



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL
PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA:
ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN
LA EMPRESA CONSTRUCTORA NOMUR S.A, UBICADA EN EL
CANTÓN BABAHOYO.**

**AUTORAS:
CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL
PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA**

**ACOMPañANTE:
Mgtr. OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO**

**MILAGRO, OCTUBRE 2019
ECUADOR**

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

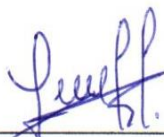
Presente.

Yo, CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta práctica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **MODELOS DE DESARROLLO LOCAL AJUSTADOS A LOS ENFOQUES DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA; Y SOSTENIBILIDAD.** , de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta práctica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 31 de octubre de 2019



CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL

Autor 1

C.I: 120371167-4

DERECHOS DE AUTOR

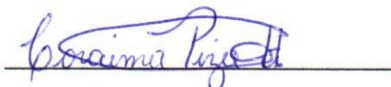
Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta práctica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **MODELOS DE DESARROLLO LOCAL AJUSTADOS A LOS ENFOQUES DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA; Y SOSTENIBILIDAD.** , de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta práctica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 31 de octubre de 2019



PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA
Autor 2
C.I: 0929782977

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por las estudiantes CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL y PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA cuyo tema de trabajo de Titulación es ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA NOMURSA, UBICADA EN EL CANTÓN BABAHOYO. , que aporta a la Línea de Investigación MODELOS DE DESARROLLO LOCAL AJUSTADOS A LOS ENFOQUES DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA; Y SOSTENIBILIDAD previo a la obtención del Grado INGENIERA COMERCIAL; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 31 de octubre de 2019



OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO

Tutor

C.I: 0914781232

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO

Mgtr. GUERRERO RIVERA ABSALON WILBERTO

Mgtr. PERALTA CARPIO FAVIOLA LISSETTE

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de INGENIERA COMERCIAL presentado por la estudiante CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL

Con el tema de trabajo de Titulación: ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA NOMUR S, A. UBICADA EN EL CANTÓN BABAHOYO.


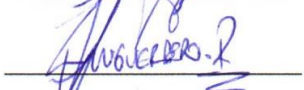
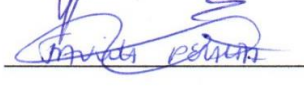
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[60]
Defensa oral	[38,67]
Total	[98,67]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 31 de octubre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Apellidos y Nombres	Firma
Presidente	OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO	
Secretario (a)	GUERRERO RIVERA ABSALON WILBERTO	
Integrante	PERALTA CARPIO FAVIOLA LISSETTE	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO

Mgtr. GUERRERO RIVERA ABSALON WILBERTO

Mgtr. PERALTA CARPIO FAVIOLA LISSETTE

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de INGENIERA COMERCIAL presentado por la estudiante PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA

Con el tema de trabajo de Titulación: ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA NOMUR S.A. UBICADA EN EL CANTÓN BABAHOYO.

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:


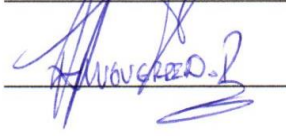

Investigación documental	[60]
Defensa oral	[38,67]
Total	[98,67]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: 31 de octubre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Apellidos y Nombres	Firma
Presidente	OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO	
Secretario (a)	GUERRERO RIVERA ABSALON WILBERTO	
Integrante	PERALTA CARPIO FAVIOLA LISSETTE	

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este transcurso de mi vida estudiantil para obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres María y Roberto quienes han sido mi pilar fundamental, por su amor y apoyo incondicional en todos estos años.

A mis abuelos paternos que siempre estaban dispuestos en apoyarme, impulsándome siempre a seguir adelante con mis estudios.

A mis hermanos gemelos por brindarme cariño y apoyo, y permitirme ser un ejemplo a seguir para ellos.

A mi esposo y compañero de vida, quien siempre me daba ánimos para seguir adelante en aquellos momentos que parecía decaer.

A todos ellos, que siempre estuvieron presentes en cada momento de mi vida.

PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, el guiador de mi vida, por su infinito amor, por permitir que esté culminando mi carrera universitaria.

A mis Amados Hijos, Jaime y Aithana, seguramente en estos momentos no entiendan mis palabras, pero cuando estén aptos, quiero que se den cuenta lo que representan para mí, son la razón por la que me oriente cada día, esforzarme por el presente y por el mañana, son mi principal motivación, mi vida entera.

A mis Padres, por haberme forjado como la persona que soy, muchos de mis logros se los debo a ustedes.

A mis adorados Hermanos, Lisseth, Jonathan y Josué, su motivación para seguir siempre adelante, gracias por estar siempre presente y más cuando los he necesitado.

Y sin lugar a dudas a mi segunda Madre Sra. Clemencia Alvarado (Mami Clema), su Amor, su apoyo incondicional en todos mis momentos, este logro también es gracias a Usted.

Mi corazón les pertenece, ¡los amo infinitamente!

CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL

AGRADECIMIENTO

Agradecemos principalmente a Dios, por ser nuestro guía a lo largo de nuestra existencia, y brindarnos la fortaleza para poder seguir adelante en aquellos momentos difíciles.

Nuestro agradecimiento a la Universidad Estatal de Milagro, a toda la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales, a nuestros docentes quienes con sus enseñanzas nos formaron profesional y éticamente para poder servir a la sociedad.

De igual manera nuestro agradecimiento a los señores del personal administrativo de la empresa constructora Nomursa quienes nos permitieron realizar nuestro trabajo investigativo en esta compañía.

Finalmente expresamos nuestro más grande y sincero agradecimiento a nuestro tutor el Econ. Carlos Ochoa Gonzales, quien con su conocimiento, enseñanza y dirección permitió el desarrollo de este trabajo.

CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL
PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
DERECHOS DE AUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	vi
DEDICATORIA	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	9
METODOLOGÍA	18
DESARROLLO DEL TEMA	20
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	70

Análisis de comportamiento del clima laboral en la empresa Nomursa, ubicada en el cantón Babahoyo.

RESUMEN

En la actualidad las organizaciones tienen una idea que se encuentre apegada estrictamente a lo moderno, al progreso y avance en el mercado, pues uno de esos factores representativos en el proceso es que dichas empresas mantengan un clima laboral excelente, ya que de acuerdo a ello se reflejan resultados valederos en varios ámbitos institucionales de gran interés.

Es por ello que se ha tomado en cuenta realizar el presente trabajo investigativo que tiene como finalidad analizar el comportamiento del clima laboral en la empresa constructora Nomursa, ubicada en el cantón Babahoyo, en la misma que se utilizarán varias técnicas relevantes para la obtención de información que sea útil en el trabajo, las mismas que son entrevistas y encuestas aplicadas a los colaboradores de la organización, entre otras.

Dicha investigación posee un enfoque descriptivo, como referencia se exponen antecedentes de investigaciones respecto al clima organizacional y el marco teórico que consta de información sobre indicadores usados, los mismos que hacen referencia a la: motivación del personal, el liderazgo empresarial, la comunicación interna, el trabajo en equipo y la toma de decisiones que se desarrollan en la empresa constructora Nomursa.

Los individuos sometidos al estudio fueron 21 empleados quienes estaban integrados por 2 del área administrativa y 19 del área operativa; el objeto de estudio utilizado para la obtención de la información fue a través de una encuesta realizada al personal que labora en la empresa, conforma de una escala comprendida desde “Siempre” hasta “Casi nunca”. También se realizó una entrevista a la administradora de la empresa en mención.

Para el análisis y revelación de los resultados fue utilizado el programa IBM SPSS Statistics, lo cual mediante el estudio realizado se pudo concluir la necesidad de mejorar de forma integral y perenne las condiciones en que se maneja y valora el recurso humano de la empresa constructora Nomursa, es sustancial contar con una motivación continua y dinámica, debido al que personal indica no tener reconocimiento al esfuerzo brindado en sus labores cotidianas en esta compañía.

PALABRAS CLAVE: Análisis, Comportamiento, Clima laboral, Empresa, Colaboradores, Motivación, Liderazgo, Comunicación.

Analysis of behavior of the working environment in the company Nomursa, located in the canton Babahoyo

ABSTRACT

At present, organizations have an idea that is strictly attached to the modern, to progress and progress in the market, because one of those representative factors in the process is that these companies maintain an excellent working climate, since of this reflects courageous results in a number of institutional areas of great interest. That is why it has been taken into account to carry out the present investigative work that aims to analyze the behavior of the working climate in the construction company Nomursa, located in the canton Babahoyo, in which several techniques will be used relevant to obtaining information that is useful at work, the same as interviews and surveys applied to the collaborators of the organization, among others. This research has a descriptive approach, as a reference are a background of research regarding the organizational climate and the theoretical framework that consists of information.

KEY WORDS: Analysis, behavior, work environment, company, employees, motivation, leadership, communication.

INTRODUCCIÓN

La carencia de un buen clima laboral es un tema que denota mucho interés y que en cierta forma ha creado una perspectiva importante en cuanto al ciclo vital de una empresa, la serie de acontecimientos que se suscitan actualmente en el mercado despierta una gran inquietud en la mente de administradores de una organización.

Pues se conoce una serie de factores que impiden generar un buen clima laboral en el que predomine la armonía, sino más bien crea discordia y por ende cierta inestabilidad en el ambiente que se comparte en conjunto.

Sin duda alguna las empresas tanto públicas como privadas tienen por objeto mantener todo tipo de situaciones bajo control para que las metas y propósitos organizacionales se cumplan, cabe recalcar que el talento humano de la empresa es uno de los pilares fundamentales para que la misma se desarrolle de la mejor manera posible y por ello se debe tener cierto énfasis para que este grupo de personas se encuentre plenamente motivado en desarrollar sus funciones con el más óptimo rendimiento.

Para lo cual es indispensable que existan administradores o responsables del negocio con las aptitudes necesarias para direccionar una organización por el buen camino, entre ello lo más importante dirigirlos hacia un ambiente laboral apropiado y confortable que les brinde cierta seguridad y estabilidad emocional.

Se puede mencionar que la gran cantidad de autores que se han enfocado en el tema clima laboral han presentado diversas percepciones que están basadas en el comportamiento que reflejan los colaboradores de la organización, infraestructura, procesos organizacionales y demás componentes que son determinantes en ese sentido.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar el comportamiento del clima laboral en la empresa Nomursa ubicada en el cantón Babahoyo, tema que no ha sido desarrollado anteriormente, lo cual ha impedido en cierta forma optimizar este factor tan importante en la vida de la organización.

La investigación está desarrollada por cinco capítulos importantes y sus correspondientes anexos. El primer capítulo trata sobre el problema de investigación, capítulo dos que indica el marco teórico conceptual, el tercer capítulo que corresponde a la metodología, cuarto capítulo que se basa en el desarrollo del tema, y el capítulo cinco enfocado en las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El desempeño de los trabajadores es indudablemente la base principal que toda empresa busca sea la más óptima, ya que de ello depende en gran parte el desarrollo de la organización. En los últimos tiempos las empresas se han visto prácticamente obligadas a adecuarse a la serie de cambios que se van dando progresivamente en todos los ámbitos organizacionales de modo que al no regirse a ello corren el riesgo de enfrentar una serie de consecuencias. Enmarcándose a una problemática del departamento del Talento Humano asociado con el tema clima laboral se puede fijar que este puede impactar a la organización tanto de manera positiva como negativa ya que es un aporte de la conducta de cada individuo que integra dicha organización.

En este sentido para conocer la problemática existente dentro de la empresa Nomursa es necesario formular la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores determinantes en el desempeño del clima laboral de la empresa Nomursa ubicada en el cantón Babahoyo?

De acuerdo a las ideas expuestas los cambios políticos y la introducción de nuevas leyes basadas en el incremento de impuestos y barreras de entrada, también se han constituido en una amenaza latente para el normal funcionamiento, lo cual repercute negativamente en el clima laboral, pues los dirigentes sienten mayor presión y empiezan por implementar políticas internas tales como; la reducción de personal, recortes de horas de trabajo o sobrecargas horarias, convirtiéndose en una situación crítica para los empleados porque temen perder sus puestos de trabajo. Otro factor determinante e influyente en el desenvolvimiento laboral de los empleados es el déficit administrativo que repercute en esta empresa, en muchas ocasiones su estructura organizacional no se encuentra bien definida ni orientada al cumplimiento de los objetivos empresariales, es decir, los puestos laborales no están establecidos acorde a sus perfiles profesionales, también la división de las actividades no se encuentran distribuidos de forma adecuada, entre otros.

En este ámbito se puede notar que el clima organizacional de la empresa Nomursa ha venido atravesando grandes transformaciones que se han ido ajustando constantemente en su entorno, muchas veces sus colaboradores se han resistido a muchos cambios y ello les

ha causado asombro, de tal forma un poco en desacuerdo ya que han tenido que salir de sus hábitos anteriores y les ha resultado un poco difícil acoplarse.

Por tal motivo es de suma importancia que quienes lideran las organizaciones estén conscientes de la influencia de contar con un ambiente de trabajo agradable, debido a que si encaminan la atención ante ésta particularidad estarían preservando la prosperidad del talento humano, ya que son considerados como el recurso fundamental con el que la organización cuenta. Indudablemente los empleados deben ser orientados asertivamente en las decisiones que tome la empresa en particular, utilizando métodos y técnicas que les permita acoplarse satisfactoriamente en las actividades requeridas para la construcción de un ambiente laboral garantizado.

Formulación del problema

¿Cómo incurre la ausencia de un modelo de control administrativo en la planificación de talento humano para la optimización del ambiente laboral en la empresa constructora NOMUR S.A?

Sistematización del problema

¿Cómo afecta la falta de un modelo de control administrativo en la planificación de talento humano para la optimización del ambiente laboral en la empresa constructora NOMUR S.A?

¿De qué manera afecta los procesos de selección del personal en el desempeño de las funciones laborales y productivas de la constructora NOMUR S.A?

¿Cuáles son los modelos de incentivos laborales que mejorarían las prácticas laborales en la empresa NOMUR SA?

¿Cómo incide la falta de modelo de indicadores de gestión de desempeño laboral en la efectividad y cumplimiento de las labores de los trabajadores de la empresa constructora NOMUR S.A, del canton Babahoyo?

Determinación del tema

Análisis del comportamiento del clima laboral en la empresa constructora NOMUR S.A, ubicada en el cantón Babahoyo.

OBJETIVOS

Objetivo general de la investigación

Diagnosticar como incurre la ausencia de un modelo de control administrativo en la planificación del talento humano que optimice el ambiente laboral en la empresa constructora NOMUR S.A.

Objetivos específicos

- ✓ Analizar que factores afectan la planificación administrativa que actualmente mide el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NOMUR S.A.

- ✓ Identificar cuáles son los modelos de incentivos laborales que mejorarían las prácticas profesionales en la empresa NOMUR SA.

- ✓ Determinar de qué manera afecta los procesos de selección del personal en el desempeño de las funciones laborales y productivas de la constructora NOMUR S.A.

- ✓ Explicar cómo incide la falta de modelo de indicadores de gestión de desempeño laboral en la efectividad y cumplimiento de las labores de los trabajadores de la empresa constructora NOMUR S.A, del canton Babahoyo.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito del desarrollo de este estudio sobre el clima laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, se apoya en el fundamento de que, en primera instancia le proporciona fortaleza a los sistemas organizacionales, lo cual ayuda a obtener una mayor productividad al talento humano de la empresa.

Actualmente este acontecimiento se lo ha estimado como un fenómeno en el ámbito empresarial, ya que ha crecido ante la necesidad de entender la influencia que puede tener con el comportamiento laboral de las personas, considerándose como un atributo indispensable para la innovación encaminada a la excelencia en el desarrollo constante y de este modo lograr alcanzar una mejor eficiencia al efectuar las tareas organizacionales, esto conlleva a una vigorosa competencia en el ámbito nacional e internacional concerniente al desarrollo de técnicas para su valoración consistente.

Al mismo tiempo es necesario enfatizar que el clima organizacional evidencia las posibilidades y obstáculos que percibe el trabajador para incrementar o disminuir su rendimiento laboral. Es por este motivo que cuando se evalúa el clima se procede a discernir, a través de la percepción de los trabajadores, que dificultades surgen en la organización y la influencia que desempeñan estos en las estructuras organizacionales, tanto internas como externas del progreso del trabajo facilitando o dificultando el logro de la eficacia en el cumplimiento de los objetivos de las entidades.

Luego de un estudio de las condiciones que existen en la empresa constructora NOMUR S.A, se pudo comprobar, que una de las mayores complicaciones es el clima laboral que ahí prevalece, causando incomodidad entre las personas que allí laboran.

Clima laboral u organizacional concurre en la relación que le dan numerosos escritores al ambiente creado en el trabajo que se trata por las emociones, dificultades e incomparables capacidades que se conceptúan en la organización.

Esto no solo hace referencia a la parte intelectual sino de la misma manera a la parte física, ya que ambas inciden al momento de crear un adecuado ambiente laboral, en el que hay que tener muy en cuenta la resistencia al cambio que son las fuerzas internas que en más de una ocasión impiden el progreso de las organizaciones.

Hay que enfatizar que el clima laboral que perciben las personas de determinada dependencia no precisamente será el semejante a los que se sitúen en otra oficina por más

que esta se localice en el propio lugar, porque preexisten numerosos principios que hacen representación en el clima laboral.

Para que figure un excelente clima laboral se necesita la mediación desde las altas gerencias a través de indicadores de desempeño laboral, pero para esto habrá que precisar un agraciado procedimiento de mandato, donde intervendrán de manera categórica las estrategias que se efectúen en la entidad sustancialmente la política de recursos humanos.

De tal manera el trabajo se justifica por la carencia de disponer información de suma importancia en proporción a la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, por esta razón, el propósito es determinar de qué manera incurre la falta de un método que optimice el ambiente laboral, ya que de esto depende el cumplimiento de los objetivos y de las metas organizacionales.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

El presente trabajo investigativo hace énfasis en el análisis de comportamiento del clima laboral de la empresa constructora NOMUR S.A, lo cual nos ayudará a determinar los factores que inciden en la ausencia del clima organizacional de esta compañía.

Referencias del comportamiento organizacional

El término clima organizacional, ha venido adoptándose desde hace un tiempo atrás en las organizaciones.

Fue (Elton, 1947), que comenzó los estudios del clima laboral en las organizaciones, iniciando con estudios de producción en el trabajo y otros factores determinantes como la temperatura e iluminación.

Mediante estos acontecimientos surgidos desde la investigación de Elton Mayo, es que las organizaciones hoy en día se han notado la necesidad de mantener un buen clima organizacional para mantener un buen nivel de satisfacción del personal y aumento de la productividad de la empresa, como también la calidad del servicio que prestan a los usuarios.

Según (Robbins, Comportamiento Organizacional, 2004), define éste término como: La conducta organizacional como base de estudio para analizar el impacto individual, grupal y estructural que tienen en el comportamiento interno de las organizaciones, con el fin de emplear estas ciencias para optimizar la eficacia empresarial.

Liderazgo

(Ibáñez, 2004), menciona que antes de referirse a la etimología de liderazgo se debe considerar las diferencias y semejanzas que tienen los siguientes tres términos detallados a continuación:

Líder: Se refiere al individuo quien tiene la capacidad para influir en otras personas con el fin de dirigirlos y encaminarlos efectivamente para lograr alcanzar los objetivos propuestos y las metas de la organización.

Liderato: Hace referencia al status o posición de la persona que lidera en un grupo organizacional.

