



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO - OCTUBRE 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TITULÓ DE INGENIERÍA COMERCIAL

TEMA:

Motivación del personal en la Empresa “Gran Constructor” de Mata de Cacao,
de la Parroquia Febres Cordero.

EGRESADA:

Karen Ninosca Cadena Pincay

TUTORA:

Econ. Carlota Judith Vera Márquez. MAE

AÑO 2018

INTRODUCCIÓN

La motivación personal es indispensable en el actuar del ser humano, e importante en cualquier ámbito de relaciones, especialmente en el sector laboral, donde se debe reconocer a la persona por sus interacciones, capacidades, habilidades y propósitos, que se tiene para compartir la vida en el mundo empresarial, se tiene que tener en cuenta que el trabajo tiene preponderancia, el cual ocupa la mayor parte de vida permitiendo vivir en armonía y bienestar social y económico.

Es indispensable en las empresas sustentar de manera positiva, los incentivos que son otorgados a los empleados en relación a las actividades que ejecutan, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos empresariales, y a las metas personales de los trabajadores; está motivación es esencial para el incremento de la productividad y la integración de los equipos de trabajo en las diferentes acciones, creando un ambiente agradable y proactivo.

La Empresa “Gran Constructor”, es una organización familiar, que se dedica a la comercialización de materiales de construcción de calidad a bajos costos, ubicada en el sector de Mata de Cacao, Parroquia Febres Cordero, se encuentra debidamente legalizada y cumple con las obligaciones establecidas por el estado, cuenta con un equipo de quince personas las cuales laboran en los diferentes departamentos de: ventas/comercialización, financiero, administración y el departamento de talento humano. La problemática surge debido que sus directivos se enfocan en el bienestar personal y no de la empresa en su totalidad, hace falta una visión empresarial y humana con el personal que administran.

El talento humano se dedica a cumplir sus actividades dentro de la empresa, pero la inadecuada dirección por parte de la administradora, ha generado una desmotivación y disminución en las actitudes del trabajador, por lo que surge como problema ¿Cómo mejorar la motivación del personal en la Empresa “Gran Constructor” de Mata de Cacao de la Parroquia Febres Cordero?

El objetivo planteado en este trabajo de estudio es, Determinar las causas y efectos que han provocado la desmotivación del personal generando la baja productividad en la Empresa “Gran Constructor”. La idea que se defenderá es, que existiendo una motivación de personal, mejorará el ambiente laboral, impulsando el cumplimiento de las metas empresariales.

El presente caso se encuentra inmerso en la línea de investigación de Modelo de Gestión Administrativa, para lo cual se va a aplicar el método descriptivo, porque se describen los factores que inciden en la motivación el personal.

Para la investigación documental se realiza un análisis de información escrita sobre el clima organizacional y desempeño laboral, con el propósito de establecer relaciones y discrepancias que sustentan los diferentes autores en sus teorías; además los instrumentos y técnicas de investigación utilizados son: la entrevista, dirigida a la administradora de la empresa, así también se aplica una encuesta a los trabajadores de la Empresa” Gran Constructor” por medio de un cuestionario, donde se corrobora la situación real en que se desempeñan en sus labores diarias.

Con todo lo expuesto en este trabajo, se aspira encontrar herramientas que ayuden a la motivación del personal en la Empresa “Gran Constructor” de Mata de Cacao, de la Parroquia Febres Cordero.

DESARROLLO

La motivación laboral en las empresas es un tema de importancia para los directivos, así mismo es uno de los principales problemas cuando se presentan, ya que la falta de motivación provoca que las personas no se esfuercen para cumplir su trabajo, afectando en la consecución de los objetivos tanto individuales como empresariales.

Motivación del Personal:

