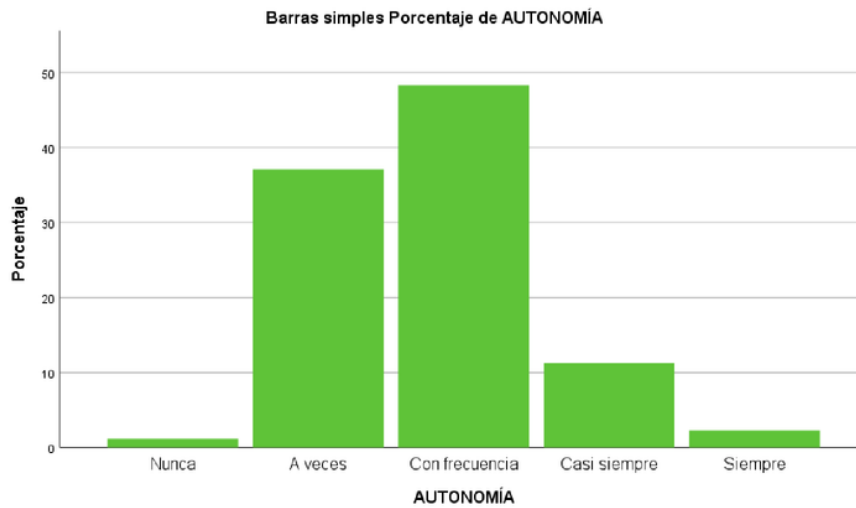
El factor autonomía corresponde a la percepción¹¹ que tiene el trabajador para tomar, bajo su responsabilidad, las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus tareas. Los resultados indican que 1 trabajador percibe que nunca cuenta con autonomía que corresponde a un 1.1%, 33 participantes respondieron que a veces tienen autonomía que equivale a 37.1%, 43 colaboradores contestaron que con frecuencia hay autonomía lo que indica un 48.3%, 10 encuestados indicaron que casi siempre existe autonomía con un 11.2%, y 2 trabajadores señalan que existe autonomía en el trabajo que corresponde al 2.2%. Esto nos muestra que la percepción de los trabajadores de la empresa ALEXER S.A. es que con frecuencia cuentan con autonomía para tomar decisiones bajo su responsabilidad para realizar su trabajo.

Tabla 13: Percepción de autonomía de trabajadores ALEXER S.A

	4			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1
	A veces	33	37,1	38,2
	Con frecuencia	43	48,3	86,5
	Casi siempre	10	11,2	97,8
	Siempre	2	2,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 10: Autonomía en los trabajadores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

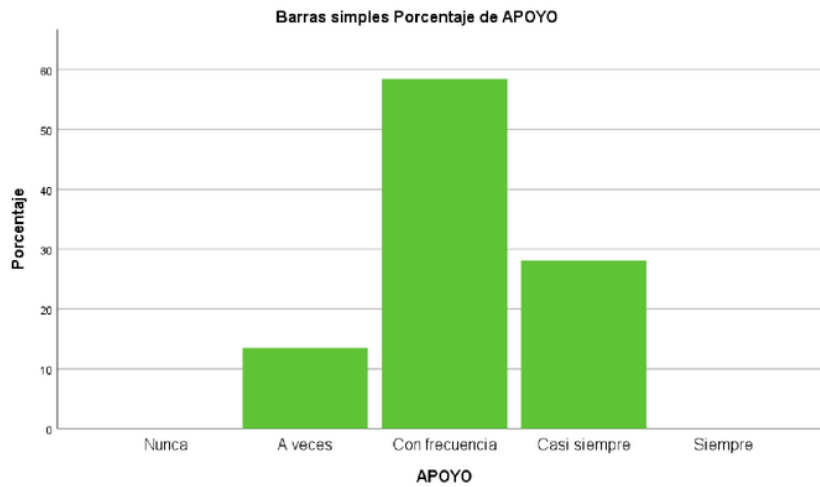
El factor apoyo corresponde a la percepción que tiene el colaborador hacia la gerencia en proporcionarle información suficiente para realizar su trabajo aun cuando se encuentra en dificultades. Los resultados obtenidos muestran que 12 trabajadores a veces sienten ese apoyo que equivale a un 13.5%, 52 participantes indican que con frecuencia sienten apoyo lo que representa un 58.2%, y 25 colaboradores respondieron que casi siempre sienten apoyo de la gerencia lo que representa un 28.1%. La tendencia muestra que la mayoría de los trabajadores perciben que con frecuencia existe apoyo por parte de la gerencia para realizar su trabajo

Tabla 14: Percepción de apoyo de los trabajadores con los jefes de ALEXER S.A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	13,5	13,5	13,5
	Con frecuencia	52	58,4	58,4	71,9
	Casi siempre	25	28,1	28,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 11: Porcentaje de percepción de apoyo de los colaboradores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

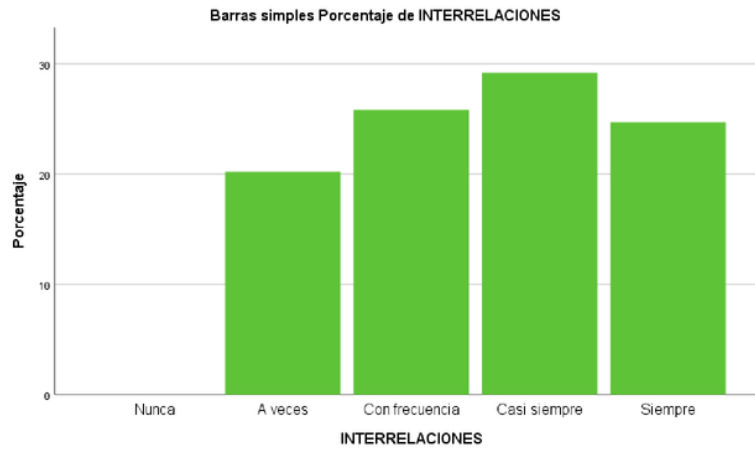
El factor interrelaciones nos indica si los trabajadores participan de las actividades culturales y recreacionales que realiza la empresa. Los resultados indican que 18 participantes perciben que a veces tienen buenas relaciones con sus compañeros lo que representa el 20.2%, 23 colaboradores respondieron que con frecuencia establecen interrelaciones con sus compañeros lo que equivale a un 25.8%, 26 trabajadores indican que casi siempre se establecen interrelaciones que representa el 29.2%, y 22 empleados respondieron que siempre se establecen buenas interrelaciones que corresponde a un 24.7%. Esto indica que el nivel de interrelaciones entre los trabajadores está en un nivel de 4/5 mayoritariamente.

Tabla 15: Interrelaciones de los trabajadores de ALEXER S.A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	20,2	20,2	20,2
	Con frecuencia	23	25,8	25,8	46,1
	Casi siempre	26	29,2	29,2	75,3
	Siempre	22	24,7	24,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 12: Porcentaje de interrelaciones de los trabajadores ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