Liderazgo: Es el influencia que tiene un líder para orientar o dirigir a las personas que conforman un grupo en la empresa con el propósito de encaminarlos a la obtención del éxito alcanzando el logro de los objetivos y metas de la organización.

Ante este término (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2009), define el liderazgo como: el dominio de una persona que dirige a un grupo de individuos, orientándolos a la obtención de los objetivos organizacionales a través del proceso que hace énfasis en la comunicación.

También menciona que el elemento fundamental que todo líder debe poseer es la creación de la comunicación efectiva en las personas, ya sean éstas de forma oral, escrita y las no verbales que se refieren al lenguaje corporal y a los gestos.

Luego de esta definición que nos da Idalberto Chiavenato, queda evidenciado, que el desarrollo del liderazgo contempla varios atributos como: la influencia, la convicción, el entusiasmo, la motivación encaminada hacia el logro del éxito y el poder influyente en las personas como la comunicación.

A continuación se muestra una tabla de diferencias entre ser jefe y ser líder

El jefe maneja a sus empleados.	El líder los dirige.
El jefe depende del poder formal.	El líder de su capacidad de influencia.
El jefe inspira temor.	El líder inspira entusiasmo.
El jefe dice: “yo”	El líder dice: “nosotros”.
El jefe justifica el desperfecto.	El líder corrige el desperfecto.
El jefe dice: “háganlo”	El líder dice: “vamos a hacerlo”.

Fuente: Tomado del libro liderazgo y compromiso social. (Ibáñez, 2004).

Como se puede apreciar, las diferencias entre ser jefe y ser líder, denotan un gran interés, lo que se puede recalcar en este cuadro es que nos da a notar que el jefe no es un líder, y nos muestra un líder que no básicamente desempeña una jerarquía en donde se le atribuya una jefatura. Según el cuadro comparativo, un líder trabaja en equipo no es individualista y los motiva al alcanzar las metas.

(Tracy, 2015), ante la definición de liderazgo a través de estudios realizados por este autor descubrió que: “Los líderes se hacen, no nacen”. “Nadie viene al mundo siendo un líder natural”. También menciona que inclusive Alejandro Magno estudiaba desde muy pequeño (desde los 8 años), para llegar a convertirse en líder.

Según (Schratz, 1993), Para poder detallar correctamente como influye el líder ante un grupo de seguidores se debe tener en cuenta tres componentes fundamentales: el individualismo del líder, con sus propias habilidades, temperamento, experiencias y conocimientos. Las características de quienes siguen al líder es decir de sus seguidores como: las actitudes, las habilidades y personalidad. Y las circunstancias de la situación actualizada.

Comunicación interna

La definición de la comunicación interna según (Jiménez, 1998), se define como un medio indispensable para la gerencia y el personal, lo cual facilita conseguir el logro de los objetivos colectivos y gerenciales de la empresa. Es decir se considera como una herramienta indispensable para el crecimiento empresarial que relaciona al hombre con la organización, proporcionando un valor agregado a éste recurso humano indispensable para la empresa.

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral

(Chiang, Martin José María, & Núñez Antonio, 2010), hacen mención que el clima puede gozar de influencias demostrativas sobre algunos aspectos importantes como es la productividad laboral, la ausencia del personal, y sobre las experiencias en el trabajo como la satisfacción. Mediante diferentes estudios se han obtenido resultados que han respaldado las apreciaciones individuales del clima relacionadas con la satisfacción laboral y diversos aspectos tales como: bienestar efectivo del personal y compromiso con la organización.

Clima organizacional

Tomando en cuenta la influencia de la administración del Recurso humano respecto al clima laboral, es de suma importancia para esta investigación explicar la conceptualización de dicho tema, (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013) definen clima organizacional como las apreciaciones impartidas que perciben los empleados, en cuanto a la compensación de su trabajo realizado en la organización.

Lo mencionado anteriormente hace énfasis en la idea de “percepciones” y se relaciona con la influencia del “rendimiento en el trabajo” que definen diversos autores, (Kouzes & Posner, 2011) es claro en distinguir que en las organizaciones prevalece la inquietud por el clima organizacional y el comportamiento que éste puede ocasionar en los empleados, partiendo de este punto el interés en evaluar y tener ventaja con otras empresas.

La existencia de un clima laboral adecuado depende principalmente de la actitud de los superiores para con el personal debido a que el nivel satisfactorio o de oposición de éste hacia la organización, se basa fundamentalmente en la relación con el jefe, (Giraudier, 2010). Tomando en cuenta la temática presentada por el autor se expone que el clima organizacional no sólo tiene relación con los factores físicos, sino también otros elementos de los cuales conforman el ambiente laboral, como las aplicaciones de políticas y normas laborales por parte del nivel gerencial. La autonomía del trabajador, las conexiones laborales, los espacios físicos, la compensación laboral, igualdad de derechos y una adecuada remuneración salarial respecto al cargo que ocupa en la empresa son unos de los principales elementos considerables que deben atender para una ejecución favorable del trabajo y para la tranquilidad del empleado.

Según (Ramos, 2011), un clima laboral efectivo genera que los trabajadores se sientan más integrados con las responsabilidades laborales, dispuestos a realizar muy bien su trabajo, es decir un empleado que labora en un ambiente laboral de confort será más activo realizando sus tareas y responsabilidades laborales que conllevan al bienestar de la organización. En base a esta perspectiva, al estar bien con la empresa y su medio laboral se considera que los empleados evadan conflictos y trabajan en conjunto para lograr así obtener mejores resultados en el ámbito empresarial. Por lo contrario si existe un clima de trabajo inapropiado esto ocasiona un déficit en el rendimiento del personal, creando negativismo y conduciendo al abandono de la empresa por los empleados. Actualmente se han destacado cuestiones en los cuales los resultados de un inadecuado ambiente laboral generan graves consecuencias en los trabajadores llevándolos en ocasiones al suicidio.

(Clerc, Saldivia, & Serrano, 2011), exponen que entre los factores más influyentes del clima organizacional están: la falta de comunicación vertical y horizontal, es decir, no se informa adecuadamente a los empleados sobre los cambios que tienen lugar en la empresa. El reconocimiento del trabajo, en muchas organizaciones los superiores retroalimentan a

los empleados cuando hacen algo mal, rara vez son reconocidos cuando realizan una excelente labor.

De acuerdo a (Laza, 2012) una justa manera de optimizar el desempeño profesional de los trabajadores es motivándoles continuamente y manejando diversas metodologías tales como: generarles una mayor autoridad, conceder responsabilidades laborales, enaltecer los objetivos alcanzados.

(Bennis, 1973), expone que el avance organizacional responde al cambio del entorno empresarial; una desarrollada táctica formativa cuyo propósito es renovar las ideologías, conductas, valores y las estructuras organizacionales, con el fin de que éstas puedan acoplarse mejor a las nuevas tecnologías, negocios y desafíos empresarial.

Factores determinantes del clima organizacional

TABLA 1. FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

FACTOR	CONCEPTUALIZACIÓN
Claridad organizacional	Mientras más conocimiento haya de la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias por las personas integrantes de la organización, más adecuadas serán sus decisiones y acciones, mejor será la comunicación, habrá menos lugar a conflictos y mejor será el clima Organizacional.
Estructura organizacional	Si la estructura es realmente un medio ágil y flexible, que permita la integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de los diversos procesos, en función de la misión y los objetivos, mejor será el clima organizacional.
Participación	Si en todo lo relacionado directamente con su trabajo, todos nuestros miembros de la organización tienen la posibilidad de informarse en forma oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones, mejor será el clima organizacional.
Instalaciones	Si el ambiente físico, en el cual se desenvuelve la vida diaria de la organización, es agradable, estético, seguro, funcional y con las comodidades necesarias para sentirse a gusto, mejor será el clima organizacional.
Comportamiento sistémico	Si las personas y las diversas áreas de la organización tienen clara conciencia de que la misión y los objetivos de la organización están por encima de cualquier interés personal o sectorial, e interactúan positivamente y siempre como un todo, en aras de alcanzarlos, mejor será el clima Organizacional.
Relación simbiótica	Si empresarios y empleados no se perciben como "enemigos", a la manera tradicional, sino como amigos, que mediante diferentes aportes y funciones buscan sacar provecho de su vida común, con más y mejores beneficios para todos, mejor será el clima Organizacional.
Liderazgo	Si quienes tienen cargos administrativos o de dirección, en los diferentes niveles, son personas motivadas, receptivas, asequibles, creativas, orientadoras e impulsadoras de las decisiones y acciones individuales y grupales, mejor será el clima organizacional.
Consenso	Si las diferentes decisiones que se toman en los diversos grupos se hacen mediante el consenso, que los mantiene unidos, en lugar de la votación o de la imposición de quienes tienen el poder, que puede dividirlos, mejor será el clima Organizacional.
Trabajo gratificante	Si la organización procura ubicar a las personas en el cargo que más les guste (siempre y cuando estén debidamente capacitadas para ejercerlo) y con funciones realmente enriquecidas, de tal manera que les represente un desafío interesante, encontrarán la mejor posibilidad de realización personal, disfrutarán más de su trabajo, lo realizarán con amor y calidad, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional.
Desarrollo personal	Si todas las personas tienen posibilidades reales y permanentes de continuar su formación personal y profesional, mejor será el clima Organizacional.

Elementos de trabajo	Si para la labor diaria las personas pueden contar en su puesto de trabajo con los mejores y más modernos elementos o ayudas, a fin de que puedan hacerlo con más calidad y comodidad, a la vez que estar a tono con la época, se sentirá más a gusto, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional.
Relaciones interpersonales	Si las personas cuentan con un excelente espacio para sus relaciones con los demás, en donde haya libertad de expresión, justicia, verdad, respeto y consideración a las maneras de pensar, de sentir y de actuar, apoyo, trato digno y cordial, en fin, un lugar en donde sean realmente trascendentes las relaciones del hombre con el hombre, mejor será el clima organizacional.
Solución de conflictos	Si los conflictos que se presentan entre personas y entre grupos se afrontan y solucionan oportunamente, en lugar de evadirlos, procurando soluciones satisfactorias para las partes involucradas y el acercamiento entre ellas, mejor será el clima organizacional.
Expresión informal positiva	Si dentro de la necesaria formalidad que la organización debe mantener, las personas y los grupos encuentran amplias posibilidades de expresarse positivamente de manera informal, habrá más camaradería entre ellos, mayor agilidad en los diversos procesos y mejor será el clima organizacional.
Estabilidad laboral	Si la organización ofrece a sus miembros un grado importante de estabilidad laboral, que genere en ellos la tranquilidad necesaria para desarrollar una buena labor, sin la angustia que produce la posibilidad de un despido repentino, mejor será el clima organizacional.
Valoración	Si a las personas que son creativas y que cumplen con calidad y oportunamente con sus labores, se les valora, se les destaca o se les incentiva en una u otra forma, mejor será el clima organizacional.
Salario	Si el salario recibido por las personas es una justa retribución por su trabajo, y mejora cuando las condiciones económicas de la organización también lo hacen, mejor será el clima Organizacional.
Agilidad	Si las normas, procedimientos, manuales, controles, etc., se simplifican y reducen a lo estrictamente necesario, buscando agilizar el trabajo de las personas y los diversos procesos, mejor será el clima Organizacional.
Evaluación del desempeño	Si los sistemas de evaluación del desempeño son objetivos, oportunos, equitativos y constructivos, más no represivos, mejor será el clima organizacional.
Retroalimentación	Si las personas y los grupos tienen la oportunidad de conocer con alguna frecuencia, el pensamiento y sentimiento respetuoso de los demás sobre su comportamiento, con el fin de que consideren la posibilidad de mantenerlo porque los demás lo encuentran positivo o se sienten a gusto con él o de modificarlo, por lo contrario, mejores serán sus relaciones y mejor será el clima Organizacional.
Selección de personal	Si la gente que la organización vincula para ejercer determinadas labores, además de contar con el talento necesario para ejercerlas, se destacan por su calidad humana, mejor será el clima Organizacional.
Inducción	Si desde el mismo momento de su vinculación a la organización, las personas son tratadas con respeto y cordialidad, y si la inducción las lleva, tanto a ambientarlas rápidamente con los demás, como a un profundo conocimiento de la organización y de su puesto de trabajo, mejor será el clima Organizacional.
Imagen de la organización	Si las personas que integran la organización tienen una excelente imagen de la misma, mejor será el clima Organizacional.

Fuente: (Hernán, 1995)

Consecuencias del clima organizacional

Según la teoría de la administración contempla que el inadecuado clima laboral afecta al progreso organizacional, afectando principalmente al nivel administrativo deteriorando la comunicación interna quien afecta a su vez a la toma de decisiones.

El clima abarca un todo dentro de la organización, relacionándose principalmente con el bienestar de los trabajadores y por ende influye en la motivación, en la satisfacción laboral y en el desempeño de los individuos dentro de la empresa. (Carlos, 2006).

Comportamiento

Al hablar de comportamiento resulta un poco complicado determinar específicamente cuales son las acciones que se relación estrictamente con la conducta o comportamiento de

un empleado. Cabe mencionar que el comportamiento no se relaciona básicamente con la productividad de un individuo, por el contrario si los empleados se ayudan entre sí generan que los grupos organizacionales tengan más eficacia. (Chiavenato, Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones., 2009)

Evaluación del desempeño

Hoy en día prevalecen varios métodos y técnicas que proporcionan mantener motivados a los empleados y de este modo lograr desempeñar sus tareas eficazmente siendo más productivos. Para determinar el método que se va a emplear, la compañía debe tener en cuenta cuáles son las necesidades del trabajador. Los métodos que frecuentemente se utilizan son: la reconocida Pirámide de Maslow también conocida como la jerarquía de las necesidades del ser humano, en base a esta teoría a medidas que se satisfacen las necesidades primordiales, los individuos desarrollan necesidades menos esenciales; la teoría de los dos factores también conocida como Herzberg, radica básicamente en que si el individuo se encuentra satisfecho o no con su trabajo; También Mc Gregor hace referencia a las teorías conocidas como la teoría “X” y Teoría “Y”. Finalmente el método conocido como “Locke” hace referencia a la teoría que habla de la fijación de metas, según lo expuesto en ésta teoría el propósito de alcanzar una meta es esencial para la motivación del personal de la empresa. (García, 2013).

(Armando, 2014), señala que el avance organizacional hace referencia a la magnitud de una organización con la que agrupa los resultados tanto individual, grupal y organizacional; induce al rendimiento laboral; contempla las apreciaciones de los trabajadores; y manifiesta las particularidades de las competencias existentes.

Además define la medición del desempeño a modo de una medida sistemática del nivel de eficacia y eficiencia, determinando como los trabajadores ejecutan sus actividades laborales en un tiempo determinado, esto establece la base para proyectar y llevar a cabo un plan individual de preparación y desarrollo profesional.

Indicadores de desempeño

La función de los indicadores en la organización es fundamental ya que por este medio se puede evaluar los procesos organizacionales, el desempeño de los trabajadores y encaminarse hacia una mejora continua.

Se define a un indicador como una medida que se utiliza para la cuantificación de la eficiencia y la eficacia de las actividades desarrolladas por los empleados en las organizaciones. Algo esencial para ésta definición es tener bien definido cuál es la intención o el propósito de efectuar la medición en la organización.

Al mencionar los indicadores de desempeño (Bonney & Armijo, 2005), hace referencia a las medidas mediante las cuales se representan cómo se van desarrollando los objetivos del programa empresarial, el plan institucional y la gestión de la misma.

Elegir indicadores no es algo tan sencillo (Heredia, 2001), menciona que para un indicador se debe tener en consideración las siguientes cualidades: propósito de la medición, el valor objetivo, la forma cómo se va a calcular, quienes van a intervenir y de qué manera.

Según, (Ribas, 2003), describe diferentes tipos de incentivos: Los incentivos materiales que son compensaciones tangibles como (salarios, bienes y servicios) susceptibles de una valoración monetaria inmediata. Los incentivos funcionales se relacionan con los fines que demuestran la supervivencia organizacional. Los incentivos de identidad, se refiere a la probabilidad de identificación de las ideologías del personal de la empresa con los sindicatos, con los propósitos organizacionales y con los valores.

Motivación

(Maslow, 1991), se refiere a la motivación como una teoría sólida, la cual debe ser aceptada como algo interminable en el ámbito empresarial debido a que el ser humano la adopta como método de supervivencia y satisfacción de sus necesidades, ya que de ésta manera un empleado que logra alcanzar un ciclo motivacional se considera una persona auto realizada profesionalmente, logrando así ser individuo más productivo.

Fundamentos sociales del comportamiento

Las acciones y comportamientos en el individuo no ocurre en un desierto social, ya que los conflictos presentados en la sociedad no nacen precisamente de las motivaciones tanto psicológicas como las individuales, esto se produce por los conflictos existentes entre los grupos sociales. De aquí nace la importancia de estudiar el conflicto desde el aspecto sociológico ya que ofrece analizar los comportamientos individualistas. (Alicia Garrido Luque, 2013).

Hoy en día en el entorno empresarial, existe mucha competencia entre las organizaciones, debido a que una quiere imitar o tratar de hacer mejor las cosas que la propia empresa. Ante esta situación se obtiene una ventaja competitiva cuando los empleados se sienten motivados y unen sus esfuerzos para realizar tareas que a la competencia le resulte dificultoso en imitarlos, esto se debe a la capacidad especial que la compañía posee.

La ventaja competitiva de una empresa depende básicamente de las habilidades de los trabajadores, de los talentos que poseen, los conocimientos, valores y capacidades de desarrollar sus tareas laborales con eficacia y eficiencia lo cual conlleva al crecimiento de la empresa.

Organizaciones

(Gorostegui, 2018). Define una organización a la constitución de un grupo de personas y de los elementos materialistas, con la finalidad de trabajar consecuentemente al logro y realización de los objetivos. Toda organización debe tener cuatro elementos esenciales:

1. **Objetivo:** Este se basa en la razón existencial de la empresa. Ya que ésta existe para algún motivo.
2. **Elementos personales y materiales:** Fundamentalmente el principal elemento para dar funcionamiento a la organización son las personas, disponiendo de los recursos materiales para la ejecución de sus labores.
3. **Dirección:** Grupo de personas con una jerarquía y autoridad para dirigir, apoyar y motivar a sus subordinados a la consecución de los objetivos y metas organizacionales.
4. **División del trabajo:** Se refiere a la división y asignación de tareas ya sean grupal o individual empleando maquinarias y herramientas necesarias para la ejecución de dichas tareas, aumentando la productividad en la empresa.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

- **Enfoque de la investigación**

La investigación tendrá un enfoque mixto debido a que surge de la combinación de los enfoques cuantitativo porque, se trata de analizar una realidad objetiva de la situación laboral de la empresa Nomursa, además porque utilizan análisis estadísticos, cálculos matemáticos y tabulación de datos. Cualitativo porque parte de la observación no participativa, y también porque la información que se obtendrá será a través de la investigación de campo y análisis bibliográficos

- **Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental de diseño transaccional por lo cual en el trabajo investigativo se optó por evaluar la situación existente del clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa constructora NOMUR S.A, a través los métodos necesarios con su enfoque en la determinación e incidencia del caso; además porque éste trabajo se lo realizará en un tiempo determinado.

