



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ENERO – JUNIO 2017

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

Ingeniería Comercial

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

TEMA:

Empoderamiento y su efecto en el clima organizacional del “Taller Industrial Don Richard de la ciudad de Babahoyo”

EGRESADA:

Sara Liset Franco Tamayo

TUTOR:

Ing. Com. Magdalena Huilcapi Masacón, MAE

AÑO 2017

EMPODERAMIENTO Y SU EFECTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL “TALLER INDUSTRIAL DON RICHARD DE LA CIUDAD DE BABAHOYO”

INTRODUCCIÓN

En la ciudad de Babahoyo se encuentra ubicado, el “Taller Industrial Don Richard” dedicado a realizar trabajos de reparación, fabricación, de partes y componentes para maquinaria agrícola mediante una serie de máquinas tales como “Tornos, fresadoras, plegadoras, soldadoras”. Con una trayectoria importante de 22 años en el área industrial Riosense. Su gerente propietario es el Sr. Richer Franco Zamora de profesión: mecánico de precisión, creó y formó esta empresa familiar, dedicada al servicio agro-industrial, con una infraestructura y maquinaria de última tecnología que lo convierte en el más grande de la provincia.

Mantiene gran experiencia y prestigio en el mercado, pero en los últimos años la administración ha encontrado insatisfacción en el colectivo del personal, relacionados con el clima laboral entre ellos podemos mencionar que los trabajadores no son comunicativos con los administradores de la empresa, se encuentran desmotivados, existe desorganización a la hora de realizar tareas, las obras se atrasan llegando a afectar el rendimiento productivo de la empresa, falta de trabajo en equipo y compañerismo, falta de empoderamiento, pertenencia a la empresa; en el cambio de administración no logran adaptarse a las nuevas reglas, falta de liderazgo y de capacitación sobre estos temas.

Para conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados, es necesario elaborar diagnósticos del clima laboral ya que en las pequeñas empresas del país se debe realizar por parte

de la administración un test de clima laboral para conocer cómo se encuentran sus empleados en relación a su trabajo

Este caso está inmerso en la línea de investigación: Modelo de Gestión Administrativa, se usaron métodos analíticos de investigación para distinguir el objeto de estudio y poder evaluar la efectividad de la encuesta de clima laboral y test de motivación, en el desarrollo del trabajo se utilizará el método inductivo que nos ayudará para formar las conclusiones del caso de estudio, se considera la descripción de la problemática de la empresa, se detallan las principales bases teóricas que sirven de sustento para las respectivas conclusiones.

DESARROLLO

Se considera a la empresa “Taller Industrial Don Richard” como objeto de estudio, y específicamente al problema que hoy le afecta y que está relacionado con el clima organizacional o también conocido como laboral; este malestar que se vive que de no ser analizado y solucionado oportunamente traerá consecuencias negativas al desarrollo y productividad de la organización.

Clave en los negocios es el desarrollo de la organización, que supone pensar y hacer cosas que creen un clima positivo y armonioso en la organización. Estos son los aspectos de tu negocio que hacen la gente feliz en el trabajo y totalmente comprometidos, capacitándolos para producir al máximo. (TRACY, 2015, pág. 11)

El ambiente en el que las personas trabajan día a día, el trato que un líder tiene con sus seguidores, la comunicación entre el personal de la empresa, pueden ser una relación o un impedimento para el desempeño correcto de la empresa, el ambiente es la apreciación personal que los empleados y los regentes se fundan de su organización y que trasgrede en los resultados de la misma. Un ambiente laboral bueno influye considerablemente en cada resultado de los miembros de la empresa.

Beatriz Soto señala:

El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. (Soto, 2011)

La falta de comunicación interna y de relaciones humanas. Los trabajadores del “Taller Industrial Don Richard” no son comunicativos con los administradores de la empresa buscan resolver algún tipo de inconveniente o problema por su cuenta, atrasando las obras, alterando el orden del área de trabajo.