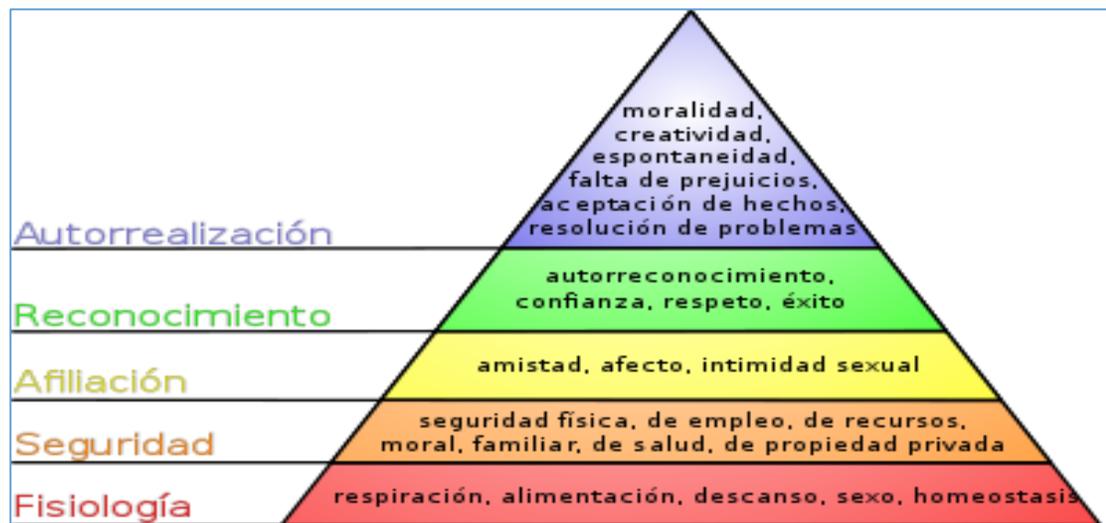
Según (Ruiz, Gago, García, López, 2014), afirma que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro, esto produce diferentes modelos de comportamientos, aunque estos varíen, las diferentes alineaciones de la motivación es básicamente son las mismas en todas las personas. Así de similar manera plantean (García, Londoño, Ortiz, 2016), que la motivación es un tema que tiene mucha relevancia en el ámbito laboral, ya que conduce las acciones de las personas, conformándose como un elemento esencial que orienta a la persona a realizar una determinada acción y de igual forma los objetivos que esta persigue.

También se hace imprescindible recalcar que la motivación, según (Napolitano, 2014) comprende básicamente dos funciones: activar y dirigir comportamientos. Definiendo que activar es el elemento energético de activación de la motivación, y dirigir es un elemento direccional de orientación.. ”Mientras (Ramírez, 2018) expresa que “La motivación laboral se define como la habilidad que tiene una empresa para crear un entorno adecuado donde los trabajadores tengan la voluntad por hacer un esfuerzo para alcanzar los objetivos marcados por la empresa”. Sin embargo

(Tracy, 2016) menciona dos factores importantes de la desmotivación y el bajo rendimiento, el primer factor es el miedo al fracaso, el segundo factor es miedo al rechazo. Entonces se puede entender que motivación es un estado interno, que permite a las personas a conseguir una meta determinada dirigiendo su comportamiento.

La motivación es un factor fundamental en una empresa, permitiendo lograr el equilibrio en el cumplimiento de sus objetivos y las metas individuales de los trabajadores, que se demuestra en el desempeño laboral aportando a la productividad en cada uno de los departamentos de la organización.

Gráfico 1 Pirámide de la teoría de Maslow



Fuente: Teoría de la pirámide de Maslow (Oviedo, 2012)

Considerando la PIRÁMIDE DE MASLOW, presenta 5 niveles,

- Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad.

- b) Los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit (primordiales); al nivel superior lo denominó «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser». “La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua” (Oviedo, 2012).

La Pirámide de Maslow

- Necesidades de auto-superación: también conocidas como de autorrealización o autoactualización, ideal para cada individuo
- Necesidades fisiológicas: estas necesidades constituyen la primera prioridad de las personas, relacionadas con su supervivencia.
- Necesidades de seguridad: busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad.
- Necesidades sociales: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales.
- Necesidades de reconocimiento: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima.

Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo. (Oviedo, 2012)

Esta información, debe ser manejada por los empresarios para que hagan sentir a los empleados, que el trabajo permite asumir retos, aprender cosas nuevas, y enriquecer como persona,

siendo fundamental que los superiores deben tener buena comunicación y relación con los colaboradores, conociendo sus metas y necesidades como para ser flexibles, para saber manejarlas en beneficio de la empresa.

(Frederic Herzberg, 2013) Fundamenta en la Teoría de los dos factores, que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente, según los Factores motivacionales y los Factores Higiénicos, que tiene que ver con los beneficios, ambientes y relaciones. Tomando en consideración estas teorías, es prioritario reconocer que la motivación, en el ámbito laboral es un proceso que activa, orienta, dinamiza el comportamiento de los trabajadores, que conlleva a cumplir los intereses de los empresarios y suplir necesidades, siendo imperioso promover en esta organización “Gran Constructor” una motivación en todos los ámbitos que contribuya a sacar adelante la productividad de la empresa.