- **Tipo o alcance de la investigación**

El alcance de la investigación es explicativa porque se intenta definir los diferentes factores del clima laboral y explicar el porqué de las causas que inciden en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora NOMUR S.A. También porque parte de un estudio exploratorio debido a que esta temática no ha sido estudiada dentro de la organización, del mismo modo es de tipo descriptivo debido al proceso de detallar la situación existente dentro de un grupo de trabajadores en torno a su comportamiento organizacional en su lugar de trabajo.

- **Metodología (métodos/ técnicas/ instrumentos):**

Métodos:

La investigación está apoyada en el método de inducción por lo cual el trabajo está enfocado en determinar el desempeño de los trabajadores en torno al clima laboral en que se encuentran, este se enfoca al razonamiento para formar conclusiones del trabajo investigado.

Técnicas

- Encuesta: esta técnica se aplicará a una cantidad de 21 colaboradores de la empresa NOMUR S.A.
- Observación no participante: a través de esta técnica se estudiará el tipo de clima la organización.
- Notas de campo: a través de ella se toma nota de la información recolectada.
- Bibliografía: la investigación se apoyará de diferentes autores que opinan exclusivamente del tema de investigación.

Instrumentos

- Cuestionario de encuestas: la encuesta que se llevará a cabo constará de 30 preguntas, entre ellas están las de opción múltiple.
- Aplicación de entrevista para recolectar información a los administradores de la empresa constructora NOMUR S.A.

Unidad de Análisis

Todos los trabajadores directos de la empresa.

Delimitación de la población

La población total objeto de estudio 21 empleados directos que laboran en la Empresa NOMUR S.A

Selección y tamaño de la población

Es importante recalcar que en este caso no es necesario realizar una fórmula que determine el tamaño de la población ya que existe únicamente la cantidad de 21 empleados en la empresa.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

El estudio de la problemática planteada se la realizó en la empresa constructora NOMUR S.A, entidad familiar que se dedica a la construcción de todo tipo de edificios residenciales: casas familiares individuales, edificios multifamiliares, incluso edificios de alturas elevadas, así mismo contrata con el sector público, fue creada el 3 de marzo del 2010 como sociedad, y su matriz está ubicada en las calles Juan Montalvo y 5 de junio de la ciudad de Babahoyo.

Desde su apertura cuenta con una extensa cartera de clientes sin embargo está presentando problemas de rendimiento laboral con el personal que trabaja en esta organización, razón por la cual se realizará una evaluación sobre el clima laboral con el fin de determinar las causas que desmotivan al personal para realizar sus labores con eficacia.

En estos últimos años la empresa constructora NOMUR S.A, ha tenido un deficiente crecimiento por que no cuenta con buen clima laboral entre su personal de trabajo, ocasionando una baja productividad laboral, impidiendo el fortalecimiento de la empresa en el mercado. Asimismo estas falencias generadas en la empresa se ha enfocado en el estudio realizado de la problemática planteada mediante herramientas investigativas, para su alcance se aplicará una encuesta a los empleados de la organización, teniendo como finalidad especificar los inconvenientes que ocasionan la existencia de un clima organizacional inapropiado. Ya que un adecuado clima laboral permite aumentar el nivel productivo del empleado en el desarrollo de sus tareas laborales, lo cual le permite alcanzar una vida más confortable.

Las siguientes preguntas fueron realizadas a los empleados de la empresa constructora NOMUR SA, para analizar el comportamiento del clima laboral de ésta compañía.

Los resultados alcanzados de ésta encuesta fueron obtenidos a través del programa IBM SPSS Statistics.

En este conjunto de deducciones se da a entender las vitales manifestaciones que dieron lugar a esta disertación, frente a las particularidades proporcionadas por el personal que trabaja en la Empresa Constructora NOMUR S.A., del cantón Babahoyo.

TABULACIONES

Tabla de frecuencia # 1

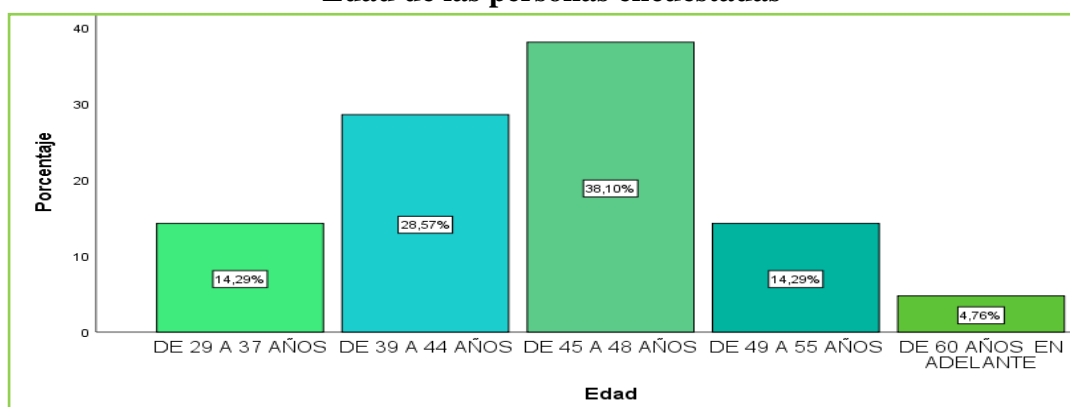
Edad de las personas

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DE 29 A 37 AÑOS	3	14,3	14,3	14,3
DE 39 A 44 AÑOS	6	28,6	28,6	42,9
DE 45 A 48 AÑOS	8	38,1	38,1	81,0
DE 49 A 55 AÑOS	3	14,3	14,3	95,2
DE 60 AÑOS EN ADELANTE	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Edad de las personas encuestadas



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La gráfica manifiesta que la empresa constructora Nomursa cuenta con aproximadamente un 38,10% de personal organizacionalmente activo con edades en el intervalo de 45 a 48 años de edad, mientras que el 28,57% se encuentra en el rango comprendido de las edades de 39 a 44 años, seguido de un 14,29% del personal con edades comprendidas entre 49 a 55 años, este último se enfoca en las personas con mayor tiempo de labor que tienen en la organización, por consiguiente se refleja otro 14,29% correspondiente a las edades de 29 a 37 años, particularmente se refiere a las personas que tienen poco tiempo laborando en la organización, y finalmente tenemos un 4,76% que comprende las edades de 60 años en adelante, siendo estas relacionadas con las personas que laboran desde el inicio de la compañía. Es de suma importancia considerar el análisis

del desempeño para identificar oportunidades de mejora considerando las facultades y experiencias del personal de mayor antigüedad quienes otorguen un apoyo a las nuevas generaciones, una manera de capitalizar la experiencia organizacional.

Tabla de frecuencia # 2

Sexo de las personas encuestadas

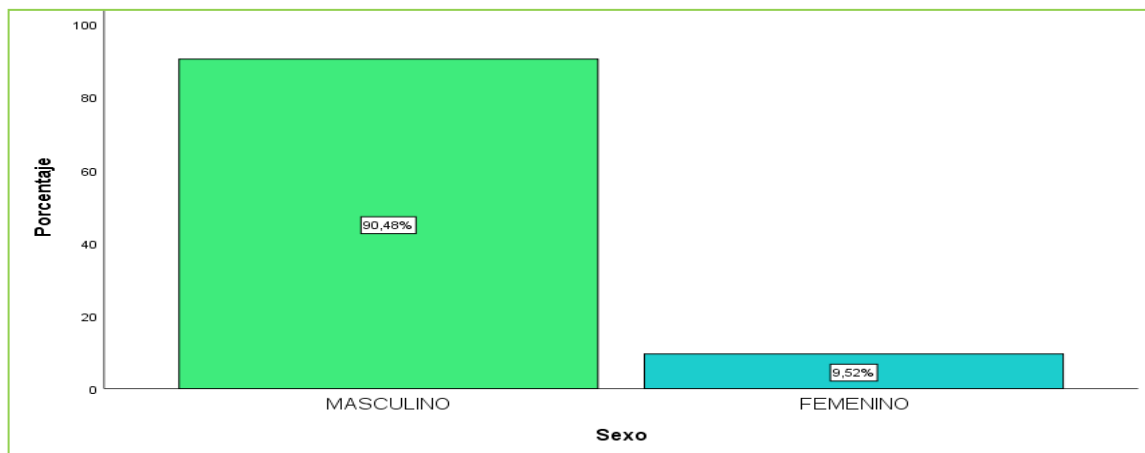
Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MASCULINO	19	90,5	90,5	90,5
FEMENINO	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 2

Sexo de las personas encuestadas



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Se puede observar en la gráfica que lo que respecta al género de los trabajadores de NOMUR S.A, se obtuvo que el 90,48% son del sexo masculino, mientras que el 9,52% equivale al género femenino. Existe una gran diferencia en estas variables porque únicamente laboran 2 personas de sexo femenino. Esto se debe a la actividad que se dedica la empresa, en este caso Nomursa en una compañía constructora en obras civiles, por lo cual prevalece más personal masculino que femenino.

Tabla de frecuencia # 3

Estado civil de las personas encuestadas

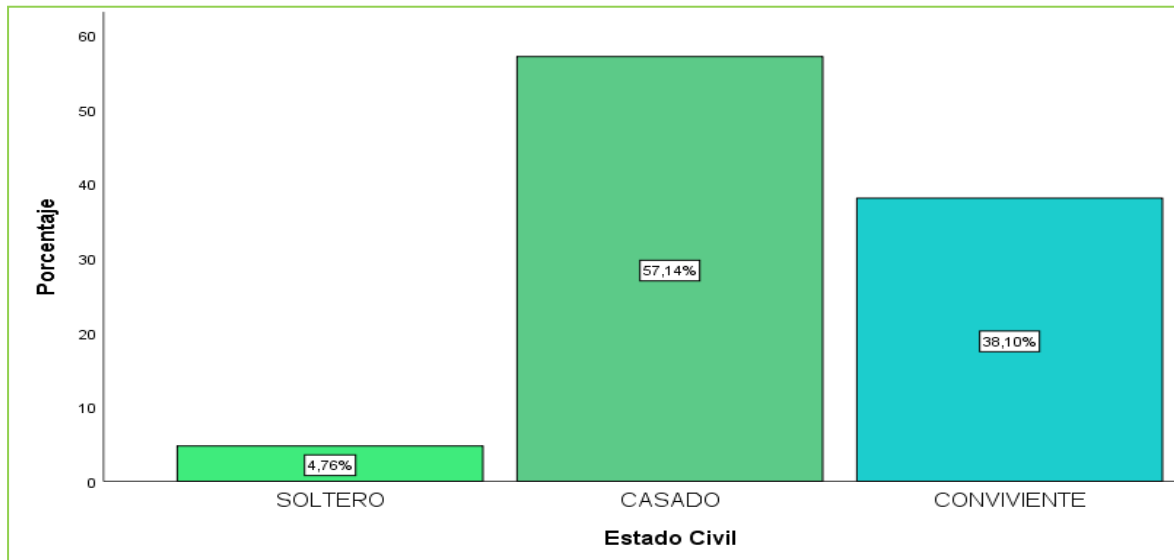
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO	1	4,8	4,8	4,8
CASADO	12	57,1	57,1	61,9
CONVIVIENTE	8	38,1	38,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico #3

Estado civil de las personas encuestadas



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Mediante la gráfica podemos observar que del total de empleados que laboran en la empresa, el 57,14% están casados, mientras que el 38,10% tienen conviviente, seguidamente del 4,76% mencionan que su estado civil es soltero.

Como se puede observar en la gráfica prevalece el estado civil “CASADO” con mayor porcentaje, indican los trabajadores que la mayoría son casados legalmente por motivos a los beneficios que ofrecen las organizaciones por carga familiar.

Tabla de frecuencia #4

Cargo de las personas encuestadas

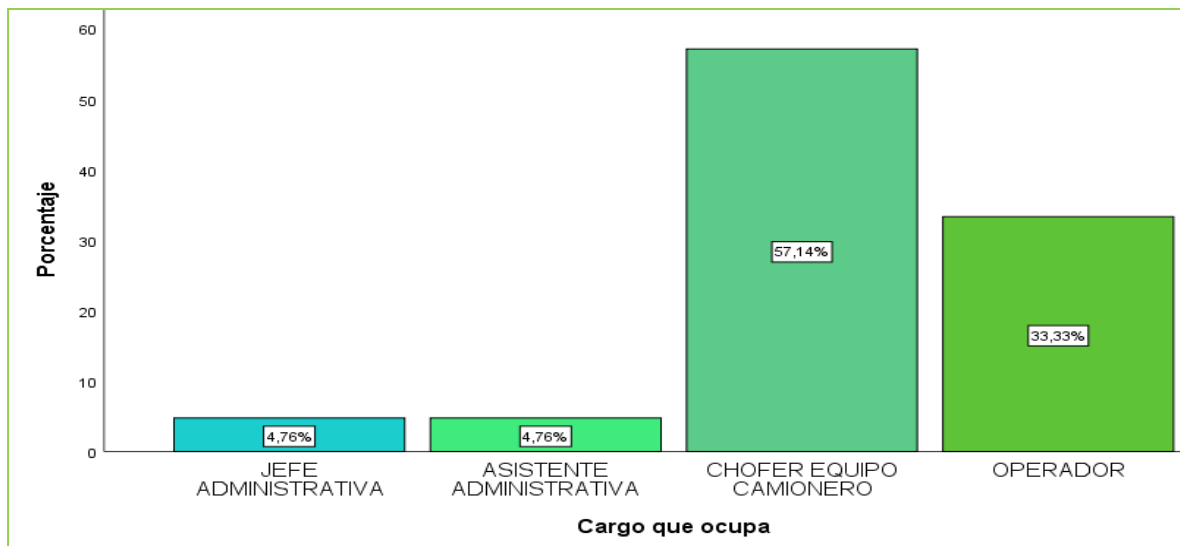
Cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
JEFA ADMINISTRATIVA	1	4,8	4,8	4,8
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	1	4,8	4,8	9,5
CHOFER EQUIPO CAMIONERO	12	57,1	57,1	66,7
OPERADOR	7	33,3	33,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico #4

Cargo de las personas encuestadas



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La gráfica nos muestra que respecto al cargo que ocupan el 57,14% corresponden a choferes, distribuidos de la siguiente manera; (2 de Cabezales, 8 de Volquetes y 2 de Tanqueros de Agua), seguido del 33,33% que son operadores, de equipo caminero (2, Motoniveladora, 2 Rodillos, 2 Excavadoras de Oruga y 1 Retroexcavadora), y finalmente un 9,5%, pertenecen al cargo administrativo (4,76% jefe administrativo y 4,76% asistente administrativa). Por este motivo anteriormente se reflejó mayor porcentaje de género masculino a diferencia del femenino, debido a la actividad que realiza cada trabajador. Como se puede observar existe mayor personal operativo que administrativo.

Tabla de frecuencia #5

Área de trabajo

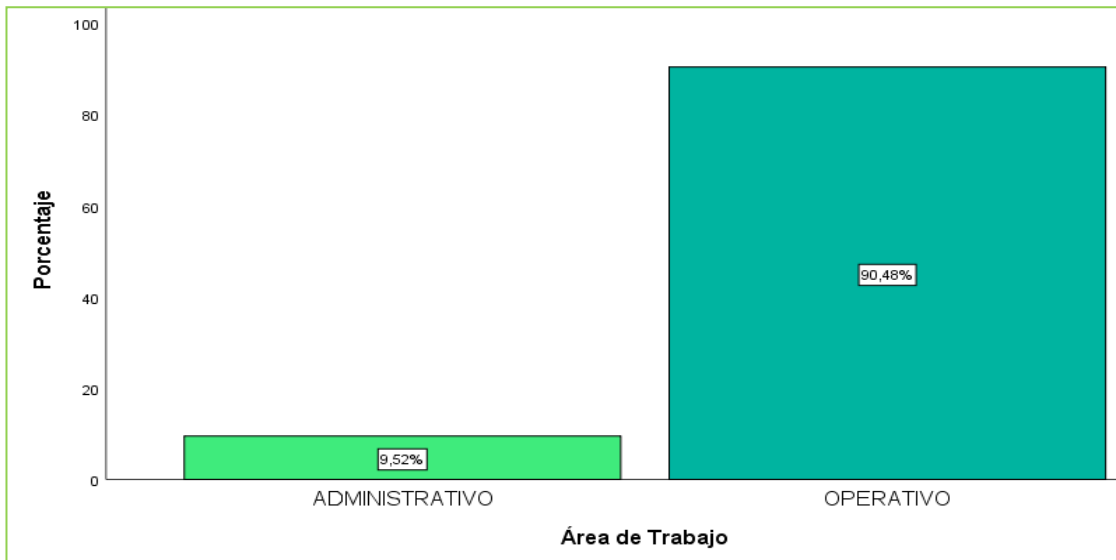
Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ADMINISTRATIVO	2	9,5	9,5	9,5
OPERATIVO	19	90,5	90,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico #5

Área de trabajo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Lo que corresponde al área de trabajo, la gráfica nos muestra que el 90,48% del personal son del área operativa, (trabajo de campo), mientras que el 9,52% son administrativos, (trabajo en oficina). Como se mencionó anteriormente estos resultados se deben a la actividad a la que se dedica la empresa.

Tabla de frecuencia # 6
Tiempo Trabajando en la empresa

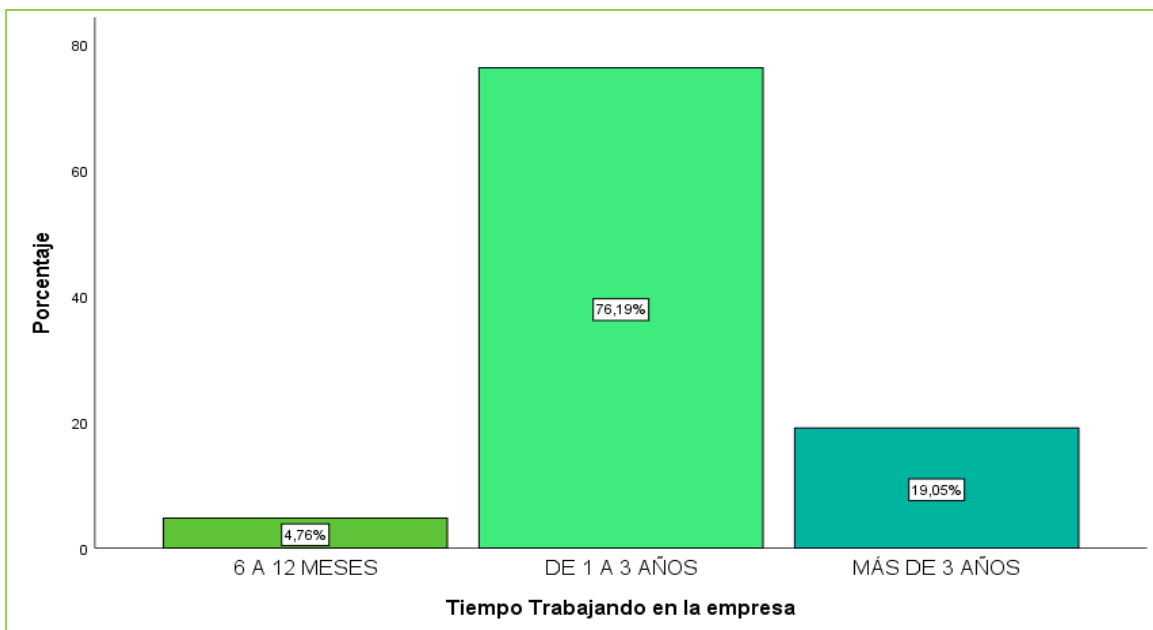
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
6 A 12 MESES	1	4,8	4,8	4,8
DE 1 A 3 AÑOS	16	76,2	76,2	81,0
MÁS DE 3 AÑOS	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 6

Tiempo Trabajando en la empresa



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La siguiente gráfica nos muestra el tiempo que los trabajadores tienen laborando en la empresa, arrojando los siguientes resultados: el 76,19% tienen laborando de 1 a 3 años, el 19,05% mencionan que tienen más de 3 años trabajando en NOMUR S.A, mientras que el 4,76% sólo tienen de 6 a 12 meses laborando en ésta compañía. No existe contrato alguno firmado para ningún trabajador, se puede evidenciar que no existe una buena administración del recurso humano, aunque existan colaboradores que hayan pasado ya el tiempo necesario como para obtener una estabilidad laboral.