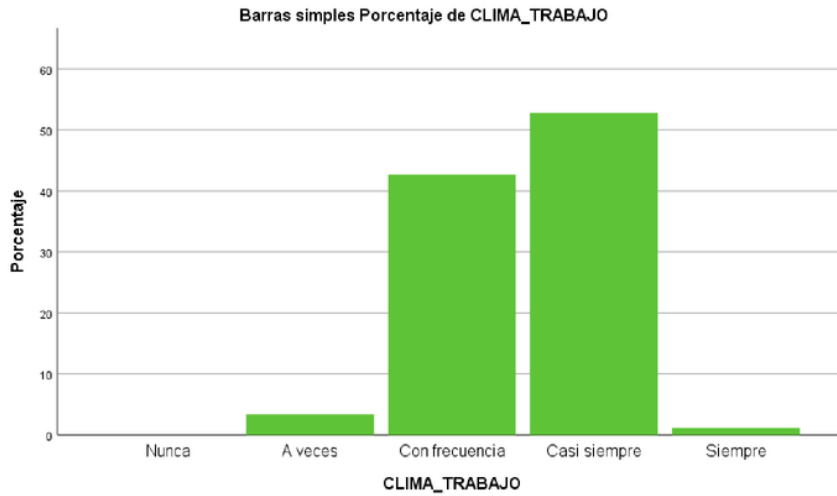
El factor clima de trabajo mide la percepción que tiene el colaborador sobre las condiciones físicas del trabajo, si encuentra estabilidad o con un espacio suficiente para realizar su trabajo, si el clima de trabajo que hay es bueno y si cuentan con los recursos suficientes para que cualquier incidencia que tenga pueda solucionarse con rapidez. Los resultados indican que 3 participantes perciben que a veces hay buen clima de trabajo que representa un 3.4%, 38 colaboradores respondieron que con frecuencia el clima de trabajo es bueno que constituyen al 42.7%, 47 encuestados contestaron que casi siempre la percepción del clima de trabajo es bueno lo que equivale a un 52.8%, y 1 trabajador indico que siempre el clima de trabajo es bueno lo que constituye el 1.1%. Los resultados indican que en general la percepción de un clima laboral bueno prevalece entre los trabajadores de la empresa.

Tabla 16: Percepción de clima de trabajo de los colaboradores de ALEXER S.A

		18			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	A veces	3	3,4	3,4	3,4
	Con frecuencia	38	42,7	42,7	46,1
	Casi siempre	47	52,8	52,8	98,9
	Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 13: Clima de trabajo de los colaboradores ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

ANÁLISIS DE FACTORES DE DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación de desempeño fue realizada por los jefes de departamento, quienes evaluaron al personal que está a su cargo.

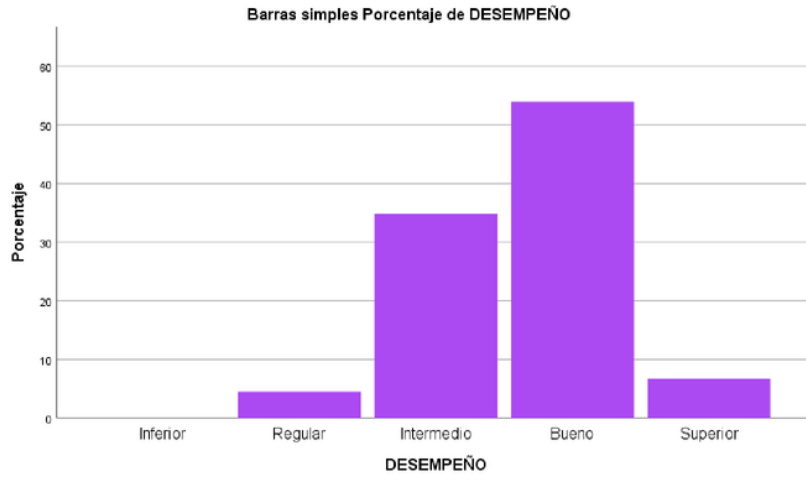
En el factor desempeño se consulta sobre el rendimiento que ha tenido el trabajador durante el tiempo que ha permanecido en la empresa. La percepción de los jefes inmediatos fue que 4 colaboradores cumplen con regular desempeño que corresponde a un 4.5%, 31 participantes con un nivel de desempeño intermedio que representa un 34.8%, 48 trabajadores cuentan con un nivel de desempeño bueno que equivale al 53.9%, y 6 trabajadores tiene un nivel de desempeño superior lo que constituye el 6.7%. Se concluye que los directivos de la empresa perciben que el desempeño laboral del personal a su cargo es bueno.

Tabla 17: Nivel de desempeño de los trabajadores de ALEXER S.A

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	4	4,5	4,5	4,5
	Intermedio	31	34,8	34,8	39,3
	Bueno	48	53,9	53,9	93,3
	Superior	6	6,7	6,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 14: Nivel de desempeño de los trabajadores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

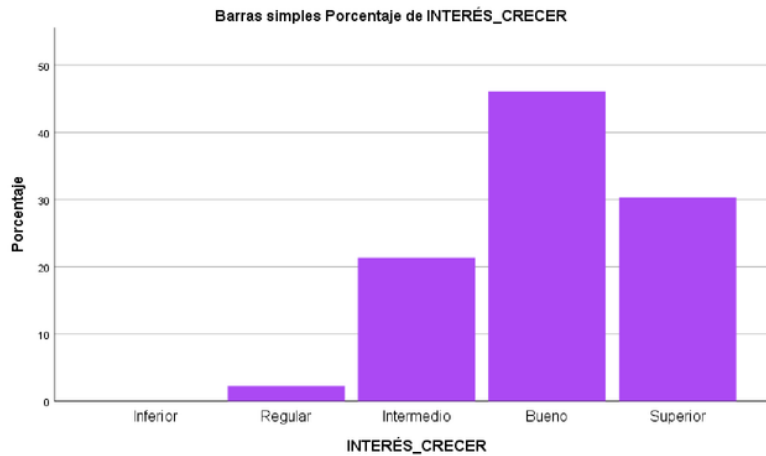
El factor interés por crecer, mide el nivel de interés que tienen los trabajadores en capacitarse, y su nivel de aceptación a las críticas constructivas para desarrollarse profesionalmente. Los resultados obtenidos indican que 2 trabajadores mantienen un nivel regular de interés por crecer profesionalmente lo que corresponde a un 2.2%, 19 participantes cuentan con un nivel intermedio de interés por crecer profesionalmente que corresponde a un 21.3%, 41 encuestados tienen nivel de interés por crecer bueno lo que equivale a un 46.1%, y 27 colaboradores poseen un nivel superior de interés por crecer lo que constituye el 30.3%. Se concluye que la percepción del jefe inmediato es que el personal que está a su cargo tiene un interés alto por crecer profesionalmente alto.

Tabla 18: Nivel de interés por crecer profesionalmente parte de los colaboradores de ALEXER S.A

		4 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	2,2	2,2	2,2
	Intermedio	19	21,3	21,3	23,6
	Bueno	41	46,1	46,1	69,7
	Superior	27	30,3	30,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 15: Nivel de interés por crecer en los trabajadores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

El factor aporte señala el nivel en que el trabajador aportar con ideas o soluciones que generen beneficios a sus compañeros o la empresa. Los resultados obtenidos por parte del jefe inmediato muestran que 1 trabajador tiene un nivel inferior de aporte que corresponde a un 1.1%, 9 participantes tienen un nivel regular de aporte a la empresa lo que constituye un 10.1%, 28 encuestados poseen un nivel intermedio de aporte que corresponde a un 31.5%, 39 colaboradores tienen un nivel bueno de aporte que corresponde a un 43.8%, y 12 trabajadores tienen un nivel superior de aporte que equivale a 13.5%.

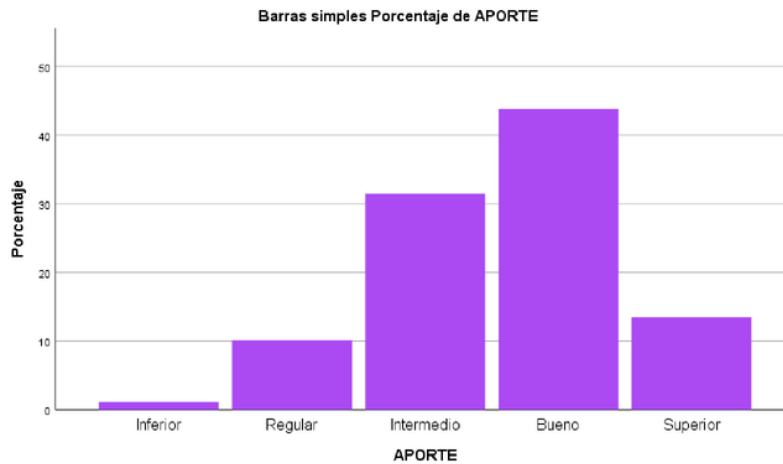
Se concluye que los jefes perciben que el nivel de aporte de ideas de sus trabajadores es bueno.