Capacitación del Personal.

Las capacitaciones del personal son consideradas como tácticas de retroalimentación de información, que toda empresa debe de plantear las cuales contribuyen de manera positiva al desempeño de los trabajadores.

Según el autor (Senge, 2013), Considera que-“las organizaciones para lograr la productividad y competitividad en escenarios complejos deben avocarse a desarrollar competencias en su personal, mediante programas enfocados en las disciplinas del aprendizaje, lo cual constituyen una

alternativa que les permitirían tener una amplitud de miras y desempeños colectivos”. (Valecillos, C. A., 2013). Por su parte el autor (Dessler, 2015) define como capacitación del personal el “proceso para enseñar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades básicas que requieren para desempeñar su trabajo” (pág. 188). Por lo tanto, capacitación del personal, se hace imperioso para lograr la eficiencia en su trabajo y la eficacia en la consecución de ingresos para la empresa.

Clima laboral.

(Trigine & Gan, 2012) El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación satisfacción de cada persona con la labor que realiza, sin agotar la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral (pág. 3).

Frente al tema Idalberto Chiavenato, señala que: - en una empresa cuando se tiene un nivel de motivación alta, el clima organizacional sube, y se refleja con interés, colaboración y buen desempeño por parte de los trabajadores. Pero cuando el nivel de motivación es bajo, el clima organizacional esto tiende por hecho a bajar, reflejando desinterés, insatisfacción y depresión por no satisfacer sus necesidades. (Chiavenato, 2017), por lo cual la calidad del clima laboral tiene que ver con el comportamiento de los trabajadores, cómo se realiza en la empresa la interacción entre sus operadores y jefes o administradores, que dan lugar a mejorar el desempeño laboral y por ende al aumento de sus ventas e ingresos.

Selección del Personal.

Según el autor (Rubió, 2016) define la selección de personal como “un proceso que se encamina a buscar el candidato que mejor se adecúe a las características de un puesto en una empresa determinada. Así, mediante ese proceso se obtiene información sobre las cualidades necesarias de adaptación a un puesto y a una organización. De manera que se tiene que tener en cuenta el puesto de trabajo, pero también las características del individuo y de la empresa. A lo que (Tulmo, 2015), afirma que, la selección del personal funciona como un filtro que solo permite integrar a la empresa a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Esta selección consiste en la elección precisa de la persona adecuada, para el puesto de trabajo quien se establecerá en el momento indicado.

El autor (Grados, 2013), Determina que “Se habla de selección de personal en el momento en que se tienen los candidatos probable para ocupar la vacante; éstos deberán ser evaluados de modo secuencial, con la finalidad de elegir al que mejor se adecue al puesto (pág. 225).

En las definiciones mencionadas por los diferentes autores, se encuentra la similitud, en que el funcionamiento de una empresa sea optimo, debería de establecer un proceso de selección del personal en donde puedan intervenir todos los trabajadores, para que no exista ningún tipo de desacuerdo entre ellos y logren cumplir los objetivos empresariales, esto permitirá dar tranquilidad a al talento humano sintiéndose reconocidos por la labor que desempeñan, lo que ayudaría en el buen desenvolvimiento de los mismos.

Comunicación Organizacional.

Según (Castro A. , 2016), refiere que -La comunicación organizacional es aquella que las empresas establecen y forma parte de la cultura o de sus políticas. Debido a ello la comunicación entre los directivos y sus subordinados debe de ser fluida. Por su parte (López, 2016, pág. 22), expresa que si en una empresa falla la comunicación será fácilmente identificable la disminución de la motivación, el clima laboral, el rendimiento, etc. La comunicación en la organización es un elemento fundamental, que determina en qué grado el personal logra trabajar coordinadamente y alcanzar los objetivos de la empresa. La comunicación debe ser una labor integrada en la política de la empresa, una labor que requiere una metodología, una organización y una estrategia.

(Adela de Castro, 2013), en su libro de comunicación oral estrategias y técnicas, cita -que las relaciones laborales, están basadas en la espontaneidad, no en la jerarquía; surge de la interacción social entre los miembros y del desarrollo del afecto o amistad entre las personas; aunque no necesariamente se establecen lazos afectivos con las personas que nos rodean en el trabajo. Por lo que se hace efectiva mantener buenas relaciones laborales para la realización de las actividades por parte de sus trabajadores, según lo planteado la empresa tiene la responsabilidad de trabajar mucho en la organización y el respeto a los roles que ayudarían en la organización y comunicación de la misma.