Tabla de frecuencia # 7

¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?

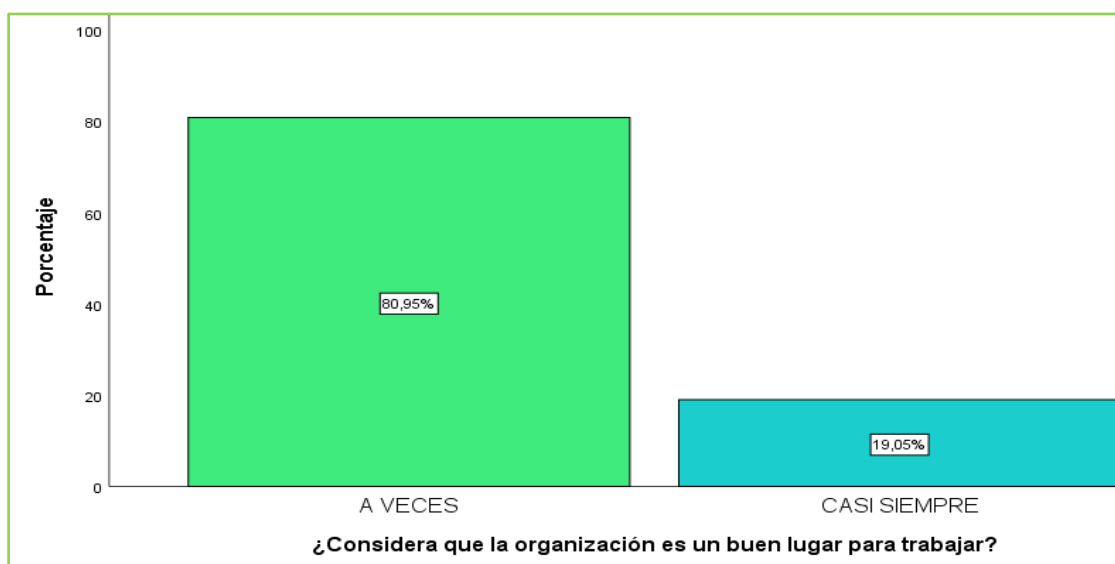
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	17	81,0	81,0	81,0
CASI SIEMPRE	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 7

¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Se puede observar en la gráfica que respecto a que si la organización es un buen lugar para trabajar, el 81% consideraron que a veces, mientras que el 19% mencionan que casi siempre. Resultados que nos muestran que falta más organización en el trabajo. Se pudo analizar con los elementos encuestados de que las personas asignadas en los puestos de dirección y organización cuando se trabaja en algún proyecto no tiene el conocimiento necesario para llevar un buen control del mismo.

Tabla de frecuencia # 8

¿Sus funciones y responsabilidades en su empresa están bien definidas?

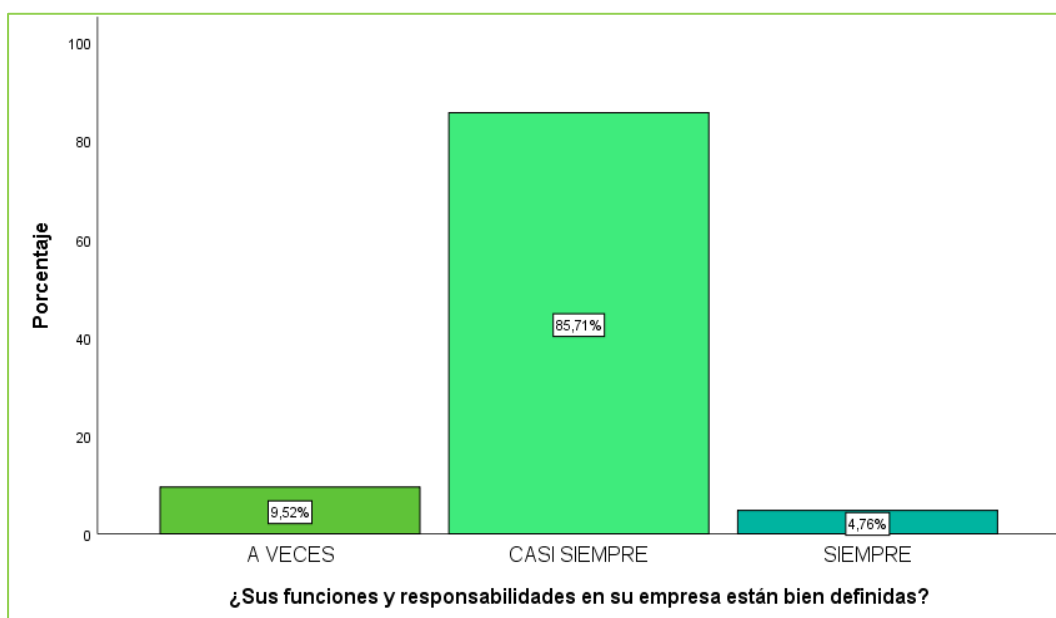
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	2	9,5	9,5	9,5
CASI SIEMPRE	18	85,7	85,7	95,2
SIEMPRE	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 8

¿Sus funciones y responsabilidades en su empresa están bien definidas?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La siguiente tabla nos muestra que el 85,71% del personal consideran que casi siempre tienen definidas sus funciones y responsabilidades en la empresa, mientras que un 9,52% mencionan que esto sucede a veces, y el 4,76% respondieron que siempre. Podemos acotar que esta variable da estos resultados porque existe más personal operativo que administrativo ya que la mayoría de los trabajos son en el campo, vías, canteras, etc.

Tabla de frecuencia # 9

¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?

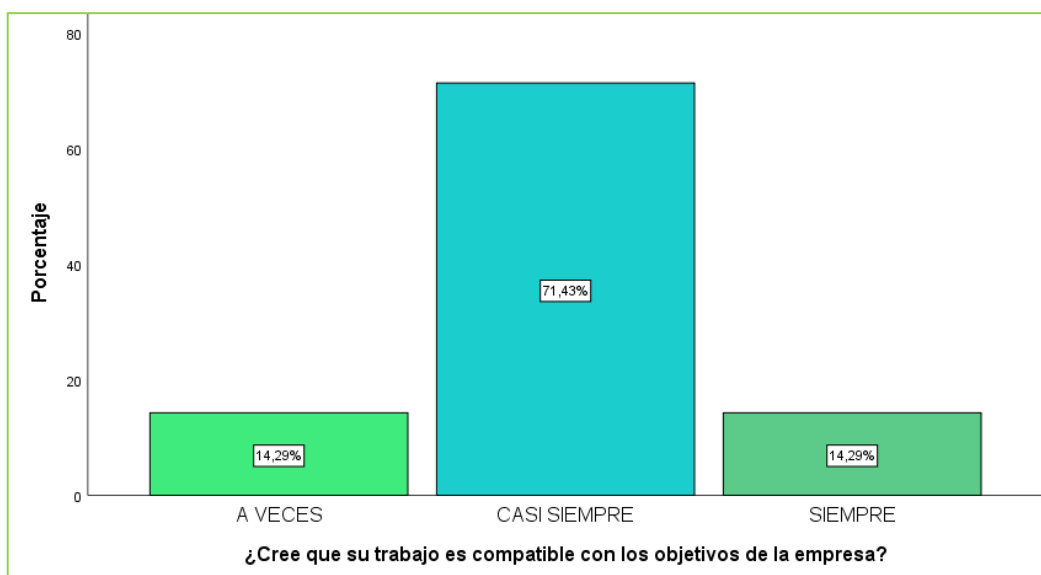
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	3	14,3	14,3	14,3
CASI SIEMPRE	15	71,4	71,4	85,7
SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 9

¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: A continuación la gráfica muestra que el 71,43% consideran que CASI SIEMPRE su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa, mientras que equitativamente un 14,29% respondieron que esto suele pasar SIEMPRE, mientras que el otro 14,29% considera que solo A VECES sucede esto.

En este caso los encuestados señalan que a pesar de no contar con una buena administración ellos realizan sus trabajos acorde a lo que la organización necesita para el cumplimiento de objetivos.

Tabla de frecuencia # 10

¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?

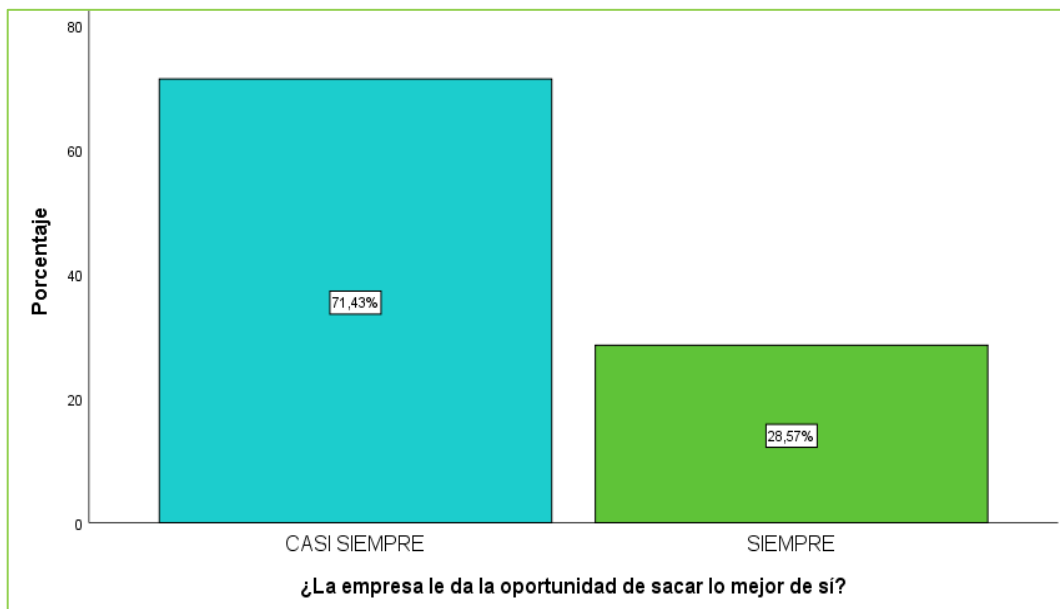
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	15	71,4	71,4	71,4
SIEMPRE	6	28,6	28,6	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 10

¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Mediante la siguiente gráfica se puede observar que ante el cuestionamiento realizado a los trabajadores de la constructora NOMURSA sobre que si la empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí, es decir desarrollar sus habilidades en el trabajo, el 71,4% menciona que CASI SIEMPRE pueden desarrollar habilidades, mientras que un 28%, consideran que SIEMPRE.

Esto se da más en el área de campo donde los operarios indican que al momento de realizar alguna obra ponen en práctica todos sus conocimientos y experiencia para realizar un buen trabajo, aunque en muchas ocasiones no son valorados todos sus esfuerzos, siempre están dispuestos a dar lo mejor de sí en cada labor encomendada.

Tabla de frecuencia # 11

¿Recibe información de cómo desempeñar su trabajo?

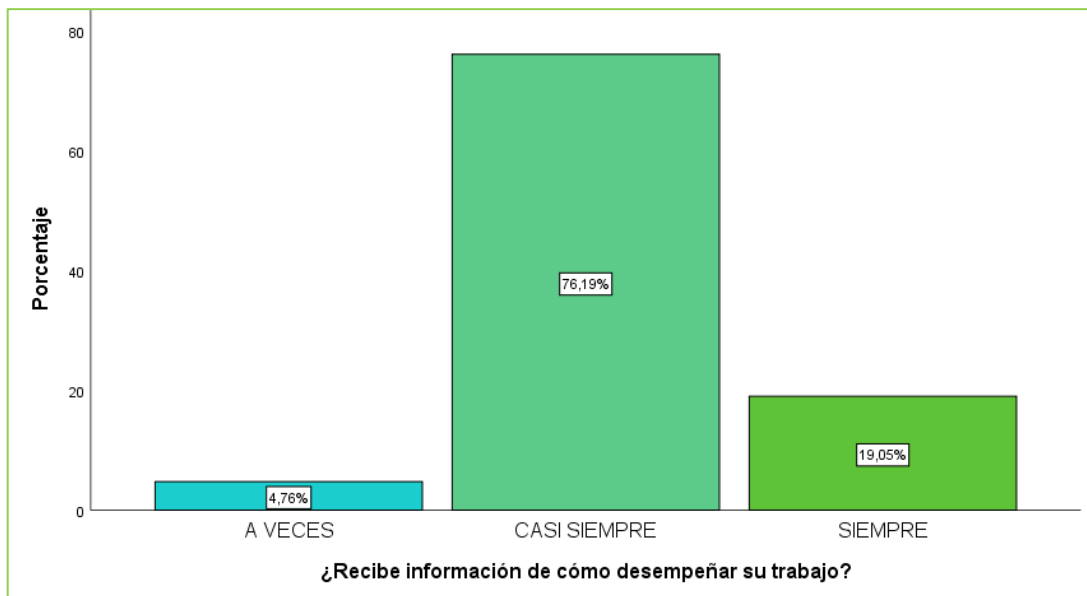
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	1	4,8	4,8	4,8
CASI SIEMPRE	16	76,2	76,2	81,0
SIEMPRE	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 11

¿Recibe información de cómo desempeñar su trabajo?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La gráfica muestra que un 76,19% del personal indican que CASI SIEMPRE reciben información de cómo desempeñar su trabajo, seguido del 19,05% consideran que SIEMPRE reciben información y finalmente un 4,76% mencionan que A VECES.

Este resultado se da porque existe en la CIA, un mayor número de trabajadores en el área operativa y su salario depende mayormente de su producción y avance en cada obra, el cual se comprueba en sus hojas de reportes diarios sean estas horas máquina para equipo caminero y hoja de ruta para volquetes.

Tabla de frecuencia # 12

¿La alta gerencia soluciona los problemas de manera eficaz?

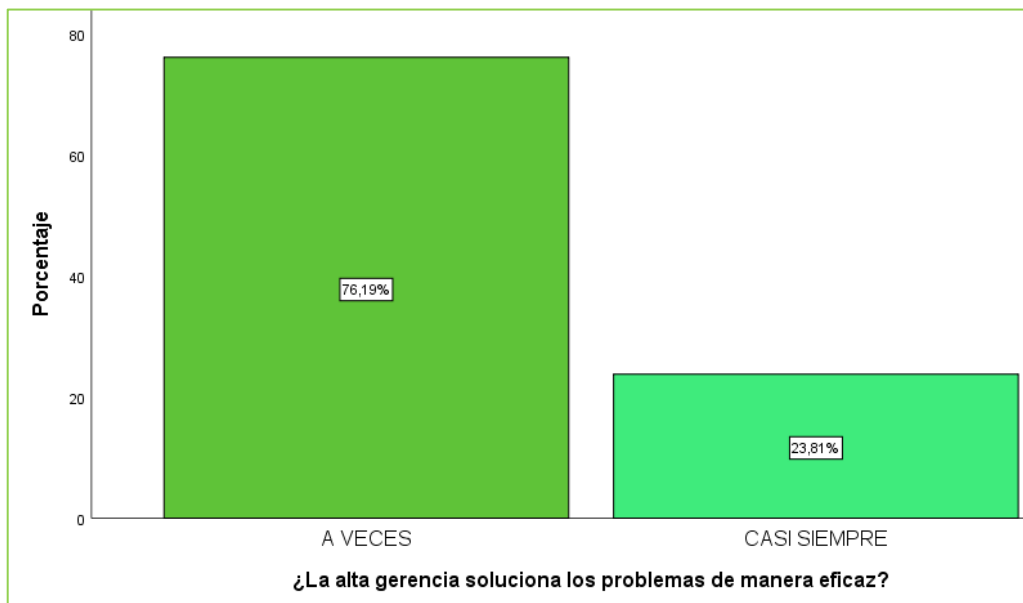
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	16	76,2	76,2	76,2
CASI SIEMPRE	5	23,8	23,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 12

¿La alta gerencia soluciona los problemas de manera eficaz?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Con respecto al siguiente gráfico podemos determinar que el 76,2% del personal indica que A VECES la alta gerencia soluciona los problemas de manera eficaz, mientras que un 23,8% indica que CASI SIEMPRE. Podemos acotar que esta variable recae en su mayor puntuación en la contestación A VECES, lo que se hace oportuno analizar que su máximo representante está teniendo falencias en su administración.

Tabla de frecuencia # 13

¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?

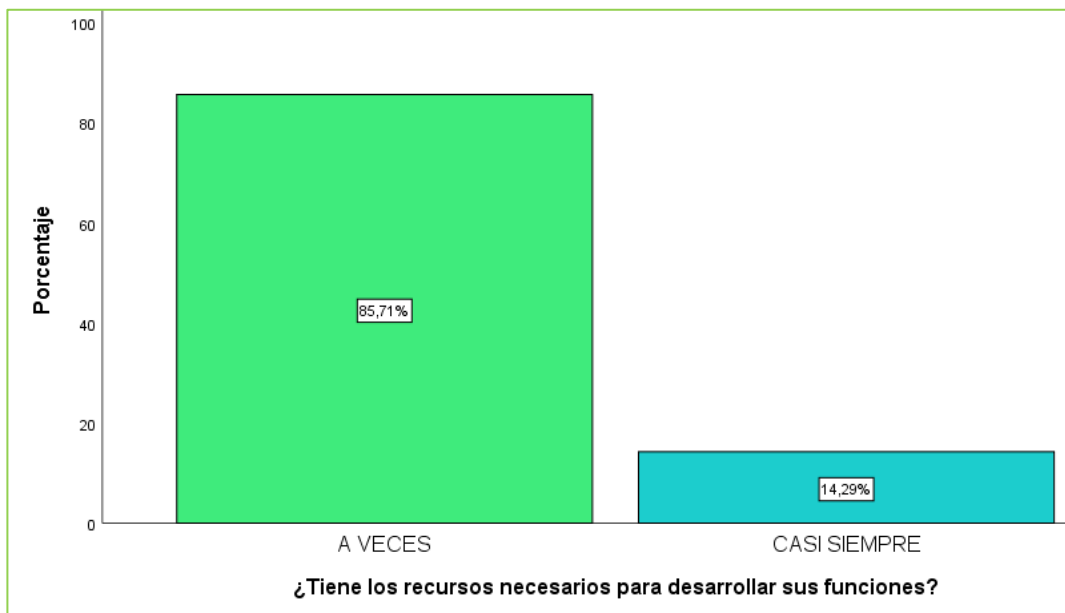
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	18	85,7	85,7	85,7
CASI SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 13

¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: En la siguiente gráfica podemos observar que ante la posesión de los recursos necesarios para desarrollar sus funciones los empleados respondieron de la siguiente manera: el 85,71% respondieron que esto suele suceder A VECES mientras que el 14,29% señala que CASI SIEMPRE. Muchas ocasiones el personal no ha contado con los recursos necesarios para realizar sus labores debido a la falta de administración, planificación y control por los subordinados, lo cual impide realizar un trabajo adecuado.