Cuando de comunicación se trata deseamos expresar distintas cosas depende mucho de la recepción de nuestro mensaje que la información sea correcta. Por ello la comunicación en la organización es la clave para mejorar el ambiente laboral de toda empresa, permite que los grupos se comuniquen ya que ninguna organización puede avanzar si no hay una dirección clara de las metas a cumplirse, es necesario que todos los miembros de la empresa estén comunicados para mejorar las relaciones y el ambiente laboral.

Al no haber comunicación existe una desorganización a la hora de realizar un pedido o tarea, las obras se retrasan llegando a afectar el rendimiento productivo de la empresa. A cada trabajador se le da una tarea específica, al terminarla no quieren ayudar a otros trabajadores de las otras áreas, aun viendo dificultades en las entregas de las obras. Entre áreas es nula la interacción del personal.

Hatum Osama En alineando la organización señala:

La importancia y el valor de la alineación organizacional y del impacto de nuestras acciones dichos procesos alinear significa elaborar respuestas estratégicas, sistemáticas y coordinadas con las necesidades del negocio, también implica diseñar y aplicar los sistemas de recursos humanos que puedan colaborar con las capacidades necesarias. (HATUM, 2010, pág. 17)

A la Gerencia se le informó que el estudio del clima laboral a través de la aplicación de test laboral, es un proceso complejo a raíz de su dinámica, de su entorno y del recurso humano que posee. Con la aplicación de dicho test la Dirección de Recursos Humanos detectó una serie de malestares en el ambiente de trabajo. Se tiene evidencia de lo afectado que está el clima laboral al interior de la empresa.

En el transcurso de los últimos años, las consecuencias negativas que esta situación ha dejado en sus empleados inconformes, por esta razón la administración se propone mejorar el clima organizacional en la empresa partiendo de un completo análisis y diagnóstico de la situación real y actual que se vive en la empresa.

En el “Taller Industrial Don Richard” no existen relaciones grupales y prefieren trabajar en forma individualista sin que exista un ambiente de confraternidad y compañerismo entre trabajadores. Es tan importante la comunicación y el trabajo en equipo y para detectar lo mencionado cabe puntualizar que se realizaron diálogos con los trabajadores y el personal de la empresa para detectar y entender las causas de los problemas actuales, para enriquecer y aportar soluciones.

(Palomo Vadillo, 2013) Entiende que:

La mayor parte de las organizaciones reconocen la importancia del trabajo en equipo no solo como un medio para mejorar su competitividad, sino también como un sistema de organización del trabajo que permite mejorar el clima laboral, la comunicación interna, la integración de los nuevos miembros, la trasmisión de sus valores y culturas. (pág. 139)

Los trabajadores en “Taller Industrial Don Richard” laboran de forma desmotivada y en muchos casos de forma alterada o mal genio, aun cuando la empresa les brinda estabilidad laboral y los

mejores sueldos en relación a las otras empresas de la misma actividad, no existe en los trabajadores el sentido de pertenencia a la empresa.

Para Martha Alles el rol de la motivación:

En los modelos de competencia se suele trabajar una que denominamos “Compromiso” la cual incluye en general la motivación y otras tales como “Motivar a otros” pero con este sentido que le damos a la motivación queremos ir un poco más allá incluyendo, además del compromiso de la persona con lo que hace, su propia motivación; es decir, cuando la tarea a realizar coincide con las motivaciones personales, ya sea por sus propios intereses, por coincidir con sus preferencias o cualquier otro motivo. (Alles, 2008, pág. 29)

La falta de motivación es un factor principal que incide en el denso clima laboral, provoca que los trabajadores no puedan ver con claridad las oportunidades que la empresa les está brindando, hace que haya desinterés por el trabajo, para dar con este problema se les formuló un test de motivación laboral (anexo 2). Cuyos resultados dieron porcentajes altos de desmotivación.