Desempeño Laboral.

Los Autores (Robbins & Coulter, 2013) en su libro de Administración afirman que, “El desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o

un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales”. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual y empresarial (pág. 26). Además según el autor (Maristany, 2008), considera el desempeño laboral como una serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades, y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos que pueden alcanzar resultados favorables en las organizaciones (pág. 125).

Por lo consiguiente con respecto al desempeño laboral, es aquel que representa el trabajo realizado por los empleados durante un tiempo determinado, el cual puede ser positivo o negativo para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Satisfacción laboral.

(Morales, 2014) Afirma que, La satisfacción laboral, es el conjunto de actitudes que tiene una persona hacia las tareas asignadas dentro de una empresa. Estas actitudes vendrán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor por la persona. La satisfacción laboral es relativa con el clima organizativo, este incluye elementos que existen en el entorno laboral y a través de los cuales las personas pueden percibir claramente la realidad organizacional en la que se encuentran inmersos (pág. 101). Mientras que (Robbins & Judge, 2013), Expresa que la satisfacción laboral son “Sentimiento positivos acerca de un puesto de un trabajo que surge de la evaluación de sus características” (pág. 69).

Horas Extras.

Los autores (Perez & Olgúin, 2018) afirman que cuando la jornada de trabajo. En cualquiera de sus modalidades, se prolonga, principalmente por motivos de trabajo, se da inicio a la llamada jornada extraordinaria, mejor conocida como “horas extras”. Estas horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda cada una de las horas de la jornada ordinaria; se pagaran en forma sencilla (pág. 53). Por su parte (Domínguez, 2014) sustenta que son horas extras aquellas horas de trabajo, que la empresa propone al trabajador, por encima de la jornada ordinaria. El trabajador aceptara o no esta propuesta de “hacer horas”. Si las horas extras se han pactado en contrato, entonces el trabajador está obligado a realizarlas (pág. 60).

Mientras que en el art.47 del Código de Trabajo del Ecuador establece como horas extras o suplementarias, aquellas horas continuas a la jornada normal, y no pueden exceder de 4 diarias y 12 semanales, pasadas las 4 horas permitidas, automáticamente se las considerará extraordinarias. Las horas suplementarias tendrán un recargo del 50% en caso de que sean durante el día hasta las 23h59, el recargo será del 100% si fuesen durante la noche, desde las 23h59 hasta las 06h00. Los días sábados, domingos y feriados tienen el 100% de recargo. (Código de trabajo, 2012).

El “GRAN CONSTRUCTOR”, es una empresa familiar, que ofrece al mercado una gama variada de materiales de construcción de calidad a bajos costos, iniciando sus actividades en el año 2011, liderada por tres hermanos, se encontraba ubicada en la ciudad de Babahoyo en las calles Sucre entre García Moreno y Juan X Marcos hasta finales del año 2016; debido a los varios problemas presentados se vio en la necesidad de cerrar el negocio; por lo cual, después de realizar el pertinente estudio de mercado, decide abrir sus puertas en el sector de Mata de Cacao, Parroquia

Febres Cordero, enfocándose a brindar un mejor servicio a sus clientes, proporcionando asesoría en el uso y beneficio de algunos de los productos que comercializa hasta la actualidad.

La empresa, se encuentra debidamente legalizada y cumple con las obligaciones establecidas por el estado como son el pago de impuestos, las afiliaciones al seguro social de sus trabajadores y la realización de informes a la superintendencia de compañías del Ecuador, cuenta con un equipo de quince personas las cuales laboran en los diferentes departamentos de: ventas/comercialización, financiero, administración y el departamento de talento humano. Dentro de sus actividades logró captar varios clientes a pesar de ser nueva en este sector, obteniendo un alto volumen de ventas y comercialización debido al manejo de precios accesibles a la posición económica de los clientes, permitiéndoles la implementación de una segunda bodega, en la cual almacenaba el material y muchos de los accesorios complementarios en el área de la construcción.

Para ganar mayor posicionamiento en el mercado la empresa decidió ofrecer sus productos a instituciones, encargadas de proyectos de construcción de mayor magnitud, designando una parte del personal a realizar vistas en puntos estratégicos para poder concretar las ventas. A pesar de estas estrategias, a principios del año 2018, se registraron inconvenientes en el manejo administrativo ocasionando un estancamiento de los objetivos empresariales.