Tabla de frecuencia # 14

¿El responsable de su área toma decisiones con la participación del personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	20	95,2	95,2	95,2
CASI SIEMPRE	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 14

¿El responsable de su área toma decisiones con la participación del personal?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Este gráfico muestra que un 95,24% respondieron que solo A VECES el responsable de área toma decisiones con la participación del personal, consecuentemente del 4,76% que indican en su respuesta que CASI SIEMPRE, siendo éste porcentaje menor correspondiente al área administrativa. El mayor porcentaje hace énfasis al personal operativo, debido a que en varias ocasiones si se han tomado en cuenta al personal ante la toma de alguna decisión.

Tabla de frecuencia # 15

¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?

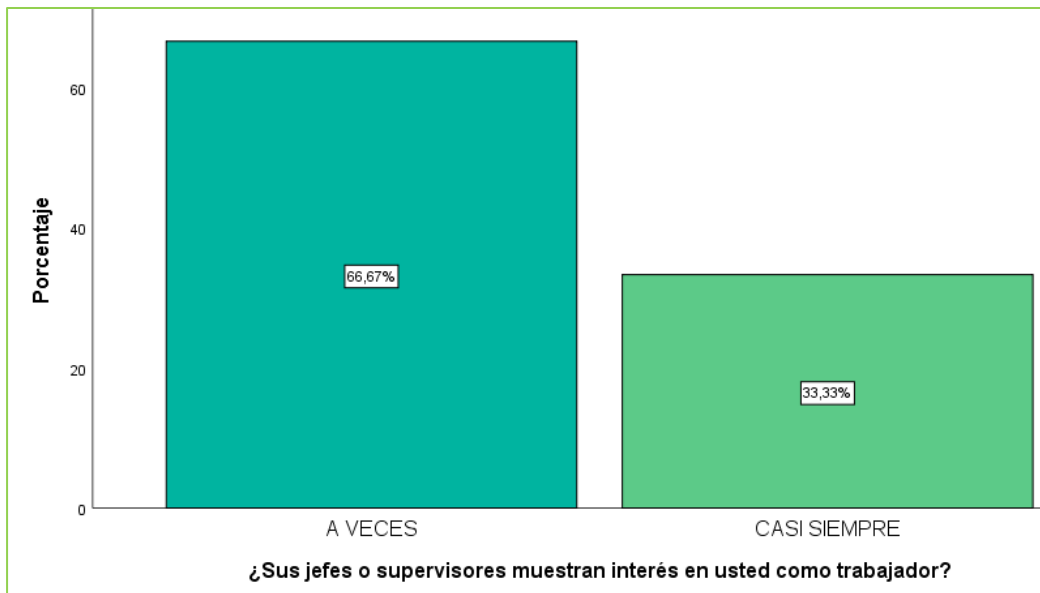
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	14	66,7	66,7	66,7
CASI SIEMPRE	7	33,3	33,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 15

¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La gráfica nos indica que un 66,67% consideran que solo A Veces sus jefes muestran interés en sus trabajadores, mientras que un 33,33% indican que casi siempre sucede esto. Debido a que son pocos los jefes o supervisores que se interesan por sus trabajadores. En este caso el propietario de ésta compañía se interesa más por la productividad e ingresos que por su personal, esto indicaron los empleados de esta compañía.

Tabla de frecuencia # 16

¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?

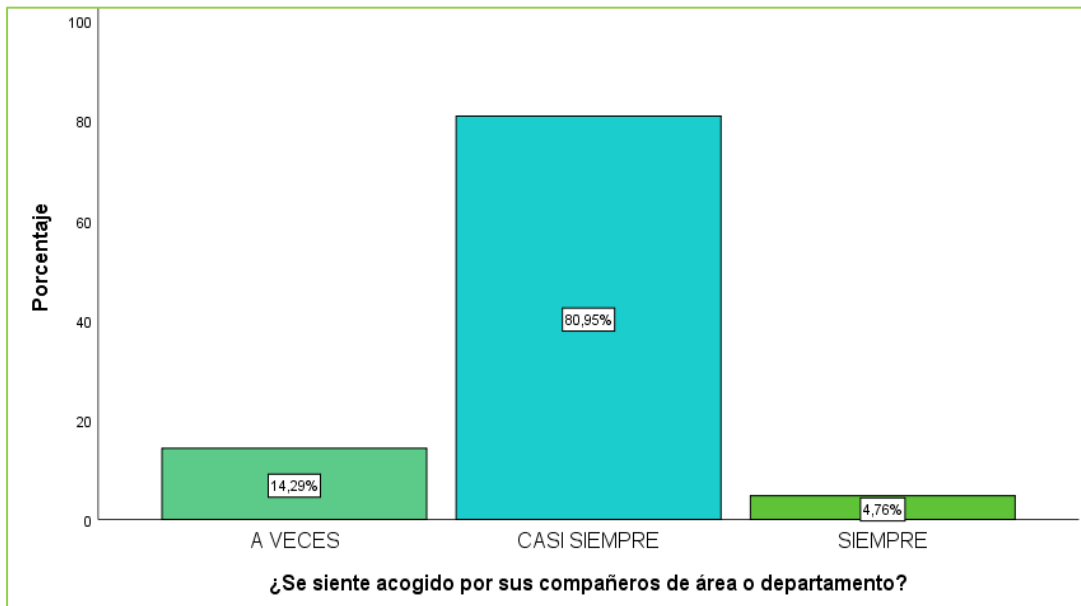
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	3	14,3	14,3	14,3
CASI SIEMPRE	17	81,0	81,0	95,2
SIEMPRE	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 16

¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: En la siguiente gráfica con relación a la pregunta ¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento de trabajo?, podemos observar que el 80,95% indican que CASI SIEMPRE, seguido de un 14,29% respondieron que A VECES, y finalmente el 4,76% manifestaron que SIEMPRE.

Estos resultados abordan a que la mayor parte del personal se siente parte del equipo de trabajo por los años laborando en la organización, pero no dejan de hacer hincapié de la falta de atención y apoyo hacia ellos.

Tabla de frecuencia # 17

¿Está a gusto con el trabajo que hace?

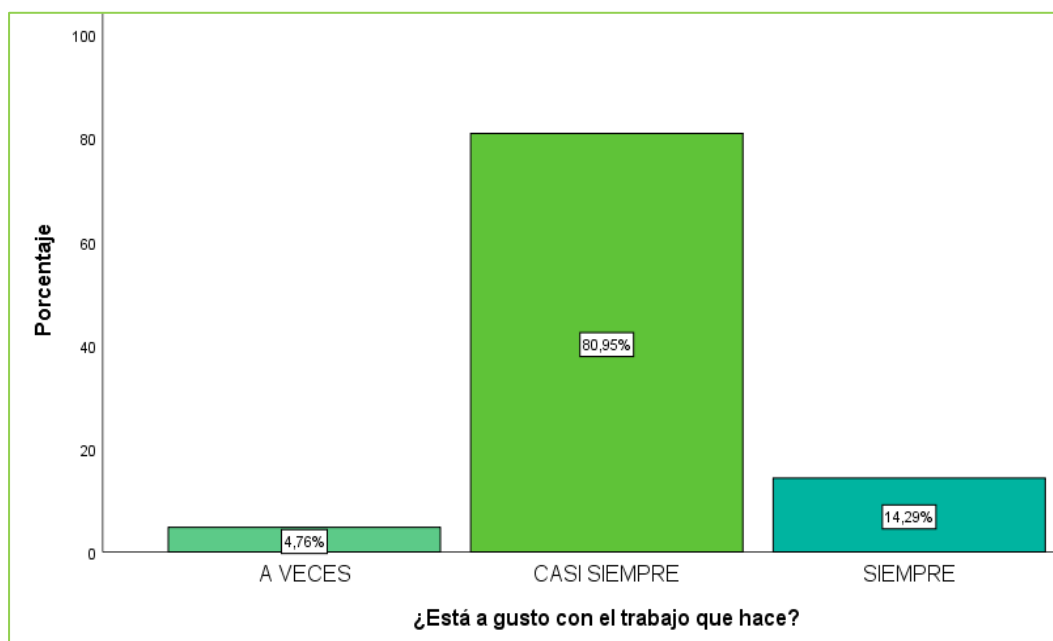
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	1	4,8	4,8	4,8
CASI SIEMPRE	17	81,0	81,0	85,7
SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 17

¿Está a gusto con el trabajo que hace?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Podemos observar en la siguiente gráfica que el 80,95% del personal indican que CASI SIEMPRE se sienten a gustos con el trabajo que realizan, mientras que 14,29% señalaron SIEMPRE, mientras que un 4,76% señalan que A VECES.

Cabe resaltar que esta variable nos muestra que la mayoría de sus trabajadores muestran estar a gusto en su lugar de trabajo pero no obstante muchas veces sienten que el ambiente de trabajo les causa estrés porque sus puestos de labor son de mucha presión y esfuerzo físico.

Tabla de frecuencia # 18

¿Evidencia usted que coexisten buenas relaciones entre el personal administrativo y operativo?

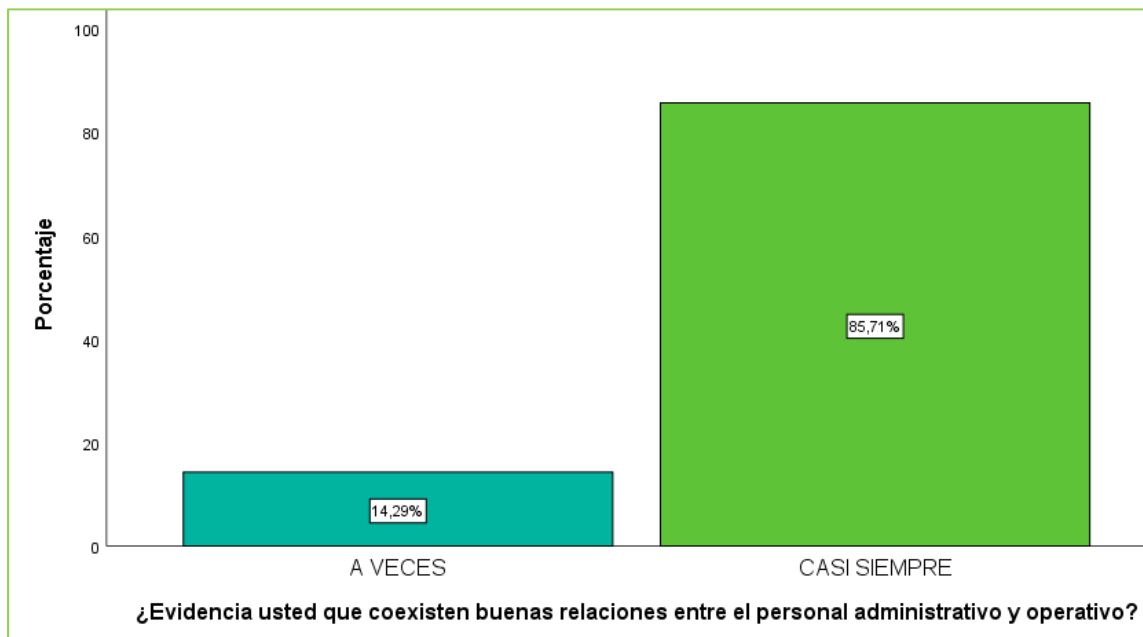
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	3	14,3	14,3	14,3
CASI SIEMPRE	18	85,7	85,7	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 18

¿Evidencia usted que coexisten buenas relaciones entre el personal administrativo y operativo?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Podemos observar en la siguiente gráfica que el 85,71% fundamenta que CASI SIEMPRE coexisten buenas relaciones entre el personal administrativo y operativo, mientras que un 14,29% indican que esto sucede solo A VECES.

Analizando a los encuetados pudimos detectar que muchas veces no existe una buena relación entre personal administrativo y operativo debido a la falta de comunicación y coordinación.

Tabla de frecuencia # 19

¿La comunicación interna dentro de la empresa funciona correctamente?

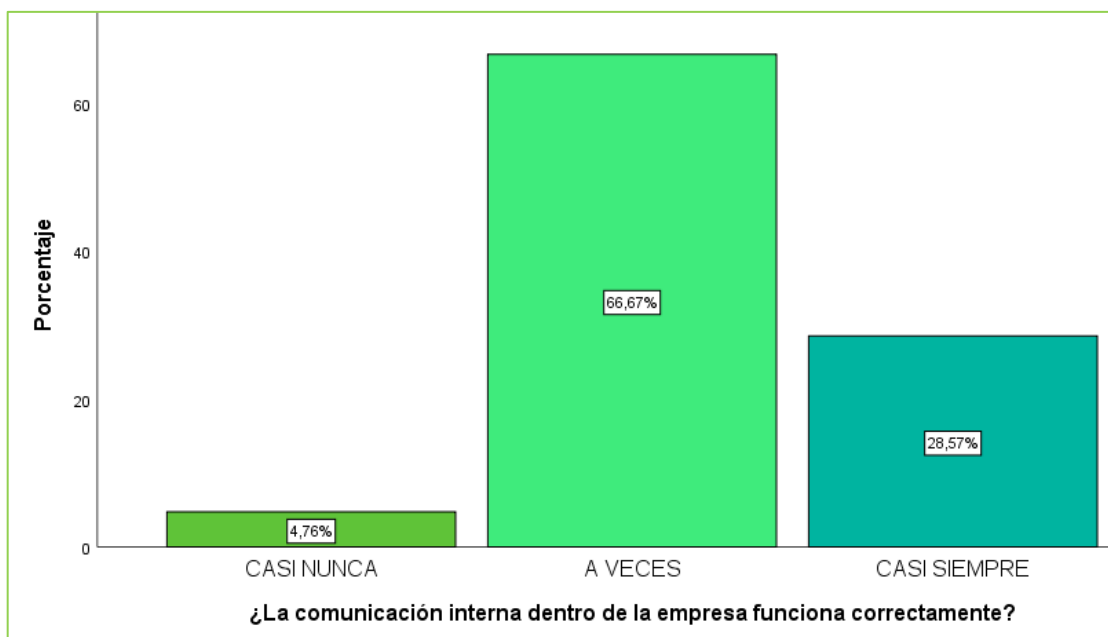
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	4,8	4,8	4,8
A VECES	14	66,7	66,7	71,4
CASI SIEMPRE	6	28,6	28,6	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 19

¿La comunicación interna dentro de la empresa funciona correctamente?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La gráfica nos muestra que el 66,67% del personal indican que A VECES la comunicación interna en la empresa funciona correctamente, mientras que un 28,57% manifestaron que CASI SIEMPRE y por consiguiente el 4,76% señalan que casi nunca.

Este último porcentaje se debe a la mala experiencia que ya han tenido los trabajadores con sus jefes. Esto es considerado un aspecto muy importante que afecta el clima laboral en la organización.

Tabla de frecuencia # 20

¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe?

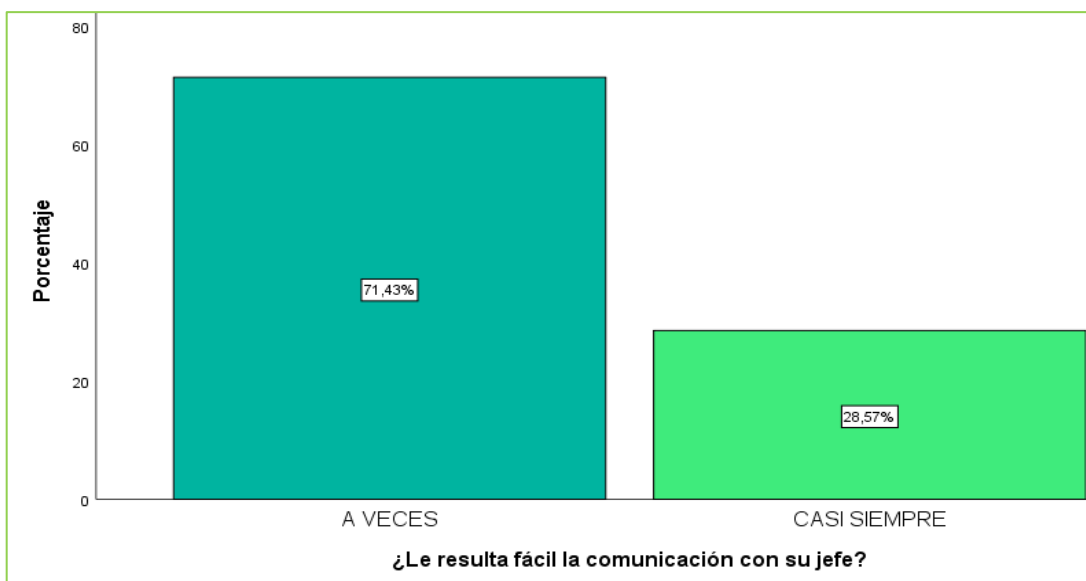
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	15	71,4	71,4	71,4
CASI SIEMPRE	6	28,6	28,6	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 20

¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Como muestra la gráfica el 71,43% del personal encuestado indicaron que a veces les resulta fácil la comunicación con sus jefes, mientras que 28,57% señalan que casi siempre.

Estos resultados se deben a que no existe un buen vínculo entre jefes y empleados, ocasionando esto una comunicación escasa, lo que genera una falta de organización y

competitividad negativa siendo estos los factores determinantes que pueden alterar el clima laboral.

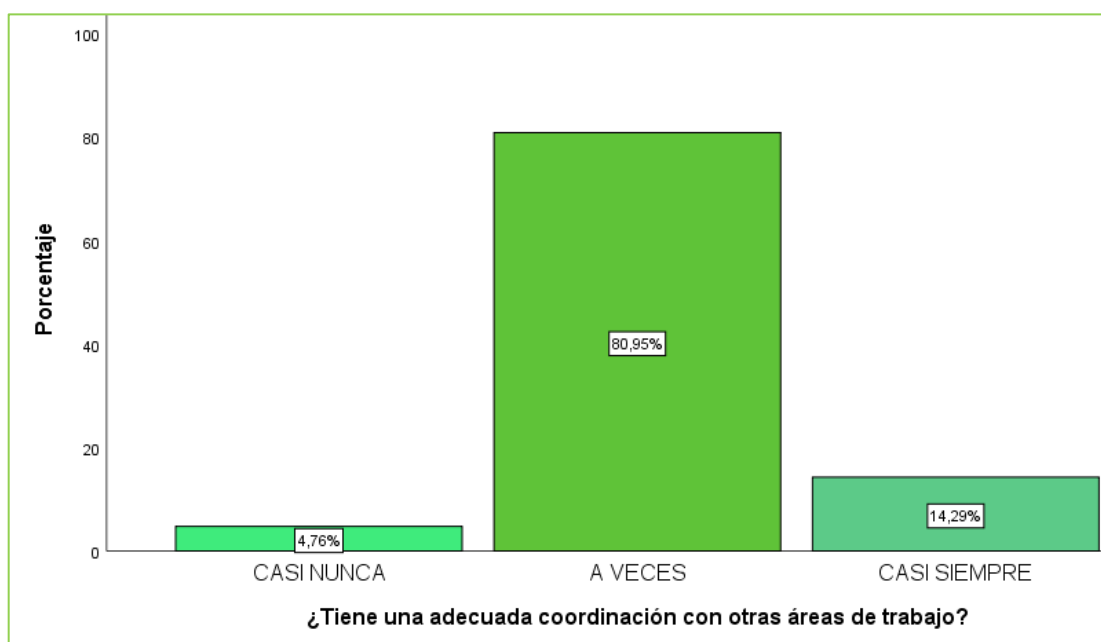
Tabla de frecuencia # 21

¿Tiene una adecuada coordinación con otras áreas de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	4,8	4,8	4,8
A VECES	17	81,0	81,0	85,7
CASI SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Gráfico # 21

¿Tiene una adecuada coordinación con otras áreas de trabajo?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Ante la pregunta realizada a los empleados ¿Tiene una adecuada coordinación con otras áreas de trabajo?, el 80,95% respondió que solo A VECES, seguido del 14,29% que mencionaron que CASI SIEMPRE y finalmente un 4,76% mencionan que CASI NUNCA.