El logro de los objetivos comunes de una organización, solo puede concretarse en la medida que las personas que interactúan en ella establezcan una interrelación y cumplan con sus proyectos de vida. Una de las cosas más difíciles del mundo, pero no imposible, es que los hombres trabajen en equipo por muchos motivos, principalmente por la dificultad de conocerse y conocer a los demás. Es por ello que necesitan de una motivación que los impulse a aceptar el reto.

“Si hay algo que ya no esté en duda en el mundo de la empresa es que el rendimiento depende más de la motivación que de la aptitud” (PUBLICACIONES VÉRTICE S.L., 2008, pág. 2).

A través del test de motivación laboral (anexo 2) la empresa pudo obtener un enfoque completo de la situación de la organización en este aspecto, que permitió programar y manejar los pasos a seguir, los ordenamientos de lo rescatable y en buen funcionamiento o lo que posiblemente se pueda corregir. Se encontró la Ausencia de cursos y capacitaciones de liderazgo y motivación.

Los trabajadores en “Taller Industrial Don Richard” tienen un vocero que los representa en reuniones con la administración, pero al momento de tomar decisiones los empleados se sienten en desacuerdo con las acciones tomadas llegando al punto de haber discusiones y conflictos haciéndolo responsable de una inadecuada decisión que sienten podría perjudicarlos.

(Calvo Pérez, 2012) Afirma que:

Los tiempos actuales demandan del líder mucha empatía con su gente y cada vez mayor contacto con ella suele considerarse que el líder debe enfocarse principalmente en las estrategias de la organización y en el cumplimiento de los objetivos a corto y mediano plazo. (pág. 109)

Líder aquella persona capaz de guiar a un grupo de personas trabajando juntos para lograr un mismo objetivo ,la falta de comunicación, de preparación hacen que los empleados de la organización no logren llegar a un acuerdo, si no se conoce claramente el concepto de liderazgo difícilmente se podrá entender la responsabilidad de un líder y su equipo, es necesario profundizar en el tema con directivos y subordinados para llegar a una decisión correcta que mejore las relaciones de la organización, y que los trabajadores puedan y sepan elegir quien los lidere y represente.

En el “Taller Industrial Don Richard” la administración se preocupa por brindar capacitaciones a sus empleados en relación a la actividad de la empresa, sus ramas, sectores artesanales y técnicas,

formación actualización y talleres en sus áreas productivas, pero señalan que no han realizado charlas o capacitaciones sobre liderazgo, motivación.

Daniel Goleman en su libro de liderazgo nos habla de que “si preguntamos a un grupo cualquiera de profesionales del mundo de la empresa que hacen los líderes eficientes, las respuestas serán de lo más variado. Los líderes marcan las estrategias, motivan, crean una misión, implantan una cultura” (Goleman, 2014, pág. 34).

Es indispensable la capacitación y charlas sobre liderazgo, pueden prepararse explorar y descubrir el líder innato que posee cada miembro de la organización, descubrir cada debilidad pero conocer sus fortalezas, cuando el personal se siente desmotivado, y no cuenta con un líder que pueda direccionarlos, lamentablemente no se cumplirán las metas individuales y difícilmente las colectivas, un grupo de personas motivadas y lideradas con personal apto y capaz pueden cambiar notoriamente el clima laboral, e influir y mejorar la productividad de la empresa.

(Bonifaz Villar, 2012)

La idea principal del empoderamiento es ofrecer a las organizaciones mayor eficiencia y eficacia a través de una fuerza de trabajo, más dedicada poderosa y creativa. El empoderamiento es sinónimo de libertad y habilidad para tomar decisiones y establecer un alto compromiso. (pág. 39)

La administración del “Taller Industrial Don Richard” reconoce la falta de empoderamiento del personal, falta de pertenencia con la empresa al no sentirla suya, densa más el ambiente laboral. Provocando renuncias, y aumenta el nivel de ausentismo no justificado en horas laborables.