La Situación problemática, se estableció mediante la entrevistas realizada a la administradora, y las encuestas efectuadas a los trabajadores de la Empresa Gran Constructor.

La empresa tuvo una etapa de disminución en sus ingresos, debido a problemas internos que se presentaron, provocando una deficiencia en la ejecución de la gestión administrativa, generando una débil comunicación con el personal y por ende la paralización de las ventas. Los propietarios en los últimos años se han enfocado en darse cuenta solamente del resultado final, que les brinda las operaciones de la empresa, es decir solventar sus intereses personales considerados como las utilidades o la rentabilidad, lo que no consideran es que los colaboradores trabajan arduamente para lograr cumplir los objetivos empresariales. Los trabajadores necesitan y desean ser apreciados por el trabajo que realizan, siendo un pilar fundamental e importante para la misma, sin embargo, la empresa opta por hacerlos sentir, poco apreciados, insatisfechos y desmotivados.

Se muestra un clima laboral inadecuado en la Empresa “Gran Constructor”, los empleados manifiestan que la administradora de la empresa no posee capacidad para el manejo del personal, lo que dificulta el cumplimiento de las actividades, por no contar con roles y funciones claras para el desempeño en sus labores. La empresa a sus empleados no brinda una estabilidad laboral, por lo que no se evidencia el compromiso en la actividad que realiza el personal, tampoco cuentan con incentivos ni propuestas de ascenso de puestos.

Los empleados de la empresa Gran Constructor, se sienten inconformes con los salarios y remuneraciones que reciben, no son los que se acordaron en el momento de la firma de sus contratos, la jornada laboral que se estipulaba eran de lunes a viernes, se han aumentado hasta los días sábados y domingos al medio día, los cuales no son retribuidas con el pago de sus horas extras. Al personal que tiene más de un año de trabajo en la empresa, no se les ha otorgado las vacaciones correspondientes, lo que ha dado origen a que el personal se sienta estresado, por la sobre carga de

trabajo y los inconvenientes sufridos en el ámbito laboral produce que los objetivos de la empresa sean inalcanzables.

La horas extras son consideradas como aquellas horas adicionales a la jornada pactada entre las partes, por otro lado el pago de las horas extras es obligatorio para cualquier empresa, siendo un factor que incide en la desmotivación del personal, por falta de comprensión por parte de sus directivos que no consideran el esfuerzo que estos realizan, el no otórgales lo que por ley corresponde a sus empleados, causa malestar, que el personal no realice su trabajo en forma adecuada y honesta, además proyectando un descuido total ante los clientes.

La empresa no brinda la debida capacitación a su personal, para que estos puedan desempeñarse de mejor manera en las funciones que están establecidas, debiendo ser de manera ágil y oportuna en el momento de realizar la atención al público y ofrecer los productos a sus clientes, lo cual pone a la empresa en desventaja frente a otras, trayendo consigo la disminución de las ventas y por ende los ingresos son bajos.

“Gran Constructor” no posee un horario en donde se especifique el receso y la terminación de la jornada laboral, afectando directamente al personal que labora en las oficinas y departamentos, ya que tienen que almorzar en los lugares donde realizan sus actividades, lo cual resulta incómodo porque llegan clientes y promotores de materiales a la empresa e interrumpen dicha actividad, lo mismo sucede en el momento de salida, se les asigna actividades a los empleados minutos antes de que cumplan la jornada laboral, dando más tiempo de lo estipulado en la jornada laboral sin que sea reconocido.

No se respetan los procesos de selección de personal como en toda empresa, cuando se va a realizar un ascenso, según las políticas de la empresa, esta selección se realiza mediante concursos internos, pero no participan todo el personal solo aquellos que tiene más de un año en su puesto trabajo, por lo cual existen varias versiones como: que no se brinda la oportunidad de crecer como profesional a todos, el personal manifiestan que han cumplido su trabajo a cabalidad aducen que esta acción los desmotiva porque no se sienten importantes para la empresa.