Esto debido a la falta de comunicación, organización y planificación en la organización.

Como se mencionó anteriormente la escasa comunicación efectiva, radica en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla de frecuencia # 22

¿Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral?

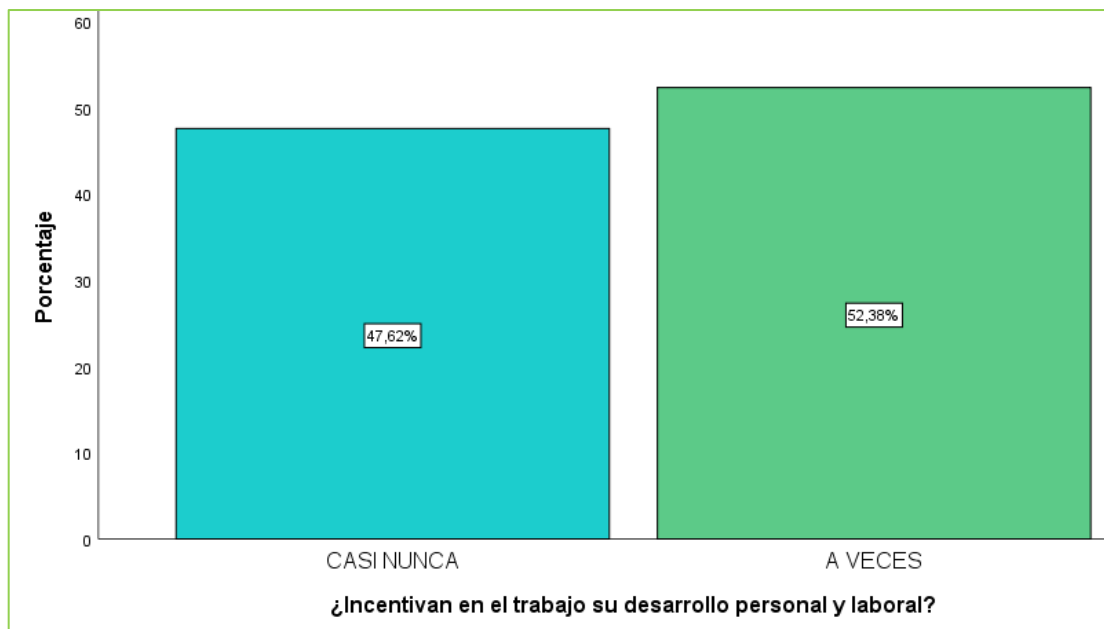
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	10	47,6	47,6	47,6
A VECES	11	52,4	52,4	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 22

¿Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis Con relación a que si la empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores, el 52,38% contestaron A VECES, y un 47,62% CASI NUNCA, lo que denota que evidentemente resulta desmotivador para los trabajadores y que se encuentra en las peores circunstancias según la percepción de ellos.

Esto se debe a que la empresa se encuentra limitada por los recursos económicos y financieros, la empresa no proporciona prestaciones a sus colaboradores como prestaciones personales, servicios médicos, seguros, capacitaciones, etc. El Personal del departamento

administrativo son los que por 2 o 3 ocasiones han asistido a capacitaciones de programas contables.

Tabla de frecuencia # 22
¿La empresa contrata personal Temporal?

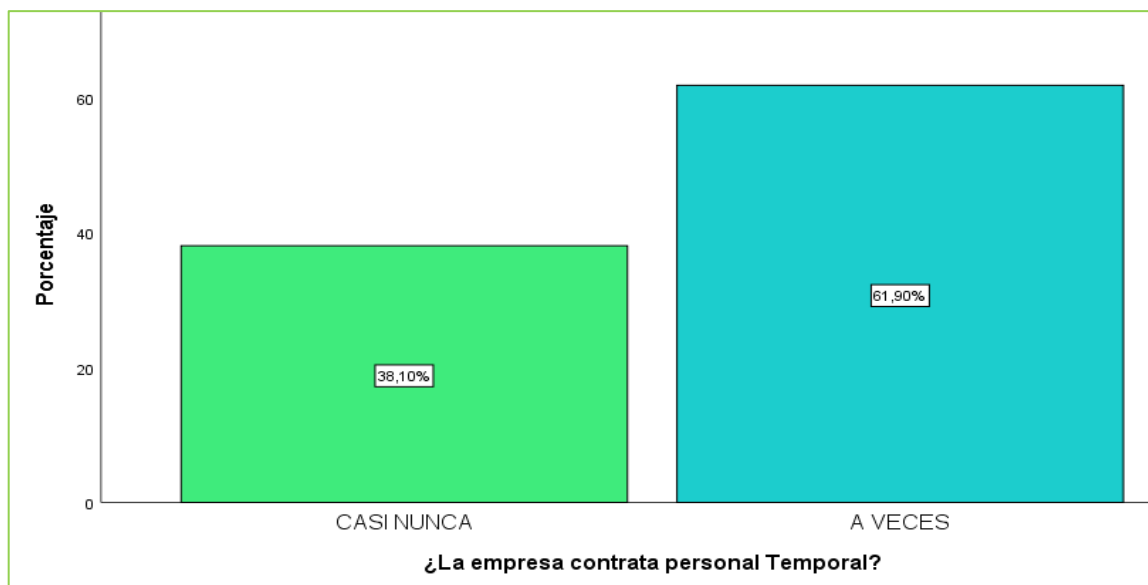
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	8	38,1	38,1	38,1
A VECES	13	61,9	61,9	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 22

¿La empresa contrata personal Temporal?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Este gráfico nos muestra que un 61,90% del personal indican que A VECES, la empresa contrata personal temporal, mientras que un 38,10% señalan que casi nunca.

Esto debido a que al momento de ser contratados no se les procede a realizar un contrato por escrito, siendo este realizado solo de manera verbal, evidenciando la falta de administración y control que existe en esta compañía. Muchas veces por falta de trabajo las personas aceptan con la finalidad de ingresar a laboral sin considerar las consecuencias que podrían tener al no existir un contrato por escrito.

Tabla de frecuencia # 23

¿Cree que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente en NOMURSA?

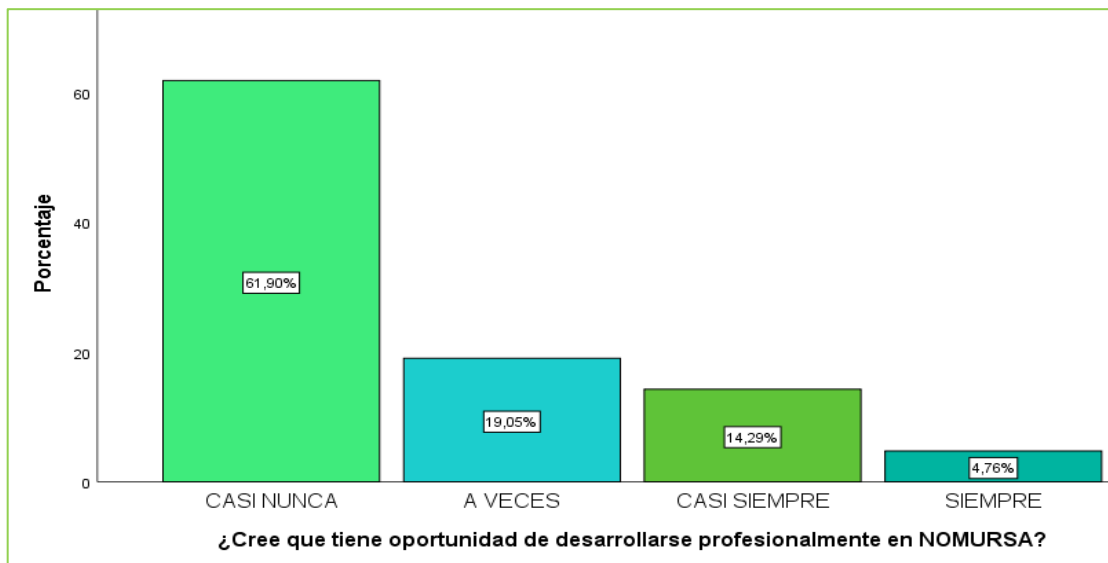
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	13	61,9	61,9	61,9
A VECES	4	19,0	19,0	81,0
CASI SIEMPRE	3	14,3	14,3	95,2
SIEMPRE	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 23

¿Cree que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente en NOMURSA?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Se puede observar en la gráfica que un 61,9% respondieron que CASI NUNCA tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en NOMURSA, mientras que un 19% respondieron A VECES, seguido del 14,3% mencionan que CASI SIMEPRE y finalmente un 4,8% señala que SIEMPRE.

Se evidencia que sus administradores no velan por el desarrollo profesional de sus colaboradores, porque no les brindan ningún apoyo que fortalezca su crecimiento laboral.

Tabla de frecuencia # 24

¿Está usted de acuerdo con las estrategias implementadas al interior de la Compañía Constructora NOMUR S.A.?

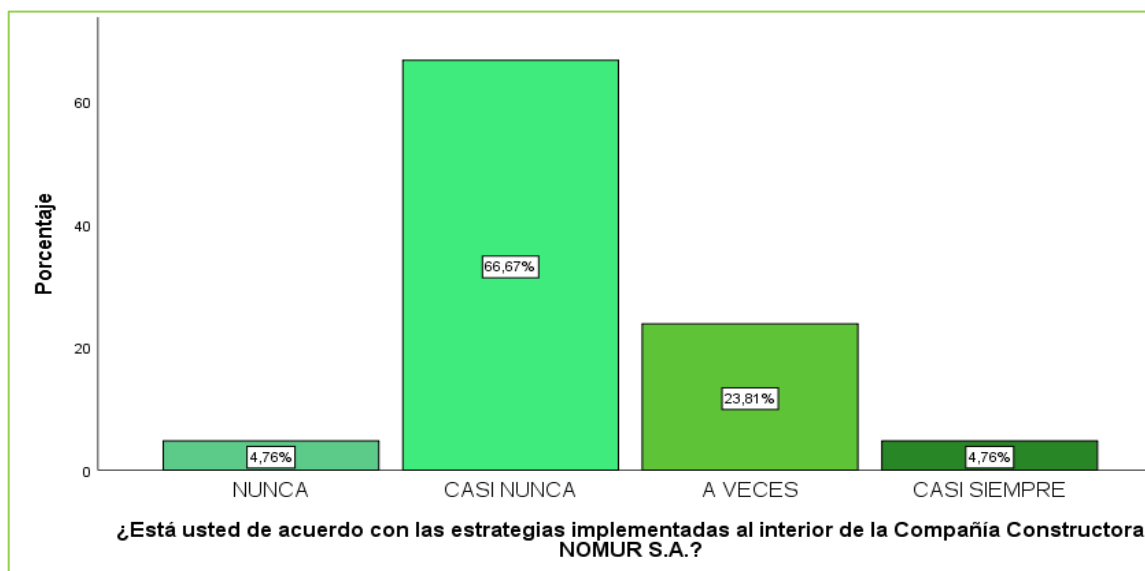
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	14	66,7	4,8	71,4
A VECES	5	23,8	66,7	95,2
CASI SIEMPRE	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 24

¿Está usted de acuerdo con las estrategias implementadas al interior de la Compañía Constructora NOMUR S.A.?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La siguiente gráfica nos muestra las respuestas obtenidas a la pregunta de que si ¿Está de acuerdo con las estrategias implementadas al interior de la compañía constructora NOMURSA?, ante ésta pregunta respondieron un 66,67% CASI NUNCA, el 23,81% A VECES, el 4,76% NUNCA y finalmente otro 4,76% CASI SIEMPRE.

Por lo que podemos observar casi nunca los trabajadores están de acuerdo con las estrategias implementadas, ya que indicaron que estas no los benefician en nada en cuanto a lo laboral ya que solo se benefician los altos directivos de la organización.

Tabla de frecuencia # 25

¿Recibe formación para actualizar conocimientos de su trabajo?

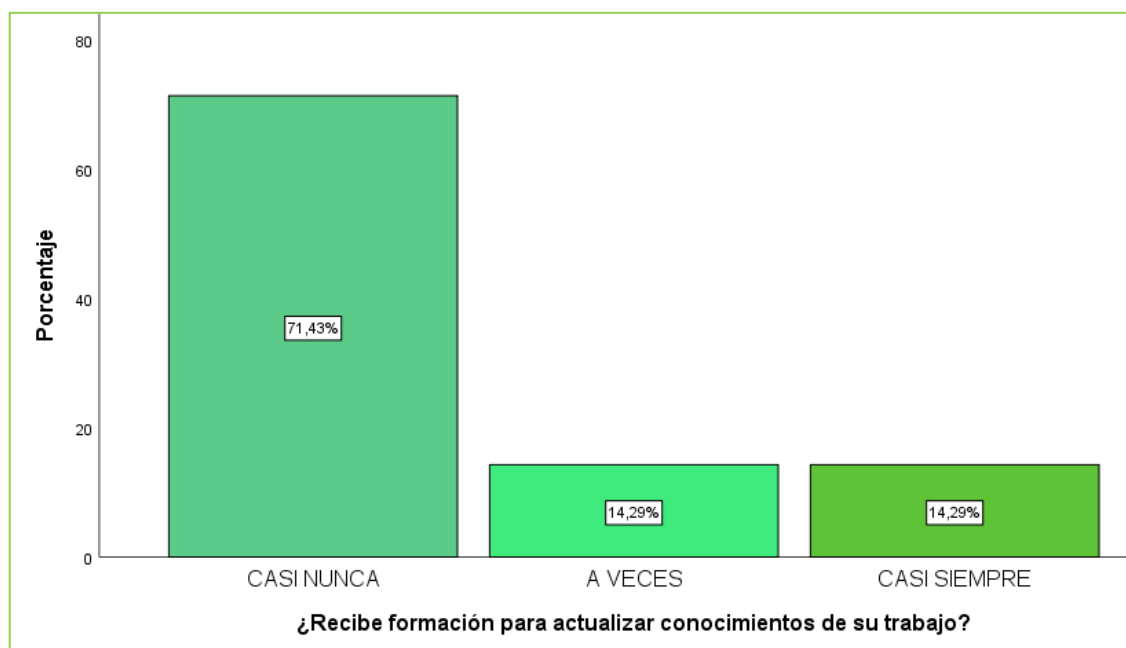
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	15	71,4	71,4	71,4
A VECES	3	14,3	14,3	85,7
CASI SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 25

¿Recibe formación para actualizar conocimientos de su trabajo?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Con respecto a la gráfica se puede observar que el 71,4% del personal indican que casi nunca reciben formación para actualizar conocimientos de su trabajo, seguido del 14,3% que respondieron entre casi siempre y otro 14,3% a veces.

El porcentaje que más se acentúa es el de CASI NUNCA, esto corresponde al personal operativo, ellos nunca han sido capacitados en ningún aspecto por parte de la CIA.

Tabla de frecuencia # 26

¿Mantiene una buena relación con su jefe?

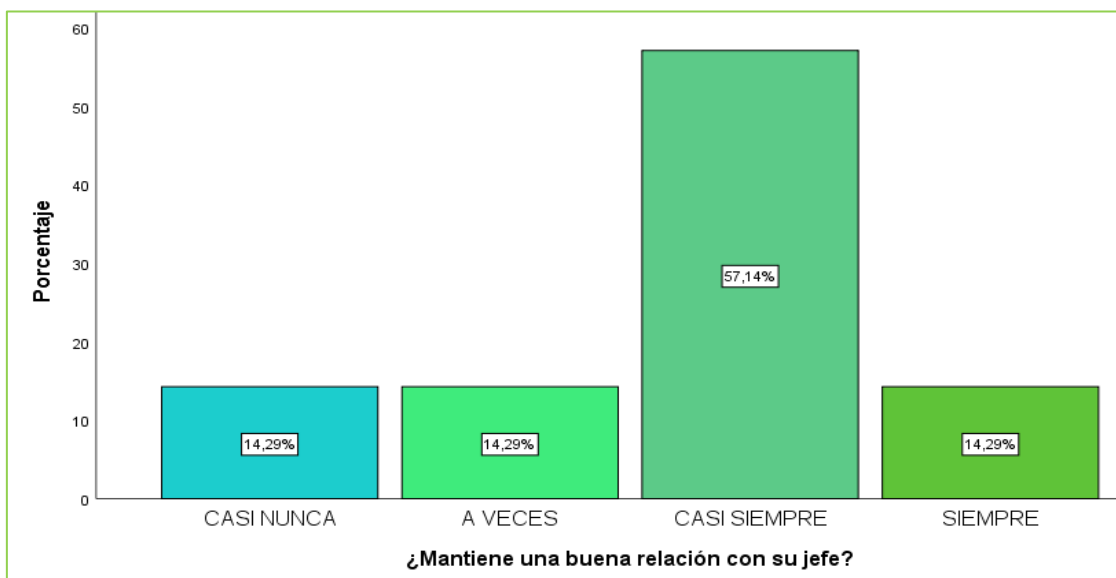
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	14,3	14,3	14,3
A VECES	3	14,3	14,3	28,6
CASI SIEMPRE	12	57,1	57,1	85,7
SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 26

¿Mantiene una buena relación con su jefe?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Ante la buena relación que mantienen con su jefe las personas indicaron ante un 57,14% que CASI SIEMPRE se mantiene esta relación, mientras que un 14,29% equitativamente señalaron entre las opciones: SIEMPRE, CASI NUNCA y A VECES respectivamente, se da esto con su jefe.

Esto debido a la falta de organización, planificación y comunicación, no todos los trabajadores mantienen una buena relación con su jefe, ya que se sienten insatisfecho con la administración que se da con respecto a sus trabajos.

Tabla de frecuencia # 27

¿Considera usted que los directivos de la Compañía Constructora NOMUR S.A., toma en cuenta su opinión ante cualquier acontecimiento?