Pablo Álamo PH. D. c. Economía y Empresa se refiere del Empowerment empresarial:

Como una motivación más profunda. Los empleados, por ejemplo, no tienen la misma relación jerárquica de dependencia y sumisión que antaño, y los jefes, fruto de compartir poder y autoridad, otorgan al empleado una mayor autonomía y responsabilidad. Este empoderamiento (“empowerment”) obliga a los empoderados a actuar de manera crítica y responsable con el fin de dar lo mejor de sí y cumplir mejor con las obligaciones profesionales. (Álamo, 2017)

Es necesario la aplicación del empoderamiento del personal de la empresa, de esta forma podrán trabajar libres pero responsables de cada una de sus tareas y obligaciones, los jefes autoritarios y delegadores quedaron en el pasado, empoderar al personal resulta compartir una visión distinta aplicando valores que ayudaran a la autoconciencia y entendiendo que se podrá llevar a la empresa a un nivel mucho más alto en todos los aspectos que la benefician.

Al sentir que la empresa es suya mejorara su visión de la organización, se entenderá que juntos van a encaminados al éxito y que de ello se tendrá más beneficio, la importancia de este caso reside en la disertación y la ampliación de este tema empoderamiento que debe aplicarse en las organizaciones. Los recursos que el talento humano aporta a la empresa son vitales e importantes para el correcto funcionamiento de la misma.

Las empresas deben de entender que el recurso humano es el más valioso que poseen y por lo que deberían de tener constantes perfeccionamientos para que el capital humano sienta que donde desempeña cada una de sus funciones, el ambiente sea armonioso y ligero sin olvidar que existen muchos componentes dentro del clima organizacional que afectan directa e indirectamente en él y tienen impactos y secuelas numerosas.

(Peiró, 2008) Menciona que:

Cuando usted se lidera a Sí mismo, está manejando las herramientas del conocimiento interior. Usted será un ser humano que ha decidido acompañarse a SI mismo y de “hacerse cargo de su propio ser”. Esa belleza que emana como una luz interior se expande hacia fuera, mostrando su plenitud, su simpleza y su creatividad en el “encuentro diario” con la felicidad. (pág. 31)

Se debe de hacer sentir a los trabajadores de la organización, lo especial e importante que son cada uno de ellos para la organización, motivar a los trabajadores incentivarlos con premios, ascensos y demás beneficios ayuda a que el ambiente laboral sea más ameno y haga que los problemas e inconvenientes disminuyan y aumente la capacidad de trabajo. Es una de los aspectos que se deben analizar como prioridad.

“Un líder debe poner el foco en atraer y retener personas con talento. Y por tanto, crear las condiciones y los escenarios que permitan atraer retener y comprometer a las personas con talento” (Palomo Vadillo, 2013, pág. 53).

En una entrevista con la nueva administración, nos habló del anterior Jefe del personal que es su Gerente Propietario donde se señaló que su liderazgo era autocrático esto quiere decir que daba órdenes y tenía el control absoluto sin estar abierto al dialogo, su forma ruda de liderar hizo que por años los trabajadores (varios de ellos están desde los inicios) se guardaran sus opiniones y sugerencias. Cuando el gerente dejo la dirección en manos de su nueva administración aportaron ideas, pero pudieron percibir el clima laboral tan espeso que se vive en la empresa, la incomodidad con el nuevo reglamento.

La capacidad de liderazgo siempre es el tope de la eficacia personal y dentro de una organización. Si el liderazgo es fuerte, el tope es alto. Pero si no lo es, entonces la organización está limitada. Por eso en

momentos de dificultad, obviamente las organizaciones buscan un nuevo liderazgo. (MAXWELL, 2011, pág. 12)

El clima organizacional dentro de una empresa es muy importante, como también la cultura organizacional estos dos términos tienen mucho en común pero actúan de maneras diferentes. El clima organizacional se encarga de todas las variables y factores internos y externos del ambiente en donde se desarrolla el trabajo, es decir es el escenario que dispone para el trabajador y por otro lado la cultura organizacional no es otra cosa que los valores y principios que poseen los miembros de la organización.