En la empresa se ha perdido las líneas comunicacionales, solo existe la horizontalidad de jefes de mando, solo en dar órdenes y de forma autoritaria, perdiendo en si el respeto para aceptar las solicitudes de trabajo o requerimientos impartidos; a tal punto que, cuando se les pide que realicen alguna actividad relacionada con su puesto de trabajo, ellos optan por no cumplir en el tiempo que se ha determinado, que no se sienten comprometidos con su superior, porque este no los motiva a realizar sus peticiones, lo que provoca es una actitud negativa de los empleados al momento de ejecutar la actividad, es decir no hay diálogo, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Para comprometer al personal, no se establecen ningún tipo de reunión con los empleados y directivos, no se comparten las inquietudes que se presentan en la empresa, lo que ocasiona que no exista compañerismo entre el personal y se genere varios desacuerdos en el momento de la toma de decisiones para resolver cualquier obstáculo que se presente en el ámbito laboral, y no se establecen estrategias comunicacionales, ni de desarrollo que mejore la productividad.

Durante mucho tiempo, no se ha socializa los objetivos, ni la visión empresarial, que hace que no se siga un mismo fin, provocando problemas en la relación laboral entre los empleados, así mismo haciendo notar las indiferencias entre ellos, frente a cualquier situación presentada, puesto que cada empleado trabaja de forma individual, no comparte sus ideas y al momento de que se le efectuó alguna consulta, responde de forma incorrecta a sus compañeros de trabajo, otra ineficiencia son las instalaciones en donde labora el personal no son apropiadas, el lugar es muy pequeño resultando dificultoso al instante de realizar las tareas designadas, generando varias molestias, la insatisfacción laboral ha llegado a un punto extremo, pese a esta situación gran parte del personal permanece dentro de su área de trabajo por la necesidad de tener un ingreso para su familia.

La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Todos estos aspectos, forman parte del buen o mal funcionamiento de la empresa, que redundan en un factor preponderante como es la carencia de la motivación al personal, convirtiéndose en un problema ya que limitan el desempeño laboral, con el incumplimiento de las actividades evitando el alcance de los objetivos y metas de la empresa

La desmotivación de los trabajadores es un gran problema para la empresa porque afecta de forma directa en el rendimiento empresarial, generado una sensación de inconformidad, sintiendo que sus ideas no son escuchadas, que los recursos que posee la empresa no son bien utilizados y no ayudan al momento de realizar las actividades, por lo que sus propietarios y administradores

se han encaminado en opacar al talento de sus trabajadores haciendo que todas las jornadas laborales sean iguales, es decir creando una monotonía y estancamiento en la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de las ventas e ingresos.

Los directivos de la empresa Gran Constructor, tienen en sus manos la necesidad de implementar procesos administrativos y financieros que contribuyan a mejorar los ingresos y más que nada, mantener un personal interrelacionado y motivado en su quehacer laboral, con el objeto de tener satisfacciones personales, laborales y económicas en bien común.

POSIBLES SOLUCIONES

- ✓ Se requiere una implementación de estrategias comunicacionales, que mejore las relaciones interpersonales y la productividad.
- ✓ Para poder aumentar la motivación del personal en la empresa Gran Constructor, buscando un mejor desarrollo empresarial, y poder obtener resultados positivos. Se pretende dar a conocer, desde el punto de vista de la investigación en este caso, la Teoría de los dos Factores de Herzberg, que propone la necesidad de involucrar y aplicar estrategias en la empresa valorando al trabajador, aprovechándolo para cumplir sus objetivos, Así como estipula Herzberg - el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente, según los **Factores motivacionales** y los **Factores Higiénicos**, que tiene que ver con los beneficios, ambientes y relaciones
- ✓ Realizar talleres de capacitación para el personal de la empresa,
- ✓ Reuniones de trabajo que se ajusten a las necesidades jerárquicas para que puedan dirigir y lograr el desarrollo de la empresa

CONCLUSIONES

En la empresa “Gran Constructor”, mediante las encuestas realizadas al personal, que labora se pudo establecer, el problema más relevante, es la falta de motivación, dicho inconveniente ha generado: el deterioro en la comunicación laboral, sobre carga de trabajo, ambiente laboral inadecuado, entre otros factores por lo que se puede concluir este estudio:

La administración en general, no es efectiva ni acorde con el trabajo que realizan en cada departamento, la falta de líneas de comunicación y el establecimiento de roles y funciones provoca confusión con los directivos. La falta de capacitación hace que el trabajador realice esfuerzos, y no se logren los objetivos empresariales. No existen incentivos ni reconocimientos por la dedicación que los trabajadores le dan a su trabajo,

En el presente estudio de caso, se identifica una organización, que no se establece un liderazgo, que las acciones administrativas se caracterizan por la lentitud de trámites, la falta de planificación de los directivos en mejorar las ventas y de la formación de sus empleados y directivos, teniendo como consecuencia, la desmotivación, insatisfacción en el trabajo y la disminución de ingresos en la productividad.