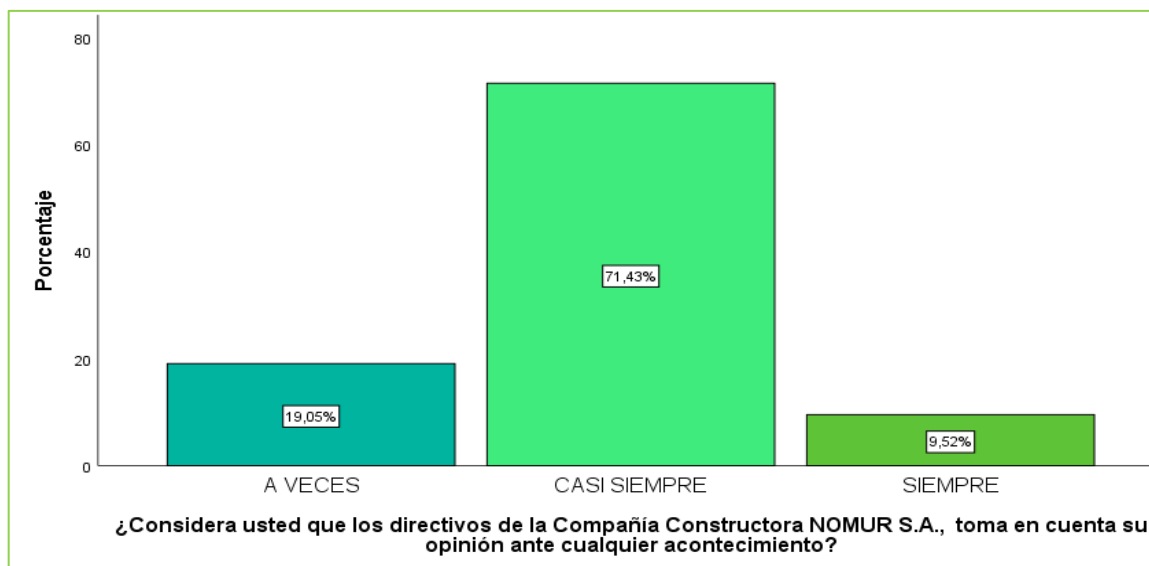
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	4	19,0	19,0	19,0
CASI SIEMPRE	15	71,4	71,4	90,5
SIEMPRE	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 27

¿Considera usted que los directivos de la Compañía Constructora NOMUR S.A., toma en cuenta su opinión ante cualquier acontecimiento?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: La gráfica nos muestra que el 71,43% de los encuestados señalan que CASI SIEMPRE los directivos de la empresa toman en cuenta sus opiniones cuando se da algún acontecimiento en la compañía, mientras que el 19,05% señalan que A VECES y finalmente un 9,52 % respondieron que SIEMPRE. El mayor porcentaje se basa en el

personal operativo, ya que como trabajan en campo muchas veces surgen cualquier acontecimiento, y como conocedores del caso proponen a su jefe inmediato las posibles soluciones a tomar al respecto que en ciertas ocasiones si son escuchadas.

Tabla de frecuencia # 28

¿Ha acogido entrenamientos sobre relaciones humanas y motivación para optimizar el clima laboral?

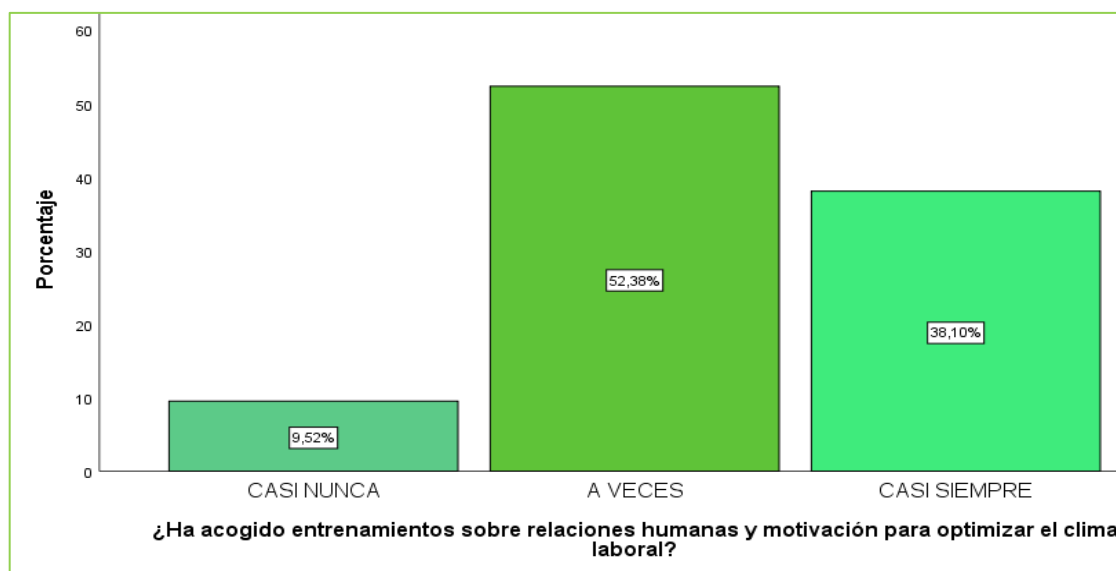
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	2	9,5	9,5	9,5
A VECES	11	52,4	52,4	61,9
CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 28

¿Ha acogido entrenamientos sobre relaciones humanas y motivación para optimizar el clima laboral?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: Podemos observar que ante la pregunta ¿Ha acogido entrenamientos sobre relaciones humanas y motivación para optimizar el clima laboral?, las personas respondieron ante un 52,38% que A VECES, un 38,10% señala que CASI SIEMPRE y finalmente un 9,52% mencionan que CASI NUNCA.

Esto aborda a que ellos como recurso humano de esta empresa no sienten esa motivación de mejora por parte de sus administradores, esto involucra a las personas del área operativa, en su mayor parte.

Tabla de frecuencia # 29

¿Su capacidad profesional está acorde a las tareas y responsabilidades asignadas?

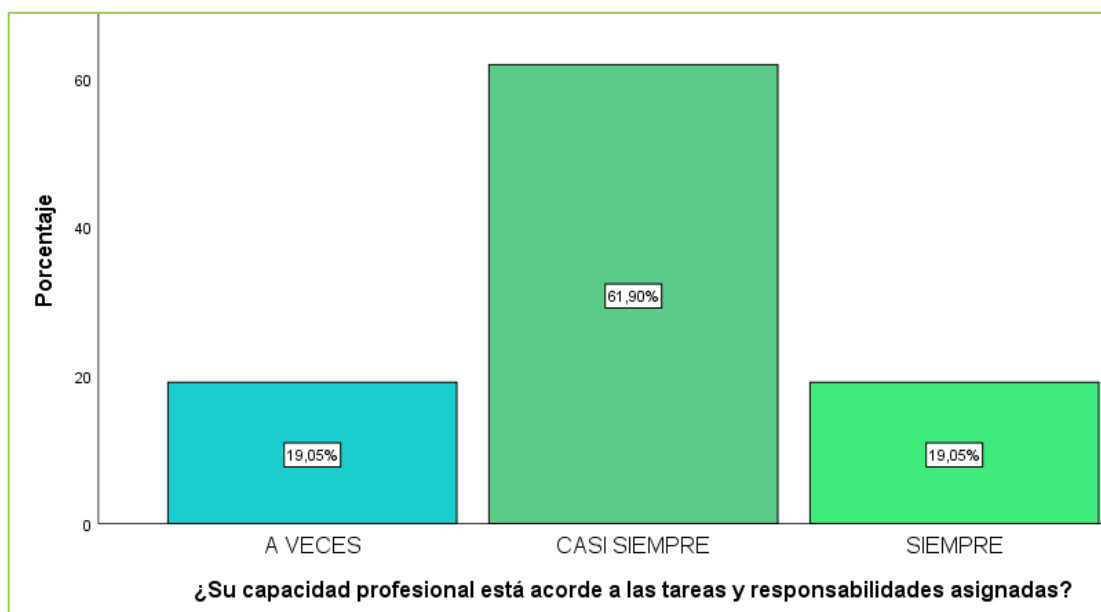
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	4	19,0	19,0	19,0
CASI SIEMPRE	13	61,9	61,9	81,0
SIEMPRE	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 29

¿Su capacidad profesional está acorde a las tareas y responsabilidades asignadas?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: En este gráfico el 61,9% de las personas indican que CASI SIEMPRE su capacidad profesional está acorde a las tareas y responsabilidades asignadas, mientras que un 19% señala que A VECES de igual manera otro 19% indica que SIEMPRE.

Según las respuestas obtenidas de los empleados de la CIA constructora NOMUR S.A., la variable CASI SIEMPRE es la que mayor porcentaje proyecta, lo que indica que esta

organización debería asignar el personal indicado que cumpla con las expectativas del cargo a ocupar, y así aumentar su productividad y desempeño dentro de la organización.

Tabla de frecuencia # 30

¿Su trabajo le ofrece retos y oportunidades de seguir mejorando?

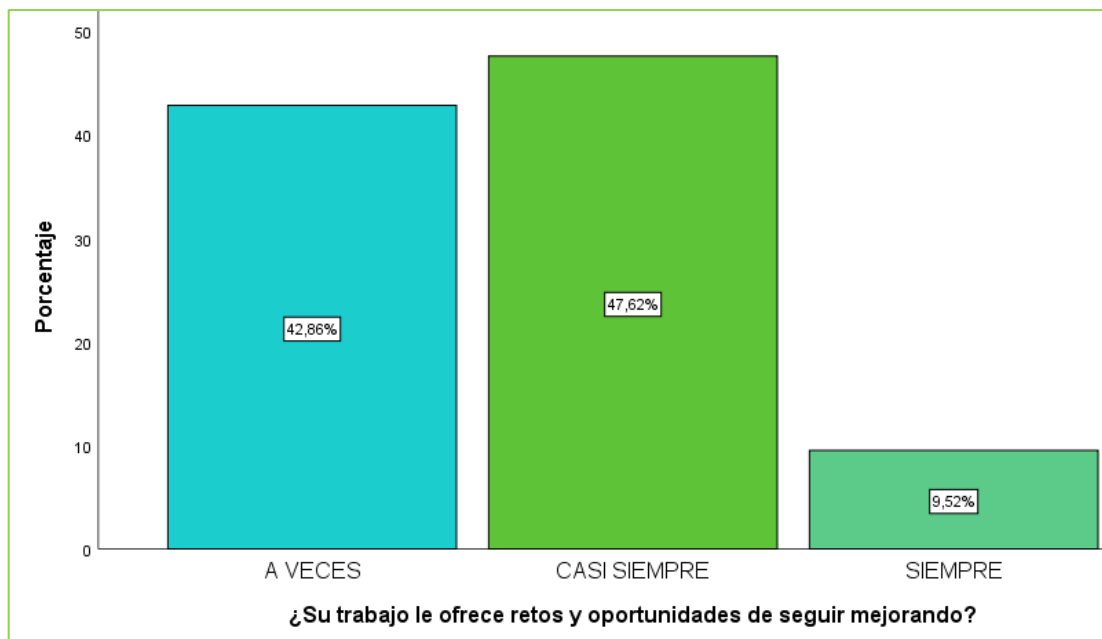
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	9	42,9	42,9	42,9
CASI SIEMPRE	10	47,6	47,6	90,5
SIEMPRE	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 30

¿Su trabajo le ofrece retos y oportunidades de seguir mejorando?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: El siguiente gráfico muestra que el 47,62% considera que CASI SIEMPRE la empresa se preocupa por su bienestar ofreciéndole retos y oportunidades de seguir mejorando, mientras que el 42,86% señala que A VECES y un 9,52% indica que SIEMPRE. Lo que demuestra que los administradores les falta mejorar de forma continua

lo que es referente a su recurso humano, valorar el desempeño y labor ya que de ellos depende el buen funcionamiento y productividad de la Compañía.

Tabla de frecuencia # 31

¿Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias?

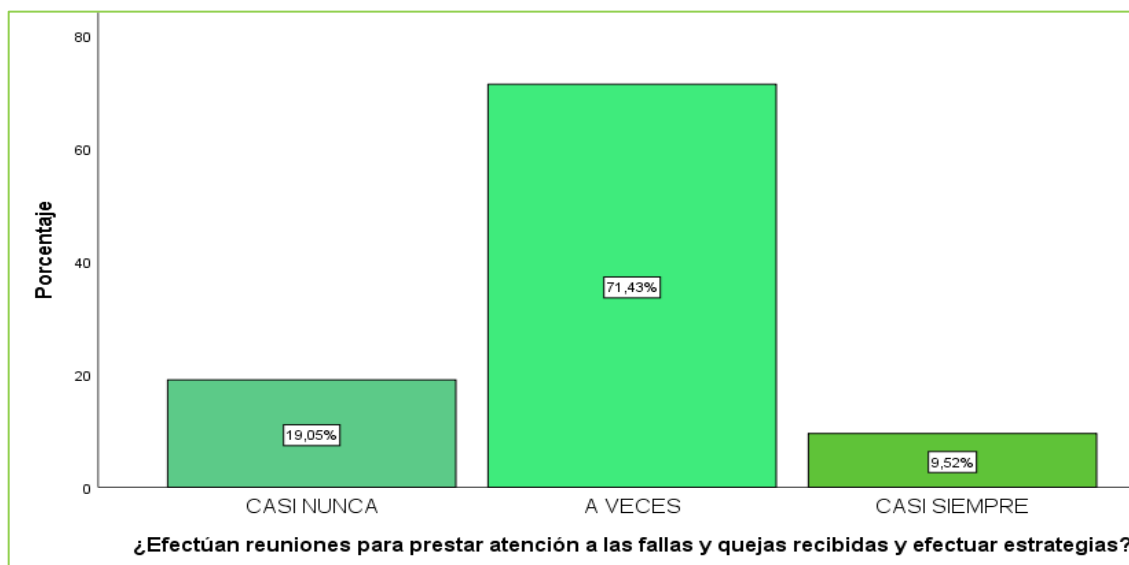
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	4	19,0	19,0	19,0
A VECES	15	71,4	71,4	90,5
CASI SIEMPRE	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 31

¿Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: El siguiente gráfico muestra que el 71,43% indican que A VECES se efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas para efectuar estrategias, seguido de un 19,05% indicaron que CASI NUNCA, mientras que un 9,52% señalan que CASI SIEMPRE.

Como podemos observar son pocas las veces que realizan reuniones para analizar las falencias existentes en las actividades realizadas en la compañía, motivo por el cual los trabajadores se sienten un poco desmotivado por la poca atención que los altos directivos les brindan.

Tabla de frecuencia # 32

¿Considera que los valores de NOMURSA reflejan el estilo de trabajo que existe en la compañía?

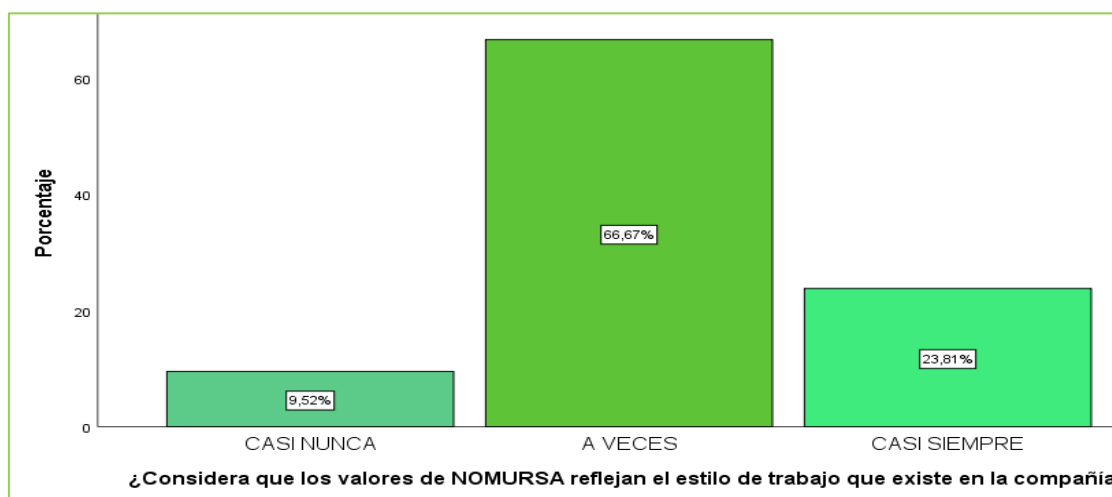
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	2	9,5	9,5	9,5
A VECES	14	66,7	66,7	76,2
CASI SIEMPRE	5	23,8	23,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 32

¿Considera que los valores de NOMURSA reflejan el estilo de trabajo que existe en la compañía?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: El siguiente gráfico muestra que el 66,7% considera que A VECES los valores de Nomursa reflejan el estilo de trabajo que existe en la compañía, el 23,8% indican que CASI SIEMPRE, mientras que el 9,5% señala que CASI NUNCA.

Podemos darnos cuenta que pocas veces los valores de esta compañía reflejan el estilo de trabajo dentro de la empresa debido a que el personal indica que existe una deficiente administración del recurso humano, siendo éste un factor fundamental para el buen funcionamiento de toda organización.

Tabla de frecuencia # 33

¿NOMURSA innova y mejora continuamente para ser líder de su sector?

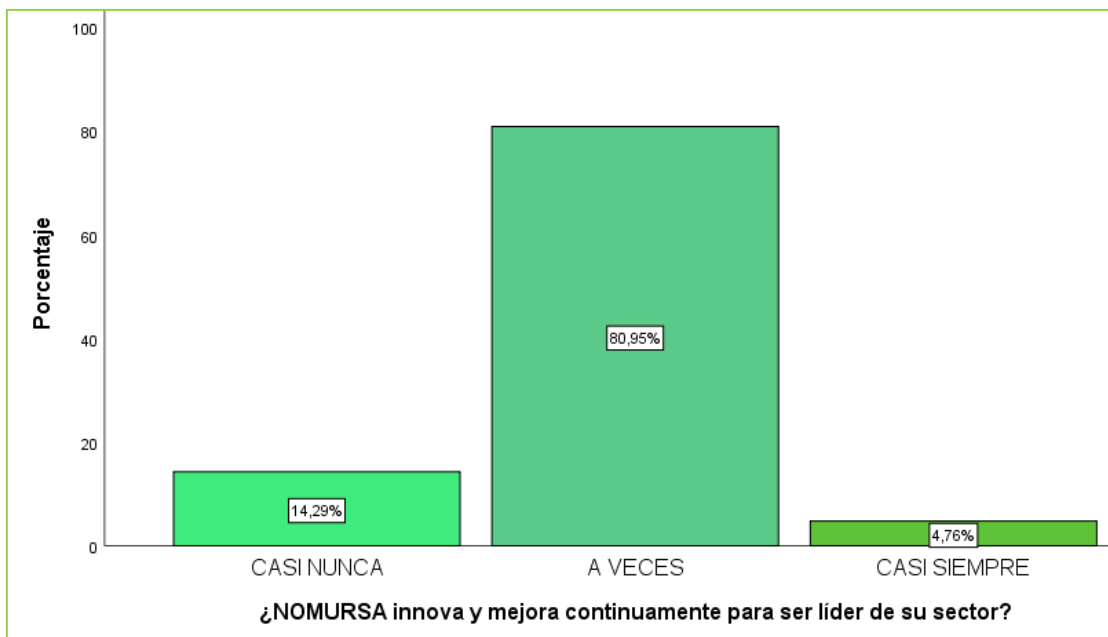
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	14,3	14,3	14,3
A VECES	17	81,0	81,0	95,2
CASI SIEMPRE	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 33

¿NOMURSA innova y mejora continuamente para ser líder de su sector?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: El siguiente gráfico muestra que el 81% respondieron que A VECES Nomursa innova y mejora continuamente para ser líder de su sector, mientras que 14,3% indica que CASI NUNCA y finalmente un 4,8% manifiesta que CASI SIEMPRE.

En este caso los empleados indican que debido a las pocas veces que son escuchadas sus quejas y sugerencias ante cualquier adversidad presentada en la compañía, Nomursa no puede innovar y mejorar por ser líder del sector debido a que existe falencias en la administración global de ésta organización.