Entonces podemos decir que la cultura organizacional se encarga de mantener un correcto orden de las aptitudes y actitudes de cada uno de los trabajadores y que el clima organizacional se encarga de brindar un acondicionamiento adecuado en base a diferentes variables dentro del área laboral y que se ven reflejados en el diario vivir de la empresa. En base a toda la investigación realizada podemos entender que la empresa debe entender y aceptar que el mayor problema está en el trato y el ambiente donde se desarrolla todo lo que rodea a sus trabajadores.

Los mandos no sienten la confianza y la certeza de que podrán alcanzar con éxito las metas propuestas, esto hace que el ambiente se vuelva hostil y a su vez hace que los demás miembros de la organización no sientan la confianza y peor aún se sientan familiarizados con las metas a alcanzar, teniendo en cuenta que el bien común de la empresa no solo es alcanzarlas, lo es mejorar la calidad de vida de sus miembros.

Dentro de las políticas planteadas en la empresa debe constar que para la toma de decisiones solo podrá hacerla personal asignado para la misma y con antelación, solo ellos serán los

encargados de asumir tan importante responsabilidad, estos directivos de la organización tienen que tener ya sus puntos referentes de cuáles son los problemas por los que la empresa está pasando y cuáles serían las decisiones que harán que dichos problemas desaparezcan o se trate de minorarlos para el bien de todos.

(Schwartz, 2011) Afirma que:

A través de los años hemos conversado con gentes que han fracasado en negocios arriesgados y en varias carreras. Hemos escuchado un gran número de razones y excusas para el fracaso. Algunas especialmente significativas se despliegan en el desarrollo de conversaciones sobre el fracaso. (pág. 13)

La toma de decisiones acertadas le permite a las organizaciones descubrir y diagnosticar las necesidades, los problemas presentados, las oportunidades y las amenazas de estos permiten desarrollar un plan estratégico para solventar cada uno de ellos. Los directivos son los que toman las decisiones más importantes y ellos deben de poner en práctica todo lo estudiado en base a las variables ya planteadas para poder crear un modelo de toma de decisiones en donde abarque todos los problemas y todas las posibles soluciones.

Se debe basar en saber escuchar a las demás personas que conforman la organización sus inquietudes y molestias, ya que los trabajadores son los que sienten más de cerca situaciones que hacen conocer más afondo los problemas, es por ello que el personal encargado debe solucionar todos los inconvenientes debe de tener una constante comunicación con el personal de menor jerarquía.

La encuesta de Clima Laboral (anexos N^a1) permitió medir el nivel de satisfacción del personal con la empresa, y en el caso del nivel de motivación se realizó un análisis muy completo y desde la iniciación de sus labores en el taller, conociendo que los motiva, que los mueve y empuja a realizar sus metas, luego de la valoración con la encuesta de clima laboral se revisaron todos los aspectos, analizando una a una de sus respuestas, se pudo conocer sus intereses, pensamientos, gustos y preferencias los aspectos en los que no están satisfechos, sus molestias y debilidades, se socializo con los administradores los resultados.

Se citó al gerente y al administrador, auxiliares y maestros de taller. Se organizó una capacitación, donde se mostraron los temas que influyen en el ambiente laboral, se habló de la motivación y de las diferencias entre la satisfacción laboral y la personal y como pueden combinarlas para crecer en la organización, se explicó la importancia del de la encuesta del clima laboral y como en base a los resultados mejoraría el clima, contando con su participación y predisposición.

Se presentó a la psicóloga Organizacional la que ayudo con ilustrar de conocimientos previos para la correcta formulación de la encuesta, interactuando con los responsables de la medición del clima laboral de la empresa que previamente se empaparon de los problemas del personal mediante conversaciones entabladas en la empresa. Se hizo la adecuación de la encuesta de Clima Laboral, para lo cual se tomó este modelo de encuesta donde se pudo obtener información sobre los temas más importantes a evaluarse.