RECOMENDACIONES

Para que una empresa sea productiva y tenga un posicionamiento en el mercado es necesario, que se cuente con una visión empresarial y se valore a su personal. Para ello, se recomienda:

- ❖ Contar con una motivación de su talento humano que ayude a mejorar el rendimiento, que se cumplan con los procesos de selección de personal y respectiva capacitación de los trabajadores.

- ❖ Establecer un liderazgo, en las acciones administrativas se caractericen en mantener una motivación del personal, buscando la satisfacción en el ámbito laboral, teniendo un proceso de formación y la planificación de acciones de los directivos para mejorar los ingresos y la productividad.

Con este estudio de casos, se pretende visualizar la problemática existente y plantear alternativas que vayan a impulsar a la empresa a mejorar su situación de motivación en el ámbito laboral de la empresa Gran Constructor.

BIBLIOGRAFÍA

1. Castro, A. (2016). *Manual practico de comunicación organizacional*. Colombia: Verbum "3era Edición.
2. Castro, A. D. (2013). *Comunicación oral estrategias y técnicas*. Barranquilla: Universidad del Norte.
3. Chiavenato, I. (2017). El Capital Humano de las Organizaciones. En *Administraciòn de Recursos Humanos*. Mexico DF: Interamericana Editores, S.A. De C.V.
4. Còdigo de trabajo. (2012). En H. C. Nacional, *Codificaciòn del Còdigo de trabajo ultima modificaciòn*. Quito: REgistro oficial.
5. Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos. Decimacuarta Edición*. España: Pearson Educación.
6. Domínguez, G. E. (2014). *Gestión auxiliar del personal MF0980*. Logroño (La Rioja): Tutor Formación.
7. Frederic Herzberg. (2013). Administración de recursos humanos. *Recuperado el 01 de julio de 2013 <http://sociologiaempresa/teoria-de-motivacion-de-herzberg/>*.
8. García, Londoño, Ortiz. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Recuperado: <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326981/20784207>, 1.*
9. Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Mexico: El Manual Moderno de S.A Y C.V.
10. López, F. F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346*. Logroño (La Rioja): Tutor Formación.

11. Maristany, J. (2008). Administración de recursos humanos. "Tratados de Recursos Humanos". *Recuperado por:*http://www.jaimemaristany.com/home_libros_enlibreria_detalle.php?id=37, 125.
12. Morales, N. (2014). *Los efectos el trabajo con personas mayores dependiente institucionalizadas*. Sevilla España: Dykison S.L.
13. Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ámbito laboral:El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Books.
14. Oviedo, K. C. (2012). Teoría de La Piramide de Maslow. *Recuperado:*<http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>, 1.
15. Perez & Olguín. (2018). *Manual de aplicación y casos practicos de seguridad social*. Mexico: Tax Editores Unidos.
16. Ramírez, A. B. (2018). *Organización De Eventos Empresariales*. Madrid: Paraninfo,SA.
17. Robbins & Coulter. (2013). *Administración*. Mexico: Pearson.
18. Robbins & Judge. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Decimoquintaedición.
19. Rubió, T. (2016). *Recursos humanos "Dirección y gestión de personas en las organizaciones"*. Barcelona: Octaedros S,L.
20. Ruiz, Gago, García, López. (2014). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa ruizrecuperado*, https://issuu.com/gesmano/docs/recursos_humanos_y_responsabilidad_, 288.
21. Senge, P. (. (2013). El arte y la practica de la organización abierta al aprendizaje. *La quinta disciplina*. *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78228464007>, 145.

22. Tracy, B. (2016). *La Motivación* . Mexico: Grupo Nelson.
23. Trigíne & Gan. (2012). *Clima laboral* . Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
24. Tulmo, P. C. (2015). Sistema de reclutamiento y selección del personal para una cadena desupermercados. *UNIANDES*, 20.
25. Valecillos, C. A. (2013). Intervenciones para la formación del talento humano por competencias dentro del enfoque Organizaciones Inteligentes. *Revistas Científicas de América Latina*, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78228464007>, 145.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZA E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y GESTIÓN EMPRESARIAL
ENTREVISTA REALIZADA A ADMINISTRADORA DE LA EMPRESA
“GRAN CONSTRUCTOR” DE MATA DE CACAO, PARROQUIA FEBRES CORDERO.