Tabla de frecuencia # 34

¿Se siente orgulloso de trabajar en NOMURSA?

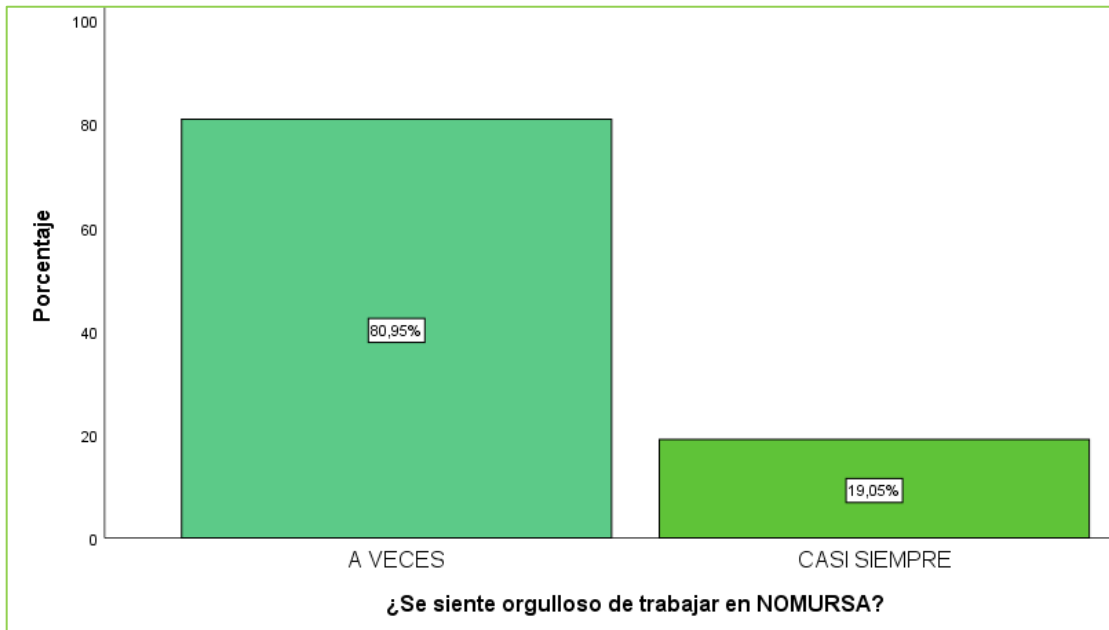
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	17	81,0	81,0	81,0
CASI SIEMPRE	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Gráfico # 34

¿Se siente orgulloso de trabajar en NOMURSA?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Análisis: En el siguiente gráfico las personas respondieron ante la pregunta ¿Se siente orgulloso de trabajar en Nomursa?, el 81% indican que a veces, mientras que el 19% señala que casi siempre. Estos resultados se deben a que las personas no se sienten con la motivación necesaria para dar lo mejor de sí a la compañía, esto se suscita por la falta de

comunicación, organización, planificación y control que existe por parte de los directivos de Nomursa.

PRUEBA DE HIPÓTESIS CHI-CUADRADO

Objetivo General: Diagnosticar como incurre la ausencia de un modelo de control administrativo en la planificación del talento humano que optimice el ambiente laboral en la empresa constructora NOMUR S.A.

RELACIÓN DE VARIABLES VINCULADAS AL OBJETIVO GENERAL

Dirección de la empresa vs el Liderazgo.	Hipótesis General
Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias. VS Ha acogido entrenamientos sobre relaciones humanas y motivación para optimizar el clima laboral.	La dirección de la empresa se relaciona significativamente con el liderazgo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Formulación de hipótesis estadísticas

H0: La dirección de la empresa no se relaciona significativamente con el liderazgo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

H1: La dirección de la empresa se relaciona significativamente con el liderazgo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Gráfico de relación de variables # 1

Tabla cruzada ¿Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias? * ¿Ha acogido entrenamientos sobre relaciones humanas y motivación para optimizar el clima laboral?					
		¿Ha acogido entrenamientos sobre relaciones humanas y motivación para optimizar el clima laboral?			Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	
¿Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias?	CASI NUNCA	2	2	0	4
	A VECES	0	9	6	15
	CASI SIEMPRE	0	0	2	2
Total		2	11	8	21

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,770 ^a	2	,021
Razón de verosimilitud	8,041	2	,018
N de casos válidos	21		
a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,48.			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Interpretación: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,021 < 0,005$), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la dirección de la empresa se relaciona significativamente con el liderazgo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Objetivo específico 1: Analizar qué factores afectan la planificación administrativa que actualmente mide el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa NOMUR S.A.

Relación de variables vinculadas al objetivo específico 1

Puesto de trabajo VS Dirección de la empresa	Hipótesis específica 1
Recibe información de cómo desempeñar su trabajo VS La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí	El puesto de trabajo se relaciona significativamente con la dirección de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Formulación de hipótesis estadísticas

H0: El puesto de trabajo no tiene una relación significativa con la dirección de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

H1: El puesto de trabajo tiene una relación significativa con la dirección de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Gráfico de relación de variables #2

Tabla cruzada ¿Recibe formación para actualizar conocimientos de su trabajo? * ¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?				
		¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?		Total
		CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
¿Recibe formación para actualizar conocimientos de su trabajo?	CASI NUNCA	11	4	15
	A VECES	3	0	3
	CASI SIEMPRE	1	2	3
Total		15	6	21

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,094 ^a	2	,579
Razón de verosimilitud	1,782	2	,410
N de casos válidos	21		
a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Interpretación: Como el nivel de significancia es mayor que 0,05 ($0,057 > 0,005$), rechazamos la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 El puesto de trabajo no tiene una relación significativa con la dirección de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Objetivo específico 2: Identificar cuáles son los modelos de incentivos laborales que mejorarían las prácticas profesionales en la empresa NOMUR SA

RELACIÓN DE VARIABLES VINCULADAS AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Formación laboral VS Satisfacción en el trabajo	Hipótesis específica 2
Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones VS Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral.	La formación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción en el puesto de trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Formulación de hipótesis estadísticas

H0: La formación laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción en el trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

H1: La formación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción en el trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Gráfico de relación de variables # 3

Tabla cruzada ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones? * ¿Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral?				
		¿Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral?		Total
		CASI NUNCA	A VECES	
¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?	A VECES	8	10	18
	CASI SIEMPRE	2	1	3
Total		10	11	21

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,873 ^a	4	,423
Razón de verosimilitud	3,524	4	,474
N de casos válidos	21		
a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Interpretación: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,004 < 0,005$), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 La formación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción en el trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Objetivo específico 3: Determinar de qué manera afecta los procesos de selección del personal en el desempeño de las funciones laborales y productivas de la constructora NOMUR S.A.

RELACIÓN DE VARIABLES VINCULADAS AL OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Puesto de trabajo VS Carrera profesional	Hipótesis específica 3
Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral VS Cree que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente en NOMURSA.	El puesto de trabajo se relaciona significativamente con la carrera profesional desarrollada en la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Formulación de hipótesis estadísticas

H0: El puesto de trabajo se relaciona significativamente con la carrera profesional en la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

H1: El puesto de trabajo se relaciona significativamente con la carrera profesional en la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Gráfico de relación de variables # 3

Tabla cruzada ¿Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral? *¿Cree que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente en NOMURSA?						
		¿Cree que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente en NOMURSA?				Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
¿Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral?	CASI NUNCA	9	0	0	1	10
	A VECES	4	4	3	0	11
Total		13	4	3	1	21

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,656 ^a	3	,448
Razón de verosimilitud	3,985	3	,263
N de casos válidos	21		

a. 7 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Interpretación: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,04 < 0,005$), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 El puesto de trabajo se relaciona significativamente con la carrera profesional en la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Objetivo específico 4: Explicar cómo incide la falta de modelo de indicadores de gestión de desempeño laboral en la efectividad y cumplimiento de las labores de los trabajadores de la empresa constructora NOMUR S.A, del canton Babahoyo.

RELACIÓN DE VARIABLES VINCULADAS AL OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Comunicación y coordinación VS Ambiente de trabajo	Hipótesis específica 4
Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias VS Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador	La comunicación y coordinación se relaciona significativamente con la el ambiente de trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Formulación de hipótesis estadísticas

H0: La comunicación y coordinación se relaciona significativamente con el ambiente de trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

H1: La comunicación y coordinación se relaciona significativamente con el ambiente de trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

Gráfico de relación de variables #4

Tabla cruzada ¿Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias?*¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?				
		¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?		Total
		A VECES	CASI SIEMPRE	
¿Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias?	CASI NUNCA	2	2	4
	A VECES	11	4	15
	CASI SIEMPRE	1	1	2
Total		14	7	21

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,750 ^a	2	,417
Razón de verosimilitud	2,677	2	,262
N de casos válidos	21		
a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Coraima Piza & Gladys Carvajal

Interpretación: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,041 < 0,005$), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 La comunicación y coordinación se relaciona significativamente con el ambiente de trabajo de la empresa constructora NOMUR S.A, del cantón Babahoyo, 2019.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

En la actualidad existe gran número de estudios sobre el clima organizacional, no obstante es un tema que no se acaba por lo consiguiente, cada vez diversos autores han venido aportando elementos que han sido muy útiles para medir el ambiente laboral de las empresas.

Es por ello que un inadecuado clima laboral produce un bajo rendimiento profesional en la empresa.

Por tanto en relación con el objetivo general de la investigación, cómo incurre la ausencia de un modelo de control administrativo en la planificación del talento humano que optimice el ambiente laboral en la empresa constructora Nomursa, en base a los resultados obtenidos en este estudio se concluye:

- Los factores que afectan la planificación administrativa en la medición del desempeño laboral de los trabajadores de Nomursa, se debe al déficit que existe en la administración del talento humano de ésta compañía.
- Los modelos de incentivos laborales que mejorarían las prácticas profesionales de la compañía en mención, son la realización y participación del personal en talleres de motivación y trabajo en equipo, ya que esto ayudará a que su productividad aumente.
- La mala administración del recurso humano afecta el proceso de selección del personal en el desempeño de las funciones, ya que no se realiza una evaluación previa para la ocupación del cargo o actividad a desempeñar.
- La falta de un modelo de indicadores de gestión de desempeño, afecta la productividad laboral de la compañía por motivo que no se realizan evaluaciones periódicas a los trabajadores para determinar su grado de satisfacción en cuanto al clima organizacional existente en la empresa que laboran.

Es importante que todo administrador o de la alta gerencia tenga en cuenta que lo más valioso de la empresa es su Capital Humano.

Mediante el estudio realizado se pudo concluir la necesidad de mejorar de forma integral y perenne las condiciones en que se maneja y valora el recurso humano de la empresa constructora Nomursa, es sustancial contar con una motivación continua y dinámica.

RECOMENDACIONES

- Plantear al administrador programas o talleres de motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, y manejo de estrés laboral, lo cual va a ayudar a que el personal se integre y sienta compromiso con la empresa para el logro de los objetivos de la organización.
- Recomendar adecuar un ambiente físico confortable para que sus trabajadores puedan desarrollar sus actividades en las mejores condiciones posibles, aumentando su productividad en el trabajo.
- Reconocer los logros alcanzados por el personal, capacitándolos para fortalecer sus conocimientos para su desarrollo profesional, incentivándolos cada día a ser mejores.
- Proponer la realización periódica de evaluaciones sobre el clima organizacional para saber cuál es el grado de satisfacción o las debilidades de los empleados, para de esta manera reforzar las falencias que se presenten y corregirlos.
- Sugerir que se ofrezcan incentivos a los empleados más destacados, es decir escoger al empleado del mes y darle su respectivo reconocimiento por su esfuerzo y dedicación.

Bibliografía

- Alicia Garrido Luque, S. R. (2013). Fundamentos sociales del comportamiento humano. UOC.
- Armando, S. C. (2014). Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa. En V. R. Santos Cuesta Armando, *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa* (pág. 184). Ecoe Ediciones.
- Bennis, W. (1973). *Desarrollo organizacional*.
- Bonnefoy, J. C., & Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. En B. J. Cristobal, & A. Marianela, *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Cepal.
- Carlos, M. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Chiang, M., Martín José María, & Núñez Antonio. (2010). *RELACIONES ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas .
- Chiavenato, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F: McGraw Hill.
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2011). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. Colombia: Pearson.
- Elton, M. (1947). En E. Mayo.
- García, J. (2013). *Jerarquía de las Necesidades*. Recuperado el 16 de 01 de 2017, de <https://psicologiymente.net/psicologia/piramide-de-maslow>
- Giraudier, M. (2010). Cómo Gestionar el Clima Laboral . México: Mc Graw Hill.
- Gorostegui, E. P. (2018). *Comportamiento Humano y habilidades directivas*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Heredia. (2001). Indicadores de desempeño.
- Hernán, A. (1995). *Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante*. Bogotá.
- Ibáñez, R. E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. BUAP.
- Jiménez, J. G. (1998). Madrid España: Ediciones Días Santos, S.A.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2011). Liderazgo. *Jossey Bass, 244*.
- Laza, M. (26 de 09 de 2012). *Desempeño Laboral de los Trabajadores*. Recuperado el 16 de 01 de 2017, de <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos S.a .

- Ramos, K. (07 de 08 de 2011). *La Importancia de la Selección del Personal y la Definición de Objetivos*. Recuperado el 16 de 01 de 2017, de <http://revistaconsultoria.com.mx/clima-laboral/>
- Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Editorial UOC,.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación .
- Robbins, S. P. (s.f.). *Comportamiento organizacional* . MEXICO : PEARSON EDUCACION .
- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, B. (2013). Clima Organizacional y Cultura. *Annual Review of Psychology*, 64(3).
- Schratz, F. y. (1993). *COMPONENTES DEL LIDERAZGO*.
- Tracy, B. (2015). *LIDERAZGO*. NASHVILLE, MÉXICO DF. RÍO DE JANEIRO: Grupo Nelson.

ANEXOS



ENCUESTA

TEMA: Análisis del comportamiento del clima laboral en la empresa constructora NOMUR S.A, ubicada en el cantón Babahoyo.

POBLACIÓN:

Esta encuesta está dirigida al personal que labora en la empresa constructora NOMUR S.A.

OBJETIVO:

El objetivo de esta encuesta es evaluar la incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las actividades de las personas que laboran en la organización con respecto a la satisfacción profesional.

1. Datos personales:

1.1 Edad:

1.2 Sexo:

- M
 F

1.3 Estado civil

- Soltero Conviviente
 Casado Viudo

1.4 Cargo:

1.5 Área de trabajo:

1.6 Tiempo trabajando en la empresa:

- Menos de 6 meses 1 a 3 años
 6 a 12 meses Más de 3 años

MARQUE CON UNA (X) AQUELLA RESPUESTA QUE USTED CREA CONVENIENTE.

PUESTO DE TRABAJO		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NINGUNA
1	¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?						
2	¿Sus funciones y responsabilidades en su empresa están bien definidas?						
3	¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?						
4	¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?						
5	¿Recibe información de cómo desempeñar su trabajo?						
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA							
6	¿La alta gerencia soluciona los problemas de manera eficaz?						
7	¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?						
8	¿El responsable de su área toma decisiones con la participación del personal?						
9	¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?						
AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS							
10	¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?						
11	¿Está a gusto con el trabajo que hace?						
12	¿Evidencia usted que coexisten buenas relaciones entre el personal administrativo y operativo?						

COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN							
13	¿La comunicación interna dentro de la empresa funciona correctamente?						
14	¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe?						
15	¿Tiene una adecuada coordinación con otras áreas de trabajo?						
CARRERA PROFESIONAL							
16	¿Incentivan en el trabajo su desarrollo personal y laboral?						
17	¿La empresa contrata personal Temporal?						
18	¿Cree que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente en NOMURSA?						
FORMACIÓN							
19	¿Recibe formación para actualizar conocimientos de su trabajo?						
20	¿Ha acogido entrenamientos sobre relaciones humanas y motivación para optimizar el clima laboral?						
LIDERAZGO							
21	¿Considera usted que los directivos de la Compañía Constructora NOMUR S.A., toma en cuenta su opinión ante cualquier acontecimiento?						
22	¿Está usted de acuerdo con las estrategias implementadas al interior de la Compañía Constructora NOMUR S.A.?						
23	¿Mantiene una buena relación con su jefe?						
SATISFACCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO							

24	¿Su capacidad profesional está acorde a las tareas y responsabilidades asignadas?						
25	¿Su trabajo le ofrece retos y oportunidades de seguir mejorando?						
26	¿Efectúan reuniones para prestar atención a las fallas y quejas recibidas y efectuar estrategias?						
CUESTIONES GENERALES							
27	¿Considera que los valores de NOMURSA reflejan el estilo de trabajo que existe en la compañía?						
28	¿Está usted de acuerdo con las estrategias implementadas al interior de la Compañía Constructora NOMUR S.A.?						
29	¿NOMURSA innova y mejora continuamente para ser líder de su sector?						
30	¿Se siente orgulloso de trabajar en NOMURSA?						

ENCUESTA REALIZADA A LA ADMINISTRADORA DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA NOMUR S.A.



ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA
NOMUR S.A.





TUTORIAS REALIZADAS JUNTO AL ECON. CARLOS OCHOA GONZALEZ



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Babahoyo, 28 de Junio del 2019

Señor.

Ing. Lenin Fabricio Noboa Muriel
GERENTE GENERAL CONSTRUCTORA NOMUR S.A.,
De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo de parte de **CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL**, con cédula de identidad # 120371167-4 y **PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA**, con cédula de identidad # 092978297-7, Egresadas de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), a la vez para pedirle que nos autorice a realizar nuestro proyecto de tesis previo a la Obtención del Título Universitario de Ingenieras Comerciales, con el tema: **“ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA NOMURSA, UBICADA EN EL CANTÓN BABAHOYO**, la misma que es direccionada por usted.

Agradeciendo la atención que se sirvan dar a la presente,

Atentamente,

CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL
C.I. # 120371167-4

PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA
C.I. # 092978297-7

TRANSPORTE & CONSTRUCTORA
NOMUR S.A.
Cel: 001534922
BABAHOYO - LOS
Recibido: 28/06/2019
10:05 am.

TRANSPORTE & CONSTRUCTORA NOMUR S.A.



Babahoyo, 02 de Julio del 2019

Señores.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Ciudad.

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de parte de Constructora NOMUR S.A., yo Ing. LENIN FABRICIO NOBOA MURIEL, en calidad de GERENTE GENERAL autorizo a las señoras estudiantes (Egresadas de la Carrera de Ingeniería Comercial), de esta prestigiosa entidad: CARVAJAL BURGOS GLADYS MARISOL, con cédula de identidad # 120371167-4 y PIZA HUARACAN CORAIMA ESTEFANIA, con cédula de identidad # 092978297-7, para que realicen el proyecto de tesis con el tema: "Análisis del Comportamiento del clima laboral en la empresa Constructora NOMURSA, ubicada en el cantón Babahoyo.

Agradeciendo la atención que se sirvan dar a la presente, me suscribo.

Atentamente,



Ing. Lenin Noboa Muriel
CONSTRUCTORA NOMUR SA
GERENTE GENERAL

TRANSPORTE & CONSTRUCTORA
NOMUR S.A.
Cel: 031534922
BABAHOYO - LOS RIOS

Dirección: Calle Juan Montalvo entre 5 de Junio y 10 de Agosto.

Teléfonos: 052738421-0991534922

E-mail nomursa@hotmail.com