Tabla 19: Nivel de aporte por parte de los trabajadores ALEXER S.A

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inferior	1	1,1	1,1	1,1
Regular	9	10,1	10,1	11,2
Intermedio	28	31,5	31,5	42,7
Bueno	39	43,8	43,8	86,5
Superior	12	13,5	13,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 16: Nivel de aporte de los trabajadores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

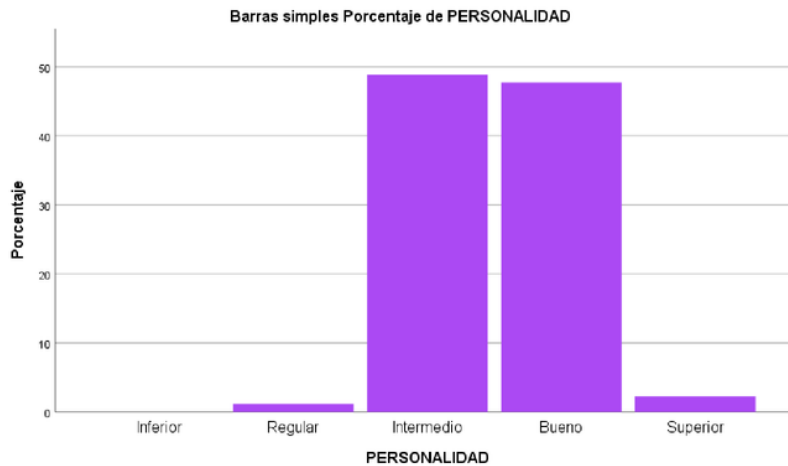
El factor de personalidad mide el nivel en que los trabajadores demuestran ser lógicos y analíticos, si en ciertas ocasiones se cohiben cuando se encuentran en presión por algún trabajo, y la relación que mantienen con sus compañeros, nivel de creatividad y su conducta. Los resultados indican que 1 trabajador tiene una personalidad regular que equivale a 1.1%, 43 participantes tienen una personalidad intermedia lo que constituye el 48.3%, 42 encuestados cuentan con una personalidad buena lo que representa el 47.2%, 2 colaboradores poseen un nivel superior de personalidad lo que da un 2.2%. Se evidencia mediante los resultados que la percepción que tiene el jefe hacia sus colaboradores en cuanto al nivel de personalidad es intermedio.

Tabla 20: Nivel de personalidad de los trabajadores de ALEXER S.A.

		4			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1,1	1,1	1,1
	Intermedio	43	48,3	48,9	50,0
	Bueno	42	47,2	47,7	97,7
	Superior	2	2,2	2,3	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,1		
Total		89	100,0		

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 17: Nivel de personalidad de los trabajadores de ALEXER S.A



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

El factor profesionalismo evalúa el nivel de profesionalismo que tiene el trabajador considerando su respeto a las reglas, respeto hacia sus pares y a la organización. Los resultados fueron que 22 colaboradores muestran un nivel de profesionalismo intermedio que equivale a un 24.7%, 45 trabajadores tienen un nivel de profesionalismo bueno que representan un 50.6%, y 22 encuestados poseen un nivel de profesionalismo superior que corresponde a un 24.7%.

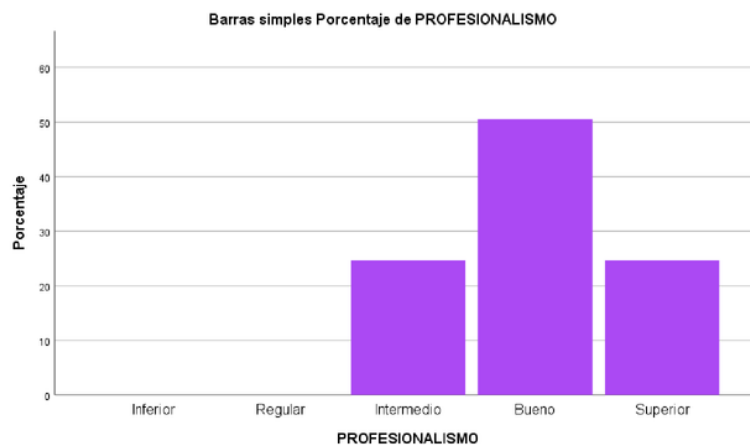
Se concluye que la percepción de profesionalismo de los trabajadores por parte de los jefes de la empresa corresponde a un nivel bueno.

Tabla 21: Nivel de profesionalismo por parte de los trabajadores ALEXER S.A

		6			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Intermedio	22	24,7	24,7	24,7
	Bueno	45	50,6	50,6	75,3
	Superior	22	24,7	24,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Figura 18: Nivel de profesionalismo de los colaboradores de ALEXER S.A.



Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

ANÁLISIS DE TABLAS CRUZADAS

Mediante el análisis de tablas cruzadas se determinará si existe correlación entre las variables de clima laboral y desempeño laboral. Lo que se desea mediante este análisis es establecer si las variables analizadas son dependiente o independientes entre sí. A continuación se muestra los resultados:

Tabla 22: Resultados por sexo entre nivel de trabajo de equipo y desempeño de los trabajadores

Sexo			Desempeño				Total	
			Regular	Intermedio	Bueno	Superior		
Hombre	Trabajo Equipo	A veces	Recuento	1	4	2	0	7
			% dentro de Trabajo Equipo	14,3%	57,1%	28,6%	0,0%	100,0%
			% dentro de Desempeño	33,3%	22,2%	5,9%	0,0%	11,7%
			% del total	1,7%	6,7%	3,3%	0,0%	11,7%
	Con frecuenci a		Recuento	1	10	17	2	30
			% dentro de Trabajo Equipo	3,3%	33,3%	56,7%	6,7%	100,0%
			% dentro de Desempeño	33,3%	55,6%	50,0%	40,0%	50,0%
			% del total	1,7%	16,7%	28,3%	3,3%	50,0%
	Casi siempre		Recuento	1	4	14	1	20
			% dentro de Trabajo Equipo	5,0%	20,0%	70,0%	5,0%	100,0%
			% dentro de Desempeño	33,3%	22,2%	41,2%	20,0%	33,3%
			% del total	1,7%	6,7%	23,3%	1,7%	33,3%
Siempre		Recuento	0	0	1	2	3	
		% dentro de Trabajo Equipo	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%	
		% dentro de Desempeño	0,0%	0,0%	2,9%	40,0%	5,0%	
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	3,3%	5,0%	