Todos los trabajadores estuvieron prestos en la aplicación de la encuesta para medir el clima laboral en el Taller Industrial don Richard, esta fue anónima para asegurar que los trabajadores respondan con mayor sinceridad, se elaboró ánforas donde colocaban las encuestas, no firmaron

ni colocaron sus nombres, se procuró armonizar un ambiente tranquilo y cómodo, cabe indicar que se tomaron horas de trabajo, no se ocuparon sus horas de salida ni de descanso.

Se priorizaron los planes de acción, se involucró a todo el personal directivos y colaboradores, se los evaluó por áreas, toda la información que se obtuvo de las encuestas se organizaron en hojas de cálculo de Excel así se pudo manejar organizadamente los resultados obtenidos y poder dar un informe general de la situación actual que vive la empresa con su clima laboral.

Se pudo observar en la encuesta que en la empresa “Taller Industrial Don Richard” la mayor parte de los encuestados son de sexo masculino en un 95% y del sexo femenino son un 5%. Todo ello nos indica que en el “Taller Industrial Don Richard” predomina el sexo masculino.

El test indicó que el 48.44% tienen un título académico, seguido de un 39.06% que son auxiliares y un 12.50% que son técnicos en mecánica. En la empresa “Taller Industrial Don Richard”. El dato estadístico muestra que en la empresa “Taller Industrial Don Richard” trabajan profesionales técnicos y auxiliares.

Se observó que el 34.38% tienen entre 21 a 30 años, seguido de un 28.13% que tienen entre 31 y 45 años, a ello le sigue un 14.06% que tienen entre 46 y 53 años y finalmente un 23.43% que tienen una edad de 54 a 64 años. Este dato estadístico nos muestra que en la empresa “Taller Industrial Don Richard” trabajan más personas jóvenes que las personas adultos mayores.

El test demostró que el 58.81% de los encuestados manifiestan que nunca han tenido clima laboral favorable, seguido por el 29.56% que pocas veces han tenido clima laboral favorable, seguido del 11.63 % que manifiestan que algunas veces han tenido clima organizacional favorable.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que nunca han tenido un clima laboral favorable.

El test demostró que el 47.50 % de los trabajadores manifiestan que muy pocas veces logran obtener una comunicación interpersonal adecuada, seguido de un 36.45% que manifiestan que logran algunas veces obtener una comunicación interpersonal adecuada, seguido del 16.05% que manifiestan que nunca logran una comunicación interpersonal adecuada. En conclusión, el mayor porcentaje referente a la comunicación interpersonal es que muy pocas veces logran una comunicación interpersonal adecuada en la empresa “Taller Industrial Don Richard”.

El 100 % de los trabajadores encuestados manifiestan que nunca han tenido capacitación sobre motivación o empoderamiento laboral. En conclusión podemos mencionar que la gerencia debe implementar un sistema de capacitaciones no solo sobre las tareas cotidianas del taller sino más bien de carácter motivacional o empoderamiento laboral.

Se observa que el 60.36 % de los encuestados manifiestan que nunca han tenido motivación laboral, seguido por el 29.13% que muy pocas veces han tenido motivaciones laborales, seguido del 10.51 % que manifiestan que algunas veces han tenido motivaciones laborales. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que nunca han tenido motivaciones laborales.

Se observa que el 84 % de los trabajadores manifiestan que se logra la productividad laboral, seguido del 16% que algunas veces logran la productividad laboral. En conclusión, el mayor porcentaje referente a la productividad laboral es que se logra la productividad laboral deseada, en la empresa “Taller Industrial Don Richard”.

En el test realizado a la empresa se observa que existen tres valoraciones respecto a la gestión de la gerencia que son, bueno, regular y malo, de los cuales identificamos que uno de los veinte encuestados respondió que la gestión de la gerencia la empresa “Taller Industrial Don Richard” es regular representándose por el 5% del total de los encuestados; también podemos observar que, 19 encuestados respondieron que el clima organizacional es malo, siendo el 95% del total de encuestados y por el que consideramos que la mayor parte de trabajadores tiene un discernimiento del clima organizacional es malo.

