

# ANALISIS DE COMPORTAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA NOMURSA. UBICADA EN EL CANTON BABAHOYO

*por* Gladys Marisol - Coraima Estefania Carvajal Burgos - Piza Huaracan

---

**Fecha de entrega:** 19-ago-2019 04:52p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1161535067

**Nombre del archivo:** extracto\_2019817205838\_GLADYS\_MARISOL\_ORAIMA\_ESTEFANIA.docx (71.05K)

**Total de palabras:** 5123

**Total de caracteres:** 28184

## 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 forma cierta inestabilidad en el ambiente que se comparte en conjunto.

Sin duda alguna las empresas tanto públicas como privadas tienen por objetivo 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 el diseño de propuesta de mejora 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.

## 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 dificultoso 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 <sup>1</sup> 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**

Diseño de propuesta de mejora del clima laboral en la empresa constructora NOMUR S.A, del 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 <sup>1</sup> 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 de 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.

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.

### **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. (Hernán, 1995)

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 <sup>1</sup> 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 20 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 15 preguntas, entre ellas están las de opción múltiple, abiertas y cerradas.
- 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 20 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.

## **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.

Para ello el personal debe sentirse motivado, para que su productividad aumente y esto no repercuta en el crecimiento de la empresa.

Es importante que todo administrador o de la alta gerencia tenga en cuenta que lo más valioso de la empresa es su Capital Humano, ya que es el principal aporte para la compañía, debido a que gracias a este valioso recurso las empresas pueden progresar día a día, no obstante muchas empresas no consideran la importancia del capital humano que poseen y muchas ocasiones no reconocen el esfuerzo y trabajo que estas personas realizan en la organización.

Por este motivo es que las personas no realizan su trabajo con amor y entusiasmo, para alcanzar la eficacia de su labor realizada en la empresa.

A través de las afirmaciones de algunos autores radican en la importancia de mantener motivado al capital humano, ya que es considerado el elemento primordial para la productividad de la organización, por ello se debe mantener un clima laboral adecuado para que puedan desarrollar sus tareas de manera efectiva.

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.

# ANALISIS DE COMPORTAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA NOMURSA. UBICADA EN EL CANTON BABAHOYO

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>1</b> %	<b>1</b> %	<b>0</b> %	<b>1</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b>	<b>1</b> %
	Trabajo del estudiante	

---

---

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 25 words
Excluir bibliografía	Activo		