	Total		Recuento	3	18	34	5	60
			% dentro de Trabajo Equipo	5,0%	30,0%	56,7%	8,3%	100,0%
			% dentro de Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	5,0%	30,0%	56,7%	8,3%	100,0%
Mujer	Trabajo Equipo	A veces	Recuento	0	1	1	1	3
			% dentro de Trabajo Equipo	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
			% dentro de Desempeño	0,0%	7,7%	7,1%	100,0%	10,3%
			% del total	0,0%	3,4%	3,4%	3,4%	10,3%
		Con frecuencia	Recuento	1	9	9	0	19
			% dentro de Trabajo Equipo	5,3%	47,4%	47,4%	0,0%	100,0%
			% dentro de Desempeño	100,0%	69,2%	64,3%	0,0%	65,5%
			% del total	3,4%	31,0%	31,0%	0,0%	65,5%
		Casi siempre	Recuento	0	3	3	0	6
			% dentro de Trabajo Equipo	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
			% dentro de Desempeño	0,0%	23,1%	21,4%	0,0%	20,7%
			% del total	0,0%	10,3%	10,3%	0,0%	20,7%
		Siempre	Recuento	0	0	1	0	1
			% dentro de Trabajo Equipo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
			% dentro de Desempeño	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	3,4%
			% del total	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	3,4%
	Total		Recuento	1	13	14	1	29
			% dentro de Trabajo Equipo	3,4%	44,8%	48,3%	3,4%	100,0%
			% dentro de Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	3,4%	44,8%	48,3%	3,4%	100,0%
Total	Trabajo Equipo	A veces	Recuento	1	5	3	1	10
			% dentro de Trabajo Equipo	10,0%	50,0%	30,0%	10,0%	100,0%
			% dentro de Desempeño	25,0%	16,1%	6,3%	16,7%	11,2%
			% del total	1,1%	5,6%	3,4%	1,1%	11,2%
		Con frecuencia	Recuento	2	19	26	2	49
			% dentro de Trabajo Equipo	4,1%	38,8%	53,1%	4,1%	100,0%
			% dentro de Desempeño	50,0%	61,3%	54,2%	33,3%	55,1%
			% del total	2,2%	21,3%	29,2%	2,2%	55,1%
		Casi siempre	Recuento	1	7	17	1	26
			% dentro de Trabajo Equipo	3,8%	26,9%	65,4%	3,8%	100,0%
			% dentro de Desempeño	25,0%	22,6%	35,4%	16,7%	29,2%
			% del total	1,1%	7,9%	19,1%	1,1%	29,2%
		Siempre	Recuento	0	0	2	2	4
			% dentro de Trabajo Equipo	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
			% dentro de Desempeño	0,0%	0,0%	4,2%	33,3%	4,5%
			% del total	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	4,5%
	Total		Recuento	4	31	48	6	89

% dentro de Trabajo Equipo	4,5%	34,8%	53,9%	6,7%	100,0%
% dentro de Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% del total	4,5%	34,8%	53,9%	6,7%	100,0%

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

22

De los resultados mostrados en la Tabla 22 se concluye que 17 trabajadores de sexo masculino perciben que con frecuencia se promueve el trabajo en equipo en la empresa, y tienen un desempeño laboral bueno, lo que representa el 28.3% de los hombres. Así mismo se aprecia que 9 colaboradoras de género femenino consideran que con frecuencia se promueve el trabajo en equipo, y tienen un desempeño laboral bueno, lo que representa el 31% del total de mujeres. En general 26 colaboradores consideran que con frecuencia se promueve el trabajo en equipo en la empresa, y tienen un desempeño laboral bueno, lo que representa el 29.2% del total de empleados evaluados.

Tabla 23: Resultados de la prueba Chi-Cuadrado para los factores trabajo en equipo y desempeño

Sexo	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	
Hombre	Chi-cuadrado de Pearson	20,011 ^b	9	,018
	Razón de verosimilitud	13,827	9	,129
	Asociación lineal por lineal	7,490	1	,006
	N de casos válidos	60		
Mujer	Chi-cuadrado de Pearson	10,493 ^c	9	,312
	Razón de verosimilitud	7,023	9	,635
	Asociación lineal por lineal	,071	1	,791
	N de casos válidos	29		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	17,447 ^a	9	,042
	Razón de verosimilitud	12,540	9	,185
	Asociación lineal por lineal	5,632	1	,018
	N de casos válidos	89		

a. 10 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. 12 casillas (75,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

c. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Como el valor de chi cuadrado es de 17.447 se concluye, con un 95% de confiabilidad, que las variables trabajo en equipo y desempeño laboral son dependientes o están estrechamente interrelacionadas.

Tabla 24: Resultados por edad entre motivación y nivel de interés por crecer en los trabajadores

Edad	Motivación	A veces	Interés por crecer				Total
			Regular	Intermedio	Bueno	Superior	
Menos de 25 años		Recuento		2	3	1	6
		% dentro de motivación		33,3%	50,0%	16,7%	100,0%

			% dentro de Interés por crecer	100,0%	42,9%	20,0%	42,9%
			% del total	14,3%	21,4%	7,1%	42,9%
		Con	Recuento	0	3	2	5
	frecuencia		% dentro de motivación	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	42,9%	40,0%	35,7%
			% del total	0,0%	21,4%	14,3%	35,7%
		Casi	Recuento	0	1	2	3
	siempre		% dentro de motivación	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	14,3%	40,0%	21,4%
			% del total	0,0%	7,1%	14,3%	21,4%
		Total	Recuento	2	7	5	14
			% dentro de motivación	14,3%	50,0%	35,7%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	14,3%	50,0%	35,7%	100,0%
Entre 25 y 35 años	Motivación	A veces	Recuento	0	6	9	24
			% dentro de motivación	0,0%	25,0%	37,5%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	37,5%	29,0%	34,8%
			% del total	0,0%	8,7%	13,0%	34,8%
		Con	Recuento	1	6	17	33
	frecuencia		% dentro de motivación	3,0%	18,2%	51,5%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	37,5%	54,8%	47,8%
			% del total	1,4%	8,7%	24,6%	47,8%
		Casi	Recuento	0	3	5	10
	siempre		% dentro de motivación	0,0%	30,0%	50,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	18,8%	16,1%	14,5%
			% del total	0,0%	4,3%	7,2%	14,5%
		Siempre	Recuento	0	1	0	2
			% dentro de motivación	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	6,3%	0,0%	2,9%
			% del total	0,0%	1,4%	0,0%	2,9%
		Total	Recuento	1	16	31	69
			% dentro de motivación	1,4%	23,2%	44,9%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	1,4%	23,2%	44,9%	100,0%
Entre 36 y 45 años	Motivación	A veces	Recuento	1	1	1	4
			% dentro de motivación	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	33,3%	66,7%
			% del total	16,7%	16,7%	16,7%	66,7%
		Con	Recuento	0	0	2	2
	frecuencia		% dentro de motivación	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%

			% del total	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%
	Total		Recuento	1	1	3	1	6
			% dentro de motivación	16,7%	16,7%	50,0%	16,7%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	16,7%	16,7%	50,0%	16,7%	100,0%
Total	Motivación	A veces	Recuento	1	9	13	11	34
			% dentro de motivación	2,9%	26,5%	38,2%	32,4%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	50,0%	47,4%	31,7%	40,7%	38,2%
			% del total	1,1%	10,1%	14,6%	12,4%	38,2%
		Con frecuencia	Recuento	1	6	22	11	40
			% dentro de motivación	2,5%	15,0%	55,0%	27,5%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	50,0%	31,6%	53,7%	40,7%	44,9%
			% del total	1,1%	6,7%	24,7%	12,4%	44,9%
		Casi siempre	Recuento	0	3	6	4	13
			% dentro de motivación	0,0%	23,1%	46,2%	30,8%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	15,8%	14,6%	14,8%	14,6%
			% del total	0,0%	3,4%	6,7%	4,5%	14,6%
		Siempre	Recuento	0	1	0	1	2
			% dentro de motivación	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	5,3%	0,0%	3,7%	2,2%
			% del total	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%	2,2%
	Total		Recuento	2	19	41	27	89
			% dentro de motivación	2,2%	21,3%	46,1%	30,3%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	2,2%	21,3%	46,1%	30,3%	100,0%

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

De los datos obtenidos en la Tabla 24 se indica que 3 trabajadores con edades de menos de 25 con frecuencia se sienten motivados en el trabajo, y sus jefes consideran que tiene un nivel bueno de interés por crecer profesionalmente, lo que representa el 21.4% del total de trabajadores con edades de menos de 25 años. También se observa que 17 trabajadores con edades entre 25 y 35 años de edad con frecuencia se sienten motivados en el trabajo y cuentan con un nivel bueno de interés por crecer profesionalmente, lo que constituye el 24.6% del total de empleados en este intervalo de edad. En la misma tabla se indica que 2 empleados entre los 36 y 45 años que con frecuencia se sienten motivados en el trabajo, tienen un buen nivel de interés por crecer, lo que representa 33.3% de los colaboradores con este rango de edades.