1. ¿Usted considera que se cumplen con las funciones administrativas en la empresa?
.....
.....
.....
.....

2. ¿Con cuántos trabajadores cuenta la Empresa Gran Constructor de Mata de Cacao, Parroquia Febres Cordero?
.....
.....
.....

3. ¿La empresa tiene alguna técnica para motivar al personal?
.....
.....

4. ¿El personal de la empresa es capacitado en las actividades designadas?
.....
.....

5. ¿Con que frecuencia se realiza reuniones para intercambiar ideas entre el personal de la Empresa Gran Constructor?
.....
.....

6. ¿La empresa otorga reconocimientos a su personal por trabajos extras que realicen?
.....
.....

7. ¿Considera usted que la remuneración y salario se encuentra acorde a la actividad que se realiza?

.....

.....



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZA E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y GESTIÓN EMPRESARIAL

28



ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL DE LA EMPRESA
“GRAN CONSTRUCTOR” DE MATA DE CACAO, PARROQUIA FEBRES CORDERO.

1. ¿Usted cree que la administración de la empresa realiza su trabajo adecuadamente?

Sí No

2. ¿Cuánto tiempo de trabajo tiene usted en Empresa Gran Constructor de Mata de Cacao, Parroquia Febres Cordero?

1 a 3 años

3 a 5 años

Más de 5 años

3. ¿Para usted la motivación es importante?

Sí No

4. ¿La empresa le ha brindado capacitación para que realice sus actividades?

Sí No

5. ¿Cómo es la comunicación laboral entre el personal de la Empresa Gran Constructor?

Buena

Mala

Escasas

6. ¿Ha recibido algún tipo reconocimiento por parte de la empresa al realizar horas extras?

Sí No

7. ¿Considera usted que la remuneración y salario se encuentra acorde a la actividad que realiza?

Sí No

8. ¿El clima de trabajo es el adecuado para cumplir sus funciones en la empresa?

Sí No

9. ¿Cree usted que su trabajo le ha permitido alcanzar sus logros personales?

Sí No

10. ¿Estaría dispuesto a contribuir en adoptar estrategias que fomenten la motivación del personal en la Empresa Gran Constructor?

Sí No



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

¡Impulsando el talento humano!

Babahoyo, 08 de Agosto de 2018

SR.

ING. JOSÉ SANDOYA VILLAFUERTE

DECANO(A) DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION FINANZAS E
INFORMATICA

EN SU DESPACHO.-

DE MIS COSIDERACIONES:

Yo, KAREN NINOSCA CADENA PINCAY con número de cédula de identidad 1207488212, de la Carrera de Ingeniería Comercial, me dirijo a usted para solicitarle de la manera más cordial, una autorización y realizar el Estudio de Caso o Verificación de Estructuración práctico en la Empresa Gran Constructor misma que se encuentra ubicada en el sector Mata De Cacao de la Parroquia Febres Cordero, requisito previo a la obtención del título en la mencionada carrera, oficio dirigido al Ing. Plácida Solórzano Herrera, Administradora de la empresa.

Esperando que usted proceda a formalizar mi petición y por la atención que le dé a la presente le reitero mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Karen Ninosca Cadena Pincay

08 AGO 2018

11:14

KAREN NINOSCA CADENA PINCAY

C.I. 120748821-2





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA

Babahoyo Agosto 08, 2018
D-FAFI-1237-2018

Ingeniera
Placida Solórzano Herrera
ADMINISTRADORA DE LA EMPRESA GRAN CONSTRUCTOR
Presente.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

Por las razones antes expuestas le solicito de la manera más comedida brinde la oportunidad de realizar un **Estudio de Caso o Verificación de Estructuración Práctico**, en la Empresa Gran Constructor, para que la Egresada **CADENA PINCAY KAREN NINOSCA**, pueda elaborar documento para la obtención de su título en la Carrera de Ingeniería Comercial de esta Facultad.

De poder contar con su aprobación, reitero el agradecimiento institucional y personal por la valiosa colaboración que nos brinda.

Atentamente,

Ing. José Sandoya Villafuerte, MAE
DECANO



CONSTRUCCIÓN
CALLE # 120-1096724001

REGISTRO

Placida Solórzano
Recibido: 06/08/2018
Autógrafa