Un buen clima laboral es el punto de partida para toda organización que pretenda cumplir sus objetivos, ya que esto sirve mucho para las empresas que brindan servicios a la sociedad, esto incluye tanto a las personas que conforman la directiva y los socios que la complementan. Las acciones que se proponen en este estudio son prácticas y realizables por lo que la organización, debe acogerse a estas medidas inmediatamente, si la directiva lo considere necesario. Las metas a alcanzar serán factibles y con la colaboración de todos será más fácil cumplirla.

Toma los resultados del equipo en metas, clima, calidad de servicio o aquellos que use tu organización para medir el desempeño final del equipo. Analízalos sin considerar el esfuerzo que se requiere para alcanzarlos, sino desde la calidad o el logro. A partir de ahí identifica cuáles son las nuevas metas que tiene que tener el equipo y cuáles son las acciones prioritarias para lograrlas. (SANDOVAL PRECHT, 2013, pág. 5)

Al presentarse un problema en el taller, sea este de un compañero de labores, no presentan en su mayoría el mayor interés de solucionarlo o ayudarlo a solucionar, afirman los trabajadores estar bien remunerados, estar conformes con su sueldo, pero aun así no se sienten como parte fundamental de la empresa, los problemas de clima laboral son claros en la empresa.

Con dichas evaluaciones, se ha logrado encontrar problemas y diferencias entre los empleados que la directiva desconocía, dando una afirmación que los métodos utilizados para encontrar los problemas han sido los correctos y de esta forma poder encontrar posibles soluciones que ayuden a mejorar la situación actual que se vive en la empresa. El sentido de pertenencia es clave, que los trabajadores no solo sientan la empresa como suya si no que lo crean y entiendan como tal, es ahí donde actúa el empoderamiento, dando un modelo claro de cómo mejorar el ambiente laboral de la empresa.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que el presente estudio de caso; en la encuesta sobre el clima laboral se encontró la insatisfacción con el ambiente de trabajo de la empresa, este es denso y afecta considerablemente a la comunicación que existe entre la administración y los trabajadores del área industrial, también se detectó que no se realizan trabajos en equipo, aun sabiendo que con eso avanzarían más rápido las obras, escaso sentido de compañerismo, existen islas y enfrentamientos entre compañeros, así como inconformidad con el vocero que los representa ante la directiva.

Con el test de Motivación se detectó la falta del empoderamiento del personal, no se sienten comprometidos con la empresa, trabajan de forma desmotivada, y aunque reciben capacitaciones constantes sobre sus ramas de profesión se encontró que no han recibido charlas sobre motivación y liderazgo. Falta de optimismo, no se sienten con ganas ni energías para trabajar la falta de pertenencia con la empresa hace que su desmotivación y falta de un líder idóneo aumente el malestar del clima pesado que se vive en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Álamo, P. (04 de Abril de 2017). Obtenido de Finanzas Personales: <http://www.finanzaspersonales.com.co/columnistas/articulo/empowerment-empresarial-motivacion-mas-profunda/50087>
- Alles, M. A. (2008). *Selección por Competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Bonifaz Villar, C. D. (2012). *Liderazgo empresarial*. Estado de México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Calvo Pérez, J. (2012). *La Oreja en el Piso*. Quito: Aguilar.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo el Poder de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: B.S.A.
- HATUM, Á. O. (2010). *Alineando la Organización*. Buenos Aires: Granica.
- MAXWELL, J. C. (2011). *LAS 21 LEYES IRREFUTABLES DEL LIDERAZGO*. Nashville: Grupo Nelson.
- Palomo Vadillo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8 ed.). MADRID: ESIC EDITORIAL.
- Peiró, F. D. (2008). *Tres Poderes Para La Superación Personal* (Tercera ed.). Costa Rica: Grupo Daion S.A.
- Pérez van Morlegan, L., & Ayala, J. C. (2011). *Comportamiento de las personas en las Organizaciones*. Buenos Aires: M.Browne, & A.Sabag.
- PUBLICACIONES VÉRTICE S.L. (2008). *RETRIBUCIÓN DE PERSONAL*. Málaga: VÉRTICE.
- SANDOVAL PRECHT, C. (2013). *ME NOMBRARON JEFE ¿QUE HAGO?* Santiago de Chile: AGUILAR.
- Schwartz, D. J. (2011). *La Magia De Pensar En Grande*. México D.F.: ALETIHA CIA EDITORIAL según acuerdo especial con HERRERO HERMANOS SUCS., S.A.
- Soto, B. (2011 de Junio de 2011). Obtenido de GESTION.ORG: <https://www.gestion.org/formacion-empresarial/formacion-continua/3966/formacion-en-la-empresa-con-la-fundacion-tripartita/>
- TRACY, B. (2015). *Gerencia*. Estados Unidos: Grupo Nelson.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA



UNIDAD DE TITULACIÓN
CARRERA: INGENIERIA COMERCIAL

Anexo N° 1

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Lea cuidadosamente y responda la encuesta sobre las condiciones de trabajo de la empresa

1) ¿Durante los últimos meses como percibe el ambiente laboral en el taller?

Excelente _____

Muy Buenas _____

Bueno _____

Regular _____

Malo _____

Porque: _____

2) ¿La Administración se preocupa de que Ud., entienda bien las propuestas?

Si _____

No _____

3) ¿La empresa cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos?

Si_____

No_____

4) ¿La Gerencia socializa los temas de interés del taller?

Si_____

No_____

5) ¿El Ambiente laboral que perciben en el taller es tenso?

Mucho_____

Nada_____

Poco_____

6) ¿Con que frecuencia los inconvenientes del taller son resueltos?

Siempre_____

Nunca_____

A veces_____

7) ¿En qué condiciones se encuentra el taller para laborar?

Excelente_____

Regular_____

Buena_____

Malo_____

8) ¿La directiva realiza las actividades de una manera eficaz y eficiente?

Si_____

No_____

9) ¿La organización se preocupa en ofrecer charlas educativas sobre diversos temas?

Si_____

No_____

10) ¿Cómo considera las decisiones que toma la directiva respecto al taller?

Excelente_____

Bueno_____

Muy Buenas_____

Regular_____

11) ¿Usted como trabajador se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?

Si_____

No_____

12) ¿Conoce la reglamentación que tiene esta organización para operar socialmente?

Si_____

No_____

Porqué: _____

13) ¿La Directiva le proporciona la información a lo que ocurre en la empresa?

Si_____

No_____

Talvez_____

Porqué-_____

14) ¿La comunicación interna en la asociación es una actividad permanente?

Si_____

No_____



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA



UNIDAD DE TITULACIÓN

CARRERA: INGENIERIA COMERCIAL

Anexo N° 2

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta, cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente y marque con una X su respuesta.

Tenga en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas

	SIEMPRE (1)	CASI SIEMPRE (2)	MUCHAS VECES (3)	MUY POCAS VECES (4)	NUNCA (5)
¿Eres optimista y confías en alcanzar tarde o temprano tus metas?					
¿Sacrificarías el descanso u el ocio para poder dedicarte a tu profesión y triunfar?					
¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades?					
¿te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
¿Las tareas que realizas te motivan y permiten desarrollarte profesionalmente?					
¿Consideras que tu trabajo eres tratado como una pieza importante para el buen funcionamiento de la empresa?					
¿Existe oportunidad de progresar en tu trabajo?					
¿ Estas de acuerdo con tu asignación salarial?					
¿Al presentarse un problema en el trabajo, hay un sincero interes en solucionarlo?					