Tabla 25: Resultados de la prueba Chi-Cuadrado para los factores motivación y nivel de interés por crecer

Edad		Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Menos de 25 años	Chi-cuadrado de Pearson	4,373 ^b	4	,358

	Razón de verosimilitud	5,098	4	,277
	Asociación lineal por lineal	3,247	1	,072
	N de casos válidos	14		
Entre 25 y 35 años	Chi-cuadrado de Pearson	4,982 ^c	9	,836
	Razón de verosimilitud	6,107	9	,729
	Asociación lineal por lineal	,522	1	,470
	N de casos válidos	69		
Entre 36 y 45 años	Chi-cuadrado de Pearson	3,000 ^d	3	,392
	Razón de verosimilitud	3,819	3	,282
	Asociación lineal por lineal	,313	1	,576
	N de casos válidos	6		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	4,856 ^a	9	,847
	Razón de verosimilitud	5,900	9	,750
	Asociación lineal por lineal	,098	1	,754
	N de casos válidos	89		

- A. 1 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.
 B. 9 casillas (100,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.
 C. 1 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.
 D. 8 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

El valor de Chi cuadrado es de 4.856, con esto se determina con un 90% de confiabilidad que las variables motivación en el trabajo y nivel de interés por crecer son dependientes, es decir, que se encuentran estrechamente relacionadas.

Tabla 26: Resultados por sexo entre nivel de organización y aporte en los trabajadores

Sexo	Organización	A veces	Recuento	Aporte					Total
				Inferior	Regular	Intermedio	Bueno	Superior	
Hombre	Organización	A veces	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% dentro de organización	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
		% dentro de aporte	0,0%	0,0%	6,7%	3,7%	0,0%	3,3%	
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%	0,0%	3,3%	
	Con frecuencia	Con	Recuento	1	5	9	15	6	36
		% dentro de organización	2,8%	13,9%	25,0%	41,7%	16,7%	100,0%	
		% dentro de aporte	100,0%	71,4%	60,0%	55,6%	60,0%	60,0%	
		% del total	1,7%	8,3%	15,0%	25,0%	10,0%	60,0%	
	Casi siempre	Casi	Recuento	0	2	5	11	4	22
		% dentro de organización	0,0%	9,1%	22,7%	50,0%	18,2%	100,0%	
		% dentro de aporte	0,0%	28,6%	33,3%	40,7%	40,0%	36,7%	
		% del total	0,0%	3,3%	8,3%	18,3%	6,7%	36,7%	

Total			Recuento	1	7	15	27	10	60	
			% dentro de organización	1,7%	11,7%	25,0%	45,0%	16,7%	100,0%	
			% dentro de aporte	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% del total	1,7%	11,7%	25,0%	45,0%	16,7%	100,0%	
Mujer	Organización	A veces	Recuento		0	1	1	0	2	
			% dentro de organización		0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
			% dentro de aporte		0,0%	7,7%	8,3%	0,0%	6,9%	
			% del total		0,0%	3,4%	3,4%	0,0%	6,9%	
	frecuencia	Con	Recuento		2	9	6	1	18	
			% dentro de organización		11,1%	50,0%	33,3%	5,6%	100,0%	
			% dentro de aporte		100,0%	69,2%	50,0%	50,0%	62,1%	
			% del total		6,9%	31,0%	20,7%	3,4%	62,1%	
	Casi siempre	siempre	Recuento		0	3	5	1	9	
			% dentro de organización		0,0%	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%	
			% dentro de aporte		0,0%	23,1%	41,7%	50,0%	31,0%	
			% del total		0,0%	10,3%	17,2%	3,4%	31,0%	
	Total			Recuento	2	13	12	2	29	
				% dentro de organización	6,9%	44,8%	41,4%	6,9%	100,0%	
				% dentro de aporte	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% del total	6,9%	44,8%	41,4%	6,9%	100,0%		
Total	Organización	A veces	Recuento	0	0	2	2	0	4	
			% dentro de organización	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
			% dentro de aporte	0,0%	0,0%	7,1%	5,1%	0,0%	4,5%	
			% del total	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	0,0%	4,5%	
	frecuencia	Con	Recuento	1	7	18	21	7	54	
			% dentro de organización	1,9%	13,0%	33,3%	38,9%	13,0%	100,0%	
			% dentro de aporte	100,0%	77,8%	64,3%	53,8%	58,3%	60,7%	
			% del total	1,1%	7,9%	20,2%	23,6%	7,9%	60,7%	
	Casi siempre	siempre	Recuento	0	2	8	16	5	31	
			% dentro de organización	0,0%	6,5%	25,8%	51,6%	16,1%	100,0%	
			% dentro de aporte	0,0%	22,2%	28,6%	41,0%	41,7%	34,8%	
			% del total	0,0%	2,2%	9,0%	18,0%	5,6%	34,8%	
	Total			Recuento	1	9	28	39	12	89

% dentro de organización	1,1%	10,1%	31,5%	43,8%	13,5%	100,0%
% dentro de aporte	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% del total	1,1%	10,1%	31,5%	43,8%	13,5%	100,0%

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

22

De los resultados mostrados en la Tabla 26, se concluye que 15 trabajadores de género masculino con frecuencia perciben que existe una buena organización dentro de la empresa y su nivel de aporte es bueno, lo que equivale a un 25.0% del total de hombres. Así mismo se aprecia que 9 colaboradoras de género femenino consideran que con frecuencia se promueve una buena organización en el trabajo, y tienen un aporte de nivel intermedio, lo que representa el 31% del total de mujeres.

Tabla 27: Resultados de la prueba Chi-Cuadrado para los factores organización y aporte en los trabajadores

Sexo	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Hombre	Chi-cuadrado de Pearson	2,309 ^b	,970
	Razón de verosimilitud	3,116	,927
	Asociación lineal por lineal	,701	,402
	N de casos válidos	60	
Mujer	Chi-cuadrado de Pearson	2,778 ^c	,836
	Razón de verosimilitud	3,565	,735
	Asociación lineal por lineal	1,355	,244
	N de casos válidos	29	
Total	Chi-cuadrado de Pearson	4,185 ^a	,840
	Razón de verosimilitud	5,435	,710
	Asociación lineal por lineal	1,827	,176
	N de casos válidos	89	

A. 9 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.
 B. 10 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.
 C. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

El valor de Chi cuadrado para las variables consideradas corresponde a 4.185, se concluye con un grado de confiabilidad del 90% que las variables organización dentro de la empresa y nivel de aporte del empleado son dependientes, es decir, están relacionadas de manera directa.

Tabla 28: Resultados por tiempo de trabajo entre nivel de autonomía y profesionalismo de los colaboradores de ALEXER S.A.

Tiempo de trabajo	Profesionalismo			Total		
	Autonomía	Nunca	Recuento			
			0	0	1	1

Menos de 2 años			% dentro de autonomía	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			% dentro de profesionalismo	0,0%	0,0%	10,0%	2,9%
			% del total	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
	A veces	Recuento		5	7	5	17
		% dentro de autonomía		29,4%	41,2%	29,4%	100,0%
		% dentro de profesionalismo		62,5%	41,2%	50,0%	48,6%
		% del total		14,3%	20,0%	14,3%	48,6%
	Con frecuencia	Recuento		2	9	3	14
		% dentro de autonomía		14,3%	64,3%	21,4%	100,0%
		% dentro de profesionalismo		25,0%	52,9%	30,0%	40,0%
		% del total		5,7%	25,7%	8,6%	40,0%
	Casi siempre	Recuento		1	1	0	2
		% dentro de autonomía		50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de profesionalismo		12,5%	5,9%	0,0%	5,7%
		% del total		2,9%	2,9%	0,0%	5,7%
Siempre	Recuento		0	0	1	1	
	% dentro de autonomía		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dentro de profesionalismo		0,0%	0,0%	10,0%	2,9%	
	% del total		0,0%	0,0%	2,9%	2,9%	
Total		Recuento	8	17	10	35	
		% dentro de autonomía	22,9%	48,6%	28,6%	100,0%	
		% dentro de profesionalismo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% del total	22,9%	48,6%	28,6%	100,0%	
Entre 2 y 10 años	Autonomía	A veces	Recuento	3	11	2	16
			% dentro de autonomía	18,8%	68,8%	12,5%	100,0%
			% dentro de profesionalismo	21,4%	39,3%	16,7%	29,6%
			% del total	5,6%	20,4%	3,7%	29,6%
	Con frecuencia	Recuento		8	14	7	29
		% dentro de autonomía		27,6%	48,3%	24,1%	100,0%
		% dentro de profesionalismo		57,1%	50,0%	58,3%	53,7%
		% del total		14,8%	25,9%	13,0%	53,7%
	Casi siempre	Recuento		3	3	2	8
		% dentro de autonomía		37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
		% dentro de profesionalismo		21,4%	10,7%	16,7%	14,8%
		% del total		5,6%	5,6%	3,7%	14,8%
	Siempre	Recuento		0	0	1	1
		% dentro de autonomía		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de profesionalismo		0,0%	0,0%	8,3%	1,9%
		% del total		0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
	Total		Recuento	14	28	12	54
			% dentro de autonomía	25,9%	51,9%	22,2%	100,0%

			% dentro de profesionalismo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	25,9%	51,9%	22,2%	100,0%
Total	Autonomía	Nunca	Recuento	0	0	1	1
			% dentro de autonomía	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			% dentro de profesionalismo	0,0%	0,0%	4,5%	1,1%
			% del total	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
		A veces	Recuento	8	18	7	33
			% dentro de autonomía	24,2%	54,5%	21,2%	100,0%
			% dentro de profesionalismo	36,4%	40,0%	31,8%	37,1%
			% del total	9,0%	20,2%	7,9%	37,1%
		Con frecuencia	Recuento	10	23	10	43
			% dentro de autonomía	23,3%	53,5%	23,3%	100,0%
			% dentro de profesionalismo	45,5%	51,1%	45,5%	48,3%
			% del total	11,2%	25,8%	11,2%	48,3%
		Casi siempre	Recuento	4	4	2	10
			% dentro de autonomía	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
			% dentro de profesionalismo	18,2%	8,9%	9,1%	11,2%
			% del total	4,5%	4,5%	2,2%	11,2%
		Siempre	Recuento	0	0	2	2
			% dentro de autonomía	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			% dentro de profesionalismo	0,0%	0,0%	9,1%	2,2%
			% del total	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%
Total		Recuento	22	45	22	89	
		% dentro de autonomía	24,7%	50,6%	24,7%	100,0%	
		% dentro de profesionalismo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% del total	24,7%	50,6%	24,7%	100,0%	

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

De los resultados obtenidos en la Tabla 28 señala que 9 colaboradores con tiempo de trabajo en la empresa de menos de 2 años perciben que con frecuencia tienen autonomía en el trabajo, y tienen un nivel bueno de profesionalismo lo que corresponde a un 25.7%. Así mismo se observa que 14 colaboradores con un tiempo de trabajo entre 2 y 10 años que perciben que con frecuencia tienen autonomía en el trabajo tienen un nivel bueno de profesionalismo según su jefe inmediato, lo que equivale a un 25.9%.

Tabla 29: Resultados de Chi-Cuadrado de los factores de autonomía y profesionalismo

Tiempo de trabajo		Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Menos de 2 años	Chi-cuadrado de Pearson	8,144 ^b	8	,420
	Razón de verosimilitud	8,573	8	,380
	Asociación lineal por lineal	,002	1	,965
N de casos válidos		35		

Entre 2 y 10 años	Chi-cuadrado de Pearson	6,289 ^c	6	,392
	Razón de verosimilitud	5,860	6	,439
	Asociación lineal por lineal	,236	1	,627
	N de casos válidos	54		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	10,810 ^a	8	,213
	Razón de verosimilitud	9,938	8	,269
	Asociación lineal por lineal	,040	1	,842
	N de casos válidos	89		

A. 8 casillas (53,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

B. 1 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

C. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Como el valor de Chi cuadrado es de 10.810 se señala con un 95% de confiabilidad que las variables de autonomía en el trabajo y nivel de profesionalismo son dependientes o están interrelacionadas entre sí.

Tabla 30: Resultados por modalidad laboral entre el nivel de interrelaciones y personalidad de los colaboradores de ALEXER S.A

Modalidad laboral			Personalidad				Total
			Regular	Intermedio	Bueno	Superior	
Trabajo fijo	Interrelaciones A veces	Recuento	0	8	4	0	12
		% dentro de interrelaciones	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de personalidad	0,0%	38,1%	12,1%	0,0%	21,1%
		% del total	0,0%	14,0%	7,0%	0,0%	21,1%
	Con frecuencia	Recuento	0	5	7	1	13
		% dentro de interrelaciones	0,0%	38,5%	53,8%	7,7%	100,0%
		% dentro de personalidad	0,0%	23,8%	21,2%	50,0%	22,8%
		% del total	0,0%	8,8%	12,3%	1,8%	22,8%
	Casi siempre	Recuento	1	5	12	0	18
		% dentro de interrelaciones	5,6%	27,8%	66,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de personalidad	100,0%	23,8%	36,4%	0,0%	31,6%
		% del total	1,8%	8,8%	21,1%	0,0%	31,6%
	Siempre	Recuento	0	3	10	1	14
		% dentro de interrelaciones	0,0%	21,4%	71,4%	7,1%	100,0%
		% dentro de personalidad	0,0%	14,3%	30,3%	50,0%	24,6%
		% del total	0,0%	5,3%	17,5%	1,8%	24,6%
Total	Recuento	1	21	33	2	57	
	% dentro de interrelaciones	1,8%	36,8%	57,9%	3,5%	100,0%	
	% dentro de personalidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	1,8%	36,8%	57,9%	3,5%	100,0%	
Otro	Interrelaciones A veces	Recuento		5	1	6	
		% dentro de interrelaciones		83,3%	16,7%	100,0%	
		% dentro de personalidad		22,7%	11,1%	19,4%	

			% del total		16,1%	3,2%		19,4%
	Con		Recuento		8	1		9
	frecuencia		% dentro de interrelaciones		88,9%	11,1%		100,0%
			% dentro de personalidad		36,4%	11,1%		29,0%
			% del total		25,8%	3,2%		29,0%
	Casi		Recuento		3	5		8
	siempre		% dentro de interrelaciones		37,5%	62,5%		100,0%
			% dentro de personalidad		13,6%	55,6%		25,8%
			% del total		9,7%	16,1%		25,8%
	Siempre		Recuento		6	2		8
			% dentro de interrelaciones		75,0%	25,0%		100,0%
			% dentro de personalidad		27,3%	22,2%		25,8%
			% del total		19,4%	6,5%		25,8%
	Total		Recuento		22	9		31
			% dentro de interrelaciones		71,0%	29,0%		100,0%
			% dentro de personalidad		100,0%	100,0%		100,0%
			% del total		71,0%	29,0%		100,0%
Total	Interrelaciones	A veces	Recuento	0	13	5	0	18
			% dentro de interrelaciones	0,0%	72,2%	27,8%	0,0%	100,0%
			% dentro de personalidad	0,0%	30,2%	11,9%	0,0%	20,5%
			% del total	0,0%	14,8%	5,7%	0,0%	20,5%
	Con		Recuento	0	13	8	1	22
	frecuencia		% dentro de interrelaciones	0,0%	59,1%	36,4%	4,5%	100,0%
			% dentro de personalidad	0,0%	30,2%	19,0%	50,0%	25,0%
			% del total	0,0%	14,8%	9,1%	1,1%	25,0%
	Casi		Recuento	1	8	17	0	26
	siempre		% dentro de interrelaciones	3,8%	30,8%	65,4%	0,0%	100,0%
			% dentro de personalidad	100,0%	18,6%	40,5%	0,0%	29,5%
			% del total	1,1%	9,1%	19,3%	0,0%	29,5%
	Siempre		Recuento	0	9	12	1	22
			% dentro de interrelaciones	0,0%	40,9%	54,5%	4,5%	100,0%
			% dentro de personalidad	0,0%	20,9%	28,6%	50,0%	25,0%
			% del total	0,0%	10,2%	13,6%	1,1%	25,0%
	Total		Recuento	1	43	42	2	88
			% dentro de interrelaciones	1,1%	48,9%	47,7%	2,3%	100,0%
			% dentro de personalidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	1,1%	48,9%	47,7%	2,3%	100,0%

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

11

De los resultados mostrados en la Tabla 30, se concluye que 12 colaboradores con modalidad laboral de trabajo fijo que casi siempre mantienen interrelaciones personales

en la empresa y tienen un nivel de personalidad bueno, lo que equivale al 21.1% del total. Por otro lado 8 empleados con otra modalidad laboral con frecuencia mantienen interrelaciones con los miembros de la organización, y tienen un nivel intermedio de personalidad, lo que corresponde a un 16.1%.

Tabla 31: Resultados de la prueba Chi-Cuadrado de los factores de interrelaciones y personalidad

Modalidad laboral		2 Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Trabajo fijo	Chi-cuadrado de Pearson	10,575 ^b	9	,306
	Razón de verosimilitud	11,296	9	,256
	Asociación lineal por lineal	4,014	1	,045
	N de casos válidos	57		
Otro	Chi-cuadrado de Pearson	6,260 ^c	3	,100
	Razón de verosimilitud	6,083	3	,108
	Asociación lineal por lineal	1,017	1	,313
	N de casos válidos	31		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	12,901 ^a	9	,167
	Razón de verosimilitud	13,856	9	,128
	Asociación lineal por lineal	4,726	1	,030
	N de casos válidos	88		

- A. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.
 B. 10 casillas (61,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.
 C. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,74.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

El valor de Chi cuadrado es 12.901 se concluye, con un nivel de confiabilidad del 95% que las variables de interrelaciones y personalidad del empleado son dependientes.

Tabla 32: Resultados por tiempo de trabajo entre apoyo y nivel de desempeño de los trabajadores de ALEXER S.A.

Tiempo de trabajo			Desempeño				Total	
			Regular	Intermedio	Bueno	Superior		
Menos de 2 años	Apoyo	A veces	Recuento	2	3	1	1	7
		% dentro de apoyo	28,6%	42,9%	14,3%	14,3%	100,0%	
		% dentro de desempeño	66,7%	23,1%	5,6%	100,0%	20,0%	
		% del total	5,7%	8,6%	2,9%	2,9%	20,0%	
	Con frecuencia	Recuento	1	8	10	0	19	
		% dentro de apoyo	5,3%	42,1%	52,6%	0,0%	100,0%	
		% dentro de desempeño	33,3%	61,5%	55,6%	0,0%	54,3%	
		% del total	2,9%	22,9%	28,6%	0,0%	54,3%	
	Casi siempre	Recuento	0	2	7	0	9	
		% dentro de apoyo	0,0%	22,2%	77,8%	0,0%	100,0%	
		% dentro de desempeño	0,0%	15,4%	38,9%	0,0%	25,7%	
		% del total	0,0%	5,7%	20,0%	0,0%	25,7%	

Total			Recuento	3	13	18	1	35
			% dentro de apoyo	8,6%	37,1%	51,4%	2,9%	100,0%
			% dentro de desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	8,6%	37,1%	51,4%	2,9%	100,0%
Entre 2 y 10 años	Apoyo	A veces	Recuento	0	2	2	1	5
			% dentro de apoyo	0,0%	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
			% dentro de desempeño	0,0%	11,1%	6,7%	20,0%	9,3%
			% del total	0,0%	3,7%	3,7%	1,9%	9,3%
	Con frecuencia	Recuento	0	14	17	2	33	
		% dentro de apoyo	0,0%	42,4%	51,5%	6,1%	100,0%	
		% dentro de desempeño	0,0%	77,8%	56,7%	40,0%	61,1%	
		% del total	0,0%	25,9%	31,5%	3,7%	61,1%	
	Casi siempre	Recuento	1	2	11	2	16	
		% dentro de apoyo	6,3%	12,5%	68,8%	12,5%	100,0%	
		% dentro de desempeño	100,0%	11,1%	36,7%	40,0%	29,6%	
		% del total	1,9%	3,7%	20,4%	3,7%	29,6%	
Total			Recuento	1	18	30	5	54
			% dentro de apoyo	1,9%	33,3%	55,6%	9,3%	100,0%
			% dentro de desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	1,9%	33,3%	55,6%	9,3%	100,0%
Total	Apoyo	A veces	Recuento	2	5	3	2	12
			% dentro de apoyo	16,7%	41,7%	25,0%	16,7%	100,0%
			% dentro de desempeño	50,0%	16,1%	6,3%	33,3%	13,5%
			% del total	2,2%	5,6%	3,4%	2,2%	13,5%
	Con frecuencia	Recuento	1	22	27	2	52	
		% dentro de apoyo	1,9%	42,3%	51,9%	3,8%	100,0%	
		% dentro de desempeño	25,0%	71,0%	56,3%	33,3%	58,4%	
		% del total	1,1%	24,7%	30,3%	2,2%	58,4%	
	Casi siempre	Recuento	1	4	18	2	25	
		% dentro de apoyo	4,0%	16,0%	72,0%	8,0%	100,0%	
		% dentro de desempeño	25,0%	12,9%	37,5%	33,3%	28,1%	
		% del total	1,1%	4,5%	20,2%	2,2%	28,1%	
Total			Recuento	4	31	48	6	89
			% dentro de apoyo	4,5%	34,8%	53,9%	6,7%	100,0%
			% dentro de desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	4,5%	34,8%	53,9%	6,7%	100,0%

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

4

De los resultados obtenidos en la Tabla 32, se determina que 10 trabajadores con un tiempo menor de 2 años con frecuencia perciben apoyo de su jefe y cuentan con un nivel bueno de desempeño, lo que corresponde a un 28,6%. Así mismo 17 participantes con

tiempo de trabajado de 2 a 10 años señalan que con frecuencia sienten apoyo de su jefe y muestran un nivel de desempeño bueno lo que constituye el 31.5% del total de trabajadores con este rango de tiempo de trabajo en la empresa.

Tabla 33: Resultados de la prueba Chi-Cuadrado para los factores apoyo y desempeño

Tiempo de trabajo		Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Menos de 2 años	Chi-cuadrado de Pearson	12,106 ^b	6	,060
	Razón de verosimilitud	11,562	6	,072
	Asociación lineal por lineal	3,232	1	,072
	N de casos válidos	35		
Entre 2 y 10 años	Chi-cuadrado de Pearson	7,328 ^c	6	,292
	Razón de verosimilitud	7,843	6	,250
	Asociación lineal por lineal	,523	1	,470
	N de casos válidos	54		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	14,149 ^a	6	,028
	Razón de verosimilitud	13,234	6	,039
	Asociación lineal por lineal	3,761	1	,052
	N de casos válidos	89		

- A. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,54.
 B. 1 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.
 C. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Como se muestra que el valor de Chi cuadrado es de 14.149, se concluye con un 95% de confiabilidad que las variables apoyo del jefe y desempeño laboral son dependientes.

Tabla 34: Resultados por sexo entre clima de trabajo y nivel de interés por crecer en los colaboradores de ALEXER S.A.

Sexo	Clima de trabajo	A veces	Recuento	Interés por crecer				Total
				Regular	Intermedio	Bueno	Superior	
Hombre	trabajo	A veces	Recuento	0	1	1	0	2
			% dentro de Clima de trabajo	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	7,7%	4,0%	0,0%	3,3%
			% del total	0,0%	1,7%	1,7%	0,0%	3,3%
Con frecuencia	trabajo	Con frecuencia	Recuento	1	5	11	7	24
			% dentro de Clima de trabajo	4,2%	20,8%	45,8%	29,2%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	38,5%	44,0%	33,3%	40,0%
			% del total	1,7%	8,3%	18,3%	11,7%	40,0%
Casi siempre	trabajo	Casi siempre	Recuento	0	7	13	13	33
			% dentro de Clima de trabajo	0,0%	21,2%	39,4%	39,4%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	53,8%	52,0%	61,9%	55,0%
			% del total	0,0%	8,3%	18,3%	11,7%	40,0%

			% del total	0,0%	11,7%	21,7%	21,7%	55,0%
	Siempre		Recuento	0	0	0	1	1
			% dentro de Clima de trabajo	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	1,7%
			% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
	Total		Recuento	1	13	25	21	60
			% dentro de Clima de trabajo	1,7%	21,7%	41,7%	35,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	1,7%	21,7%	41,7%	35,0%	100,0%
Mujer	Clima de trabajo	A veces	Recuento	0	0	0	1	1
			% dentro de Clima de trabajo	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	3,4%
			% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	3,4%
		Con frecuencia	Recuento	1	2	9	2	14
			% dentro de Clima de trabajo	7,1%	14,3%	64,3%	14,3%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	33,3%	56,3%	33,3%	48,3%
			% del total	3,4%	6,9%	31,0%	6,9%	48,3%
		Casi siempre	Recuento	0	4	7	3	14
			% dentro de Clima de trabajo	0,0%	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	66,7%	43,8%	50,0%	48,3%
			% del total	0,0%	13,8%	24,1%	10,3%	48,3%
	Total		Recuento	1	6	16	6	29
			% dentro de Clima de trabajo	3,4%	20,7%	55,2%	20,7%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% del total	3,4%	20,7%	55,2%	20,7%	100,0%
Total	Clima de trabajo	A veces	Recuento	0	1	1	1	3
			% dentro de Clima de trabajo	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	5,3%	2,4%	3,7%	3,4%
			% del total	0,0%	1,1%	1,1%	1,1%	3,4%
		Con frecuencia	Recuento	2	7	20	9	38
			% dentro de Clima de trabajo	5,3%	18,4%	52,6%	23,7%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	100,0%	36,8%	48,8%	33,3%	42,7%
			% del total	2,2%	7,9%	22,5%	10,1%	42,7%
		Casi siempre	Recuento	0	11	20	16	47
			% dentro de Clima de trabajo	0,0%	23,4%	42,6%	34,0%	100,0%
			% dentro de Interés por crecer	0,0%	57,9%	48,8%	59,3%	52,8%
			% del total	0,0%	12,4%	22,5%	18,0%	52,8%

Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
	% dentro de Clima de trabajo	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Interés por crecer	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	1,1%
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
Total	Recuento	2	19	41	27	89
	% dentro de Clima de trabajo	2,2%	21,3%	46,1%	30,3%	100,0%
	% dentro de Interés por crecer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	2,2%	21,3%	46,1%	30,3%	100,0%

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

De los resultados mostrados en la Tabla 34, se concluye que 13 trabajadores de sexo masculino perciben casi siempre un buen clima de trabajo en la empresa y tienen un nivel de interés por crecer profesionalmente superior lo que corresponde a un 21.7% del total de hombres. De la misma manera 9 colaboradoras de género femenino consideran que con frecuencia existe un buen clima de trabajo y tienen un nivel de interés por crecer bueno lo que equivale a un 31.0% del total de mujeres.

Tabla 35: Resultados de la prueba Chi-Cuadrado para los factores clima de trabajo y nivel de interés por crecer

Sexo		2 Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Hombre	Chi-cuadrado de Pearson	5,382 ^b	9	⁸⁰⁰ ¹⁸ ,695
	Razón de verosimilitud	6,441	9	,695
	Asociación lineal por lineal	2,458	1	,117
	N de casos válidos	60		
Mujer	Chi-cuadrado de Pearson	6,128 ^c	6	,409
	Razón de verosimilitud	5,811	6	,445
	Asociación lineal por lineal	,234	1	,628
	N de casos válidos	29		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	6,769 ^a	9	,661
	Razón de verosimilitud	7,566	9	,578
	Asociación lineal por lineal	1,316	1	,251
	N de casos válidos	89		

A. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

B. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

C. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Elaborado por el autor del Trabajo de Grado

Dado el valor de Chi cuadrado que es de 6.769, se determina con un 95% de confiabilidad que las variables clima de trabajo y nivel de interés por crecer profesionalmente son dependientes entre sí.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para el caso de estudio se concluye que, de manera general, el clima laboral dentro de la empresa es bueno, sin embargo se logró identificar los factores que pueden contribuir en determinado momento a la aparición de un clima laboral negativo dentro de la organización. Destaca el factor comunicación entre los empleados y los miembros de la gerencia o directores de la empresa, dado que el 41.6% de los trabajadores perciben que existe un déficit en este rubro. Otro factor que se debe tomar en cuenta es el de la motivación a los trabajadores, ya que 38.2% de los empleados consideran que existen falencias en este apartado. Finalmente, otra variable a la que se debe prestar atención para evitar la aparición de un clima laboral adverso dentro de la organización es la autonomía que tiene el trabajador para tomar decisiones para cumplir con su trabajo, ya que el 37.1% respondieron que solo en ocasiones posee autonomía. Se recomienda a los jefes de la organización prestar atención en estos factores que han sido identificados como predisponente para la aparición de un clima no deseado en el trabajo. Para mejorar la comunicación en el trabajo se pueden realizar talleres en los que participen miembros de la gerencia y los empleados, de tal manera que se favorezca el entablar relaciones personales y por añadidura la mejora en la comunicación.

Respecto al nivel de desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que los trabajadores en general tienen un desempeño que fluctúa entre bueno y superior, algo que tiene correspondencia con el clima laboral de la empresa que es percibido como bueno por los empleados. Dentro de los factores determinados para desempeño laboral, se encontró en un nivel mínimo un déficit en el tema de la personalidad de los trabajadores. Dentro del factor personalidad se evalúa la reacción del empleado cuando trabaja bajo presión, su conducta cuando aparece un evento que pueda frustrarlo en el trabajo, y su manejo de estrés ante una situación inesperada. Esto es algo que se puede explicar en el hecho de que la fuerza de trabajo de la empresa en general es joven, por lo que puede atribuirse los problemas de personalidad en el trabajo a la juventud. Se recomienda trabajar en talleres que reproduzcan un evento adverso en el trabajo que permita a los empleados tener herramientas que ayuden a manejar estas situaciones.

En todos los casos, se encontró que las variables de clima laboral y las de desempeño en el trabajo obtuvieron un factor de chi cuadrado superior a 5, por lo que se concluye con un 95% de confiabilidad que el clima laboral incide de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que se acepta como verdadera la hipótesis general realizada. Las hipótesis específicas también son válidas puesto que se identificaron factores que predisponen la aparición de un clima laboral adverso dentro de la organización, y se evidenció que existe una relación directa entre la percepción de clima laboral por parte de los trabajadores, y el desempeño que estos tienen en el trabajo.

Tesis tercera revisión

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

2

www.esffaa.pe

Fuente de Internet

1%

3

www.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to EP NBS S.A.C.

Trabajo del estudiante

<1%

7

mriuc.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Corporación Universitaria del
Caribe

Trabajo del estudiante

<1%

9	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1%
10	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
11	biblo.una.edu.ve Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.eiposgrado.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
14	www.itzonamaya.edu.mx Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
16	Submitted to Universidad del Rosario Trabajo del estudiante	<1%
17	Submitted to 53250 Trabajo del estudiante	<1%
18	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1%
19	betyreyes.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
20	itson.mx Fuente de Internet	<1%

<1%

21

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador

Trabajo del estudiante

<1%

22

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1%

23

www.eumed.net

Fuente de Internet

<1%

24

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

<1%

25

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 20 words

Excluir bibliografía

Activo